

**Bijdrage van Sociale Werkomgeving en Autonome Werkmotivatie
op Werkuitkomsten bij Medewerkers in een Onderwijsorganisatie**

**Contribution of Social Work Environment and Autonomous Work
Motivation on Work Outcomes for Employees in an Education
Organization**

Herma Brinkhuis

Eerste begeleider: dr. J. Syroit

Tweede begeleider: prof. dr. J. von Grumbkow

Mei 2009

Faculteit Psychologie

Afstudeerrichting Arbeids- en organisatiepsychologie

Open Universiteit Nederland

Inhoudsopgave

Samenvatting	2
Summary	4
1. Inleiding	6
1.1. Zelfdeterminatietheorie	8
1.2. Intrinsieke – extrinsieke motivatie, autonome – gecontroleerde regulatie	9
1.3. Werkwaarden en causaliteitsoriëntatie	10
1.4. Autonomieondersteunende omgeving	11
1.5. Werkuitkomst betrokkenheid	12
2. Methode	
2.1. Onderzoeksgroep	14
2.2. Meetinstrumenten	15
2.3. Procedure	16
2.4. Analyse	16
3. Resultaten	
3.1. Schaalanalyse	17
3.2. Vergelijking van de verschillende subgroepen	19
3.3. Correlatieanalyses	22
3.4. Hiërarchische regressieanalyses	23
4. Discussie	28
5. Literatuurverwijzingen	32
Bijlagen	
1 Vragenlijst Leerplein055	34
2 Factoranalyse van de items van werkwaarden	42

Samenvatting

Bij een organisatieverandering heeft de organisatie er belang bij dat mensen gemotiveerd blijven voor hun werk en dat ze zich persoonlijk betrokken voelen. In de zelfdeterminatietheorie (SDT; Deci & Ryan, 2000) wordt een onderscheid gemaakt tussen redenen en doelen van werkmotivatie. Waarom zijn mensen gemotiveerd en welke waarden streven zij na? Autonome of welwillende motivatie staat tegenover gecontroleerde of gedwongen motivatie, en doelen kunnen zowel intrinsiek als extrinsiek gericht zijn. Een werkomgeving die structurerend en autonomieondersteunend is, bevordert de autonome werkmotivatie van mensen. Autonome werkmotivatie leidt op haar beurt tot effectieve werkuitkomsten (Gagne et al., 2004). In deze studie is de ZDT gebruikt om de positieve bijdrage van een structurerende en autonomieondersteunende werkomgeving aan de autonome werkmotivatie van mensen in een onderwijsorganisatie te onderzoeken. Gekeken is of de autonome werkmotivatie op haar beurt een bijdrage levert aan effectieve werkuitkomsten in de vorm van affectieve betrokkenheid bij de organisatie. En ook of de werkomgeving een moderator is in de relatie tussen autonome werkmotivatie en betrokkenheid. De vragenlijsten met de onderdelen werkwaarden, taakhoud, interactionele rechtvaardigheid en betrokkenheid, zijn door 197 medewerkers van de onderwijsorganisatie ingevuld. De resultaten van de analyses bevestigden de hypothesen gedeeltelijk. Van de werkomgeving had alleen de structurerende omgeving een positieve bijdrage aan de autonome motivatie. De verwachte relatie tussen autonome motivatie en affectieve betrokkenheid werd niet gevonden. Ook bleek de werkomgeving geen moderator te zijn in de relatie tussen autonome werkmotivatie en betrokkenheid. Wel bleek de autonomieondersteunende werkomgeving een positieve bijdrage te leveren aan affectieve betrokkenheid. Ondanks de beperkingen van dit onderzoek is ondersteuning gevonden voor de verwachting dat de kwaliteit van motivatie door de sociale werkomgeving kan worden beïnvloed (Vansteenkiste & Soenens, 2007). De

onderwijsorganisatie kan gericht structurerende en autonomieondersteunende gedragingen inzetten om autonome motivatie en affectieve betrokkenheid van mensen te vergroten.

Summary

In an organizational change, the organization's interest that people remain motivated for their work and that they feel personally involved. The Self-determination Theory (SDT; Deci & Ryan, 2000) distinguishes between the reasons and goals of work motivation. Why are people motivated and what type of value they pursue? Autonomous or volitional motivation versus controlled or forced motivation, and goal orientation can be intrinsic or extrinsic. A structuring and autonomy supportive work environment fosters autonomous work motivation of people. Autonomous work motivation will in turn lead to effective work outcomes (Gagne et al, 2004). In this study the SDT is used to examine the positive contribution of a structuring and autonomy supportive work environment on the autonomous work motivation of people in an education organization. Examined is also the contribution of autonomous work motivation to effective work outcomes in the form of affective commitment to the organization. And if work environment is a moderator in the relationship between autonomous work motivation and commitment. The questionnaires, consist of the components work values, job content, interactional justice and commitment, have been filled in by 197 employees of the education organization. The results of the study confirmed the hypothesis partially. Only the structuring part of the work environment had a positive contribution to the autonomous motivation. The expected contribution of autonomous motivation to affective commitment were not found. Also no moderator effect of work environment in the relationship between autonomous work motivation and affective commitment were found. However the autonomy supportive work environment had a positive contribution to affective commitment. Despite the limitations of this research support has been found for the expectation that quality of motivation can be influenced by the social work environment (Vansteenkiste & Soenens, 2007). The organization can use interventions based

on structuring and autonomy supportive behaviour to increase autonomous work motivation and affective commitment of people.