



**Departement
Toegepaste psychologie**

Hoe persoonlijk zijn werkwaarden?

Een exploratief onderzoek.

Daniëlle Bruyninckx

Bachelorproef voorgedragen tot het
bekomen van het diploma van
Bachelor in de toegepaste
psychologie

Promotor: Guido Valkeneers
Academiejaar: 2009-2010



**Departement
Toegepaste psychologie**

Hoe persoonlijk zijn werkwaarden?

Een exploratief onderzoek.

Daniëlle Bruyninckx

Bachelorproef voorgedragen tot het
bekomen van het diploma van
Bachelor in de toegepaste
psychologie

Promotor: Guido Valkeneers
Academiejaar: 2009-2010

Voorwoord

In mijn omgeving zie ik mensen die ondanks de juiste capaciteiten en de juiste kansen er toch niet in slagen om hun doelen te behalen. Persoonlijk ben ik iemand die steeds streeft naar het beste resultaat. Uiteindelijk komt dit neer op een verschil in motivatie, maar zelf zag ik dit altijd als een verschil in karakter. Toen ik het onderwerp arbeidsmotivatie en persoonlijkheid in de lijst van scriptieonderwerpen zag staan, werd dit meteen mijn eerste keuze. Ik was dan ook erg blij toen ik mijn eerste keuze toegewezen kreeg. Tijdens het uitwerken van mijn bachelorproef ben ik erg veel te weten gekomen over dit onderwerp. Ik hoop dat ik verder zelf ook een bijdrage heb kunnen leveren aan dit onderzoeksgebied.

Ik zou deze bachelorproef willen opdragen aan mijn moeder, Judith Hiwat. Zonder haar was ik nooit zover geraakt en ik weet dat ze altijd in mij gelooft.

Verder zou ik natuurlijk ook mijn vader en zussen willen bedanken, wiens steun en vertrouwen een grote hulp en krachtbron hebben gevormd. De hulp van steun en toeverlaat, Ineke Vermeulen, en mijn GON-begeleidster, Ilse Roscam, waren eveneens onmisbaar.

Dank gaat ook uit naar de vele eerstejaars en hun kennissen voor hun medewerking bij het verzamelen van de nodige data.

De laatste, maar zeker niet de minste, die ik wil bedanken is mijn promotor Guido Valkeneers. Zijn hulp en aanstekelijk enthousiasme speelden een belangrijke rol bij de totstandkoming van deze bachelorproef.

Danielle Bruyninckx
Februari 2010

Samenvatting

In deze bachelorproef wordt onderzocht of er een verband bestaat tussen arbeidsmotivatie en persoonlijkheid. Een vragenlijst rond werkwaarden en persoonlijkheid werd ingevuld door 197 werkende Vlamingen. De respondenten werden geselecteerd op basis van een gemakkelijkssteekproef. Arbeidsmotivatie werd geëvalueerd aan de hand van het onderdeel van de vragenlijst dat peilt naar werkwaarden. Persoonlijkheid werd in kaart gebracht door middel van de NEO-FFI. De 195 bruikbare vragenlijsten werden onderworpen aan een statistische analyse. Op basis van een factoranalyse van de werkwaarden werden drie factoren geselecteerd. De items werden toegewezen aan elke factor op grond van de componentenmatrix. De betrouwbaarheid van de schalen werd via een Cronbach's Alpha nagegaan. De drie schalen voor werkwaarden bleken voldoende betrouwbaar. De definitieve schalen kregen de naam 'extrinsieke waarden', 'behoefte aan affiliatie' en 'intrinsieke waarden' en vormen de afhankelijke variabelen. De dimensies van de NEO-FFI, namelijk Neuroticisme, Extraversie, Openheid, Altruïsme en Consciëntieusheid, bleken allen voldoende betrouwbaar. Dit zijn de onafhankelijke variabelen. Na een oppervlakteanalyse werd gecontroleerd of de voorwaarden voor meervoudige regressie werden voldaan. Vervolgens werd een meervoudige regressieanalyse uitgevoerd per werkwaardeschaal. De drie regressiemodellen bleken significant en resulteerden in negen significante verbanden. De schaal intrinsieke waarden correleert positief met Extraversie en Openheid, maar negatief met Altruïsme. De behoefte aan affiliatie hangt samen met Neuroticisme, Extraversie en Altruïsme. De schaal extrinsieke waarden tenslotte correleert positief met Neuroticisme en Extraversie, maar negatief met Altruïsme. Op basis van deze resultaten besluiten we dat er een duidelijk verband bestaat tussen arbeidsmotivatie, vastgesteld aan de hand van werkwaarden, en persoonlijkheid.

Inhoudsopgave

Voorwoord	II
Samenvatting	III
Inhoudsopgave	IV
Lijst van figuren en tabellen	VI
Inleiding	1
1.1 Arbeidsmotivatie.....	1
1.2 Werkwaarden	2
1.3 Persoonlijkheid	5
1.4 Voorgaand onderzoek motivatie, waarden en persoonlijkheid	6
1.4.1 Voorgaand onderzoek motivatie en persoonlijkheid	6
1.4.2 Voorgaand onderzoek werkwaarden en persoonlijkheid.....	7
1.5 Onderzoeksvraag	8
Methode	10
2.1 Deelnemers.....	10
2.2 Materiaal	12
2.2.1 Vragenlijst werkwaarden.....	12
2.2.2 NEO-FFI.....	12
2.3 Procedure	13
Resultaten	16
3.1 Exploratieve factoranalyse	16
3.2 Betrouwbaarheidsanalyse werkwaarden.....	17
3.3 Betrouwbaarheidsanalyse NEO-FFI.....	19
3.4 Oppervlakteanalyse.....	20
3.4.1 Oppervlakteanalyse werkwaarden	20
3.4.2 Oppervlakteanalyse persoonlijkheid.....	22
3.5 Controle vooronderstellingen meervoudige regressieanalyse	26
3.6 Meervoudige lineaire regressieanalyse.....	29
3.6.1 Regressieanalyse intrinsieke waarden	29
3.6.2 Regressieanalyse behoefte aan affiliatie	30
3.6.3 Regressieanalyse extrinsieke waarden	31

Discussie	32
4.1 Factoranalyse werkwaarden	32
4.2 Bespreking van de onderzoeksvraag	32
4.3 Beperkingen van het onderzoek.....	36
4.4 Relevantie en voorstel voor volgend onderzoek	36
Referentielijst.....	38
Bijlagen	41

Lijst van figuren en tabellen

Lijst van figuren

Figuur 1:	verdeling opleidingsniveau	11
Figuur 2:	verdeling beroepen	11
Figuur 3:	scree plot factoranalyse	16
Figuur 4:	verdeling schaalcores werkwaarden	21
Figuur 5:	verdeling Neuroticisme	23
Figuur 6:	verdeling Extraversie	23
Figuur 7:	verdeling Openheid	24
Figuur 8:	verdeling Altruïsme	24
Figuur 9:	verdeling Consciëntieusheid	25
Figuur 10:	residuenanalyse regressiemodel intrinsieke waarden	27
Figuur 11:	residuenanalyse regressiemodel affiliatie	27
Figuur 12:	residuenanalyse regressiemodel extrinsieke waarden	28

Lijst van tabellen

Tabel 1:	items per factor na factoranalyse	17
Tabel 2:	betrouwbaarheidsanalyse intrinsieke waarden	18
Tabel 3:	betrouwbaarheidsanalyse affiliatie.....	18
Tabel 4:	betrouwbaarheidsanalyse extrinsieke waarden.....	19
Tabel 5:	betrouwbaarheidscoëfficiënten schalen werkwaarden.....	19
Tabel 6:	betrouwbaarheidscoëfficiënten schalen NEO-FFI.....	20
Tabel 7:	beschrijvende gegevens verdeling werkwaarden	22
Tabel 8:	beschrijvende gegevens dimensies Big Five.....	25
Tabel 9:	toleranties.....	26
Tabel 10:	coëfficiëntentabel regressieanalyse intrinsieke waarden	29
Tabel 11:	coëfficiëntentabel regressieanalyse affiliatie	30
Tabel 12:	coëfficiëntentabel regressieanalyse extrinsieke waarden	31

1 Inleiding

Voordat we dieper ingaan op de beschrijving van ons onderzoek rond het verband tussen arbeidsmotivatie en persoonlijkheid, wordt er in deze inleidende paragraaf ingegaan op een aantal relevante onderwerpen. Meer bepaald komen de termen arbeidsmotivatie, werkwaarden en persoonlijkheid aan bod. We definiëren deze termen en bekijken welke relevantie deze begrippen hebben in een arbeidscontext. Vervolgens bekijken we de verbanden die er in enkele voorgaande onderzoeken zijn gevonden tussen deze drie constructen. Tenslotte wordt het doel van het huidige onderzoek nader verklaard.

1.1 Arbeidsmotivatie

De motivatie van de werknemer is een belangrijk onderwerp binnen de arbeids- en organisatiepsychologie. Motivatie is dan ook één van de meest onderzochte onderwerpen van het gedrag in organisaties (Robbins, & Judge, 2008). Voor iedere organisatie is het namelijk van belang om haar werknemers optimaal te laten presteren. Deze werkprestatie wordt bepaald door een samenspel van bekwaamheid, gelegenheid en motivatie (Buelens, Van den Broeck, Vanderheyden, Kreitner, & Kinicki, 2006). Dit onderzoek gaat dieper in op het aspect motivatie.

Robbins en Judge (2008, p. 87) definiëren motivatie als "het proces in de persoon dat de intensiteit, de richting en de volharding bepaalt van zijn pogingen om een of ander doel te bereiken". Arbeidsmotivatie richt zich specifiek op "alle factoren die ons aanzetten tot doelgericht gedrag in ons werk en die maken dat wij daar energie in blijven stoppen tot wij de gestelde doelen bereikt hebben" (Kluytmans, 2005, p. 239). Binnen de verschillende motivatie- en arbeidsmotivatietheorieën kan men een onderscheid maken tussen contenttheorieën en procestheorieën (Buelens et al., 2006). Contenttheorieën richten zich op het inhoudelijke aspect van motivatie. Zij zoeken een verklaring voor datgene wat de mens motiveert. Voorbeelden van dit soort theorieën zijn de behoeftehiërarchie van Maslow, de tweefactorentheorie van Herzberg en de motivatietheorie van McClelland. Procestheorieën leggen de nadruk op het verklaren van het motivationele proces. De verwachtingstheorie van Vroom bijvoorbeeld stelt dat motivatie tot stand komt ten gevolge van de manier waarop de valentie, de verwachting en de instrumentaliteit van de werknemer op elkaar

inwerken. Aangezien dit onderzoek zich richt op wat een werknemer motiveert, zijn wij vooral geïnteresseerd in de contenttheorieën van motivatie.

Wanneer men zich verdiept in de literatuur omtrent motivatie, komt men herhaaldelijk het onderscheid tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie tegen (zie bv.: Buelens et al., 2006; Kluytmans, 2005; Robbins, & Judge, 2008; Schoupe, 2006). Ook voor dit onderzoek is het interessant om dit onderscheid te duiden. We verklaren dit onderscheid aan de hand van de definities van Brehm, Kassin, Fein, Mervielde en Van Hiel (2006). Bij intrinsieke motivatie komen de stimulerende factoren voort uit de persoon zelf. In een arbeidscontext betekent dit dus motivatie die ontstaat vanuit de perceptie van het werk zelf. Men is intrinsiek gemotiveerd wanneer men een activiteit uitvoert omwille van persoonlijke interesse. Mogelijk ziet men de activiteit als een uitdaging die men aan wil gaan, of vindt men deze prettig om te doen. Extrinsieke motivatie hangt samen met externe factoren, die niet in de activiteit of de persoon zelf gelegen zijn. Extrinsiek gemotiveerde mensen zullen een activiteit uitvoeren omwille van de voordelen of beloningen die op die manier te verkrijgen zijn (Brehm et al., 2006). We gaan er niet vanuit dat mensen ofwel volledig intrinsiek ofwel volledig extrinsiek gemotiveerd zijn. Zowel intrinsieke als extrinsieke factoren spelen een rol bij het tot stand komen van de motivatie om een bepaalde activiteit aan te gaan (Kluytmans, 2005).

1.2 Werkwaarden

Eerder hebben we gesteld dat motivatie een beweging in de richting van vooropgestelde doelen inhoudt. Deze doelgerichte beweging brengt ons bij waarden. Er bestaan nog weinig empirische studies die de link tussen waarden en motivatie onderzoeken. Menige theoretici stellen echter wel dat deze link bestaat (Parks, & Guay, 2009). Volgens Bilsky en Schwartz (2008) bestaat er een aanzienlijke overlapping tussen classificaties van motivatie en deze van waarden. Hoewel er een groot aantal definities van het begrip waarden bestaan, wordt er algemeen overeengekomen dat men waarden kan definiëren als criteria voor het kiezen van doelen en het richting geven aan handelingen. Deze waarden zijn relatief duurzaam en stabiel doorheen de tijd (Dose, 1997, zie Buelens et al., 2006). Wanneer we er dus vanuit gaan dat motivatie een beweging in de richting van bepaalde doelen betekent, en dat waarden een belangrijke rol spelen bij het selecteren van deze doelen, kunnen we door het onderzoeken van waarden nagaan wat een werknemer zal motiveren. Om een beeld te krijgen van welke waarden

arbeidsmotivatie beïnvloeden, richten we ons specifiek op werkwaarden. Bobek en Gore (2004) definiëren werkwaarden als waarden waarvan er een redelijke kans bestaat dat ze in een werkcontext tot vervulling komen.

Er bestaat een grote hoeveelheid aan onderzoek naar waarden. Een groot deel van de studies rond waarden richten zich bovendien specifiek op werkwaarden. Roe en Ester (1999) verklaren dat dit het gevolg is van de grote betekenis die werk inneemt in onze samenleving. Werk is niet enkel een bron van inkomen, maar is van belang bij een veelheid van aspecten, zoals sociale participatie, sociale status, consumptie, gezondheid, etc.

Bij de bespreking van motivatie hebben we een onderscheid gemaakt tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie. In de literatuur betreffende waarden maakt men eveneens een onderscheid tussen intrinsieke en extrinsieke waarden (Daehlen, 2008). Meerdere studies hebben aangetoond dat de items binnen onderzoeken die verband houden met waarden de neiging hebben om te clusteren rond intrinsieke en extrinsieke factoren (Furnham, Petrides, Jackson, & Cotter, 2002). De meeste onderzoekers op het vlak van werkwaarden onderkennen dezelfde twee à drie types van werkwaarden (Buelens et al., 2006). Een eerste type kan men bestempelen als intrinsieke waarden. Dit zijn waarden die te maken hebben met zelfverwerkelijking. Voorbeelden van dit soort werkwaarden zijn een voorkeur voor autonomie, groei en creativiteit. Extrinsieke waarden vormen het tweede type. Meer bepaald gaat het over werkwaarden die samenhangen met materiële aspecten en veiligheid. Zekerheid, winstbejag en status zijn voorbeelden van extrinsieke werkwaarden. Het derde type valt onder de noemer van sociale en relationele waarden zoals het helpen van de maatschappij, teamwerk en vriendschap. Schwarz – een leidende kracht op het vlak van waarden en werkwaarden – onderkent drie factoren die nauw aansluiten bij deze drie types, en voegt daar nog een vierde type aan toe, namelijk prestige of machtsgerelateerde waarden. Hieronder vallen volgens Schwarz waarden zoals autoriteit, invloed en prestatie (Bilsky, & Schwartz, 2008; Buelens et al., 2006).

Wanneer we bekijken op welke manier werkwaarden een rol spelen in een arbeidscontext, moeten we opmerken dat waarden geen directe invloed uitoefenen op de daden van mensen (Roe, & Ester, 1999). Ze hebben een eerder indirecte invloed door middel van attitudes en doelbepaling. Op die manier vormen waarden dus een bron voor de motivatie tot het uitvoeren van individuele acties. Roe en

Ester (1999) bespreken welke gevolgen werkwaarden hebben in de praktijk van de arbeidsmarkt, hoewel zij aanhalen dat er destijds nog weinig onderzoek was gebeurd naar de invloed van waarden op werkactiviteiten. Het onderzoek naar waarden richt zich eerder op het zoeken van een waardenstructuur. Ze geven een opsomming van een aantal onderzoeken die werkwaarden linken aan zaken zoals arbeidsmarktparticipatie, beroepskeuze en werkprestatie. Uitgaande van de veronderstelling dat werkwaarden het gedrag van werknemers beïnvloeden, kunnen organisaties deze kennis volgens Roe en Ester (1999) op twee manieren gebruiken. De eerste methode heeft betrekking op rekrutering en selectie. Men probeert bijvoorbeeld mensen met de juiste waarden voor een bepaalde job te zoeken, de juiste job te zoeken voor mensen met bepaalde waarden of ervoor te zorgen dat men mensen met gelijkaardige waarden samenbrengt. De tweede methode houdt in dat organisaties de waarden van de werknemer trachten te beïnvloeden met propaganda of opleidingen. Dit heeft als doel om bepaalde werkwaarden te bevorderen of een grotere homogeniteit te creëren tussen de waarden van de verschillende werknemers. Aangezien waarden vrij stabiel zijn, is deze tweede methode slechts weinig succesvol gebleken.

Hochwarter, Perrewé, Ferris en Brymer (1999) halen aan dat in het verleden is aangetoond dat waarden een significante invloed hebben op werktevredenheid en prestaties. Verder refereren zij naar Locke, die in 1976 stelde dat de werkomgeving op een positieve manier wordt bekeken wanneer er wordt tegemoetgekomen aan de waarden van werknemers. In hun eigen onderzoek kwamen Hochwarter et al. (1999) tot de vaststelling dat zowel werktevredenheid als werkprestatie inderdaad samenhangen met waarden.

Kristoff-Brown, Zimmerman en Johnson (2005) gebruiken waarden om de variabelen 'person-organisation fit' en 'person-job fit' te operationaliseren. Er is sprake van een goede fit wanneer er overeenkomst bestaat tussen de waarden van de werknemer en die van de organisatie of wanneer de waarden van de werknemer tot vervulling kunnen komen door uitoefening van zijn job. Wanneer hieraan wordt voldaan is er sprake van verhoogde werktevredenheid, werktoewijding, en verminderde intentie tot ontslag.

Uit het onderzoek van Frieze, Olson, Murrell en Selvan (2006) bleek dat machtsgerelateerde werkwaarden zoals erkenning en winstbejag een invloed

hebben op promoties, verandering van job en het aantal gewerkte uren bij de onderzochte mannelijke en vrouwelijke managers.

1.3 Persoonlijkheid

Persoonlijkheid is de betrekkelijk duurzame en georganiseerde verzameling van psychologische trekken en mechanismen binnen de persoon die zijn of haar interacties met en aanpassingen aan de omgeving beïnvloeden (Larsen, & Buss, 2008). Simpel gezegd definiëren Robbins en Judge (2008, p. 43) persoonlijkheid als "de optelsom van de manieren waarop een individu reageert op en interacteert met anderen". Deze definities sluiten aan bij het standpunt dat men de persoonlijkheid van een persoon kan beschrijven aan de hand van een aantal voor die persoon typerende trekken. Binnen de bestaande persoonlijkheidstheorieën valt er een belangrijk onderscheid te maken tussen de hedendaagse trekkenbenadering en de typetheorieën van persoonlijkheid. In Buelens et al. (2006) lezen we dat aanhangers van typetheorieën zoals deze van Carl Jung of Myers en Briggs mensen zoeken in te delen in een aantal persoonlijkheidstypes aan de hand van gemeenschappelijke patronen. Het probleem hierbij is dat een mens – met zijn unieke verzameling van kwaliteiten – niet zomaar ingedeeld kan worden in één enkele categorie. De trekkenbenadering biedt betere handvaten om dit vraagstuk op te lossen. Aanhangers van de trekkenbenadering proberen de persoonlijkheid van een persoon te beschrijven aan de hand van een aantal karaktertrekken of dimensies. Iedere persoon kan men plaatsen op een continuüm behorende bij iedere persoonlijkheidsdimensie tot men een beschrijving verkrijgt van de gehele persoonlijkheid.

Wij sluiten ons bijgevolg aan bij de vernieuwde visie dat persoonlijkheid bestaat uit een verzameling van persoonlijkheidstrekken. Meerdere onderzoekers die er vanuit gingen dat men persoonlijkheid kan beschrijven als een verzameling van trekken, zijn op zoek gegaan naar de belangrijkste dimensies van persoonlijkheid. Eén van de meest bekende pogingen hiertoe resulteerde in een model van vijf persoonlijkheidsdimensies, de Big Five genaamd. Dit model behaalt een grotere graad van consensus dan eender welke taxonomie van persoonlijkheidstrekken (Larsen, & Buss, 2008). Paul T. Costa en Robert R. McCrae ontwikkelden het meest gebruikte instrument om de dimensies van de Big Five vast te stellen, namelijk de NEO-PI-R (Larsen, & Buss, 2008). De NEO-FFI is de verkorte versie van dit instrument en zijn geautoriseerde Nederlandse vertaling wordt gebruikt voor dit

onderzoek. We hanteren de Nederlandse termen die in de handleiding gebruikt worden om de vijf dimensies te beschrijven, namelijk: Neuroticisme (N), Extraversie (E), Openheid (O), Altruïsme (A) en Consciëntieusheid (C).

Wanneer men persoonlijkheid binnen een arbeidscontext bekijkt, voorspelt persoonlijkheid zaken zoals werkprestatie, de effecten van training, klantvriendelijkheid en werktevredenheid (Buelens et al., 2006). Wij zijn erin geïnteresseerd of persoonlijkheid verder ook nog een rol speelt bij de bepaling van de waarden van werknemers, en zo een invloed heeft op arbeidsmotivatie. Robbins en Judge (2008) stellen alvast dat hoogscoorders op de Big Five dimensie Neuroticisme het over het algemeen moeilijker zullen hebben om zichzelf te motiveren omwille van hun depressieve kijk op de wereld.

1.4 Voorgaand onderzoek motivatie, waarden en persoonlijkheid

Persoonlijkheid en waarden zijn aan elkaar gerelateerd (Robbins, & Judge, 2008). Het merendeel van de onderzoekers van waarden stellen, al dan niet expliciet, dat waarden zich ontwikkelen onder invloed van persoonlijkheid, maatschappij en cultuur (Dose, 1997, zie Buelens et al., 2006). De constructen persoonlijkheid en waarden zijn zelden gezamenlijk onderzocht, aldus bestaat er nog weinig inzicht in hoe deze twee begrippen samenhangen (Parks, & Guay, 2009). Berings, De Fruyt en Bouwen (2003) halen eveneens aan dat tot nog toe de constructen persoonlijkheid en werkwaarden eerder onafhankelijk van elkaar zijn onderzocht, ondanks bewijzen dat beiden belangrijk zijn bij het begrijpen van werkgerelateerde processen en uitkomsten. We bespreken nu een aantal van de bestaande onderzoeken rond de constructen motivatie, waarden en persoonlijkheid.

1.4.1 Voorgaand onderzoek motivatie en persoonlijkheid

In een onderzoek van Lam en Gurland (2008) ging men na of de motivatie van werknemers naast door de sociale omgeving ook te verklaren valt door karakteristieken van de werknemer zelf. Uit dat onderzoek blijkt dat personen die op autonomie georiënteerd zijn, meer motivatie halen uit zaken die binnen zichzelf gelegen zijn. Personen die echter eerder op controle georiënteerd zijn, halen minder motivatie uit zichzelf en meer vanuit andere factoren.

Furnham, Forde en Ferrari (1999) gingen eveneens het verband tussen motivatie en persoonlijkheid na. Zij onderzochten het verband tussen persoonlijkheid zoals gemeten door Eysenck's persoonlijkheidsprofiel (EPP) en de motivatietheorie van Herzberg. Uit hun resultaten bleek dat extraverten de 'motivators' van Herzberg meer waarden. Volgens hen sluit dit ook aan bij vele studies die aantonen dat extraverten meer worden beïnvloed door bekrachtiging en erkenning. Mensen met een hoge score op Neuroticisme behaalden hogere scores op de hygiënefactoren van Herzberg.

1.4.2 Voorgaand onderzoek werkwaarden en persoonlijkheid

Furnham et al. (2002) onderzochten of persoonlijkheid een invloed heeft op datgene wat mensen verlangen van hun job. Zij vonden dat de persoonlijkheidsdimensies van de Big Five ongeveer 8 tot 13% van de variantie in werkwaarden verklaarden. Volgens deze auteurs lijkt persoonlijkheid onvoldoende sterk gerelateerd te zijn aan werkwaarden om erg consistente en replicerbare resultaten te vinden. Toch noemen zij een variantie van 8-13% zeker niet triviaal. De enige dimensie die een significant verband heeft met extrinsieke werkwaarden is Consciëntieusheid. Er waren geen dimensies die een significante samenhang vertoonden met intrinsieke werkwaarden.

Berings et al. (2003) stellen dat persoonlijkheid een invloed heeft op beroepsinteresses voor zover dat zij algemene werkwaarden bepalen. In hun onderzoek gaan zij onder andere de samenhang tussen persoonlijkheid en werkwaarden na. Zij bekomen lage tot gemiddelde samenhangen tussen persoonlijkheid en werkwaarden en kunnen hiermee gemiddeld 20% van de variantie in werkwaarden verklaren door persoonlijkheid. Volgens hen dragen al de dimensies van de Big Five bij aan de verklaring van werkwaarden, hoewel er grote verschillen zijn doorheen de diverse waarden. Zij maakten een onderscheid tussen 12 waarden. Consciëntieusheid vertoonde samenhang met structuur en met prestatiegerichte waarden zoals competitie, autonomie en innovatie. Extraversie bleek een goede voorspeller van mensgerichte waarden zoals teamwerk, gemeenschap en invloed, maar vertoonde verder ook samenhang met de waarden creativiteit en innovatie. Altruïsme correleert met waarden die te maken hebben met de kwaliteit van sociale interacties zoals teamwerk, gemeenschap en een afkeur van competitie. Neuroticisme hangt samen met het vermijden van stress en het verkiezen van structuur en stabiliteit. Verder vertoonde Neuroticisme een

negatieve samenhang met rationaliteit. Openheid vertoonde tenslotte een positieve samenhang met creativiteit en een negatieve samenhang met structuur en stabiliteit.

Robinson's (2007) onderzoek naar het verband tussen werkwaarden en persoonlijkheid leverde de volgende resultaten op. De Big Five-dimensie Neuroticisme vertoonde geen significante samenhang met werkwaarden. Extraversie vertoonde een positieve samenhang met de waarden prestatie, collega's en levensstijl. Openheid correleerde positief met de waarden creativiteit en variëteit. Altruïsme bleek negatief samen te hangen met de waarde levensstijl. Consciëntieusheid had een positieve invloed op de waarden prestatie, prestige, zekerheid, supervisie en werkomgeving. In het algemeen werden er aanzienlijk minder samenhangen vastgesteld dan verwacht.

1.5 Onderzoeksvraag

Het bestaande onderzoek dat is gebeurd naar de gevolgen van werkwaarden doet ons besluiten dat waarden een belangrijke rol spelen binnen een arbeidscontext. De relatie tussen werkwaarden en belangrijke werkuitkomsten zoals arbeidsmarktparticipatie, werktevredenheid, prestatie, toewijding en loyaliteit verantwoordt het voorkomen van de grote hoeveelheid aan onderzoek naar waarden dat recent is gebeurd. Deze invloed op werkuitkomsten verduidelijkt waarom het voor werkgevers en human resource managers van belang om is om een begrip te verwerven van onderwerpen zoals werkwaarden en motivatie. Een aantal voorgaande onderzoeken doen een poging om deze constructen te verklaren en voorspellen aan de hand van persoonlijkheid. Er is echter nood aan een diepgaander begrip van deze samenhang tussen persoonlijkheid, waarden en motivatie. Dit begrip zou managers, teamleiders, docenten en eender wie met mensen werkt kunnen ondersteunen (Parks, & Guay, 2009).

Dit alles brengt ons bij het huidige onderzoek. Het doel van dit onderzoek is om een waardevolle bijdrage te leveren aan het bestaande onderzoek rond arbeidsmotivatie, werkwaarden en persoonlijkheid. We stellen ons de vraag of persoonlijkheid en arbeidsmotivatie aan elkaar gerelateerd zijn. Onze onderzoeksvraag luidt als volgt:

“Welke verbanden bestaan er tussen arbeidsmotivatie en de persoonlijkheidskenmerken van de Big Five?”

Meer bepaald onderzoeken we in hoeverre persoonlijkheid een invloed heeft op werkwaarden. Omwille van de tot nu toe erg uiteenlopende onderzoeksresultaten betreffende het verband tussen motivatie en persoonlijkheid beperken we ons tot een exploratief onderzoek rond dit verband. Indien waarden wel degelijk verankerd zijn in persoonlijkheid, zullen we onvermijdelijk verbanden tussen deze twee constructen ontdekken. We spreken ons echter niet uit over de richting of de sterkte van deze verbanden in eventuele hypothesen.

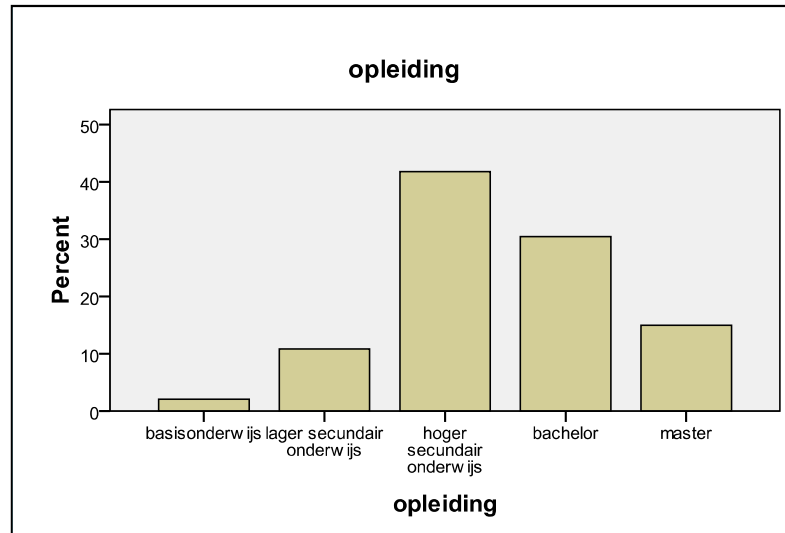
2 Methode

In deze paragraaf gaan we dieper in op de gehanteerde methode van het onderzoek. Eerst worden de kenmerken van de deelnemers beschreven. We gaan dieper in op het geslacht, de leeftijd, het opleidingsniveau, de beroepscategorie en de anciënniteit van de respondenten. Vervolgens stellen we het gebruikte materiaal voor aan de hand van een bespreking van de geselecteerde vragenlijsten en de eventuele aanpassingen die daaraan gemaakt werden. Als laatste gaan we in op de statistische bewerkingen die met de data zullen uitgevoerd worden.

2.1 Deelnemers

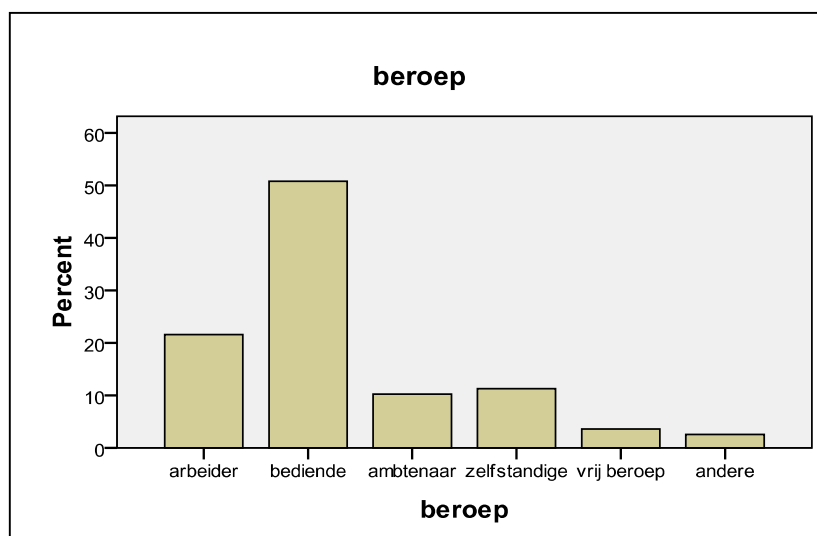
We zijn voorstander van het gebruik van een aselechte steekproef. Aangezien we echter niet over een lijst van alle werkende Vlamingen beschikken, is er geen steekproefkader voorhanden om een aselechte steekproef uit te voeren. Om op een alternatieve manier de doelgroep van werkende Vlamingen te bereiken, werd gekozen voor een gemakkelijke steekproef. De enquête werd verdeeld over één derde van de studenten Statistiek I. Een totaal van 228 studenten hebben de enquête ontvangen. Zij werden geïnstrueerd om de vragenlijst in te laten vullen door een werkende persoon die niet bij hen in woont. Er werden geen beperkingen opgelegd qua leeftijd, geslacht, opleidingsniveau of beroepscategorie. Er werden in totaal 197 enquêtes verzameld, waarvan er 195 valide zijn. De twee overige vragenlijsten telden meer dan tien missing values op de NEO-FFI, waardoor ze onbruikbaar waren.

De steekproef telt 87 mannen en 108 vrouwen, dit stelt respectievelijk 44.6% en 55.4% voor. De respondenten met een leeftijd tussen de 20 en 29 jaar vormen 33.2%. Binnen de leeftijdscategorie van 40 tot en met 49 jaar situeert zich 49.4% van de respondenten. De overige 17.4% heeft een leeftijd tussen 50 en 59 jaar. De gemiddelde leeftijd bedraagt 40.78 jaar met een standaarddeviatie van 9.65. De verdeling van het hoogst behaalde opleidingsniveau wordt weergegeven in de volgende figuur.



Figuur 1: verdeling opleidingsniveau

Figuur 1 geeft weer dat 2.1% basisonderwijs, 10.8% lager secundair onderwijs en 41.8% hoger secundair onderwijs volgde en 30.4% een bachelor en 14.9% een master behaalde. De verdeling van deelnemers in functie van diverse beroepscategorieën presenteren we in figuur 2.



Figuur 2: verdeling beroepen

In cijfers geeft figuur 2 het volgende weer: 21.5% is arbeider; 50.8% is bediende; 10.3% is ambtenaar; 11.3% is zelfstandige; 3.6% is beoefenaar van een vrij beroep; en 2.6% beoefent een beroep dat binnen een andere categorie valt. De anciënniteit van de respondenten levert erg gevarieerde cijfers. Deze zijn samen te vatten als: 38.1% heeft een anciënniteit van 9 jaar of minder met een minimum

van 0.17 jaar; 42.3% van de respondenten heeft een anciënniteit tussen de 10 en de 25 jaar; de overige 19.2% heeft een anciënniteit tussen 26 en 56 jaar. De gemiddelde anciënniteit is 15.78 jaar met een standaarddeviatie van 10.87 jaar.

2.2 Materiaal

Om de samenhang tussen arbeidsmotivatie en persoonlijkheid na te gaan, werden twee vragenlijsten geselecteerd.

2.2.1 Vragenlijst werkwaarden

Het construct arbeidsmotivatie werd geoperationaliseerd aan de hand van werkwaarden. Deze werkwaarden werden nagegaan aan de hand van een vragenlijst die gebaseerd is op een vragenlijst door studenten van het Carnegie Mellon's Heinzcollege in Australië ("The Work Values Inventory", z.d.). De 42 items in deze vragenlijst dekken een breed scala van werkwaarden, hierdoor kunnen ze aansluiten bij meerdere theorieën. De vragenlijst sluit aan bij waardetheorieën zoals die van Schwartz en ook motivatietheorieën zoals de ERG-theorie van Alderfer, de behoeftetheorie van McClelland en het job characteristics model van Hackman en Oldham. Door deze brede dekking leek deze vragenlijst ons ideaal voor een explorerend onderzoek naar werkwaarden. De 42 oorspronkelijke items werden vertaald en op een meer eenduidige wijze verwoord. Vervolgens werden vier minder bruikbare items geëlimineerd en twee items toegevoegd. De aangepaste vragenlijst bestaat uit 40 items. Deze 40 items representeren waarden die deelnemers kunnen scoren aan de hand van een Likert-schaal met vijf mogelijke antwoorden. Zij hebben hierbij de keuze uit volgende antwoordmogelijkheden: absoluut onbelangrijk, weinig belangrijk, redelijk belangrijk, erg belangrijk en heel erg belangrijk.

2.2.2 NEO-FFI

De persoonlijkheid van de deelnemers werd onderzocht aan de hand van de NEO-FFI, meer bepaald de geautoriseerde Nederlandstalige versie van de NEO-FFI Five Factor Inventory van P.T. Costa en R.R. McCrae, 1989/1992, door H.A. Hoekstra, J. Ormel en F. de Fruyt. Deze test is geschikt voor het meten van de Big Five persoonlijkheidsdomeinen bij volwassenen. De vragenlijst bevat 60 items die vijf subschalen omvatten. De respondent wordt verwacht zijn/haar mening te geven

over de uitspraken aan de hand van een vijfpuntsschaal gaande van 'helemaal oneens' tot 'helemaal eens' (Evers, van Vliet-Mulder, & Groot, 2000). In 1999 kreeg de NEO-FFI een goede COTAN-beoordeling voor de uitgangspunten bij de testconstructie, de kwaliteit van het testmateriaal en de kwaliteit van de handleiding. De NEO-FFI kreeg een voldoende beoordeling op vlak van normen, betrouwbaarheid en begripsvaliditeit. Er werd een onvoldoende toegekend voor de criteriumvaliditeit, dit omwille van een gebrek aan onderzoek (Evers et al., 2000).

Aan de 40 items van de werkwaardenvragenlijst en de 60 items van de NEO-FFI werden vijf items toegevoegd die peilden naar persoonlijke gegevens van de respondenten. Er werd gevraagd naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, beroepscategorie en anciënniteit binnen dat beroep. In zijn geheel telt de enquête acht bladzijden (zie bijlage I).

2.3 Procedure

De enquête werd voorzien van een korte inleidende tekst waarin kort het doel van het onderzoek werd geschetst en informatie over de vertrouwelijke behandeling van de resultaten werd gegeven. Vervolgens werd de enquête op papier verdeeld over het voorziene aantal studenten. Om een hoge response rate aan te moedigen, werd aan de studenten die meewerkten een punt toegekend voor het opleidingsonderdeel Statistiek I.

De statistische bewerkingen worden uitgevoerd met PASW 17.0 voor Windows. Als voorbereiding tot verdere analyse wordt aan de hand van een exploratieve factoranalyse op zoek gegaan naar te onderscheiden factoren die de werkwaardenvragenlijst meet. Het doel van factoranalyse is "de omvang van een gegevensset te reduceren of te herleiden tot een wezenlijke onderliggende dimensionaliteit" (De Pelsmacker, & Van Kenhove, 2006, p. 295). Exploratieve factoranalyse of principale componentenanalyse richt zich specifiek op het reduceren van de hoeveelheid van variabelen tot een aantal zinvolle basisdimensies aan de hand van de sterkte van de associatie tussen variabelen. De scree plot zal worden geïnterpreteerd om een beslissing te maken over het aantal te behouden factoren. De factor voorafgaande aan het overgaan van de grafiek in een horizontale lijn wordt gekozen als laatste interpreteerbare factor. Vervolgens zal aan de hand van de componentenmatrix worden beslist welke items behoren tot

welke factor. We zoeken hierbij naar items met een hoge lading in één factor en een lage lading in de overige factoren.

Wanneer de factoren en diens bijbehorende items zijn geïdentificeerd, wordt de betrouwbaarheid van de schalen nagegaan alvorens over te gaan tot het berekenen van schaalscores. Volgens Valkeneers en Vanhoomissen (2009, p. 46) heeft betrouwbaarheid te maken met "de stabiliteit van de meting". De betrouwbaarheid wordt beoordeeld door de interne homogeniteit te controleren. Aan de hand van het berekenen van de Cronbach's Alpha bestuderen we de samenhang tussen het antwoord op elk item en de totaaluitslag voor die factor. Een Cronbach's Alpha van 0.60 of hoger wordt als voldoende beschouwd (Valkeneers, & Vanhoomissen, 2009). Indien nodig zullen er een aantal items van de schalen geëlimineerd worden om de betrouwbaarheid te verhogen. Door het optellen van de resterende items per schaal berekenen we de schaalscores. We kiezen ervoor om de items op te tellen zonder een statistische functie te gebruiken, zodat er geen score wordt berekend indien er missing values zijn.

Om de betrouwbaarheid van de subschalen van de NEO-FFI na te gaan wordt dezelfde procedure als bij de werkwaardenvragenlijst gevolgd. We bepalen en interpreteren dus de Cronbach's Alpha. Eerst vervangen we de missing values door de neutrale optie in te vullen en hercoderen we een aantal items, zoals voorschreven in de handleiding van de NEO-FFI (Evers et al., 2000). De items per schaal worden vervolgens opgeteld om schaalscores op de vijf subschalen te bekomen.

Vervolgens voeren we een oppervlakteanalyse uit. Met behulp van descriptieve statistische procedures bepalen we de vorm van de verdelingen van werkwaarden en de dimensies van persoonlijkheid. We gaan na of deze verdelingen een normale verdeling volgen. Alvorens over te gaan tot een multiële regressieanalyse wordt nagegaan of er aan de voorwaarden voldaan is om deze analyse uit te mogen voeren. Volgens De Vocht (2009) moet er aan vijf voorwaarden worden voldaan. Ten eerste moeten alle variabelen een interval- of ratioschaal hebben. Ten tweede moet er een theoretisch causaal verband bestaan tussen de afhankelijke variabele en iedere onafhankelijke variabele. De derde voorwaarde houdt in dat het model lineair moet zijn. Als vierde voorwaarde mag er geen sprake zijn van multicollineariteit. Dit wil zeggen dat de onafhankelijke variabelen niet hetzelfde mogen meten. De Vocht (2009) geeft aan dat men dit kan controleren door na te

gaan of alle correlaties tussen de onafhankelijke variabelen te berekenen. De Pelsmacker en Van Kenhove (2006) hanteren een correlatie van 0.50 als maximum. Voeten en van den Bercken (2003) halen echter aan dat het bij meer dan twee predictoren niet voldoende is om te kijken naar de paarsgewijze correlaties. Men moet in dit geval nagaan in welke mate een onafhankelijke variabele kan worden voorspeld aan de hand van alle overige onafhankelijke variabelen. Om het voorkomen van multicollineariteit formeel uit te sluiten, berekenen we de tolerantiewaarden. Er is sprake van multicollineariteit indien men tolerantiewaarden bekomt die kleiner zijn dan 0.10 (Voeten, & van den Bercken, 2003).

In De Vocht (2009) bespreekt men verder de vijfde en laatste voorwaarde. Deze betreft het feit dat er een normale verdeling van residuen moet bestaan voor elke combinatie van waarden van alle onafhankelijke variabelen. Bovendien moeten al deze normale verdelingen dezelfde variantie hebben. Er moet dus sprake zijn van homoscedasticiteit. Volgens De Vocht (2009) kan men de derde en de vijfde vooronderstelling controleren aan de hand van een residuenanalyse. Residuen kan men beschrijven als de verschillen tussen de Y-waarden die waargenomen zijn en de door de regressievergelijking voorspelde Y-waarden. Deze residuen geven dus een beeld van de kwaliteit van het regressiemodel. Hoe dichter de residuen bij de diagonaal van voorspelde Y-waarden liggen, hoe sterker het verband. We voeren dus per werkwaardeschaal een residuenanalyse uit om na te gaan of elk regressiemodel aan alle voorwaarden voldoet. We interpreteren de normal P-P plot en de scatterplot om iets te zeggen over de normale verdeling, de homoscedasticiteit en het al dan niet lineair zijn van de regressiemodellen.

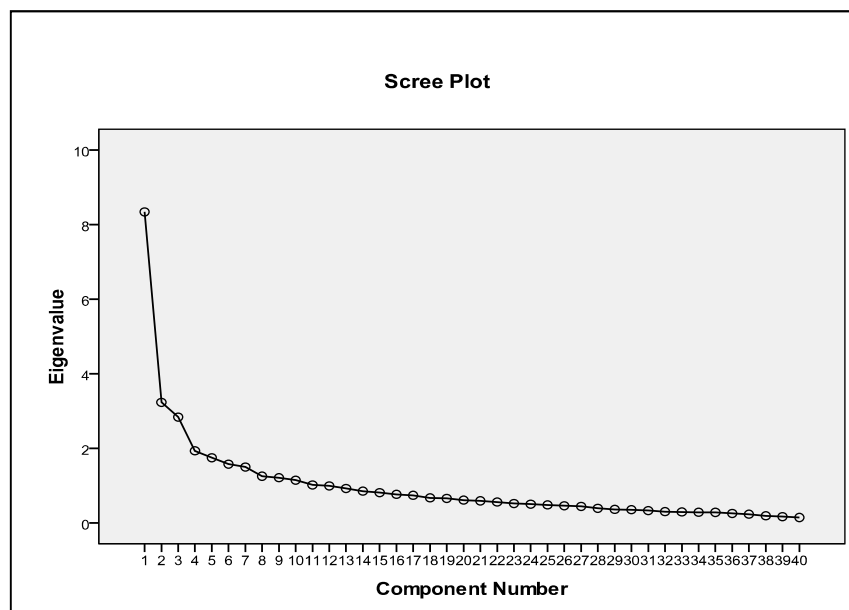
Indien er aan de vooronderstellingen voldaan wordt, onderzoeken we aan de hand van regressieanalyse of de variabele persoonlijkheid een effect heeft op werkwaarden. Per werkwaarde wordt een multiële regressie uitgevoerd om de richting en de intensiteit van de invloed van persoonlijkheid te achterhalen. We gebruiken de standaardmethode voor meervoudige regressie. Dit wil zeggen dat we alle onafhankelijke variabelen in het model opnemen, inclusief de niet-significante (De Vocht, 2009). Deze onafhankelijke variabelen zijn de vijf dimensies van de Big Five, namelijk: Neuroticisme, Extraversie, Openheid, Altruïsme en Consciëntieusheid. We hanteren een significantieniveau van 0.05, wat betekent dat indien we de nulhypothese verwerpen we toestaan dat we ons in 5% van gevallen vergissen (Valkeneers, & Vanhoomissen, 2009).

3 Resultaten

De resultaten van de factoranalyse worden als eerste weergegeven. We bespreken hoeveel factoren onderscheiden worden en laten aan de hand van de scree plot zien welke factoren we interpreteren. Vervolgens geven we weer door welke items de schalen gevormd worden. De schalen worden dan onderworpen aan een betrouwbaarheidsanalyse, aan de hand van de uitvoer van het programma PASW laten we zien welke items we eventueel kunnen elimineren om de betrouwbaarheid van de schalen te verhogen. De dimensies van de NEO-FFI worden eveneens geanalyseerd op betrouwbaarheid. Wanneer bepaald is uit welke items elke schaal definitief zal bestaan, bespreken we de verdeling van de schaalscores bij wijze van oppervlakteanalyse. Vervolgens geven we de resultaten weer van de controle van de vooronderstellingen voor multiële regressie. Indien wordt voldaan aan deze voorwaarden, stellen we tenslotte de resultaten van de meervoudige regressieanalyses voor.

3.1 Exploratieve factoranalyse

Er worden op basis van de factoranalyse 11 componenten onderscheiden die samen 64% van de variantie dekken. Op basis van onderstaande scree plot –figuur 3- wordt besloten om drie factoren te interpreteren die samen 36% van de variantie verklaren.



Figuur 3: scree plot factoranalyse

Op basis van de componentenmatrix (zie bijlage II) worden items toegewezen aan de drie schalen. Tabel 1 geeft weer welke items per factor worden geselecteerd.

Tabel 1: items per factor na factoranalyse

Factor	items
Factor 1	7, 9, 14, 16, 17, 25, 26, 28, 32, 34
Factor 2	1, 5 (recode), 15, 21, 22, 33, 35
Factor 3	8, 11, 30, 31, 36, 39, 40

De eerste factor bestaat enerzijds uit items die samenhangen met persoonlijke ontwikkeling en prestatie. Dit zijn items zoals 'groei', 'creativiteit', 'prestatie' en 'voortgang'. Anderzijds houdt deze factor een aantal items in die verband houden met het verlangen naar verantwoordelijkheid, zoals 'beslissingsbevoegdheid', 'invloed' en 'supervisie'. Wanneer men de overige items in beschouwing neemt, kan men concluderen dat deze factor werkwaarden betreft die een persoon intrinsiek motiveren. We geven deze factor de noemer intrinsieke waarden.

De tweede factor wordt gevormd door items die allen wijzen op een behoefte aan sociaal contact. Met items zoals 'anderen helpen', 'groepsgevoel' en 'teamwork' is het duidelijk dat deze factor een voorkeur voor samenwerking vaststelt. Deze factor meet een behoefte voor affiliatie.

De derde en laatste factor die wordt geïnterpreteerd bestaat uit items zoals 'erkenning', 'status', 'winstbejag' en 'zekerheid'. Deze werkwaarden houden verband met materiële aspecten en veiligheid. Met deze waarden kan men een ander doel bereiken dat buiten de inhoud van het werk zelf gelegen is. Dit zijn dus extrinsiek motiverende werkwaarden. Deze factor plaatsen we onder de noemer extrinsieke waarden.

3.2 Betrouwbaarheidsanalyse werkwaarden

De Cronbach's Alpha van de eerste schaal telt 0.86. In tabel 2 presenteren we de resultaten van de itemanalyse van de schaal intrinsieke werkwaarden. De eerste kolom van deze tabel bevat een verwijzing naar de inhoud van de items, de voorlaatste kolom biedt een inzicht in de correlatie tussen de reacties op elk item en de schaaluitslag en de laatste kolom tenslotte geeft informatie over hoe de Cronbach's Alpha zal veranderen als het betreffende item geëlimineerd zou worden. De laatste kolom van de tabel toont aan dat 0.86 de optimale betrouwbaarheid voor de schaal is, waarbij alle items behouden worden.

Tabel 2: betrouwbaarheidsanalyse intrinsieke waarden

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Besslissingsbevoegdheid7	28,12	38,420	,571	,852
Creativiteit9	27,63	39,409	,565	,852
Groei14	27,24	40,227	,566	,852
Invloed16	28,35	39,170	,613	,848
Intellectueel_aanzien17	28,32	38,685	,545	,854
Prestatie25	27,32	41,085	,535	,854
Prestatiemotivatie26	27,73	38,877	,630	,846
Risico_nemen28	28,60	40,157	,533	,854
Supervisie32	28,38	38,756	,581	,850
Vooruitgang34	27,79	39,183	,630	,846

De tweede schaal heeft een betrouwbaarheid van 0.68. De itemanalyse (zie tabel 3) laat echter zien dat zonder het gehercodeerde item 5 de betrouwbaarheid van de schaal echter tot een maximum van 0.70 kan verbeterd worden. We verkiezen dus de zes niet-gehercodeerde items.

Tabel 3: betrouwbaarheidsanalyse affiliatie

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Anderen_helpen1	19,91	14,350	,290	,670
Autonomie5rec	21,38	14,723	,169	,702
Groepsgevoel15	20,58	11,954	,527	,605
Maatschappij_helpen21	20,68	13,049	,345	,660
Menselijk_contact22	19,78	12,495	,541	,607
Teamwork33	20,72	12,287	,481	,619
Vriendschap35	20,77	12,684	,391	,646

De derde schaal heeft een Cronbach's Alpha van 0.65. Hoewel deze betrouwbaarheid voldoende is, kiezen we ervoor om de betrouwbaarheid te

verhogen tot een Cronbach's Alpha van 0.68 door het elimineren van de items 30 en 36. In de laatste kolom van tabel 4 kan men zien dat de Cronbach's Alpha stijgt bij verwijdering van zowel item 30 als item 36.

Tabel 4: betrouwbaarheidsanalyse extrinsieke waarden

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Competitie8	20,04	13,149	,427	,598
Erkenning11	18,69	13,997	,444	,598
Stabiliteit30	20,27	15,184	,206	,664
Status31	19,29	12,569	,522	,566
Vrije_tijd36	18,80	15,039	,237	,655
Winstbejag39	19,46	13,524	,349	,625
Zekerheid40	18,29	14,507	,391	,613

Door het optellen van de items per schaal verkrijgen we drie schaa scores over de werkwaarden van elke respondent. In de volgende tabel worden de betrouwbaarheidscoëfficiënten per schaal samengevat.

Tabel 5: betrouwbaarheidscoëfficiënten schalen werkwaarden

Schaal	Aantal items	Cronbach's Alpha
Intrinsieke waarden	10	0.86
Affiliatie	6	0.70
Extrinsieke waarden	5	0.68

3.3 Betrouwbaarheidsanalyse NEO-FFI

Zoals voorschreven in de handleiding van de NEO-FFI (Hoekstra et al., 2007) werden er 27 items gehercodeerd alvorens de betrouwbaarheidsanalyse uit te voeren. De schalen Neuroticisme, Extraversie, Altruïsme en Consciëntieusheid zijn voldoende betrouwbaar. Alle items worden behouden. De Cronbach's Alpha van de schaal Openheid telt 0.66. Na het elimineren van drie items (items 3, 8 en 38) telt deze 0.71. De volgende tabel geeft de Cronbach's Alpha van de subschalen van de NEO-FFI weer.

Tabel 6: betrouwbaarheidscoëfficiënten schalen NEO-FFI

Schaal	Aantal items	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Evers et al. (2000)
Neuroticisme	12	0.83	0.82 - 0.92
Extraversie	12	0.80	0.77 - 0.91
Openheid	9	0.71	0.77 - 0.88
Altruïsme	12	0.71	0.69 - 0.90
Consciëntieusheid	12	0.80	0.78 - 0.92

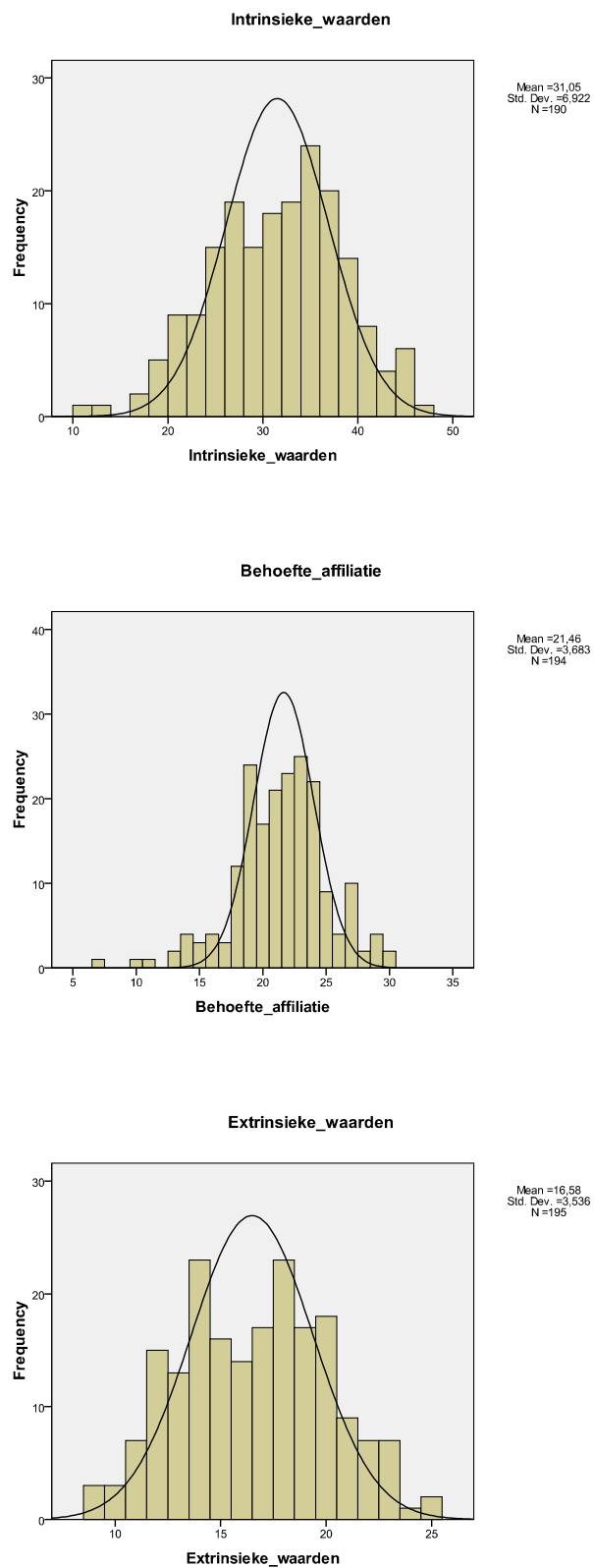
De gevonden betrouwbaarheidscoëfficiënten situeren zich in vier van de vijf gevallen tussen de laagste en hoogste coëfficiënten vastgesteld door Evers et al. (2000). De Cronbach's Alpha van de dimensie Openheid is lager, maar wel voldoende. We kunnen besluiten dat de betrouwbaarheid van de gebruikte dimensies van de NEO-FFI voldoende tot goed is.

3.4 Oppervlakteanalyse

In deze paragraaf bespreken we een aantal gegevens van beschrijvende aard. We nemen de vorm van de verdelingen in werkwaarden en persoonlijkheid onder de loep en gaan na in hoeverre deze overeenkomen met een normale verdeling.

3.4.1 Oppervlakteanalyse werkwaarden

Figuur 4 geeft de verdelingen van de schaalscores van werkwaarden weer. Deze verdelingen volgen allen vrij goed de normale verdeling.



Figuur 4: verdeling schaalscores werkwaarden

Tabel 7 geeft meer informatie over de skewness en kurtosis van de verdelingen. We spreken van een afwijkende skewness indien de absolute waarde van de skewness tweemaal zo groot is als de standaardfout van de skewness (Valkeneers, & Vanhoomissen, 2009). De schaal behoefte aan affiliatie vertoont een kleine afwijking ten opzichte van symmetrie. Deze linksscheve verdeling geeft aan dat een aantal deelnemers een zeer lage score hebben gekregen. Intrinsieke en extrinsieke waarden worden als symmetrisch beschouwd. Met betrekking tot de kurtosis kunnen we enkel een kleine afwijking vaststellen van de variabele behoefte aan affiliatie.

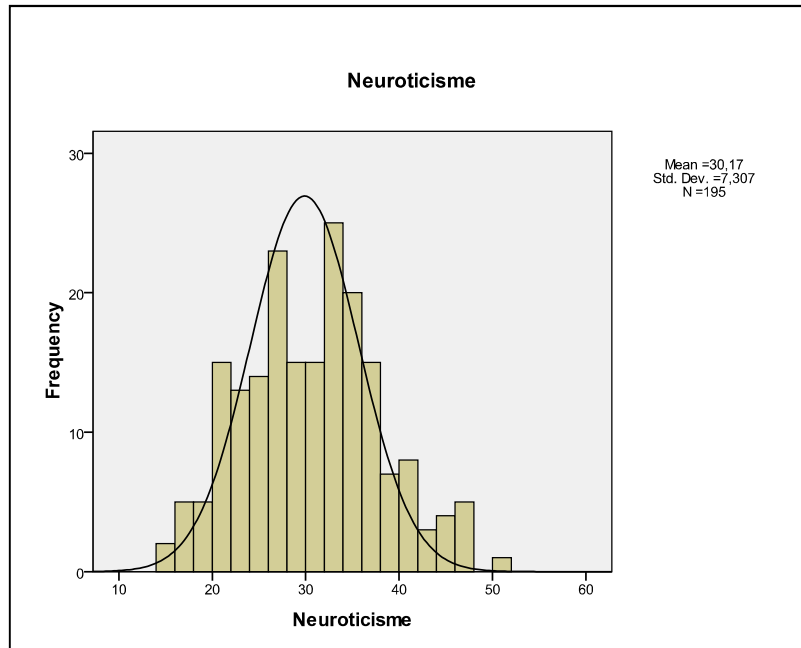
Tabel 7: beschrijvende gegevens verdeling werkwaarden

		Intrinsieke_waarden	Behoeft'affiliatie	Extrinsieke_waarden
N	Valid	190	194	195
	Missing	5	1	0
Skewness		-,189	-,495	,059
Std. Error of Skewness		,176	,175	,174
Kurtosis		-,292	1,281	-,674
Std. Error of Kurtosis		,351	,347	,346

3.4.2 Oppervlakteanalyse persoonlijkheid

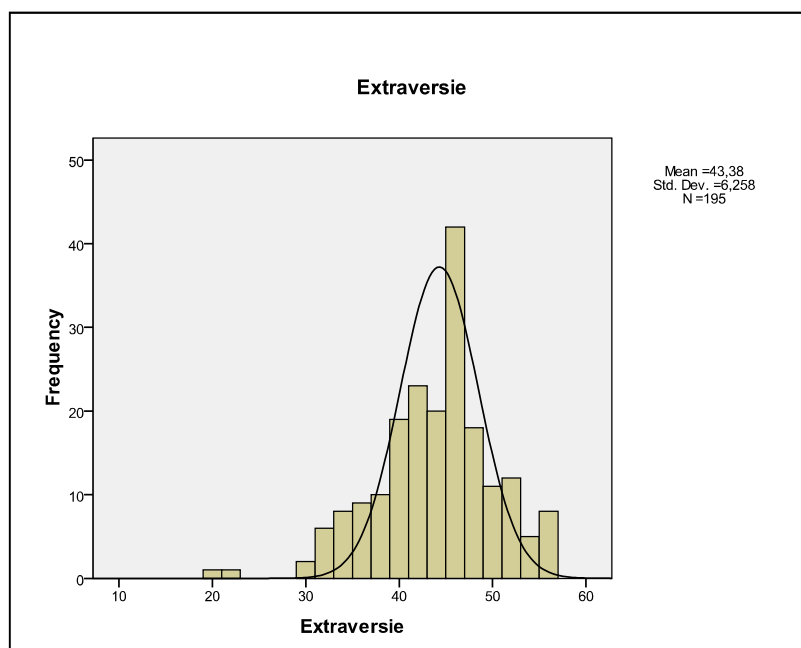
We geven één voor één de resultaten van de oppervlakteanalyse van de vijf dimensies van persoonlijkheid weer. Tabel 8 geeft een opsomming van de cijfers in verband met de gemiddelden, standaarddeviaties, skewness en de kurtosis van de persoonlijkheidsdimensies.

Op basis van de skewness en de kurtosis kunnen we besluiten dat de verdeling van Neuroticisme binnen onze steekproef een normale verdeling volgt. De verdeling van de dimensie wordt weergegeven in figuur 5.



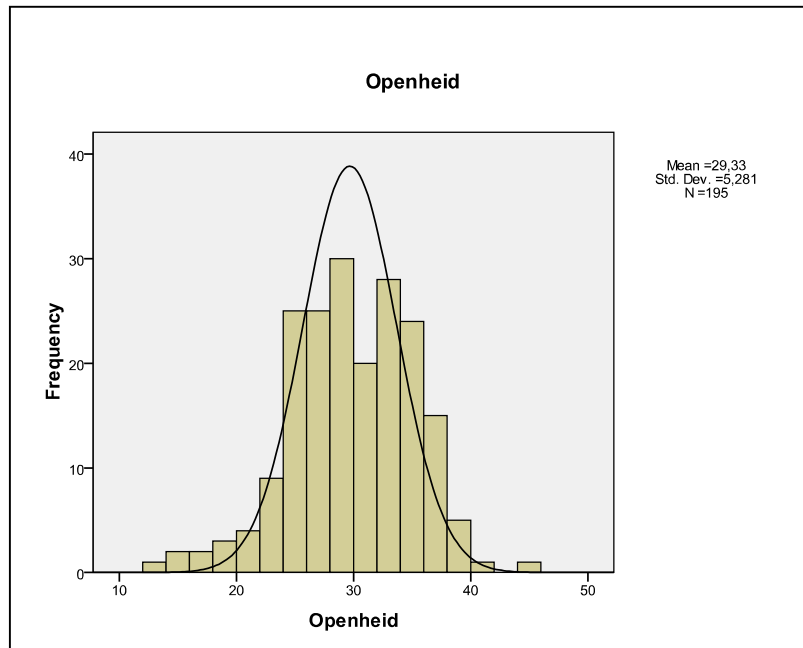
Figuur 5: verdeling Neuroticisme

Onderstaande figuur 6 laat zien dat Extraversie een linksscheve verdeling beschrijft. De absolute waarde van de skewness van Extraversie is dan ook meer dan twee keer groter dan de standaardfout van de skewness. Deelnemers hebben dus relatief hoge scores behaald op deze dimensie. De kurtosis bedraagt ook meer dan twee maal de standaardfout van de kurtosis. Dit wil zeggen dat de verdeling hoog gepiekt is, wanneer men deze met de normale verdeling vergelijkt.



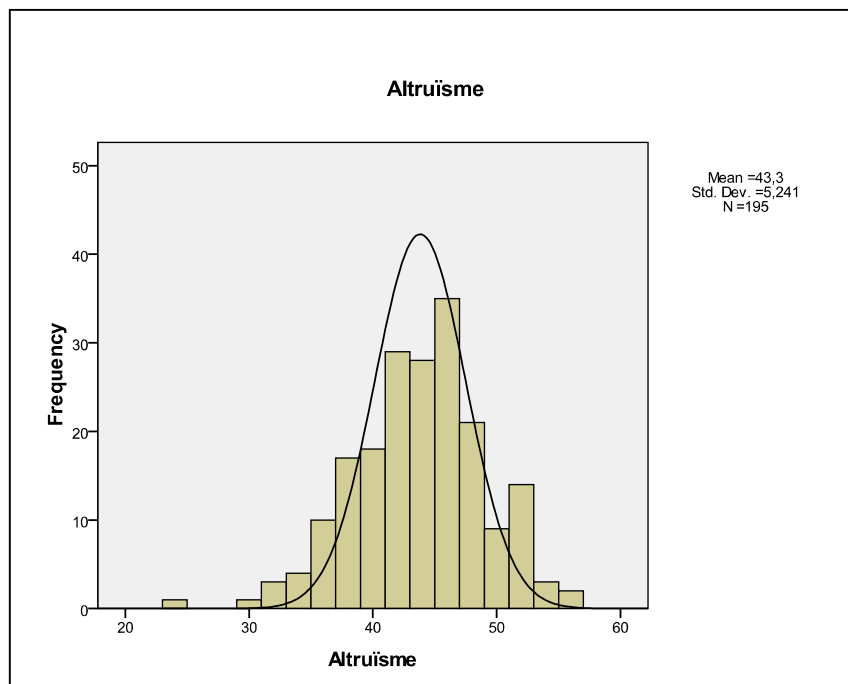
Figuur 6: verdeling Extraversie

Figuur 7 geeft weer dat de verdeling van uitslagen van de dimensie openheid ogenschijnlijk de normale verdeling volgt. De cijfers in verband met skewness en kurtosis bevestigen dit.



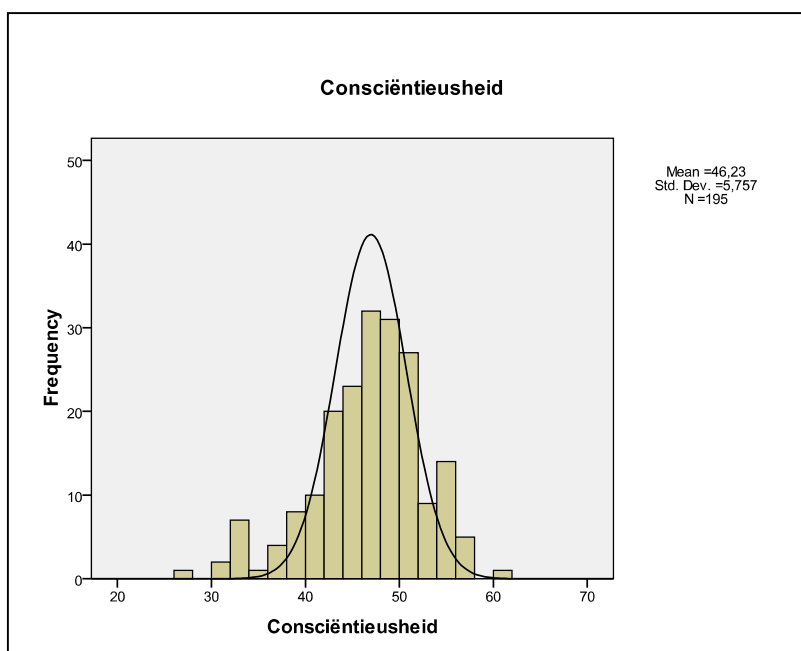
Figuur 7: verdeling Openheid

Zoals afgebeeld in figuur 8 volgt de dimensie Altruïsme een normale verdeling. Op basis van de cijfers in verband met skewness en kurtosis komt men tot eenzelfde conclusie.



Figuur 8: verdeling Altruïsme

Aan de hand van figuur 9 kan men zien dat de verdeling van Consciëntieusheid een linksscheve afwijking vertoont. De cijfers in verband met skewness en kurtosis bevestigen deze afwijking. We kunnen besluiten dat het merendeel van respondenten een relatief hoge score behaalden.



Figuur 9: verdeling Consciëntieusheid

Tabel 8 vat een aantal beschrijvende gegevens samen betreffende de persoonlijkheidsdimensies van de Big Five.

Tabel 8: beschrijvende gegevens dimensies Big Five

		Statistics				
		Neuroticisme	Extraversie	Openheid	Altruïsme	Consciëntieusheid
N	Valid	195	195	195	195	195
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	30,17	43,38	29,33	43,30	46,23
	Std. Deviation	7,307	6,258	5,281	5,241	5,757
	Skewness	,207	-,589	-,324	-,307	-,658
	Std. Error of Skewness	,174	,174	,174	,174	,174
	Kurtosis	-,358	,973	,269	,449	,701
	Std. Error of Kurtosis	,346	,346	,346	,346	,346

3.5 Controle vooronderstellingen meervoudige regressieanalyse

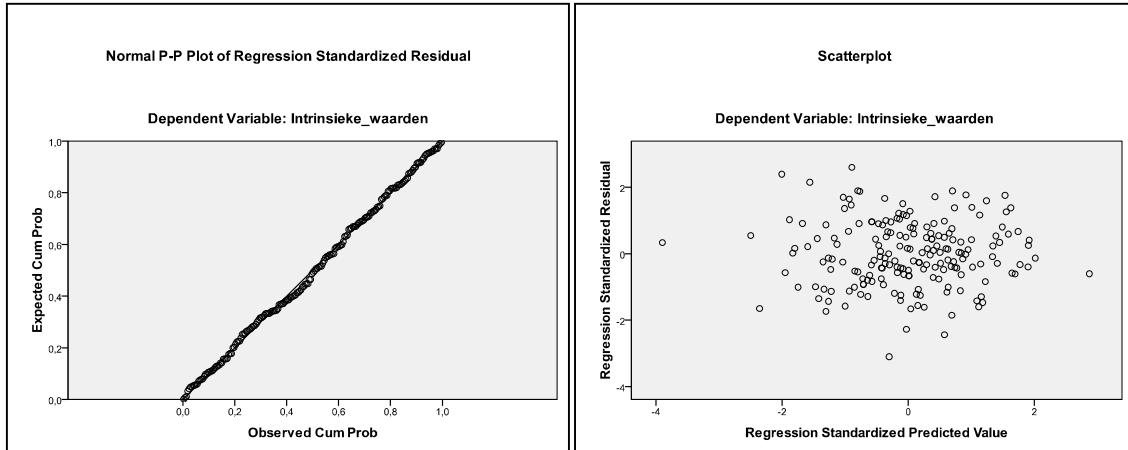
De Vocht (2009) beschrijft vijf vooronderstellingen die voldaan moeten worden als voorwaarde voor het uitvoeren van de multipele regressie. Er is voldaan aan de eerste vooronderstelling, aangezien alle variabelen een intervalniveau hebben. Er wordt eveneens voldaan aan de theoretische causaliteit. In de inleidende paragraaf zijn we dieper ingegaan op waarden en persoonlijkheid. We herhalen hier kort dat de meeste onderzoekers stellen dat waarden zich ontwikkelen onder invloed van persoonlijkheid, maatschappij en cultuur (Dose, 1997, zie Buelens et al., 2006). Waarden zijn dus minstens gedeeltelijk verankerd in de persoonlijkheid van de mens. In dit opzicht mogen we uitgaan van een causaal verband.

De correlatiematrix (zie bijlage III) in de uitvoer van PASW geeft weer dat er geen sprake is van multicollineariteit. De Pelsmacker en Van Kenhove (2006) hanteren een maximum van $|r|=0.50$ als vuistregel. Het sterkste verband tussen de dimensies is echter $r=0.36$. Om definitief te besluiten dat er geen sprake is van multicollineariteit berekenen we de tolerantiewaarden. De tolerantie geeft weer hoeveel proportie van de variantie van een predictor kan worden voorspeld aan de hand van de andere predictoren (Voeten, & van den Bercken, 2003). Bij tolerantiewaarden die de 1 benaderen is er sprake van slechts lage correlaties tussen de onafhankelijke variabelen. Indien de toleranties kleiner zijn dan 0.10 spreekt men van multicollineariteit. Tabel 9 vormt een weergave van de tolerantiewaarden. De waarden zijn steeds voldoende groot. Er wordt dus voldaan aan deze voorwaarde.

Tabel 9: toleranties

	Intrinsieke waarden	Behoefte aan affiliatie	Extrinsieke waarden
Neuroticisme	0.81	0.81	0.80
Extraversie	0.75	0.77	0.76
Openheid	0.97	0.97	0.97
Altruïsme	0.89	0.90	0.90
Consciëntieusheid	0.82	0.81	0.81

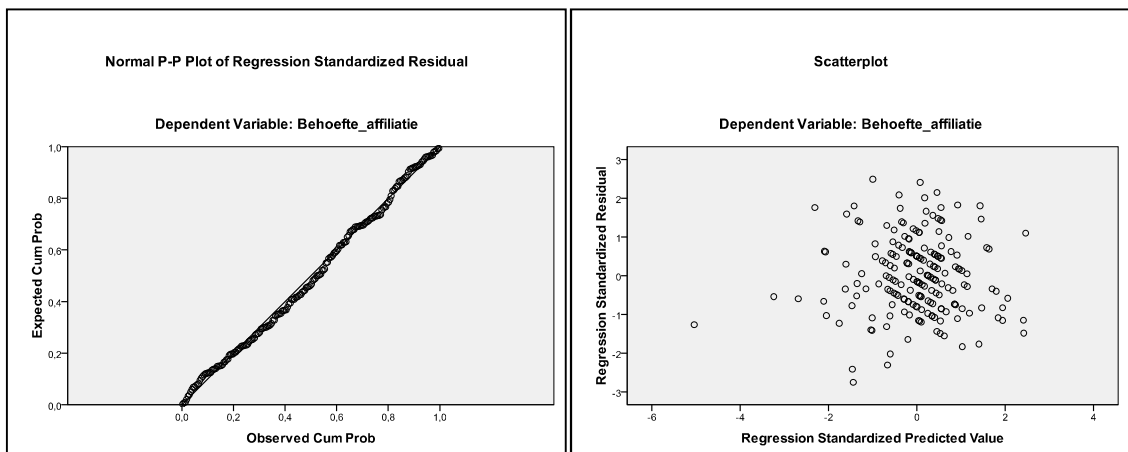
Uit de residuenanalyse blijkt dat er aan de twee overige voorwaarden eveneens wordt voldaan voor de variabele intrinsieke waarden. We stellen deze resultaten voor in figuur 10.



Figuur 10: residuenanalyse regressiemodel intrinsieke waarden

De normal P-P plot van de gestandaardiseerde residuen toont aan dat alle punten vrijwel op de diagonaal liggen (zie figuur 10). Hieruit kunnen we concluderen dat zij als normaal verdeeld mogen worden beschouwd. De scatterplot laat een vrijwel willekeurige verdeelde puntenwolk zien. Het regressiemodel van intrinsieke waarden is homoscedastisch. De punten liggen namelijk niet steeds verder van de nullijn naarmate men meer naar rechts gaat (De Vocht, 2009). Aangezien er geen duidelijk patroon te onderkennen is in de puntenwolk vertoont het regressiemodel een lineair verband (De Vocht, 2009). Het regressiemodel van intrinsieke waarden voldoet aan alle eisen voor meervoudige regressie.

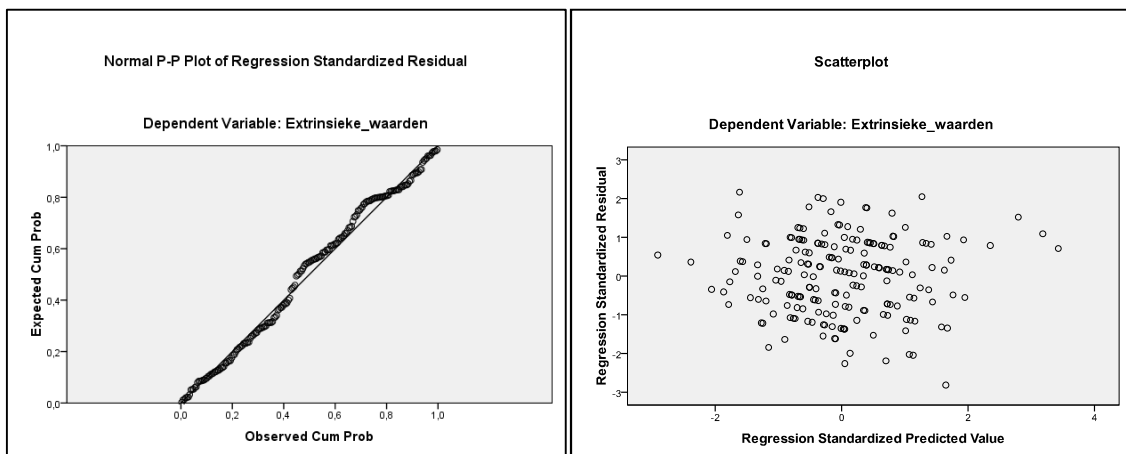
Aan de hand van figuur 11 presenteren we de resultaten van de residuenanalyse van de schaal behoefte aan affiliatie.



Figuur 11: residuenanalyse regressiemodel affiliatie

Figuur 11 geeft de normal P-P plot van de gestandaardiseerde residuen van de behoefte aan affiliatie weer. Zij liggen allen dicht bij de diagonaal van voorspelde Y-waarden en zijn dus normaal verdeeld. De scatterplot vertoont een willekeurige puntenwolk waar geen patroon in te herkennen valt. Het regressiemodel is homoscedastisch en vertoont een lineair verband. Het regressiemodel van de behoefte aan affiliatie voldoet aan de eisen voor meervoudige regressie.

De resultaten van de residuenanalyse van de schaal extrinsieke waarden presenteren we in figuur 12.



Figuur 12: residuenanalyse regressiemodel extrinsieke waarden

Zoals men kan zien in figuur 12 liggen de gestandaardiseerde residuen allen nauw rondom de diagonaal. Er is dus sprake van een normale verdeling in residuen. De scatterplot geeft een willekeurige puntenwolk weer. We veronderstellen dus een constante variantie. Aangezien er geen er geen patroon wordt gevormd, is er sprake van een lineair verband. Het regressiemodel van extrinsieke waarden voldoet aan de eisen voor meervoudige regressie.

3.6 Meervoudige lineaire regressieanalyse

Nu aangetoond is dat de data voldoet aan de voorwaarden van meervoudige regressie, gaan we over tot bespreking van de resultaten van deze diepteanalyse. Zoals vooraf vermeld gaan we het verband tussen de variabelen na aan de hand van een meervoudige lineaire regressieanalyse volgens de standaardmethode. We bespreken de resultaten per schaal van de afhankelijke variabele werkwaarden.

3.6.1 Regressieanalyse intrinsieke waarden

Uit de resultaten van de regressieanalyse leren we dat 22% van de variantie van intrinsieke waarden wordt verklaard door de vijf dimensies van de Big Five (Adjusted R Square=0.215). Het model blijkt significant (Sig.=0.000).

Tabel 10: coëfficiëntentabel regressieanalyse intrinsieke waarden

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,335	6,533		3,266	,001
	N	-,060	,068	-,063	-,888	,376
	E	,366	,082	,331	4,452	,000
	O	,279	,085	,214	3,270	,001
	A	-,428	,091	-,322	-4,708	,000
	C	,131	,087	,108	1,511	,133

a. Dependent Variable: Intrinsieke_waarden

In tabel 10 kunnen we aan de hand van de laatste kolom afleiden dat er voor drie van de vijf dimensies een significant verband wordt gevonden met de afhankelijke variabele intrinsieke waarden (Sig. ≤ 0.05). Op basis van de Bèta-coëfficiënten kunnen we het relatieve belang van elke onafhankelijke variabele in de regressievergelijking nagaan. De Bèta-coëfficiënten zijn gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten die het mogelijk maken om de relatieve sterkte van de samenhang te vergelijken (De Vocht, 2009). Extraversie vertoont de sterkste samenhang met intrinsieke waarden, er wordt een positief verband gevonden met een Bèta-waarde van 0.331. Altruïsme vertoont een negatieve samenhang met een

Bèta-waarde van -0.322. Dit wil zeggen dat mensen die hoog scoren op de schaal Altruïsme, een lagere voorkeur voor intrinsieke waarden blijken te hebben. Openheid blijkt positief samen te hangen met intrinsieke waarden (Bèta=0.214). Het verband tussen intrinsieke waarden en de overige twee persoonlijkheidsdimensies is niet significant.

3.6.2 Regressieanalyse behoefte aan affiliatie

Er valt 31% van de variantie van de scores op affiliatie te verklaren door de onafhankelijke variabelen (Adjusted R square=0.307). Het gehele model is significant (Sig.=0.000). In tabel 11 wordt de coëfficiëntentabel van de regressieanalyse van de schaal affiliatie weergegeven.

Tabel 11: coëfficiëntentabel regressieanalyse affiliatie

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,942	3,247		-1,522	,130
	N	,104	,034	,206	3,090	,002
	E	,258	,040	,438	6,394	,000
	O	,080	,043	,114	1,875	,062
	A	,149	,044	,212	3,367	,001
	C	,070	,042	,110	1,658	,099

a. Dependent Variable: Behoefte_affiliatie

De dimensies Neuroticisme, Extraversie en Altruïsme vertonen allen een significante en positieve samenhang met de schaal affiliatie (Sig.≤0.05). Extraversie heeft een Bèta-waarde van 0.438 en vertoont hiermee de sterkste samenhang met affiliatie. Altruïsme en Neuroticisme behalen een vergelijkbaar sterke samenhang met Bèta-waarden van respectievelijk 0.212 en 0.206. Het verband tussen een behoefte aan affiliatie en de overige twee dimensies blijkt onvoldoende significant.

3.6.3 Regressieanalyse extrinsieke waarden

We kunnen 9% van de variantie in extrinsieke waarden verklaren aan de hand van de onafhankelijke variabelen (Adjusted R square=0.087). Het model blijkt significant (Sig.=0.000). We bekijken de coëfficiëntentabel -tabel 12- voor een meer diepgaande analyse van de resultaten.

Tabel 12: coëfficiëntentabel regressieanalyse extrinsieke waarden

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16,376	3,567		4,591	,000
	N	,093	,037	,193	2,519	,013
	E	,101	,044	,179	2,276	,024
	O	-,066	,047	-,099	-1,410	,160
	A	-,175	,049	-,259	-3,590	,000
	C	,054	,047	,089	1,162	,247

a. Dependent Variable: Extrinsieke_waarden

Het verband tussen Neuroticisme, Extraversie en Altruïsme en extrinsieke waarden blijkt voldoende significant (Sig.≤0.05). De samenhang is het sterkst tussen Altruïsme en extrinsieke waarden. Altruïsme heeft een Bèta-waarde van -0.259 en vertoont dus een negatieve samenhang met extrinsieke waarden. Dit wil zeggen dat mensen die een hoge score behalen op Altruïsme minder belangstelling hebben voor extrinsieke waarden. Neuroticisme is positief gerelateerd aan extrinsieke waarden en heeft een Bèta-waarde van 0.193. De Bèta-waarde van Extraversie bedraagt 0.179 en beschrijft dus een positief verband. De overige twee schalen vertonen geen significant verband met extrinsieke waarden.

4 Discussie

In de discussie gaan we dieper in op de verkregen resultaten. Na een korte bespreking van de resultaten van de factoranalyse, staan we stil bij de verbanden die tijdens de multiële regressie naar voren zijn gekomen en beantwoorden we de onderzoeksvraag. We vergelijken onze resultaten met de resultaten van andere onderzoekers die we eerder hebben besproken in de inleiding. We gaan tenslotte in op de beperkingen van dit onderzoek en geven voorstellen voor aanvullend onderzoek.

4.1 Factoranalyse werkwaarden

Buelens et al. (2006) merken op dat de meeste onderzoekers die werken rond werkwaarden dezelfde twee à drie types werkwaarden terugvinden. We waren erg tevreden toen uit de factoranalyse bleek dat we in onze vragenlijst drie factoren terugvinden die overeenkomen met deze drie types die we in de inleiding besproken hebben. Het terugvinden van deze drie waardetypes voorziet de gebruikte vragenlijst alvast van een zekere validiteit. Dit in samenhang met een voldoende betrouwbaarheid, stelt ons in staat te besluiten dat de vragenlijst bruikbaar is om werkwaarden in kaart te brengen.

4.2 Bespreking van de onderzoeksvraag

Terwijl Robinson (2007) moest besluiten dat ze aanzienlijk minder samenhangen kon vaststellen tussen persoonlijkheid en werkwaarden kunnen wij met tevredenheid constateren dat de multiële regressies resulteerden in een heel aantal samenhangen. Deze kwamen deels overeen met resultaten uit voorgaande onderzoeken.

Uit ons onderzoek bleek dat extraverte mensen eerder gemotiveerd zullen worden door intrinsieke waarden dan niet-extraverte mensen. Deze resultaten komen overeen met die van Furnham et al. (1999). Zij stelden vast dat extraverte mensen volgens de EPP meer waarde hechten aan de 'motivators' van Herzberg. In de schaal intrinsieke waarden vinden we de "motivators" van Herzberg terug. De hygiënefactoren van Herzberg sluiten dan weer nauw aan bij de schaal extrinsieke waarden. Net zoals Furnham et al. (1999) stelden wij vast dat mensen met een

hoge score op Neuroticisme deze extrinsieke waarden meer verkiezen dan minder neurotische mensen.

In een later onderzoek van Furnham et al. (2002) ging men het verband tussen persoonlijkheid en werkwaarden na. Zij constateerden dat persoonlijkheid 8 tot 13% van de variantie in werkwaarden verklaarde. Wij stelden vast dat persoonlijkheid een minimum van 9% van de variantie in extrinsieke waarden en een maximum van 31% van de variantie in affilatie verklaarde. Het gemiddelde van de verklaarde variantie van de drie schalen bedraagt 21%, hetgeen aanzienlijk hoger is dan de verklaarde variantie in de studie van Furnham et al. (2002). In dat onderzoek werden er geen persoonlijkheidsdimensies vastgesteld die significant verband hielden met intrinsieke werkwaarden. Consciëntieusheid was de enige dimensie die een invloed had op extrinsieke werkwaarden. Deze onderzoeksvaststellingen werden echter niet bevestigd. Consciëntieusheid bleek geen significante predictor van werkwaarden.

Berings et al. (2003) bekwamen een gelijkaardigere hoeveelheid verklaarde variantie. Persoonlijkheid verklaart volgens hen gemiddeld 20% van de variantie in werkwaarden. Elk van de vijf persoonlijkheidsdimensies droeg hieraan bij. In ons onderzoek stelden we vast dat vier van de vijf dimensies een significante samenhang met werkwaarden vertoonden, Consciëntieusheid de enige uitzondering zijnde. Het onderzoek van Berings et al. (2003) wees verder uit dat Extraversie een goede voorspeller bleek van mensgerichte waarden. Deze mensgerichte waarden sluiten het dichtst aan bij de schaal behoefte aan affilatie. De huidige resultaten repliceren op dit vlak die van Berings et al. (2003). De hoogste Bèta-waarde die gevonden werd in dit onderzoek betreft de samenhang tussen Extraversie en affilatie (Bèta=0.438). Intuïtief klinkt dit erg aannemelijk dat meer extraverte mensen het gezelschap van anderen sterker waarderen dan introverte mensen. De samenhang die Robinson (2007) vond tussen Extraversie en de waarde 'collega's' sluit hier bovendien eveneens bij aan. Extraversie vertoont volgens Berings et al. (2003) verder een samenhang met de waarden creativiteit en innovatie. Volgens Robinson (2007) is er een samenhang te vinden tussen Extraversie en de waarde prestatie. Creativiteit en prestatie zijn beiden opgenomen in onze vragenlijst en maken deel uit van de schaal intrinsieke waarden. Dit sluit aan bij de samenhang die we hebben vastgesteld tussen Extraversie en intrinsieke waarden. De persoonlijkheidsdimensie Altruïsme heeft volgens Berings et al. (2003) een invloed op waarden gerelateerd aan het waarderen van de kwaliteit van sociale interacties.

Deze waarden sluiten het best aan bij de schaal behoefte aan affiliatie en deze samenhang werd dan ook bevestigd in onze resultaten. Altruïsme vertoont een positieve samenhang met affiliatie.

Extraversie en Altruïsme blijken zowel in dit onderzoek als het onderzoek van Berings et al. (2003) voorspellers te zijn van de schaal behoefte aan affiliatie. Extraverte mensen, die begaan zijn met anderen, verkiezen om samen te werken met anderen en zitten in met de kwaliteit van deze samenwerking.

De vertaalslag van de overige resultaten van Berings et al. (2003) naar onze vragenlijst is minder voor de hand liggend. Zij vonden een samenhang tussen Neuroticisme en stressvermijding, structuur, stabiliteit en rationaliteit. De waarde stabiliteit maakt deel uit van onze oorspronkelijke vragenlijst, maar maakt geen deel uit van één van de drie vastgestelde schalen. De overige waarden zijn moeilijk te vergelijken met de waarden die wij hebben gebruikt. Op basis van intuïtie kunnen we de eerste drie van deze waarden wel interpreteren als extrinsieke waarden, waar Neuroticisme in ons onderzoek inderdaad een significante predictor van is. Hetzelfde probleem doet zich voor bij de dimensie Openheid. Berings et al. (2003) vinden een verband tussen Openheid en de waarden creativiteit, structuur en stabiliteit. Hoewel creativiteit wel gebruikt werd bij het bepalen van de intrinsieke waarden, is dit slechts één van de tien werkwaarden waaruit deze schaal bestaat. We vinden echter wel een positief verband tussen Openheid en intrinsieke waarden, waar creativiteit deel van uitmaakt. Ook Robinson (2007) ontdekte een verband tussen Openheid en creativiteit.

Na vergelijking van de resultaten van Berings et al. (2003) met onze resultaten kunnen we besluiten dat een groot deel van de resultaten van deze twee onderzoeken in dezelfde richting wijzen. Wij vinden echter nog een vijftal bijkomende verbanden.

Zowel Openheid als Altruïsme bleken voorspellend te zijn voor intrinsieke waarden. Het verband tussen Altruïsme en intrinsieke waarden was echter negatief. Personen die meer begaan zijn met anderen zijn dus minder snel gemotiveerd door intrinsieke waarden. Wanneer men een aantal items in beschouwing neemt waaruit de schaal intrinsieke motivatie bestaat, is dit verband begrijpelijk. We hebben het hierbij over items zoals bijvoorbeeld assertiviteit, beslissingsbevoegdheid, invloed, prestatie, supervisie en vooruitgang. Dit lijken eerder waarden die de individuele

voortgang hoger plaatsen dan het algemeen belang. Het is aannemelijk dat altruïstische mensen dit onwenselijk vinden en hierdoor minder geneigd zijn intrinsieke waarden te verkiezen. De items die de schaal extrinsieke waarden vormen blijken ook niet van een bijster altruïstische aard. Deze schaal bestaat uit de items competitie, erkenning, status, winstbejag en zekerheid. Indien men de voorafgaande redenering volgt verwacht men dusdanig een nog sterker negatief verband te vinden tussen deze factor en Altruïsme. Hoewel er inderdaad een negatieve samenhang wordt vastgesteld, is dit verband kleiner dan dat tussen Altruïsme en intrinsieke waarden. Deze resultaten suggereren dat intrinsieke motivatie meer egoïstisch van aard is dan extrinsieke motivatie.

Uit het onderzoek naar werkwaarden en persoonlijkheid van Robinson (2007) bleek er geen samenhang te zijn tussen Neuroticisme en werkwaarden. Ons onderzoek resulteerde echter in twee significante verbanden. Neuroticisme vertoont een positieve samenhang met affiliatie. Personen die op emotioneel gebied minder stabiel zijn lijken het gezelschap van anderen meer te waarderen dan emotioneel stabielere mensen. Mogelijk komt dit doordat zij meer emotionele steun nodig hebben en dit zoeken bij anderen. Verder bleek Neuroticisme samen te hangen met extrinsieke motivatie. Dit resultaat kunnen we verbinden aan het onderzoek van Lam en Gurland (2008). Zij maakten de vaststelling dat mensen die meer op controle gericht zijn vooral gemotiveerd worden door factoren die buiten zichzelf gelegen zijn. Indien we veronderstellen dat personen die meer emotioneel labiel zijn meer op controle georiënteerd zullen zijn, dan komen onze resultaten overeen met die van Lam en Gurland (2008).

De onderzoeksvraag die we vooropstelden was de volgende: "Welke verbanden bestaan er tussen arbeidsmotivatie en de persoonlijkheidskenmerken van de Big Five?" We verwachtten in ieder geval verbanden vast te stellen. Aan deze verwachting is zeker tegemoetgekomen. We kunnen de resultaten van voorgaande onderzoeken bevestigen en instemmen met het feit dat persoonlijkheid wel degelijk een rol speelt bij de arbeidsmotivatie van mensen. Als antwoord op onze onderzoeksvraag herhalen we hier kort de sterkste verbanden die werden vastgesteld. De persoonlijkheidsdimensies verklaarden een maximum van 31% van de variantie binnen de schaal behoefte aan affiliatie. Het sterkste verband dat wij opmerkten bestond tussen affiliatie en de dimensie Extraversie. Extraversie heeft ook een vrij sterke invloed op de schaal intrinsieke waarden. Het laatste tamelijk sterke verband bestaat tussen Altruïsme en intrinsieke waarden.

4.3 Beperkingen van het onderzoek

Een eerste beperking van dit onderzoek bevindt zich in de selectie van de deelnemers. Door het gebrek aan een steekproefkader werd er in plaats van een aselechte steekproef gekozen voor een gemakkelijke steekproef. We kunnen de resultaten van een onderzoek echter enkel generaliseren naar de populatie indien er gebruik is gemaakt van een aselechte steekproef (Van Peet, van den Wittenboer, & Hox, 2005). We kunnen op basis van onze resultaten dus geen uitspraken doen over wat deze betekenen voor de gehele populatie. De gebruikte steekproef bevat overigens relatief veel bedienden. Dit vormt een aanwijzing voor het feit dat de steekproef niet geheel representatief is voor de populatie. De resultaten geven dus enkel een indicatie van de verbanden die er aanwezig zijn in de werkelijke populatie. Verder onderzoek is vereist om zekere uitspraken te doen.

De tweede beperking ligt bij het gebruikte materiaal om werkwaarden te onderzoeken. Hoewel we erg tevreden zijn met de drie factoren die we hebben gevonden, verklaren deze in totaal maar ongeveer 36% van de variantie in werkwaarden. Men kan trouwens enkel factoren vinden op basis van de items die deel uitmaken van de vragenlijst. Door een zo volledig mogelijke definiëring kan dit probleem binnen de perken worden gehouden (De Pelsmacker, & Van Kenhove, 2006). We hebben getracht om aan de hand van onze items het brede veld van werkwaarden zo goed mogelijk te dekken, maar mogelijk ontbreken er een aantal relevante aspecten. Ondanks een mogelijke mindere kwaliteit van de vragenlijst hebben we toch sterke verbanden teruggevonden.

4.4 Relevantie en voorstel voor verder onderzoek

Dit onderzoek vormt een zoveelste bevestiging van de aanwezigheid van een verband tussen arbeidsmotivatie en persoonlijkheid. Inzicht in dit verband is interessant voor ieder die met mensen werkt en deze moet stimuleren. Een samenhang tussen arbeidsmotivatie en persoonlijkheid impliceert dat men iedereen op een unieke manier zou moeten motiveren. Uit ons onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat men een altruïstisch iemand beter niet kan motiveren door hem meer beslissingsbevoegdheid of invloed over anderen te geven. Een extravert iemand zal zich hier dan weer wel meer gemotiveerd door voelen. Dit soort generalistische uitspraken kunnen we op basis van dit onderzoek echter niet doen, door het gebrek aan een aselechte steekproef. Een grootschalig onderzoek naar persoonlijkheid en

arbeidsmotivatie dat voltrokken wordt aan de hand van een aselechte steekproef zou tot gevolg hebben dat men wel conclusies over de populatie mag trekken. Hierbij zou het interessant zijn indien men gebruik zou kunnen maken van een instrument dat zijn bruikbaarheid op gebied van het vaststellen van werkwaarden al bewezen heeft. Dergelijk algemeen aanvaard instrument is op dit moment niet voorhanden. In de besproken onderzoeken werd er telkens een ander instrument gebruikt of ontwikkeld om werkwaarden te meten. Enkel Furnham et al. (1999) en Furnham et al. (2002) maakten beiden gebruik van een versie van de Work Values Questionnaire (Mantech, 1980, zie Furnham et al. 1999; Mantech, 1983, zie Furnham et al. 2002). Het ontwikkelen van een nieuw instrument of het perfectioneren van één van de vele bestaande instrumenten is dus eveneens aangewezen voor verder onderzoek in dit studiegebied. De studie die wij verricht hebben suggereert dat het gebruikte instrument valide is – gezien de factoranalyse bekende factoren aan het licht bracht – en is tevens voldoende betrouwbaar om de drie genoemde factoren te meten.

Tijdens het bestuderen van de bestaande literatuur rond motivatie en waarden viel het overigens op dat hoewel het voor de meesten aannemelijk is dat arbeidsmotivatie een relevant onderzoeksgebied is, er ogenschijnlijk weinig onderzoeken van getuigen waarom motivatie van dergelijk belang is. Er schijnt een tekort te zijn aan onderzoeken die de concrete gevolgen van arbeidsmotivatie voor de diverse arbeidsuitkomsten aantonen. Het belang van motivatie is niet te ontkennen, maar naar verder onderzoek toe is het mogelijk interessant om te onderzoeken waar de invloed van arbeidsmotivatie het sterkst op te merken valt binnen het arbeidsproces.

Referentielijst

- Berings, D., De Fruyt, F., & Bouwen, R. (2003). Work values and personality traits as predictors of enterprising and social vocational interests. *Personality and Individual Differences, 36*, 349-364. doi:10.1016/S0191-8869(03)00101-6
- Bilsky, W., & Schwartz, S. H. (2008). Measuring motivations: integrating content and method. *Personality and Individual Differences, 44*, 1738-1751. doi:10.1016/j.paid.2008.02.001
- Bobek, B. L., & Gore, P. A. (2004). *Inventory of Work-Relevant Values: 2001 Revision*. Geraadpleegd op 12 oktober 2009, http://www.act.org/research/reports/pdf/ACT_RR2004-3.pdf
- Brehm, S. S., Kassin, S. M., Fain, S., Mervielde, I., & Van Hiel, A. (2006). *Sociale Psychologie* (2^{de} ed.). Gent: Academia Press.
- Buelens, M. Van den Broeck, H., Vanderheyden, K., Kretner, R., & Kinicki, A. (2006). *Organisational behaviour* (3^{de} ed.). Berkshire: McGraw-Hill Education.
- Carnegie Mellon's Heinz College. *The Work Values Inventory*. Geraadpleegd op 12 oktober 2009, <http://www.heinz.cmu.edu/jobs-and-internships/searching-internships/download.aspx?id=81>
- Daehlen, M. (2008). Job satisfaction and job values among beginning nurses: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies, 45*, 1789-1799. doi:10.1016/j.ijnurstu.2008.06.005
- De Pelsmacker, & Van Kenhove (2006). *Marktonderzoek: methoden en toepassingen* (2^{de} ed.). Amsterdam: Pearson Education Benelux.
- De Vocht, A. (2009). *Basishandboek SPSS 17 : SPSS Statistics*. Utrecht: Bijleveld Press

- Evers, A., van Vliet-Mulder, J. C., & Groot, C. J. (2000). *Documentatie tests en testresearch in Nederland* (7^{de} ed.). Assen: Koninklijke Van Gorcum.
- Furnham, A., Forde, L., Ferrari, K. (1999). Personality and work motivation. *Personality and Individual Differences*, 26, 1035-1043.
- Furnham, A., Petrides, K. V., Jackson, C. J., & Cotter, T. (2002). Do personality factors predict job satisfaction? *Personality and Individual Differences*, 33, 1325-1342.
- Frieze, I. H., Olson, J. E., Murrell, A. J., & Selvan, M. S. (2006). Work values and their effect on work behavior and work outcomes in female and male managers. *Sex Roles*, 54, 83-93. doi: 10.1007/s11199-006-8871-z
- Hochwarter, W. A., Perrewé, P. L., Ferris, G. R., & Brymer, R. A. (1999). Job satisfaction and performance: the moderating effects of value attainment and affective disposition. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 296-313.
- Hoekstra, H. A., de Fruyt, F., & Ormel, J. (2007). *NEO-PI-R en NEO-FFI: persoonlijkheidsvragenlijsten: handleiding*. Amsterdam: Hogrefe Uitgevers B.V.
- Kluytmans, F. (red.) (2005). *Leerboek personeelsmanagement* (5^{de} ed.). Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organisation, person-group and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Lam, C. F., & Gurland, S. T. (2008). Self-determined work motivation predicts job outcomes, but what predicts self-determined work motivation? *Journal of Research in Personality*, 42, 1109-1115. doi:10.1016/j.jrp.2008.02.002
- Larsen, R. J., & Buss, D. M. (2008). *Personality psychology* (3^{de} ed.). New York: McGraw-Hill.

-
- Parks, L., & Guay, R. P. (2009). Personality, values and motivation. *Personality and Individual Differences*, 47, 675-684. doi: 10.1016/j.paid.2009.06.002
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Gedrag in organisaties* (9^{de} ed.). Amsterdam: Pearson Education Benelux.
- Robinson, C. H., (2007). *Examination of the relationship of work values to the "Big-Five" personality traits and measures of individualism and collectivism*. Niet gepubliceerde doctoraatsthesis. The Ohio State University.
- Roe, R. A., & Ester, P. (1999). Values and work: empirical findings and theoretical perspective. *Applied psychology: An International Review*, 48, 1-21.
- Schoupe, H (2006). *Algemene psychologie*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.
- Valkeneers, G., & Vanhoomissen, T. (2009). *Inleiding in de statistiek voor de gedragswetenschappen: met ondersteuning van PASW*. Leuven: Acco.
- Van Peet, A. A. J., van den Wittenboer, G. L. H., & Hox, J. J. (2005). *Toegepaste statistiek: inductieve technieken* (2^{de} ed.). Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Voeten, M. J. M., & van den Bercken, J. H. L (2003). *Lineaire regressieanalyse*. Groningen: Wolters-Noordhoff.

Bijlagen

- Bijlage I: vragenlijst werkwaarden en persoonlijkheid
Bijlage II: componentenmatrix factoranalyse werkwaarden
Bijlage III: correlatiematrix persoonlijkheidsdimensies Big Five



Beste

Wij stellen een onderzoek in naar datgene wat mensen motiveert in hun werk. Hiertoe vragen we uw medewerking aan deze vragenlijst.

In het eerste deel van de enquête krijgt u een aantal stellingen te lezen. Het zijn uitspraken over zaken die u kunt verlangen van uw job. Hiervan moet u aangeven hoe belangrijk elke uitspraak voor u is. Door het peilen van u werkwaarden, krijgen we een idee van datgene wat u motiveert. In het tweede deel van de enquête krijgt u opnieuw een aantal stellingen te lezen. Dit zijn uitspraken die betrekking hebben op uw levensstijl en waarover u moet aangeven in hoeverre deze van toepassing op u zijn.

U kunt deze vragenlijst anoniem invullen. Alle resultaten zullen overigens vertrouwelijk behandeld worden.

Wij willen u bij deze oprecht bedanken voor uw medewerking.

Met vriendelijke groet

Daniëlle Bruyninckx
Guido Valkeneers

Deel 1: Werk en waarden

De volgende uitspraken geven waarden weer die mensen belangrijk kunnen vinden binnen hun job. Niet iedereen vindt echter dezelfde waarden even belangrijk. Je dient elke uitspraak te evalueren in functie van hoe belangrijk u deze vindt. Het gaat hierbij niet over de perceptie van uw werk, maar om hetgeen u belangrijk vindt. Geef telkens uw **eerste indruk** en denk niet te lang na.

-
- 1** Absoluut onbelangrijk
2 Weinig belangrijk
3 Redelijk belangrijk
4 Erg Belangrijk
5 Heel erg belangrijk
-

Omcirkel telkens één mogelijkheid bij elke uitspraak en beantwoord alle uitspraken.

Wilt u een antwoord veranderen, maak dan uw eerste keuze ongeldig door hierdoor een groot en duidelijk kruis te zetten en omcirkel alsnog uw juiste keuze.

1. Anderen helpen: ik vind het fijn om beroepsmatig anderen te kunnen helpen.

1 2 3 4 5

2. Afhankelijkheid: ik vind het prettig als ik niet veel verantwoordelijkheid heb en anderen voor mij beslissen.

1 2 3 4 5

3. Afwisseling: ik wil afwisselend werk dat frequent verandert.

1 2 3 4 5

4. Assertiviteit: ik kom graag op voor mijn eigen mening, rechten en standpunten.

1 2 3 4 5

5. Autonomie: ik wil de invulling van mijn job zelf bepalen, zonder sturing van anderen.

1 2 3 4 5

6. Autoriteit: ik wens de activiteiten en het werk van anderen op een effectieve manier te sturen.

1 2 3 4 5

7. Beslissingsbevoegdheid: ik wil de macht hebben om beslissingen te nemen met betrekking tot het beleid.

1 2 3 4 5

8. Competitie: ik neem graag deel aan activiteiten waarbij ik kan aantonen dat ik beter ben dan anderen.

1 2 3 4 5

9. Creativiteit: ik vind het prettig nieuwe ideeën, programma's of structuren te bedenken.

1 2 3 4 5

10. Enthousiasme: ik wil vaak enthousiast kunnen zijn over mijn werk.

1 2 3 4 5

1 Absoluut onbelangrijk

2 Weinig belangrijk

3 Redelijk belangrijk

4 Erg Belangrijk

5 Heel erg belangrijk

11. Erkenning: ik ontvang graag op een zichtbare manier erkenning voor de kwaliteit van mijn werk.

1 2 3 4 5

12. Esthetica: ik vind het leuk tijd te besteden aan het bestuderen van de schoonheid van ideeën of objecten.

1 2 3 4 5

13. Fysieke uitdaging: ik vind het prettig als een job fysieke eisen aan mij stelt.

1 2 3 4 5

14. Groei: ik vind het belangrijk nieuwe uitdagingen aan te gaan, zodat ik blijf groeien in mijn mogelijkheden.

1 2 3 4 5

15. Groepsgevoel: ik verlang ernaar met een groep mensen samen te kunnen werken.

1 2 3 4 5

16. Invloed: ik heb graag een positie waaruit ik de houdingen en meningen van anderen kan beïnvloeden.

1 2 3 4 5

17. Intellectueel aanzien: ik wens te worden bekeken als een expert of intellectueel persoon.

1 2 3 4 5

18. Interesse: ik vind het belangrijk dat de activiteiten van de onderneming me intrinsiek interesseren.

1 2 3 4 5

19. Kennis: ik heb graag een werkomgeving die het levenslang leren waardeert.

1 2 3 4 5

20. Locatie: ik vind het leuk te werken op een locatie die mij een uitstekende fysieke omgeving biedt.

1 2 3 4 5

21. Maatschappij helpen: ik verlang ernaar te kunnen werken aan een verbetering van de samenleving.

1 2 3 4 5

22. Menselijk contact: ik vind het aangenaam om dagelijks contact te hebben met mensen.

1 2 3 4 5

23. Mentale uitdaging: ik vind het leuk oplossingen te zoeken voor complexe problemen.

1 2 3 4 5

24. Precisie: ik vind het prettig een job te beoefenen waarbij nauwkeurigheid belangrijk is.

1 2 3 4 5

25. Prestatie: ik verlang ernaar belangrijke resultaten in het werk te behalen.

1 2 3 4 5

-
- 1** Absoluut onbelangrijk
2 Weinig belangrijk
3 Redelijk belangrijk
4 Erg Belangrijk
5 Heel erg belangrijk
-

26. Prestatiemotivatie: ik verlang er naar om succes te hebben.
 1 2 3 4 5
27. Reizen: ik vind het prettig om in functie van mijn job te reizen.
 1 2 3 4 5
28. Risico's nemen: ik neem graag opdrachten aan die een hoge mate van risico met zich meebrengen.
 1 2 3 4 5
29. Snel tempo: ik vind het prettig te werken aan een behoorlijke snelheid.
 1 2 3 4 5
30. Stabiliteit: ik heb graag een routinematige job die grotendeels voorspelbaar is en niet snel zal veranderen.
 1 2 3 4 5
31. Status: ik vind het leuk gerespecteerd en bewonderd te worden door anderen omwille van mijn job.
 1 2 3 4 5
32. Supervisie: ik wil een job waarin ik rechtstreeks verantwoordelijk ben voor het werk van anderen.
 1 2 3 4 5
33. Teamwork: ik wens in team samen te werken aan gedeelde taken en projecten.
 1 2 3 4 5
34. Vooruitgang: ik heb graag de mogelijkheid om bijkomende verantwoordelijkheden op te nemen.
 1 2 3 4 5
35. Vriendschap: ik vind het belangrijk hechte vriendschappen te ontwikkelen vanuit mijn werkrelaties.
 1 2 3 4 5
36. Vrije tijd: ik verlang werk dat ruimte biedt voor een voldoende hoeveelheid vrije tijd.
 1 2 3 4 5
37. Vrije tijdsindeling: ik deel graag mijn eigen tijdsschema met betrekking tot werk en vrije tijd in.
 1 2 3 4 5
38. Werken onder druk: ik werk graag onder druk van deadlines en/of kritische beoordeling.
 1 2 3 4 5
39. Winstbejag: ik verlang naar het vergaren van geld of andere materiële verdiensten via het werk.
 1 2 3 4 5
40. Zekerheid: ik wens zekerheid over mijn werk en inkomen in de toekomst.
 1 2 3 4 5
-

Deel 2: Persoonlijkheid

Hieronder volgen enkele uitspraken. Omcirkel telkens het antwoord dat het best jouw mening weergeeft betreffende de uitspraak. **Geef telkens uw** eerste indruk en denk niet te lang na.

1 Helemaal oneens
2 Oneens
3 neutraal
4 eens
5 helemaal eens

Omcirkel slechts **één mogelijkheid** bij elke uitspraak en beantwoord **alle uitspraken**.

Wilt u een antwoord veranderen, maak dan uw eerste keuze ongeldig door hierdoor een groot en duidelijk kruis te zetten en omcirkel alsnog uw juiste keuze.

1. Ik ben geen tobber.	1	2	3	4	5
2. Ik houd ervan veel mensen om me heen te hebben.	1	2	3	4	5
3. Ik hou er niet van mijn tijd te verdoen met dagdromen.	1	2	3	4	5
4. Ik probeer hoffelijk te zijn tegen iedereen die ik ontmoet.	1	2	3	4	5
5. Ik houd mijn spullen netjes en schoon.	1	2	3	4	5
6. Ik voel me vaak de mindere van anderen.	1	2	3	4	5
7. Ik lach gemakkelijk.	1	2	3	4	5
8. Als ik eenmaal de goede manier om iets te doen gevonden heb, dan blijf ik daarbij.	1	2	3	4	5
9. Ik verzeil vaak in meningsverschillen met mijn familie en collega's.	1	2	3	4	5
10. Ik kan mijzelf vrij goed oppeppen om dingen op tijd af te krijgen.	1	2	3	4	5
11. Wanneer ik onder grote spanning sta, heb ik soms het gevoel dat ik er aan onderdoor ga.	1	2	3	4	5
12. Ik zie mezelf niet echt als een vrolijk en opgewekt persoon.	1	2	3	4	5
13. Ik ben geïntrigeerd door de patronen die ik vind in de kunst en de natuur.	1	2	3	4	5
14. Sommige mensen vinden mij zelfzuchtig en egoïstisch.	1	2	3	4	5
15. Ik ben niet erg systematisch.	1	2	3	4	5
16. Ik voel me zelden eenzaam of triest.	1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
	1 Helemaal oneens 2 Oneens 3 neutraal 4 eens 5 helemaal eens				
17. Ik vind het echt leuk om met mensen te praten.	1	2	3	4	5
18. Ik vind dat leerlingen alleen maar in verwarring worden gebracht door ze te laten luisteren naar sprekers met afwijkende ideeën.	1	2	3	4	5
19. Ik werk liever met anderen samen dan met ze te wedijveren.	1	2	3	4	5
20. Ik probeer alle aan mij opgedragen taken gewetensvol uit te voeren.	1	2	3	4	5
21. Ik voel me vaak gespannen en zenuwachtig.	1	2	3	4	5
22. Ik ben graag daar waar wat te beleven valt.	1	2	3	4	5
23. Poëzie doet mij weinig tot niets.	1	2	3	4	5
24. Ik ben vaak cynisch en sceptisch over de bedoelingen van anderen.	1	2	3	4	5
25. Ik heb duidelijke doelen voor ogen en werk daar op een systematische manier naartoe.	1	2	3	4	5
26. Soms voel ik me volkomen waardeloos.	1	2	3	4	5
27. Ik geef er meestal de voorkeur aan om dingen alleen te doen.	1	2	3	4	5
28. Ik probeer vaak nieuwe en buitenlandse gerechten.	1	2	3	4	5
29. Ik denk dat de meeste mensen je zullen gebruiken als je ze de kans geeft.	1	2	3	4	5
30. Ik verknoei veel tijd voordat ik echt aan het werk ga.	1	2	3	4	5
31. Ik voel me zelden angstig of zorgelijk.	1	2	3	4	5
32. Ik voel me vaak alsof ik barst van de energie.	1	2	3	4	5
33. Ik merk zelden de stemmingen of gevoelens op, die verschillende omgevingen oproepen.	1	2	3	4	5
34. De meeste mensen die ik ken mogen mij graag.	1	2	3	4	5
35. Ik werk hard om mijn doelen te bereiken.	1	2	3	4	5

1 Helemaal oneens
2 Oneens
3 neutraal
4 eens
5 helemaal eens

36. Ik word vaak kwaad om de manier waarop mensen me behandelen.	1	2	3	4	5
37. Ik ben een vrolijk en levendig iemand.	1	2	3	4	5
38. Ik vind dat we beslissingen in morele zaken van onze religieuze leiders mogen verwachten.	1	2	3	4	5
39. Sommige mensen vinden mij koel en berekenend.	1	2	3	4	5
40. Als ik iets beloof, kan men erop rekenen dat ik die belofte nakom.	1	2	3	4	5
41. Wanneer dingen mis gaan, raak ik maar al te vaak ontmoedigd en heb ik zin om het op te geven.	1	2	3	4	5
42. Ik ben geen vrolijke optimist.	1	2	3	4	5
43. Wanneer ik een gedicht lees of naar een kunstwerk kijk, voel ik soms een koude rilling of een golf van opwindning.	1	2	3	4	5
44. Ik ben zakelijk en onsentimenteel in mijn opvattingen.	1	2	3	4	5
45. Soms ben ik niet zo betrouwbaar als ik zou moeten zijn.	1	2	3	4	5
46. Ik ben zelden verdrietig of depressief.	1	2	3	4	5
47. Ik heb een jachtig leven.	1	2	3	4	5
48. Ik ben niet erg geïnteresseerd in het speculeren over het wezen van het universum of van de mens.	1	2	3	4	5
49. Over het algemeen probeer ik attent en zorgzaam te zijn.	1	2	3	4	5
50. Ik ben een productief mens die een klus altijd voor elkaar krijgt.	1	2	3	4	5
51. Ik voel me vaak hulpeloos en wil dan graag dat iemand anders mijn problemen oplost.	1	2	3	4	5
52. Ik ben een heel actief persoon.	1	2	3	4	5
53. Ik heb een breed scala aan intellectuele interesses.	1	2	3	4	5
54. Als ik mensen niet mag, laat ik dat ook merken.	1	2	3	4	5

1 Helemaal oneens
2 Oneens
3 neutraal
4 eens
5 helemaal eens

55. Het lijkt mij maar niet te lukken om de dingen goed op orde te hebben.	1	2	3	4	5
56. Soms schaam ik me zo dat ik wel door de grond wil zakken.	1	2	3	4	5
57. Ik ga liever mijn eigen gang dan dat ik leiding geef aan anderen.	1	2	3	4	5
58. Ik heb vaak plezier in het spelen met theorieën of abstracte ideeën.	1	2	3	4	5
59. Als het nodig is ben ik bereid om mensen te manipuleren om te krijgen wat ik wil.	1	2	3	4	5
60. Ik streef ernaar uit te blinken in alles wat ik doe.	1	2	3	4	5

Tot slot nog enkele persoonlijke gegevens

Geslacht: M
 V

Hoogst genoten opleiding: basisonderwijs
 lager secundair onderwijs
 hoger secundair onderwijs
 bachelor
 master

Leeftijd:

Beroep: arbeider
 bediende
 ambtenaar
 zelfstandige
 vrij beroep (advocaat, geneesheer, notaris,...)
 andere:

Ik doe dit beroep al jaar.

Component Matrix^a

	Component										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ww1	,244	,435	-,320	,299	,227	-,078	-,081	-,073	,035	,092	-,279
ww2	-,193	,050	,302	-,199	,120	,262	,200	,549	-,037	-,038	,097
ww3	,230	-,204	-,114	-,385	,397	,116	,005	,207	,435	-,163	,120
ww4	,465	,112	-,084	,322	,243	-,085	-,034	,026	,012	-,325	-,406
ww5	,348	-,410	-,007	,306	,292	-,078	,107	,148	-,045	-,196	-,138
ww6	,535	-,291	-,246	-,033	-,012	,033	,065	,287	,011	,259	-,257
ww7	,611	-,376	-,061	-,079	-,066	-,148	,161	,083	-,038	,053	-,088
ww8	,549	-,339	,394	-,056	-,013	-,042	,157	-,016	,022	-,005	-,111
ww9	,680	,053	-,093	,060	,256	-,057	-,027	,045	,201	,078	-,009
ww10	,495	,254	-,111	-,105	-,034	-,291	-,347	,018	,037	-,178	,150
ww11	,389	,109	,532	-,117	,017	-,097	-,167	,245	,146	,093	-,135
ww12	,522	,107	,314	,082	,189	-,070	-,277	,112	-,271	,294	,038
ww13	,321	,149	,088	-,015	,145	,462	-,453	,039	,175	,284	-,159
ww14	,645	,145	-,177	,009	-,093	-,036	-,232	,158	,137	-,310	,029
ww15	,174	,524	-,217	-,489	,168	,073	,330	,122	-,163	,212	-,039
ww16	,681	-,203	,045	-,168	,138	,040	,158	,067	-,298	,029	-,036
ww17	,609	-,266	,163	-,083	,029	-,184	,191	-,081	-,284	-,029	,189
ww18	,431	,081	-,104	,075	-,088	-,439	-,124	,093	-,152	,274	,185
ww19	,552	,224	-,151	,046	,011	-,174	-,119	,236	-,082	-,184	,311
ww20	,439	,260	,287	,248	,149	,146	-,115	,089	-,038	,369	,167
ww21	,116	,574	,115	,228	,231	,111	,073	-,201	-,026	-,176	,196
ww22	,128	,703	-,124	-,188	-,019	-,075	-,130	-,068	,090	-,026	,026
ww23	,521	,013	-,337	,278	,071	-,058	,327	-,046	,048	,049	,031
ww24	,377	,217	-,186	,466	-,159	,193	,336	,044	-,066	,016	,248
ww25	,604	,055	,040	,119	-,330	-,026	,036	,220	,034	-,170	,063
ww26	,685	-,062	,272	-,116	-,272	-,024	-,038	,007	,111	-,209	-,028
ww27	,334	-,188	,094	-,394	,134	,272	-,242	-,294	-,262	-,142	,039
ww28	,587	-,127	-,152	-,224	,145	,388	-,078	-,247	-,072	-,185	,059
ww29	,321	-,213	-,212	,166	-,197	,563	-,037	,096	,062	,043	,251
ww30	-,014	,209	,449	,319	-,210	,386	,020	,164	-,254	-,212	-,146
ww31	,506	,172	,550	-,123	-,271	-,066	-,064	-,106	-,072	-,113	-,059
ww32	,611	-,188	-,237	-,018	-,259	,120	,045	-,166	-,122	,089	-,278

ww33	,371	,432	-,262	-,422	-,027	,045	,358	-,059	,012	,002	-,087
ww34	,691	,075	-,287	-,089	-,116	,028	,060	-,051	,238	,034	-,010
ww35	,325	,482	,243	-,139	-,098	-,008	,114	-,215	-,183	,017	-,131
ww36	,152	,001	,450	,039	,453	-,003	,339	-,131	,117	-,025	,177
ww37	,304	-,256	,277	,193	,489	-,094	-,036	-,289	,070	,030	,050
ww38	,507	-,278	-,366	,136	-,101	,176	-,152	-,230	-,035	,126	,149
ww39	,291	-,262	,368	-,093	-,358	-,136	,073	-,215	,389	,201	,125
ww40	,220	,337	,352	,194	-,168	,130	,283	-,141	,388	,077	-,097

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 11 components extracted.

Correlations

		Neuroticisme	Extraversie	Openheid	Altruïsme	Consciëntieusheid
Neuroticisme	Pearson Correlation	1	-,357**	,046	-,166*	-,347**
	Sig. (2-tailed)		,000	,526	,020	,000
	N	195	195	195	195	195
Extraversie	Pearson Correlation	-,357**	1	,106	,292**	,359**
	Sig. (2-tailed)	,000		,141	,000	,000
	N	195	195	195	195	195
Openheid	Pearson Correlation	,046	,106	1	,116	,094
	Sig. (2-tailed)	,526	,141		,106	,190
	N	195	195	195	195	195
Altruïsme	Pearson Correlation	-,166*	,292**	,116	1	,156*
	Sig. (2-tailed)	,020	,000	,106		,029
	N	195	195	195	195	195
Consciëntieusheid	Pearson Correlation	-,347**	,359**	,094	,156*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,190	,029	
	N	195	195	195	195	195

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).