

**Het Effect van Taakkenmerken op de Intrinsieke Motivatie en Arbeidssatisfactie  
en de Rol van Persoonsgerelateerde Groeibehoeftte bij Preventiemedewerkers  
Werkzaam in de Transport en Logistiek Sector.**

**The Effect of Job Characteristics on Intrinsic Motivation and Job Satisfaction and  
the Moderating Effect of the Growth Need Strength of the Health and Safety Officers  
in the Transport and logistic Sector.**

Danny Wilms

Eerste begeleider: dr. Jef Syroit

Tweede begeleider: prof. dr. Jasper von Grumbkow

Versie: correctie (2)

8 oktober 2008

Faculteit Psychologie

Afstudeerrichting Arbeids- en organisatiepsychologie

Open Universiteit Nederland

## INHOUDSOPGAVE

<b>SAMENVATTING</b> .....	<b>3</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>5</b>
<b>INLEIDING</b> .....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
<b>METHODE</b> .....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Onderzoeksgroep .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
Meetinstrument .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
Procedure .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
Analyse .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
<b>RESULTATEN</b> .....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
<b>DISCUSSIE</b> .....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Interpretatie en evaluatie van de resultaten .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
Beperkingen van het onderzoek .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
Aanbevelingen .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
<b>LITERATUURVERWIJZINGEN</b> .....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
<i>Bijlage 1: Begeleidende brief (groep preventiemedewerkers)</i> .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
<i>Bijlage 2: Begeleidende brief (controlegroep)</i> .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
<i>Bijlage 3: Vragenlijst</i> .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
<i>Bijlage 4: Scoringsleutel</i> .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>

Het Effect van Taakkenmerken op de Intrinsieke Motivatie en Arbeidssatisfactie  
en de Rol van Persoonsgerelateerde Groeibehoeftte bij Preventiemedewerkers  
Werkzaam in de Transport en Logistiek Sector.

Danny Wilms

Samenvatting

Achtergrond. Werkgevers met meer dan 25 werknemers moeten met ingang van 2006 minimaal één van hun werknemers als preventiemedewerker aanwijzen. Een preventiemedewerker is iemand die zorgt voor de dagelijkse veiligheid en gezondheid binnen het bedrijf. BGZ Wegvervoer ontwikkelde speciaal voor de transport- en logistiekbranche een cursus preventiemedewerker. Naar aanleiding van reacties van deelnemers en bedrijven is gebleken dat het instellen van preventiemedewerkers doorgaans moeizaam verloopt en dat preventiemedewerkers vaak (nog) niet goed functioneren. BGZ Wegvervoer heeft al enkele instrumenten ontwikkeld om het functioneren van preventiemedewerkers te bevorderen. De preventiemedewerker is een nieuwe functie waar nog veel mogelijkheden zijn om de taak te kunnen beïnvloeden. Om de voorlichting en advisering hieromtrent verder vorm te kunnen geven, is onderhavig onderzoek uitgevoerd.

Doel. De doelstelling van dit onderzoek is inzicht te krijgen in de taakkenmerken van preventiemedewerkers en het effect hiervan op hun intrinsieke motivatie en arbeidstevredenheid. De centrale vraagstelling luidt: is er bij preventiemedewerkers een samenhang tussen taakkenmerken enerzijds en de intrinsieke motivatie en arbeidstevredenheid anderzijds en in hoeverre wordt die relatie verklaard door de persoonsgerelateerde factor groeibehoeftte?

Deelnemers, procedure en onderzoeksontwerp. Eerst zijn 130 cursisten aangeschreven die hebben deelgenomen aan de training preventiemedewerker. Er zijn 82 vragenlijsten retour gekomen. De respondenten zijn gecategoriseerd in 7 groepen: directie, management, P&O functionarissen, administratie, planner, chauffeur en een restgroep 'overig'. Omdat de rol van preventiemedewerker in de meeste gevallen een extra (deel)taak is – en geen aparte functie – was de verwachting dat er problemen zouden ontstaan bij het zoeken naar verklaringen voor de gevonden mate van intrinsieke motivatie en arbeidssatisfactie. Om dit te ondervangen is er naast de populatie cursisten een gematchte quotasteekproef opgezet van 82 soortgelijke functionarissen die niet de extra rol van preventiemedewerker hebben.

De individuele matching heeft plaatsgevonden op zes kenmerken: geslacht, functie in het bedrijf, leeftijdscategorie, opleiding, aantal dienstjaren en omvang van het bedrijf. Voor het beantwoorden van

de centrale vraag is gebruik gemaakt van het Job Characteristics Model (JCM) van Hackman en Oldham (1976). De zeven opgestelde hypothesen zijn getoetst met behulp van regressieanalyse.

Meetinstrumenten. Om antwoord te krijgen op de centrale vraag is gebruik gemaakt van de Job Diagnostic Survey (Hackman & Oldham, 1974).

Resultaten. Op basis van het JCM zijn zeven hypothesen opgesteld om de centrale vraag te beantwoorden. In de eerste vijf hypothesen is gekeken naar de relaties tussen de taakkenmerken, de psychologische toestanden en de uitkomstvariabelen. Twee hypothesen zijn aanvaard, drie hypothesen zijn gedeeltelijk aanvaard. In de laatste 2 hypothesen is gekeken naar de modererende rol van de behoefte aan persoonlijke groei. Deze 2 hypothesen zijn verworpen. De resultaten ondersteunen de veronderstellingen van het JCM niet volledig.

Conclusie. Geconcludeerd is dat taakkenmerken effect hebben op de intrinsieke motivatie en arbeidstevredenheid van preventiemedewerkers maar dat de behoefte aan persoonlijke groei deze relatie niet significant versterkt. Dit verslag besluit met het geven van beperkingen van het onderzoek en aanbevelingen voor zowel de praktijk als nader onderzoek.

Keywords: Job Characteristics Model (JCM); preventiemedewerker; taakkenmerken; motivatie; arbeidssatisfactie; groei-behoefte.

The Effect of Job Characteristics on Intrinsic Motivation and Job Satisfaction and the Moderating Effect of the Growth Need Strength of Health and Safety Officers in the Transport and Logistic Sector.

Danny Wilms

Summary

Background. From 2006 all employers with more than 25 employees have to designate at least one of their employees as a Health and Safety Officer. A Health and Safety Officer is someone who deals with the daily Health and Safety issues within the company. BGZ Wegvervoer has developed a course specifically for the role of Health and Safety Officer in the transport and logistic sector. This was done in response to the reactions of participants and companies which showed that the appointment of Health and Safety Officers was not an easy task and that Health and Safety Officers often did not function properly in their role. BGZ Wegvervoer has already developed some tools to improve the functioning of Health and Safety Officers. The Health and Safety Officer is a new role with many possibilities to influence the job. In order to provide further information and advice regarding this subject, extensive investigation has been carried out.

Aim. The purpose of this study is to get insight into the job characteristics of Health and Safety Officers and their impact on the intrinsic motivation and job satisfaction. The central question is: is there a link between job characteristics and the intrinsic motivation and job satisfaction of Health and Safety Officers and to what extent is this relationship affected by the growth need strength?

Participants, procedure and design. First 130 students who participated in the Health and Safety Officer training program were canvassed. The questionnaire was completed by 82 persons categorized into seven groups: chairman of board, management, Human resource Officers, administration, planner, chauffeur and a residual group. Because the role of a Health and Safety Officer is in most cases an extra (part) task - and not a separate function as such - was expected that problems would arise in the search to explanation the corresponding degree of intrinsic motivation and job satisfaction. In order to overcome this a quota-sample was set up of 82 similarly matched employees without the additional role of Health and Safety Officer. The individual matching took place on six characteristics: gender, function in the workplace, age, educational background, years of service and size of the company. The Job Characteristics Model (JCM) of Hackman and Oldham (1976) was used to find an answer to the central question.

The seven JCM hypotheses were tested using regression analyses with the aid of the software program SPSS.

Measures. To find an answer to the central question the Job Diagnostic Survey (Hackman & Oldham, 1974) was used.

Results. Based on the JCM, there have been seven hypotheses drawn up to answer the central question. In the first five hypotheses we looked at the relationship between the job characteristics, the psychological states and the outcome variables. Two hypotheses were accepted, three hypotheses were partly accepted. In the last 2 hypotheses we looked at the moderating role of the need for growth need strength. These 2 assumptions were rejected. The results do not support the JCM entirely.

Conclusion. To summarise, the results show that job characteristics do influence the intrinsic motivation and the job satisfaction of Health and Safety Officers but the growth need strength does not have a significant moderating effect. This report concludes by identifying the limitations of this study and recommendations in practice and for further research.

Keywords: job characteristics model (JCM); health and safety officer; job characteristics; motivation; job satisfaction; growth need strength.