

Faculteit Sociale Wetenschappen
Master Arbeids- & Organisatie psychologie



Universiteit Utrecht

THESIS

Ingrediënten voor Gemotiveerde en Betrokken Stagiaires:

*Samenhang van het Belang en het Vervullen van Basis- en Individuele Behoeften met
Motivatie en Affectieve betrokkenheid*

Auteur: Suzanne G. M. Sekhuis
Studentnummer: 4224531
Eerste beoordelaar: Jan Fekke Ybema
Tweede beoordelaar: Veerle Brenninkmeijer
Aantal woorden: 8839
Inleverdatum: 22 Juni 2016

Samenvatting

Stagiaires zijn tijdelijke, talentvolle arbeidskrachten die een aparte doelgroep zijn voor organisaties vanwege de lage kosten en vernieuwde kennis. In deze studie is onderzocht in hoeverre de basisbehoeften autonomie, competentie en verbondenheid en individuele behoeften samenhangen met motivatie en affectieve betrokkenheid. Daarnaast is er gekeken in hoeverre het belang dat stagiaires toekennen aan deze behoeften de samenhang tussen basisbehoeften, individuele behoeften, motivatie en affectieve betrokkenheid versterkt.

Dit is onderzocht door een online vragenlijst af te nemen onder 140 stagiaires van één grote organisatie en studenten van een middelbaar beroepsonderwijs (MBO) instelling. Vastgesteld is dat de vervulling van basis- en individuele behoeften samenhangt met gemotiveerde en affectief betrokken stagiaires. Geconstateerd is dat vervulde basisbehoeften waar veel belang aan werd toegekend geen samenhang vertonen met motivatie en affectieve betrokkenheid. Daarnaast heeft de fit tussen het belang en de vervulling van individuele behoeften een positieve samenhang met affectieve betrokkenheid. Dit effect is echter niet gevonden voor motivatie. Al met al pleit dit onderzoek voor meer maatwerk en meer maatregelen voor stagiaires. De resultaten van dit onderzoek suggereren dat stagiaires en organisaties voordeel kunnen behalen door aan behoeften van stagiaires tegemoet te komen binnen de organisatie.

Kernwoorden: basisbehoeften, individuele behoeften, motivatie, affectieve betrokkenheid, stagiaires

Summary

Interns are a temporary and talented workforce that are a separate target for organizations because of its low hiring cost and new knowledge. This study investigates to which extent the fulfilment of basic and individual needs are related to motivation and affective involvement of interns. In addition, we assessed the extent to which the importance of these needs enhances the relationship between basic needs, individual needs, motivation and affective commitment.

This was investigated by conducting an online survey among 140 students from a large organization and students of a school MBO. Results revealed a relationship between the fulfilment of individual needs and the fulfilment of autonomy and connectedness on the internship and the motivation and affective commitment of interns. It has been observed that the important fulfilled basic needs have no connection with motivation and affective commitment. In addition, important individual needs have a positive correlation with affective commitment, however, this effect was not found for motivation. Altogether this study argues for more customization and more measures for trainees.

The results of this research imply that interns and organizations can achieve a mutual benefit by meeting the needs of interns within their organization.

Keywords: basic needs, individual needs, motivation, affective commitment, interns

Inleiding

Het huidige onderzoek bestudeert processen die motivatie en affectieve betrokkenheid van stagiaires beïnvloeden. Stagiaires zijn een groep die relatief weinig onderzocht zijn. Stagiaires zijn een bijzondere groep binnen organisaties omdat ze geen loon ontvangen dat hen in hun levensonderhoud kan voorzien. Daarnaast weten ze dat ze op tijdelijke basis zijn aangenomen. De binding is voor deze groep daarom anders dan voor reguliere werknemers binnen de organisatie. Betrokken en tevreden stagiaires kunnen een waardevol aandeel zijn voor een organisatie. Immers zijn stagiaires interessant vanwege de lage kosten die verbonden zijn aan hun stage en hierdoor goedkope krachten zijn voor de organisatie. Voordelig is dat ze vormbaar en jong zijn en ze nieuwe kennis bezitten en een frisse kijk op de organisatie hebben. Zij kunnen de toekomstige talentvolle werknemers worden van de organisatie.

Het aantrekken en behouden van talentvolle werknemers is een belangrijk onderdeel van het behouden van een goed werkklimaat. Hierdoor kunnen bedrijven een competitief voordeel behalen (Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier, & Villeneuve, 2009). De affectieve betrokkenheid van stagiaires speelt een belangrijke rol hierin. Dit kan worden gedefinieerd als iemands attitude gerelateerd aan de bereidheid om significante tijd en moeite te doen voor de organisatie zonder een grote monetaire beloning (Bang, Ross & Reio, 2012). Onderzoek heeft een relatie tussen motivatie en affectieve betrokkenheid gevonden, waarin motivatie als een predictor van affectieve betrokkenheid werd onderzocht (Bang et al, 2014). Meerdere onderzoeken hebben aangetoond dat motivatie en betrokkenheid gerelateerd is aan positieve arbeidsgedragingen zoals toegenomen werkprestatie, arbeidstevredenheid en aanwezigheid (Ayademo en Aremu, 1999; Allen & Meyer, 1997).

Het doel van het huidige onderzoek is meer kennis te verwerven over welke processen er te gronde liggen aan het ervaren van motivatie en affectieve betrokkenheid onder stagiaires. Hierdoor tracht dit onderzoek te onderscheiden welke behoeften samenhangen met een gemotiveerde, betrokken stagiaire. Het is van belang om dit te onderzoeken zodat organisaties een beter beeld krijgen over welke behoeften belangrijk zijn binnen de begeleiding van een stage. Organisaties kunnen met meer kennis over deze processen inspelen op de behoeften van stagiaires. Hierdoor kan er een betere selectie en begeleiding voor stagiaires ontstaan. Dit is voordelig voor de stagiaires en de organisatie.

De processen zullen worden onderzocht aan de hand van de Self Determination Theory (SDT) (Ryan & Deci, 1985) en de Need Supply fit (N-S) (Edwards & Harrison, 1993). Deze theorieën focussen zich op de behoeften van stagiaires en maken hierin onderscheid in basisbehoeften en individuele behoeften. Daarnaast wordt er onderscheid gemaakt tussen het belang en de vervulling van deze behoeften binnen hun stage. In de volgende paragrafen zal motivatie, SDT, N-S fit en affectieve betrokkenheid worden besproken.

Self Determination Theory

De Self Determination Theory van Ryan en Deci (1985) beschrijft processen van motivatie. Motivatie wordt daarbij gedefinieerd als "Factors that energize, channel, and sustain work behavior over time" (Steers et al., 2004). Motivatie op werk geeft aldus richting, energie en behoudt werkgedrag. Uit meerdere onderzoeken is gebleken dat motivatie een samenhang heeft met positieve arbeids-psychologische uitkomsten, zoals arbeidstevredenheid, prestatie en affectieve betrokkenheid (Gagné & Deci, 2005).

De SDT gaat ervan uit dat vervulling van behoeften een motivationeel mechanisme beslaat dat mensen energie en richting geeft (Deci & Ryan, 2000). De SDT onderscheidt drie basisbehoeften, namelijk: Autonomie, verbondenheid en competentie (Deci & Ryan, 1985). Autonomie wordt gedefinieerd als het verlangen om het eigen gedrag te bepalen en te handelen uit vrije wil (Deci & Ryan, 2000). Verbondenheid wordt gezien als het streven naar hechte en intieme relaties en het verlangen een gevoel van verbondenheid met anderen te bereiken (Baumeister & Leary, 1995). Als laatste competentie, de behoefte om doeltreffend met de omgeving om te gaan (Deci & Ryan, 2000). Mensen willen hun omgeving verkennen, begrijpen en beheersen. Het gevoel van competentie helpt de mensen zich te ontwikkelen en verhoogt hun capaciteit om zich flexibel aan te passen aan de omgeving (Van den Broek et al., 2008).

De SDT stelt dat er geen hiërarchie is bij het vervullen van basisbehoeften, het gaat ervan uit dat het vervullen van alle drie deze behoeften belangrijk zijn voor het welzijn van een individu (Van den Broeck et al., 2010). In deze theorie wordt ervan uitgegaan dat deze basisbehoeften aangeboren zijn en mensen deze behoeften allen bezitten, net als het bezitten van biologische behoeften (Deci & Ryan, 2000). Dit is aangetoond door meerdere onderzoeken, waar in cultureel en leeftijds-diverse studies is gebleken dat het vervullen van deze basisbehoeften belangrijk is (Soenens et al., 2007; Deci et al., 2001). De SDT gaat er vanuit dat het belang dat een persoon toekent aan een behoefte, niet van invloed is op de vervulling van basisbehoeften aangezien iedereen deze behoeften heeft. Daarom heeft elk persoon er baat bij wanneer deze behoeften vervuld worden. Naar aanleiding van de assumpties van de SDT wordt er in dit onderzoek verwacht dat het vervullen van autonomie,

De Samenhang van Belang en Vervullen van Behoeften van Stagiaires met Motivatie en Affectieve Betrokkenheid. Suzanne Sekhuis 4224531
verbondenheid en competentie op de stage, samenhangt met het ervaren van een hogere motivatie en hogere betrokkenheid.

Need Supply Fit

In tegenstelling tot de SDT biedt de Person Environment fit (P-E fit) een verklaring voor het ervaren van motivatie door uit te gaan van variatie in individuele behoeften. De P-E fit veronderstelt dat attitudes, gedrags- en andere arbeids-psychologische uitkomsten veroorzaakt worden door de relatie tussen persoon en omgeving (Ahmad, Veerapandian & Ghee, 2011). De Need Supply fit (N-S fit) is een onderdeel van de P-E fit. De N-S fit wordt gedefinieerd als de mate van overeenstemming van het belang van behoeften van een persoon en in hoeverre deze behoeften worden vervuld door de omgeving. De overeenstemming tussen het belang van de en de vervulling van de behoeften wordt als belangrijkste predictor gezien van uitkomsten als attitudes en welzijn (Kristof, 1996). Wanneer behoeften vervuld die als belangrijk worden aangeduid door het individu zal dit leiden tot positieve uitkomsten (Dawis & Lofquist, 1984; Porter, 1962), als echter niet aan het individu's behoeften tegemoet wordt gekomen zal dit leiden psychische, fysieke of gedragsklachten waaronder burn-out en depressie. (Edwards & Harrison, 1993; French et al., 1974). In de N-S fit wordt aldus onderscheid gemaakt in het belang dat een stagiaire aan een werkkenmerk toekent en in hoeverre dit wordt vervuld door de stage. McClelland (1965) focust zich op de individuele verschillen in het belang dat men toekent aan behoeften. Hij stelt dat het vervullen van belangrijke behoeften samenhangt met het ervaren van een hogere motivatie. Wanneer een individu een sterke behoefte heeft aan prestatie, dit individu meer gemotiveerd zal worden in situaties waar een hoge prestatie haalbaar is dan individuen die daar weinig behoefte aan hebben. De behoeften die worden onderzocht volgens de N-S fit worden in het vervolg aangeduid met "individuele behoeften," om een duidelijk onderscheid te maken tussen basisbehoeften en individuele behoeften. In het huidige onderzoek zal worden gekeken naar de N-S in termen van het belang dat men aan individuele behoeften toekent en de vervulling van individuele behoeften. Wanneer men deze twee variabelen beide meet, kan men de compatibiliteit tussen de behoeften van de stagiaires en de kenmerken van de organisatie onderzoeken. Hierbij wordt er derhalve van uitgegaan dat de correlatie tussen het belang en de vervulling van de individuele behoeften zorgt voor het ervaren van meer motivatie en affectieve betrokkenheid. De individuele behoeften zullen worden gemeten door onder andere te vragen over autonomie, begeleiding, beloning en sfeer. Daarnaast wordt het belang van de individuele behoeften gemeten, hierbij wordt de definitie gebruikt (Van Breukelen et al., 2007): "het belang dat mensen aan verschillende aspecten (werkkenmerken) van een baan toekennen." De waarde van het vervullen van belangrijke

individuele behoeften is gebleken in meerdere onderzoeken, het heeft onder andere een positieve samenhang met arbeidstevredenheid (Evers, Ybema & Smulders, 2006; Gründemann, Ybema & Sanders, 2014). In het laatst genoemde onderzoek is ook de correlatie tussen het belang van individuele behoeften en de vervulling van individuele behoeften gemeten op arbeidstevredenheid en doorwerkvermogen. Het blijkt positieve samenhang te hebben met deze variabelen. Dit betekent dat wanneer belangrijke individuele behoeften vervuld worden, dit samenhangt met het ervaren van meer tevredenheid op werk en de bereidheid om langer door te werken. Samenvattend impliceert de theorie dat de samenhang tussen het belang van de individuele werkkenmerken en de vervulling van deze behoeften een significant positieve samenhang heeft arbeids-psychologische uitkomsten.

Affectieve Betrokkenheid

Ayademo en Aremu (1999) argumenteren dat wanneer een individu hoge motivatie ervaart, dit het individu aanmoedigt om zijn of haar prestatie te verbeteren en bijdraagt aan hun mate van betrokkenheid. Verschillende wetenschappelijke onderzoeken motivatie aan organisatie betrokkenheid hebben gerelateerd. Wordt er vanuit gegaan dat wanneer stagiaires gemotiveerder zijn, zij ook een hogere betrokkenheid met de organisatie vertonen. Organisatie betrokkenheid kan worden gezien als de attitude naar een organisatie en de bereidheid om tijd en moeite in de organisatie te steken zonder een grote monetaire compensatie (Bang et al., 2012). Dit is een belangrijk onderdeel in het participeren van de stagiaire binnen de organisatorische activiteiten. Organisatie betrokkenheid wordt gezien als een belangrijke psychologische staat van de werknemers omdat er van werknemers die een hoge organisationele betrokkenheid ervaren, wordt verwacht dat ze veel gedragingen laten zien die een voordeel bieden voor de organisatie. Hierbij kan worden gedacht aan burgerschap activiteiten en hoge baanprestatie (Jaros, 1991). Meyer en Allen (1993) identificeerden drie soorten van betrokkenheid: affectieve, normatieve en continuerende betrokkenheid. Affectieve betrokkenheid wordt gedefinieerd als de emotionele hechting, identificatie en betrokkenheid die een werknemer heeft met zijn organisatie en zijn doelen. Normatieve betrokkenheid is echter een gevoel van verplichting naar de organisatie. Continuerende betrokkenheid is de bereidheid om in een organisatie te blijven vanwege het feit dat de werknemer al veel in de organisatie heeft geïnvesteerd (Natajara & Nagar, 2011) en de kosten die het met zich mee zou brengen om het lidmaatschap te beëindigen (Meyer & Smith, 2000). Continuerende betrokkenheid is vooral gebaseerd op economische kosten (Meyer & Allen, 1997). Aangezien stagiaires geen loon krijgen enkel een vergoeding en hun contract tijdelijk is, wordt verwacht dat stagiaires weinig continuerende betrokkenheid ervaren. Daarom zal er in dit onderzoek niet gekeken worden naar continuerende betrokkenheid. Affectieve en normatieve

betrokkenheid zijn voorspellers van positief organisationeel gedrag, zoals toegenomen werkprestatie en tevredenheid en aanwezigheid (Allen & Meyer, 1997). Daarnaast blijkt dat het ervaren van hoge affectieve betrokkenheid samenhangt met hogere prestaties van werknemers. Daarbij leveren hoog affectief betrokken werknemers meer betekenisvolle bijdragen aan de organisatie (Meyer & Allen, 1997). Daarom wordt er voor dit onderzoek gekozen om van de verschillende vormen van betrokkenheid, enkel affectieve betrokkenheid te meten. Affectieve betrokkenheid geeft weer in hoeverre het individu emotioneel betrokken is bij de organisatie en zijn doelen. Het is één van de drie soorten betrokkenheid en is van alle soorten van betrokkenheid zeer relevant voor stagiaires aangezien het weergeeft in hoeverre het individu bereid is moeite en tijd in taken te steken die gunstig zijn voor de organisatie (Bang et al., 2012).

De SDT veronderstelt dat motivatie samenhangt met het vervullen van basisbehoeften. De N-S fit daarentegen veronderstelt dat motivatie wordt bepaald door de fit tussen het belang dat wordt toegekend aan behoeften en de vervulling van deze behoeften. Mathieu en Zajac (1990) stellen dat het belangrijk is dat er wordt gefocust op affectieve variabelen en hoe ze aan verschillende antecedenten van affectieve betrokkenheid gerelateerd zijn. In de literatuur zou motivatie een samenhang vertonen met het ervaren van affectieve betrokkenheid (Ayademo & Aremu, 1999). In dit onderzoek wordt er verwacht dat ervaren motivatie op twee manieren samenhangt met het belang en vervulling van behoeften. De eerste aanname zal onderzoeken in hoeverre de vervulling van basis- en individuele behoeften van stagiaires op stage samenhangen met motivatie en affectieve betrokkenheid. De tweede aanname zal op basis van de N-S fit onderzoeken of het belang dat aan deze behoeften wordt toegekend door stagiaires een rol speelt op de relatie van deze behoeften met motivatie en affectieve betrokkenheid van stagiaires. Er wordt onderscheid gemaakt tussen basisbehoeften en individuele behoeften. Daarnaast wordt gekeken naar de moderatie van het belang dat stagiaires toekennen aan de basisbehoeften op de relatie tussen de vervulling van de basisbehoeften en motivatie en affectieve betrokkenheid. Een moderatie treedt op wanneer de relatie tussen twee variabelen afhankelijk is van een derde variabele. Deze derde variabele verklaart dus het waargenomen effect op in dit geval, motivatie en affectieve betrokkenheid. Dus wanneer er een effect van de vervulling van basisbehoeften wordt waargenomen op motivatie/affectieve betrokkenheid, kan het belang van basisbehoeften deze relatie veranderen, ofwel versterken, ofwel verzwakken. Daarnaast wordt onderzocht of de correlatie tussen het belang en de vervulling van deze individuele behoeften samenhangt met motivatie en affectieve betrokkenheid.

Dit wordt onderzocht aan de hand van de volgende vraag: In hoeverre vinden de twee aannames plaats bij het belang en de vervulling van basisbehoeften en individuele behoeften voor motivatie en

De Samenhang van Belang en Vervullen van Behoeften van Stagiaires met Motivatie en Affectieve Betrokkenheid. Suzanne Sekhuis 4224531
affectieve betrokkenheid. Daarnaast wordt er onderzocht in hoeverre motivatie en affectieve betrokkenheid met elkaar samenhangen.

Op basis van de beschreven literatuur wordt verwacht dat:

- 1) De vervulling van basisbehoeften: autonomie, verbondenheid en competentie, een positieve samenhang heeft met motivatie en affectieve betrokkenheid.
- 2) De vervulling van individuele behoeften een positieve samenhang heeft met affectieve betrokkenheid.
- 3) Het belang dat wordt toegekend aan basisbehoeften de relatie modereert tussen de vervulling van basisbehoeften en motivatie en affectieve betrokkenheid. Hierbij wordt verwacht dat dit een positieve samenhang zal hebben met motivatie en affectieve betrokkenheid.
- 4) De correlatie tussen het belang dat wordt toegekend aan individuele behoeften met de vervulling van individuele behoeften een positieve samenhang heeft met motivatie en affectieve betrokkenheid.

Methoden

Procedure en Participanten

Het onderzoek heeft plaatsgevonden binnen de organisatie Vluchtelingenwerk en een MBO school. Op de MBO-school was contact gemaakt met leraren om toestemming te vragen voor het afnemen van het onderzoek. Na goedkeuring werd er een vragenlijst om de onderzoeksvraag te beantwoorden, afgenomen in de drie klassen. Deelname aan het onderzoek bestond uit het invullen van een online vragenlijst die ontwikkeld was met behulp van Thesistools, een online enquêtetool om vragenlijsten te ontwerpen en te verwerken Vluchtelingenwerk is een landelijke, non-profit organisatie die zeker dit jaar sterk gegroeid is. Deze organisatie is onderverdeeld in tien regio's over Nederland. Het is een organisatie die uit duizenden vrijwilligers en werknemers bestaat. Om het onderzoek af te nemen was er eerst telefonisch contact opgenomen met de verschillende regiokantoren van Vluchtelingenwerk om de gegevens van hun stagiaires te achterhalen. Dit bleek bij veel regiokantoren niet regionaal vastgelegd maar werd per locatie geregistreerd. Daarna was er een uitnodiging via email gestuurd naar teamleiders die te vinden waren via intranet of naar de regiokantoren zodat zij de uitnodiging naar teamleiders of stagiaires konden doorsturen. In deze uitnodiging werd verwezen naar de link in Thesistools.com en werd benadrukt dat het onderzoek anoniem was. Deze uitnodiging bevatte een link naar de vragenlijst, die ze online konden invullen.

De Samenhang van Belang en Vervullen van Behoeften van Stagiaires met Motivatie en Affectieve Betrokkenheid. Suzanne Sekhuis 4224531

Het invullen van deze vragenlijst duurde ongeveer 15 minuten. In totaal hebben 140 stagiaires meegedaan. Hiervan waren er 56 MBO studenten, 72 HBO studenten en 7 WO studenten, van de overige studenten was het onduidelijk wat voor opleiding zij volgden. 130 van deze respondenten hebben een leeftijd van zeventien tot achtentwintig jaar. Honderd studenten hadden bij Vluchtelingenwerk stage gelopen, veertig studenten bij een ander bedrijf. Het merendeel van de stagiaires hadden sociale functies. Van de ondervraagde stagiaires was 25,7% maatschappelijk begeleider, 9,3% was marketing stagiaire, 8,6 % was juridisch adviseur, 7,9% had een coachende functie, 6,4% was stagiaire communicatie en de overige stagiaires hadden uiteenlopende stages.

Vragenlijst

In dit onderzoek werden er vragen gesteld over meerdere arbeidspsychologische aspecten namelijk: *de vervulling van basisbehoeften, de belang van basisbehoeften en de vervulling van individuele behoeften en de belang van de individuele behoeften aan deze werkwaarden, motivatie en affectieve betrokkenheid.*

Voor het meten van de vervulling van psychologische *basisbehoeften* wordt de Work-related Basic Need Satisfaction Scale (Van den Broeck et al., 2010) gebruikt. Binnen dit onderzoek bleek deze vragenlijst goed te scoren op betrouwbaarheid, $\alpha=.83$ (Nunnally & Bernstein, 1994). Hierbij waren er 12 stellingen die onder te verdelen waren in 3 subschalen. De eerste schaal was Autonomie met 4 items en $\alpha=.71$ als: “Mijn eigen beslissingen maken op stage.” en “Mijn stagetaken sluiten aan bij wat ik echt wil doen.” Competentie werd eveneens door 4 stellingen gemeten met $\alpha=.82$ waaronder bijvoorbeeld: “Ik beheers de taken op stage helemaal” en “Ik voel me competent binnen mijn stagetaken.” De derde schaal was verbondenheid die items met $\alpha=.74$ had als: “Op stage voel ik me deel van een groep” en “Ik voel een connectie met andere mensen op mijn stage.” De antwoorden werden onderverdeeld 5-puntschaal die van 1= helemaal niet eens tot 5=helemaal mee eens kon worden beantwoordt. De scores van op de stellingen zijn per subschaal opgeteld en gedeeld door 4. Hiermee werd het gemiddelde van de subschalen apart gescoord. De mate van vervulling van basisbehoeften werd daarmee vastgesteld op een schaal van 1 (geen vervulling) tot 5 (maximale vervulling).

Voor de meting van het belang van basisbehoeften werd tevens gebruik gemaakt van de Work-Related Basic Need Satisfaction Scale. Deze schaal werd door de onderzoeker aangepast zodat de stagiaire kon aangeven hoe belangrijk ze de volgende aspecten vonden. In dit onderzoek bleek de betrouwbaarheid uitstekend te scoren, de betrouwbaarheid lag op $\alpha=.90$ (Nunnally & Bernstein, 1994). De items verschilden qua inhoud nauwelijks, alleen werden sommige items getransformeerd zodat ze beter pasten bij de vraagstelling. Zo werd bijvoorbeeld “Ik beheers de taken op stage

helemaal” bij deze schaal: “Dat ik de taken op stage volledig beheers.” Bij elke item uit de vragenlijst is tevens gevraagd: “Hoe belangrijk vindt u de volgende aspecten van een baan?” De schaal bevatte dezelfde indeling als de Work-Related Basic Need Satisfaction Scale. Er waren 4 stellingen voor het meten van autonomie $\alpha=.81$, 4 stellingen voor het meten van competentie $\alpha=.89$ en 4 stellingen voor het meten van verbondenheid $\alpha=.88$. De scores werden gemeten met een 4-puntsschaal die van 1= niet erg belangrijk tot 4= heel erg belangrijk gescoord kon worden. De scores van op de stellingen zijn per subschaal opgeteld en gedeeld door 4. Hiermee werd het gemiddelde van de subschalen apart gescoord. De mate van vervulling van basisbehoeften werd daarmee vastgesteld op een schaal van 1 (geen belang) tot 4 (maximaal belang).

Het *belang van de individuele behoeften* werd getoetst aan de hand van de schaal van het belang van werkwaarden van Gründemann, Ybema en Sanders (2014). In dit onderzoek bleek deze vragenlijst acceptabel te scoren op betrouwbaarheid, $\alpha =.75$ (Nunnally & Bernstein, 1994). Deze werden gemeten aan de hand van de volgende vraag: “Hoe belangrijk vindt u de volgende aspecten van een baan?” Daarna konden de respondenten 10 werkwaarden (waardering, interessant werk, leer- en doorgroeimogelijkheden, zelfstandigheid, prettige sfeer op het werk, goede leidinggevende, goed salaris, mogelijkheid om in deeltijd te werken, mogelijkheid om zelf uren in te delen en goede werkzekerheid) scoren met behulp van een 4-puntsschaal waarbij 1= niet erg belangrijk tot 4= heel erg belangrijk. De scores van de stellingen zijn bij elkaar genomen en hiermee is door SPSS een gemiddelde berekent. De mate van belang van individuele behoeften werd daarmee vastgesteld op een schaal van 1 (geen belang) tot 4 (maximaal belang).

De *vervulling van individuele behoeften* werd tevens getoetst aan de hand van de schaal van de vervulling van werkwaarden van Ybema, Gründemann & Sanders (2014). De betrouwbaarheid was goed en lag op $\alpha=.81$ (Nunnally & Bernstein, 1994). . Deze verschilt enkel met voorgenoemde schaal 'belang van werkwaarden' door de vraagstelling: Per item is gevraagd: “In hoeverre zijn de volgende aspecten in uw stage aanwezig?” Dit werd gescoord op een 4-puntsschaal waarbij 1= niet erg belangrijk tot 4= heel erg belangrijk. De scores van de stellingen zijn bij elkaar genomen en hiermee is door SPSS een gemiddelde berekent. De mate van vervulling van individuele behoeften werd daarmee vastgesteld op een schaal van 1 (geen vervulling) tot 4 (maximale vervulling).

Om *motivatie* te meten werd de Motivation at Work Scale van Gagné et al. (2008) gebruikt. In dit onderzoek is de betrouwbaarheid van deze schaal goed, $\alpha=.87$ (Nunnally & Bernstein, 1994). . Er werden 12 items gebruikt om motivatie te meten. De items waren geformuleerd in stellingen die begonnen met de vraag: Ik doe deze stage omdat, waarbij er items waren als: “omdat ik erg van dit werk geniet.” Deze items konden worden beoordeeld met een 7-puntsschaal waar 1=helemaal niet

De Samenhang van Belang en Vervullen van Behoeften van Stagiaires met Motivatie en Affectieve Betrokkenheid. Suzanne Sekhuis 4224531
tot 7=helemaal mee eens. De mate van motivatie werd daarmee vastgesteld op een schaal van 1 (geen motivatie) tot 7 (maximale motivatie).

Om *affectieve betrokkenheid* te meten werd de Commitment Scale van Allen & Meyer (1990) gebruikt. In dit onderzoek lag de betrouwbaarheid van deze schaal laag, $\alpha=.58$ echter was de betrouwbaarheid in het onderzoek dat door Meyer, Allen en Smith werd afgenomen $\alpha=.87$, wat goed is. Aangezien deze schaal is gevalideerd, is er voor gekozen om deze schaal toch mee te nemen als meting voor de affectieve betrokkenheid. Deze vragenlijst bestond uit 2 subschalen: 4 positieve items om affectieve betrokkenheid te meten en 4 negatieve items. die wanneer ze negatief worden gescoord een positieve uitkomst hebben voor affectieve betrokkenheid. Hiervoor werden 8 stellingen gebruikt om de affectieve betrokkenheid te meten, bijvoorbeeld: “Deze organisatie betekent persoonlijk zeer veel voor mij” waarvan er 4 omgekeerd werden gescoord, waaronder: “Ik voel me niet als een deel van de ‘familie’ in mijn organisatie.” Om deze te scoren werd een 7-puntsschaal die kon worden gescoord van 1= helemaal niet tot 7= helemaal niet mee eens. De negatieve items werden herschaald door de scores door 8 af te trekken waardoor ze op dezelfde manier konden worden gescoord als de positieve items. Na deze herschaling werden de scores bij elkaar opgeteld en gedeeld door 8, hiermee werd het gemiddelde berekend. De scores van de schaal werd de mate van affectieve betrokkenheid vastgesteld op een schaal van 1 (geen affectieve betrokkenheid) tot 7 (maximale affectieve betrokkenheid).

Analyses

De analyses waren uitgevoerd met IBM SPSS Statistics 20. Na berekening van de lineariteit en homoscedasticiteit bleek alle data normaal verdeeld te zijn. De analyses voor motivatie waren als eerste gedaan omdat de literatuur impliceert dat motivatie een rol kan spelen bij het ervaren van affectieve betrokkenheid. Motivatie was in de eerste analyses als afhankelijke variabele meegenomen en daarna werd er gekeken in hoeverre motivatie bij de analyses voor affectieve betrokkenheid als mediërende variabele optrad.

Voor de analyse van de veronderstelde verbanden in hypothesen 1 en 3 werd een hiërarchische regressieanalyse uitgevoerd. Dit werd onderzocht door nieuwe variabelen aan te maken door de gemiddelde scores van de vervulling van autonomie, competentie en verbondenheid te centraliseren en de gemiddelde scores van de mate van belang van deze basisbehoeften te centraliseren. Hierna werd een nieuwe variabele gemaakt die de gecentraliseerde scores van de sterkte van behoefte en de vervulling van de behoefte aan autonomie, competentie en verbondenheid met elkaar vermenigvuldigd. Hierdoor kan de moderatie worden onderzocht van het belang van de basisbehoeften op de relatie tussen de vervulling van de basisbehoeften en affectieve betrokkenheid.

Hypothese 2 en 4 werden geanalyseerd met de variabelen: de vervulling van individuele behoeften, het belang van individuele behoeften en de correlatie tussen het belang en de vervulling van de individuele behoeften. Met de variabelen werd een multiple regressieanalyse gedaan zodat de power van de analyse niet te laag uitvalt vanwege de aanwezigheid van veel variabelen. Er werd gebruik gemaakt van een Pearson R-correlatie, die per persoon de correlatie berekenen tussen het belang en de vervulling van de individuele behoeften. Deze correlatie geeft aan in welke mate de individuele behoeften die voor een stagiaire van belang zijn, worden vervuld. Deze methode was ook gebruikt in het onderzoek van Gründemann et al., (2014). Deze correlatie heeft waardes tussen -1 (relatief belangrijke werkwaarden worden niet vervuld, maar onbelangrijke werkwaarden worden wel vervuld) en +1 (belangrijke werkwaarden worden wel vervuld, terwijl onbelangrijke werkwaarden niet worden vervuld). De correlatie was een missende waarde als iemand missende waarden heeft op een of meer van de onderliggende items (belang of vervulling van werkwaarde) of als iemand voor alle werkwaarden hetzelfde belang of dezelfde vervulling aangeeft (geen variantie)(Gründemann et al.,2014). In de analyses was hiervoor gecorrigeerd met twee dummy-variabelen. Er werden dummy variabelen gemaakt voor missende waarden op belang of vervulling van individuele behoeften en wanneer men voor elke behoefte en vervulling dezelfde waarde invult.

Resultaten

Beschrijvende Statistieken.

In tabel 1 worden de gemiddelden, standaarddeviaties van de vervulling, belang van de basisbehoeften, motivatie en affectieve betrokkenheid gepresenteerd. Daarnaast zijn de onderlinge correlaties van de genoemde variabelen beschreven. Zoals zichtbaar in tabel 1 vertoonden stagiaires die meer autonomie en competentie ervoeren op hun stage meer motivatie en affectieve betrokkenheid naar de stageplek. Stagiaires die een hogere mate van belang hechtten aan het gevoel van competentie waren eveneens gemotiveerder en sterker affectief betrokken bij hun stageplek. Het vervullen van gevoelens van verbondenheid op stage had enkel een positieve samenhang met affectieve betrokkenheid. Tenslotte waren gemotiveerdere stagiaires ook meer affectief betrokken.

Tabel 1

Gemiddelden (M), Standaarddeviaties (SD) en Correlaties (R) van Basisbehoeften en Affectieve Betrokkenheid.

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>R**</i>						
			1	2	3	4	5	6	7

De Samenhang van Belang en Vervullen van Behoeften van Stagiaires met Motivatie en Affectieve Betrokkenheid. Suzanne Sekhuis 4224531

1. Vervulling Autonomie	3.98	.70							
2. Vervulling Competentie	3.82	.72	.55*						
3. Vervulling Verbondenheid	3.78	.82	.56*	.39*					
4. Belang Autonomie	3.35	.45	.30*	.34*	.17*				
5. Belang Competentie	3.35	.52	.30*	.35*	.19*	.55*			
6. Belang Verbondenheid	3.02	.58	.11	.16	.41*	.42*	.33*		
7. Motivatie	3.60	.99	.36*	.20*	.34*	.00	.06	.16*	
Affectieve Betrokkenheid	4.37	.92	.50*	.25*	.44*	.10	.23*	.11	.29*

Noot: * $p < .05$ ** Getallen 1 t/m 7 verwijzen naar de variabelen in de verticale kolom

In tabel 2 zijn de gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties voor de analyses van de individuele behoeften weergegeven. Het belang dat stagiaires toekenden aan deze individuele behoeften lag gemiddeld hoger dan de vervulling van deze behoeften. Zoals zichtbaar in tabel 2 vertoonden stagiaires die meer belang hechtten aan individuele behoeften meer motivatie en een hogere mate van affectieve betrokkenheid naar hun stageplek. Wanneer individuele behoeften vervuld werden op stage waren stagiaires eveneens meer gemotiveerd en affectief betrokken. Wanneer er belangrijke individuele behoeften vervuld werden op stage, waren stagiaires ook meer gemotiveerd en affectief betrokken. Tenslotte bleken stagiaires met een hogere motivatie ook een hogere affectieve betrokkenheid te ervaren bij hun stage.

Tabel 2

De Gemiddelden (M), Standaarddeviaties (M) en Correlaties (R) van Individuele Behoeften en Affectieve Betrokkenheid.

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>R**</i>						
			1	2	3	4	5	6 7?	
1. Belang Individuele Behoeften	3.2	.38							
2. Vervulling Individuele Behoeften	2.8	.48	.11						
3. Correlatie Belang- Vervulling met Missing=M	0.5	.30	.26*	.16*					

De Samenhang van Belang en Vervullen van Behoeften van Stagiaires met Motivatie en Affectieve Betrokkenheid. Suzanne Sekhuis 4224531

4. Missende Waarden	0.1	.30	.04	.08	.00		
Belang of Vervulling	0						
5. Geen Variantie in Belang	0.0	.29	.19*	.18*	.00	.06	
of Vervulling	9						
6. Gemiddelde Motivatie	3.5	.99	.16*	.44*	.02	.04	.31*
	9						
7. Affectieve Betrokkenheid	4.3	.92	.10*	.31*	.19	.10	-.05
	7				*		.27*

Noot: * $p < .05$ ** Getallen 1 t/m 7 verwijzen naar de variabelen in de verticale kolom

Basisbehoeften en motivatie.

Er werd een hiërarchische multiple regressieanalyse gedaan waarbij motivatie werd voorspeld in 3 modellen. In tabel 3 zijn de regressiegewichten en significantieniveau's te zien van de drie modellen. Het eerste model testte de vervulling van basisbehoeften, het tweede model het belang van basisbehoeften en het derde model de moderatie van het belang op de vervulling van basisbehoeften. De afhankelijke variabele was motivatie. De vervulling van basisbehoeften duidde op een matig verband met motivatie en was significant groter dan nul. Hoe meer stagiaires autonomie ervoeren op hun stageplek en zich verbonden voelde met hun collega's, hoe meer motivatie zij vertoonden.

Zoals zichtbaar in tabel 3 waren de overige modellen niet significant. Dit betekent dat het belang dat stagiaires hechtten aan basisbehoeften geen versterkend effect had op de samenhang tussen de vervulling van basisbehoeften en mate van motivatie.

Tabel 3

Regressieanalyse Vervulling van basisbehoeften, Belang van basisbehoeften en Motivatie: Ongestandaardiseerde Regressiegewichten (B), Standaarderrors (SE), verklaarde variantie (R²) en verklaarde variantie van verandering (R²-change)

	Model 1**		Model 2***		Model 3****	
	B	SE	B	SE	B	SE
Constante	3.57	.08	3.58	.08	3.50*	.09
vervulling autonomie	.36*	.16	.47*	.17	.36*	.17
vervulling competentie	-.02	.14	.04	.14	-.02	.14
vervulling verbondenheid	.24*	.12	.14	.14	.10	.14
belang autonomie			-.44	.25	-.40	.25
belang competentie			-.03	.19	.00	.20

De Samenhang van Belang en Vervullen van Behoeften van Stagiaires met Motivatie en Affectieve Betrokkenheid. Suzanne Sekhuis 4224531

belang verbondenheid		.27	.18	.29	.18
Vervulling x belang autonomie				.45	.31
vervulling x belang competentie				.05	.24
vervulling x belang verbondenheid				.14	.16
R ²	.15*	.18	.21		
R ² -change	.15*	.03	.03		

Noot: * $p < .05$

Motivatie en individuele behoeften.

Daarnaast werd motivatie voorspeld uit de vervulling-, het belang van individuele behoeften en de correlatie tussen deze twee variabelen. In Tabel 4 zijn de uitkomsten te zien. Dit model bleek significant en had een sterk verband met motivatie. Hoe meer individuele behoeften vervuld werden op stage, hoe meer motivatie werd ervaren door stagiaires. Zoals in Tabel 4 te zien is, had het belang dat stagiaires toekenden aan individuele behoeften en de correlatie met de vervulling hiervan geen verband met de motivatie van stagiaires.

Tabel 4

Ongestandaardiseerde Regressiegewichten, Standaarderrors en R² voor de Vervulling en het Belang van Individuele Behoeften en de Correlatie van Belang met Vervulling van de Individuele Behoeften

Noot: * $p < .05$

	B	SE
Constante	.59	.80
Belang Individuele Behoeften	.19	.21
Vervulling Individuele Behoeften	.83*	.16
Belang-Vervulling Individuele behoeften	-.07	.26
Missende waarden belang-vervulling	-.04	.24
Geen variantie belang-vervulling	.76*	.26
R ²	.51*	

Basisbehoeften, motivatie en affectieve betrokkenheid.

Er werd een hiërarchische multiple regressieanalyse gedaan waarbij affectieve betrokkenheid werd voorspeld uit 4 modellen. In tabel 5 zijn de resultaten weergegeven. Het eerste

De Samenhang van Belang en Vervullen van Behoeften van Stagiaires met Motivatie en Affectieve Betrokkenheid. Suzanne Sekhuis 4224531

model testte de samenhang van de vervulling van basisbehoeften, het tweede model het belang van basisbehoeften, het derde model de moderatie van het belang op de vervulling van basisbehoeften en het vierde model testte motivatie. De afhankelijke variabele was affectieve betrokkenheid.

Het eerste model bevatte: de vervulling van autonomie, verbondenheid en competentie. Dit model bleek significant, de vervulling van basisbehoeften verklaarde een variantie van $R^2 = .29$ wat op een sterke samenhang met affectieve betrokkenheid duidde. Wanneer autonomie en verbondenheid vervuld werden op stage, droeg dit bij aan een hogere affectieve betrokkenheid. Het tweede model testte de bijdrage van het belang van de basisbehoeften, deze toevoeging was niet significant. Het belang dat stagiaires hechtten aan basisbehoeften had geen samenhang met affectieve betrokkenheid. Het derde model testte de moderatie van het belang van de basisbehoeften op de relatie tussen de vervulling van deze basisbehoeften op affectieve betrokkenheid, het bleek dat de relatie tussen vervulling van de basisbehoeften en affectieve betrokkenheid niet afhing van de sterkte van deze behoeften.

Het vierde model testte de toevoeging van de mediatie van motivatie. Motivatie had geen significante samenhang met affectieve betrokkenheid.

Tabel 5

Ongestandaardiseerde Regressiegewichten, Standaarderrors en R^2 en R^2 van Verandering voor de Vervulling en het Belang van Basisbehoeften en de Moderatie van Belang op Vervulling van de Basisbehoeften en Motivatie

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
Constante	4.38*	.07	4.39*	.07	4.32*	.08	4.11*	.28
Vervulling Autonomie	0.54*	.13	0.53*	.14	0.49*	.15	0.45*	.15
Vervulling Competentie	-0.08	.12	-0.09	.12	-0.11	.12	-0.11	.12
Vervulling Verbondenheid	0.26*	.10	0.27*	.11	0.25*	.12	0.24*	.12
Belang Autonomie			-0.24	.21	-0.26	.21	-0.23	.21
Belang Competentie			0.28	.16	0.30	.17	0.30	.17
Belang Verbondenheid			-0.04	.15	-0.01	.15	-0.02	.15
Vervulling x Belang Autonomie					0.07	.26	0.04	.26
Vervulling x Belang Competentie					0.13	.20	0.12	.20
Vervulling x Belang Verbondenheid					0.20	.13	0.19	.13

De Samenhang van Belang en Vervullen van Behoeften van Stagiaires met Motivatie en Affectieve Betrokkenheid. Suzanne Sekhuis 4224531

Motivatie				0.06	.08
R2	.29*	.31	.33		.34
R2-change	.29*	.02	.02		.03

Noot: * $p < .05$

Individuele behoeften, motivatie en affectieve betrokkenheid.

Er werd een hiërarchische regressieanalyse uitgevoerd met twee modellen. Zoals zichtbaar in tabel 6, testte het eerste model het belang en de vervulling van individuele behoeften en de fit tussen het belang en de vervulling van de individuele behoeften op een samenhang met affectieve betrokkenheid. Het tweede model testte motivatie op een samenhang met affectieve betrokkenheid. In tabel 6 staan de B-waarden, R^2 van verandering, F-waarden van verandering en het significantieniveau van de F waarden. De verklaarde variantie duidde op een matige samenhang met affectieve betrokkenheid. Stagiaires waarvan de individuele behoeften vervuld werden, waren meer affectief betrokken. De correlatie tussen het belang en de vervulling van individuele behoeften was ook significant. Zoals te zien in tabel 6 is het b-gewicht positief wat betekent dat indien de match tussen het belang en de vervulling van de behoeften beter was, ze zich meer affectief betrokken voelden. In het tweede model is motivatie toegevoegd aan de regressie van individuele behoeften. Het blijkt dat gemotiveerde stagiaires meer affectief betrokken waren.

Tabel 6

Ongestandaardiseerde Regressiegewichten, Standaarderrors en R^2 en R^2 van Verandering voor de Vervulling en het Belang van Individuele Behoeften en de Correlatie van Belang met Vervulling van de Individuele Behoeften en Motivatie.

	Model 1		Model 2	
	B	SE	B	SE
Constante	1.46	.79	1.34	.77
Belang individuele behoeften	0.35	.21	0.31	.21
Vervulling individuele behoeften	0.54*	.16	0.38*	.17
Correlatie belang x vervulling met missing	0.55*	.26	0.56*	.25
Missende waarden belang of aanwezigheid	0.22	.25	0.23	.21

De Samenhang van Belang en Vervullen van Behoeften van Stagiaires met Motivatie en Affectieve Betrokkenheid. Suzanne Sekhuis 4224531

Geen variantie in belang of aanwezigheid	-0.42	.26	-0.55*	.26
Motivatie			0.19*	.08
R ²	.15*		.18*	
R ² -change	.15*		.03*	

Noot: * $p < .05$

Discussie

Het doel van huidig onderzoek was om te bestuderen in hoeverre het vervullen van basisbehoeften en individuele behoeften samenhangt met motivatie en affectieve betrokkenheid. Er werd onderzocht of het persoonlijk belang dat hieraan toegekend werd door stagiaires een samenhang vertoonde met motivatie en affectieve betrokkenheid. Daarnaast werd onderzocht of het belang van basisbehoeften een modererend effect had op de relatie tussen het vervullen van basisbehoeften en motivatie en affectieve betrokkenheid. Ten slotte werd onderzocht of de fit tussen het belang en de vervulling van individuele behoeften een samenhang vertoonde met motivatie en affectieve betrokkenheid.

In hypothese 1 werd verondersteld dat de vervulling van autonomie, verbondenheid en competentie op stage een positieve samenhang had met motivatie en affectieve betrokkenheid. Uit de analyses bleek dat wanneer stagiaires meer vervulling van hun basisbehoeften ervaarden, ze een hogere motivatie en affectieve betrokkenheid ervaarden op hun stagebedrijf. Deze resultaten zijn in lijn met de SDT (Ryan & Deci, 1985) en andere motivationele theorieën zoals die van Maslow (1943), die ervan uitgaan dat het vervullen van basisbehoeften zorgt voor het ervaren van meer motivatie. Stagiaires van wie de basisbehoeften autonomie en verbondenheid werden vervuld, waren meer gemotiveerd en meer affectief betrokken bij hun stageorganisatie. Uit de analyses blijkt dat het vervullen van competentie, de behoefte doeltreffend met de omgeving om te gaan, geen samenhang vertoonde met gemotiveerde en affectief betrokken stagiaires. Er is wel een matige positieve correlatie gevonden van het vervullen van competentie met affectieve betrokkenheid. Hypothese 1 is hierdoor gedeeltelijk bevestigd, aangezien er van werd uitgegaan dat de vervulling van alle drie de basisbehoeften een positieve samenhang zou hebben met motivatie en affectieve betrokkenheid.

In hypothese 2 werd verondersteld dat het vervullen van individuele behoeften positief samenhangt met motivatie en affectieve betrokkenheid. Uit de analyses blijkt inderdaad dat de vervulling van individuele behoeften een positieve samenhang met motivatie en affectieve betrokkenheid vertoonden. Stagiaires van wie individuele behoeften vervuld werden, waren gemotiveerder en vertonen een hogere affectieve betrokkenheid. Dit is in lijn met de N-S fit, die

aanneemt dat de vervulling van individuele behoeften een belangrijke factor is bij het ervaren van affectieve betrokkenheid (Greguras & Diefendorff, 2009). Daarentegen blijkt de N-S fit niet op te gelden wat betreft de rol van het belang dat men toekent aan de behoeften voor het ervaren van motivatie onder stagiaires. Er was geen verband gevonden tussen gemotiveerde stagiaires en wanneer behoeften vervuld werden die als belangrijk werden ervaren. Het belang dat zij toekenden aan basis- en individuele behoeften samen met de mate van vervulling van deze behoeften had geen samenhang met motivatie. Zoals in de SDT al wordt benoemd, lijken deze resultaten te bevestigen dat er een constante behoefte aan basis- en individuele behoeften verbonden is (Ryan & Deci, 2000).

In hypothese 3 werd gesteld dat het belang dat werd toegekend aan basisbehoeften de relatie modereerde tussen de vervulling van basisbehoeften en motivatie en affectieve betrokkenheid. Hierbij werd verwacht dat wanneer belangrijke behoeften vervuld worden dit een positieve samenhang heeft met hogere motivatie en affectieve betrokkenheid. De analyses wezen uit dat de vervulling van belangrijke behoeften geen samenhang vertoonde met het ervaren van motivatie en affectieve betrokkenheid. Deze resultaten bevestigen de SDT (Ryan & Deci, 2000), die ervan uitgaan dat het belang dat stagiaires toekennen aan basisbehoeften geen rol spelen in het motivationele proces. Hiermee is hypothese 3 niet bevestigd.

In hypothese 4 werd gesteld dat de correlatie tussen het belang dat werd toegekend aan individuele behoeften met de vervulling van individuele behoeften een positieve samenhang had met motivatie en affectieve betrokkenheid. Dit onderzoek pleit dat wanneer belangrijke individuele behoeften vervuld worden, dit samenhangt met een hogere motivatie en affectieve betrokkenheid van stagiaires, in tegenstelling tot de vervulling van onbelangrijke individuele behoeften. Uit de resultaten blijkt dat de vervulling van belangrijke individuele behoeften samenhangt met een hogere affectieve betrokkenheid van de stagiaire. Wanneer belangrijke individuele behoeften vervuld werden op de stageplek, werd echter niet meer motivatie ervaren. Hiermee is hypothese 4 gedeeltelijk bevestigd.

Voor individuele behoeften is de N-S fit bevestigd voor affectieve betrokkenheid, waar het belang dat een stagiaire toekent aan de behoefte wel invloed heeft op het ervaren van affectieve betrokkenheid en pleit voor een persoonlijke benadering. Op basis van deze resultaten kan gesteld worden dat de SDT en NS-fit elkaar niet uitsluiten maar eerder een aanvulling van elkaar zijn. Dit zou verschillen in kwaliteit tussen stages kunnen verklaren waarbij stagiaires op de ene stageplek meer motivatie en affectieve betrokkenheid vertonen dan op een andere stageplek. Het ondersteunt ook het belang van onderwijsinstellingen om basisvoorwaarden te stellen aan de stagebegeleider.

Daarnaast kunnen deze resultaten verklaren dat ondanks dat stages optimaal zijn ingericht, dit nog steeds kan leiden tot verschil in affectieve betrokkenheid van de stagiaire.

Beperkingen

Uit alle resultaten blijkt dat competentie geen samenhang vertoonde met motivatie en affectieve betrokkenheid. Dit is opmerkelijk, omdat er veel onderzoeken zijn geweest naar deze drie basisbehoeften die vrijwel altijd een significante samenhang vonden met bijvoorbeeld arbeidstevredenheid (Van den Broeck et al, 2010). Het zou kunnen zijn dat er in dit onderzoek een storende variabele is voor het ervaren van competentie en het ervaren van affectieve betrokkenheid. Van den Broeck et al. (2008) stellen dat de relatie tussen het vervullen van basisbehoeften en het ervaren van motivatie kan worden verstoord door job demands, die wanneer deze in hoge mate aanwezig zijn, zorgen voor het ervaren van minder motivatie. Ten tweede is er onderzoek gedaan naar de Work-related Need Satisfaction Scale (Van den Broeck et al, 2010) waaruit blijkt dat de samenhang tussen het construct competentie en het gebruik van vaardigheden, zoals competentie wordt gemeten, niet altijd positief correleert. Hierdoor kan competentie wellicht niet goed worden gemeten. Ten derde kan het zo zijn dat competentie geen samenhang heeft met affectieve betrokkenheid. In eerdere onderzoeken wordt competentie echter gelinkt aan prestatie (Deci & Ryan, 2001) en de vervulling van competentie positief gerelateerd is aan werkprestatie. Affectieve betrokkenheid is als construct vaak gelinkt aan prestatie. Echter zijn het twee verschillende begrippen en is affectieve betrokkenheid een gevoel/attitude die zich bezig houdt met de hechting aan een organisatie terwijl prestatie op actie is gericht.

Daarnaast had de schaal van affectieve betrokkenheid een lage betrouwbaarheid. Het is daarom belangrijk om in toekomstig onderzoek een affectieve betrokkenheidsschaal te ontwerpen waar eerst goed onderzoek wordt gedaan naar constructmeting. Daarnaast is het belangrijk dat de schaal een goede betrouwbaarheid bezit.

Tevens zijn er twee verschillende analyses gedaan om de samenhang van het belang- en de vervulling van de individuele behoeften en basisbehoeften gedaan. Voor de basisbehoeften is een moderatie-analyse gedaan maar vanwege de vele variabelen zou dit voor de analyse van individuele behoeften een lage power zorgen (Cohen, 1992). Vandaar dat er een analyse is gebruikt die de correlatie tussen het belang en de vervulling meet. Nadelen van deze benadering zijn dat geen inzicht verkregen wordt in welke werkwaarden wel of niet worden vervuld en hoe groot de discrepantie tussen werkwaarde en vervulling is (Kristof, 1996). In het vervolg zou het interessant zijn om een grotere onderzoeksgroep te vinden, waardoor de betrouwbaarheid hoog blijft voor de analyses. Op deze manier zouden de individuele behoeften hetzelfde kunnen worden onderzocht als

De Samenhang van Belang en Vervullen van Behoeften van Stagiaires met Motivatie en Affectieve Betrokkenheid. Suzanne Sekhuis 4224531

de basisbehoeften, hierdoor kan men ook onderscheiden welke individuele behoeften belangrijk zijn voor stagiaires in plaats van de individuele behoeften als een geheel te nemen.

Ten slotte werd de dataverzameling over internet afgenomen. De deelname aan het onderzoek was geheel vrijwillig. Hierdoor kan wellicht een selectiviteit bias bestaan, aangezien meer gemotiveerde stagiaires willen meedoen aan het onderzoek en minder gemotiveerde stagiaires wellicht niet hebben meegedaan. De generaliseerbaarheid van het onderzoek kan hierdoor laag uitvallen omdat een selectieve groep stagiaires mee kan hebben gedaan met het onderzoek. Daarnaast heeft dit onderzoek enkel stagiaires onderzocht waardoor er niet te generaliseren is naar overige werknemers. Aangezien dit onderzoek cross-sectioneel is, kunnen er geen causale verklaringen worden gegeven. Een longitudinaal onderzoek is nodig om te onderzoeken of het vervullen van basis- en individuele behoeften inderdaad motivatie en affectieve betrokkenheid beïnvloeden.

Theoretische Implicaties

De gevonden resultaten zijn consistent met vorig organisationeel onderzoek dat het vervullen van behoeften samenhangt met motivatie en affectieve betrokkenheid bevestigt. Gebaseerd op de SDT (Ryan & Deci, 1985), wordt gesuggereerd dat individuen gemotiveerd raken wanneer de behoefte aan autonomie, om te handelen uit vrije wil en de behoefte aan verbondenheid, hechte relaties met anderen, vervuld worden. Stagiaires zullen dan meer betrokken zijn bij hun organisatie en zich meer gemotiveerd voelen om positief arbeids-gerelateerd gedrag te vertonen binnen hun stage, als de ervaring als geheel hun behoeften vervuld. Om precies te zijn, zijn dat én de behoeften aan autonomie en verbondenheid. en de vervulde individuele behoeften. Dit directe effect suggereert dat stagiaires gemotiveerd zijn om hun tijd en moeite in de organisatie te steken wanneer het stagebedrijf aan hun persoonlijke behoeften tegemoet komt. Aldus suggereert het dat stagiaires intenties om betrokken te zijn voor een groot deel berust op hun perceptie over de vervulling van hun behoeften.

Deze studie draagt bij aan het voortdurende onderzoek naar motivatie en affectieve betrokkenheid door te onderzoeken of er een moderatie plaatsvindt van belang op vervulling van basisbehoeften en de fit tussen belang en vervulling van individuele behoeften te onderzoeken. De fit tussen belang en vervulling speelt een rol in vele andere arbeids-gerelateerd attitudes, zoals langer willen doorwerken en arbeidstevredenheid (Gründemann et al., 2014) Dit onderzoek pleit dat, de vorige onderzoeken in achtning genomen, bepaalde relaties tussen organisationele attitudes door de fit tussen belang en vervulling van individuele behoeften mee te nemen in analyses een betere interpretatie geeft voor het analyseren van deze relaties.

De Samenhang van Belang en Vervullen van Behoeften van Stagiaires met Motivatie en Affectieve Betrokkenheid. Suzanne Sekhuis 4224531

Daarnaast zijn er verschillende verbanden gevonden voor motivatie en affectieve betrokkenheid gevonden. Dit impliceert dat motivatie en affectieve betrokkenheid in toekomstig onderzoek apart moeten worden gemeten, ook al is er een overlap in de definitie, aangezien bij beide constructen wordt verwacht dat ze richting geven aan gedrag en de bereidheid zich in te zetten voor de organisatie.

Praktische implicaties

Het lijkt van belang dat de HR-professionals aandacht besteden aan het vervullen van basisbehoeften en individuele behoeften. Gelet kan worden op de vervulling van autonomie tijdens stage door de stagiaire taken te geven waarin de stagiaire vrijheid geniet om keuzes te maken. Daarnaast kan de organisatie zorgen voor een prettige sfeer en goede collegiale relaties met de stagiaire, waardoor deze zich meer verbonden voelt met zijn/haar collega's. Wanneer hier op wordt gelet, zal de stagiaire een hogere motivatie en affectieve betrokkenheid ervaren. In het algemeen hoeven voor het vervullen van basisbehoeften geen uitgebreide maatregelen genomen te worden omdat er geen effect is gevonden voor het belang dat hier aan toe wordt gekend. Daarnaast is het bij individuele behoeften belangrijk, dat er aandacht wordt geschonken aan het individuele belang dat stagiaires hieraan toekennen. Het belang van deze behoeften verschillen per persoon en zullen hiervoor dus per persoon moeten worden gemeten. De stagebegeleider kan bijvoorbeeld in het sollicitatiegesprek een vragenlijst afnemen, waarin de stagiaire aangeeft welke behoeften belangrijk zijn voor hem of haar. Zodat er kan worden gekeken naar een goede fit tussen wat de organisatie te bieden heeft en de individuele behoeften van de stagiaire. Mochten deze behoeften en kenmerken van de organisatie te ver uiteen lopen, zou er misschien moeten worden gedacht aan een meer passende stage. Door hier al in begin aandacht aan te besteden, kan er een mogelijkheid zijn om meer gemotiveerde en betrokken stagiaires aan te trekken. Daarnaast kan ook bij aanvang van de stage de stagiaire een vragenlijst laten invullen waarin de stagiaire aangeeft welke behoeften belangrijk zijn voor hem of haar. Hierdoor weet de begeleider wat belangrijk is en kan degene aandacht geven aan belangrijke waarden. Door meer aandacht te besteden aan de individuele behoeften kan men een positieve invloed uitoefenen op de affectieve betrokkenheid van de stagiaires. Al met al pleit dit onderzoek voor meer maatwerk en meer maatregelen voor stagiaires. Aandacht geven aan hun behoeften is niet alleen voordelig voor henzelf maar ook voor de organisatie waar zij voor werken zodat ze stagiaires begeleiden die zich bereid zijn in te zetten voor hun organisatie.

Referentielijst

- Ahmad, K. Z., Veerapandian, K., & Ghee, W. Y. (2011). Person-environment fit: The missing link in the organisational culture-commitment relationship. *International Journal of Business and Management*, 6(11), p11.
- Adeyemo, D. A., & Aremu, A. O. (1999). Career commitment among secondary school teachers in Oyo state, Nigeria. The Role of biographical mediators. *Nigerian Journal of Applied Psychology*, 5(2), 184-194.
- Bang, H., Ross, S., & Reio Jr, T. G. (2012). From motivation to organizational commitment of volunteers in non-profit sport organizations: The role of job satisfaction. *Journal of Management Development*, 32(1), 96-112.
- Baron, R.M. and Kenny, D.A. (1986), "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic and statistical considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51 No. 6, pp. 1173-82.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological bulletin*, 117(3), 497.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological bulletin*, 112(1), 155.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagne', M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern bloc country. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 930-942.
- Edwards, J. R., & Harrison, R. V. (1993). Job demands and worker health: Three dimensional reexamination of the relationship between person-environment fit and strain. *Journal of Applied Psychology*, 78, 628-648.
- Ellis, J. L. (2003). *Statistiek voor de psychologie*. Boom.
- Evers, M., Ybema, J. F., & Smulders, P. (2006). Arbeidstevredenheid: gevolg van werkkenmerken, werk waarden of beide. *Gedrag & Organisatie*, 19, 37-48.
- French, J. R. P., Jr., Rodgers, W., & Cobb, S. (1974). Adjustment as person-environment fit. In

- De Samenhang van Belang en Vervullen van Behoeften van Stagiaires met Motivatie en Affectieve Betrokkenheid. Suzanne Sekhuis 4224531
- G. V. Coelho, D. A. Hamburg, & J. E. Adams (Eds.), *Coping and adaptation* (pp. 316–333). New York: Basic Books.
- Gagne', M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362.
- Greguras, G. J., & Diefendorff, J. M. (2009). Different fits satisfy different needs: linking person-environment fit to employee commitment and performance using self-determination theory. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 465.
- Gründemann, R., Ybema, J. F., & Sanders, J. (2014). Work values of low-skilled older workers. *Gedrag & Organisatie* 27(2), 117-138.
- Jaros, S. J. (1997). An assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intentions. *Journal of vocational behavior*, 51(3), 319-337.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurements, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1–49.
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370.
- Mathieu, J.E. and Zajac, D.M. (1990), “A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment”, *Psychological Bulletin*, Vol. 108 No. 2, pp. 171-94.
- McClelland, D. C. (1965). Achievement and entrepreneurship: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 14, 389–392.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1997), *Organizational Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Meyer, J.P. and Smith, C.A. (2000), “HRM practices and organizational commitment: test of a mediating model”, *Canadian Journal of Administrative Sciences*, Vol. 17 No. 4, pp. 319-31.
- Natarajan, N. K., & Nagar, D. (2011). Effects of service tenure and nature of occupation on organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Management Research*, 11(1), 59
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). Elements of statistical description and estimation. *Psychometric Theory 3 Edition (Edited by: Nunnally JC, Bernstein IH)*.
- Porter, L. W. (1962). Job attitudes in management: Perceived deficiencies in need fulfillment as a function of job level. *Journal of Applied Psychology*, 46, 375–384.
- Peyrot, M. (1996), “Causal analysis: theory and application”, *Journal of Pediatric Psychology*,

De Samenhang van Belang en Vervullen van Behoeften van Stagiaires met Motivatie en Affectieve Betrokkenheid. Suzanne Sekhuis 4224531

Vol. 21 No. 1, pp. 3-24.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2006). Self- regulation and the problem of human autonomy: does psychology need choice, self- determination, and will?. *Journal of personality*, 74(6), 1557-1586
- Soenens, B., Vansteenkiste, M., Lens, W., Luyckx, K., Goossens, L., Beyers, W., & Ryan, R. M. (2007). Conceptualizing parental autonomy support: Adolescent perceptions of promotion of independence versus promotion of volitional functioning. *Developmental Psychology*, 43, 633–646.
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioral Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 41(4), 213.
- Van Breukelen, J. W. M., Zandbergen, B., & Busing, F. M. T. A. (2007). De structuur en het belang van werkwaarden: een vergelijking tussen drie analysetechnieken. *Gedrag & Organisatie*, 20, 272-302.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22, 277-294.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981-1002.