

Robert van Ierland

2124776



[MOTIVATIE VOOR EEN BEDRIJFSOPLEIDING]

Een onderzoek naar de factoren die invloed hebben op de motivatie en het besluit om deel te nemen aan de MBO bedrijfsopleiding professioneel verkoopmedewerker supermarkt niveau 2.

Motivatatie voor een bedrijfsopleiding

Een onderzoek naar de factoren die invloed hebben op de motivatie en het besluit om deel te nemen aan de MBO bedrijfsopleiding professioneel verkoopmedewerker niveau 2.

Onderwijsinstelling: Fontys Hogescholen
HRM en Psychologie
Bachelor of Applied Psychology
Rachelsmolen 1
5612 MA, Eindhoven

Afstudeerdocent: Dhr. Martijn van der Locht
m.vanderlocht@fontys.nl

Opdrachtgever Helicon Bedrijfsopleidingen
Afdeling Studio T
Loudonstraat 2
5018 GE, Tilburg
013-4627110
info@studiot.nl
www.studiot.nl

Contactpersoon: Dhr. Henri van den Boogaard
06-81199512
h.boogaard@studiot.nl

Auteur: Robert van Ierland
Studentnummer: 2124776
Lexmondstraat 35
5045 XX, Tilburg
06-22281261
robert.vanierland@student.fontys.nl
robert_v_ierland@hotmail.com

Datum: 25 mei 2012

Voorwoord

Iedereen heeft regelmatig te maken met motivatie. Of het nu is voor je werk, voor een hobby of voor iets totaal anders. Zelf heb ik gedurende de opleiding ervaren hoe het is om 'ups' en 'downs' te hebben qua motivatie. Gelukkig wist ik iedere keer weer op tijd mijn beste beentje voor te zetten. Soms was dit omdat ik de lesstof oprecht interessant vond, maar soms ook omdat ik mezelf voorhield dat ik uiteindelijk een diploma zou halen en daarmee betere kansen op de arbeidsmarkt zou hebben dan zonder dit diploma. Kortom, motivatie is iets waar ik, over langere tijd, meerdere malen mee bezig ben geweest. Toen ik tijdens mijn praktijkstage te horen kreeg dat één van de docenten daar een onderzoek wilde doen naar de motivatie van deelnemers aan een bedrijfsopleiding, heb ik meteen gehapt en aangegeven dat ik dit graag voor hem wilde doen in het kader van mijn afstudeeronderzoek.

Bij deze wil ik mijn opdrachtgever, Henri van den Boogaard, dan ook heel hartelijk bedanken voor het feit dat hij mij dit onderzoek heeft toevertrouwd. Ook ben ik hem dankbaar voor de mogelijkheid om samen met hem te sparren op momenten dat ik zelf even vastliep.

Daarnaast dank ik mijn afstudeerdocent, Martijn van der Locht, voor de ondersteuning die hij mij heeft geboden tijdens het opzetten en uitvoeren van het onderzoek. Ik ben ook dankbaar voor het vertrouwen dat Martijn heeft geuit in mij en mijn onderzoek.

Ook wil ik mijn dankbaarheid uiten naar de methodologie docente, Jeske Nederstigt. Zonder haar expertise was het voor mij nagenoeg onmogelijk geweest om het onderzoek af te ronden zoals deze nu in elkaar zit.

Tenslotte zou dit onderzoeksverslag niet compleet zijn zonder mijn oprechte dankbaarheid te uiten naar mijn lieve vriendin, mijn ouders en schoonouders, voor de steun die zij mij hebben geboden gedurende het afgelopen half jaar. Op momenten dat ik het moeilijk had kon ik altijd op hen vertrouwen en steunden zij mij bij het volhouden en hielpen ze mij het beste in mezelf naar boven te halen om dit onderzoek met succes af te ronden. Enorm bedankt hiervoor!

Tilburg, 25 mei 2012.

Samenvatting

In deze scriptie wordt onderzocht welke factoren een positieve invloed hebben gehad op de motivatie van de huidige deelnemers aan de MBO bedrijfsopleiding *professioneel verkoopmedewerker supermarkt* niveau 2. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen intrinsieke- en extrinsieke motivatie, gezien dat het, volgens een onderzoek van Vansteenkiste, Soenens & Sierens (2005), gewenst is dat de deelnemers intrinsiek gemotiveerd zijn. Zij zouden dan namelijk beter in het leerproces zitten, betere prestaties leveren en het studiegedrag langer vol kunnen houden. Om dit onderscheid mede te kunnen onderzoeken, zijn de factoren die in het onderzoek worden onderzocht afkomstig uit twee theorieën. Hiervan heeft de ene theorie, de Zelf-Determinatie Theorie (ZDT; Deci & Ryan, 2008), betrekking op intrinsieke motivatie en de andere theorie, de Verwachtingstheorie (Vroom, 1964), op extrinsieke motivatie. Hiervoor is gebruik gemaakt van een kwantitatief onderzoek waarbij de respondenten (N = 53) middels enquêtes hun mening hebben gegeven over verschillende stellingen.

Het kwantitatieve onderzoek bevat één enquête, bestaande uit 40 stellingen. Deze 40 stellingen, die allemaal op een vijf-punts Likertschaal zijn gemeten, zijn verdeeld over de acht variabelen die in de scriptie onderzocht worden. Zo zijn er dus steeds vijf stellingen die een bepaalde variabele meten. Drie van de gemeten variabelen zijn afkomstig uit de Zelf-Determinatie Theorie en dit zijn de behoefte aan competentie (1), de behoefte aan autonomie (2) en de behoefte aan relationele verbondenheid (3). Van deze variabelen werd een verband gezocht met de variabele 'Intrinsiek gemotiveerd'. Uit de Verwachtingstheorie zijn ook drie variabelen afgeleid, dit zijn het verwachtingsconcept (1), het instrumentaliteitsconcept (2) en het concept 'valentie' (3). Van deze variabelen werd onderzocht of er een verband is met de variabele 'Extrinsiek gemotiveerd'.

Uit de resultaten van de analyses kan alleen met zekerheid gesteld worden dat de behoefte van de respondenten, om zich bekwaam te voelen voor het succesvol af kunnen ronden van de opleiding, een positief effect heeft gehad op de intrinsieke motivatie. Daarnaast kan met zekerheid gesteld worden dat de verwachting dat er een beloning tegenover het slagen voor de opleiding staat, een positief effect heeft gehad op de extrinsieke motivatie. Van de behoefte aan autonomie kan voorzichtig gesteld worden dat deze invloed heeft gehad op de intrinsieke motivatie, echter kan niet geconcludeerd worden hoe groot deze invloed is geweest. Van de overige factoren valt niets met zekerheid te stellen.

Aan de hand van deze resultaten zijn door de onderzoeker enkele aanbevelingen geformuleerd waarmee de opdrachtgever in kan spelen op de behoefte van potentiële deelnemers om zich bekwaam te voelen voor de opleiding en in te spelen op de verwachting van potentiële deelnemers dat er een beloning tegenover het slagen voor de opleiding staat. Hierdoor zouden potentiële deelnemers meer gemotiveerd kunnen raken voor de opleiding en eerder besluiten hieraan deel te nemen.

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Samenvatting	4
Inhoudsopgave	5
1 Inleiding en aanleiding onderzoek	7
1.1 Vraagstelling	9
1.2 Doelstelling onderzoek	9
1.3 Opbouw onderzoeksverslag	10
2 Theoretisch kader	11
2.1 Intrinsieke- en extrinsieke motivatie	11
2.2 Zelf-Determinatie Theorie	12
2.2.1 Aangeboren psychologische behoeften	13
2.3 Expectancy Theory of Motivation	14
2.3.1 Valentie	14
2.3.2 Instrumentaliteit	14
2.3.3 Verwachting	15
2.4 Bruikbaarheid theoretisch kader	16
3 Onderzoeksopzet	17
3.1 Type onderzoek	17
3.2 Methode	17
3.2.1 Populatie	17
3.2.2 Dataverzamelmethode	17
3.2.3 Variabelen	18
3.2.4 Toepassing statistische analyses	21
4 Resultaten	22
4.1 Beschrijvende statistieken	22
4.1.1 Procentuele scores schalen	23
4.2 Normaliteitstoetsen	26
4.3 Spearman's Rho correlatie analyses	28
4.3.1 Wilcoxon-toets	28
4.4 Regressie-analyses	29
4.4.1 Regressie-analyse behoeften ZDT met Intrinsiek gemotiveerd	29
4.4.2 Regressie-analyse concepten Verwachtingstheorie met extrinsiek gemotiveerd	29

4.5	Frequentietabellen bijdrage MBO bedrijfsopleiding	31
4.5.1	Frequentietabellen bijdrage aan behoeften ZDT	31
4.5.2	Frequentietabellen bijdrage aan concepten Verwachtingstheorie	32
<u>5 Conclusie en discussie</u>		<u>33</u>
5.1	Conclusie	33
5.1.1	Beantwoording van de hoofdvraag	36
5.2	Discussie	37
5.2.1	Suggesties voor vervolgonderzoek	38
<u>6 Aanbevelingen</u>		<u>40</u>
6.1	Informatieve folder	41
6.2	Contactmoment	41
6.3	Gastcollege/lezing	42
6.4	Vervolgonderzoek	43
6.5	Belang van de aanbevelingen	43
<u>7 Literatuur</u>		<u>44</u>
<u>Bijlagen</u>		<u>47</u>
Bijlage 1: Analyseplan		48
Bijlage 2: Materiaal		51
Bijlage 3: Operationalisatie		54
Bijlage 4: Codeboek		55
Bijlage 5: Procentuele resultaten enquête per item per schaal		63
Bijlage 6: Spearman's Rho correlatiematrixen		71
Bijlage 7: Wilcoxon-toets		72
Bijlage 8: Regressie-analyses		73
Bijlage 9: Frequentietabellen bijdrage MBO bedrijfsopleiding		75
Bijlage 10: Authenticiteitverklaring		81

1. Inleiding en aanleiding onderzoek

Steeds meer bedrijven ervaren de noodzaak dat medewerkers blijven leren en zich blijven ontwikkelen om hiermee in te kunnen spelen op de alomteverrassende vraag van de omgeving (Van Roekel – Kolkhuis Tanke, 2011). Om bedrijven te voorzien in deze behoeften biedt Helicon Bedrijfsopleidingen, op maat gemaakte, MBO bedrijfsopleidingen aan. Echter blijkt uit het verhaal van Dhr. Henri van den Boogaard, projectleider vanuit Helicon Bedrijfsopleidingen van de MBO bedrijfsopleiding *professioneel verkoopmedewerker supermarkt* niveau 2 voor Sligro/EMTÉ, dat het niet altijd eenvoudig is om medewerkers gemotiveerd te krijgen voor en deel te laten nemen aan deze bedrijfsopleiding.

Dit roept de volgende vraag op: 'hoe kan men ervoor zorgen dat medewerkers van Sligro/EMTÉ gemotiveerd raken voor deze bedrijfsopleiding? En wat het gewenste soort motivatie bij mogelijke deelnemers aan deze bedrijfsopleiding is; intrinsiek of extrinsiek? Om een antwoord te kunnen formuleren op deze twee vragen is gezocht naar theorieën die factoren van motivatie beschrijven.

De Zelf-Determinatie Theorie (ZDT; Deci & Ryan, 2000) stelt dat studenten die intrinsiek gemotiveerd zijn en het te bestuderen materiaal voor zichzelf dus zinvol en relevant vinden, beter in het leerproces zitten, betere prestaties leveren en het studiegedrag langer vol kunnen houden (Vansteenkiste, Soenens, Sieren & Lens, 2005). Intrinsieke motivatie wordt volgens de ZDT bewerkstelligd wanneer voldaan wordt aan de drie aangeboren psychologische behoeften aan autonomie, competentie en relationele verbondenheid (Vansteenkiste & Neyrinck, 2010).

Naast de ZDT stelt de Expectancy Theory of Motivation (Verwachtingstheorie; Vroom, 1964) dat het feit of studenten al dan niet gemotiveerd gedrag vertonen, afhankelijk is van de verwachting die zij hebben met betrekking tot het behalen van het gewenste resultaat en de aantrekkelijkheid hiervan. (De Lange, 2010). De motivatie van de studenten is volgens de Verwachtingstheorie dus afhankelijk van de verwachting die de studenten hebben over hun kans van slagen en over de verwachting van de beloning die hier tegenover staat (De Lange, 2010).

In de ideale situatie weet Helicon Bedrijfsopleidingen dus in te spelen op de intrinsieke motivatie van potentiële deelnemers door, middels de opleiding, te voorzien in de psychologische behoeften van deze potentiële deelnemers. Daarnaast wordt er in de ideale situatie voor gezorgd dat potentiële deelnemers de verwachting hebben te kunnen slagen voor de opleiding en wordt het nut van het behalen van de bedrijfsopleiding uitgelegd en benadrukt. Echter is deze ideale situatie nog niet bereikt, gezien dat het moeilijk is om werknemers van Sligro/EMTÉ gemotiveerd te krijgen voor de bedrijfsopleiding. Het is nog onduidelijk op welke factoren momenteel ingespeeld worden en op welke factoren nog niet. Inzicht in de factoren met betrekking tot motivatie die de huidige deelnemers, aan de betreffende MBO bedrijfsopleiding, herkennen en inzicht in de mate waarin zij ervaren dat de opleiding op deze factoren inspeelt is hierdoor van grote waarde. Middels deze inzichten kan namelijk mogelijk achterhaald worden waar eventuele verbeterpunten voor de MBO bedrijfsopleiding, met betrekking tot het motiveren van deelnemers, liggen.

Vandaar dat dit onderzoek tracht te achterhalen welke factoren, bij de huidige deelnemers aan de MBO bedrijfsopleiding, hebben bijgedragen aan de motivatie en de keuze om deel te nemen aan de eerder genoemde MBO bedrijfsopleiding. Naast het onderzoeken van de factoren die hebben bijgedragen aan de motivatie van de huidige deelnemers aan de MBO bedrijfsopleiding, zal het onderzoek ook achterhalen of de deelnemers intrinsiek of extrinsiek gemotiveerd zijn. Dit laatste vanwege het feit dat intrinsiek gemotiveerde studenten volgens Vansteenkiste et al. (2005) beter in het leerproces zitten, betere prestaties leveren en het studiegedrag langer vol kunnen houden.

Het huidige onderzoek richt zich op de motivatie van de huidige deelnemers aan de MBO bedrijfsopleiding *professioneel verkoopmedewerker supermarkt* niveau 2, voor Sligro/EMTÉ. Deze opleiding is in 2010 van start gegaan met een pilotgroep bestaande uit 15 deelnemers. Vanaf september 2011 is de tweede groep, bestaande uit 60 deelnemers, begonnen aan de bovenstaande MBO bedrijfsopleiding. Van de 60 deelnemers zijn er vijf gestopt met de opleiding voor het onderzoek van start ging. Vandaar dat de huidige populatie bestaat uit 55 deelnemers. Deze bedrijfsopleiding wordt aan verschillende vestigingen gerealiseerd, namelijk: Tilburg, Boxtel, Apeldoorn, Geldermalsen en Nijmegen. De leeftijd van de deelnemers varieert tussen de 18 en 50 jaar. Alle deelnemers aan de betreffende MBO bedrijfsopleiding nemen op vrijwillige basis deel, waarvan een gedeelte van de deelnemers zichzelf heeft aangemeld en een gedeelte dit op verzoek van de filiaalmanager heeft gedaan. Voornamelijk deelnemers uit deze laatste groep hebben nog weleens twijfels ten aanzien van het al dan niet deel moeten nemen aan de opleiding. Zij nemen weliswaar op vrijwillige basis deel, maar worden door de filiaalmanager wel aangemoedigd om deel te nemen. Jonge deelnemers die geen middelbaar schooldiploma hebben gehaald, maar zijn gaan werken, krijgen een “tweede kans” om alsnog een diploma te behalen maar twijfelen of zij hier wel toe in staat zijn. Anderen zijn lange tijd niet naar school geweest en vragen zich af of het wel nuttig/haalbaar is voor hen om weer terug de schoolbanken in te gaan. En een laatste groep bestaat uit overgekwalficeerde deelnemers (minimaal een afgeronde MBO niveau 4 opleiding) die vanuit Sligro/EMTÉ “ondergedompeld” moeten worden in het “Sligro/EMTÉ sausje” (= bekend raken met het beleid van Sligro/EMTÉ). Deze deelnemers ervaren de opleiding als te makkelijk en worden daardoor te weinig uitgedaagd.

Naast het feit dat Helicon bedrijfsopleiding middels het onderzoek inzicht krijgt in de behoeften van potentiële deelnemers, is het onderzoek ook van belang voor Sligro/EMTÉ. Zij zien graag een gedegen opleiding waarmee ze personeel “vast” kunnen houden en mogelijk komen er resultaten uit het onderzoek naar voren waarmee de opleiding voor huidige werknemers van Sligro/EMTÉ toegankelijker kan worden gemaakt. Het onderzoek wordt uiteindelijk uitgevoerd om de belangen van Helicon Bedrijfsopleidingen te behartigen.

1.1 Vraagstelling

Hierboven staat een beschrijving van het probleem en daarmee de aanleiding van het huidige onderzoek. Het probleem wat in deze beschrijving naar voren komt is dat het moeilijk is om medewerkers van Sligro/EMTÉ gemotiveerd te krijgen voor, en deel te laten nemen aan, de MBO bedrijfsopleiding *professioneel verkoopmedewerker supermarkt* niveau 2. Om te inventariseren waar de huidige deelnemers, aan deze MBO bedrijfsopleiding, behoefte aan hebben gehad om gemotiveerd deel te nemen aan deze opleiding, dient de volgende centrale vraag middels dit onderzoek beantwoord te worden:

Welke factoren hebben een positief effect gehad op de motivatie van de huidige deelnemers, aan de MBO bedrijfsopleiding professioneel verkoopmedewerker supermarkt niveau 2, om deel te nemen aan deze opleiding?

Om een antwoord te kunnen formuleren op de centrale vraag is het noodzakelijk een aantal onderliggende onderzoeksvragen te beantwoorden. Deze onderliggende onderzoeksvragen hebben onder andere betrekking op de te onderzoeken variabele, motivatie, en kunnen als volgt worden geformuleerd:

- Op welke van de twee manieren van motivatie, intrinsiek of extrinsiek, zijn de huidige deelnemers aan de betreffende MBO bedrijfsopleiding het meest gemotiveerd?
- In welke mate spelen de behoeften, die in de Zelf-Determinatie Theorie worden beschreven als noodzakelijk, mee om intrinsiek gemotiveerd te zijn voor de betreffende MBO bedrijfsopleiding?
- In hoeverre ervaren de huidige deelnemers aan de betreffende MBO bedrijfsopleiding dat deze MBO bedrijfsopleiding voorziet in deze behoeften?
- In hoeverre hebben de concepten die volgens de Expectancy Theory of Motivation bepalend zijn voor extrinsieke motivatie, bij de huidige deelnemers, meegespeeld bij het nemen van het besluit om deel te nemen aan de betreffende MBO bedrijfsopleiding?
- In hoeverre hebben de huidige deelnemers aan de betreffende MBO bedrijfsopleiding ervaren dat de betreffende MBO bedrijfsopleiding inspeelt op deze concepten?

1.2 Doelstelling onderzoek

Het doel van het onderzoek is het inventariseren van de factoren die een positief effect hebben gehad op de motivatie van de huidige deelnemers om deel te nemen aan de MBO bedrijfsopleiding *professioneel verkoopmedewerker supermarkt* niveau 2. Op basis van deze inventarisatie worden vervolgens adviezen opgesteld, voor de opdrachtgever, waarmee de opleiding aantrekkelijker gemaakt kan worden door in te spelen op deze factoren bij potentiële deelnemers. Dit zal de drempel, voor de potentiële deelnemers, om deel te nemen aan de bedrijfsopleiding kunnen verlagen.

1.3 Opbouw onderzoeksverslag

Het eerste hoofdstuk van deze scriptie betreft de inleiding van het onderzoek. Dit eerste hoofdstuk begint met de aanleiding en een beschrijving van de probleemstelling van het onderzoek. Vervolgens wordt er in hoofdstuk twee, op basis van wetenschappelijke literatuur, een theoretisch kader geschetst waarin het begrip “motivatie” wordt toegelicht. Eerst wordt het onderscheid tussen intrinsieke- en extrinsieke motivatie beschreven en vervolgens worden, aan de hand van twee theorieën, factoren beschreven die van invloed zijn op de intrinsieke- en extrinsieke motivatie. In hoofdstuk drie zal het ontwerp van het onderzoek beschreven worden. Hierbij worden, naast het type onderzoek, ook de opzet en de onderzoeksmethode behandeld. Hoofdstuk drie wordt afgesloten met een beschrijving van de variabelen uit het onderzoek en een korte toelichting op de uitgevoerde statistische analyses.

Hoofdstuk 4 betreft een toelichting van de resultaten van het onderzoek. Vervolgens worden in hoofdstuk vijf, de conclusie en de discussie, de onderzoeksvragen beantwoord en wordt beschreven wat de sterke - en minder sterke kanten van het onderzoek zijn. In hoofdstuk zes staan de adviezen, gebaseerd op de resultaten en conclusies van het onderzoek uit hoofdstuk vier en vijf, beschreven. Hoofdstuk zeven betreft de literatuurlijst. Hierin zijn alle bronnen te vinden die zijn gebruikt bij de totstandkoming van deze scriptie.

Tenslotte zijn in het laatste deel van de scriptie de bijlagen te vinden. De eerste bijlage betreft het analyseplan. Dit plan is een uitgebreide beschrijving van de statistische analyses die uitgevoerd worden. De tweede bijlage is de enquête die is opgesteld in het kader van dit onderzoek en zal worden afgenomen bij de deelnemers aan het huidige onderzoek. De derde bijlage betreft de operationalisatie die aan de hand van het literatuuronderzoek is opgesteld en heeft bijgedragen aan de totstandkoming van de enquête. De volgende bijlage is het codeboek, hierin staan alle variabelen uitgewerkt zoals deze in SPSS zijn opgenomen. Bijlage 5 tot en met 9 bevatten schematische weergaven van de onderzoeksresultaten. De laatste bijlage betreft de authenticiteitsverklaring.

2. Theoretisch kader

Vanuit de opdrachtgever, Dhr. Henri van den Boogaard, blijkt dat het voor veel (potentiële) deelnemers lastig is om gemotiveerd te raken voor de MBO bedrijfsopleiding *professioneel verkoopmedewerker supermarkt* niveau 2 voor Sligro/EMTÉ. Vansteenkiste, Soenens, Sierens & Lens (2005) geven ook aan dat veel studenten weinig intrinsieke interesse tonen voor hun studie en dat ze daarom ondersteund moeten worden om hun best te doen. Naast het feit of iemand intrinsiek of extrinsiek gemotiveerd is, spelen er meerdere factoren een rol bij de totstandkoming van motivatie. Om, naast het onderscheid tussen intrinsieke- en extrinsieke motivatie, te onderzoeken welke factoren van invloed zijn geweest op de motivatie en het besluit van de huidige deelnemers om al dan niet deel te nemen aan de bovengenoemde MBO bedrijfsopleiding, wordt hieronder dieper ingegaan op de literatuur.

2.1 Intrinsieke- en extrinsieke motivatie

In een artikel van Vansteenkiste, Sierens, Soenens & Lens (2007) staat beschreven dat motivatie te verdelen is in intrinsieke en extrinsieke motivatie. Wanneer mensen vanuit zichzelf de interesse hebben om iets te leren, dan zijn ze intrinsiek gemotiveerd. Intrinsieke motivatie valt te omschrijven als het uitvoeren van een bepaalde handeling omwille van de handeling zelf (Deci & Ryan, 2000). Wanneer iemand bijvoorbeeld geïnteresseerd is in geschiedenis en daarom zichzelf hierin verdiept, dan geeft deze handeling op zichzelf al voldoening voor deze persoon (Thijssen, Oprel & Meulenhof, 2010). De deelnemers aan de MBO bedrijfsopleiding zijn studenten en studenten, die intrinsiek gemotiveerd zijn voor een opleiding, verwezenlijken hun interesses door middel van deze opleiding, waardoor zij tijdens hun studie een gevoel van psychologische vrijheid of autonomie ervaren (Deci, Gagné, Kornazheva, Leone, Ryan & Usunov, 2001).

Tegenover intrinsieke motivatie staat extrinsieke motivatie. Volgens Thijssen et al. (2010) spreek men van extrinsieke motivatie wanneer een bepaalde handeling wordt uitgevoerd vanwege externe factoren zoals bijvoorbeeld beloningen of straffen. Wanneer men kijkt naar de motivatie van studenten dan zijn deze extern gemotiveerd wanneer zij leren en studeren omdat zij de verwachting hebben dat deze handelingen tot positieve, externe, resultaten leiden (Deci & Ryan, 2008). Dit kan dus bijvoorbeeld zijn wanneer iemand studeert om een voldoende voor een toets te halen, wanneer iemand vanuit zijn omgeving wordt verplicht om te studeren of wanneer iemand een voldoende voor een toets wil behalen omdat hier een bepaalde beloning tegenover staat (Vansteenkiste et al., 2007). Intrinsiek gemotiveerde studenten zijn, in vergelijking met extrinsiek gemotiveerde studenten, zelfstandiger, hebben meer zin om te leren, hebben meer discipline en weten daarmee beter vol te houden waardoor zij hogere prestaties leveren (Goes, 2009).

Gezien dat intrinsiek gemotiveerde studenten over het algemeen meer zin hebben om te leren en hogere prestaties leveren, wordt dit onderscheid, tussen intrinsieke- en extrinsieke motivatie, meegenomen in het onderzoek door bij de deelnemers aan de betreffende MBO bedrijfsopleiding na te gaan of zij meer intrinsiek- of extrinsiek gemotiveerd zijn voor deze opleiding.

2.2 Zelf-Determinatie Theorie

Een theorie die betrekking heeft op motivatie is de Zelf-Determinatie Theorie (ZDT; Deci & Ryan, 2000). De ZDT heeft een bijzondere plek ingenomen binnen de motivatiepsychologie gezien dat deze van een positief mensbeeld uitgaat (Deci & Ryan, 2000). De ZDT is op basis van wetenschappelijk onderzoek ontwikkeld en inmiddels is deze theorie ook toegepast op de arbeidscontext en is empirisch aangetoond dat de theorie in deze context bruikbaar is (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Lens & Andriessen, 2009).

Volgens een artikel van Vansteenkiste, Simons, Lens & Soenens (2004) is het mogelijk om, middels de ZDT, de kwaliteit van motivatie te onderzoeken en wordt hierbij onderscheid gemaakt tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie. Daarnaast gaat de ZDT ook in op het feit of iemand “gedwongen” of “vrijwillig” een bepaalde activiteit uitvoert (gecontroleerd of autonoom) (Deci & Ryan, 2008). Mensen kunnen dus op verschillende manieren en om verschillende redenen gemotiveerd worden voor het vertonen van bepaald gedrag.

Volgens de ZDT hebben mensen van nature de neiging om intrinsiek gemotiveerd gedrag te vertonen (Rovers, 2010). Dit wil zeggen dat mensen van zichzelf gemotiveerd zijn om nieuwe dingen te onderzoeken, te leren en om zichzelf te ontplooien (Goes, 2009). Mensen ervaren meer bevrediging wanneer zij het idee hebben zelf de controle te hebben over het gedrag dat zij vertonen (interne locus of control) in tegenstelling tot gedrag dat vertoond wordt door externe factoren (externe locus of control) (Deci & Ryan, 2000). Het gedrag van mensen kan volgens de theorie wel beïnvloed worden door extrinsieke motivatie, maar vaak is het voor deze mensen lastig om het vertoonde gedrag vast te houden (Rovers, 2010). Wanneer iemand een intrinsiek doel voor ogen heeft en op een autonome manier gemotiveerd is, resulteert dit in het feit dat deze persoon meer inspanning zal leveren, de uit te voeren activiteit leuker en zinvoller ervaart, meer diepgaand zal leren en hogere punten zal halen ten opzichte van iemand die een extrinsiek doel voor ogen heeft en op een controlerende manier gemotiveerd is (Vansteenkiste et al., 2004)

De ZDT gaat ervan uit dat mensen op een proactieve manier hun omgeving vormgeven in plaats van reactief (Van den Broeck et al., 2009). Echter om proactief en optimaal te kunnen functioneren hebben de mensen wel uitdagingen en ruimte nodig om actie te ondernemen. Wanneer men te maken krijgt met een ongeorganiseerde of juist een overdreven gecontroleerde omgeving, zal de neiging van deze personen om te groeien tegengewerkt worden. Dit zal als frustrerend ervaren worden waardoor ze gedemotiveerd en contraproductief kunnen worden (Van den Broeck et al., 2009). Mensen zijn van nature geneigd om extern gestuurd gedrag eigen te maken zodat het gedrag op een meer autonome manier wordt uitgevoerd. Dit “eigen maken” wordt internalisatie- of verinnerlijgingsproces genoemd en dit proces en het optimaal functioneren worden bevorderd door een autonomieondersteunende context (Vansteenkiste & Neyrinck, 2010).

Om een autonomieondersteunende omgeving te creëren dient er vanuit een opleiding geluisterd te worden naar de vragen en zorgen van de studenten, moet er tijd ingeruimd worden om deze vragen te beantwoorden, moet er opbouwende feedback gegeven worden en moet er vanuit de opleiding gevraagd worden naar de wensen en/of problemen van de studenten (Vansteenkiste et al.,

2004). Verder dient de opleiding keuzemogelijkheden aan te bieden of, wanneer dit geen optie is, een heldere uitleg te geven voor de uitvoering van een bepaalde taak (Deci & Ryan, 2008).

2.2.1 Aangeboren psychologische behoeften

De ZDT veronderstelt dat intrinsieke motivatie wordt bereikt wanneer wordt voldaan aan drie aangeboren psychologische behoeften, te weten; autonomie, competentie en relationele verbondenheid (Deci et al., 2001).

De behoefte aan relationele verbondenheid kan gezien worden als het feit dat iemand relaties op wil bouwen met anderen en deel uit wil maken van een hechte groep (Van den Broeck et al., 2009). Bij de ZDT gaat men ervan uit dat het sociale contact diepgaand moet zijn en betekenis moet hebben om ervoor te zorgen dat mensen zich daadwerkelijk verbonden voelen (Kennedy, 2007). Wanneer iemand gemotiveerd wil zijn voor een opleiding dan is het dus van nature noodzakelijk dat deze persoon zich verbonden voelt met anderen die ook deel (gaan) nemen aan deze opleiding en zich onderdeel voelen van de deelnemende groep.

Competentie wordt in de ZDT, zoals hierboven beschreven, gezien als een aangeboren behoefte. Wanneer iemand zich bekwaam acht voor een bepaalde opgave, zal hij/zij meer vertrouwen hebben in de uitvoering hiervan en is deze meer in staat zich aan te passen aan de veranderende omgeving (Deci et al., 2001). Wanneer men dus gemotiveerd zou moeten zijn voor een bepaalde opleiding, heeft men de aangeboren behoefte om zich hier bekwaam voor te voelen. Heeft iemand op voorhand het gevoel dat hij kan slagen, dan is de kans ook groter dat dit hem of haar lukt in tegenstelling tot self-efficacy, waarbij eerst succes ervaren moet worden om vervolgens het gevoel te hebben bekwaam te zijn om een bepaald doel te bereiken.

Tenslotte is er nog de aangeboren behoefte aan autonomie. Dit komt er eigenlijk op neer dat mensen het gevoel moeten hebben dat ze zelf aan de basis staan van hun keuze om iets al dan niet te doen. Ze moeten dus een zekere mate van psychologische vrijheid ervaren (Guo, 2007). Het gevoel van psychologische vrijheid kan volgens de ZDT gecreëerd worden door degenen die gemotiveerd moeten zijn bepaalde keuzemogelijkheden of invloed te geven. Er wordt dus aan de behoefte aan autonomie voldaan wanneer iemand voor 100% achter zijn eigen gedrag staat, ook al wordt dit gedrag door iemand anders opgeroepen (Van den Broeck et al., 2009). Wanneer iemand gemotiveerd moet zijn voor een opleiding is het dus noodzakelijk dat deze persoon het gevoel ervaart dat deze zelf de keuze maakt om deel te nemen aan de opleiding en hier volledig achter staat. Daarnaast kan het kan het goed zijn om deze persoon nog bepaalde keuzemogelijkheden of invloed toe te kennen met betrekking tot de voor ogen hebbende opleiding.

In het huidige onderzoek zullen de drie psychologische basisbehoeften bij de huidige deelnemers aan de betreffende MBO bedrijfsopleiding onderzocht worden om na te gaan in hoeverre zij deze behoeften herkennen en bevrediging van deze behoeften ervaren. Op deze manier zal onderzocht worden of de deelnemers al dan niet, volgens de ZDT, intrinsiek gemotiveerd deelnemen aan de MBO bedrijfsopleiding en van welke van de drie aangeboren psychologische basisbehoeften dit voornamelijk afhankelijk is.

2.3 Expectancy Theory of Motivation

Binnen de literatuur van de organisatiepsychologie worden de motivatiemodellen over het algemeen verdeeld in twee categorieën: 'content'-theorieën en 'process'-theorieën. 'Content'-theorieën over motivatie zeggen iets over de interne attributie van een individu terwijl de 'process'-theorieën iets zeggen over de interactie van een individu met de omgeving (Sloof & Praag, 2007). In het huidige onderzoek wordt onderzocht welke factoren van invloed zijn geweest op de intrinsieke- en extrinsieke motivatie van de huidige deelnemers aan de betreffende MBO bedrijfsopleiding. Extrinsieke motivatie wordt beïnvloed door factoren uit de omgeving en vandaar dat ervoor gekozen is om een "process"-theorie in het onderzoek op te nemen.

De Expectancy Theory of Motivation (Verwachtingstheorie; Vroom 1964) is een 'process'-theorie over motivatie. De belangrijkste onderzoekers van deze theorie zijn Vroom, Porter en Lawler (De Lange, 2010). Vroom beschrijft motivatie als de "kracht" die een persoon aanstuurt om een bepaalde actie uit te voeren. Deze kracht wordt bepaald door de verwachting van de persoon over zijn kans van slagen, dat de uitvoering van de actie een bepaald resultaat oplevert en de waardering (valentie) van dat resultaat (Lawler & Suttle, 1973). Personen zouden meer gemotiveerd zijn voor het uitvoeren van een bepaalde taak of handeling, wanneer zij een bepaald nut en waarde hiervan inzien en verwachten (Van der Locht, in press).

De theorie van Vroom (1964) wordt ook wel het Valence (valentie) – Instrumentality (instrumentaliteit) – Expectancy (verwachting) Model (VIE Model) genoemd (Elding, 2005). De drie bovenstaande constructen uit de theorie van Vroom (1964) zijn abstract omschreven en daardoor multi-interpretabel (Thierry & Van Eerde, 1996). Om misverstanden te voorkomen worden de drie constructen hieronder nader toegelicht zoals ze in dit onderzoek worden verstaan.

2.3.1 Valentie

In de theorie wordt dit concept beschreven als alle mogelijke affectieve oriëntaties richting beloningen en dit wordt veelal geïnterpreteerd als de aantrekkelijkheid of geanticipeerde bevrediging met betrekking tot de voor ogen hebbende beloning (Thierry & Van Eerde, 1996). Ook wordt in dit concept de voorkeur, die een persoon heeft voor een beloning en de mate waarin deze aansluit bij de persoonlijke doelen van de persoon, meegerekend. De voorkeur kan uitgaan naar een intrinsieke- of extrinsieke beloning (Elding, 2005).

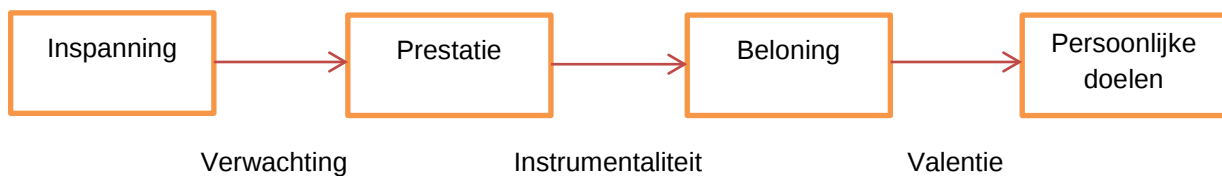
2.3.2 Instrumentaliteit

In de theorie wordt dit concept beschreven als beloning-beloning associatie en dit wordt niet alleen geïnterpreteerd als de relatie tussen het behalen van de ene beloning en een andere beloning, maar meer wordt het gezien als de verwachting van een persoon over het ontvangen van een bepaalde beloning wanneer een bepaald resultaat wordt bereikt of een prestatie wordt geleverd (Thierry & Van Eerde, 1996). Dus in hoeverre dient de geleverde prestatie als instrument om een bepaalde beloning te krijgen?

2.3.2 Verwachting

In de theorie wordt verwachting beschreven als de subjectieve kans dat het uitvoeren van een actie of het leveren van inspanning leidt tot het leveren van een bepaalde prestatie (Thierry & Van Eerde, 1996). Dit wordt vaak geïnterpreteerd als de verwachting die een persoon heeft over de kans van slagen van een bepaalde handeling of actie. Bij die verwachting wordt ervan uitgegaan dat een bepaalde hoeveelheid inspanning tot een gewenst resultaat zal leiden (Elding, 2005).

Bovenstaande drie concepten zijn in de theorie verwerkt in een formule die de motivatie van een persoon bepaalt. De formule luidt als volgt: $\text{motivatie} = \text{verwachting} \times \text{instrumentaliteit} \times \text{valentie}$ (Isaac, Pitt & Zerbe, 2001). Wanneer één van deze factoren nul zou zijn dan ontbreekt de motivatie van de betreffende persoon om inspanning te leveren (Miner, 2005).



Figuur 1: Schematische weergave verwachtingstheorie Vroom.

In figuur 1 is te zien dat iemand inspanning zal leveren wanneer deze de verwachting heeft, dat de te behalen prestatie ook daadwerkelijk haalbaar is (Miner, 2005). Het leveren van deze prestatie dient op zijn beurt als instrument voor het behalen van een bepaalde beloning waarvan verwacht wordt dat deze tegenover het behalen van de prestatie staat (Miner, 2005). Afhankelijk van het persoonlijke doel van de betreffende persoon voldoet de voorkeur van deze persoon voor een bepaalde beloning en de waardering (valentie) hiervan wel of niet (Lawler & Suttle, 1973; Miner, 2005; De Lange, 2010).

In het huidige onderzoek zullen de drie concepten; valentie, instrumentaliteit en verwachting bij de huidige deelnemers aan de betreffende MBO bedrijfsopleiding onderzocht worden. Hierdoor wordt getracht na te gaan of zij dezelfde verwachtingen hebben gehad, bij het maken van de keuze om deel te nemen aan de MBO bedrijfsopleiding, zoals deze in de theorie beschreven worden. Daarnaast zal ook onderzocht worden in hoeverre de huidige deelnemers aan de betreffende MBO bedrijfsopleiding ervaren dat de MBO bedrijfsopleiding inspeelt op deze verwachtingen en de deelnemers, volgens de verwachtingstheorie, extrinsiek gemotiveerd deelnemen aan de MBO bedrijfsopleiding.

2.4 Bruikbaarheid theoretisch kader

Aan de hand van het bovenstaande literatuuronderzoek is de operationalisatie uit bijlage 3 opgesteld. Er is een duidelijk onderscheid gemaakt tussen intrinsieke- en extrinsieke motivatie gezien dat meer intrinsieke motivatie gewenst is bij de huidige deelnemers aan de betreffende MBO bedrijfsopleiding. Daarnaast zijn in de Zelf-Determinatie Theorie van Deci & Ryan (2000) drie psychologische basisbehoeften beschreven die van invloed zijn op intrinsieke motivatie. Deze basisbehoeften zijn: behoefte aan autonomie, behoefte aan competentie en behoefte aan relationele verbondenheid. Van deze drie basisbehoeften wordt bij de huidige deelnemers aan de betreffende MBO bedrijfsopleiding onderzocht in hoeverre deze van invloed zijn geweest op hun intrinsieke motivatie en of zij hebben ervaren dat de MBO bedrijfsopleiding hen voorziet in deze behoeften.

In de verwachtingstheorie van Vroom (1964) worden drie concepten beschreven die van invloed zijn op de extrinsieke motivatie. De drie concepten; verwachting, instrumentaliteit en valentie, zijn namelijk gericht op de verwachting ten aanzien van de kans van slagen voor een bepaalde handeling, het al dan niet verwachten van een bepaalde beloning hiervoor en de waardering van deze te verwachten beloning. Dit is dus extrinsiek georiënteerd. Van deze drie concepten wordt, bij de huidige deelnemers aan de betreffende MBO bedrijfsopleiding, onderzocht in hoeverre deze van invloed zijn geweest op hun extrinsieke motivatie en in hoeverre zij hebben ervaren dat de betreffende MBO bedrijfsopleiding inspeelt op deze concepten.

3. Onderzoeksopzet

In dit hoofdstuk wordt de opzet van het onderzoek binnen de MBO bedrijfsopleiding *professioneel verkoopmedewerker supermarkt* niveau 2 voor Sligro/EMTÉ beschreven. Allereerst zal toegelicht worden wat voor type, kwalitatief of kwantitatief, het huidige onderzoek betreft. Vervolgens wordt de methode van het onderzoek behandeld waarbij dieper in wordt gegaan op de populatie en de dataverzamelmethode. Vervolgens worden de schalen, waarop de onderzoeksvariabelen gemeten zullen worden, beschreven. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een beknopte beschrijving van mogelijke data-analyses.

3.1 Type onderzoek

Het onderzoek is een kwantitatief, explorerend onderzoek. In het huidige onderzoek wordt gezocht naar de samenhang tussen het al dan niet aanwezig zijn/ervaren van bepaalde factoren die een positieve bijdrage kunnen leveren aan de motivatie en het al dan niet gemotiveerd zijn voor/deel kunnen nemen aan de MBO bedrijfsopleiding *professioneel verkoopmedewerker supermarkt* niveau 2.

3.2 Methode van onderzoek

Om de centrale vraag te beantwoorden is gekozen voor een survey. Er wordt er een vragenlijst opgesteld die groepsgewijs op verschillende vestigingen van Helicon Bedrijfsopleidingen afgenomen zal worden. Indien de vragenlijst door voldoende participanten ingevuld en vervolgens grondig geanalyseerd wordt, kan deze antwoord geven op de onderliggende onderzoeksvragen. Wanneer deze onderzoeksvragen beantwoord zijn, formuleren de tweede en de vierde deelvraag tezamen het antwoord op de centrale onderzoeksvraag.

3.2.1 Populatie en streekproef

De populatie van het onderzoek bestaat uit de huidige deelnemers (n=55) aan de MBO bedrijfsopleiding *professioneel verkoopmedewerker supermarkt* niveau 2 van Sligro/EMTÉ. De groep huidige deelnemers bestaat uit zowel mannen als vrouwen, de verdeling hiervan is nog niet bekend. De leeftijd van deze deelnemers varieert van 18 tot 50. Voor een betrouwbaarheidsniveau van 99% dient te steekproef uit 51 respondenten te bestaan. Aan het onderzoek hebben 53 respondenten deelgenomen. Hiermee is een hoog betrouwbaarheidsniveau behaald.

3.2.2 Dataverzamelmethode

Voorafgaand aan de uitvoering van het onderzoek is een literatuurstudie uitgevoerd. De literatuurstudie was gericht op het begrip “motivatie” en de factoren die van invloed zijn op motivatie. Uit deze literatuurstudie kwam naar voren dat het onderscheid tussen intrinsieke- en extrinsieke motivatie van belang was. Daarnaast zijn ook twee wetenschappelijke theorieën; Zelf-Determinatie Theorie (ZDT; Deci & Ryan, 2000) en Expectancy Theory of Motivation (Verwachtingstheorie; Vroom, 1964), met betrekking tot motivatie middels de literatuurstudie onderzocht en beschreven. Vanuit de ZDT kwam een drietal factoren naar voren die van invloed zijn op motivatie, namelijk: autonomie, competentie en relationele verbondenheid. Vanuit de Verwachtingstheorie kwamen eveneens drie factoren naar voren die van invloed zijn op motivatie en dit zijn: verwachting, instrumentaliteit en valentie. Op basis van deze factoren, en het onderscheid tussen intrinsieke- en extrinsieke motivatie, is in het huidige onderzoek door de onderzoeker een enquête opgesteld om de data te verzamelen.

Kort voor de eerste dataverzameling is, in overleg met de opdrachtgever, telefonisch contact opgenomen met de trainers van de MBO bedrijfsopleiding waarin het onderzoek is aangekondigd. Vervolgens is de enquête, over een aantal weken verspreid, schriftelijk afgenomen op de verschillende vestigingen (Tilburg, Boxtel, Apeldoorn, Geldermalsen en Nijmegen) waar de MBO bedrijfsopleiding gerealiseerd wordt. Door de enquête face-to-face is af te nemen heeft dit geresulteerd in een hoge respons.

3.2.3 Variabelen

In het huidige onderzoek wordt gebruik gemaakt van een enquête om de data te verzamelen. In deze enquête zijn stellingen opgenomen die verschillende schalen dienen te meten. Deze schalen zullen verderop nader worden toegelicht. De voor het huidige onderzoek opgestelde enquête is te vinden in bijlage 2. Alle variabelen zijn, indien anders vermeld, op intervalniveau gemeten.

De schalen die de factoren, die van invloed zijn op motivatie, meten, zijn afgeleid uit twee verschillende theorieën die betrekking hebben op motivatie, namelijk: de Zelf-Determinatie Theorie van Deci en Ryan (2000) en de Verwachtingstheorie van Vroom (1964). Doordat alle factoren in een aparte schaal worden gemeten is het mogelijk om voor de afzonderlijke factoren na te gaan in hoeverre deze een rol spelen in de motivatie van de deelnemers aan de MBO bedrijfsopleiding. Verder zijn er ook twee schalen die het soort motivatie meten, namelijk: intrinsiek en extrinsiek. De verschillende schalen worden hieronder toegelicht.

Demografische variabelen

Aan het begin van de enquête werden twee demografische vragen gesteld. De respondenten werd gevraagd hun leeftijd in te vullen (in jaren) en hun geslacht. Deze variabelen zijn niet noodzakelijk voor het onderzoek, maar de onderzoeker tracht te achterhalen of deze variabelen van invloed zijn op de overige variabelen. Hiervoor zal de variabele “leeftijd” verdeeld worden in klassen van 18-25 jaar en 26-50 jaar en is daardoor een ordinale variabele. De variabele “geslacht” heeft een nominaal meetniveau.

Intrinsieke motivatie

De variabele 'intrinsieke motivatie' wordt gemeten door vijf stellingen. Deze stellingen zijn respectievelijk de items 1, 6, 10, 20 en 38 van de enquête. Een voorbeeld van één van deze items is: *"Ik neem deel aan deze opleiding omdat ik het interessant vind"*. De respondenten kunnen op een vijf-punts Likertschaal aangeven in hoeverre zij het met de stellingen eens zijn.

Extrinsieke motivatie

Deze variabele betreft een schaal bestaande uit wederom vijf stellingen. De items uit de enquête die bij deze schaal horen zijn: 2, 5, 11, 21 en 29. Middels een vijf-punts Likertschaal konden de respondenten aangeven in hoeverre zij het met deze stellingen eens waren. Eén van deze stelling luidt als volgt: *"Ik neem deel aan deze opleiding omdat hier een beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.) tegenover staat"*.

Autonomie

Deze variabele meet de behoefte van de respondenten aan autonomie en de mate waarin zij ervaren dat de MBO bedrijfsopleiding in deze behoeften voorziet. De schaal bestaat uit vijf stellingen die afgeleid zijn van de ZDT van Deci & Ryan (2000). De items uit de enquête die overeenkomen met deze stellingen zijn; 3, 22, 26, 31 en 35. De respondenten konden op een vijf-punts Likertschaal aangeven in hoeverre zij het eens waren met de stellingen. Eén van de items waar de respondenten hun mening over moesten geven was: *"Het is mijn beslissing geweest om deel te nemen aan deze opleiding"*.

Competentie

Deze variabele meet de behoefte van de respondenten aan autonomie en de mate waarin zij ervaren dat de MBO bedrijfsopleiding in deze behoeften voorziet. Ook deze schaal bestaat uit vijf stellingen die opgesteld zijn aan de hand van de ZDT van Deci en Ryan (2000). De items uit de enquête die bij deze schaal horen zijn: 7, 17, 28, 32 en 36. Eén van de stelling was negatief opgesteld. Na hercodering is ook de score op deze stelling meegenomen in het onderzoek. Eén van de stellingen was als volgt geformuleerd: *"Ik beschik over voldoende kwaliteiten om deze opleiding succesvol af te ronden"*. Ook bij deze stellingen konden respondenten middels een vijf-punts Likertschaal aangeven in hoeverre zij het met deze stellingen eens waren.

Relationele verbondenheid

Deze variabele meet de behoefte van respondenten aan relationele verbondenheid, ofwel de behoeften hebben om zich verbonden te voelen met anderen en het gevoel te hebben onderdeel te zijn van een groep. De schaal bestaat wederom uit vijf stellingen die zijn afgeleid van de ZDT van Deci en Ryan (2000). De items uit de enquête die deze stellingen betreffen zijn: 8, 13, 23, 34 en 40. Een voorbeeld van één van de items is: *"Ik heb het gevoel dat wij met alle deelnemers samen een groep vormen"*. De respondenten konden op een vijf-punts Likertschaal aangeven in hoeverre zij het eens waren met deze stellingen.

Verwachting

Deze variabele meet de verwachting van de respondenten ten aanzien van hun kans van slagen voor hetgeen ze gemotiveerd voor zijn. De schaal bestaat uit vijf stelling die zijn opgesteld aan de hand van de Verwachtingstheorie van Vroom (1964). De items uit de enquête die overeenkomen met de stellingen zijn: 14, 16, 18, 27 en 30. Eén van de stellingen was als volgt geformuleerd: *“Ik had, vooraf aan de opleiding, de verwachting dat ik hiervoor kon slagen”*. Ook nu konden respondenten op een vijf-punts Likertschaal aangeven in hoeverre zij het eens waren met de stellingen.

Instrumentaliteit

Deze variabele meet in hoeverre de respondenten verwachten dat het leveren van een bepaalde prestatie leidt tot een beloning. Omdat het begrip “beloning” breed verstaan kon worden door de respondenten is ervoor gekozen een klein aantal voorbeelden bij dit begrip te noemen. De voorbeelden die genoemd waren zijn; geld, promotie, diploma en schouderklopje. Deze voorbeelden werden gevolgd door “etc.” om aan te geven dat er nog meer vormen van beloning mogelijk waren. De schaal bestaat wederom uit vijf stellingen die zijn afgeleid van de Verwachtingstheorie van Vroom (1964). De items uit de enquête die bij deze schaal horen zijn: 12, 19, 25, 33 en 39. Een voorbeeld van één van de stellingen is: *“Ik had, voordat ik besloot deel te nemen aan de opleiding, het idee dat hier een beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.) tegenover zou staan”*. Ook bij deze stellingen konden respondenten op een vijf-punts Likertschaal aangeven in hoeverre zij het met de stellingen eens waren.

Valentie

Deze variabele meet de waardering van de respondent ten aanzien van de beloning die verwacht word. Dit is de laatste schaal waarvoor stellingen zijn opgesteld aan de hand van de Verwachtingstheorie van Vroom (1964). De stellingen zijn respectievelijk die items 4, 9, 15, 24 en 37 van de enquête. Een voorbeeld van één van de stelling is: *“De beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.), voor het slagen voor de opleiding, spreekt mij erg aan”*. Respondenten konden op een vijf-punts Likertschaal aangeven in hoeverre zij het met de stellingen eens waren.

3.2.4 Toepassing statistische analyses

Voor het uitvoeren van de statistische analyses is het programma SPSS 17 gebruikt. In eerste instantie zijn er beschrijvende statistieken uitgevoerd voor alle items en schalen. In deze beschrijvende statistieken zijn onder andere de volgende waarden opgenomen: het aantal items van de schaal, de Cronbach's alfa en de Cronbach's alfa indien een item uit de schaal wordt verwijderd. Een overzicht hiervan is te zien in *tabel 1* van hoofdstuk 4. Daarnaast zijn er ook, voor alle items van elke schaal, procentuele scores berekend, een overzicht hiervan is te vinden in bijlage 5.

Vervolgens zijn de items en de schalen getoetst op normaliteit. Hiervoor is gebruik gemaakt van de Kolmogorov-Smirnov toets. Hieruit bleek dat de meeste losse items niet normaal verdeeld waren, maar de schalen wel. In het volgende hoofdstuk zal dit verder worden besproken.

Het toetsen van de normaliteit is van belang voor het bepalen van de juiste correlatie analyse. Bij de normaal verdeelde schalen zijn regressie-analyses uitgevoerd. Bij de niet normaal verdeelde items is gekozen voor de Spearman's Rho correlatie gezien dat deze toets geen normaal verdeelde variabelen vereist. De oorspronkelijk beoogde analyses worden toegelicht in het analyseplan in bijlage 1.

4. Resultaten

In dit hoofdstuk wordt de data uit de enquête geanalyseerd. In de eerste paragraaf zullen de beschrijvende statistieken van de schalen worden behandeld. De betrouwbaarheid van de schalen zullen hier toegelicht worden. In de volgende paragraaf worden de items en de schalen getoetst op hun normaliteit. In paragraaf 4.3 zullen de Spearman's Rho correlatie analyses weergegeven en toegelicht worden. Vervolgens komen in paragraaf 4.4 de regressie-analyses aan bod. Tot slot zullen in paragraaf 4.5 nog twee frequentietabellen weergegeven en toegelicht worden die betrekking hebben op de bijdrage van de betreffende MBO bedrijfsopleiding aan de motivatie van de huidige deelnemers.

4.1 Beschrijvende statistieken

In *tabel 1* worden de beschrijvende statistieken van de schalen uit het onderzoek weergegeven. Hierin staan het aantal items van de schalen, de Cronbach's alfa (α) en de Cronbach's alfa wanneer een item uit de schaal wordt verwijderd.

Tabel 1: Beschrijvende statistieken

Schaal	Nr. of items	Cronbach's alfa (α)	Cronbach's alfa if item deleted
Intrinsiek gemotiveerd	5	.826	
Extrinsiek gemotiveerd	5	.319	.505
Autonomie	5	.391	.533
Competentie	5	.811	
Relationele verbondenheid	5	.799	
Verwachting	5	.736	
Instrumentaliteit	5	.869	
Valentie	5	.681	.778

Uit bovenstaande tabel valt af te lezen dat drie schalen; Intrinsiek gemotiveerd, Competentie en Instrumentaliteit, als erg betrouwbaar ($\alpha \geq .80$) kunnen worden gezien. De schalen "Relationele verbondenheid" en "Verwachting" hebben een iets lagere alfa, maar zijn nog steeds goed betrouwbaar ($\alpha \geq .70$). Cronbach's alfa ligt altijd tussen 0 en 1, maar hoe dichter deze bij de 1 ligt, des te groter is de interne consistentie van de items van de schaal.

De onderzoeker houdt een Cronbach's alfa van .70 aan als ondergrens van betrouwbaarheid. Vandaar dat de interne consistentie van de schalen "Extrinsiek gemotiveerd", "Autonomie" en "Valentie" twijfelachtig zijn.

In de analyses is naar voren gekomen dat het vierde item uit de schaal “Valentie” ($r=.066$) een lage correlatie heeft met de overige items uit de schaal. Indien dit item verwijderd word, verhoogd dit de Cronbach’s alfa voor deze schaal naar .778. Hierdoor stijgt de betrouwbaarheid van de schaal naar een acceptabele waarde en vandaar dat is besloten om dit item niet mee te nemen in de analyses van het onderzoek.

Voor de overige twee schalen; “Extrinsiek gemotiveerd” en “Autonomie”, geldt dat de onderliggende items niet samengevoegd worden tot een schaal, gezien dat de Cronbach’s alfa te laag is om deze schalen als betrouwbaar te bestempelen. Zelfs wanneer bij elk van de schalen de items met de laagste correlatie verwijderd zouden worden blijft de onderlinge consistentie te klein. Verdere berekeningen voor deze schalen zullen op item-niveau gedaan worden.

4.1.1 Procentuele scores schalen

Om een concreter beeld te schetsen van de scores op de schalen uit het onderzoek zijn er grafieken gemaakt van de procentuele scores per item per schaal. Deze grafieken zijn te vinden in bijlage 5. In deze paragraaf worden de procentuele scores per schaal toegelicht. De procentuele scores van de items van de twee beoogde schalen “Extrinsiek gemotiveerd” en “Autonomie” worden ook als schaal toegelicht, gezien dat de procentuele scores op item-niveau zijn berekend.

4.1.1.1 Procentuele scores “Intrinsiek gemotiveerd”

In de itempercentages (zie bijlage 5) valt op dat, op alle items, het merendeel van de respondenten aangeeft het (geheel) eens te zijn met de stellingen en daarmee hoog scoren op intrinsiek gemotiveerd zijn. Verder valt op dat, op drie van de vijf items, geen van de respondenten aangeeft het geheel oneens te zijn met de stellingen. Daarnaast valt af te lezen dat 65% van de respondenten vind dat deelnemen aan de opleiding hen voldoening geeft. Bijna evenveel respondenten, respectievelijk 83% en 87%, geven aan deel te nemen aan de opleiding omdat zij dit interessant vinden en omdat zij graag meer willen leren over hun vakgebied. Evenveel respondenten, 72%, geeft aan zelf te hebben gekozen om deel te nemen aan de opleiding en dit te doen omdat zij dit leuk vinden.

4.1.1.2 Procentuele scores “Extrinsiek gemotiveerd”

In bijlage 5 is, in het overzicht van de itempercentages, af te lezen dat nagenoeg evenveel respondenten, respectievelijk 32% en 33%, aangeven deel te nemen aan de opleiding vanwege de beloning die hier tegenover staat als dat ze niet vanwege deze beloning deelnemen. Een kleine meerderheid van de respondenten, 43%, geeft aan deel te nemen aan de opleiding omdat zij hierdoor meer zekerheid krijgen in het behouden van hun baan. Het valt op dat, op de laatste drie items, het merendeel van de respondenten aangeeft het (geheel) oneens te zijn met deze stellingen. Mogelijkerwijs is dit het resultaat van sociale wenselijkheid, dit wordt verder toegelicht in het volgende hoofdstuk.

4.1.1.3 Procentuele scores “Autonomie”

In het overzicht van de itempercentages uit bijlage 5 valt op dat er overwegend positief gescoord wordt op alle items. Er zijn slechts twee items waarvan een klein aantal respondenten aangeeft het hier geheel oneens mee te zijn. Verder valt af te lezen dat maar liefst 81% van de respondenten het goed vindt van zichzelf ervoor te hebben gekozen deel te nemen aan de opleiding. Er zijn nagenoeg evenveel respondenten, respectievelijk 47% en 43%, die neutraal staan tegenover de stelling dat wanneer zij ideeën aandragen dat daar iets mee wordt gedaan, als die het eens zijn met dezelfde stelling. 81% van de respondenten geeft aan het (geheel) eens te zijn met de stelling dat Helicon niet heeft aangedrongen tot deelname aan de opleiding. Het merendeel van de respondenten, 57%, geeft aan de mogelijkheid te hebben om ideeën in te brengen die de opleiding beter kunnen maken. Tot slot geeft 83% van de respondenten aan dat het hun eigen beslissing is geweest om deel te nemen aan de opleiding.

4.1.1.4 Procentuele scores “Competentie”

Wat opvalt, is dat bij slechts één van de vijf items geheel oneens wordt gescoord (zie itempercentages in bijlage 5). Dit is echter wel logisch gezien dat dit de stelling betreft die negatief gesteld was en zodoende ook gehercodeerd is. Verder valt af te lezen dat 77% van de respondenten vindt dat er vanuit de opleiding het gevoel wordt gegeven dat zij bekwaam zijn om deze succesvol af te ronden. Het merendeel van de respondenten, 61%, geeft dan ook aan niet te twifelen of zij zullen gaan slagen voor de opleiding. Dit is in overeenstemming met het feit dat nagenoeg evenveel respondenten, respectievelijk 70% en 68%, aangeven over voldoende kwaliteiten te beschikken en er vertrouwen in te hebben de opleiding succesvol af te ronden.

4.1.1.5 Procentuele scores “Relationele verbondenheid”

In het overzicht van de itempercentages uit bijlage 5 is af te lezen dat 77% van de respondenten vindt dat er vanuit de opleiding een groepsgevoel wordt gecreëerd. 62% van de respondenten geeft ook aan dat er vanuit de opleiding voor gezorgd wordt dat alle deelnemers contact leggen met elkaar. Een grote meerderheid van de respondenten van maar liefst 90% geeft aan goed overweg te kunnen met alle andere deelnemers. Tenslotte valt nog af te lezen dat evenveel respondenten, 75%, het gevoel hebben een groep te vormen met alle deelnemers als dat ze graag contact leggen met andere deelnemers van de opleiding.

4.1.1.6 Procentuele scores “Verwachting”

In de itempercentages (zie bijlage 5) is af te lezen dat 77% van de respondenten vooraf aan de opleiding het idee hadden dat zij een grote kans van slagen hadden. 43% van de respondenten had vooraf aan de opleiding echter geen beeld van hoeveel tijd en moeite het hen zou kosten om daarvoor te slagen. Waarbij 45% van de respondenten aangeeft dat de informatie over de opleiding hen niet heeft geholpen bij het schetsen van dit beeld. Wel geeft 74% van de respondenten aan dat de informatie over de opleiding hen het gevoel gaf dat zij daarvoor konden slagen. Tenslotte valt nog

af te lezen dat het merendeel van de respondenten, respectievelijk 79%, vooraf aan de opleiding de verwachting had daarvoor te gaan slagen.

4.1.1.7 Procentuele scores “Instrumentaliteit”

In bijlage 5 is, in het overzicht van de itempercentages, valt op dat er overwegend veel “neutraal” geantwoord is op de stellingen. Wanneer echter naar de overige percentages gekeken wordt, dan is af te lezen dat 43% van de respondenten een beloning verwacht wanneer zij zouden slagen voor de opleiding. 41% van de respondenten geeft ook aan een beloning te verwachten wanneer zij slagen door de informatie die zij over de opleiding hadden gekregen. Een iets hoger percentage, 51%, gaat er dan ook vanuit een beloning te krijgen wanneer zij geslaagd zijn voor de opleiding. Echter had slechts 34% van de respondenten voordat zij besloten deel te nemen aan de opleiding het idee dat hier een beloning tegenover zou staan.

4.1.1.8 Procentuele scores “Valentie”

In het overzicht van de itempercentages uit bijlage 5 valt op dat er over het algemeen positief wordt gescoord op alle vijf de items. Er valt af te lezen dat maar liefst 80% van de respondenten “hoopt” een beloning te krijgen wanneer zij slagen voor de opleiding. Verder valt af te lezen dat 38% van de respondenten vindt dat, uit de informatie over de opleiding, blijkt dat de beloning die ze krijgen wanneer ze slagen, aansluit bij wat zij daar graag voor wilden hebben. 58% van de respondenten gaf aan dat de kennis die zij opgedaan hebben tijdens de opleiding, al voldoende beloning is voor hen. Tenslotte valt nog af te lezen dat 53% van de respondenten zich aangesproken voelt door de beloning en 51% van de respondenten geeft ook aan dat de beloning aansluit bij hun persoonlijke doel.

4.2 Normaliteitstoetsen

Voordat verdere analyses gedaan konden worden was het noodzakelijk om per variabele na te gaan of deze normaal verdeeld is. Om te analyseren of een variabele significant afwijkt van de normale verdeling wordt er een normaliteitstoets uitgevoerd. In dit onderzoek werd ervoor gekozen om een goodness-of-fit toets te gebruiken. De toets die gebruikt werd was de Kolmogorov-Smirnov toets. Bij de Kolmogorov-Smirnov toets worden alle waargenomen en verwachte cumulatieve frequenties van elkaar afgetrokken en op basis van het grootste absolute verschil wordt een Z-waarde berekend. Bij de schalen die betrouwbaar bleken is voor de gehele schaal getoetst of deze normaal verdeeld is. De uitkomsten hiervan zijn te vinden in *tabel 2*. Gezien dat de onderlinge consistentie van de items uit de schalen “Extrinsiek gemotiveerd” en “Autonomie” te klein was, is op item-niveau gekeken of deze normaal verdeeld zijn. De uitkomsten hiervan zijn te vinden in *tabel 3*.

Tabel 2: Normaliteitstoets schalen

Schaal	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Intrinsiek gemotiveerd	1.176	.126
Competentie	1.015	.254
Relationele verbondenheid	1.113	.168
Verwachting	.846	.471
Instrumentaliteit	.864	.445
Valentie	.954	.323

In *tabel 2* is af te lezen dat voor alle schalen vastgesteld kan worden dat ze normaal verdeeld zijn. De tweezijdige overschrijdingskans (Asymp. Sig. (2-tailed)), voor de schalen zijn hoger dan .05. De nulhypothese dat de schalen normaal verdeeld zijn, wordt dus niet verworpen (bij $p \leq .05$).

Tabel 3: Normaliteitstoets losse items

Item	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
<u>Extrinsiek gemotiveerd</u>		
Stelling 2	1.475	.026
Stelling 5	1.869	.002
Stelling 11	2.068	.000
Stelling 21	1.567	.015
Stelling 29	1.404	.059
<u>Autonomie</u>		
Stelling 3	1.827	.003
Stelling 22	2.189	.000
Stelling 26	2.161	.000
Stelling 31	2.036	.001
Stelling 35	2.467	.000

In *tabel 3* is af te lezen dat met een betrouwbaarheid van 99.9% ($p \leq .001$) kan vastgesteld worden dat de items “Stelling 11”, “Stelling 22”, “Stelling 26” en “Stelling 35” niet normaal verdeeld zijn. Tevens is af te lezen dat in *tabel 3* dat “Stelling 2”, “Stelling 5”, “Stelling 21”, “Stelling 3” en “Stelling 31” op basis van 95% betrouwbaarheid ($p \leq .05$) significant afwijken van de normale verdeling. Voor item “Stelling 29” kan vastgesteld worden dat deze normaal verdeeld is. De tweezijdige overschrijdingskans (Asymp. Sig. (2-tailed)), voor dit item is hoger dan .05. De nulhypothese dat dit item normaal verdeeld is, wordt dus niet verworpen (bij $p \leq .05$).

Vanwege het feit dat voor de beoogde schaal “Autonomie” geen van de items normaal verdeeld zijn, is het niet mogelijk regressie-analyses uit te voeren met deze items. Een normaalverdeling van de items is immers een voorwaarde voor het doen van een regressie-analyse. Vandaar dat rangordecorrelaties berekend zijn voor deze items. De resultaten hiervan komen in de volgende paragraaf aan bod. Voor de beoogde schaal “Extrinsiek gemotiveerd” geldt dat één van de items, “Stelling 29”, normaal verdeeld is. Vanwege het eerder aangegeven, en nader toegelichte in het volgende hoofdstuk, mogelijke sociale wenselijkheid, wordt louter dit item gebruikt als representatie voor de beoogde schaal “Extrinsiek gemotiveerd”. Dit item wordt in de volgende paragraaf, middels een correlatie analyse, afgezet tegen “Intrinsiek gemotiveerd”. In paragraaf 4.4 wordt dit item nog gebruikt in een regressie-analyse.

4.3 Spearman's Rho correlatie analyses

In de voorgaande paragraaf is met de Kolmogorov-Smirnov toets geanalyseerd dat niet alle items uit het onderzoek voldoen aan de normale verdeling. Om deze reden is, aan de hand van de Spearman's Rho, de correlatie tussen de items van de beoogde schaal "Autonomie" en de schaal "Intrinsiek gemotiveerd" geanalyseerd. Bijlage 6 toont het overzicht van deze correlatie analyse. Er is bewust voor gekozen om onderlinge de correlaties van de beoogde schaal "Autonomie" achterwege te laten, gezien dat deze verder niet van belang zijn. Daarnaast is er ook een correlatie analyse uitgevoerd voor de schaal "Intrinsiek gemotiveerd" en het item uit de beoogde schaal "Extrinsiek gemotiveerd" welke in de voorgaande paragraaf is benoemd als representatief voor deze beoogde schaal. De correlatiecoëfficiënt (r_s) geeft de sterkte van het mogelijke verband aan tussen twee variabelen. Gezien dat de correlaties getoetst worden op zowel een 99%- als een 95%-betrouwbaarheidsinterval, zijn de p-waarden (Sig. (2-tailed)) ook opgenomen in de correlatiematrix en worden deze bij de toelichting ook benoemd.

Uit de correlatiematrix van de schaal "Intrinsiek gemotiveerd" en de items uit de beoogde schaal "Autonomie" valt af te lezen dat "Het is mijn beslissing geweest om deel te nemen aan deze opleiding" significant correleert met "Intrinsiek gemotiveerd" op basis van een 99%-betrouwbaarheidsinterval. Er is sprake van een vrij hoge significante correlatie tussen dit item en de schaal ($r_s = .585$, $p < .01$). "Ik heb de mogelijkheid om ideeën in te brengen die deze opleiding beter kunnen maken" correleert ook significant met "Intrinsiek gemotiveerd" ($r_s = .310$, $p < .05$), echter is deze correlatie gebaseerd op een 95%-betrouwbaarheidsinterval. Tenslotte is er, op basis van een 99%-betrouwbaarheidsinterval, een hoge significante correlatie geconstateerd tussen "Ik vind het goed van mezelf dat ik ervoor heb gekozen deel te nemen aan deze opleiding" en "Intrinsiek gemotiveerd" ($r_s = .603$, $p < .01$).

Uit de correlatiematrix, van de schaal "Intrinsiek gemotiveerd" en het representatieve item voor de beoogde schaal "Extrinsiek gemotiveerd", valt af te lezen dat er geen significante correlatie tussen deze beiden bestaat.

4.3.1 Wilcoxon-toets

Om iets te kunnen zeggen over de verdeling van de respondenten over de schaal "Intrinsiek gemotiveerd" en het representatieve item voor de beoogde schaal "Extrinsiek gemotiveerd", is ervoor gekozen om de Wilcoxon-toets uit te voeren. Getoetst wordt de nulhypothese dat er geen verschil is tussen beide verdelingen, indien er geen verschil is tussen beide verdelingen zullen de gemiddelde positieve en negatieve rangscores (ongeveer) aan elkaar gelijk zijn.

In de uitvoer van de Wilcoxon-toets in bijlage 7 is af te lezen dat bij 10 van de 53 respondenten de intrinsieke motivatie lager was dan de extrinsieke motivatie, en bij 40 respondenten was de intrinsieke motivatie hoger. In 3 gevallen was de intrinsieke motivatie gelijk aan de extrinsieke motivatie. Verder valt af te lezen dat uit de tweezijdige overschrijdingskans blijkt dat de motivatieverdeling over intrinsiek en extrinsiek met een zekerheid van 99.9% verschilt ($p < .001$).

4.4 Regressie-analyses

In deze paragraaf worden de resultaten van twee meervoudige regressie-analyses toegelicht. In de eerste regressie-analyse die is uitgevoerd zijn twee schalen; “Relationele verbondenheid” en “Competentie” afgezet tegen “Intrinsiek gemotiveerd”. Bij de tweede regressie-analyse zijn de schalen “Verwachting”, “Instrumentaliteit” en “Valentie” afgezet tegen het representatieve item voor de beoogde schaal “Extrinsiek gemotiveerd”. Middels de regressie-analyses wordt duidelijk welke onafhankelijke schalen, in welke mate, van invloed zijn op de afhankelijke schalen. Gezien dat men in het huidige onderzoek te maken heeft met een steekproef wordt de *Adjusted R Square* gebruikt om het percentage verklaarde variantie van de afhankelijke schaal te benoemen in plaats van de *R Square*, gezien dat deze laatste vaak te hoog wordt geschat bij steekproeven.

4.4.1 Regressie-analyse behoeften ZDT met Intrinsiek gemotiveerd

In de uitvoer van de regressie-analyse in bijlage 8 valt bij de Model Summary af te lezen dat de aangepaste determinatie coëfficiënt aangeeft dat slechts iets meer dan 14% van de variantie van “Intrinsiek gemotiveerd” wordt verklaard door de twee onafhankelijke schalen. Verder valt bij de ANOVA af te lezen dat, aan de hand van de toetsingsgrootte F , de nulhypothese ($H_0: \text{multiple } p = 0$) wordt verworpen ($\text{Sig} = .008$). Het model is dus significant met een betrouwbaarheid van 99%. Daarnaast valt bij de coëfficiënten af te lezen dat de partiële regressiecoëfficiënten (B) beiden positief zijn. Dit wil zeggen dat voor beide onafhankelijke variabelen in dit model geldt dat wanneer zij toenemen, de intrinsieke motivatie ook toeneemt. Bij meervoudige regressie moet elke partiële regressiecoëfficiënt afzonderlijk worden getoetst op significantie ($H_0: \beta_i = 0$). Het blijkt dat de regressiecoëfficiënt van “Competentie” significant van nul verschilt ($\text{Sig} = .006$). De schaal “Relationele verbondenheid” is niet significant ($\text{Sig} > .05$) en moet dus buiten de regressievergelijking worden gelaten. De multiple regressievergelijking ziet er als volgt uit:

$$\text{Intrinsiek gemotiveerd} = 1.610 + 0.374 * \text{Competentie}$$

De Beta-coëfficiënten geven tenslotte nog een indicatie van het relatieve belang van iedere onafhankelijke schaal. De schaal “Competentie” heeft de hoogste absolute Beta-waarde (.374) en heeft dus de meeste invloed op “Intrinsiek gemotiveerd”. Daarna komt “Relationele verbondenheid” met .195. Dat het relatieve gewicht van “Relationele verbondenheid” niet hoog is was te verwachten, gezien dat deze schaal niet significant bleek.

4.4.2 Regressie-analyse concepten Verwachtingstheorie met Extrinsiek gemotiveerd

In de uitvoer van de regressie-analyse in bijlage 8 valt bij de Model Summary af te lezen dat de aangepaste determinatie coëfficiënt aangeeft iets meer als 46% van de variantie van “Extrinsiek gemotiveerd” wordt verklaard door de drie onafhankelijke schalen. Verder valt bij de ANOVA af te lezen dat, aan de hand van de toetsingsgrootte F , de nulhypothese wordt verworpen ($\text{Sig} = .000$). Het model is dus significant met een betrouwbaarheid van 99.9%. Daarnaast valt bij de coëfficiënten af te lezen dat de partiële regressiecoëfficiënten van de schalen “Instrumentaliteit” en “Valentie”

positief zijn. Dit wil zeggen dat voor beide onafhankelijke variabelen in dit model geldt dat wanneer zij toenemen, de extrinsieke motivatie ook toeneemt. Voor de schaal “Verwachting” geldt dat de partiële regressiecoëfficiënt negatief is. Dit wil zeggen dat voor deze onafhankelijke variabele in dit model geldt dat wanneer deze toeneemt, de extrinsieke motivatie afneemt. Verder blijkt dat de regressiecoëfficiënt van “Instrumentaliteit” significant van nul verschilt (Sig = .007). De schalen “Verwachting” en “Valentie” zijn niet significant (Sig > .05) en moeten dus buiten de regressievergelijking worden gelaten. De multiple regressievergelijking ziet er als volgt uit:

$$\text{Extrinsiek gemotiveerd} = -.312 - 0.637 * \text{Instrumentaliteit}$$

De Beta-coëfficiënten geven tenslotte nog een indicatie van het relatieve belang van iedere onafhankelijke schaal. De schaal “Instrumentaliteit” heeft de hoogste absolute Beta-waarde (.487) en heeft dus de meeste invloed op “Extrinsiek gemotiveerd”. Daarna komt “Valentie” met .254 en dan “Verwachting” met -.019. Dat het relatieve gewicht van “Verwachting” gering is was te verwachten, gezien dat deze schaal het minst significant bleek.

4.5 Frequentietabellen bijdrage MBO bedrijfsopleiding

Om iets te kunnen zeggen over de bijdrage van de betreffende MBO bedrijfsopleiding aan de motivatie van de huidige deelnemers zijn er in de enquête stellingen opgenomen om dit te meten. Er zijn stellingen opgenomen die betrekking hebben op de bijdrage van de MBO bedrijfsopleiding aan de behoeften zoals beschreven vanuit de ZDT van Deci & Ryan (2000). Ook zijn er stellingen opgenomen die betrekking hebben op de bijdrage van de MBO bedrijfsopleiding aan de concepten zoals beschreven vanuit de Verwachtingstheorie van Vroom (1964). Gezien dat de losse items nagenoeg geen van alleen voldoen aan de normale verdeling is ervoor gekozen om bij de frequentietabellen wel de modus en de mediaan mee te nemen, maar niet het gemiddelde.

4.5.1 Frequentietabellen bijdrage aan behoeften ZDT

Uit de statistics is af te lezen dat voor alle items geldt dat zowel de modus als de mediaan 4 zijn. De score 4 komt overeen met het antwoord “Eens”. Dit antwoord is dus op alle items het meeste gegeven en betreft het middelste antwoord uit de gehele reeks antwoorden.

Verder valt uit de frequentietabel van het item “Er is vanuit Helicon niet aangedrongen om hieraan deel te nemen”, gericht op de behoefte aan autonomie, af te lezen dat de meeste respondenten (45.3%) het eens waren met deze stelling. 35.8 % van de respondenten was het volledig eens met deze stelling. Anders gesteld was 81.1% van de respondenten het eens of helemaal eens met deze stelling.

Uit de frequentietabel van het item “Er wordt vanuit de opleiding het gevoel gegeven dat ik hiervoor kan slagen”, gericht op de behoefte aan competentie, is af te lezen dat 32 respondenten, die tezamen 60.4% van de steekproef vormen, het eens waren met deze stelling. 26.4% stond neutraal tegenover de stelling. 9.4% van de respondenten was het volledig eens met de stelling. 3.8% van de respondenten was het oneens met de stelling en geen van de respondenten was het geheel niet eens met de stelling.

Uit de frequentietabel van het item “Er wordt vanuit de opleiding het gevoel gegeven dat ik bekwaam ben om deze succesvol af te ronden”, gericht op de behoefte aan competentie, valt op te maken dat de meeste respondenten, maar liefst 58.5%, het eens waren met de stelling. 20.8% stond neutraal tegenover de stelling. 17% was het geheel eens met de stelling. 1.9% was het oneens met de stelling en geen van de respondenten was het geheel oneens met de stelling.

Uit de frequentietabel van het item “Er wordt vanuit de opleiding voor gezorgd dat alle deelnemers contact leggen met elkaar”, gericht op de behoefte aan relationele verbondenheid, kan afgelezen worden dat de iets meer dan de helft van de respondenten, 50.9%, het eens was met de stelling. 34% van de respondenten stond neutraal tegenover de stelling. 11.3% was het geheel eens met de stelling. 3.8% van de respondenten was het oneens met de stelling en geen van de respondenten was het geheel oneens met de stelling.

Tenslotte valt uit de laatste frequentietabel, van het item “Er wordt vanuit de opleiding een groepsgevoel gecreëerd”, gericht op de behoefte aan relationele verbondenheid, af te lezen dat de meeste respondenten, 47.2%, het eens waren met de stelling. 30.2% was het geheel eens met de

stelling en 22.6% stond neutraal tegenover de stelling. Geen van de respondenten was het oneens of geheel oneens met de stelling.

4.5.2 Frequentietabellen bijdrage aan concepten Verwachtingstheorie

Uit de statistics valt af te lezen dat er verschillen bestaan tussen de modus en de mediaan voor de verschillende items. Deze varieerden tussen de score 2 en de score 4, die overeenkomen met het antwoord "Oneens" en het antwoord "Eens".

Verder valt uit de frequentietabel van het item "De informatie over de opleiding gaf mij een duidelijk beeld over hoeveel tijd en moeite het mij zou kosten om hiervoor te slagen", gericht op het concept "verwachting", is af te lezen dat de meeste respondenten, 34%, het oneens waren met de stelling. 30.2% van de respondenten was het eens met de stelling. 22.6% van de respondenten stond neutraal tegenover de stelling. 11.3% van de respondenten was het geheel oneens met de stelling en 1.9% van de respondenten was het geheel eens met de stelling. Anders gesteld was 45.3% van de respondenten het oneens of geheel oneens met de stelling in tegenstelling tot 32.1% van de respondenten die het eens of geheel eens waren met de stelling.

Uit de frequentietabel van het item "De informatie over de opleiding gaf mij het gevoel dat ik hiervoor kon slagen", gericht op het concept "verwachting", valt af te lezen dat de meeste respondenten, 56.6%, het eens was met de stelling. 18.9% van de respondenten stond neutraal tegenover de stelling. 17% van de respondenten was het geheel eens met de stelling. 7.5% van de respondenten was het oneens met de stelling en geen van de respondenten was het geheel oneens met de stelling.

De frequentietabel van het item "Door de informatie over de opleiding had ik verwacht dat hier een beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.) tegenover zou staan", gericht op het concept "instrumentaliteit", laat zien dat de meeste respondenten, 43.4%, neutraal was ten opzichte van de stelling. 32.1% van de respondenten was het eens met de stelling. 9.4% van de respondenten was het geheel eens met de stelling. Evenveel respondenten, 7.5%, waren het oneens en geheel oneens met de stelling.

Uit de laatste frequentietabel, van het item "Uit de informatie over de opleiding bleek dat de beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.), voor het behalen van de opleiding, aansloot bij wat ik hier graag voor wilde krijgen", gericht op het concept "valentie", valt af te lezen dat de meeste respondenten, 43.4%, neutraal was ten opzichte van de stelling. 34% van de respondenten was het eens met de stelling. 15.1% van de respondenten was het geheel oneens met de stelling. Evenveel respondenten, 3.8%, waren het oneens en geheel eens met de stelling. Anders gesteld was 37.8% van de respondenten het eens of geheel eens met de stelling ten opzichte van 18.9% van de respondenten die het oneens of geheel oneens waren met de stelling.

5. Conclusie en discussie

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de onderzoeksvragen en volgt een discussie over het onderzoek.

5.1 Conclusie

In het theoretisch kader (hoofdstuk 2) werd uiteengezet dat motivatie verdeeld kan worden in intrinsieke- en extrinsieke motivatie (Vansteenkiste et al., 2005). Intrinsieke motivatie betreft motivatie vanuit een persoon zelf en is daarom van andere factoren afhankelijk dan extrinsieke motivatie waarbij motivatie afhankelijk is van externe factoren zoals bijvoorbeeld beloningen. De zelf-Determinatie Theorie van Deci & Ryan (2000) gaat ervan uit dat mensen normaliter intrinsiek gemotiveerd zijn. Voor dit onderzoek zijn de drie psychologische basisbehoeften uit deze theorie, die van invloed zouden zijn op intrinsieke motivatie, onderzocht: autonomie (1), competentie (2) en relationele verbondenheid (3). Om verklarende factoren voor extrinsieke motivatie te kunnen onderzoeken is gebruik gemaakt van de Expectancy Theory of Motivation van Vroom (1964). Voor dit onderzoek zijn de drie concepten uit deze theorie, die van invloed zouden zijn op de extrinsieke motivatie, onderzocht: verwachting (1), instrumentaliteit (2) en valentie (3). Verder is ook de bijdrage van de MBO bedrijfsopleiding aan deze verschillende factoren onderzocht.

Om helderheid te verschaffen over de invloeden van deze verschillende factoren, op de motivatie van respondenten, worden eerst de deelvragen en vervolgens de hoofdvraag beantwoord.

Conclusies deelvragen

1. Op welke van de twee manier van motivatie, intrinsiek of extrinsiek, zijn de huidige deelnemers aan de betreffende MBO bedrijfsopleiding het meest gemotiveerd?

Uit de resultaten kan geconcludeerd worden dat het overgrote deel van de respondenten uit het huidige onderzoek meer intrinsiek gemotiveerd is dan extrinsiek gemotiveerd. Dit verschil in de motivatieverdeling bleek, met een zekerheid van 99.9% ($p < .001$), significant. Dit is een mooi resultaat gezien dat volgens Vansteenkiste et al. (2005) intrinsieke motivatie leidt tot het feit dat studenten beter in het leerproces zitten, betere prestaties leveren en het studiegedrag langer vol kunnen houden. Intrinsieke motivatie is daarom meer gewenst is bij de respondenten.

2. In welke mate spelen de behoeften, die in de Zelf-Determinatie Theorie worden beschreven als noodzakelijk, mee om intrinsiek gemotiveerd te zijn voor de betreffende MBO bedrijfsopleiding?

Voor de behoefte aan autonomie kan niet vastgesteld worden in welke mate deze van invloed is op de intrinsieke motivatie van de respondenten. Dit vanwege het feit dat de vijf onderliggende items voor deze schaal een te kleine onderlinge consistentie hadden waardoor er geen schaal gemaakt kon worden en deze niet meegenomen kon worden in de regressie-analyse. Daarnaast waren geen van

deze items normaal verdeeld. Echter bleek wel dat er voor drie van de vijf items een significante correlatie ($r = .585$, $p < .001$; $r = .310$, $p < .05$; $r = .603$, $p < .001$) werd gevonden met intrinsieke motivatie. Hieruit kan met enige voorzichtigheid geconcludeerd worden dat de behoefte aan autonomie wel van invloed is geweest op de intrinsieke motivatie van de respondenten. Voor de behoefte aan competentie en relationele verbondenheid bleek dat deze tezamen slechts een kleine 14% van de intrinsieke motivatie verklaarden. De behoefte aan competentie was meer van invloed ($r = .374$, $p < .01$) op de intrinsieke motivatie dan de behoefte aan relationele verbondenheid ($r = .195$, $p > .05$). Deze laatste bleek ook niet significant te zijn.

Hieruit kan geconcludeerd worden dat de behoefte aan competentie de meeste invloed heeft gehad op de intrinsieke motivatie. De behoefte aan relationele verbondenheid volgt hier als tweede. Van de behoefte aan autonomie valt niet vast te stellen hoeveel invloed deze heeft gehad op de intrinsieke motivatie, maar zoals hierboven beschreven kan wel, met enige voorzichtigheid, geconcludeerd worden dat de behoefte aan autonomie van invloed is geweest op de intrinsieke motivatie.

3. In hoeverre ervaren de huidige deelnemers aan de betreffende MBO bedrijfsopleiding dat deze MBO bedrijfsopleiding voorziet in deze behoeften?

Op alle items, die de bijdrage van de MBO bedrijfsopleiding aan de behoeften uit de Zelf-Determinatie Theorie meten, is overwegend positief gescoord. Gekeken op het niveau van de behoeften, kan geconcludeerd worden dat de meeste respondenten het (geheel) eens waren dat de MBO bedrijfsopleiding voorziet in de behoefte aan autonomie. Voor de behoefte aan competentie kan eveneens geconcludeerd worden dat het gros van de respondenten het (geheel) eens was dat de MBO bedrijfsopleiding in deze behoefte voorziet. Tenslotte kan voor de behoefte aan relationele verbondenheid nog de conclusie worden getrokken dat het overgrote deel van de respondenten het ook hier (geheel) eens was dat de MBO bedrijfsopleiding in deze behoefte voorziet.

Hieruit kan dus geconcludeerd worden dat de huidige groep deelnemers aan de betreffende MBO bedrijfsopleiding ervaren hebben dat deze MBO bedrijfsopleiding voorziet in alle drie de behoeften uit de Zelf-Determinatie Theorie.

4. In hoeverre hebben de concepten die volgens de Expectancy Theory of Motivation bepalend zijn voor extrinsieke motivatie, bij de huidige deelnemers, meegespeeld bij het nemen van het besluit om deel te nemen aan de betreffende MBO bedrijfsopleiding?

Voor de concepten verwachting, instrumentaliteit en valentie bleek dat deze tezamen ongeveer 46% van de extrinsieke motivatie verklaren. Verder kan geconcludeerd worden dat het concept 'instrumentaliteit' de meeste significante invloed heeft gehad ($r = .487$, $p < .01$) op de extrinsieke motivatie. Gevolgd door het concept 'valentie' ($r = .254$, $p > .05$), die echter niet significant bleek en tenslotte het concept 'verwachting' ($r = -.019$, $p > .05$) die een niet significante negatieve invloed had op de extrinsieke motivatie.

5. In hoeverre hebben de huidige deelnemers aan de betreffende MBO bedrijfsopleiding ervaren dat de betreffende MBO bedrijfsopleiding inspeelt op deze concepten?

Er is verschillend gescoord op de items die betrekking hadden op de bijdrage van de MBO bedrijfsopleiding aan de concepten van de Verwachtingstheorie. Op het niveau van de concepten kan geconcludeerd worden dat het merendeel van de respondenten het (geheel) eens was dat de MBO bedrijfsopleiding inspeelt op het concept 'verwachting'. Voor de bijdrage van de MBO bedrijfsopleiding aan het concept 'instrumentaliteit' geldt dat de meeste respondenten hier neutraal over waren. Wanneer de neutrale antwoorden buiten beschouwing werden gelaten bleek dat de meeste respondenten het eens waren dat de MBO bedrijfsopleiding inspeelt op het concept 'instrumentaliteit'. Voor de bijdrage van de MBO bedrijfsopleiding aan het concept 'valentie' bleek dat ook hier de meeste respondenten er neutraal tegenover stonden. Daarnaast waren wel meer respondenten het (geheel) eens dan (geheel) oneens dat de MBO bedrijfsopleiding inspeelt op het concept 'valentie'.

Hieruit kan dus geconcludeerd worden dat de huidige deelnemers aan de betreffende MBO bedrijfsopleiding ervaren hebben dat de MBO bedrijfsopleiding op alle drie de concepten uit de Verwachtingstheorie van Vroom (1964) heeft ingespeeld. Daarnaast kan geconcludeerd worden dat de respondenten meer vonden dat de MBO bedrijfsopleiding in heeft gespeeld op het concept 'verwachting' dan op de concepten 'instrumentaliteit' en 'valentie', gezien dat op deze laatste twee meer neutraal gescoord werd.

5.1.1 Beantwoording van de hoofdvraag

De hoofdvraag van het huidige onderzoek luidt als volgt:

Welke factoren hebben een positief effect gehad op de motivatie van de huidige deelnemers, aan de MBO bedrijfsopleiding professioneel verkoopmedewerker supermarkt niveau 2, om deel te nemen aan deze opleiding?

Gebaseerd op de onderzoeksresultaten kan geconcludeerd worden dat twee van de zes factoren, die volgens dit onderzoek van invloed zijn op motivatie, een positieve bijdrage hebben geleverd aan de motivatie van de huidige deelnemers aan de MBO bedrijfsopleiding *professioneel verkoopmedewerker supermarkt* niveau 2. De factoren die een positief effect op de motivatie van de huidige deelnemers hebben gehad zijn: behoefte aan competentie en de verwachting dat er een beloning tegenover het behalen van de opleiding staat. Daarnaast zijn er nog twee factoren die een positief effect hebben gehad op de motivatie van de huidige deelnemers, echter kunnen deze op toeval berusten. Deze twee factoren zijn; behoefte aan relationele verbondenheid en de waardering van de beloning die verwacht wordt voor het succesvol afronden van de opleiding.

Deze conclusie wordt ondersteund door de bevindingen dat, van de behoefte aan autonomie, die van invloed is op de intrinsieke motivatie, in het huidige onderzoek niet vastgesteld kan worden of deze een positief of negatief effect heeft gehad. Echter kan wel voorzichtig geconcludeerd worden dat de behoefte aan autonomie van invloed is geweest op de intrinsieke motivatie, gezien dat er bij drie van de vijf items voor autonomie een significante correlatie werd gevonden met intrinsieke motivatie. Daarnaast bleek in het huidige onderzoek dat het verwachtingsconcept, die van invloed is op de extrinsieke motivatie, een negatief effect hierop had. Dit resultaat kan echter op toeval berusten. De overige twee factoren die van invloed zijn op de intrinsieke motivatie; competentie en relationele verbondenheid, hadden beide een positief effect, echter bleek deze laatste niet significant en zou dus op toeval kunnen berusten. Voor de overige twee factoren die van invloed zijn op extrinsieke motivatie; instrumentaliteit en valentie, bleek dat ook deze beide een positief effect hadden. Maar ook hier bleek dat de invloed van valentie niet significant was en dus op toeval kan berusten.

Concluderend kan dus gezegd worden dat de behoefte van de huidige deelnemers om het gevoel te hebben bekwaam te zijn om de opleiding succesvol af te kunnen ronden, een positief effect heeft gehad op hun intrinsieke motivatie. Daarnaast kan gesteld worden dat de verwachting dat er een beloning tegenover het behalen van de opleiding staat, een positief effect heeft gehad op de extrinsieke motivatie van de huidige deelnemers. Van de overige factoren kan niets met zekerheid gesteld worden.

5.2 Discussie

De conclusie dat slechts twee van de zes factoren, die in het huidige onderzoek zijn beschreven als van invloed te zijn op intrinsieke- en extrinsieke motivatie, met zekerheid een positief effect hebben gehad op de motivatie van de huidige deelnemers aan de MBO bedrijfsopleiding *professioneel verkoopmedewerker supermarkt* niveau 2, valt voor de onderzoeker tegen. De onderzoeker had verwacht en gehoopt over alle zes de factoren een uitsluitsel te kunnen geven voor wat betreft de invloed hiervan op de motivatie van de huidige deelnemers.

Het feit dat uit het onderzoek slechts geconcludeerd kan worden dat de behoefte aan autonomie van invloed is geweest op de intrinsieke motivatie, maar niet de mate waarin, is aan twee feiten te wijten. Ten eerste was de onderlinge consistentie tussen de vijf onderliggende items voor het begrip 'autonomie' te klein. Dit kan komen doordat de stellingen niet voldoende op elkaar aansloten, echter is het ook mogelijk dat wanneer er meer stellingen waren opgesteld, de onderlinge consistentie groter was geweest. Ten tweede voldeden geen van de losse items aan de normale verdeling. Dit zal naar alle waarschijnlijkheid zo zijn doordat de slechts 53 respondenten deelnamen aan het onderzoek. Naarmate er meer respondenten deelnemen aan het onderzoek, is de kans groter dat de antwoorden op de items voldoen aan de normale verdeling en was het mogelijk geweest om regressie-analyses uit te voeren waardoor het mogelijk was geweest uitspraken te doen over de sterkte van de invloed die de behoefte aan autonomie heeft gehad op de intrinsieke motivatie.

Daarnaast valt op dat er niet significante relaties werden gevonden tussen de behoefte aan relationele verbondenheid en intrinsieke motivatie, het verwachtingsconcept en extrinsieke motivatie en tussen het concept valentie en extrinsieke motivatie. Alhoewel dit niet direct betekend dat deze factoren niet van invloed zijn geweest op de motivatie van de respondenten, werd hier wel een significante relatie verwacht. Uit de literatuurstudie bleek tenslotte dat deze factoren, in verschillende studies, aantoonbare invloed hadden op de motivatie. Dat het verwachtingsconcept en het concept valentie geen significante relatie met extrinsieke motivatie hebben, is mogelijkterwijls van een aantal factoren afhankelijk. Allereerst is er bij de beoogde schaal voor extrinsieke motivatie mogelijk sprake geweest van sociaal wenselijke antwoorden. Om dit, achteraf, uit te sluiten is door de onderzoeker besloten om het begrip 'extrinsieke motivatie' te meten door slecht één van de oorspronkelijk vijf items. Daarnaast zijn, en dit geldt ook voor het niet significante verband tussen de behoefte aan relationele verbondenheid en intrinsieke motivatie, de resultaten gebaseerd op een regressie-analyse. Voor het uitvoeren van de regressie-analyse is het gewenst om een aantal van 50 respondenten te hebben en daarnaast 5 respondenten per onafhankelijke variabele. Echter bestond de steekproef slechts uit 53 respondenten en is dus niet aan dit aantal voldaan. Toch is er voor de regressie-analyse gekozen, omdat deze toets bij uitstek de meest relevante antwoorden op zou kunnen leveren. De uitkomsten van een regressie-analyse geven namelijk naast het al dan niet aanwezige verband, ook de sterkte hiervan weer.

Het onderzoek heeft zich beperkt tot de deelnemers van één specifieke bedrijfsopleiding van Helicon bedrijfsopleidingen. Vanwege deze toespitsing en vanwege het relatief kleine aantal respondenten (N=53) dient benadrukt te worden dat alle gevonden resultaten alleen van toepassing zijn op de respondenten uit de populatie van de specifieke opleiding. De resultaten kunnen dus niet

gegeneraliseerd worden naar een grotere populatie/andere bedrijfsopleidingen. Om dit te kunnen doen is meer onderzoek met meer respondenten nodig.

Verder is het, zoals eerder genoemd, mogelijk dat er sprake is geweest van sociale wenselijkheid. Ondanks dat getracht is dit te voorkomen, zouden er in een eventueel vervolgonderzoek nog meer maatregelen getroffen kunnen worden om de validiteit hoog te houden. Deze sociale wenselijkheid zou mogelijk meer vermeden kunnen worden door bepaalde stellingen anders te formuleren. Daarnaast kan ook extra benadrukt worden dat de enquête anoniem afgenomen en verwerkt wordt.

Tenslotte is het belangrijk om de complexiteit van de variabelen in acht te nemen. Het is mogelijk dat bepaalde begrippen als “valentie” en “verwachting” ondanks de literatuurstudie toch niet helemaal juist geoperationaliseerd zijn. Hierdoor is het mogelijk dat uiteindelijk niet exact gemeten is wat de onderzoeker beoogd had te meten. Ten behoeve van de validiteit van het onderzoek is het mogelijk meer kennis op te doen over deze begrippen.

5.2.1 Suggesties voor vervolgonderzoek

De MBO bedrijfsopleiding, *professioneel verkoopmedewerker supermarkt* niveau 2, is een relatief nieuwe opleiding en behoeft daardoor het nodige onderzoek op verschillende terreinen. Dit onderzoek naar de motivatie van de deelnemers betreft één aspect wat nuttig is voor deze opleiding om een inzicht in te hebben, daarnaast kan het ook nuttig zijn om de kwaliteit van de opleiding, in een vervolgonderzoek, onder de loep te nemen. De onderzoeker heeft namelijk van één van de deelnemers vernomen dat deze nauwelijks iets geleerd heeft van de opleiding en daardoor slechts geringe tijd aan deze opleiding heeft besteed. In een vervolgonderzoek zouden de motivatie en de kwaliteit van de opleiding wellicht beiden onderzocht kunnen worden. Wanneer beide aspecten in één onderzoek worden meegenomen, is het ook mogelijk om te onderzoeken of er verbanden bestaan tussen de kwaliteit van de opleiding en de motivatie van de deelnemers.

Zoals eerder aangegeven, geldt ook voor een mogelijk vervolgonderzoek: hoe meer respondenten, hoe beter. Gezien de waardevolle informatie die middels een onderzoek achterhaald en onthuld kan worden, is het aan te raden om een vervolgonderzoek niet alleen voor de MBO bedrijfsopleiding *professioneel verkoopmedewerker supermarkt* uit te voeren, maar dit uit te rollen over alle verschillende bedrijfsopleidingen van Helicon bedrijfsopleidingen. Het betreft dan wel een grootschalig onderzoek, maar door verschillende opleidingen in het onderzoek te betrekken, kunnen de opleidingen onderling ook vergeleken worden. Men kan middels zo een vervolgonderzoek na gaan wat de deelnemers al dan niet motiveert en daarnaast kan men ook de kwaliteit van de opleidingen onderzoeken. Wanneer men iets kan zeggen over de kwaliteit van de opleiding, gezien vanuit het oogpunt van de deelnemers, is het ook mogelijk om deze bevindingen terug te koppelen naar de bedrijven die hun werknemers deel laten nemen aan deze opleidingen. Zij worden er dan van verzekerd dat Helicon bedrijfsopleidingen kwalitatief goede en dus gedegen opleidingen aanbiedt.

Verder is het wel noodzaak dat er, voor het onderzoeken van de motivatie, een aantal zaken aangepast worden zoals deze beschreven staan in de voorgaande paragraaf. De enquête moet mogelijk aangepast en uitgebreid worden, het is beter om meer respondenten deel te laten nemen

aan het onderzoek, sociale wenselijkheid moet nog meer vermeden worden en de begrippen die onderzocht worden dienen nog verder geoperationaliseerd en geconcretiseerd te worden.

Concluderend kan gezegd worden dat er voor Helicon bedrijfsopleiding nog veel bruikbare informatie valt te winnen middels onderzoek op verschillende aspecten. Het feit dat, van de opleiding *professioneel verkoopmedewerker supermarkt*, nagenoeg alle deelnemers ook vrijwillig deel hebben genomen aan het onderzoek, en het feit dat zij hier positief op reageerden, kan als motivatie dienen voor Helicon bedrijfsopleiding om daadwerkelijk vervolgonderzoek uit te voeren.

6. Aanbevelingen

In de conclusie van het onderzoek staat beschreven dat de behoefte van de huidige deelnemers om het gevoel te hebben bekwaam te zijn om de opleiding succesvol af te kunnen ronden, een positief effect heeft gehad op hun intrinsieke motivatie. Daarnaast kan geconcludeerd worden dat de verwachting dat er een beloning tegenover het behalen van de opleiding staat, een positief effect heeft gehad op de extrinsieke motivatie van de huidige deelnemers. Dit zijn echter slechts twee van de zes factoren die in het onderzoek waren opgenomen. Van de overige factoren kan niets met zekerheid gesteld worden. De behoefte aan autonomie heeft naar alle waarschijnlijkheid wel invloed gehad op de intrinsieke motivatie, maar hiervan kon niet vastgesteld worden hoeveel invloed dit was. De invloeden van de behoefte aan relationele verbondenheid, de verwachting dat men gaat slagen voor de opleiding en de waardering van de beloning die verwacht wordt voor het succesvol afronden van de opleiding, op de motivatie, kunnen alle drie op toeval berusten.

Gezien deze conclusies zullen er dus acties ondernomen moeten worden waarbij er in ieder geval ingespeeld wordt op de twee factoren waarvan aangetoond is dat deze invloed hebben gehad op de intrinsieke- en extrinsieke motivatie van de deelnemers, zodat potentiële deelnemers ook gemotiveerd zullen raken voor, en besluiten deel te nemen aan, de MBO bedrijfsopleiding *professioneel verkoopmedewerker supermarkt* niveau 2. Hieronder volgen de aanbevelingen aan de opdrachtgever om dit te bewerkstelligen.

Ondanks dat in het theoretisch kader staat beschreven dat intrinsieke motivatie gewenst is bij deelnemers aan de MBO bedrijfsopleiding, wil dit niet zeggen dat er niet ingespeeld dient te worden op de extrinsieke motivatie. Iedereen is immers zowel intrinsiek- als extrinsiek gemotiveerd, echter gaat het erom dat de intrinsieke motivatie hoger zou moeten zijn dan de extrinsieke motivatie. Gezien dat de verwachting dat er een beloning tegenover het behalen van de opleiding staat, een aantoonbare invloed heeft gehad op de extrinsieke motivatie, is het voor Helicon bedrijfsopleidingen aan te raden hierop in te spelen. Dit zou gedaan kunnen worden door, vooraf aan de opleiding, meer aandacht te besteden aan de informatievoorziening over de opleiding. Hierbij kan gedacht worden aan een activiteit als het opstellen van een informatieve folder over de opleiding.

De behoefte om het gevoel te hebben bekwaam te zijn om de opleiding succesvol af te kunnen ronden, heeft een positief effect heeft gehad op de intrinsieke motivatie. Om hier op in te kunnen spelen kan Helicon bedrijfsopleiding ook informatie verschaffen in dezelfde folder als hierboven beschreven. Daarnaast is het mogelijk om een contactmoment te organiseren tussen potentiële deelnemers en oud-deelnemers aan de opleiding.

In de afsluiting van het voorgaande hoofdstuk staan suggesties beschreven voor eventueel vervolgonderzoek. Toch wil de onderzoeker deze ideeën voor vervolgonderzoek niet slechts bestempelen als suggesties, maar deze opnemen in de aanbevelingen. Hieronder zullen het idee voor de informatieve folder, het idee voor het contactmoment en het vervolgonderzoek nader toegelicht worden.

6.1 Informatieve folder

Gezien dat potentiële deelnemers, voordat zij besluiten deel te nemen aan de MBO bedrijfsopleiding, hier al geïnteresseerd en gemotiveerd voor moeten raken, is dit mogelijk te bewerkstelligen middels een informatieve folder over de betreffende MBO bedrijfsopleiding. Naast de reguliere informatie over de opleiding, zoals de verschillende werkvormen en de inhoud van de opleiding, kan middels de informatieve folder ook ingespeeld worden op de intrinsieke- en extrinsieke motivatie van potentiële deelnemers.

Om in te spelen op de extrinsieke motivatie van potentiële deelnemers, is het noodzaak dat in deze folder, helder en concreet, wordt beschreven dat er een diploma tegenover het behalen van de opleiding staat. Daarnaast is het raadzaam ook te vermelden wat het nut is van het bezitten van dit diploma. Hiermee wordt ingespeeld op de verachting dat er een 'beloning' tegenover het behalen van de opleiding staat. Daarnaast wordt er ook ingespeeld op de waardering van deze beloning door het nut ervan aan te geven. Helicon bedrijfsopleiding verschaft alleen het diploma wanneer een deelnemers slaagt voor de opleiding. Echter kan het mogelijk zijn dat Sligro/EMTÉ hiernaast nog een andere beloning geeft aan de deelnemers die slagen voor de opleiding. Vandaar dat het voor Helicon bedrijfsopleiding goed kan zijn om bij Sligro/EMTÉ na te gaan of zij, naast het te behalen diploma, vanuit het bedrijf, nog een andere beloning tegenover het behalen van de opleiding zetten. Indien dit het geval is kan Helicon bedrijfsopleidingen deze bevindingen opnemen in de informatieve folder om zo nog meer in te spelen op de verwachting dat er een beloning valt te behalen voor het slagen voor de opleiding.

Om middels dezelfde informatieve folder ook in te spelen op de intrinsieke motivatie van potentiële deelnemers, is het voor Helicon bedrijfsopleidingen aan te raden om een indicatie te geven van hoeveel tijd en moeite het deelnemers zal kosten om de opleiding succesvol af te kunnen ronden. Uit het onderzoek bleek namelijk dat de huidige deelnemers hier, voorafgaand aan de opleiding, geen duidelijk beeld van hadden. Wanneer het voor potentiële deelnemers inzichtelijk wordt hoeveel inspanning zij moeten leveren en hoeveel tijd dit zal gaan kosten, wordt hiermee mogelijk ingespeeld op het gevoel van dat zij al dan niet bekwaam zijn om de opleiding succesvol af te kunnen ronden. Daarnaast kan dezelfde informatie ook inspelen op de verwachting van de potentiële deelnemers over hun kans van slagen, waardoor zij eerder geneigd zullen zijn om deel te nemen aan de opleiding.

Middels deze folder kan dus ingespeeld worden op zowel de intrinsieke- als extrinsieke motivatie van potentiële deelnemers. Zij krijgen inzicht in de beloning(en) die tegenover het slagen voor de opleiding staat en ze krijgen een idee van wat zij ervoor moeten doen om de opleiding succesvol af te kunnen ronden.

6.2 Contactmoment

Om potentiële deelnemers gemotiveerd te krijgen voor de MBO bedrijfsopleiding *professioneel verkoopmedewerker supermarkt* niveau 2, kan het raadzaam zijn voor Helicon bedrijfsopleidingen om een contactmoment te organiseren tussen potentiële deelnemers en oud-deelnemers aan de betreffende MBO bedrijfsopleiding. Zij zouden bijvoorbeeld een soort van 'kennismakingsdag' kunnen organiseren. Oud-deelnemers aan de opleiding hebben zelf ervaren hoe het is om hieraan deel te

nemen en weten als geen ander hoeveel werk er verricht moet worden om te kunnen slagen voor de opleiding. Daarnaast zijn zij ook in het bezit van het diploma en weten zij ook wat het nut van dit diploma is. Ook zijn de oud-deelnemers werkzaam bij hetzelfde bedrijf als de potentiële deelnemers en kunnen zij zich met elkaar identificeren.

Tijdens de 'kennismakingsdag' kunnen oud-deelnemers aangeven hoe zij de opleiding hebben ervaren, wat er volgens hen voor nodig is om te slagen voor de opleiding en wat het behalen van de opleiding je (achteraf) precies oplevert. De potentiële deelnemers krijgen hierdoor mogelijk het gevoel zelf ook bekwaam te zijn om de opleiding aan te kunnen en daarnaast krijgen ze inzicht in wat de opleiding hen oplevert. Het zou dus mogelijk zijn om oud-deelnemers in een introductie te laten vertellen over hun ervaringen met de opleiding en om vervolgens de potentiële deelnemers hen nog vragen te laten stellen. Na deze introductie is het mogelijk om een 'proefles' te geven, zodat de potentiële deelnemers ook een beeld krijgen van hoe de bijeenkomsten eruit gaan zien en wat het niveau hiervan is. Afsluitend is het mogelijk om de potentiële deelnemers de informatieve folder uit de vorige paragraaf mee te geven. Op deze manier wordt het verhaal van de oud-deelnemers nogmaals bekrachtigd middels de informatieve folder en worden de potentiële deelnemers mogelijk extra aangesproken om deel te nemen aan de opleiding.

6.3 Gastcollege/lezing

Om potentiële deelnemers goed te informeren over de MBO bedrijfsopleiding *professioneel verkoopmedewerker supermarkt* niveau 2, is het aan te raden een gastcollege/lezing te organiseren. Hierbij kunnen potentiële deelnemers geïnformeerd worden over de opzet in inhoud van de opleiding, maar is het ook mogelijk om op de behoefte van de deelnemers, dat zij zich bekwaam voelen voor de opleiding, in te spelen. Men kan bijvoorbeeld aangeven wat het niveau van de opleiding inhoud, eventueel een oud-deelnemers laten vertellen over hoe hij/zij de opleiding ervaren heeft. Daarnaast kan men ook inspelen op de verwachting van de deelnemers dat er een beloning tegenover het slagen voor de opleiding staat. Er kan tijdens het gastcollege/lezing aangegeven worden dat er de deelnemers een diploma ontvangen wanneer zij slagen voor de opleiding. Daarnaast kan ook medegedeeld worden wat het nut van dit diploma is. Ook hier kan eventueel een oud-deelnemers aangeven wat hij/zij heeft ontvangen voor het behalen van de opleiding en wat hier het nut van is geweest. Tijdens een gastcollege/lezing is het dus mogelijk om de basisinformatie over de opleiding over te brengen aan potentiële deelnemers en daarnaast kan men middels ditzelfde gastcollege/lezing ook inspelen op de twee factoren die, volgens het onderzoek, van invloed zijn geweest op de motivatie van de deelnemers. Het organiseren van een gastcollege/lezing zal minder tijd en moeite vergen van de opdrachtgever dan het organiseren van een kennismakingsdag. Tijdens een kennismakingsdag is het echter mogelijk om, naast het verschaffen van informatie over de opleiding, ook 'proefles' te geven waardoor potentiële deelnemers een concreter beeld krijgen van de opleiding. Beide opties hebben daarmee hun voor- en nadelen.

6.4 Vervolgonderzoek

In de laatste paragraaf van het voorgaande hoofdstuk staan een aantal suggesties beschreven voor mogelijk vervolgonderzoek. Echter gezien het feit dat een groot deel van de resultaten niet betrouwbaar genoeg was om conclusies uit te trekken, heeft de onderzoeker besloten om het doen van vervolgonderzoek ook op te nemen in de aanbevelingen.

Indien het onderzoek naar de motivatie van de deelnemers aan de MBO bedrijfsopleiding *professioneel verkoopmedewerker supermarkt* niveau 2 wordt aangepast aan de punten die benoemd staan in de discussie, zullen er naar alle waarschijnlijkheid meer betrouwbare en valide resultaten naar voren komen waaruit vervolgens meer en sterkere conclusies getrokken kunnen worden.

Daarnaast is het aan te raden dat in een vervolgonderzoek ook de kwaliteit van de opleiding wordt meegenomen. Wanneer de kwaliteit van de opleiding, gezien door de ogen van de deelnemers, in kaart kan worden gebracht, is het mogelijk deze eventueel te verbeteren waardoor Sligro/EMTÉ weet dat de opleiding kwalitatief goed in elkaar zit. Hiermee speelt Helicon bedrijfsopleiding in op het belang van Sligro/EMTÉ. Naast het feit dat de kwaliteit in kaart gebracht en verbeterd kan worden, is het ook mogelijk om te onderzoeken of de kwaliteit van de opleiding van invloed is op de motivatie van de deelnemers. Wanneer dit het geval zou zijn, en de onderzoeker vermoedt dat dit het geval is, kan Helicon bedrijfsopleidingen de kwaliteit van de opleiding verbeteren waardoor de motivatie van de deelnemers stijgt en Sligro/EMTÉ weet dat het een gedegen opleiding betreft. Hierdoor wordt dus op twee vlakken tegelijk winst behaald.

Tenslotte is het aan te raden aan Helicon bedrijfsopleidingen om het onderzoek uit te rollen over alle verschillende opleiding die zij aanbieden. Door eenzelfde onderzoek uit te voeren binnen verschillende opleidingen, is het mogelijk om de resultaten van deze opleidingen met elkaar te vergelijken. Daarnaast krijgt men dan inzicht in de motivatie van deelnemers en de kwaliteit van de verschillende opleidingen en is het mogelijk om zowel deze motivatie van de deelnemers, als de kwaliteit van de opleiding, te verhogen. Wanneer dit zou gebeuren kan dit het imago van Helicon bedrijfsopleidingen alleen maar verbeteren doordat zij gedegen opleidingen aanbieden waar werknemers van verschillende bedrijven maar al te graag aan deelnemen.

6.5 Belang van de aanbevelingen

Het uitvoeren van de aanbevelingen vergt mogelijk de nodige tijd, inzet en resources van de opdrachtgever. Echter wil de onderzoeker benadrukken dat het voor Helicon bedrijfsopleidingen van belang is om te blijven investeren in de opleidingen die zij aanbieden en in degenen die deelnemen aan deze opleidingen. In een tijd als deze, een tijd van financiële crisis en een ruime arbeidsmarkt, is het niet ondenkbaar dat mensen graag diploma's willen halen gezien dat bedrijven steeds meer eisen stellen aan mogelijke werknemers. Wanneer Helicon bedrijfsopleidingen investeert in het motiveren van potentiële deelnemers en het mogelijk verhogen van de kwaliteit van de opleiding die zij aanbieden, dan is het mogelijk dat hierdoor de vraag naar de bedrijfsopleiding toeneemt wat uiteraard gunstig is voor Helicon bedrijfsopleidingen.

7. Literatuur

- De Lange, A. (2010). *Prestatiebeloning: van bonus naar malus: Een onderzoek naar de motiverende aspecten van prestatiebeloning en de invloed hiervan op de betrokkenheid en klantgerichtheid van de commerciële werknemer* (Master theses, Universiteit Twente, Enschede). Verkregen van http://essay.utwente.nl/60169/1/MA_thesis_A_de_Lange.pdf
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2008). Facilitating Optimal Motivation and Psychological Well-Being Across Life's Domains. *Canadian Psychology*, 49(1), 14-23. doi:10.1037/0708-5591.49.1.14
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67. doi:10.1006/ceps.1999.1020
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. doi:10.1006/ceps.1999.1020
- Deci, E.L., Gagné, M., Kornazheva, B.P., Leone, D.R., Ryan, R.M. & Usunov, J. (2001). Need Satisfaction, Motivation, and Well-Being in the Work Organizations of a Former Eastern Bloc Country: A Cross-Cultural Study of Self-Determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(8), 930-942. doi: 10.1177/0146167201278002
- Elding, D.J. (2005). *Modelling Employee Motivation and Performance* (Master theses, University of Birmingham). Verkregen van <http://etheses.bham.ac.uk/11/1/Elding05PhD.pdf>
- Goes, L. (2009). *De invloed van intrinsieke- en extrinsieke motivatie op schoolprestaties: Etnische Achtergrond als moderator op de relatie tussen motivatie en schoolprestaties* (Master theses, Universiteit Utrecht). Verkregen van <http://igitur-archive.library.uu.nl/student-theses/2010-0512-200229/0443603%20LCM.Goes.pdf>
- Guo, L. (2007). *Self-Determination Theory of motivation and performance management systems* (Dissertatie, Washington State University). Verkregen van http://www.dissertations.wsu.edu/Dissertations/Fall2007/l_guo_080307.pdf
- Isaac, R.G., Pitt, D.C. & Zerbe, W.J. (2001). Leadership and Motivation: The effective application of expectancy theory. *Journal of Managerial Issues*, 13(2), 212-226. Verkregen van <http://www.cs.unca.edu/~manns/MotivationExpectancyTheory.pdf>

- Kennedy, L.L.J. (2007). *The effects of self-determination theory on learning and motivation of repeating students in a high school earth science classroom* (Dissertatie, University of North Carolina). Verkregen van <http://libres.uncg.edu/ir/uncg/f/umi-uncg-1301.pdf>
- Lawler, E.E. & Suttle, J.L. (1973). Expectancy Theory and Job Behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9, 482-503. doi:10.1016/0030-5073(73)90066-4
- Miner, J.B. (2005). *Organizational Behavior One: Essential Theories of Motivation and Leadership*. Verkregen van http://www.y-ebooks.com/index.php?option=com_rokdownloads&view=file&task=download&id=564%3Aorganizational-behaviour1&Itemid=70#page=110
- Rovers, B. (2010). Motiveren en motivatieproblematiek. *Integraal motiveren in jongerenwerk van de Twern*, edited by M. Kooijmans. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Veiligheid. Verkregen van http://www.btvo.nl/userfiles/publications/81/motiveren_en_motivatieproblematiek.pdf
- Sloof, R., van Praag, M. (2007). Performance measurement, expectancy and agency theory: An experimental study. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 67, 794-809. doi:10.1016/j.jebo.2007.09.003
- Thierry, H. & Van Eerde, W. (1996). Vroom's Expectancy Models and Work-Related Criteria: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 575-586. doi:10.1037/0021-9010.81.5.575
- Thijssen, A., Oprel, G. & Meulenhof, A. (2010). *TTO vs. NTTO een kwestie van motivatie*. (Master theses, Universiteit Utrecht). Verkregen van <http://igitur-archive.library.uu.nl/student-theses/2011-0217-200400/TTO%20vs%20NTTO%20een%20kwestie%20van%20motivatie.pdf>
- Van den Broeck A, Vansteenkiste M, De Witte H, Lens W & Andriessen M. (2009). De Zelf-Determinatie Theorie: kwalitatief goed motiveren op de werkvloer. *Gedrag en Organisatie*, 22(4), 316-335. Verkregen van <http://www.psychopraktisch.nl/pages/docs/Kwalitatief%20goed%20motiveren%20op%20de%20werkvloer%20Van%20den%20Broeck,%202009.pdf>
- Van der Locht, M. (in press). Identical Elements and Training Transfer: Getting the Most of Management Training – the Role of Identical Elements for Training Transfer. *Personnel Review*.

- Van Roekel – Kolkhuis Tanke, I.R. & Ringeling, S. (2011). Uitdagingen op het spoor: Hoe een 'stretchende' werkomgeving mentale slijtage helpt voorkomen. *Opleiding & Ontwikkeling*, 24(4), 26-31. Verkregen van http://www.kolkhuis-tanke.nl/home/files/uitdagingen_op_het_spoor.pdf
- Vansteenkiste, M. & Neyrinck, B. (2010). Optimaal motiveren van gedragsverandering: Psychologische behoeftebevrediging als de motor van therapiesucces. *Tijdschrift voor Psychotherapie*, 36(3), 171-189. doi:10.1007/BF03096139
- Vansteenkiste, M., Sierens, E., Soenens, B. & Lens, W. (2007). Willen, moeten en structuur in de klas: over stimuleren van een optimaal leerproces. *Begeleid Zelfstandig Leren*, 16, 37-58. Verkregen van http://www.vfo.be/docs/vfostudiedag2007_vansteenkiste_BZL2007.pdf
- Vansteenkiste, M., Simons, J., Lens, W. & Soenens, B. (2004). De kwaliteit van motivatie telt: over het promoten van intrinsieke doelen op een autonomieondersteunende wijze. *Nederlands Tijdschrift Psychologie*, 59, 117-128. doi:10.1007/BF03062334
- Vansteenkiste, M., Soenens, B., Sierens, E., & Lens, W. (2005). Hoe kunnen we leren en presteren bevorderen? Een autonomie-ondersteunend versus controlerend schoolklimaat. *Caleidoscoop*, 17, 18-25. Verkregen van <http://www.vopspsy.ugent.be/pdfs/download.php?own=mvsteen&file=Caleidoscoop2005.pdf>
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

Bijlagen

Bijlage 1: Analyseplan

Bijlage 2: Materiaal

Bijlage 3: Operationalisatie

Bijlage 4: Codeboek

Bijlage 5: Procentuele resultaten enquête per item per schaal

Bijlage 6: Spearman's Rho correlatiematrix

Bijlage 7: Wilcoxon-toets

Bijlage 8: Regressie-analyses

Bijlage 9: Frequentietabellen bijdrage MBO bedrijfsopleiding

Bijlage 10: Authenticiteitverklaring

Bijlage 1: Analyseplan

Bij het analyseren van de data zal als eerste gecontroleerd worden of alle ingevoerde gegevens volledig zijn en op de juiste plaats in de datamatrix staan. Om te controleren of alle gegevens de juiste waarde toegekend hebben gekregen, zal een frequentietabel gemaakt worden waarin overzichtelijk en snel te zien is hoe vaak iedere waarde in de matrix voor komt. Hierdoor kunnen eenvoudig de extreme waarden en missing values opgespoord worden. Indien er extreme of missende waarden worden geconstateerd, zal gecontroleerd worden of de ingevoerde data overeenkomt met de bijbehorende enquête(s). Omdat de enquêtes anoniem ingevuld worden, maar toch gemakkelijk terug te vinden moeten zijn, worden deze genummerd. Wanneer het echter, om welke reden dan ook, niet mogelijk is om de correcte data te verkrijgen, worden de foutieve waarden geregistreerd als “missing values”.

Hierna wordt, door nogmaals een frequentietabel uitgedraaid, maar dit maal wordt de opdracht gegeven om ook het gemiddelde, de spreiding, de modus, de mediaan, de kurtosis of de scheefheid mee te laten berekenen. Hiermee wordt gecontroleerd of de enkelvoudige variabelen voldoen aan de voorwaarden. Gezien dat in het huidige onderzoek sprake is van een kleine populatie, is het noodzakelijk te berekenen of er sprake is van een normaalverdeling om te achterhalen of bepaalde statistische analyses al dan niet uitgevoerd mogen worden. Dit zal berekend worden middels de niet-parametrische toets; Kolmogorov-Smirnov.

Vervolgens wordt tussen afzonderlijke variabelen gemeten of deze een onderlinge samenhang hebben, zoals in de theorie staat beschreven. Wanneer verschillende variabelen betrekking hebben op eenzelfde onderwerp is het mogelijk, indien de samenhang wordt bewezen, deze samen te voegen tot één overkoepelende variabele (schaal). Om de samenhang tussen de verschillende variabelen aan te tonen wordt gebruik gemaakt van de “Cronbach’s alfa”. Een zogeheten schaal is pas betrouwbaar wanneer een Cronbach’s alfa van ten minste .70 wordt geconstateerd. In het huidige onderzoek wordt getracht acht schalen te maken, namelijk; “Intrinsiek gemotiveerd”, “Extrinsiek gemotiveerd”, “Autonomie”, “Competentie”, “Relationele verbondenheid”, “Verwachting”, “Instrumentaliteit” en “Valentie”. De schaal “Intrinsiek gemotiveerd” bestaat uit de items 1, 6, 10, 20 en 38. De schaal “Extrinsiek gemotiveerd” bestaat uit de items 2, 5, 11, 21 en 29. De derde schaal, “Autonomie”, bestaat uit de items 3, 22, 26, 31 en 35. De schaal “Competentie” bestaat uit de items 7, 17, 28, 32 en 36. De vijfde schaal, “Relationele verbondenheid”, bestaat uit de items 8, 13, 23, 34 en 40. De schaal “Verwachting” bestaat uit de items 14, 16, 18, 27 en 30. De schaal “Instrumentaliteit” bestaat uit de items 12, 19, 25, 33 en 39. De laatste schaal, “Valentie”, bestaat uit de items 4, 9, 15, 24 en 37. Indien van deze schalen een Cronbach’s alfa van ten minste .70 wordt geconstateerd, dienen de onderliggende items van de schalen samengevoegd te worden tot de bovengenoemde schalen. Dit zal gedaan worden door voor de schalen een nieuwe variabele aan te maken door SPSS de waarden uit de vijf kolommen, die bij een schaal horen, op te laten tellen en te laten delen door vijf. Hier komt dan een gemiddelde uit en dit gemiddelde representeert het totale betreffende begrip.

Wanneer alle bovenstaande controles zijn uitgevoerd en goed bevonden, is de data geschikt om geanalyseerd te worden. De analyses die nu uitgevoerd gaan worden zijn bedoeld om de onderzoeksvragen te beantwoorden. De enquêtes die geanalyseerd worden zijn zo opgesteld dat deze antwoord kunnen geven op de eerder opgestelde onderzoeksvragen.

In het huidige onderzoek is het niet noodzakelijk, maar wel interessant om enkele basisgegevens, zoals het aantal respondenten, de meest voorkomende leeftijd en het aantal mannen en vrouwen, middels een frequentietabel na te gaan.

Om de eerste deelvraag; “Op welke van de twee manieren van motivatie, intrinsiek of extrinsiek, zijn de huidige deelnemers aan de betreffende MBO bedrijfsopleiding gemotiveerd?”, te beantwoorden, wordt een niet-parametrische toets uitgevoerd. Gezien dat we het verschil willen berekenen tussen de twee schalen “Intrinsiek” en “Extrinsiek”, wordt de Wilcoxon-toets uitgevoerd en zal gekeken worden welke kant het gevonden verschil op gaat. Daarnaast zal ook een frequentietabel uitgedraaid worden met daarin de modus en de mediaan.

Voor het beantwoorden van de tweede deelvraag; “In welke mate spelen de behoeften, die in de Zelf-Determinatie Theorie worden beschreven als noodzakelijk, mee om gemotiveerd te zijn voor de betreffende MBO bedrijfsopleiding?”, wordt er in eerste instantie gekeken of de schalen “Autonomie”, “Competentie” en “Relationele verbondenheid” normaal verdeeld zijn. Dit zal gedaan worden door middel van de Kolmogorov-Smirnov toets. Indien blijkt dat de drie schalen normaal verdeeld zijn, wordt er, ondanks dat de steekproef officieel te klein is, toch een regressie-analyse uitgevoerd. Een regressie-analyse geeft namelijk een concreter antwoord op de deelvraag. Blijken de schalen echter niet normaal verdeeld te zijn, dan zullen de correlaties van de schalen afzonderlijk gemeten worden ten opzichte van de afhankelijke variabele “Intrinsiek gemotiveerd”. Deze correlaties zullen dan berekend worden middels de Spearman's Rho.

De derde deelvraag; “In hoeverre ervaren de huidige deelnemers aan de betreffende MBO bedrijfsopleiding dat deze MBO bedrijfsopleiding voorziet in deze behoeften?”, wordt een frequentietabel uitgedraaid van de items 26, 32, 34, 36 en 40 uit de enquête. Deze items hebben betrekking op het al dan niet ervaren van de deelnemers dat de betreffende MBO bedrijfsopleiding voorziet in hun behoeften. In deze frequentietabel worden de modus en de mediaan opgenomen. Of het gemiddelde mee wordt berekend is afhankelijk van het feit of er sprake is van een normaalverdeling of niet.

De vierde deelvraag; “In hoeverre hebben de factoren die volgens de Expectancy Theory of Motivation bepalend zijn voor motivatie, bij de huidige deelnemers, meegespeeld bij het nemen van het besluit om deel te nemen aan de betreffende MBO bedrijfsopleiding?”, zal op dezelfde manier beantwoord worden als de tweede deelvraag. Indien er sprake is van een normaalverdeling van de schalen “Verwachting”, “Instrumentaliteit” en “Valentie”, wordt er een regressie-analyse uitgevoerd. Wanneer dit niet het geval is dan wordt er door middel van de Spearman's Rho de correlatie tussen de onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele “Extrinsiek gemotiveerd” berekend.

De vijfde en laatste deelvraag; "In hoeverre hebben de huidige deelnemers aan de betreffende MBO bedrijfsopleiding ervaren dat de betreffende MBO bedrijfsopleiding inspeelt op deze factoren?", wordt beantwoord middels een frequentietabel. Deze frequentietabel heeft betrekking op de items 16, 18, 19 en 37, die in de enquête betrekking hebben op de ervaring van de deelnemers over het feit of de MBO bedrijfsopleiding al dan niet inspeelt op de factoren uit de Expectancy Theory of Motivation, beantwoord. In de frequentietabel worden, net als bij de derde deelvraag, de modus, de mediaan en, afhankelijk van een normaalverdeling of niet, het gemiddelde opgenomen.

Bijlage 2: Materiaal

Enquête Motivatie Deelnemers professioneel verkoopmedewerker supermarkt 2012

Persoonsinformatie

Leeftijd (in jaren):

Geslacht:

Deze enquête bestaat uit 40 uitspraken. Veel van deze uitspraken lijken op elkaar, maar verschillen wel van elkaar. U wordt dan ook verzocht om elke uitspraak afzonderlijk goed te lezen en met zorg aan te geven in hoeverre deze op u van toepassing is. U heeft steeds vijf antwoordmogelijkheden:

1. Helemaal oneens
2. Oneens
3. Neutraal
4. Eens
5. Helemaal eens

U kiest het antwoord door het overeenkomende cijfer te omcirkelen. Mocht u een fout antwoord hebben omcirkeld, dan kunt u hier een kruis doorheen zetten en het juiste antwoord alsnog omcirkelen.

Uitspraken	Helemaal oneens – Helemaal eens				
1. Ik neem deel aan deze opleiding omdat ik dit leuk vind	1	2	3	4	5
2. Ik neem deel aan deze opleiding omdat ik dit van iemand anders moest	1	2	3	4	5
3. Het is mijn beslissing geweest om deel te nemen aan deze opleiding	1	2	3	4	5
4. Ik hoop, voor het behalen van de opleiding, een beloning te krijgen zoals geld, een promotie, een diploma, een "schouderklopje", etc.	1	2	3	4	5
5. Ik neem deel aan deze opleiding omdat mensen uit mijn omgeving vonden dat ik dit moest doen	1	2	3	4	5
6. Ik neem deel aan deze opleiding omdat ik graag meer wil leren over mijn vakgebied	1	2	3	4	5
7. Ik heb er vertrouwen in dat ik slaag voor deze opleiding	1	2	3	4	5
8. Ik leg graag contact met andere deelnemers van de opleiding	1	2	3	4	5
9. De beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.), voor het behalen van de opleiding, sluit aan bij mijn persoonlijke doel	1	2	3	4	5

10. Ik heb zelf gekozen om deel te nemen aan deze opleiding	1	2	3	4	5
11. Het zou mij door anderen worden aangerekend wanneer ik had besloten om niet deel te nemen aan deze opleiding	1	2	3	4	5
12. Ik heb het idee dat wanneer ik slaag voor de opleiding, ik hier een beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.) voor krijg	1	2	3	4	5
13. Ik heb het gevoel dat wij met alle deelnemers samen een groep vormen	1	2	3	4	5
14. Ik had, vooraf aan de opleiding, de verwachting dat ik hiervoor kon slagen	1	2	3	4	5
15. De beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.), voor het slagen voor de opleiding, spreekt mij erg aan	1	2	3	4	5
16. De informatie over de opleiding gaf mij een duidelijk beeld over hoeveel tijd en moeite het mij zou kosten om hiervoor te slagen	1	2	3	4	5
17. Ik beschik over voldoende kwaliteiten om deze opleiding succesvol af te ronden	1	2	3	4	5
18. De informatie over de opleiding gaf mij het gevoel dat ik hiervoor kon slagen	1	2	3	4	5
19. Door de informatie over de opleiding had ik verwacht dat hier een beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.) tegenover zou staan	1	2	3	4	5
20. Ik neem deel aan deze opleiding omdat ik het interessant vind	1	2	3	4	5
21. Ik neem deel aan deze opleiding omdat ik hierdoor meer zekerheid krijg in het behouden van mijn baan	1	2	3	4	5
22. Ik heb de mogelijkheid om ideeën in te brengen die deze opleiding beter kunnen maken	1	2	3	4	5
23. Ik kan met alle andere deelnemers goed overweg	1	2	3	4	5
24. Wanneer ik slaag voor de opleiding is de kennis die ik heb opgedaan voldoende beloning voor mij	1	2	3	4	5
25. Ik had, voordat ik besloot deel te nemen aan de opleiding, het idee dat hier een beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.) tegenover zou staan	1	2	3	4	5
26. Er is vanuit Helicon niet aangedrongen om hieraan deel te nemen	1	2	3	4	5
27. Ik had, vooraf aan de opleiding, een beeld van hoeveel tijd en moeite het mij zou kosten om hiervoor te slagen	1	2	3	4	5

28. Ik twijfel of ik ga slagen voor deze opleiding	1	2	3	4	5
29. Ik neem deel aan deze opleiding omdat hier een beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.) tegenover staat	1	2	3	4	5
30. Ik had, vooraf aan de opleiding, het idee dat ik een grote kans van slagen had	1	2	3	4	5
31. Wanneer ik ideeën aandraag wordt hier iets mee gedaan	1	2	3	4	5
32. Er wordt vanuit de opleiding het gevoel gegeven dat ik hiervoor kan slagen	1	2	3	4	5
33. Ik ga ervan uit dat ik een beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.) krijg wanneer ik slaag voor de opleiding	1	2	3	4	5
34. Er wordt vanuit de opleiding voor gezorgd dat alle deelnemers contact leggen met elkaar	1	2	3	4	5
35. Ik vind het goed van mezelf dat ik ervoor heb gekozen deel te nemen aan deze opleiding	1	2	3	4	5
36. Er wordt vanuit de opleiding het gevoel gegeven dat ik bekwaam ben om deze succesvol af te ronden	1	2	3	4	5
37. Uit de informatie over de opleiding bleek dat de beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.), voor het behalen van de opleiding, aansloot bij wat ik hier graag voor wilde krijgen	1	2	3	4	5
38. Deelnemen aan deze opleiding geeft mij voldoening	1	2	3	4	5
39. Ik verwacht dat wanneer ik slaag voor de opleiding, ik hier een beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.) voor krijg	1	2	3	4	5
40. Er wordt vanuit de opleiding een groepsgevoel gecreëerd	1	2	3	4	5

Dit was de laatste stelling. Hartelijk bedankt voor uw medewerking. Uw gegevens zullen met zorg verwerkt worden.

Bijlage 3: Operationalisatie

Variabele	Dimensies	Indicatoren
Motivatie algemeen	Intrinsiek	Handeling uitvoeren omwille van de handeling zelf
		Handelen vanuit persoonlijke interesse
		Handeling uitvoeren omdat men dit zelf graag wil
	Extrinsiek	Handeling uitvoeren omwille van de externe factor "beloning"
		Handeling uitvoeren omwille van de externe factor "straf"
		Handeling uitvoeren als verplichting door iemand anders
Motivatie volgens Zelf-Determinatie theorie (Intrinsiek)	Autonomie	Gevoel hebben zelf aan de basis te staan van een bepaalde keuze
		Mogelijkheid om invloed uit te oefenen
		Volledig achter eigen gedrag staan
	Competentie	Bekwaam achten voor te leveren prestaties
		Gevoel hebben dat de gewenste prestaties geleverd kunnen worden
		In staat zich aan te passen aan veranderingen in de omgeving
	Relationele verbondenheid	Relaties op willen bouwen met anderen
		Verbonden voelen met anderen
		Het gevoel hebben onderdeel te zijn van de groep
Motivatie volgens Verwachtingstheorie (Extrinsiek)	Verwachting	Verwachting over "kans van slagen"
		Geplande hoeveelheid inspanning leidt tot gewenst resultaat
	Instrumentaliteit	Verwachting dat leveren van prestatie leidt tot beloning
	Valentie	Voorkeur voor intrinsieke- of extrinsieke beloning
		Waardering van de voor ogen hebbende beloning
		Aansluiting beloning bij persoonlijke doelen

Bijlage 4: Codeboek

Demografische variabelen						
Nr.	Naam variabele	Meet-niveau	Omschrijving	Antwoord	Code	Label
1	Leeftijd	Ratio	Leeftijd van de respondent	Getal	Zoals ingevuld	Leeftijd in jaren
2	Geslacht	Nominaal	Geslacht van de respondent	Man Vrouw	1 2	Man Vrouw
Overige variabelen						
Nr.	Naam variabele	Meet-niveau	Omschrijving	Antwoord	Code	Label
3	Stelling_1	Interval	Ik neem deel aan deze opleiding omdat ik dit leuk vind	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
4	Stelling_2	Interval	Ik neem deel aan deze opleiding omdat ik dit van iemand anders moest	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
5	Stelling_3	Interval	Het is mijn beslissing geweest om deel te nemen aan deze opleiding	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
6	Stelling_4	Interval	Ik hoop, voor het behalen van de opleiding, een beloning te krijgen zoals geld, een promotie, een diploma, een "schouderklopje", etc.	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens

Overige variabelen						
Nr.	Naam variabele	Meet-niveau	Omschrijving	Antwoord	Code	Label
7	Stelling_5	Interval	Ik neem deel aan deze opleiding omdat mensen uit mijn omgeving vonden dat ik dit moest doen	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
8	Stelling_6	Interval	Ik neem deel aan deze opleiding omdat ik graag meer wil leren over mijn vakgebied	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
9	Stelling_7	Interval	Ik heb er vertrouwen in dat ik slaag voor deze opleiding	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
10	Stelling_8	Interval	Ik leg graag contact met andere deelnemers van de opleiding	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
11	Stelling_9	Interval	De beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.), voor het behalen van de opleiding, sluit aan bij mijn persoonlijke doel	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
12	Stelling_10	Interval	Ik heb zelf gekozen om deel te nemen aan deze opleiding	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens

Overige variabelen						
Nr.	Naam variabele	Meet-niveau	Omschrijving	Antwoord	Code	Label
13	Stelling_11	Interval	Het zou mij door anderen worden aangerekend wanneer ik had besloten om niet deel te nemen aan deze opleiding	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
14	Stelling_12	Interval	Ik heb het idee dat wanneer ik slaag voor de opleiding, ik hier een beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.) voor krijg	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
15	Stelling_13	Interval	Ik heb het gevoel dat wij met alle deelnemers samen een groep vormen	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
16	Stelling_14	Interval	Ik had, vooraf aan de opleiding, de verwachting dat ik hiervoor kon slagen	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
17	Stelling_15	Interval	De beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.), voor het slagen voor de opleiding, spreekt mij erg aan	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens

Overige variabelen						
Nr.	Naam variabele	Meet-niveau	Omschrijving	Antwoord	Code	Label
18	Stelling_16	Interval	De informatie over de opleiding gaf mij een duidelijk beeld over hoeveel tijd en moeite het mij zou kosten om hiervoor te slagen	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
19	Stelling_17	Interval	Ik beschik over voldoende kwaliteiten om deze opleiding succesvol af te ronden	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
20	Stelling_18	Interval	De informatie over de opleiding gaf mij het gevoel dat ik hiervoor kon slagen	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
21	Stelling_19	Interval	Door de informatie over de opleiding had ik verwacht dat hier een beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.) tegenover zou staan	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
22	Stelling_20	Interval	Ik neem deel aan deze opleiding omdat ik het interessant vind	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
23	Stelling_21	Interval	Ik neem deel aan deze opleiding omdat ik hierdoor meer zekerheid krijg in het behouden van mijn baan	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens

Overige variabelen						
Nr.	Naam variabele	Meet-niveau	Omschrijving	Antwoord	Code	Label
24	Stelling_22	Interval	Ik heb de mogelijkheid om ideeën in te brengen die deze opleiding beter kunnen maken	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
25	Stelling_23	Interval	Ik kan met alle andere deelnemers goed overweg	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
26	Stelling_24	Interval	Wanneer ik slaag voor de opleiding is de kennis die ik heb opgedaan voldoende beloning voor mij	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
27	Stelling_25	Interval	Ik had, voordat ik besloot deel te nemen aan de opleiding, het idee dat hier een beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.) tegenover zou staan	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
28	Stelling_26	Interval	Er is vanuit Helicon niet aangedrongen om hieraan deel te nemen	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
29	Stelling_27	Interval	Ik had, vooraf aan de opleiding, een beeld van hoeveel tijd en moeite het mij zou kosten om hiervoor te slagen	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens

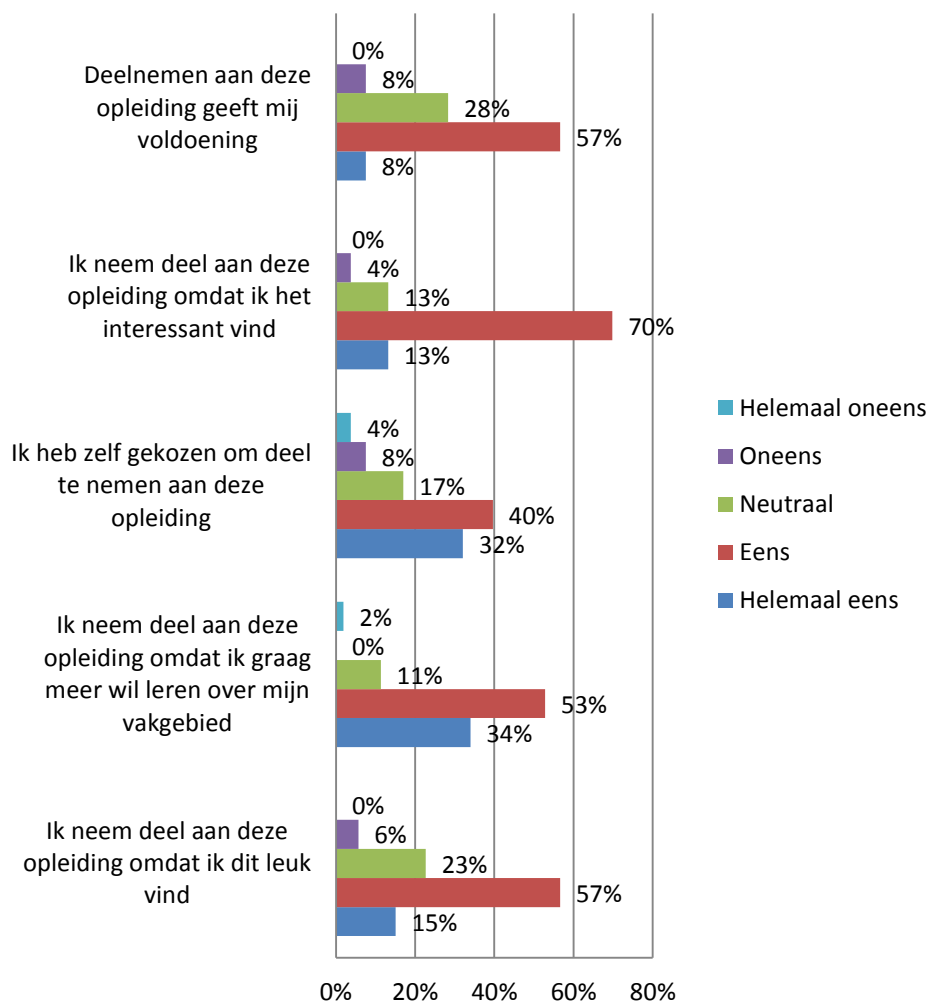
Overige variabelen						
Nr.	Naam variabele	Meet-niveau	Omschrijving	Antwoord	Code	Label
30	Stelling_28	Interval	Ik twijfel of ik ga slagen voor deze opleiding	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
31	Stelling_29	Interval	Ik neem deel aan deze opleiding omdat hier een beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.) tegenover staat	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
32	Stelling_30	Interval	Ik had, vooraf aan de opleiding, het idee dat ik een grote kans van slagen had	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
33	Stelling_31	Interval	Wanneer ik ideeën aandraag wordt hier iets mee gedaan	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
34	Stelling_32	Interval	Er wordt vanuit de opleiding het gevoel gegeven dat ik hiervoor kan slagen	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
35	Stelling_33	Interval	Ik ga ervan uit dat ik een beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.) krijg wanneer ik slaag voor de opleiding	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens

Overige variabelen						
Nr.	Naam variabele	Meet-niveau	Omschrijving	Antwoord	Code	Label
36	Stelling_34	Interval	Er wordt vanuit de opleiding voor gezorgd dat alle deelnemers contact leggen met elkaar	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
37	Stelling_35	Interval	Ik vind het goed van mezelf dat ik ervoor heb gekozen deel te nemen aan deze opleiding	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
38	Stelling_36	Interval	Er wordt vanuit de opleiding het gevoel gegeven dat ik bekwaam ben om deze succesvol af te ronden	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
39	Stelling_37	Interval	Uit de informatie over de opleiding bleek dat de beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.), voor het behalen van de opleiding, aansloot bij wat ik hier graag voor wilde krijgen	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
40	Stelling_38	Interval	Deelnemen aan deze opleiding geeft mij voldoening	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens

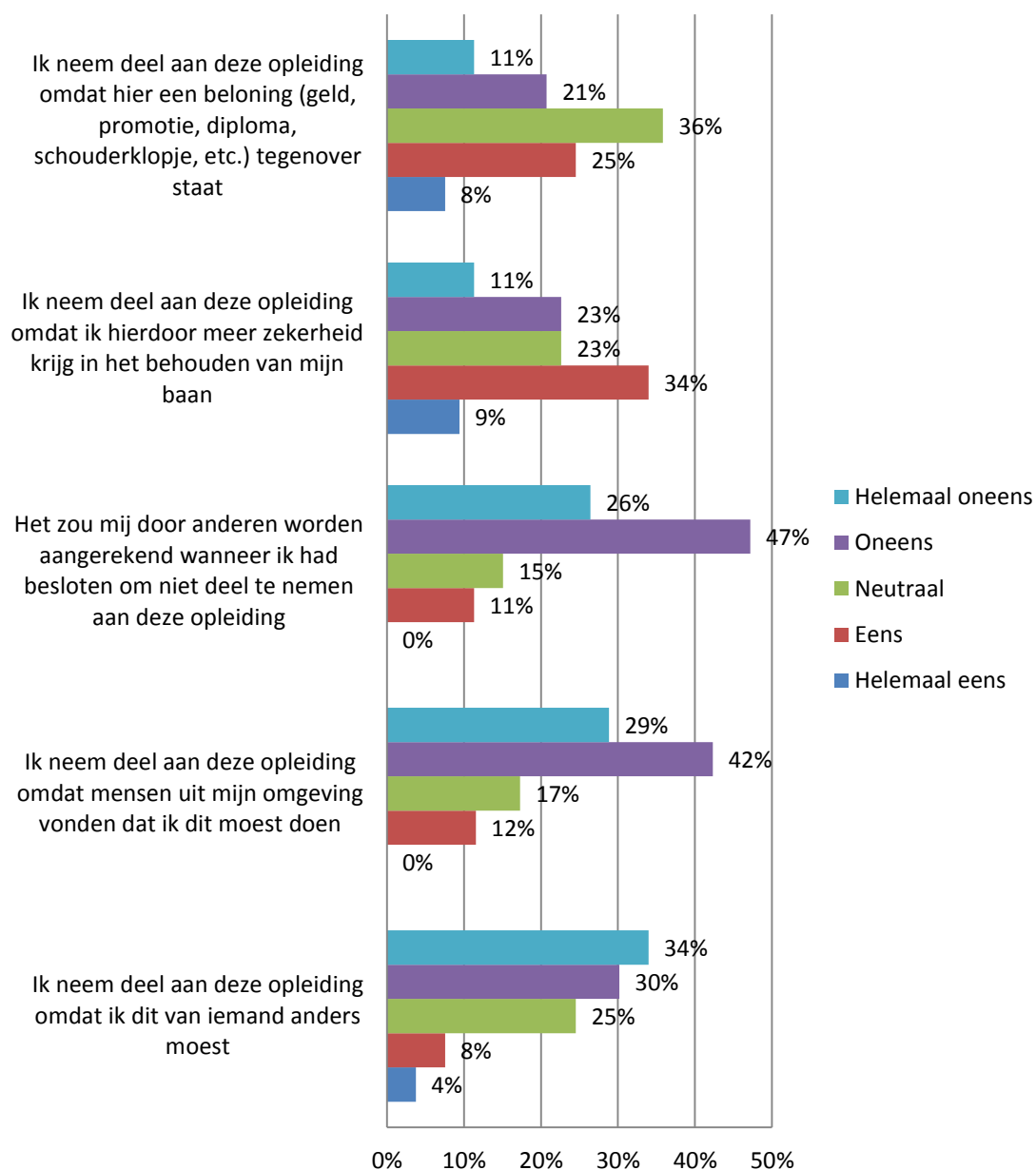
Overige variabelen						
Nr.	Naam variabele	Meet-niveau	Omschrijving	Antwoord	Code	Label
41	Stelling_39	Interval	Ik verwacht dat wanneer ik slaag voor de opleiding, ik hier een beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.) voor krijg	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens
42	Stelling_40	Interval	Er wordt vanuit de opleiding een groepsgevoel gecreëerd	Likertschaal	1 2 3 4 5	Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens

Bijlage 5: Procentuele resultaten enquête per item per schaal

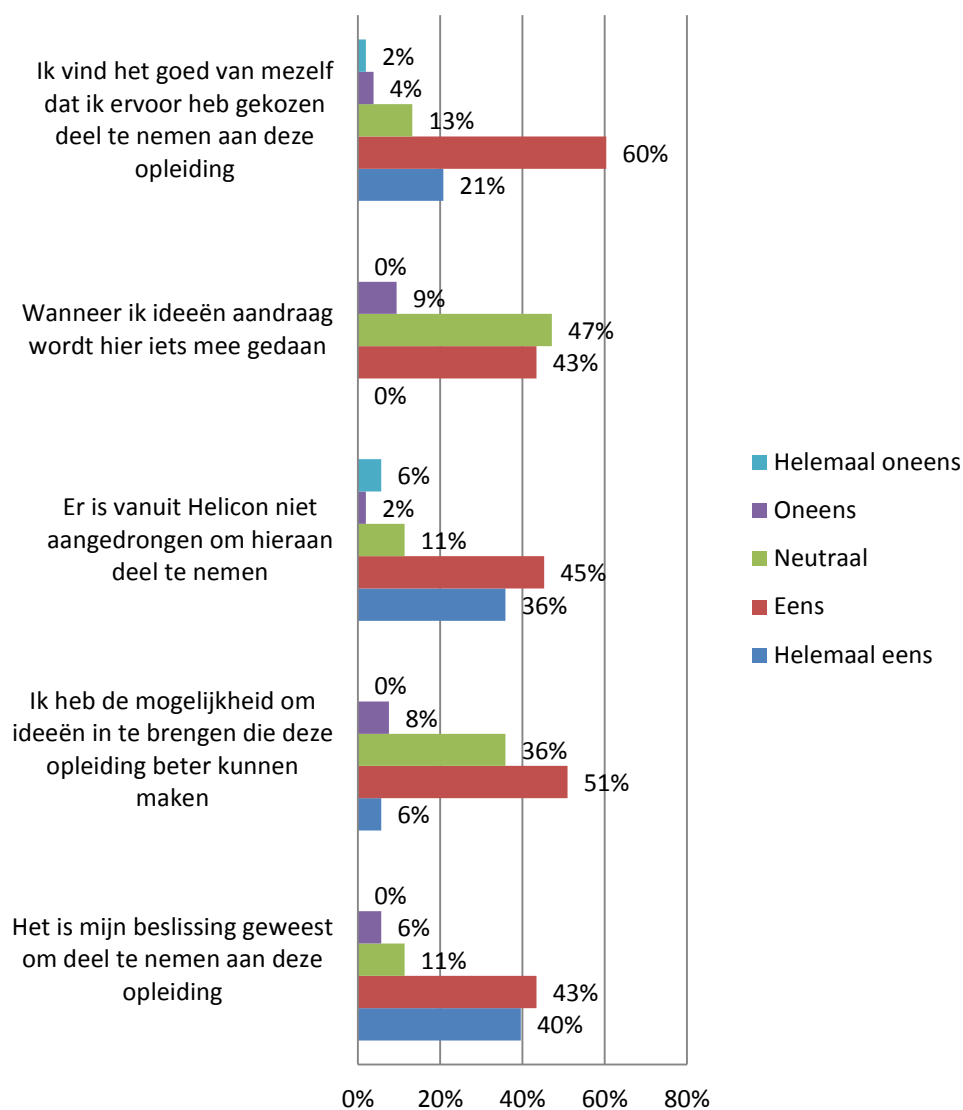
Schaal "Intrinsiek gemotiveerd"



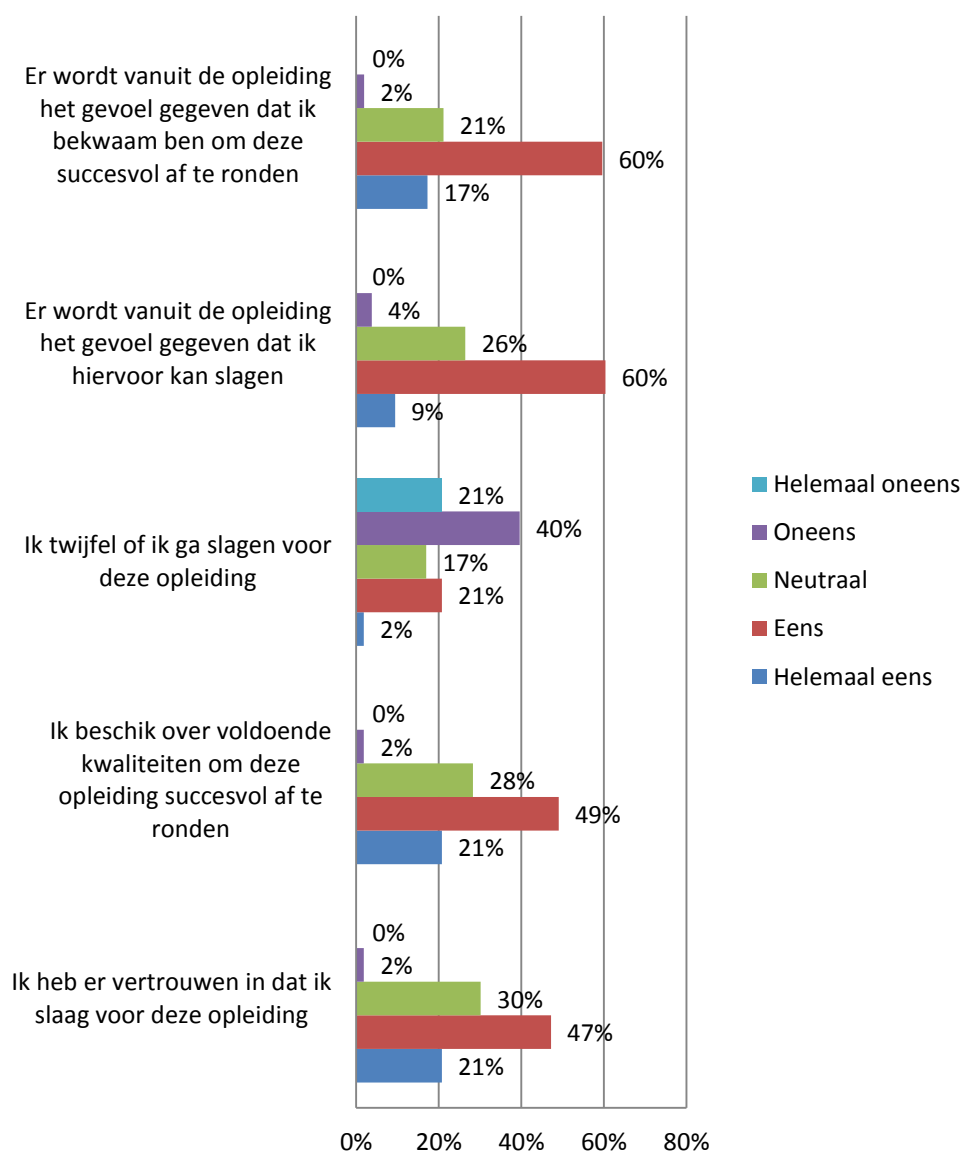
Beoogde schaal "Extrinsiek gemotiveerd"



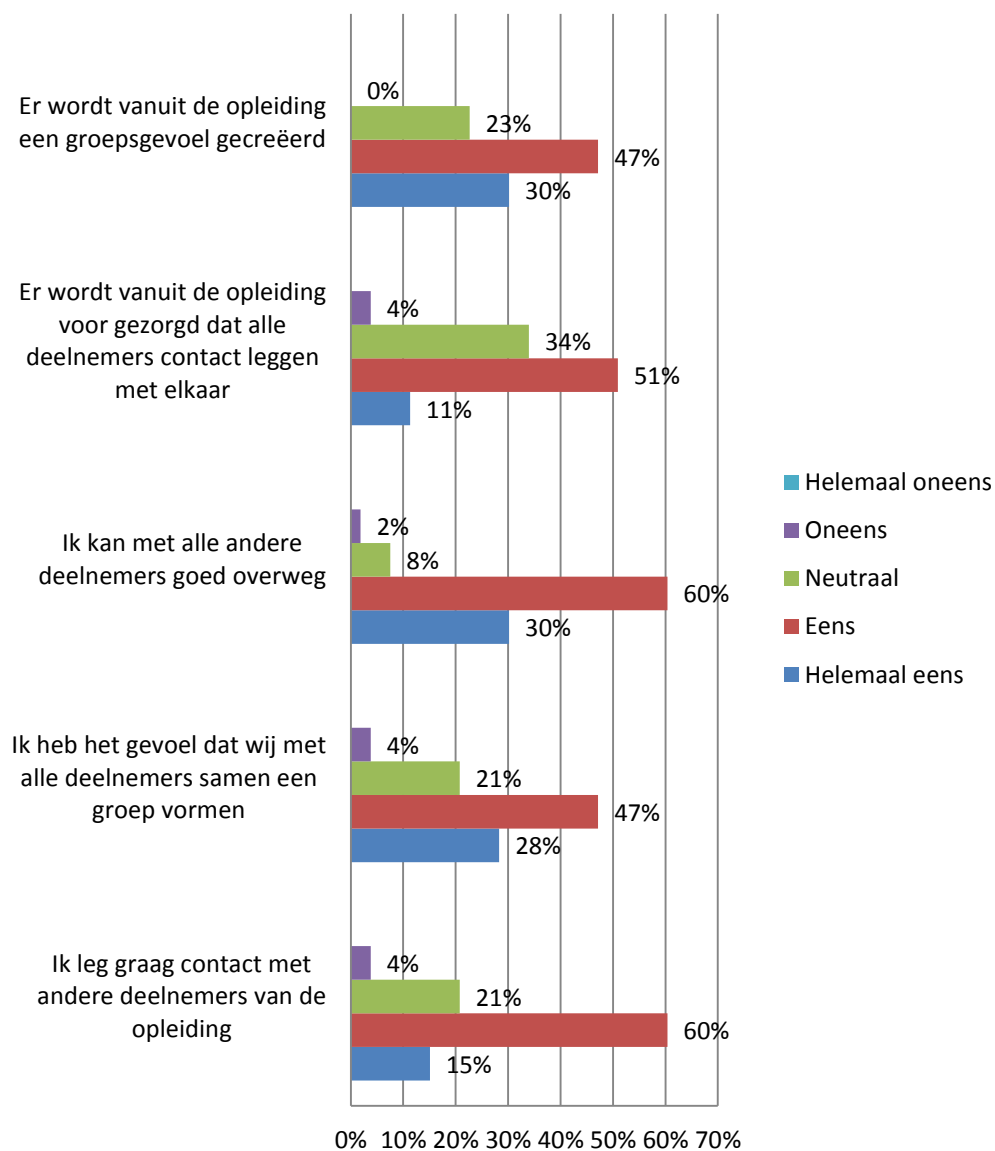
Beoogde schaal "Autonomie"



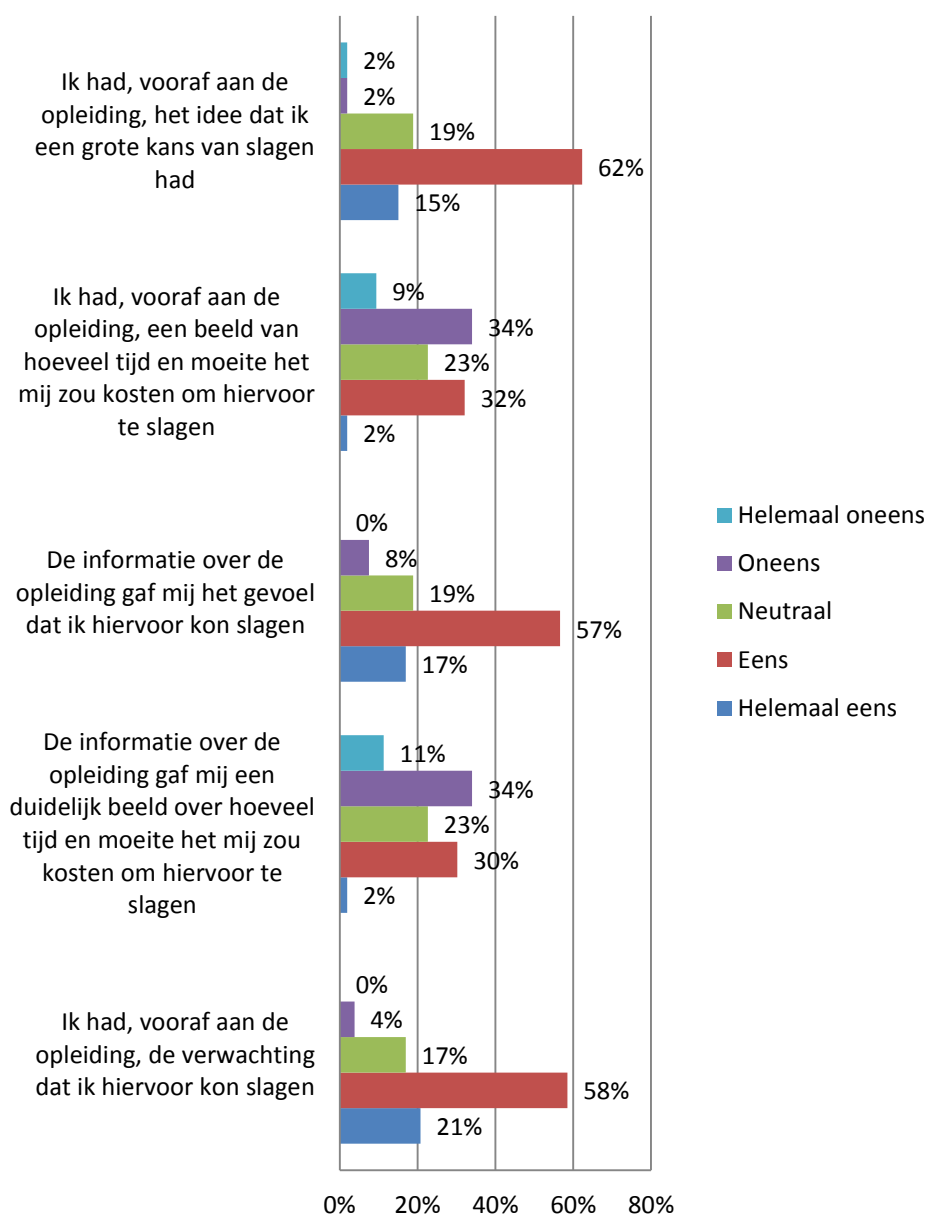
Schaal "Competentie"



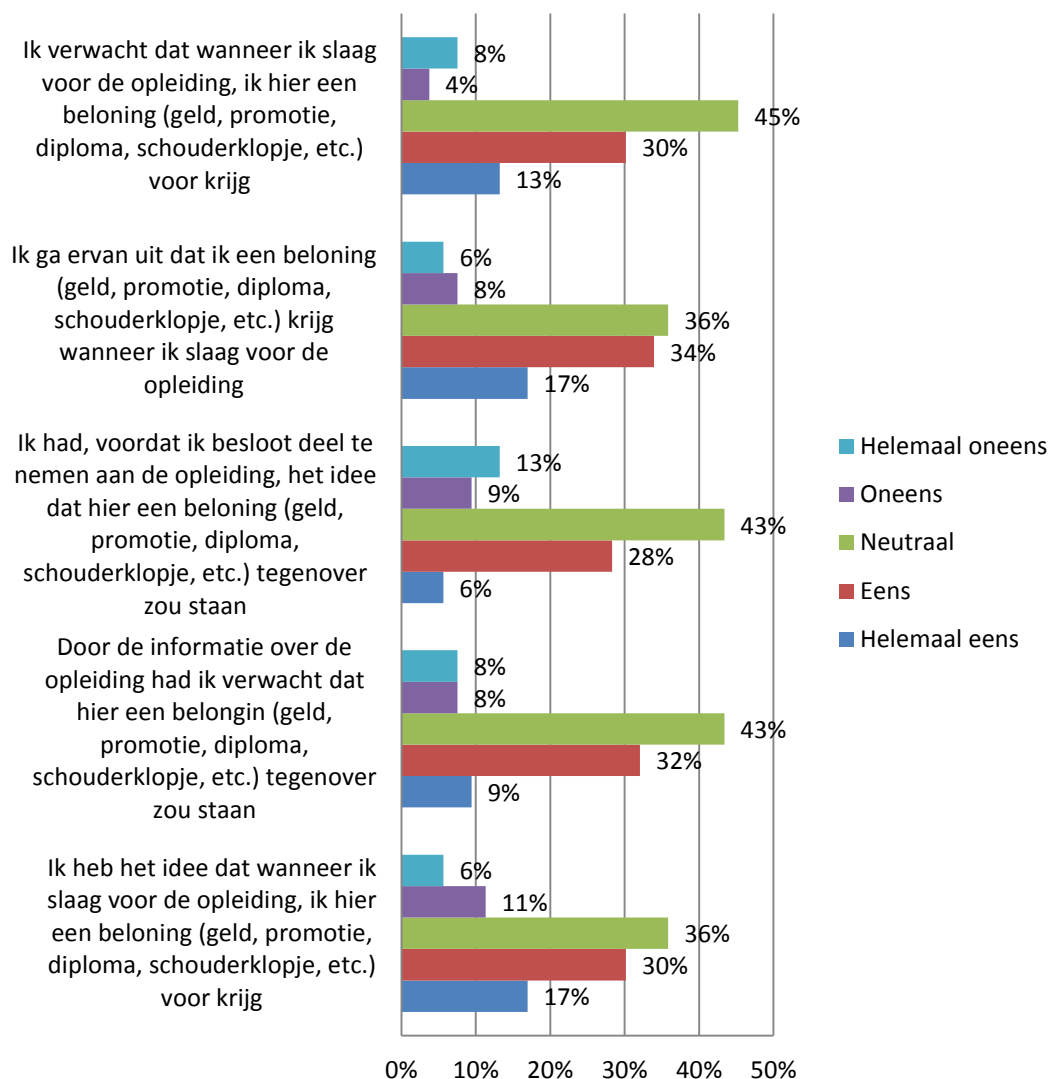
Schaal "Relationele verbondenheid"



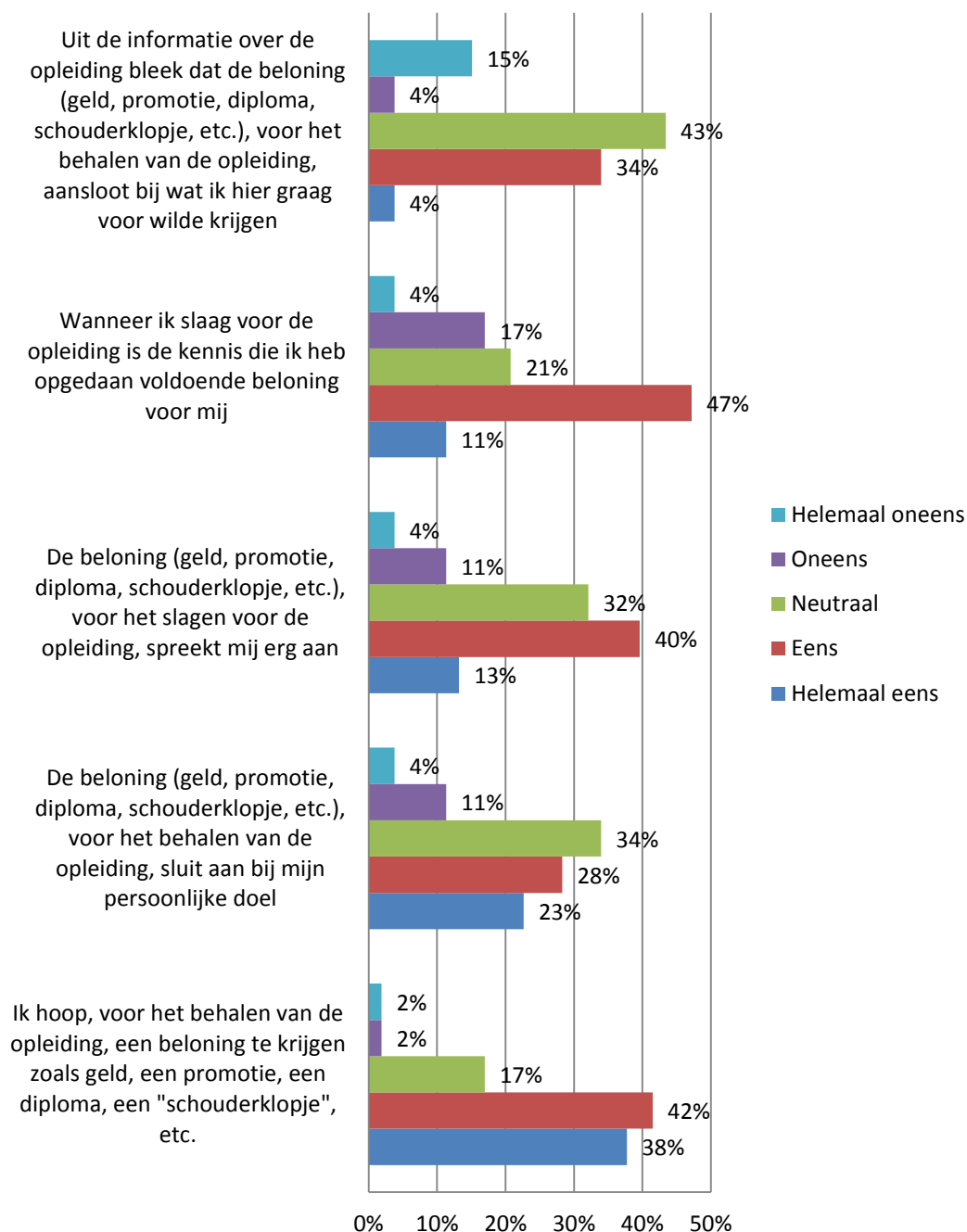
Schaal "Verwachting"



Schaal "Instrumentaliteit"



Schaal "Valentie"



Bijlage 6: Spearman's Rho correlatiematrixen

Correlatiematrix Intrinsiek gemotiveerd en items Autonomie

		Intrinsiek gemotiveerd
Het is mijn beslissing geweest om deel te nemen aan deze opleiding	Correlation Coefficient	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
Ik heb de mogelijkheid om ideeën in te brengen die deze opleiding beter kunnen maken	Correlation Coefficient	.310*
	Sig. (2-tailed)	.024
	N	53
Er is vanuit Helicon niet aangedrongen om hieraan deel te nemen	Correlation Coefficient	.250
	Sig. (2-tailed)	.071
	N	53
Wanneer ik ideeën aandraag wordt hier iets mee gedaan	Correlation Coefficient	.146
	Sig. (2-tailed)	.296
	N	53
Ik vind het goed van mezelf dat ik ervoor heb gekozen deel te nemen aan deze opleiding	Correlation Coefficient	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
Intrinsiek gemotiveerd	Correlation Coefficient	1.000
	Sig. (2-tailed)	.
	N	53

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

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

Correlatiematrix Intrinsiek gemotiveerd en item Extrinsiek gemotiveerd

		Intrinsiek gemotiveerd
Ik neem deel aan deze opleiding omdat hier een beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.) tegenover staat	Correlation Coefficient	.174
	Sig. (2-tailed)	.213
	N	53
Intrinsiek gemotiveerd	Correlation Coefficient	1.000
	Sig. (2-tailed)	.
	N	53

Bijlage 7: Wilcoxon-toets

Wilcoxon-toets Intrinsiek gemotiveerd en item voor Extrinsiek gemotiveerd

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Intrinsiek_gemotiveerd - Ik neem deel aan deze opleiding omdat hier een beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.) tegenover staat	Negative Ranks	10 ^a	14.65	146.50
	Positive Ranks	40 ^b	28.21	1128.50
	Ties	3 ^c		
	Total	53		

a. Intrinsiek_gemotiveerd < Ik neem deel aan deze opleiding omdat hier een beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.) tegenover staat

b. Intrinsiek_gemotiveerd > Ik neem deel aan deze opleiding omdat hier een beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.) tegenover staat

c. Intrinsiek_gemotiveerd = Ik neem deel aan deze opleiding omdat hier een beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.) tegenover staat

Test Statistics^b

	Intrinsiek_gemotiveerd - Ik neem deel aan deze opleiding omdat hier een beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.) tegenover staat
Z	-4.746 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

a. Based on negative ranks.

b. Wilcoxon Signed Ranks Test

Bijlage 8: Regressie-analyses

Regressie-analyse Relationele verbondenheid en Competentie met Intrinsiek gemotiveerd

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.423 ^a	.179	.145	.56309

a. Predictors: (Constant), Relationele_verbondenheid, Competentie

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.381	2	1.690	5.331	.008 ^a
	Residual	15.536	49	.317		
	Total	18.917	51			

a. Predictors: (Constant), Relationele_verbondenheid, Competentie

b. Dependent Variable: Intrinsiek_gemotiveerd

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.610	.763		2.112	.040
	Competentie	.374	.129	.374	2.888	.006
	Relationele_verbondenheid	.221	.147	.195	1.506	.139

a. Dependent Variable: Intrinsiek_gemotiveerd

Regressie-analyse Verwachting, Instrumentaliteit en Valentie met Extrinsic gemotiveerd**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.495	.464	.81170

a. Predictors: (Constant), Valentie, Verwachting, Instrumentaliteit

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.641	3	10.547	16.008	.000 ^a
	Residual	32.284	49	.659		
	Total	63.925	52			

a. Predictors: (Constant), Valentie, Verwachting, Instrumentaliteit

b. Dependent Variable: Ik neem deel aan deze opleiding omdat hier een beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.) tegenover staat

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.312	.712		-.439	.663
	Verwachting	-.034	.191	-.019	-.176	.861
	Instrumentaliteit	.637	.227	.487	2.809	.007
	Valentie	.359	.249	.254	1.439	.157

a. Dependent Variable: Ik neem deel aan deze opleiding omdat hier een beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.) tegenover staat

Bijlage 9: Frequentietabellen bijdrage MBO bedrijfsopleiding

Frequentietabellen bijdrage MBO bedrijfsopleiding aan behoeften ZDT

Statistics

		Er is vanuit Helicon niet aangedrongen om hieraan deel te nemen	Er wordt vanuit de opleiding het gevoel gegeven dat ik hiervoor kan slagen	Er wordt vanuit de opleiding het gevoel gegeven dat ik bekwaam ben om deze succesvol af te ronden	Er wordt vanuit de opleiding voor gezorgd dat alle deelnemers contact leggen met elkaar	Er wordt vanuit de opleiding een groepsgevoel gecreëerd
N	Valid	53	53	52	53	53
	Missing	0	0	1	0	0
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00

Er is vanuit Helicon niet aangedrongen om hieraan deel te nemen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helemaal oneens	3	5.7	5.7	5.7
	Oneens	1	1.9	1.9	7.5
	Neutraal	6	11.3	11.3	18.9
	Eens	24	45.3	45.3	64.2
	Helemaal eens	19	35.8	35.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Er wordt vanuit de opleiding het gevoel gegeven dat ik hiervoor kan slagen

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Oneens	2	3.8	3.8	3.8
Neutraal	14	26.4	26.4	30.2
Eens	32	60.4	60.4	90.6
Helemaal eens	5	9.4	9.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Er wordt vanuit de opleiding het gevoel gegeven dat ik bekwaam ben om deze succesvol af te ronden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Oneens	1	1.9	1.9	1.9
Neutraal	11	20.8	21.2	23.1
Eens	31	58.5	59.6	82.7
Helemaal eens	9	17.0	17.3	100.0
Total	52	98.1	100.0	
Missing 999.00	1	1.9		
Total	53	100.0		

Er wordt vanuit de opleiding voor gezorgd dat alle deelnemers contact leggen met elkaar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Oneens	2	3.8	3.8	3.8
	Neutraal	18	34.0	34.0	37.7
	Eens	27	50.9	50.9	88.7
	Helemaal eens	6	11.3	11.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Er wordt vanuit de opleiding een groepsgevoel gecreëerd

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Neutraal	12	22.6	22.6	22.6
	Eens	25	47.2	47.2	69.8
	Helemaal eens	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Frequentietabellen bijdrage MBO bedrijfsopleiding aan concepten Verwachtingstheorie

Statistics

		De informatie over de opleiding gaf mij een duidelijk beeld over hoeveel tijd en moeite het mij zou kosten om hiervoor te slagen	De informatie over de opleiding gaf mij het gevoel dat ik hiervoor kon slagen	Door de informatie over de opleiding had ik verwacht dat hier een beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.) tegenover zou staan	Uit de informatie over de opleiding bleek dat de beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.), voor het behalen van de opleiding, aansloot bij wat ik hier graag voor wilde krijgen
N	Valid	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0
Median		3.0000	4.0000	3.0000	3.0000
Mode		2.00	4.00	3.00	3.00

De informatie over de opleiding gaf mij een duidelijk beeld over hoeveel tijd en moeite het mij zou kosten om hiervoor te slagen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helemaal oneens	6	11.3	11.3	11.3
	Oneens	18	34.0	34.0	45.3
	Neutraal	12	22.6	22.6	67.9
	Eens	16	30.2	30.2	98.1
	Helemaal eens	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

De informatie over de opleiding gaf mij het gevoel dat ik hiervoor kon slagen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Oneens	4	7.5	7.5	7.5
	Neutraal	10	18.9	18.9	26.4
	Eens	30	56.6	56.6	83.0
	Helemaal eens	9	17.0	17.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Door de informatie over de opleiding had ik verwacht dat hier een beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.) tegenover zou staan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helemaal oneens	4	7.5	7.5	7.5
	Oneens	4	7.5	7.5	15.1
	Neutraal	23	43.4	43.4	58.5
	Eens	17	32.1	32.1	90.6
	Helemaal eens	5	9.4	9.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Uit de informatie over de opleiding bleek dat de beloning (geld, promotie, diploma, schouderklopje, etc.), voor het behalen van de opleiding, aansloot bij wat ik hier graag voor wilde krijgen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helemaal oneens	8	15.1	15.1	15.1
	Oneens	2	3.8	3.8	18.9
	Neutraal	23	43.4	43.4	62.3
	Eens	18	34.0	34.0	96.2
	Helemaal eens	2	3.8	3.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Bijlage 10: Authenticiteitverklaring

Hierbij verklaar ik stellig

1. dat ik dit (onderzoeks)rapport zelf geschreven heb, zonder hulp van derden;
2. dat ik in mijn verslag alle directe, letterlijke citaten uit de literatuur en alle indirecte citaten en ideeën van andere auteurs aangegeven en vermeld heb¹.

Ik ben mij er volledig van bewust dat schending van deze verklaring negatieve consequenties voor mij kan hebben (zoals het afnemen van studiepunten).

In geval fraude kan worden aangetoond, ben ik aansprakelijk voor de kosten van het onderzoek.

Plaats, datum Tilburg, 25-05-2012

Naam: Robert van Ierland

Studentnummer: 2124776

Handtekening:



¹ De opleiding Toegepaste Psychologie gebruikt de dienst [Ephorus](#) om ingeleverde scripties te controleren op plagiaat. Ephorus vergelijkt deze documenten met een database met eerder ingeleverd werk en met materiaal dat via internet is te vinden. Wanneer het percentage gevonden overeenkomsten met andere bronnen de 30% overschrijdt, wordt het werk afgekeurd. Bij een lager percentage, wordt gekeken naar de aard van de overeenkomsten.