

Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt mijn afstudeerscriptie voor de master Bedrijfskunde aan de Radboud Universiteit. Met deze scriptie sluit ik de master Bedrijfskunde na 2,5 jaar af.

Tijdens het intakegesprek voor deze opleiding werden diverse redenen gegeven waarom deze studie een pittige studie is naast een fulltime baan, en niets is minder waar! Geregeld heb ik mij afgevraagd waar ik aan begonnen was, maar geen moment heb ik spijt gehad met betrekking tot de keuze van de opleiding. Deze opleiding heeft mij zeer veel kennis en inzichten geleverd wat mijn visie rondom organiseren heeft verrijkt en verruimd.

Dan rest mij nu nog enkele mensen te bedanken voor de hulp tijdens de opleiding en ook tijdens de scriptie. Allereerst wil ik mijn begeleider, Brian Tjemkes, bedanken voor de hulp tijdens het afstuderen en met name tijdens het analyseren van de data. Je wist mij altijd weer de goede kant op te sturen. Ook de tweede meelezer, Michiel Schoemaker, wil ik bedanken voor de tijd en de moeite om deze scriptie te lezen. Daarnaast wil ik mijn medestudenten bedanken voor de humor en ondersteuning tijdens de opleiding. Dit heeft ervoor gezorgd dat ik niet alleen naar Utrecht kwam voor de opleiding maar ook voor de gezelligheid voor de colleges. Als laatste wil ik mijn man bedanken voor alle hulp, ondersteuning, feedback en de ruimte die hij mij heeft gegeven om deze opleiding te voltooien.

Ik wens u veel leesplezier!

Joyce Bootsma

Managementsamenvatting

Dit onderzoek betreft een kwantitatief onderzoek naar de invloed van meervoudige identificatie ten aanzien van samenwerkingsbetrokkenheid binnen kindcentra. In een kindcentrum werken werknemers uit het onderwijs en werknemers in de kinderopvang, al dan niet in hetzelfde gebouw, met als doel gezamenlijk een doorgaande leerlijn van 0-12 neer te zetten. In de praktijk blijkt er sprake te zijn van gescheiden werelden welke de samenwerking belemmeren waardoor het doel onvoldoende kan worden behaald. Zo geven 55% van de basisschool directeuren, 65% van de kinderopvang managers, 65% van de schoolbesturen en 74% van de kinderopvang besturen aan dat zij de gescheiden werelden zien als een knelpunt (van der Grinten et. al., 2019). Een reden, van deze gescheiden werelden, kan wellicht worden verklaard doordat men zich niet voldoende betrokken voelen bij deze organisatie oftewel het kindcentrum. In dit onderzoek wordt bekeken of er een verklaring kan worden gevonden vanuit de theorie door diverse vormen van identificatie ten aanzien van samenwerkingsbetrokkenheid te bestuderen. Het doel van dit onderzoek is als volgt:

Het toetsen van de theorie met betrekking tot meervoudige identificatie ten aanzien van samenwerkingsbetrokkenheid door op basis van kwantitatief onderzoek inzicht te geven op de invloed van meervoudige identificatie op samenwerkingsbetrokkenheid in de publieke sector.

Met meervoudige identificatie worden beroepsidentificatie, teamidentificatie, identificatie met de samenwerking en identificatie met de organisatie verstaan. Het begrip samenwerkingsbetrokkenheid is speciaal voor deze context bedacht aangezien werknemers niet per definitie alleen betrokken zijn bij hun organisatie maar ook betrokken dienen te zijn bij de samenwerking. In de meeste situaties zijn binnen een kindcentrum de werknemers in dienst van een andere organisatie (schoolbestuur of kinderopvangorganisatie) en niet bij het kindcentrum. In totaal zijn een zevental hypothesen geformuleerd, vier hypothesen betreffen het directe effect vanuit de vormen van meervoudige identificatie ten aanzien van samenwerkingsbetrokkenheid en drie hypothesen betreffen een mogelijk moderatie effect.

Op basis van een online survey is dit onderzoek verstuurd naar 298 kindcentra in Nederland. De respondenten betreffen de werknemers werkzaam in het kindcentrum, oftewel werknemers werkzaam in het onderwijs en werknemers in de kinderopvang. In totaal is de vragenlijst door 180 (8,6%) respondenten ingevuld waarbij 113 (5,4%) vragenlijsten volledig waren ingevuld en bruikbaar waren voor de data analyse. Tijdens de data analyse is het begrip beroepsidentificatie verwijderd waardoor hypothese H1 niet getoetst is en dus verworpen.

Naar aanleiding van de hypothesen die zijn getoetst blijkt dat er sprake is van een direct effect tussen identificatie met de samenwerking en affectieve betrokkenheid (H4a) maar daarnaast is er sprake van een interactie effect waaruit blijkt dat niet alleen identificatie met de samenwerking een voorwaarde is voor affectieve betrokkenheid, maar dat tegelijkertijd er ook sprake moet zijn van identificatie met de organisatie (H5). De verwachting was dat er sprake zou zijn van een negatieve interactie van identificatie met de organisatie, hier bleek geen sprake van te zijn. Omtrent continuerende betrokkenheid is er sprake van een marginaal direct effect (3b) vanuit identificatie met de organisatie, ook bij continuerende betrokkenheid bleek sprake te zijn van eenzelfde interactie effect als hierboven is beschreven (H5). Voor normatieve betrokkenheid zijn alleen marginale directe effecten geanalyseerd. Dit betreft teamidentificatie (H2c), identificatie met de organisatie (H3c) en identificatie met de samenwerking (H4c).

De belangrijkste conclusie die kan worden getrokken is dat binnen deze specifieke setting zowel identificatie met de samenwerking als identificatie met de organisatie beide voorwaarden zijn voor een hogere mate van affectieve en continuerende betrokkenheid. Daarnaast zijn ook een aantal theoretische bijdragen aan de huidige wetenschappelijke literatuur geformuleerd. Een eerste bijdrage aan de literatuur is dat niet alleen identificatie met de organisatie belangrijk is in een samenwerking maar de combinatie van identificatie met de samenwerking en identificatie met de organisatie een voorwaarde is voor een hogere mate van affectieve en continuerende betrokkenheid in een inter-organisatie. De tweede bijdrage aan de literatuur is dat er in dit onderzoek geen sprake is van een interactie tussen teamidentificatie en identificatie met de organisatie ten aanzien van samenwerkingsbetrokkenheid. Als derde bijdrage blijkt uit dit onderzoek concreet, dat in een inter-organisatie de werknemer zich tegelijkertijd zowel op groepsniveau als op het superieure niveau moet identificeren en dat alleen dan sprake is van een positieve bijdrage aan de betrokkenheid in de samenwerking.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Managementsamenvatting	3
1. Inleiding	9
1.1 Projectkader.....	9
1.2 Doelstelling.....	12
1.3 Theoretische bijdrage.....	12
1.4 Onderzoeksmodel.....	13
1.5 Vraagstelling.....	14
1.6 Opbouw Scriptie.....	16
2. Theoretisch Kader	17
2.1 Inleiding.....	17
2.2 Samenwerkingsbetrokkenheid.....	18
2.2.1 Theoretische achtergrond samenwerkingsbetrokkenheid.....	18
2.3 Antecedenten samenwerkingsbetrokkenheid.....	21
2.4 Meervoudige identificatie.....	22
2.4.1 Sociale identiteitstheorie en de sociale categorisatie theorie.....	22
2.4.2 Beroepsidentificatie.....	24
2.4.3 Teamidentificatie.....	26
2.4.4 Organisatie identificatie en identificatie met de samenwerking.....	28
2.5 Relatie tussen meervoudige identificatie en samenwerkingsbetrokkenheid.....	30
2.6 Definitief conceptueel model.....	35
3. Methodologie	37
3.1 Inleiding.....	37
3.2 Onderzoeksstrategie.....	37
3.3 Data verzameling.....	37
3.3.1 Populatie en steekproef.....	37
3.3.2 Dataverzamelingstechniek.....	38
3.3.3 Meetfouten bij de voorbereiding van de dataverzameling.....	39
3.4 Operationalisatie en vragenlijst.....	40
3.4.1 Afhankelijke variabele.....	40
3.4.2 Onafhankelijke variabelen.....	42
3.4.3 Controle vragen.....	44
3.4.4 Algemene vragen.....	47
3.4.5 Indeling vragenlijst en draaiboek.....	47
3.4.6 Meetfouten in de vragenlijst.....	48

3.5 Data analyse	48
3.5.1 Kwaliteit van de data	48
3.5.2 Respons- en non-respons analyse	49
3.5.3 Validiteit en betrouwbaarheid meetinstrument.....	49
3.5.4 Hypothesetoetsing	50
4. Analyse en resultaten	51
4.1 Inleiding.....	51
4.2 Kwaliteit van de data en beschrijving van de steekproef	51
4.2.1 Kwaliteit van de data	51
4.2.2 Beschrijving van de steekproef.....	51
4.3 Kwaliteit van de meetschalen.....	55
4.3.1 Factoranalyse	55
4.3.2 Betrouwbaarheidsanalyse	57
4.3.3 Gemiddelde scores	58
4.4 Hypothesetoetsing	59
4.4.1 Correlatiematrix	59
4.4.2 Regressieanalyse	59
4.4.3 Moderatie effecten	68
4.4.4 Extra analyse	68
5. Conclusie en resultaten	71
5.1 Inleiding.....	71
5.2 Resultaten en hypothesetoetsing.....	71
5.3 Theoretische bijdrage.....	76
5.4 Management implicaties	78
5.5 Beperkingen en vervolgonderzoek	79
5.6 Conclusie	80
Literatuurlijst	81
Bijlage 1: Operationalisatieschema	85
Bijlage 2: De vragenlijst	93
Bijlage 3: Uitnodigingsmail	103
Bijlage 4: Oorspronkelijke vragenlijsten	104
<i>Vragenlijst organisatiebetrokkenheid.....</i>	<i>104</i>
<i>Nederlandstalige vragenlijst organisatiebetrokkenheid</i>	<i>105</i>
<i>Vragenlijst beroepsidentificatie</i>	<i>106</i>
<i>Vragenlijst teamidentificatie</i>	<i>106</i>
<i>Vragenlijst organisatie identificatie.....</i>	<i>106</i>

<i>Vragenlijst controle variabele werktevredenheid</i>	106
<i>Vragenlijst controle variabele bereidheid om samen te werken</i>	107
Bijlage 5: Correlatiematrix	108
Bijlage 6: Extra analyse	111

Lijst met figuren en tabellen

Figuur 1: Onderzoeksmodel	14
Figuur 2: Globaal conceptueel model.....	17
Figuur 3: Definitief conceptueel model	35
Figuur 4: Interactie plot affectieve samenwerkingsbetrokkenheid	61
Figuur 5: Interactie plot continuerende samenwerkingsbetrokkenheid	64
Figuur 6: Interactieplot extra analyse 1	69
Figuur 7: Interactieplot extra analyse 2	70
Tabel 1: Top drie aard van de knelpunten (van der Grinten et. al., 2019)	10
Tabel 2: Definities organisatiebetrokkenheid.....	18
Tabel 3: Vragen t.b.v. samenwerkingsbetrokkenheid	41
Tabel 4: Vragen t.b.v. meervoudige identificatie	43
Tabel 5: Algemene controle vragen.....	44
Tabel 6: Controle vragen meervoudige identificatie	45
Tabel 7: Controle vragen werktevredenheid.....	46
Tabel 8: Controle vragen bereidheid tot samenwerken	46
Tabel 9: Overige controle vragen	47
Tabel 10: Algemene vragen	47
Tabel 11: Steekproef per provincie	52
Tabel 12: Respons rate	52
Tabel 13: Responsanalyse onderwijs.....	53
Tabel 14: Responsanalyse kinderopvang.....	54
Tabel 15: Factor analyse afhankelijke variabele	55
Tabel 16: Factor analyse onafhankelijke variabele	57
Tabel 17: Betrouwbaarheidsanalyse	57
Tabel 18: Gemiddelden afhankelijke en onafhankelijke variabelen	58
Tabel 19: Gemiddelden controle variabelen	58
Tabel 20: Uitkomsten affectieve samenwerkingsbetrokkenheid	62

Tabel 21: Uitkomsten continuerende samenwerkingsbetrokkenheid.....	65
Tabel 22: Uitkomsten normatieve samenwerkingsbetrokkenheid.....	66
Tabel 23: Uitkomsten extra analyse affectieve betrokkenheid	68
Tabel 24: Resultatenoverzicht	71
Tabel 25: Resultaten hypothesen	72

1. Inleiding

1.1 Projectkader

Volgens de website van het Nederlands Jeugd Instituut (z.d.) bestaat een integraal kindcentrum (hierna: kindcentrum) uit een integratie van de sectoren primair onderwijs en kinderopvang waarbij beide voorzieningen geïntegreerd zijn in één locatie, één leiding en één pedagogische visie. Uit het Oberon rapport 'Samenwerking in beeld 2019' (van der Grinten et. al., 2019) blijkt dat ongeveer 25% van de basisscholen en kinderopvang organisaties zich een (integraal) kindcentrum noemen. Er is sprake van een trendontwikkeling waarbij steeds meer basisscholen en kinderopvangorganisaties besluiten om toe te werken naar een integrale organisatie voor zowel onderwijs als voor kinderopvang met een doorgaande lijn van 0-12. Echter is er onvoldoende sprake van een mogelijkheid om primair onderwijs en kinderopvang in één organisatie onder te brengen door bijvoorbeeld de verschillende geldstromen, verschillende cao's, etcetera. Al een aantal jaar is een lobby bij de overheid gaande om het makkelijker te maken voor schoolbesturen en kinderopvangbesturen om te kunnen fuseren in één organisatie. Tot op heden zonder resultaat. Hierdoor is de interorganisationele samenwerking (hierna: samenwerking) binnen een kindcentrum uitermate belangrijk om de integratie te kunnen laten slagen.

Over het algemeen is het doel van ieder kindcentrum zo goed als gelijk, namelijk het neerzetten van een doorgaande leerlijn voor kinderen in de leeftijd van 0-12 in één voorziening. Binnen deze voorziening zijn voornamelijk kinderopvang, voorschoolse opvang, tussenschoolse opvang, buitenschoolse opvang en primair onderwijs gehuisvest. In sommige situaties is het (nog) niet mogelijk om met beide organisaties in hetzelfde complex gehuisvest te zijn maar hebben al wel de naam kindcentrum. In bijna alle situaties, waarbij een kindcentrum wordt opgestart, gaan de werknemers van de 'oude' situatie over naar de nieuwe situatie, het kindcentrum. Dit betekent dus dat de groep leerkrachten en de groep pedagogisch medewerkers vanaf dat moment dienen samen te werken.

In het Oberon rapport (van der Grinten et. al., 2019) worden een drietal knelpunten benoemd welke invloed hebben op de samenwerking tussen onderwijs en kinderopvang. Dit onderzoek gaat over de algemene samenwerking tussen kinderopvang en onderwijs en niet alleen over de samenwerking binnen een kindcentrum. Toch geven de knelpunten die in beide werkvelden worden ondervonden een beeld van de problemen die worden ervaren. Zo geven 55% van de basisschool directeuren, 65% van de kinderopvang managers, 66% van de schoolbesturen en 91% van de kinderopvang besturen aan dat zij knelpunten zien met de samenwerking. In tabel 1 wordt de top drie van knelpunten

geschetst, waarbij het knelpunt wet- en regelgeving bovenaan staat. Denk hierbij aan de GGD-inspectie en onderwijsinspectie, de verschillende cao's van onderwijs en kinderopvang etcetera. De financiën is een knelpunt aangezien de scholen worden gefinancierd vanuit publieke middelen en de kinderopvang door middel van private middelen (van der Grinten et. al., 2019). Daarnaast is huisvesting een knelpunt aangezien idealiter zowel kinderopvang en onderwijs gesitueerd zijn in hetzelfde gebouw maar dit betekent dat er in de meeste gevallen verbouwd dient te worden of een nieuw gebouw moet worden gebouwd. In sommige gevallen blijft onderwijs en kinderopvang hierdoor beide in hun eigen bestaande gebouw. Dit onderzoek zal zich richten op de gescheiden werelden tussen onderwijs en kinderopvang. Wellicht dat hier kansen liggen voor een ieder werkzaam in het kindcentrum om de gescheiden werelden dichter naar elkaar toe te brengen en zo de samenwerking te kunnen verbeteren / te intensiveren.

Tabel 1: Top drie aard van de knelpunten (van der Grinten et. al., 2019)

Basisschooldirecteuren	67%	Wet- en regelgeving
	55%	Onderwijs en kinderopvang zijn gescheiden werelden
	48%	Financiën
Kinderopvang managers	60%	Wet- en regelgeving
	65%	Onderwijs en kinderopvang zijn gescheiden werelden
	46%	Financiën
Schoolbesturen	85%	Wet- en regelgeving
	65%	Onderwijs en kinderopvang zijn gescheiden werelden
	59%	Huisvesting
Kinderopvang besturen	86%	Wet- en regelgeving
	74%	Onderwijs en kinderopvang zijn gescheiden werelden
	42%	Huisvesting

Samenwerking tussen onderwijs en kinderopvang in een kindcentrum is van groot belang om het doel, een doorgaande leerlijn van 0-12 jaar, te laten slagen. In de praktijk blijkt er sprake te zijn van gescheiden werelden welke de samenwerking belemmeren. Betrokkenheid in de samenwerking door zowel werknemers uit het onderwijs als werknemers in de kinderopvang zal bijdragen aan het doel. Deze organisatiebetrokkenheid worden door Mowday et. al. (1979) gezien als een actieve relatie van een werknemer ten aanzien van de organisatie, en schetsen hierbij drie factoren vanuit de werknemer ten opzichte van de organisatie; 1) een werknemer dient zich te conformeren aan de doelen en waarden, 2) is bereid om voor deze doelen en waarden inspanningen te leveren en als laatste 3) de werknemer wil behoren bij de organisatie. Een hoge mate van organisatiebetrokkenheid

heeft diverse positieve effecten. Enerzijds is men minder snel geneigd om de organisatie te verlaten (Meyer & Allen, 1990) en anderzijds is er ook sprake van een effect op het gedrag van de werknemer (Gellatly et. al., 2006), denk hierbij aan gedrag omtrent prestatie, verzuim en burgerschap (Meyer & Allen, 1991). Als laatste heeft een hoge mate van organisatiebetrokkenheid een positief effect op prestatie indicatoren op individueel- en groepsniveau (Meyer & Allen, 1991). Specifiek voor dit onderzoek wordt gesproken over samenwerkingsbetrokkenheid en niet over organisatiebetrokkenheid. Het betreft niet per definitie de betrokkenheid bij de organisatie maar de betrokkenheid bij de samenwerking.

Ten grondslag aan samenwerkingsbetrokkenheid, naast werkervaring, beschikbaarheid van alternatieven en het gevoel van verplichting om bij een organisatie te blijven (Meyer & Allen, 1990; Meyer & Allen 1991; Meyer et. al., 1993) kan een oorzaak worden gevonden in de mate van meervoudige identificatie van een werknemer binnen het kindcentrum en de invloed van deze identificatie op de betrokkenheid in de samenwerking. Met meervoudige identificatie worden drie vormen onderscheiden; beroepsidentificatie, teamidentificatie en organisatie identificatie. Met betrekking tot organisatie identificatie wordt een uitsplitsing gemaakt naar identificatie met de eigen organisatie (kinderopvangorganisatie of schoolbestuur) en identificatie met de samenwerking. Indien een werknemer zich identificeert met de organisatie dan zal hij/zij de organisatie op verschillende manieren ondersteunen (Mael & Ashforth, 1992). Vanuit de sociale categorisatie theorie, onderdeel van de sociale identiteitsbenadering, is identificatie in te delen in drie niveaus: individueel- groeps- en superieur niveau (Dick & Wagner, 2002; van Dick et. al. 2004). In dit onderzoek wordt gekozen voor groepsniveau en het superieure niveau aangezien werknemers zich eerder identificeren met kleinere groepen dan met de gehele organisatie.

Zoals hierboven kort toegelicht zal voor dit onderzoek gekozen worden voor de onafhankelijke variabelen beroepsidentificatie, teamidentificatie en organisatie identificatie, met hierin een uitsplitsing in de eigen organisatie en met de samenwerking. Indien er wordt gesproken over meervoudige identificatie dan worden de bovengenoemde dimensies van identificatie bedoeld. Als basis voor meervoudige identificatie zal gebruik worden gemaakt van de sociale identiteitsbenadering die bestaat uit de sociale identiteitstheorie van Tajfel (1974) en de sociale categorisatie theorie van Turner (1987). Daarnaast zal per meervoudige identificatie dimensie literatuur worden gebruikt passend bij het begrip. Voor de afhankelijke variabele wordt gekozen voor de variabele samenwerkingsbetrokkenheid welke een afgeleide is van het in de wetenschappelijke literatuur gebruikte begrip organisatiebetrokkenheid.

1.2 Doelstelling

Met de doelstelling wordt duidelijk wat de bijdrage van het onderzoek, aan de oplossing van het probleem is, en de manier waarop deze bijdrage wordt geleverd. Kijkend naar het probleem in deze casus, de gescheiden werelden tussen onderwijs en kinderopvang, gaat dit onderzoek over of werknemers werkzaam in een kindcentrum zich betrokken voelen bij de samenwerking en of deze betrokkenheid beïnvloed wordt door meervoudige identificatie. De doelstelling luidt als volgt:

Het doel van het onderzoek is het toetsen van de theorie met betrekking tot meervoudige identificatie ten aanzien van samenwerkingsbetrokkenheid door op basis van kwantitatief onderzoek inzicht te geven op de invloed van meervoudige identificatie op samenwerkingsbetrokkenheid in de publieke sector.

Dit onderzoek zal zich richten op (integrale) kindcentra waarbij sprake is van een (intensieve) samenwerking tussen primair onderwijs en kinderopvang. Er zal geen rekening worden gehouden met eventuele andere samenwerkingspartners zoals welzijnsorganisaties.

1.3 Theoretische bijdrage

Naast de bijdrage van dit onderzoek aan het verkrijgen van inzicht in de invloed van meervoudige identificatie op samenwerkingsbetrokkenheid is er ook sprake van een theoretische bijdrage. Dit onderzoek zal met drie kernbijdrages bijdragen aan de bestaande wetenschappelijke literatuur:

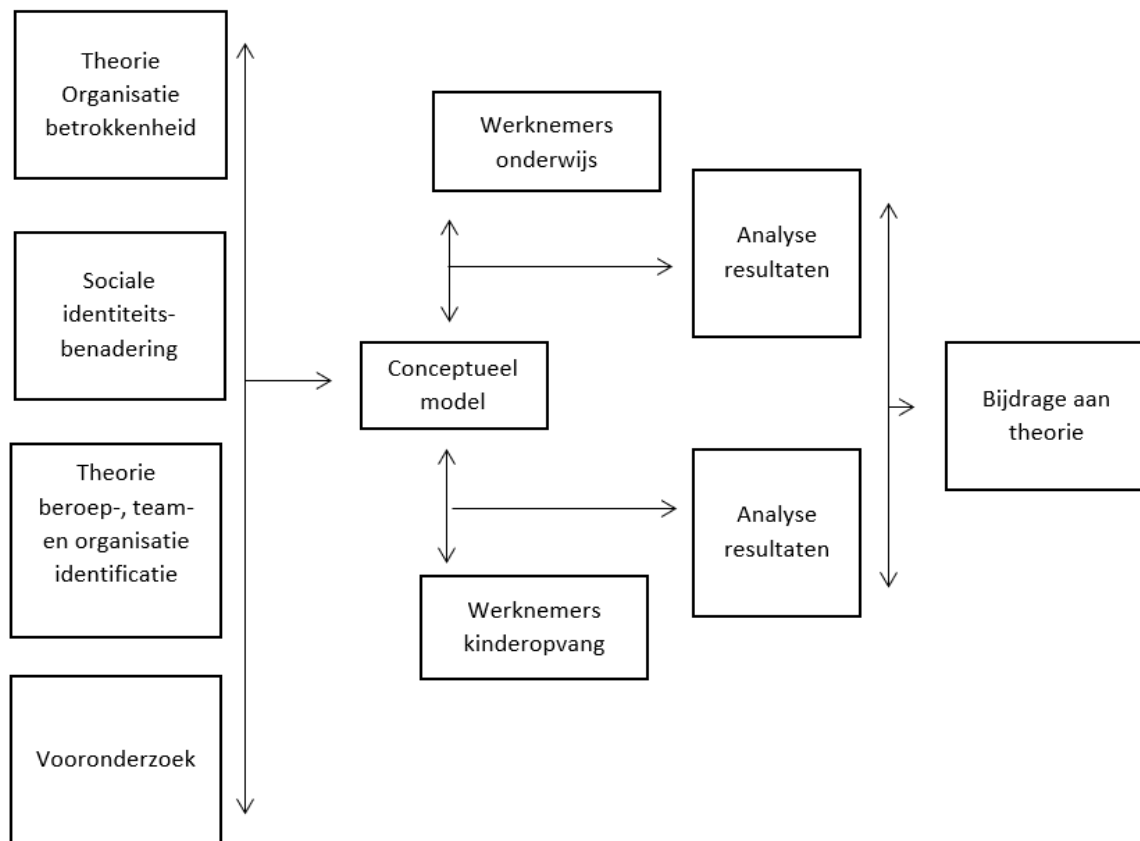
1. De meeste studies zijn gericht op één vorm van identificatie (bijvoorbeeld Becker & Carper, 1956; Mael & Ashforth, 1992; Dutton et. al., 1994; Kreiner & Ashforth, 2004) een beperkt aantal studies richten zich op meervoudige identificatie. Denk hierbij aan de studie van Bartels et. al, (2010) waarbij beroepsidentificatie en organisatie identificatie worden bestudeerd. Of de studie van van Knippenberg en van Schie (2000) waarbij werkgroep identificatie en organisatie identificatie worden onderzocht. Eén studie (Johnson et. al., 2006) richt zich op drie vormen van identificatie; organisatie-, beroeps en werkgroep identificatie. Beroepsidentificatie is nog weinig onderzocht. Volgens Miscenko en Day (2016) zijn er sinds 1996, 8 kwantitatieve onderzoeken geweest naar beroepsidentificatie. Ten opzichte van 140 met betrekking tot organisatie identificatie. Als laatste is er volgens van Dick et. al. (2008) weinig onderzoek naar de interactie tussen werkgroep identificatie en organisatie identificatie.
2. Identificatie ten aanzien van organisatiebetrokkenheid is nog weinig onderzocht in de publieke sector (Balfour & Wechsler, 1996, Steijn & Leisink, 2006). Deze studie zal zich

richten op eventuele antecedenten; beroepsidentificatie, teamidentificatie en organisatie identificatie op betrokkenheid in de samenwerking binnen het kindcentrum.

3. Studies zijn gericht op organisatiebetrokkenheid, maar nog niet op samenwerkingsbetrokkenheid. De theorie omtrent organisatiebetrokkenheid wordt voornamelijk onderzocht in de klassieke organisaties waarbij er sprake is van één organisatie. Tegenwoordig zijn er steeds meer organisaties die samenwerken al dan niet fysiek in hetzelfde gebouw zoals in deze studie. Wel is er literatuur met betrekking tot deze begrippen in relatie met een fusie of overname (van Knippenberg et. al., 2002; Kroon & Noorderhaven, 2018) maar niet gericht op een intensieve samenwerking tussen twee organisaties die door wet- en regelgeving niet kunnen fuseren. Daarnaast is er ook onderzoek gedaan naar duale identificatie van uitzendkrachten die werkzaam zijn bij het uitzendbureau en werken bij een organisatie (George & Chattopadhyay, 2005). Maar ook deze vorm sluit niet aan bij de context in dit onderzoek.

1.4 Onderzoeksmodel

Dit onderzoek betreft een kwantitatief onderzoek, allereerst zal het theoretisch kader worden bepaald. Door middel van het vooronderzoek zal bepaald worden welke theorieën van belang zijn in het onderzoek. Als dit bekend is zal dit als input worden gebruikt ten aanzien van het creëren van een model om meervoudige identificatie en samenwerkingsbetrokkenheid te kunnen analyseren. Aangezien het een kwantitatief onderzoek betreft zal er door middel van een survey gegevens worden verzameld welke vervolgens worden geanalyseerd en vergeleken. De resultaten zullen uiteindelijk een bijdrage leveren aan de theorie over meervoudige identificatie en samenwerkingsbetrokkenheid. Het onderzoeksmodel (figuur 1) geeft een beknopt overzicht van de te volgen stappen in het onderzoek.



Figuur 1: Onderzoeksmodel

1.5 Vraagstelling

De vraagstelling bestaat uit drie vormen van centrale vragen, theoretisch, empirisch en analytisch. Iedere centrale vraag bestaat op zijn beurt uit meerdere deelvragen die gezamenlijk komen tot beantwoording van de centrale vraag. De theoretische centrale vraag wordt beantwoord in hoofdstuk 2, de empirische centrale vraag in hoofdstuk 4 en de analytische centrale vraag in hoofdstuk 5.

1. Theoretische vraagstelling

Wat is er vanuit de theorie bekend over beroepsidentificatie, teamidentificatie, organisatie identificatie en samenwerkingsbetrokkenheid en de invloed van meervoudige identificatie op samenwerkingsbetrokkenheid?

Deelvragen:

Wat is er vanuit de theorie bekend met betrekking tot samenwerkingsbetrokkenheid?

Wat is er vanuit de theorie bekend met betrekking tot beroepsidentificatie?

Wat is er vanuit de theorie bekend met betrekking tot teamidentificatie?

Wat is er vanuit de theorie bekend met betrekking tot organisatie identificatie?

Wat is de invloed van meervoudige identificatie op samenwerkingsbetrokkenheid?

2. Empirische vraagstelling

Wat is de feitelijke invloed van meervoudige identificatie op samenwerkingsbetrokkenheid? En wat is de relatie tussen beide vormen van organisatie identificatie en tussen teamidentificatie en organisatie identificatie?

Deelvragen:

Identificeren de werknemers onderwijs en werknemers kinderopvang zich met het beroep?

Identificeren de werknemers onderwijs en werknemers kinderopvang zich met het team?

Identificeren de werknemers onderwijs en werknemers kinderopvang zich met de eigen organisatie?

Identificeren de werknemers onderwijs en werknemers kinderopvang zich met de samenwerking?

3. Analytische vraagstelling

Wat leert ons na de vergelijking van de analyseresultaten van de ondervraagde werknemers onderwijs en werknemers kinderopvang met het oog op het doen van een bijdrage aan de theorie over het effect van meervoudige identificatie, en relatie of interactie hier tussen, op samenwerkingsbetrokkenheid?

Deelvragen:

Heeft beroepsidentificatie invloed op samenwerkingsbetrokkenheid en betreft het hier een positief of negatief effect?

Heeft teamidentificatie invloed op samenwerkingsbetrokkenheid en betreft het hier een positief of negatief effect?

Heeft organisatie identificatie invloed op samenwerkingsbetrokkenheid en betreft het hier een positief of negatief effect?

Welke invloed hebben de verschillende soorten identificatie op samenwerkingsbetrokkenheid?

Is er sprake van een moderatie effect tussen organisatie identificatie en identificatie met de samenwerking?

Is er sprake van een moderatie effect tussen teamidentificatie en organisatie identificatie?

Is er sprake van een moderatie effect tussen teamidentificatie en identificatie met de samenwerking? Zijn er verschillen tussen werknemers onderwijs en werknemers kinderopvang met betrekking tot de mate van beide vormen van identificatie ten aanzien van samenwerkingsbetrokkenheid?

1.6 Opbouw Scriptie

In hoofdstuk 2 zal aan de hand van wetenschappelijke literatuur, ten behoeve van de afhankelijke variabele samenwerkingsbetrokkenheid en de onafhankelijke variabelen beroepsidentificatie, teamidentificatie en organisatie identificatie, antwoord worden gegeven op de theoretische deelvraag. In hoofdstuk 3 zal de methodologische verantwoording worden beschreven welke antwoord geeft op welke manier de data wordt verzameld, hoe deze wordt geanalyseerd en worden de betrouwbaarheid en validiteit beschreven. In hoofdstuk 4 wordt vervolgens de resultaten gepresenteerd waarbij antwoord wordt gegeven op de empirische vraagstelling. Als laatste zal in hoofdstuk 5 de conclusie en aanbevelingen worden beschreven welke de analytische vraagstelling zal beantwoorden.

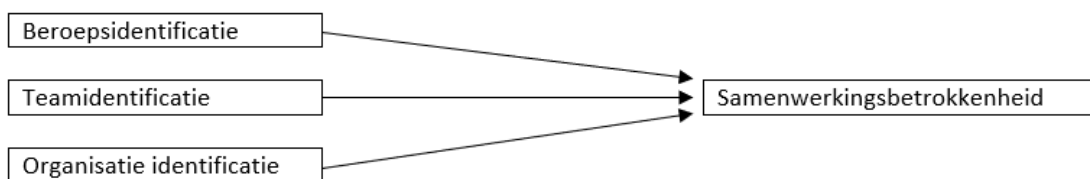
2. Theoretisch Kader

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de theoretische vraagstelling. Deze luidt als volgt: wat is er vanuit de theorie bekend over beroepsidentificatie, teamidentificatie, organisatie identificatie en samenwerkingsbetrokkenheid en de invloed van meervoudige identificatie op samenwerkingsbetrokkenheid? Door de deelvragen te beantwoorden zal antwoord worden gegeven op de centrale vraag. Iedere deelvraag betreft een aparte paragraaf binnen dit hoofdstuk. De opbouw ziet er als volgt uit:

1. Wat is er vanuit de theorie bekend met betrekking tot samenwerkingsbetrokkenheid? (paragraaf 2.2)
2. Wat is er vanuit de theorie bekend met betrekking tot beroepsidentificatie? (paragraaf 2.4.2)
3. Wat is er vanuit de theorie bekend met betrekking tot teamidentificatie? (paragraaf 2.4.3)
4. Wat is er vanuit de theorie bekend met betrekking tot organisatie identificatie? (paragraaf 2.4.4)
5. Wat is de invloed van meervoudige identificatie op samenwerkingsbetrokkenheid? (paragraaf 2.5)

Vanaf paragraaf 2.4.2 zal iedere paragraaf worden afgesloten met een hypothese. In figuur 2 staat het globaal conceptueel model weergegeven welke uiteindelijk door beantwoording van de deelvragen leidt tot het definitief conceptueel model. In het globaal conceptueel model worden de vier kernbegrippen, beroepsidentificatie, teamidentificatie, organisatie identificatie, en samenwerkingsbetrokkenheid weergegeven. De pijlen geven aan dat er sprake is van een (mogelijke) invloed van de begrippen beroepsidentificatie, teamidentificatie en organisatie identificatie op samenwerkingsbetrokkenheid.



Figuur 2: Globaal conceptueel model

2.2 Samenwerkingsbetrokkenheid

2.2.1 Theoretische achtergrond samenwerkingsbetrokkenheid

Om het begrip samenwerkingsbetrokkenheid te duiden zal gebruik worden gemaakt van de theorie met betrekking tot organisatiebetrokkenheid. Om toch te komen tot een fundament welke voortborduurde op de theorie die al aanwezig is, zal de theorie omtrent organisatiebetrokkenheid als basis worden gebruikt om samenwerkingsbetrokkenheid te beschrijven. Men voelt zich immers wel / niet betrokken bij de organisatie en / of bij de samenwerking.

Organisatiebetrokkenheid

De afgelopen decennia is veel onderzoek gedaan naar organisatiebetrokkenheid van werknemers. Hierdoor zijn er in de wetenschappelijke literatuur diverse definities die worden gehanteerd. In tabel 2 zijn de meest gebruikte definities opgenomen.

Tabel 2: Definities organisatiebetrokkenheid

Auteurs	Definitie	Toelichting
Mowday et. al. (1979)	<i>“The relative strength of an individual’s identification with and involvement in a particular organization”</i> (Mowday et. al., 1979, p.226)	Naast de definitie hanteren Mowday et. al. (1979) drie factoren vanuit de werknemer ten opzichte van de organisatie; 1) een werknemer dient zich te conformeren aan de doelen en waarden, 2) is bereid om voor deze doelen en waarden inspanningen te leveren en als laatste 3) de werknemer wil behoren bij de organisatie. Zij bedoelen hiermee dat organisatiebetrokkenheid niet per definitie bestaat uit loyaliteit vanuit de werknemer. Het gaat meer om de actieve relatie die de werknemer heeft met de organisatie om op deze manier het organisatiedoel te bereiken.
O’Reilly en Chatman (1986)	<i>“the psychological attachment felt by the person for the organization; it will reflect the degree to which the individual internalizes or adopts characteristics or perspectives of the organization”</i> (O’Reilly & Chatman, 1986, p. 493).	Hiermee zeggen O’Reilly en Chatman (1986) dat de basis van deze benadering is dat, ieder of tussen ieder individu, verschillende factoren spelen als basis voor organisatiebetrokkenheid.

Allen en Meyer (1996)	<p><i>“a psychological link between the employee and his or her organization that makes it less likely that the employee will voluntarily leave the organization”</i> (Allen & Meyer, 1996, p. 252).</p>	<p>Allen en Meyer (1996) richten zich voornamelijk op de psychologische band die een werknemer heeft met de organisatie. Als deze psychologische band sterk is dan zou dit ervoor zorgen dat een werknemer de organisatie niet snel vrijwillig zal verlaten.</p>
-----------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Meyer en Herscovitch (2001) hebben in hun onderzoek geprobeerd om een kern essentie te vinden uit deze diverse definities, zij omschrijven deze kern essentie als;

“Commitment is a force that binds an individual to a course of action of relevance to one or more targets. As such, commitment is distinguishable from exchange-based forms of motivation and from target-relevant attitudes, and can influence behaviour even in the absence of extrinsic motivation or positive attitudes” (p. 301).

Meyer en Herscovitch (2001) zien betrokkenheid als een ‘force’ die ervoor zorgt dat een werknemer zich psychologisch verbindt aan een organisatie om bij te dragen aan de doelen van deze organisatie. Deze ‘force’ kan worden gezien als een *mind-set* welke verschillende vormen kan aannemen en wordt onderverdeeld in drie algemene benaderingen: *affective attachment* (verlangen), *perceived costs* (behoefte) en/of *obligation* (verplichting) om bij een organisatie te blijven (Meyer & Allen, 1990; Meyer & Allen 1991; Meyer & Herscovitch 2001).

- Verlangen is het meest onderzocht in de literatuur en wordt beschouwd als *“an affective or emotional attachment to the organization such that the strongly committed individual identifies with, is involved in, and enjoys membership in, the organization”* (Meyer & Allen, 1990, p.2). Er is sprake van een bepaald verlangen van de werknemer om te blijven bij de desbetreffende organisatie.
- Behoefte wordt door Meyer en Allen (1990) omschreven als *“a tendency to 'engage in consistent lines of activity' based on the individual's recognition of the 'costs' (or lost side-bets) associated with discontinuing the activity”* (Meyer & Allen, 1990, p. 3). Deze benadering weerspiegelt de noodzaak voor de werknemer om te blijven bij de organisatie (Meyer & Allen, 1991).
- Verplichting is het minst onderzocht maar volgens Meyer & Allen (1990) niet het minst belangrijk. Zij omschrijven verplichting als *“a belief about one's responsibility to the organization”* (Meyer & Allen, 1990, p.3). Voor werknemers betekent dit dat zij het gevoel van verplichting hebben om bij een organisatie te blijven (Meyer & Allen, 1991).

Bovenstaande conceptualisaties worden door Meyer en Allen (1990) gelabeld als *affective commitment* (verlangen), *continuance commitment* (behoefte) en *normative commitment* (verplichting). De basis van deze drie benaderingen is volgens Meyer en Allen (1991) *“the view that commitment is a psychological state that (a) characterizes the employee’s relationship with the organization, and (b) has implications for the decision to continue or discontinue membership in the organization”* (p. 67). De drie vormen kunnen in verschillende mate worden ervaren, zo kan een werknemer veel behoefte hebben om te blijven en een zwakke verplichting voelen. Meyer en Allen (1991) zie deze drie vormen dan ook meer als componenten en niet zozeer als vormen van organisatiebetrokkenheid. Voor alle drie de vormen geldt dat het een vorm van psychologische link met de organisatie is waarbij verschillen aanwezig zijn tussen de vormen. Bij affectieve betrokkenheid gaat het er om dat werknemers blijven omdat zij dat zelf willen, werknemers die continuerend betrokken zijn blijven omdat ze niet anders kunnen en werknemers met sterke normatieve betrokkenheid blijven omdat ze vinden dat ze dit verplicht zijn ten opzichte van de organisatie (Meyer & Allen, 1990).

Definitie: Samenwerkingsbetrokkenheid

Voor dit onderzoek zal gebruik worden gemaakt van de definitie van Mowday, Steers & Porter (1979) zij hanteren de volgende definitie van organisatiebetrokkenheid; *“the relative strength of an individual’s identification with and involvement in a particular organization”* (p. 226). Deze definitie is de basis voor de definiëring van samenwerkingsbetrokkenheid. Mijn inziens zou bovenstaande definitie omgevormd kunnen worden naar een definitie voor samenwerkingsbetrokkenheid; *“the relative strength of an individual’s identification and involvement with a cooperation”* (gebaseerd op Mowday et. al., 1979, p. 226). Daarnaast blijven de drie factoren welke Mowday et. al. (1979) naast de definitie hanteren ook van toepassing voor samenwerkingsbetrokkenheid. Deze definitie en de drie factoren kunnen gekoppeld worden aan de drie vormen van organisatiebetrokkenheid zoals beschreven door Meyer en Allen (1990). Affectieve betrokkenheid kan in de samenwerking worden gezien als een bepaald verlangen om te blijven, de wil om bij te dragen aan de samenwerking. Normatieve betrokkenheid kan een vorm van noodzaak zijn om betrokken te blijven bij de samenwerking, men vindt het belangrijk om bij te dragen aan de samenwerking. Continuerende betrokkenheid geeft met het gevoel van verplichting om bij de samenwerking te blijven, men kan niet anders. Een werknemer kan in verschillende mate deze vormen van organisatiebetrokkenheid bij de samenwerking ervaren. Gebaseerd op de literatuur omtrent organisatiebetrokkenheid (Meyer & Allen, 1990) kunnen deze drie componenten bijdragen aan de mate waarin men zich inzet voor de samenwerking en indien men een hoge mate van samenwerkingsbetrokkenheid ervaart zal men

minder snel geneigd zijn de samenwerking te verlaten. En zal ook samenwerkingsbetrokkenheid effect hebben op het gedrag van de werknemer op de werkvloer. Het gaat hierbij om gedrag omtrent prestatie, verzuim en burgerschap (Meyer & Allen, 1991).

2.3 Antecedenten samenwerkingsbetrokkenheid

De antecedenten behorend bij de drie dimensies van organisatiebetrokkenheid worden kort toegelicht en zullen worden gebruikt als controle variabelen aangezien voor dit onderzoek wordt gekozen voor de antecedent identificatie (Meyer et. al., 2006).

Antecedenten organisatiebetrokkenheid

Affectieve betrokkenheid wordt onderverdeeld in twee categorieën; persoonlijke kenmerken en werkervaring (Meyer & Allen, 1990). Onder persoonlijke kenmerken worden leeftijd, geslacht, onderwijs, demografische kenmerken etc. verstaan. Uit eerder onderzoek blijkt dat er geen of nauwelijks sprake is van een relatie tussen persoonlijke kenmerken en affectieve betrokkenheid (Meyer & Allen, 1991). Werkervaring is volgens Meyer en Allen (1990, 1991) de antecedent die het meest van invloed is op affectieve betrokkenheid. *“Those experiences that fulfil employees’ psychological needs to feel comfortable within the organization and competent in the work-role”* (Meyer & Allen, 1990, p.4). De antecedenten van continuerende betrokkenheid zijn *side-bets* (investeringen) en de beschikbaarheid van alternatieven. Het gaat hierbij om de kosten die gepaard gaan bij de keuze van de werknemer om een organisatie wel of niet te verlaten. Meyer en Allen (1990, 1991) baseren deze antecedenten op onderzoek van Becker (1960). Volgens Becker (1960) investeren werknemers ten aanzien van de acties die zij ondernemen. Oftewel een werknemer is continue aan het ‘wedden’ om de investeringen in de organisatie eruit te halen. Als deze ‘weddenschap’ positief is voor de werknemer dan zal de werknemer de werkzaamheden blijven continueren (Meyer & Allen, 1990; Meyer & Allen 1991; Meyer et. al., 1993). Een tweede antecedent van continuerende betrokkenheid zijn de beschikbaarheid van alternatieven. Een werknemer zal eerder geneigd zijn om bij een organisatie te blijven als er weinig of geen alternatieven zijn, ook bijvoorbeeld het verliezen van bepaalde voordelen of salaris kan ervoor zorgen dat werknemers kiezen om bij een organisatie te blijven. Als laatste bestaan de antecedenten van normatieve betrokkenheid uit organisatorische investeringen en familiale of culturele socialisatie. Het gaat hierbij om het gevoel van verplichting om bij een organisatie te blijven. Er kan sprake zijn van normatieve druk voordat een persoon de organisatie binnenkomt vanuit familiale of culturele socialisatie. Ook kan een organisatie voordat een persoon bij de organisatie gaat werken diverse beloningen

aanbieden zodat een persoon zich verplicht voelt om bij de organisatie te gaan werken (Meyer & Allen, 1990; Meyer & Allen 1991; Meyer et. al., 1993).

Antecedenten samenwerkingsbetrokkenheid

Als antecedent voor samenwerkingsbetrokkenheid zal gebruik worden gemaakt van de antecedent identificatie. Bij identificatie is er sprake van een emotionele band met de organisatie waardoor een werknemer zich inzet, minder snel zal vertrekken bij de organisatie en de organisatie ziet als een onderdeel van zichzelf (Ashforth & Mael, 1989). Specifiek voor samenwerkingsbetrokkenheid is identificatie als antecedent belangrijk aangezien een werknemer zich identificeert met meerdere groepen binnen de organisatie. In dit onderzoek worden meerdere vormen van identificatie bestudeerd: beroepsidentificatie, teamidentificatie en organisatie identificatie (van Dick et. al., 2004). Door te kijken naar de meerdere vormen van identificatie kan er wellicht sprake zijn van een verschillende invloed op betrokkenheid in de samenwerking. In de volgende hoofdstukken zal dieper in worden op alle drie de vormen van identificatie met als basis de sociale identiteitstheorie.

2.4 Meervoudige identificatie

Zoals aangegeven zal voor de onafhankelijke variabelen de sociale identiteitsbenadering als basis worden gehanteerd. Na de introductie van deze theorie zal deze gekoppeld worden aan de relatie tussen sociale identiteiten en aan de drie vormen van identificatie.

2.4.1 Sociale identiteitstheorie en de sociale categorisatie theorie

Zowel de sociale identiteitstheorie (hierna: SIT) als de sociale categorisatie theorie (hierna: SCT) komen voort uit de sociale psychologie, en zijn beide gerelateerd aan het gedrag binnen en tussen groepen. De SIT verklaart het inter-groepsgedrag en de SCT richt zich meer op groepsprocessen met daarbinnen inter-groepsgedrag (Brown, 2000). In de literatuur worden deze twee theorieën gecombineerd en omschreven als de sociale identiteitsbenadering (Dick & Wagner, 2002).

De SIT komt voort uit de sociale psychologie en is uitvoerig beschreven door Tajfel en wordt omschreven als *“that part of the individuals’ self-concept which derives from their knowledge of their membership of a social group (or groups) together with the value and emotional significance attached to that membership”* (Tajfel, 2010, p. 2). Een groep wordt hier gezien als een groep mensen met een gedeelde sociale identiteit (Burke, 2006) en stelt dat individuen zich categoriseren met bepaalde groepen om de omgeving te kunnen ordenen en overzicht te creëren (Tajfel, 1974). Pratt (1998) vat de sociale identiteitstheorie als volgt samen:

“SIT is about how individuals incorporate knowledge of their group membership into conceptions of their self-identities. In SIT terms, the defining characteristics of the social categories with which an individual feels membership (e.g. profession, nationality, bowling team) comprise an individual’s social identity” (p. 187).

De SIT onderscheidt een persoonlijke identiteit en meerdere sociale identiteiten doordat een individu zich identificeert met meerdere groepen. Een individu vergroot zijn eigenwaarde door de groep waar diegene toe behoort positiever te beoordelen dan de groep waar diegene niet toe behoort (Tajfel, 1974). In de jaren 70 zijn Tajfel en Turner samen gaan werken en hebben zij de sociale categorisatie, sociale vergelijking, ethnocentrisme en intergroep relaties geïntegreerd in de sociale identiteit theorie (Burke, 2006). Deze beide theorieën zeggen niet alleen iets over de identificatie van een individu met een groep maar ook tussen groepen, de ingroep (ik / wij) en de uitgroep (anderen / zij). De ingroep is de groep waar het individu zich mee identificeert en de uitgroep is de groep waar het individu zich niet mee identificeert. Groepen onderling beconcurreren elkaar omdat iedere groep positief onderscheidend wil zijn van de andere groep (Burke, 2006). Als een groep niet (meer) positief onderscheidend is ten opzichte van de andere groep dan kan men de groep verlaten of minder inspanning vertonen binnen de groep. Ook kan een groep deze positieve onderscheidenheid proberen te herstellen (Tajfel, 2010).

De SCT focust zich op de zelf-categorisatie van een individu binnen een groep. Daarnaast gaat de SCT er vanuit dat individuen zich kunnen categoriseren op verschillende niveaus. Individueel niveau; een individu vergelijkt zichzelf met andere individuen, groepsniveau; vergelijking tussen groepen en superieur niveau als mens; vergelijking tussen andere soorten (Dick & Wagner, 2002; van Dick et. al. 2004). Dat men zich categoriseert met andere individuen en groepen is tweezijdig, één deze categorisatie zorgt er voor dat er sprake is van een duidelijke definiëring en afbakening van de omgeving, twee het geeft men de mogelijkheid om zichzelf een plek te geven in de omgeving. Hierdoor kan een individu zichzelf vergelijken ten opzichte van andere individuen en groepen (Ashforth & Mael, 1989). Door van Dick et. al (2004) worden de drie verschillende niveaus vanuit de SCT gekoppeld aan de organisatie. Zij onderscheiden hiermee drie niveaus waarmee een werknemer zich kan identificeren. Namelijk op individueel niveau (carrière), groepsniveau (team, werkgroep, afdeling etc.) en op superieur niveau (organisatie en beroep) (van Dick et. al., 2004). Een werknemer beperkt zich niet tot identificatie aan één van de niveaus, men kan zich tegelijkertijd identificeren met verschillende groepen binnen een organisatie (Olkonnen & Lipponen, 2005).

Werknemers die zich identificeren met hun organisatie zijn meer tevreden, betrokken en zullen minder snel geneigd zijn de organisatie te verlaten. Kijkend naar de verschillende niveaus waar een werknemer zich mee kan identificeren en tevens effect hebben op werk-gerelateerde gedragingen, is het groeps-niveau doorgaans sterker dan het superieure niveau als geheel (van Dick, 2001; van Knippenberg & van Schie, 2000; Johnson et. al., 2006). Werknemers identificeren zich eerder en makkelijker met kleinere groepen dan als het gaat om de gehele organisatie. Grote groepen, zoals de organisatie als geheel, kunnen als bedreigend worden ervaren en het onderscheidend vermogen van de groep aantasten (van Knippenberg & van Schie, 2000). Dit onderzoek zal zich om deze reden richten op twee niveaus, het groepsniveau en het superieure niveau.

In de volgende paragrafen worden beroepsidentificatie, teamidentificatie en organisatie identificatie aan de hand van de SIT besproken. Ieder van deze paragrafen wordt afgesloten met een hypothese. In de een na laatste paragraaf zal de relatie tussen meervoudige identificatie en samenwerkingsbetrokkenheid worden besproken, ook deze paragraaf zal afgesloten worden met hypothesen.

2.4.2 Beroepsidentificatie

Definitie beroepsidentificatie

Voor de onafhankelijke variabele beroepsidentificatie wordt de algemene definitie van Kroon en Noorderhaven (2018) gehanteerd; *“Occupational identity has been defined as the relatively stable and enduring constellation of attributes, beliefs, values, motives, and experiences in terms of which people define themselves in their professional or occupational roles”* (p. 210).

Theoretische achtergrond beroepsidentificatie

Beroepsidentificatie is één van de werk-gerelateerde groepen waar een individu zich mee kan categoriseren (van Maanen & Barley, 1984; van Dick et. al., 2004; Ashforth et. al., 2013). Organisatie identificatie is specifiek voor een organisatie, beroeps identificatie is dit niet (Gümüş et. al., 2012), en wordt eerder ontwikkeld dan organisatie identificatie aangezien men scholing volgt voor het betreffende beroep alvorens te gaan werken bij een organisatie (Kroon & Noorderhaven, 2018). In de huidige literatuur zijn zowel onderzoeken gedaan naar beroepsidentificatie als naar professionele identificatie, waarbij professionele identificatie vaak als begrip wordt gebruikt als het beroep een professie betreft (Ashforth et. al., 2013). Ashforth et. al. (2013) definiëren beroepsidentificatie als *“the extent to which an individual internalizes the occupation’s identity as a valid definition of self”*

(p. 2427). Beroepsidentificatie wordt dus gezien als het internaliseren van de identiteit van het beroep als onderdeel van het 'ik' (van Maanen & Barley, 1984; Ashforth et. al., 2013).

Van Maanen en Barley (1984) bekijken beroepsidentificatie niet per individu maar als groep personen binnen dat specifieke beroep om te begrijpen waarom individuen zich zo gedragen zoals ze zich gedragen op de werkplek. De definitie die zij hanteren voor "*occupational community*" bestaat uit vier elementen en zijn allen losstaand maar empirisch verbonden. "*By occupational community, we mean a group of people 1) who consider themselves to be engaged in the same sort of work; 2) who identify (more or less positively) with their work; 3) who share with one another a set of values, norms, and 4) perspectives that apply to, but extend beyond, work related matters; and whose social relationships meld the realms of work and leisure*" (van Maanen & Barley, 1984, p. 12). Volgens van Maanen en Barley (1984, uit het werk van Goffman, 1971) zijn *tie-signs* specifiek voor beroepsidentificatie, denk hierbij aan herkenbare kleding, vakjargon etcetera waardoor en sprake is van zowel een cognitief als een sociaal verband tussen het individu en het beroep.

Becker en Carper (1956) onderscheiden vier elementen met betrekking tot beroepsidentificatie. Allereerst de beroepstitel en de bijbehorende ideologie, de titel van een beroep zorgt voor een bepaalde beeldvorming of betekenis en zeggen iets over waar men toe behoort. Bijvoorbeeld iedereen heeft een bepaald beeld en verwachting van een rechter. Ten tweede de betrokkenheid bij de taak; bij een bepaald beroep behoren bepaalde taken, hierdoor kunnen werknemers zich identificeren met een bepaald soort werk. Ten derde de betrokkenheid bij een bepaalde organisatie of institutionele positie; een persoon kan zich betrokken voelen bij een bepaald beroep en hierdoor bij een bepaalde organisatie of institutionele positie. De ene persoon zal zich hierdoor identificeren met één organisatie en de ander ziet zijn rol bij diverse organisaties. En als laatste de betekenis voor iemands positie in de grotere samenleving; een beroep kan effect hebben op hoe de samenleving de persoon ziet of hoe de persoon zichzelf ziet op basis van zijn/haar beroepspositie (Becker & Carper, 1956).

Hypothese

Zoals reeds beschreven identificeert een individu zich met meerdere groepen en kan de mate van identificatie verschillen (o.a. Gümüş, 2012). Als een werknemer zich sterk identificeert met zijn beroep dan kan dit wellicht betekenen dat de samenwerkingsbetrokkenheid lager is. Een werknemer die zich sterk identificeert met het beroep kan dit als organisatie overstijgend ervaren waardoor de

werknemer zich niet per definitie betrokken voelt bij de samenwerking en hierdoor eerder geneigd is om bij een andere organisatie te gaan werken.

Om te bepalen of een werknemer zich identificeert met het beroep en wat het effect is van deze identificatie op samenwerkingsbetrokkenheid wordt de hypothese als volgt opgesteld:

H1: Hoe meer een werknemer zich identificeert met haar/zijn eigen beroep, hoe lager de (a) affectieve-, (b) continuerende- en (c) normatieve samenwerkingsbetrokkenheid.

2.4.3 Teamidentificatie

In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van de literatuur met betrekking tot (werk)groep of werk unit identificatie. Er zijn verschillende benamingen om aan te duiden dat het hier gaat om een groep binnen een organisatie, oftewel het groepsniveau, zoals een afdeling, team, werkgroep etc.

Definitie teamidentificatie

Met teamidentificatie wordt verstaan; het team werkzaam bij het kinderdagverblijf, het team werkzaam in school en het team werkzaam bij de voor- en naschoolse opvang. Voor deze vorm van identificatie wordt gebruik gemaakt van de algemene definitie van Rousseau (1998); *“a psychological state wherein an individual perceives himself or herself to be part of a larger whole (work group, firm, church, etc.)”* (p. 217).

Theoretische achtergrond teamidentificatie

Teamidentificatie, of in de literatuur ook (werk)groep of werk unit identificatie genoemd, is één van de werk gerelateerde vormen van identificatie binnen een organisatie. De afgelopen jaren is steeds meer interesse gekomen in de meervoudige identificatie van een werknemer binnen een organisatie (zie o.a. van Knippenberg & van Schie, 2000; van Dick et. al., 2004; Johnson, 2006). Van Dick et. al. (2004) hebben in hun onderzoek aangetoond dat er sprake is van verschillende soorten identificatie binnen een organisatie waarvan teamidentificatie er één is. Zij geven aan dat er een verschil is tussen organisatie identificatie en teamidentificatie doordat er verschillende werkgerelateerde gedragingen en attitudes behoren bij beide vormen van identificatie. Daarnaast vindt interactie binnen een organisatie voornamelijk plaats in werkgroepen / teams en niet of nauwelijks met werknemers van andere organisaties. Als laatste identificeren mensen zich sneller met kleine groepen dan met grote groepen (van Dick et. al., 2008).

In 2008 hebben van Dick et. al. het interactie effect tussen organisatie identificatie en werkgroep identificatie onderzocht. Zij verwachten dat er twee redenen zijn die dit interactie effect verklaren; het zelfbeeld en het belang van de sociale identiteit. Het zelfbeeld van een individu bepaald hoe men zichzelf zien ten opzichte van de omgeving. Hierbij benoemen van Dick et. al. (2008) dat het waarschijnlijk is dat wanneer men een zelfbeeld heeft welke bijvoorbeeld past bij de werkgroep er sprake is van een hogere werktevredenheid. Hiermee geven zij aan dat het zelfbeeld staat voor identificatie, oftewel indien er sprake is van een discrepantie tussen werkgroep identificatie en organisatie identificatie dan zal dit spanningen opleveren met een negatief effect op bijvoorbeeld motivatie. De tweede reden kan liggen in het belang van de sociale identiteit. Deze sociale identiteit wordt gevormd doordat men zich verbind aan een groep, of meerdere groepen, en hier betekenis aan geeft (van Knippenberg & van Schie, 2000, gebaseerd op Tajfel 1978) oftewel zelfcategorisatie. Door middel van deze zelfcategorisatie koppelen individuen bepaalde karakteristieken vanuit de groep naar henzelf en is er niet alleen sprake van een vergelijking tussen individuen maar ook vergelijking tussen groepen (van Knippenberg & van Schie, 2000). Van Dick et. al. (2008) verwachten dat een hoge mate van werkgroepidentificatie, organisatie identificatie meer saillant maakt en vica versa. Waardoor bepaalde gedragingen afhankelijker worden door de hoge mate van identificatie bij de één ten opzichte van de ander. Ten behoeve van het wel of niet vaststellen van het interactie effect hebben zij de begrippen werktevredenheid en *organizational citizenship behavior* (hierna: OCB) toegevoegd en door middel van een survey onderzocht in twee organisaties. Uit de resultaten van beide onderzoeken kan worden geconcludeerd dat er sprake is van een interactie effect voor beide begrippen in beide studies voor zowel werktevredenheid als OCB. Dit betekent dat werkgroep identificatie sterker is als men zich meer identificeert met de organisatie.

Hypothesen

Teamidentificatie is een belangrijke variabele om te onderzoeken aangezien dit afspeelt op groepsniveau. De vraag die hier gesteld kan worden is; heeft de mate van teamidentificatie effect op de mate van samenwerkingsbetrokkenheid? Als een werknemer zich sterk identificeert met het team, dan is er sprake van bereidheid en betrokkenheid om zich in te zetten in het team. Uit diverse onderzoeken blijkt dat teamidentificatie sterker kan zijn dan organisatie identificatie (van Knippenberg & van Schie, 2000; van Dick et. al., 2008). Wellicht heeft deze vorm van identificatie een negatief effect op de samenwerkingsbetrokkenheid als de werknemer zich sterk identificeert met het team.

H2: Hoe meer een werknemer zich identificeert met zijn / haar team, hoe hoger de (a) affectieve-, (b) continuerende- en (c) normatieve samenwerkingsbetrokkenheid.

2.4.4 Organisatie identificatie en identificatie met de samenwerking

Definitie organisatie identificatie

Voor het begrip organisatie identificatie zal gebruik worden gemaakt van de definitie van Rousseau (1998), zij ziet organisatie identificatie als; *“a psychological state wherein an individual perceives himself or herself to be part of a larger whole (work group, firm, church, etc.)”* (p. 217). Net als bij teamidentificatie geeft deze definitie het beste weer dat identificatie een psychologische link is tussen het individu en in dit geval de organisatie en/of de samenwerking.

Theoretische achtergrond organisatie identificatie

In de jaren 70 werd organisatie identificatie gezien als een onderdeel van *attitudinal organizational commitment*. Sinds de jaren 80 is organisatie identificatie ‘her uitgevonden’ en is er veel onderzoek gedaan naar organisatie identificatie als een individueel construct (Riketta, 2004). Daarnaast wordt organisatie identificatie gezien als belangrijk voor individueel-, groeps- en organisatieniveau. Een aantal definities van organisatie identificatie zijn;

- Hall et al. (1970); *“the process by which the goals of the organization and those of the individual become increasingly integrated and congruent”* (p. 176-177).
- Dutton et. al. (1994); *“the degree to which a person defines him or herself as having the same attributes that he or she believes define the organization”* (p. 239).
- Rousseau (1998) ziet organisatie identificatie als *“a psychological state wherein an individual perceives himself or herself to be part of a larger whole (work group, firm, church, etc.)”* (p. 217).
- Ashforth en Mael (1989); *“the perception of oneness with or belongingness to a group, involving direct or vicarious experience of its successes and failures”* (p. 34).

Naar aanleiding van de definities suggereert Pratt (1998) dat *“organizational identification occurs when an individual’s beliefs about his or her organization become self-referential or self-defining”* (p. 172). Oftewel Pratt suggereert met deze definitie dat overtuigingen van een individu integreren met de overtuigingen van een organisatie. Daarnaast benoemt Pratt (1998) dat er twee stappen nodig zijn om tot organisatie identificatie te komen. 1) De werknemer moet zich aangetrokken voelen tot de identiteit van de organisatie en 2) er moet sprake zijn van zelf-categorisatie met de identiteit van de organisatie. Volgens Dutton (1994) raakt een werknemer pas verbonden aan een organisatie als de werknemer de kenmerken van de organisatie opneemt in zijn of haar zelfbeeld. Organisatie

identificatie kan zowel een positief als een negatief effect hebben en de mate van identificatie kan verschillen. Een werknemer die zich sterk identificeert met de organisatie reflecteert zijn/haar zelfbeeld ten aanzien van de organisatie met “onderscheidende, centrale en duurzame kenmerken” (Dutton, 1994, p. 243).

Hypothesen

Een individu identificeert zich met meerdere groepen en de mate van identificatie kan verschillen. Door in dit onderzoek zowel te kijken naar de identificatie van de eigen organisatie (schoolbestuur of kinderopvangorganisatie) als naar de identificatie in de samenwerking (kindcentrum) kan er een positief of negatief resultaat zijn ten aanzien van samenwerkingsbetrokkenheid. Deze uiteenzetting van typen identificatie met groepen sluit ook aan bij de definitie van Rousseau zoals besproken waarbij het individu zichzelf psychologisch verbindt met de groep. In deze specifieke setting kan er sprake zijn dat een werknemer zich wel/niet identificeert met de eigen organisatie en wel/niet identificeert met de samenwerking.

Indien een werknemer zich met een hoge mate identificeert met de eigen organisatie heeft dit wellicht een negatief effect op samenwerkingsbetrokkenheid. Zoals Pratt (1998) aangeeft zijn er twee stappen nodig om te komen tot organisatie identificatie: 1) De werknemer moet zich aangetrokken voelen tot de identiteit van de organisatie en 2) er moet sprake zijn van zelf-categorisatie met de identiteit van de organisatie. In deze unieke situatie waarbij de samenwerking bovenaan staat heeft identificatie met de eigen organisatie wellicht een negatieve invloed op de betrokkenheid in de samenwerking. Aan de hand van deze stellingname wordt de volgende hypothese gedefinieerd:

H3: Hoe meer een werknemer zich identificeert met zijn/haar organisatie, hoe lager de (a) affectieve-, (b) continuerende- en (c) normatieve samenwerkingsbetrokkenheid.

Mijn inziens zou het positief zijn als een werknemer zich in deze specifieke situatie meer identificeert met de samenwerking dan met de eigen organisatie. Een werknemer categoriseert zich met meerdere groepen en hoe kleiner de groep hoe hoger de mate van identificatie (Dick & Wagner, 2002; van Dick et. al. 2004). De samenwerking (het kindcentrum) kan hier wellicht worden gezien als het groeps-niveau en de organisatie als het superieure niveau. Dat zou betekenen dat een werknemer zich makkelijker identificeert met de samenwerking dan met de organisatie wat een

effect kan hebben op samenwerkingsbetrokkenheid. Aan de hand van deze stellingname wordt de volgende hypothese gedefinieerd:

H4: Hoe meer een werknemer zich identificeert met de samenwerking, hoe hoger de (a) affectieve-, (b) continuerende- en (c) normatieve samenwerkingsbetrokkenheid.

2.5 Relatie tussen meervoudige identificatie en samenwerkingsbetrokkenheid

Meervoudige identificatie wordt in dit onderzoek uitgesplitst in beroepsidentificatie, teamidentificatie, organisatie identificatie en identificatie met de samenwerking (het kindcentrum). Specifiek voor dit onderzoek wordt organisatiebetrokkenheid omgevormd naar samenwerkingsbetrokkenheid. Dit hoofdstuk gaat over de discussie welke gaande is naar de eventuele overlap tussen organisatiebetrokkenheid en organisatie identificatie.

Binnen de literatuur is een discussie gaande naar de eventuele overlap tussen organisatiebetrokkenheid en organisatie identificatie. Deze overlap bestaat voornamelijk tussen affectieve organisatiebetrokkenheid en organisatie identificatie (Gautam et. al., 2004; Mael & Tetrick, 1992; Riketta, 2004). In 2015 hebben Stinglhamber et. al. empirische onderzoek gedaan om te achterhalen of er sprake is van een onderscheid tussen affectieve organisatiebetrokkenheid en organisatie identificatie. Zij beargumenteren dat organisatie identificatie een antecedent is van affectieve organisatiebetrokkenheid en dat dit eenzijdig is, affectieve organisatiebetrokkenheid is geen antecedent voor organisatie identificatie. Door middel van een vragenlijst, welke twee keer werd afgenomen om te zien of er in de loop van de tijd een verandering zichtbaar was, waren zij in staat om te concluderen dat organisatie identificatie kan worden gezien als een antecedent voor organisatiebetrokkenheid en dat er sprake is van een eenzijdig effect (Stinglhamber et. al., 2015).

Meyer et. al. hebben in 2006 een artikel geschreven om de verschillen tussen sociale identiteiten en betrokkenheid te ontrafelen. Hiervoor hebben zij een model ontworpen ten behoeve van het visualiseren van relevante variabelen en relaties. De essentie van sociale identiteit omschrijven Meyer et. al (2006) als "*definition of self reflecting association with a collective*" (p. 667) en betrokkenheid als "*binding to target and course of action*" (p. 667). Daarnaast zijn er volgens Meyer et. al. (2006) ook een aantal overeenkomsten voor beide begrippen in mindsets en in gedragsimplicaties voor het collectief. Op basis van deze overeenkomsten en verschillen tussen sociale identiteiten en organisatiebetrokkenheid hebben Meyer et. al. (2006) een integratief proces

model ontworpen ter speculatie voor verdere onderzoeken met betrekking tot de relatie tussen beide begrippen in de empirie.

Het integratief proces model (Meyer et. al., 2006) begint bij de sociale context ten aanzien van gesitueerde identiteit welke invloed heeft op diep gestructureerde identiteit met als moderator situationele facilitators, zoals bijvoorbeeld stabiliteit en in-groep status. Vervolgens hebben beide soorten identiteiten effect op identiteit relevante uitkomsten (stereotypering, groepsinvloed etc.), welke ook een wederkerig effect hebben op beide soorten identiteiten. Daarnaast heeft gesitueerde identiteit effect op *exchange-based commitment* en diep gestructureerde identiteit op *value-based commitment*. Beide soorten betrokkenheid hebben effect op aspecten van motivatie en gedrag. Motivatie en gedrag naar aanleiding van *value-based commitment* heeft effect op diep gestructureerde identiteit en motivatie en gedrag naar aanleiding van *exchange-based commitment* heeft effect op gesitueerde identiteit. Voor dit onderzoek wordt alleen de relatie tussen beide soorten identiteiten en het effect op betrokkenheid uitgewerkt.

De sociale identiteit van een individu bestaat uit een cognitief, emotioneel en evaluatief aspect welke één of twee basisvormen kan aannemen, een gesitueerde en/of diep gestructureerde identiteit welke zijn omschreven door Rousseau (Meyer et. al., 2006). Rousseau (1998) ziet, zoals eerder aangegeven, organisatie identificatie als “*a psychological state wherein an individual perceives himself or herself to be part of a larger whole (work group, firm, church, etc.)*” (p. 217). Rousseau (1998) baseert de twee basisvormen op de cognitieve staat van mensen en niet op gedrag of emotie. Hiernaast geeft zij aan dat de twee basisvormen van identificatie zijn gerelateerd aan affectieve betrokkenheid. Waarbij Rousseau (1998), op basis van Cook et.al. (1981), zegt; “affectieve betrokkenheid refereert naar de affectieve reactie van een persoon op de organisatie als geheel” (Rousseau, 1998, p. 218) en identificatie “zelfkennis ten aanzien van de organisatie is” en “gevormd kan worden door de affectieve reactie van een persoon op de organisatie als geheel” (Rousseau, 1998, p. 218). De overlap tussen betrokkenheid en identificatie zit met name in de affectieve reactie van een persoon.

Gesitueerde identificatie ontstaat wanneer er sprake is van signalen waardoor een individu ziet dat er gemeenschappelijke belangen zijn en gedeelde interesses met de organisatie (Rousseau, 1998; Meyer et. al. 2006; Riketta et. al., 2006). Typisch voor gesitueerde identificatie is dat deze vorm blijft bestaan zolang de signalen blijven bestaan, hierdoor is deze vorm tijdelijk van aard en verdwijnt op het moment dat de organisatie niet meer in beeld is (Riketta et. al., 2006) Daarnaast is deze vorm van identificatie een belangrijke voorwaarde, maar niet noodzakelijk, voor het ontstaan van diep

gestructureerde identificatie. Diep gestructureerde identificatie ontstaat wanneer het zelfbeeld van het individu verandert, oftewel het mentale model van de persoon verandert. Het individu ziet zijn aandeel aan de organisatie als een onderdeel van wie hij / zij is ook buiten de organisatie (Rousseau, 1998). Kenmerkend voor diep gestructureerde identificatie is de mate van hoge betrokkenheid van een individu (Riketta et. al., 2006). Beide vormen hebben een verschillende relatie met betrokkenheid maar identificatie met een organisatie leidt niet per definitie tot betrokkenheid. Een werknemer kan voor een bepaalde tijd zich binden aan een organisatie, oftewel betrokken zijn met een organisatie, maar dit betekent niet dat men zich direct identificeert met de organisatie (Meyer et. al. 2006).

Volgens Meyer et. al. (2006) leidt gesitueerde identificatie tot op uitwisseling gebaseerde betrokkenheid (*exchange based commitment*). Binnen deze vorm onderscheiden Meyer et. al. (2006) twee vormen van betrokkenheid, namelijk; continuerende betrokkenheid en normatieve betrokkenheid als een schuldenplicht. Diep gestructureerde identificatie daarentegen leidt volgens hen tot op waarde gebaseerde betrokkenheid (*value based commitment*). Binnen deze vorm onderscheiden Meyer et. al. (2006) twee vormen van betrokkenheid, namelijk; affectieve betrokkenheid en normatieve betrokkenheid als een morele verplichting.

Zoals al eerder aangegeven en zoals Meyer et. al. (2006) ook aangeven is er voornamelijk onderzoek gedaan naar de relatie tussen identificatie en affectieve betrokkenheid. Toch zeggen Meyer et. al. dat de continuerende en normatieve betrokkenheid ook een relatie hebben met identificatie. Continuerende betrokkenheid zou door een contract tussen de werknemer en de organisatie zorgen voor een wederzijdse (tijdelijke) afhankelijkheid. Dit contract kan bijdragen aan de ontwikkeling van continuerende betrokkenheid. Een werknemer stelt zich namelijk door het tekenen van een contract in dienst van een organisatie en geeft hierdoor aan dat hij of zij erkent dat er een bepaalde behoefte is om te blijven bij de organisatie. Volgens Meyer et. al. (2006) kan het dus zijn dat gesitueerde identificatie, in de vorm van een contract, kan bijdragen aan de ontwikkeling van continuerende betrokkenheid.

Normatieve betrokkenheid wordt door Meyer et. al. (2006) zowel gekoppeld aan gesitueerde identificatie als aan diep gestructureerde identificatie, al dan niet uiteen gesplitst in normatieve betrokkenheid op basis van schuldenplicht en als een morele verplichting. Zij baseren deze splitsing op een onderzoek uitgevoerd door Gellatly et. al. (2006). In hun onderzoek naar het effect van affectieve, normatieve en continuerende betrokkenheid ten aanzien van de intentie om bij een organisatie te blijven en naar discretionair gedrag ontdekken zij dat er sprake is van een verandering

in normatieve betrokkenheid in relatie met de sterkte van affectieve en continuerende betrokkenheid. Als een werknemer zich sterk affectief betrokken voelt dan kunnen verplichtingen, dus normatieve betrokkenheid, worden gezien als een morele verplichting. In dit geval vindt de werknemer dat dit het juiste ding is om te doen en wil dit ook doen. Als een werknemer zich niet sterk affectief betrokken voelt maar wel sterk continuerend betrokken voelt dan kan er sprake zijn van schuldenplicht. Hierbij doet de werknemer iets omdat dit gedaan moet worden en/of ten behoeve van gezichtsbehoud (Gellatly et. al., 2006). Het verschil zit hem dus vooral in dat het feitelijk gedrag van een werknemer anders is als iemands overtuiging is dat hij/zij iets zou moeten doen ten aanzien van of een persoon dit ook wil doen (Meyer et. al., 2006).

Kort samengevat heeft gesitueerde identificatie betrekking op, op uitwisseling gebaseerde betrokkenheid met de componenten continuerende en normatieve betrokkenheid op basis van morele verplichting. En heeft diep gestructureerde identificatie betrekking op, op waarde gebaseerde betrokkenheid met de componenten affectieve betrokkenheid en normatieve betrokkenheid op basis van schuldenplicht.

Hypothese: organisatie identificatie vs identificatie met de samenwerking

Mijn verwachting is dat organisatie en identificatie met de samenwerking elkaar modereren ten opzichte van samenwerkingsbetrokkenheid. Waarbij, indien organisatie identificatie hoog is, dit de mate van identificatie met de samenwerking negatief beïnvloedt. Een werknemer categoriseert zich binnen een organisatie met meerdere groepen. In deze specifieke situatie kan het dus gaan om de organisatie waar de werknemer werkzaam voor is (schoolbestuur of kinderopvangorganisatie) of de organisatie als zijnde de samenwerking (kindcentrum). Mijn vermoeden is dat binnen deze specifieke setting de werknemers zich meer zouden moeten identificeren met de samenwerking dan met de eigen organisatie en dat dit vervolgens een positief effect heeft op samenwerkingsbetrokkenheid aangezien de identificatie op kleinere schaal plaatsvindt dan ten aanzien van een organisatie (van Knippenberg & van Schie, 2000). Als men zich identificeert met de samenwerking dan identificeert de werknemer zich met de waarden en is psychologisch verbonden waardoor de werknemer meer tevreden is, betrokken is en minder snel geneigd is om de samenwerking te verlaten.

H5: Het effect van identificatie met de samenwerking op samenwerkingsbetrokkenheid wordt gemodereerd door organisatie identificatie. Dusdanig dat als organisatie identificatie hoog is dan is er een negatief effect, als organisatie identificatie laag is dan is er een positief effect.

Hypothese: teamidentificatie vs organisatie identificatie

Van Dick et. al. (2008) beschrijven in hun onderzoek dat er een interactie effect is tussen werkgroep identificatie en organisatie identificatie. In die zin dat als werkgroep identificatie sterker is men zich meer identificeert met de organisatie. Dit interactie effect wordt in dit onderzoek bestudeerd in de vorm van twee interactie effecten welke beide effect kunnen hebben op samenwerkingsbetrokkenheid. Daarnaast identificeert een werknemer zich wellicht eerder met het team, groepsniveau, dan met de samenwerking of de eigen organisatie. Een moderatie tussen teamidentificatie en identificatie met de eigen organisatie kan een positief of negatief effect hebben op samenwerkingsbetrokkenheid. Het eerst moderatie effect wordt als volgt gehypothetiseerd en heeft betrekking op teamidentificatie en organisatie identificatie:

H6: Het effect van teamidentificatie op samenwerkingsbetrokkenheid kan worden gemodereerd door organisatie identificatie. Dusdanig dat als organisatie identificatie hoog is dan is er een positief effect, als organisatie identificatie laag is dan is er een negatief effect.

Hypothese: teamidentificatie vs identificatie met de samenwerking

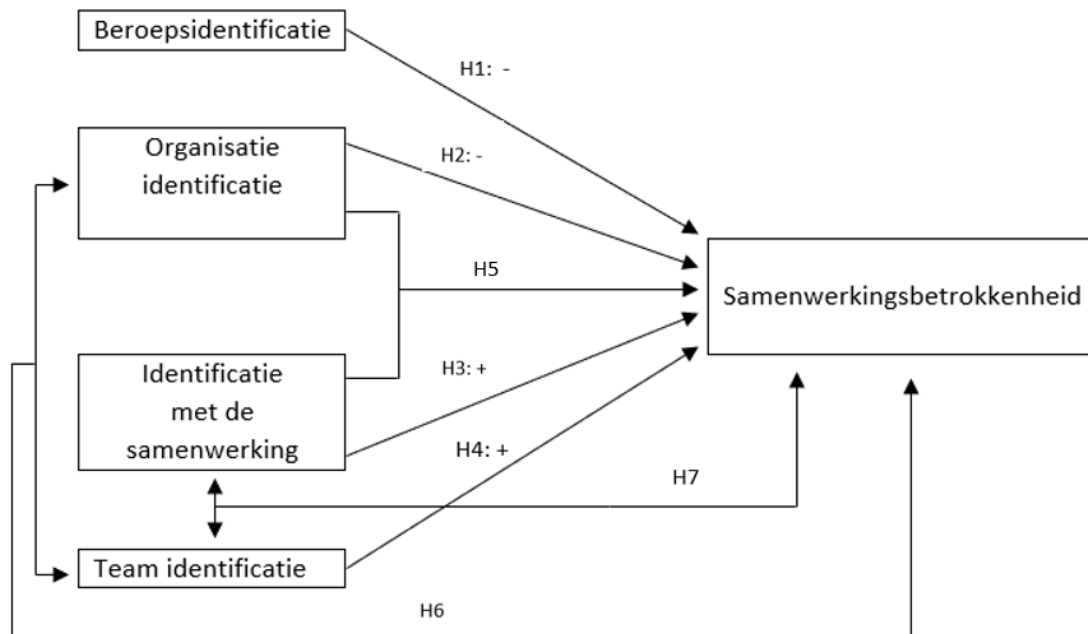
Zoals hierboven is beschreven kan er ook sprake zijn van een interactie effect tussen teamidentificatie en identificatie met de samenwerking. Waarbij ook hier sprake kan zijn van een positief of negatief effect op samenwerkingsbetrokkenheid. Het tweede moderatie effect is gebaseerd op teamidentificatie en identificatie met de samenwerking:

H7: Het effect van teamidentificatie op samenwerkingsbetrokkenheid kan worden gemodereerd door identificatie met de samenwerking. Dusdanig dat als identificatie met de samenwerking hoog is dan is er een positief effect, als identificatie met de samenwerking laag is dan is er een negatief effect.

Uiteraard zijn er meerdere moderatie effecten mogelijk en zou er binnen een kindcentrum gekeken kunnen worden naar de effecten van teamidentificatie binnen de teams. Voor beide onderwerpen geldt dat deze niet worden gehypothetiseerd in dit onderzoek.

2.6 Definitief conceptueel model

Naar aanleiding van het theoretisch kader is het globaal conceptueel model uitgewerkt in een definitief conceptueel model zoals weergegeven in figuur 3.



Figuur 3: Definitief conceptueel model

In het definitief conceptueel model worden de vier kernbegrippen; beroepsidentificatie, organisatie identificatie met de eigen organisatie, identificatie met de samenwerking, teamidentificatie en samenwerkingsbetrokkenheid weergegeven. De rechtstreekse pijlen geven aan dat er sprake is van een (mogelijke) invloed van de begrippen beroepsidentificatie, organisatie identificatie, identificatie met de samenwerking en teamidentificatie op samenwerkingsbetrokkenheid. Bij deze pijlen is aangegeven of de verwachting is dat het een positief of negatieve invloed betreft. De pijl tussen organisatie identificatie en identificatie met de samenwerking geeft weer dat er wellicht sprake kan zijn van een moderatie effect van beide begrippen op de invloed van samenwerkingsbetrokkenheid. De pijlen tussen organisatie identificatie, identificatie met de samenwerking en teamidentificatie geeft weer dat er wellicht sprake kan zijn van een moderatie effect van beide begrippen op de invloed van samenwerkingsbetrokkenheid.

Zoals in het conceptueel model weergegeven volgt hier onder in woorden de hypothesen welke zullen worden onderzocht:

Beroepsidentificatie -> samenwerkingsbetrokkenheid

H1: Hoe meer een werknemer zich identificeert met haar/zijn eigen beroep, hoe lager de (a) affectieve-, (b) continuerende- en (c) normatieve samenwerkingsbetrokkenheid.

Teamidentificatie -> samenwerkingsbetrokkenheid

H2: Hoe meer een werknemer zich identificeert met zijn / haar team, hoe hoger de (a) affectieve-, (b) continuerende- en (c) normatieve samenwerkingsbetrokkenheid.

Organisatie identificatie -> samenwerkingsbetrokkenheid

H3: Hoe meer een werknemer zich identificeert met zijn/haar organisatie, hoe lager de (a) affectieve-, (b) continuerende- en (c) normatieve samenwerkingsbetrokkenheid.

Identificatie met de samenwerking -> samenwerkingsbetrokkenheid

H4: Hoe meer een werknemer zich identificeert met de samenwerking, hoe hoger de (a) affectieve-, (b) continuerende- en (c) normatieve samenwerkingsbetrokkenheid.

Moderatie effect 1: Organisatie identificatie en identificatie met de samenwerking -> samenwerkingsbetrokkenheid

H5: Het effect van identificatie met de samenwerking op samenwerkingsbetrokkenheid wordt gemodereerd door organisatie identificatie. Dusdanig dat als organisatie identificatie hoog is dan is er een negatief effect, als organisatie identificatie laag is dan is er een positief effect.

Moderatie effect 2: Organisatie identificatie en identificatie met de samenwerking en teamidentificatie-> samenwerkingsbetrokkenheid

H6: Het effect van teamidentificatie op samenwerkingsbetrokkenheid kan worden gemodereerd door organisatie identificatie. Dusdanig dat als organisatie identificatie hoog is dan is er een positief effect, als organisatie identificatie laag is dan is er een negatief effect.

H7: Het effect van teamidentificatie op samenwerkingsbetrokkenheid kan worden gemodereerd door identificatie met de samenwerking. Dusdanig dat als identificatie met de samenwerking hoog is dan is er een positief effect, als identificatie met de samenwerking laag is dan is er een negatief effect.

3. Methodologie

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt allereerst in paragraaf 3.2 toegelicht welke onderzoeksstrategie wordt gekozen, vervolgens wordt in paragraaf 3.3 de data verzameling toegelicht en hoe eventuele meetfouten zoveel mogelijk worden voorkomen. In paragraaf 3.4 is aandacht voor de operationalisatie van de variabelen en de vragenlijst. Als laatste wordt in paragraaf 3.5 aandacht geschonken aan de data-analyse.

3.2 Onderzoeksstrategie

Het onderzoek betreft een theorie toetsend kwantitatief onderzoek en zal worden uitgevoerd binnen tal van kindcentra verspreid in Nederland door middel van een survey. De respondenten betreffen de werknemers van het kinderdagverblijf en/of buitenschoolse opvang, en werknemers van het primair onderwijs beide werkzaam in een kindcentrum. De keuze voor een survey is gebaseerd op het feit dat op deze manier een grote hoeveelheid gegevens kunnen worden verzameld welke statistisch kunnen worden geanalyseerd en er conclusies kunnen worden getrokken over de hypothesen. Deze keuze ondersteunt de ontwikkelingen binnen kindcentra in heel Nederland. Een kwalitatief onderzoek zou zich beperken tot een klein aantal locaties en hierdoor niet generaliseerbaar. Een nadeel voor de keuze van een survey is dat het niet mogelijk is om de diepte in te gaan met de analyse. Dit is alleen mogelijk in een kwalitatief onderzoek.

3.3 Data verzameling

3.3.1 Populatie en steekproef

De populatie van dit onderzoek bestaat uit werknemers kinderopvang en werknemers onderwijs, beide werkzaam voor een kindcentrum. De keuze voor deze groep is dat zij werkzaam zijn op de werkvloer en degene zijn die dienen samen te werken binnen een kindcentrum. Voor het verzamelen van de data wordt gekozen voor een vragenlijst aangezien dit de mogelijkheid geeft om een grote, representatieve groep te benaderen. Er zal sprake zijn van een a-selecte steekproef waarbij kindcentra random worden benadert zonder rekening te houden met factoren. Om te komen tot een representatieve steekproef is het voor dit onderzoek belangrijk om een evenredig aantal werknemers uit de kinderopvang en werknemers uit het onderwijs te benaderen.

Het is niet precies bekend hoeveel kindcentra op dit moment in Nederland zijn. Om toch de populatie te kunnen bepalen zal een schatting worden gemaakt door middel van het gebruik van,

enerzijds de cijfers die bekend zijn omtrent het aantal basisscholen gevestigd in Nederland (CBS statline, 2019), en anderzijds de gegevens voortkomend uit het Oberon onderzoek 'Samenwerking in beeld 2' (van der Grinten et. al., 2019). In 2018 waren 6740 basisscholen gevestigd in Nederland waarvan 6.203 scholen voor basisonderwijs (CBS statline, 2019). Van der Grinten et. al. (2019) geeft aan dat 24% van de basisscholen aangeeft een integraal kindcentrum te zijn. Dit zou kunnen betekenen dat er in Nederland 1.489 kindcentra gevestigd zijn.

Naast het feit dat er geen duidelijk beeld is van het aantal kindcentra in Nederland zijn er ook geen overzichten of cijfers die aangeven hoeveel kindcentra er zijn in Nederland en hoeveel werknemers op deze locaties werkzaam zijn. Puur uit eigen ervaring bestaat een kindcentrum in de meeste situaties minimaal uit één BSO groep en één kinderdagverblijf groep en uiteraard onderwijsgroepen. Dat betekent dat er in de kinderopvang minimaal vier personen werkzaam zijn en in het onderwijs zijn dat er over het algemeen meer aangezien (bijna) iedere school, met uitzondering van dorpsscholen, voor iedere groep (1 t/m 8) minimaal één leerkracht voor de klas staat. Indien de kleuters zijn samengevoegd tot een groep 1/2 betekent dat minimaal zeven leerkrachten. Zo zou kunnen worden gesteld dat per kindcentra minimaal elf mogelijke respondenten werkzaam zijn die de vragenlijst in zouden kunnen vullen waarvan vier pedagogisch medewerkers en zeven leerkrachten.

Gebaseerd op bovenstaande geschatte cijfers komt dit er op neer dat er 1.489 kindcentra keer 11 respondenten minimaal in Nederland werkzaam zijn. Dan bestaat de populatie uit minimaal 16.379 respondenten voor een juiste steekproefgrootte dient de steekproef te bestaan uit minimaal 2.095 respondenten. Rekening houdend met de 30% non-respons (Doorewaard & Tjemkes, 2018) dienen 2.724 respondenten te worden benadert wat overeenkomt met 248 kindcentra. De vragenlijst zal per e-mail worden verstuurd naar minimaal 248 kindcentra in Nederland. Een valkuil om het minimaal aantal respondenten te behalen is dat degene die de e-mail ontvangt niet de e-mail doorstuurt binnen het kindcentrum. Eventueel kan worden besloten bij een te grote non-respons om de vragenlijst naar nog eens 50 kindcentra te sturen.

3.3.2 Dataverzamelingstechniek

Het onderzoek betreft een cross-sectioneel onderzoek en de kindcentra zullen per e-mail worden benadert waar de link naar de vragenlijst is opgenomen. De digitale variant van de vragenlijst zal worden opgemaakt door middel van het programma Qualtrics. Naast het invullen van de digitale vragenlijst zal er ook een mogelijkheid zijn voor werknemers om de vragenlijst op papier in te vullen

en terug te e-mailen. Na het versturen van de eerste ronde e-mails met de vraag om de vragenlijst binnen het kindcentrum te verspreiden zal na twee weken een herinneringsmail door worden gestuurd. Indien er dan alsnog te weinig vragenlijsten zijn ingevuld zal het aantal uitgenodigde kindcentra worden vergroot om op deze manier meer ingevulde vragenlijsten retour te ontvangen.

Bij een viertal kindcentra zullen de werknemers persoonlijk benadert worden om de vragenlijst in te vullen. Op één van deze locaties wordt tijd vrij gemaakt voor werknemers om de vragenlijst tijdens werktijd in te vullen.

3.3.3 Meetfouten bij de voorbereiding van de dataverzameling

Tijdens het voorbereiden van de dataverzameling kunnen er drie meetfouten ontstaan; steekproef bias, coverage error en de non-respons bias. Kort zal per meetfout worden toegelicht hoe deze zoveel mogelijk is voorkomen.

Steekproef bias

Een steekproef bias ontstaat als er steekproef niet de gewenste representatie van de populatie vormt door een te gerichte grootte of een onjuiste selectie van de respondenten. Aangezien er geen gegevens beschikbaar zijn die aangeven hoeveel werknemers er werkzaam zijn in een kindcentrum is de steekproef bias niet geheel uit te sluiten. Door in eerste instantie 248 kindcentra te benaderen wordt de kans op een bias verkleint, er zijn immers minimaal 2.724 potentiële respondenten. Indien er sprake dreigt te zijn van een steekproef bias tijdens het verzamelen van de data zal een tweede groep kindcentra worden benaderd om de vragenlijst te verspreiden en in te vullen.

Coverage error

Een coverage error ontstaat wanneer verkeerde respondenten worden benadert / de vragenlijst invult. Om dit te voorkomen wordt in de vragenlijst de vraag opgenomen in welke functie een werknemer werkzaam is en in welk onderdeel van de organisatie. Daarnaast wordt ook in de e-mail en in de introductietekst benoemd dat het een vragenlijst betreft voor werknemers in een kindcentrum, werkzaam in het onderwijsgedeelte of in de kinderopvang.

Non-respons bias

Uit ervaring sprekend zijn beide sectoren zeer moeilijk te overtuigen om deel te nemen aan een vragenlijst. Een viertal locaties zal direct en actief worden benaderd waarbij werknemers de tijd krijgen onder werktijd om de vragenlijst in te vullen. Daarnaast worden 248 kindcentra benaderd via

de e-mail waarbij degene die de e-mail ontvangt de e-mail dient door te sturen. Dit kan ervoor zorgen dat dit niet of niet voldoende gebeurt waardoor de non-respons te groot is. Na een herinneringsmail aan de eerste 248 kindcentra kan er voor gekozen worden nog eens 50 andere kindcentra de vragenlijst te e-mailen. Hierdoor wordt direct de mogelijke non-repons bias vermindert doordat zoveel mogelijk kindcentra benadert zullen worden.

3.4 Operationalisatie en vragenlijst

Ten grondslag aan deze paragraaf ligt het operationalisatieschema welke is opgenomen als bijlage 1. Dit schema is een overzicht waarin de uiteenrafeling van begrippen is opgenomen, hoe de variabelen meetbaar zijn gemaakt en valide en betrouwbare meetschalen zijn ontwikkeld. Als laatste staan hier ook de overige vragen en de controle vragen in beschreven.

3.4.1 Afhankelijke variabele

Het drie componenten model is in 1991 door Meyer en Allen ontwikkeld en wordt in de hedendaagse onderzoeken naar organisatiebetrokkenheid veelvuldig gebruikt. In deze paragraaf zal het model worden toegelicht evenals de correlatie tussen affectieve betrokkenheid, continuerende betrokkenheid en normatieve betrokkenheid.

Het drie componenten model is gebaseerd op de antecedenten, zoals kort aangestipt in paragraaf 2.2.1, welke bijdragen aan de ontwikkeling van affectieve, continuerende en normatieve betrokkenheid. In 1990 hebben Meyer en Allen vragenlijsten / schalen ontwikkeld om affectieve, continuerende en normatieve betrokkenheid te kunnen meten. Deze schalen, *Affective Commitment Scale* (hierna: ACS), *Continuance Commirment Scale* (hierna: CCS), en *Normative Commirment Scale* (hierna: NCS), zijn het meest gebruikt in onderzoeken naar organisatiebetrokkenheid. In 1993 werden de schalen van 8 items naar 6 items teruggebracht (Meyer et. al., 1993). In 2002 hebben Meyer et. al. een meta-analyse uitgevoerd van het drie componenten model, naar de relatie tussen de drie schalen, de antecedenten, correlaties en de consequenties. Hieruit concluderen zij dat ACS en NCS sterk met elkaar correleren ($r = .54$) bij de 8-item schaal en ($r = .77$) op de 6-item schaal maar dat door deze en de voorgaande onderzoeken gesuggereerd kan worden dat het geen identieke constructies zijn.

Daarnaast zijn er aanwijzingen dat één vraag (*i.e.*, "*I really feel as if [organization name]'s problems are my own*") overlapt met de vragenlijst welke gebruik wordt ten behoeve van het meten van

organisatie identificatie (Stinglhamber et. al., 2015). Deze vraag zal in de Nederlandstalige versie, van Jak en Evers (2010), worden verwijderd. Daarnaast hebben Jak en Evers (2010) het meetinstrument herformuleerd om de correlatie tussen ACS en NCS te verkleinen. In deze situatie kies ik ervoor om de herziene versie van Jak en Evers (2010) niet in zijn geheel te gebruiken, ook al is er een verminderde correlatie tussen ACS en NCS dan in de oorspronkelijke vragenlijst. Indien ik zou kiezen om de ACS schaal van Jak en Evers (2010) over te nemen en de vraag verwijder die overlapt met organisatie identificatie zijn er vier vragen over wat te weinig is. Ik kies er dan ook bewust voor om in deze setting, waarbij het juist belangrijk is om de correlatie tussen samenwerkingsbetrokkenheid en identificatie te verminderen, de vragenlijst van Meyer et. al. (1993) te gebruiken zonder de vraag (i.e., "I really feel as if [organization name]'s problems are my own"). De Nederlandse vertaling van Jak en Evers (2010) zal worden gebruikt als onderlegger voor de vertaling van de Engelstalige vragen van Meyer en Allen (1997).

Bij zowel CCS ("One of the few negative consequences of leaving this organization would be the scarcity of available alternatives" (Meyer & Allen, 1997, p.118-119)) als NCS ("I would not leave my organization right now because I have a sense of obligation to the people in it" (Meyer & Allen, 1997, p.118-119)) zijn in de oorspronkelijke vragenlijst vragen opgenomen met betrekking tot het nemen van ontslag. Beide vragen zijn verwijderd aangezien men geen ontslag kan nemen bij het kindcentrum. Men neemt ontslag bij de overkoepelende organisatie(s).

De vragenlijsten hanteren een 7 punts Likert schaal met 1 = volledig mee oneens en 7 = volledig mee eens. Zowel de originele vragenlijst van Meyer en Allen als de Nederlandstalige vragenlijst, inclusief de verwijderde vragen, van Jak en Evers zijn opgenomen als bijlage 2. De vragen die opgenomen in de vragenlijst ten behoeve van dit onderzoek zijn weergegeven in tabel 3.

Tabel 3: Vragen t.b.v. samenwerkingsbetrokkenheid

Affectieve betrokkenheid	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ik zou graag de rest van mijn loopbaan bij het kindcentrum blijven werken 2. Ik heb het gevoel dat ik echt bij dit kindcentrum hoor 3. Ik voel me emotioneel gehecht aan dit kindcentrum 4. Ik voel me als 'een deel van de familie' in dit kindcentrum 5. Dit kindcentrum betekent veel voor mij
Continuerende-betrokkenheid	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ik blijf bij deze het kindcentrum werken omdat dit noodzakelijk is, niet omdat ik dit zo graag wil 2. Het zou voor mij op dit moment moeilijk zijn om weg te gaan bij dit kindcentrum, ook al zou ik dat willen

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Er zou te veel in mijn leven verstoord worden als ik nu ontslag zou nemen. 4. Ik heb het gevoel dat ik te weinig andere opties heb om nu ontslag te overwegen 5. Als ik niet al zo veel van mezelf in dit kindcentrum had gestopt, zou ik misschien overwegen ergens anders te gaan werken 6. Als ik ontslag neem wordt het moeilijk om een vergelijkbare baan te vinden
Normatieve betrokkenheid	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ik vind dat ik het aan mijn huidige kindcentrum verplicht ben om te blijven 2. Zelfs als het in mijn voordeel was, zou het niet rechtvaardig zijn dit kindcentrum nu te verlaten 3. Het zou onbehoorlijk zijn om nu ontslag te nemen bij het kindcentrum 4. Dit kindcentrum verdient mijn loyaliteit 5. Ik zal op dit moment niet overstappen naar een andere locatie/school, omdat ik de mensen op mijn werk iets verschuldigd ben 6. Ik heb veel te danken aan dit kindcentrum

3.4.2 Onafhankelijke variabelen

Ten behoeve van de drie vormen van identificatie zal gebruik worden gemaakt van de vragenlijsten van Mael en Ashforth (1992). Deze vragenlijsten worden in veel onderzoeken naar identificatie gebruikt (bv Johnson, 2006; van Dick, 2008; Kroon & Noorderhaven, 2018) waarbij de zinnen worden omgezet naar de desbetreffende vorm van identificatie. Bijvoorbeeld *“I am very interested in what others think about... organization, occupation or team”*. Deze vragenlijsten hanteren een 5-punts Likert schaal met 1 = volledig mee oneens en 5 = volledig mee eens. In bijlage 2 is de originele versie van Mael en Ashforth (1992) opgenomen, de versie voor beroepsidentificatie van Kroon en Noorderhaven (2018) en de versie voor teamidentificatie van, van Dick et. al. (2004).

Specifiek voor organisatie identificatie is er voor gekozen om te vragen naar het werkveld. Aangezien er sprake is van een samenwerking tussen twee organisaties is organisatie identificatie te verwarrend. Men kan denken dat het hierbij de eigen organisatie wordt bedoeld of het kindcentrum. Door te vragen naar het werkveld waar diegene het meest aantal uren werkt wordt (grotendeels) voorkomen dat de vraag verwarring oplevert. Om deze verwarring te verminderen is er voor gekozen om een open vraag toe te voegen en een korte introductie welke duidelijk maakt wat wordt bedoeld met het ‘betreffende werkveld’ en door middel van de open vraag is een controle ingebouwd om te beoordelen of men de vraag goed begrepen heeft.

Naast de vragen zijn voor beroepsidentificatie, teamidentificatie en identificatie met de organisatie open vragen opgenomen welke worden gesteld voorafgaand aan de specifieke vragen omtrent de vorm van identificatie. Door het stellen van de open vragen wordt duidelijk of degene die de vragenlijst heeft ingevuld de vraag correct heeft begrepen. Zo kunnen eventuele onjuist ingevulde vragenlijsten worden verwijderd van de dataset. De vragen die opgenomen in de vragenlijst ten behoeve van dit onderzoek zijn weergegeven in tabel 4.

Tabel 4: Vragen t.b.v. meervoudige identificatie

Beroeps-identificatie	<p>Open vraag: Beschrijf <u>kernachtig</u> uw beroep en werkzaamheden binnen het kindcentrum</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Als iemand kritiek heeft op mijn beroep, voelt het als een persoonlijke belediging 2. Ik ben erg geïnteresseerd in wat anderen van mijn beroep vinden 3. Als ik over mijn beroep praat, zeg ik meestal 'wij' in plaats van 'zij' 4. De successen van mijn beroep zijn mijn successen 5. Wanneer iemand mijn beroep prijst, voelt het als een persoonlijk compliment 6. Als een verhaal in de media mijn beroep bekritiseerde, zou ik me schamen
Identificatie met de samenwerking	<ol style="list-style-type: none"> 1. Als iemand kritiek heeft op dit kindcentrum, voelt het als een persoonlijke belediging 2. Ik ben erg geïnteresseerd in wat anderen van dit kindcentrum vinden 3. Als ik over dit kindcentrum praat, zeg ik meestal 'wij' in plaats van 'zij' 4. De successen van dit kindcentrum zijn mijn successen 5. Wanneer iemand dit kindcentrum prijst, voelt het als een persoonlijk compliment 6. Als een verhaal in de media dit kindcentrum bekritiseerde, zou ik me schamen
Organisatie identificatie	<p>Open vraag: Kunt u kort beschrijven in welk werkveld u werkzaam bent? Bijvoorbeeld werkveld onderwijs, of werkveld kinderdagverblijf. Bent u werkzaam in zowel onderwijs als opvang? Kies dan het werkveld waar u het meeste uren voor werkt.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Als iemand kritiek heeft op het betreffende werkveld, voelt het als een persoonlijke belediging

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Ik ben erg geïnteresseerd in wat anderen van het betreffende werkveld vinden 3. Als ik over het betreffende werkveld praat, zeg ik meestal 'wij' in plaats van 'zij' 4. De successen van het betreffende werkveld zijn mijn successen 5. Wanneer iemand het betreffende werkveld prijst, voelt het als een persoonlijk compliment 6. Als een verhaal in de media het betreffende werkveld bekritiseerde, zou ik me schamen
Team-identificatie	<p>Open vraag: Beschrijf kernachtig of u deel uitmaakt van het onderwijsteam of VSO/TSO/BSO team of het kinderdagverblijf / peuterspeelzaal team. Kies het team waarvoor u de meeste uren per week deel van uitmaakt.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Als iemand kritiek heeft op mijn team, voelt het als een persoonlijke belediging 2. Ik ben erg geïnteresseerd in wat anderen van mijn team vinden 3. Als ik over mijn team praat, zeg ik meestal 'wij' in plaats van 'zij' 4. De successen van mijn team zijn mijn successen 5. Wanneer iemand mijn team prijst, voelt het als een persoonlijk compliment 6. Als een verhaal in de media mijn team bekritiseerde, zou ik me schamen

3.4.3 Controle vragen

Om een mogelijke *omitted variable bias* zoveel mogelijk uit te sluiten zullen controle variabelen worden gebruikt om eventuele alternatieven uit te kunnen sluiten. De controle vragen zijn vragen die wellicht van invloed zijn op de afhankelijke variabelen maar niet als zodanig zijn weergegeven in het conceptueel model (Doorewaard & Tjemkes, 2019). Er zijn een aantal controle vragen die overkoepelend zijn voor meervoudige identificatie en samenwerkingsbetrokkenheid. Het betreft hier de controle vragen met betrekking tot; leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Daarnaast zijn er ook nog een aantal overige algemene vragen, deze vragen zijn weergegeven in tabel 5.

Tabel 5: Algemene controle vragen

Algemene controle vragen	<ol style="list-style-type: none"> 1. U bent een man/vrouw 2. Wat is uw leeftijd? 3. Wat is uw hoogst genoten opleiding?
--------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Meervoudige identificatie

Voor organisatie identificatie zijn een zevental controle variabelen die gebruikt zullen worden (Kreiner & Ashforth, 2004). Eén van deze controle variabele, het wel of niet manager zijn, wordt niet meegenomen in dit onderzoek aangezien de steekproef niet zal worden uitgevoerd bij managers. De andere zes controle variabelen zijn wel toepasbaar. Een drietal demografische controle variabelen (leeftijd, geslacht en opleidingsniveau) worden standaard gebruikt in onderzoeken waarbij het een persoon – organisatie betreft en correleren enigszins met organisatie identificatie. De vierde en vijfde hebben betrekking op de termijn dat werknemers bij een organisatie en baan werkzaam zijn, er is hier sprake van een associatie met organisatie identificatie aangezien individuen wellicht door de tijd heen psychologisch verbonden raken met de organisatie en baan. Als laatste zal de controle variabele, de grootte van de organisatie, worden meegenomen. Het kan zijn dat werknemers van een groot kindcentra met veel opvang groepen zich minder identificeren met de partnerorganisatie dan wanneer het een klein kindcentra betreft. De vragen behorend bij de controle variabelen zijn weergegeven in tabel 6.

Tabel 6: Controle vragen meervoudige identificatie

Controle vragen meervoudige identificatie	<ol style="list-style-type: none">1. Hoeveel jaar bent u werkzaam als leerkracht en/of pedagogisch medewerker?2. Hoeveel jaar bent u werkzaam bij uw organisatie (lees; schoolbestuur of kinderopvangorganisatie)3. Hoeveel jaar bent u werkzaam bij uw huidige school/locatie?4. Hoeveel jaar bent u werkzaam bij het kindcentrum?5. Hoeveel mensen zijn er in totaal werkzaam binnen het kindcentrum?
-------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Controle vragen omtrent werktevredenheid

Werktevredenheid is een variabele die in veel onderzoek naar identificatie als directe of als controle variabele wordt gebruikt (van Dick, 2004; Johnsons, 2006; van Dick, 2008). Om deze variabele te onderzoeken zal er gebruik worden gemaakt van een drietal vragen voortkomend uit de Job Diagnostic Survey van Hackman en Oldham (1974). Deze vragenlijst bestaat uit zeven secties, voor dit onderzoek zijn drie vragen worden uit sectie vier welke gaat over hoe tevreden de persoon is met ieder gevraagd aspect. Het antwoord wordt gegeven op een 7-punts Likert schaal met 1 = extreem ontevreden en 7 = extreem tevreden. De vragen uit de originele vragenlijst zijn opgenomen in bijlage 2. De vragen behorend bij de controle variabele werktevredenheid zoals zal worden gebruikt in de vragenlijst zijn weergegeven in tabel 7.

Tabel 7: Controle vragen werktevredenheid

Controle vragen werktevredenheid	<ol style="list-style-type: none"> 1. Over het algemeen ben ik zeer tevreden met mijn baan 2. Deze baan is zeer betekenisvol voor mij 3. Ik ben over het algemeen tevreden met het soort werk wat ik doe in deze baan
----------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Controle vragen omtrent bereidheid tot samenwerken

Specifiek voor beroepsidentificatie hebben Kroon en Noorderhaven (2018) in hun onderzoek naar *post-merger* integratie de afhankelijke variabele, bereidheid tot samenwerking. Deze variabele zal in dit onderzoek mee worden genomen als zijnde controle variabele aangezien er in deze specifieke setting sprake is van een samenwerking tussen twee organisaties en indien werknemers niet bereid zijn om samen te werken, kan dit een effect hebben op de mate van identificatie. Deze vragenlijsten hanteren een 5-punts Likert schaal met 1 = volledig mee oneens en 5 = volledig mee eens en de oorspronkelijke vragenlijst is opgenomen in bijlage 2. De vragen behorend bij de controle variabele bereidheid tot samenwerken zoals zal worden gebruikt in de vragenlijst zijn weergegeven in tabel 8.

Tabel 8: Controle vragen bereidheid tot samenwerken

Controle vragen bereidheid tot samenwerken	<ol style="list-style-type: none"> 1. Als de samenwerking met onderwijs of kinderopvang invloed heeft op mijn werk dan zal ik mijn best doen om dit te laten slagen 2. Ik sta indien nodig open voor samenwerking met mijn collega's van onderwijs of kinderopvang 3. Ik ben niet bereid mijn nek uit te steken om de combinatie van onderwijs en kinderopvang te helpen
--------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Overige controle variabelen

Een controle variabele die niet voorkomt uit het literatuuronderzoek, maar belangrijk kan zijn in dit onderzoek, is de afstand tussen de organisaties. In sommige gevallen kan men zich een kindcentrum noemen maar zijn kinderopvang en onderwijs niet gevestigd in hetzelfde gebouw. Dit zou een effect kunnen hebben op de mate van betrokkenheid met de samenwerking. Evenals de leeftijd van bestaan van het kindcentrum kan een effect hebben op de uitkomsten. Als een kindcentrum net is gestart zal er wellicht een lagere mate van samenwerkingsbetrokkenheid zijn dan wanneer een kindcentrum al meerdere jaren bestaat. Hoeveel uur men per week werkt kan wellicht van invloed

zijn om de mate van samenwerkingsbetrokkenheid en daarnaast of iemand werkzaam is in het onderwijs of in de opvang. De overige controle vragen zijn opgenomen in tabel 9.

Tabel 9: Overige controle vragen

Overige controle vragen	<ol style="list-style-type: none"> 1. U bent werkzaam als (leerkracht of pedagogisch medewerker) 2. Zijn opvang en onderwijs gesitueerd in hetzelfde gebouw? 3. Indien nee, wat is ongeveer de afstand tussen de opvang en de school? 4. Hoe lang bestaat het kindcentrum op dit moment?
-------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.4.4 Algemene vragen

Naast de vragen die in de vorige paragrafen zijn opgenomen zijn er nog een aantal algemene vragen (tabel 10) toegevoegd aan de vragenlijst.

Tabel 10: Algemene vragen

Algemene vragen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bent u werkzaam in het onderwijs of opvang in een (integraal) kindcentrum? 2. Waar, binnen het kindcentrum, bent u op dit moment werkzaam? (meerdere antwoorden mogelijk) 3. Hoeveel uren per week werkt u? 4. Bij welke organisatie bent u werkzaam? (schoolbestuur / kinderopvangorganisatie) 5. Voor welk kindcentrum bent u werkzaam? 6. In welke plaats bent u werkzaam? 7. E-mailadres tbv bol.com bon
-----------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.4.5 Indeling vragenlijst en draaiboek

De aankondigingsmail is opgenomen in bijlage 3. De vragenlijst zal gedurende vier weken ingevuld kunnen worden alvorens deze gesloten wordt. Na 10 dagen en 3 weken zal een herinneringsmail worden uitgestuurd om de respons te vergroten. De indeling van de vragenlijst en de gehele vragenlijst zijn opgenomen in bijlage 4. De vragenlijst zal in overleg en na toestemming van de begeleider worden uitgezet. Van tevoren is een lijst met e-mailadressen gemaakt van kindcentra die benadert worden. Voor sommige kindcentra betreft dat één e-mailadres en voor andere kindcentra meerdere e-mailadressen.

3.4.6 Meetfouten in de vragenlijst

Er zijn een drietal meetfouten die voor kunnen komen in de vragenlijst; fouten met betrekking tot de validiteit, *common method bias* en sociaal wenselijke antwoorden. Voor alle drie de meetfouten wordt toegelicht hoe deze worden geminimaliseerd.

Fouten met betrekking tot de validiteit zullen worden geminimaliseerd door middel van de *face validity check*. De vragenlijst zal door twee pedagogisch medewerkers en twee leerkrachten worden bekeken op eventuele hiaten in de validiteit zodat deze tijdig kunnen worden aangepast alvorens de vragenlijst wordt uitgezet. De hiaten worden eventueel in kaart gebracht door de 'kaartjes-check'. Dit houdt in dat alle vragen op een kaartje worden geschreven en deze worden neergelegd bij de variabele waar de vraag het beste bij past.

De *common method bias* ontstaat wanneer respondenten verveeld raken en maar lukraak iets in gaan vullen. Om deze meetfout zoveel mogelijk te voorkomen worden de vragen op verschillende manier aangeboden, open vragen, vragen op een 5-punts Likert schaal of op een 7-punts Likert schaal. Daarnaast wordt eerst de afhankelijke variabele in de vragenlijst opgenomen en daarna de onafhankelijke variabelen. De lay-out van de vragenlijst zal worden afgestemd op het zoveel mogelijk clusteren van vragen die bij elkaar horen.

Sociaal wenselijke antwoorden worden ingeperkt doordat de vragenlijst anoniem kan worden ingevuld. Bij persoonlijke vragen, bijvoorbeeld waar iemand werkzaam is, wordt de optie opgenomen dat men aan kan geven hier geen antwoord op te willen geven. Ook aan het begin van de vragenlijst wordt duidelijk aangegeven dat alle antwoorden anoniem zullen worden verwerkt.

3.5 Data analyse

3.5.1 Kwaliteit van de data

De ruwe data zal worden verwerkt in *Qualtrics* en eventueel worden vragenlijsten die terug zijn gemaaid handmatig worden ingevoerd in *SPSS*. Tijdens het invoeren van de data kan er sprake zijn van foutieve invoer. Om deze fout boven water te krijgen zal voor iedere vraag een controle worden uitgevoerd door de frequentieverdeling, gemiddelde en spreiding te berekenen. Indien er waarden uitkomen die niet kloppend zijn zal dit worden hersteld. Een andere fout die kan ontstaan zijn de *missing values*, oftewel de vragenlijst is niet in zijn geheel ingevuld. Door middel van een uitdraai van de dataset zal worden bekeken of bij iedere vraag hetzelfde aantal respondenten de vraag heeft

beantwoord. Indien dit niet het geval is kan de betreffende vragenlijst met *missing values* worden verwijderd, oftewel *listwise deletion* (Doorewaard & Tjemkes, 2019), waardoor alleen geheel ingevulde vragenlijsten over blijven. Als blijkt dat dit ervoor zorgt dat de respons hierdoor te laag is kan er voor *pairwise deletion* worden gekozen. Hierbij wordt in SPSS aangegeven dat alle *missing values* per vraag niet mee worden genomen in de analyse. Als laatste is er nog een mogelijkheid om te imputeren, dit houdt in dat aan de hand van drie vuistregels (zie Doorewaard & Tjemkes, 2019, p. 128) ervoor wordt gekozen om zelf een antwoord te geven om de vragenlijst compleet te maken. Deze methode dient zeer weloverwogen en onderbouwd te worden ingezet om datamanipulatie te voorkomen. Hercoderen kan nodig zijn indien bijvoorbeeld een vraag met categorieën wordt verkleind naar bijvoorbeeld twee categorieën. De laatste check op de kwaliteit van de data is de controle op normaalverdeling. Deze zal plaatsvinden aan de hand van Kurtosis en de Skewness.

3.5.2 Respons- en non-respons analyse

Zoals beschreven in 3.3.1 zijn er geen cijfers bekend over hoeveel werknemers werkzaam zijn binnen kindcentra. Hierdoor is het lastig al dan niet onmogelijk om te bepalen of de respons groot genoeg is om uitspraken te kunnen doen over de gehele populatie. Om toch inzicht te krijgen in de *respons rate* zal het aantal ingevulde vragenlijsten worden vergeleken met het gewenste aantal vragenlijsten.

Voor de non-responsanalyse zal een splitsing worden gemaakt in werknemers werkzaam in het onderwijs en in de kinderopvang. Er zijn geen cijfers bekend van werknemers werkzaam in een kindcentrum maar wel van de aparte branches. Voor de kinderopvang zal gebruik worden gemaakt van de infographics opgesteld door Kinderopvang Werkt! (Kinderopvangtotaal, 2019). Zij hebben uit diverse onderzoeken, uitgevoerd in 2018 en 2019, een overzicht gemaakt van de gemiddelde leeftijd, geslacht, en gemiddeld aantal werkzame uren van werknemers in de kinderopvang. Voor de non-responsanalyse van werknemers in het onderwijs zal gebruik worden gemaakt van statische data van het CBS gebaseerd op cijfers uit 2017 (Traag, 2018). Ook hier staan bruikbare cijfers in vermeld omtrent de gemiddelde leeftijd, geslacht en het gemiddeld aantal werkzame uren.

3.5.3 Validiteit en betrouwbaarheid meetinstrument

Een gedegen onderzoek dient zowel valide als betrouwbaar te zijn. Voor het toetsen van de validiteit van de meetschalen zal een factoranalyse worden uitgevoerd met de principale componenten analyse, kortweg PCA. Met een factoranalyse worden zowel de convergente als de discriminante validiteit getoetst. De convergente validiteit (>0.6) toetst de mate waarin de vragen met elkaar samenhangen. De discriminante validiteit (<0.3) toetst of vragen die behoren bij een variabele wel of

niet correleren met vragen van andere variabelen. Als voorwaarde om de PCA te gebruiken dient de KMO >0.6 te zijn en de Bartlett's test of sphericity significant.

De betrouwbaarheid zal gemeten worden met behulp van Cronbach's Alpha en dient >0.6 te zijn. Als laatste zal de common method bias getest worden met de Harman's test. Hierbij worden alle variabelen getoetst om te zien of er sprake is van een variantie van een enkele factor lager dan 50%. Indien de variantie hoger is dan 50% dan betekent dit dat er sprake is dat 50% of meer verklaard wordt door een enkele factor, dit is niet wenselijk.

3.5.4 Hypothesetoetsing

Om de hypothese te kunnen toetsen zal als eerste de gemiddelden en de standaarddeviatie bepaald worden van de variabelen en de controle variabelen. Vervolgens zal een correlatie analyse worden uitgevoerd om te bepalen of er een samenhang is tussen twee variabelen. In de analyse worden zowel de te onderzoeken variabelen als de controlevariabelen geanalyseerd. Om de aard en de richting te toetsen wordt de meervoudige regressieanalyse gebruikt. Door middel van een multivariate regressieanalyse worden de opgestelde hypothesen getoetst. bij een multivariate regressieanalyse wordt er gekeken naar drie 'modellen'. Model 1 bestaat uit de controle variabelen en de afhankelijke variabelen om te zien of er controle variabelen zijn die invloed hebben op de afhankelijke variabelen. Model 2 bestaat uit de onafhankelijke variabelen ten opzichte van de afhankelijke variabelen, model 3 betreft de moderatie tussen de afhankelijke en de onafhankelijke variabelen. Om te bepalen of de data bruikbaar zijn een aantal criteria opgesteld. Door middel van de ANOVA test wordt bepaald of deze modellen significant zijn en dus wel of niet bruikbaar om te analyseren. Vervolgens wordt met de R^2 , is de verklaarde variantie, de sterkte van het verband tussen de variabelen en de afhankelijke variabelen weergegeven. De R^2 adjusted houdt rekening met de hoeveelheid variabelen in de regressieanalyse en geeft hierdoor een realistischere schatting dan R^2 . De verschillen met betrekking tot de R^2 per model worden weergegeven met de R^2 change. Als laatste wordt met de F-waarde weergegeven of het model een significant deel van de variantie verklaard. Met F-change worden de verschillen ten opzichte van de modellen weergegeven.

4. Analyse en resultaten

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de uitkomsten van de vragenlijst weergegeven en geanalyseerd. Allereerst wordt in paragraaf 4.2 de kwaliteit van de data en de respons geanalyseerd. In paragraaf 4.3 wordt de kwaliteit van de meetschalen besproken en in paragraaf 4.4 de hypothesen getoetst.

4.2 Kwaliteit van de data en beschrijving van de steekproef

4.2.1 Kwaliteit van de data

De vragenlijst is ingevuld door 180 personen waarbij 113 volledig ingevulde vragenlijsten bruikbaar waren. De 67 verwijderde vragenlijsten waren incompleet en niet te gebruiken voor de data analyse. Voor meerdere vragen was er sprake van zogenoemde *missing values*. Deze *missing values* zijn ingevuld met het gemiddelde van de groep van wel beantwoorde vragen. De meeste *missing values* komen voornamelijk voor bij vragen omtrent leeftijd, aantal jaar bestaan van een kindcentrum etc. Hierbij was het bij sommige vragen mogelijk om aan te geven dat men het antwoord niet wist. Dit antwoord is meegenomen in de *missing values*. Bij de vragen omtrent de afhankelijke of onafhankelijke variabele zijn voor een aantal vragen één of twee antwoorden niet ingevuld. Ook voor deze vragen is het gemiddelde gebruikt om de *missing value* op te lossen. De vragen die ingevuld zijn met het gemiddelde zijn in SPSS gecodeerd met de naam van de vraag gevolgd door *_MS*. De reden van de *missing values* kan worden verklaard dat er in de vragenlijst niet was opgenomen dat men iedere vraag moest beantwoorden. Eén van de vragen (Ik ben niet bereid mijn nek uit te steken om de combinatie van onderwijs en kinderopvang te helpen) is gehercodeerd aangezien dit een negatief item betreft. Het hercoderen is gedaan door middel van de functie *recode* in SPSS. Hierbij worden de uitkomsten gespiegeld waardoor de vraag van een negatief item naar een positief item wordt veranderd en deze tezamen met de andere vragen kan worden geanalyseerd. Uit bovenstaande kan worden geconcludeerd dat de dataset van voldoende kwaliteit is om de data te kunnen analyseren.

4.2.2 Beschrijving van de steekproef

De vragenlijst is landelijk per mail verstuurd aan vele kindcentra, in tabel 11 is beschreven hoeveel kindcentra per provincie zijn gevraagd om de vragenlijst intern te verspreiden en hoeveel kindcentra hebben aangegeven niet mee te doen aan het invullen van de vragenlijst.

Tabel 11: Steekproef per provincie

Provincie	Naar aantal kindcentra verstuurd	Aangegeven niet in te vullen
Limburg	19	1
Flevoland	9	0
Utrecht	12	1
Zeeland	9	1
Gelderland	31	2
Overijssel	19	0
Drenthe	20	0
Groningen	8	0
Friesland	12	1
Noord-Brabant	41	5
Noord-Holland	40	2
Zuid-Holland	78	1
Totaal	298	14

Vervolgens wordt in tabel 12 aangegeven wat de *respons rate* is in dit onderzoek.

Tabel 12: Respons rate

	Populatie	Steekproef-grootte	Verstuurd	Ontvangen	Compleet
Respondenten	16.379	2.095	3.278	180 (8.6%)	113 (5,4%)

Uiteindelijk heeft dit ertoe geleid dat 113 vragenlijsten volledig zijn ingevuld. Waarvan 45 werknemers werkzaam zijn in het onderwijs, 63 in de kinderopvang en 5 zijn werkzaam in beide sectoren. Ten opzichte van het aantal verstuurde vragenlijsten had de respons beter gekund, een verklaring voor het aantal ingevulde vragenlijsten kan zijn dat men de vragenlijst intern door moest sturen waardoor de handeling voor de betreffende persoon teveel was. Er zijn in totaal 298 kindcentra benaderd.

Aangezien het een landelijk onderzoek betreft zijn er geen gegevens zijn met betrekking tot hoeveel mensen werkzaam zijn in het kindcentrum is er voor gekozen om voor de responsanalyse de respondenten te verdelen in werkzaam in het onderwijs en werkzaam in de kinderopvang. Voor

beide doelgroepen zijn landelijk gegevens bekend waardoor een respons analyse mogelijk is. Om te bepalen of de steekproef representatief is voor de doelgroepen is gebruik gemaakt van twee databestanden, uit zowel het onderwijs (Traag, 2018) als de kinderopvang (Kinderopvang Totaal, 2019). In onderstaand overzicht zijn voor de onderwerpen geslacht, leeftijd en aantal uren per week werkzaam de uitkomsten vergeleken met de databestanden. Werknemers werkzaam voor zowel onderwijs als kinderopvang (n=5) zijn niet meegenomen in de non-responsanalyse.

4.2.2.1 Responsanalyse onderwijs

Zoals hierboven beschreven zal voor de respons analyse voor werknemers in het onderwijs gebruik worden gemaakt van de data voortkomend uit het document van het CBS genaamd statistische trends; Leerkrachten in het basisonderwijs (Traag, 2018). In tabel 13 worden de kenmerken benoemd, vervolgens de (grootste) gemiddelden per kenmerk voortkomend uit de dataset van het CBS en daarna vergeleken met de data uit dit onderzoek.

Tabel 13: Responsanalyse onderwijs

Kenmerken	Traag, 2018	Respondenten (n=45)
Onderwijs		
Geslacht	80% vrouw 20% man	77,7% vrouw (n=35) 22.2% man (n=10)
Gemiddelde leeftijd	Bij mannen is de grootste groep 55 jaar en ouder Bij vrouwen zijn er twee groepen: 25 tot 35 jaar 35 tot 45 jaar	Man: 25 tot 35 jaar (n=5) Vrouw: 55 jaar en ouder (n=10)
Gemiddeld aantal uren werkzaam per week	Man: voltijd Vrouw: 20 - 35 uur per week	Man: voltijd (n=6) Vrouw: 20 – 35 uur per week (n=35)

Voor leeftijd en geslacht heeft Traag (2018) gebruik gemaakt van een staafdiagram. De gegevens opgenomen zoals hierboven betreffen de grootste groep uit deze diagram met een splitsing in man en vrouw. Wat betreft de leeftijdsverdeling van vrouwen is het in het staafdiagram onvoldoende duidelijk welke van de categorieën het grootst is, om deze reden zijn beide categorieën benoemd.

Het bijzondere aan deze vergelijking is dat de gemiddelde leeftijd niet overeenkomt met de gemiddelden uit de dataset van Traag (2018). Dit kan te verklaren zijn door het aantal ingevulde vragenlijsten of dat de vragenlijst niet bij de juiste werknemers terecht is gekomen. De vergelijking met de kenmerken geslacht en gemiddeld aantal uren werkzaam per week komen wel overeen met de vergeleken data. Op basis hier van kan geconcludeerd worden dat de verzamelde data voldoende representatief is voor de werknemers werkzaam in het onderwijs.

4.2.2.2. Responsanalyse kinderopvang

Voor de responsanalyse zal gebruik worden gemaakt van de data voortkomend uit de statistieken benoemd in het artikel 82 procent van pm'ers enthousiast over hun werk (Kinderopvang totaal, 2019). In tabel 14 worden de kenmerken benoemd, vervolgens de (grootste) gemiddelden per kenmerk voortkomend uit de dataset van het CBS en daarna vergeleken met de data uit dit onderzoek.

Tabel 14: Responsanalyse kinderopvang

Kenmerken Kinderopvang	Kinderopvang Totaal, 2019	Respondenten (n=63)
Geslacht	95% vrouw 5% man	96,8% vrouw (n=61) 1,6% man (n=1) 1,6% geen antwoord (n=1)
Gemiddelde leeftijd	37 jaar	38,4 jaar (n=63)
Gemiddeld aantal uren werkzaam per week	25 uur per week	28.21 uur per week (n=62)

Zoals in bovenstaand overzicht is weergegeven komen de uitkomsten uit het artikel van Kinderopvang Totaal ten opzichte van de data uit het onderzoek nagenoeg overeen. Het meest opvallende verschil is het percentage mannen werkzaam in de kinderopvang. Uit de data van Kinderopvang Totaal (2019) is 5% van de pm'ers man en uit de data van het onderzoek is dit 1,6%. Een verklaring hiervoor kan zijn dat de vragenlijst niet of nauwelijks is doorgestuurd naar mannelijke pm'ers waardoor de vragenlijst niet door hen is ingevuld. Maar over het algemeen kan geconcludeerd worden dat de data voldoende representatief is voor de werknemers werkzaam in de kinderopvang.

4.3 Kwaliteit van de meetschalen

4.3.1 Factoranalyse

Met de factoranalyse wordt bepaald of de meetschalen convergent en discriminant valide zijn. Hierbij is het de bedoeling dat bepaalde vragen, behorend bij een variabele, tegelijk laden op één enkele factor. Als een vraag uit een variabele laadt op meerdere factoren dan meet deze vraag niet hetgeen deze beoogt te doen. Daarnaast wordt met de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test bepaald of de steekproef adequaat is, deze dient een waarde hoger dan .500 te hebben. Voor de afhankelijke variabelen is de KMO .770 en voor onafhankelijke variabelen is de KMO .707. Onderstaand worden de convergente en de discriminante validiteit voor zowel de afhankelijke als de onafhankelijke variabele besproken, belangrijke feiten beargumenteerd en de resultaten van de factoranalyse in tabel 15 en 16 weergegeven.

Convergente en discriminante validiteit afhankelijke variabelen

De convergente en discriminante validiteit worden zoals gezegd bepaald door de factoranalyse. De uitkomsten van de factoranalyse zijn weergegeven in tabel 15. Om er voor te zorgen dat de variabelen niet laden op meerdere factoren is besloten om de vragen SBACS1, SBCCS1, SBCCS5, SBNCS3 en SBNCS5 te verwijderen. De variabele affectieve betrokkenheid (hierna: ACS) bestaat uit vier convergent valide vragen, allen met een waarde van $> .800$. De variabele continuerende betrokkenheid (hierna: CCS) bestaat uit drie convergent valide vragen, waarbij vraag SBCCS2 $> .800$ scoort en de vragen SBCCS3 en SBCCS4 beide rond de $.670$. Deze score is de ondergrens voor de convergente validiteit, aangezien beide items discriminant valide zijn worden deze behouden. De variabele normatieve betrokkenheid (hierna: NCS) bestaat uit drie convergent valide vragen, waarbij SBNCS4 $> .800$ scoort en SBNCS1 $> .750$. Beide prima resultaten. SBNCS2 met een lading van $-.598$ zit tegen de ondergrens aan, daarnaast laadt deze met $.310$ op component twee. Aangezien deze kruislading minimaal is, is besloten om deze afwijking te accepteren zodat er tenminste drie vragen zijn welke de variabele NCS meten. Met deze dataset is er sprake van een verklaarde variantie (R^2) van 66,76%.

Tabel 15: Factor analyse afhankelijke variabele

Pattern Matrix	Component		
	Affectieve betrokkenheid	Continuerende betrokkenheid	Normatieve betrokkenheid
SBACS 2	.898		
SBACS 4	.882		

SBACS 5	.861		
SBACS 3	.820		
SBCCS 2		.840	
SBCCS 3		.671	
SBCCS 4		.669	
SBNCS 4			-.863
SBNCS 1			-.758
SBNCS 2		.310	-.598

Convergente validiteit en discriminante validiteit onafhankelijke variabelen

De zorgen omtrent de convergente validiteit deden zich voornamelijk voor bij de onafhankelijke variabelen, een verklaring zou kunnen zijn dat er voor alle variabelen gekozen is om dezelfde soort vraag te stellen en in de vraag alleen de vorm van identificatie te wijzigen. Uiteindelijk heeft dit ertoe geleid dat is besloten om de onafhankelijke variabele beroepsidentificatie in zijn geheel te verwijderen waardoor hypothese 1 niet zal worden getoetst. Daarnaast zijn een aantal vragen verwijderd uit de analyse aangezien deze variabelen laden op meerdere factoren. Voor de variabele identificatie met de samenwerking (hierna: OIKC) gaat het om de vragen OIKC2, OIKC3 en OIKC4. Voor de variabele identificatie met de eigen organisatie (hierna: OIEO) om de vragen OIEO1, OIEO4, OIEO6 en voor de variabele teamidentificatie (hierna: TI) om de vragen TI2, TI3 en TI6. Hierdoor blijven er per variabele drie convergent valide vragen over.

De variabele OIEO bestaat uit drie convergent valide vragen, OIEO3 en OIEO5 hebben een waarde van $> .700$ de vraag OIEO2 heeft een waarde van $.462$, dit is een lage score maar om de variabele niet te hoeven verwijderen is besloten dit item toe te staan aangezien deze zowel convergent als discriminant valide is. De variabele TI bestaat uit drie convergent valide vragen $> .700$. De variabele OIKC bestaat uit drie convergent valide vragen, waarbij OIKC1 en OIKC6 $> .800$ scores. OIKC5 heeft een lading van $-.529$ en een kruislading van $.335$, beide scores zitten tegen de grenzen van onacceptabel aan. Toch is besloten de vraag in de dataset te behouden aangezien de kruislading minimaal is. De uitkomsten van de factoranalyse zijn weergegeven in tabel 16. Met deze dataset is er sprake van een verklaarde variantie (R^2) van 63,65%.

Tabel 16: Factor analyse onafhankelijke variabele

Pattern Matrix	Component		
	Teamidentificatie	Identificatie eigen organisatie	Identificatie samenwerking
TI 4	-.895		
TI 5	-.863		
TI 1	-.746		
OIEO 3		.863	
OIEO 5		.708	
OIEO 2		.462	
OIKC 1			-.828
OIKC 6			-.803
OIKC 5	.335		-.529

De resultaten van deze analyse laat zien dat door het verwijderen van vragen, of bij de onafhankelijke variabele het verwijderen van een variabele, de data zowel convergent als discriminant valide zijn.

4.3.2 Betrouwbaarheidsanalyse

De betrouwbaarheid wordt gemeten door middel van de Cronbach's Alpha. Deze meet per variabele of er sprake is van interne consistentie binnen de variabele. In tabel 17 is weergegeven wat de betrouwbaarheid is voor en na het verwijderen van vragen naar aanleiding van de factoranalyse. De betrouwbaarheid van de afhankelijke variabelen is verhoogd of nagenoeg gelijk gebleven. De betrouwbaarheid van de onafhankelijke variabelen is nagenoeg hetzelfde op de variabele OIEO na. Deze is gedaald nadat er vragen zijn verwijderd, aangezien de betrouwbaarheid is twijfelachtig maar voldoende om te gebruiken in de analyse.

Tabel 17: Betrouwbaarheidsanalyse

	Variabele	1 ^e analyse		2 ^e analyse	
		Cronbach's alpha	Aantal items	Cronbach's alpha	Aantal items
Afhankelijke variabelen	SBACS	.849	5	.843	4
	SBCCS	.579	5	.642	3
	SBNCS	.644	5	.738	3
	BI	.541	6	Verwijderd	-

Onafhankelijke variabelen	TI	.772	6	.782	3
	OIEO	.773	6	.564	3
	OIKC	.683	6	.650	3

Hieruit kan geconcludeerd worden dat de meetschalen betrouwbaar en valide zijn.

4.3.3 Gemiddelde scores

Ter voorbereiding op de hypothesetoetsing zijn in tabel 18 en 19 de gemiddelde scores weergegeven, eventueel per variabele en uit welke deze vragen de variabelen bestaan.

Tabel 18: Gemiddelden afhankelijke en onafhankelijke variabelen

	Nieuwe variabele	Bestaat uit	Gemiddelde score	SD
Afhankelijke variabelen	SBACS_GEM	SBACS2, SBACS3, SBACS4, SBACS5	5.2898	1.12627
	SBCCS_GEM	SBCCS2, SBCCS3, SBCCS4	2.9292	1.17805
	SBNCS_GEM	SBNCS1, SBNCS2, SBNCS4	2.7286	1.13087
Onafhankelijke variabelen	TI_GEM	TI1, TI4, TI5	3.6549	.59082
	OIEO_GEM	OIEO2, OIEO3, OIEO5	3.7876	.46518
	OIKC_GEM	OIKC1, OIKC5, OIKC6	3.2124	.57746

Tabel 19: Gemiddelden controle variabelen

	Nieuwe variabele	Bestaat uit	Gemiddelde score	SD
Controle variabelen	CVWT_GEM	CVWT1, CVWT2, CVWT3	5.8407	.69736
	CVBS_GEM	CVBS1, CVBS2, CVBS3	4.2537	.50054
	CV4_Schoon		42.75	23.603
	ACV2_Schoon		40.55	11.690
	CVMI1_Schoon		15.2124	9.88343
	CVMI2_Schoon		9.9611	8.58885
	CVMI3_Schoon		6.1407	7.20555
	CVMI4_Schoon		3.2535	2.97204

Nu geconcludeerd kan worden dat de kwaliteit van de steekproef, de data en de meetschalen voldoende zijn kan worden overgegaan op hypothesetoetsing.

4.4 Hypothesetoetsing

In dit hoofdstuk zal door middel van een correlatie matrix en een meervoudige regressie analyse worden getoetst of de opgestelde hypothesen worden verworpen of worden aangenomen.

Allereerst zal de correlatiematrix worden besproken alvorens de meervoudige regressieanalyse wordt geanalyseerd en aan de hand hier van worden de hypothesen getoetst.

4.4.1 Correlatiematrix

Een correlatiematrix geeft inzicht in mogelijke significante samenhang tussen twee variabelen. In deze paragraaf wordt stilgestaan bij de belangrijkste bevindingen, de correlatiematrix is opgenomen in bijlage 5.

Er blijkt een positieve significante samenhang te bestaan tussen normatieve en continuerende betrokkenheid (.376, $p < .01$). Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat men zich verplicht voelt om te blijven (continuerend) en hierdoor het gevoel hebben niet weg te kunnen gaan (normatief). Een andere belangrijke bevinding is dat identificatie met de samenwerking (.374, $p < .01$). en identificatie met de eigen organisatie (.270, $p < .01$). beide een positief significant verband hebben met affectieve betrokkenheid. Dit betekent dat, zoals Ashforth en Mael (1989) aangeven, identificatie een antecedent is voor betrokkenheid. De controle variabele werktevredenheid heeft positieve significante effecten met zowel affectieve betrokkenheid (.374, $p < .01$) als alle drie de vormen van identificatie (teamidentificatie .246, $p < .01$; identificatie eigen organisatie .240, $p < .05$; identificatie met de samenwerking .294, $p < .01$). Ook dit effect is in meerdere onderzoeken aangetoond (van Dick, 2004; Johnsons, 2006; van Dick, 2008). De controle variabele, bereidheid tot samenwerken, heeft positieve significante effecten op affectieve betrokkenheid (.264, $p < .01$), identificatie met de samenwerking (.224, $p < .05$), identificatie met de eigen organisatie (.187, $p < .05$) en op de controle variabele werktevredenheid (.208, $p < .05$). Het bijzondere aan deze uitkomst is dat Kroon en Noorderhaven (2018) deze controle variabele heeft gebruikt in hun onderzoek naar *post-merger* integratie en specifiek is voor identificatie met het beroep. Er kan naar aanleiding van de correlatiematrix geconcludeerd worden dat deze controle variabele in ieder geval ook een verband heeft met de andere vormen van identificatie.

4.4.2 Regressieanalyse

Aangezien alle hypothesen gelden voor de drie vormen van samenwerkingsbetrokkenheid is er voor gekozen om deze ook zodanig te bespreken. Per afhankelijke variabele worden de hypothesen wel of niet verworpen. Daarna worden de tabellen getoond met hierin de analyse resultaten. Bij de analyse van zowel continuerende als normatieve betrokkenheid is er voor gekozen om drie vragenlijsten niet

mee te nemen in de analyse. De uitkomsten in deze vragenlijsten hadden een dusdanig effect op de analyse dat er sprake was van misvorming van de resultaten. In verband met het verwijderen van de variabele beroepsidentificatie is het niet mogelijk de volgende hypothese te toetsen. *H1: Hoe meer een werknemer zich identificeert met haar/zijn eigen beroep, hoe lager de (a) affectieve-, (b) continuerende- en (c) normatieve samenwerkingsbetrokkenheid.*

Per afhankelijke variabele zal worden besproken of de onderstaande hypothesen worden aangenomen of verworpen.

H2: Hoe meer een werknemer zich identificeert met zijn/haar team, hoe lager de (a) affectieve-, (b) continuerende- en (c) normatieve samenwerkingsbetrokkenheid. De verwachting is dat identificatie met het team een negatief effect heeft op de betrokkenheid in de samenwerking.

H3: Hoe meer een werknemer zich identificeert met zijn/haar organisatie, hoe lager de (a) affectieve-, (b) continuerende- en (c) normatieve samenwerkingsbetrokkenheid. De verwachting is dat identificatie met de organisatie een negatief effect heeft op de betrokkenheid in de samenwerking

H4: Hoe meer een werknemer zich identificeert met de samenwerking, hoe hoger de (a) affectieve-, (b) continuerende- en (c) normatieve samenwerkingsbetrokkenheid. De verwachting is dat identificatie met de samenwerking een positief effect heeft op de betrokkenheid in de samenwerking.

Als extra analyse zal bekeken worden of de variabele, werkzaam in het onderwijs of kinderopvang, effect heeft op samenwerkingsbetrokkenheid. Deze analyse zal aan het eind van deze paragraaf worden toegelicht.

4.4.2.1 Hypothesen omtrent affectieve betrokkenheid

In onderstaand overzicht zijn de uitkomsten naar aanleiding van de meervoudige regressie opgenomen. Alle drie de modellen zijn significant ($p < .001$). Model 2 ($R^2 = .261$, $R^2a = .219$) verklaard meer dan model 1 ($R^2 = .202$, $R^2a = .180$) en model 3 ($R^2 = .294$, $R^2a = .233$) verklaard meer dan model 2.

Controle variabelen

De controle variabelen werktevredenheid ($\beta .318$, $p < .001$). en bereidheid tot samenwerken ($\beta .184$, $p < .05$). hebben beide een positief significant effect op affectieve samenwerkingsbetrokkenheid. De

controle variabelen aantal werknemers werkzaam in kindcentrum (β -.161, $p < .1$) heeft een negatief significant effect op affectieve samenwerkingsbetrokkenheid.

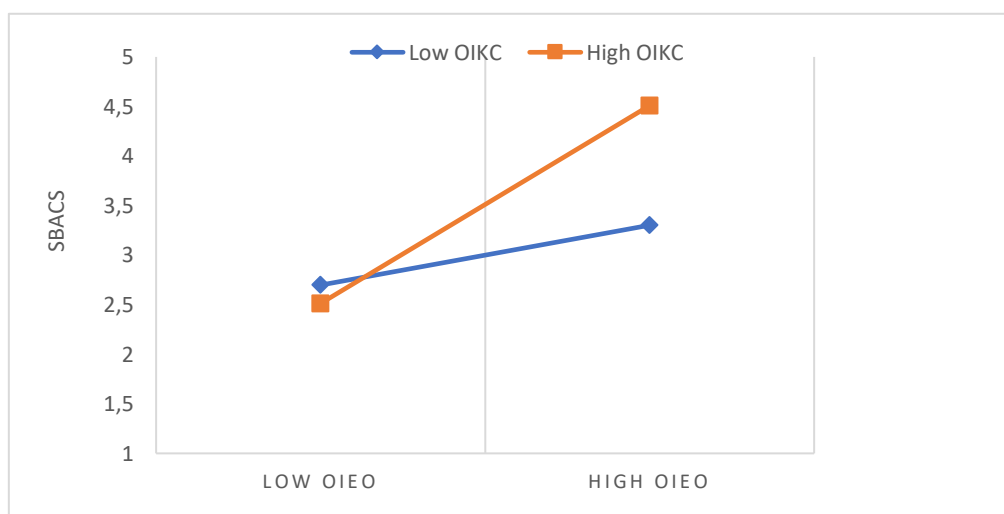
Direct effect

Opvallend is dat de controle variabele werktevredenheid een positief significant effect heeft (β .252, $p < .01$) op de relatie tussen de onafhankelijke variabelen en affectieve betrokkenheid.

Wat betreft de hypothesen kan geconcludeerd worden dat het directe effect van identificatie met de samenwerking op affectieve betrokkenheid significant is (β .221, $p < .05$). Er is geen significant effect van identificatie met de eigen organisatie op affectieve betrokkenheid (β .113, n.s.). En er is geen significant effect van identificatie met het team op affectieve betrokkenheid (β -.045, n.s.).

Moderatie effect

Om het moderatie effect te analyseren, ten behoeve van de hypothesen 5, 6 en 7, worden de uitkomsten in model 3 bekeken, zie tabel 20. Voor affectieve betrokkenheid is er sprake van een significant ($\beta = .224$, $p < .05$) interactie effect tussen identificatie met de eigen organisatie en identificatie met de samenwerking. Daarnaast hebben de controle variabelen werktevredenheid ($\beta = .238$, $p < .05$) en bereidheid tot samenwerken ($\beta = .162$, $p < .1$) beide een positief significant effect op affectieve betrokkenheid. Door middel van het 'plotten' van de effecten gebaseerd op de meervoudige regressie analyse wordt in een figuur zichtbaar wat het interactie effect inhoudt. De interactie plot van affectieve betrokkenheid is weergegeven in figuur 4.



Figuur 4: Interactie plot affectieve samenwerkingsbetrokkenheid

Uit figuur 4 kan geconcludeerd worden dat als men zich sterk identificeert met de samenwerking en de identificatie met de eigen organisatie neemt toe dan leidt dit tot een hogere affectieve

betrokkenheid in de samenwerking. Maar zelfs al heeft een werknemer een hoge mate van identificatie met de samenwerking en niet met de eigen organisatie dan voelt men zich niet affectief betrokken bij de samenwerking. Binnen de context van het onderzoek betekent dit dat identificatie met de eigen organisatie, dus met de onderwijs organisatie of kinderopvang organisatie, belangrijker is dan identificatie met de samenwerking. Zonder identificatie met de eigen organisatie zal iemand zich wellicht kunnen identificeren met de organisatie maar dit heeft geen effect op de affectieve betrokkenheid. Dus een werknemers is alleen affectief betrokken indien diegene zich zowel identificeert met de eigen organisatie als met de samenwerking.

Tabel 20: Uitkomsten affectieve samenwerkingsbetrokkenheid

Controle variabelen	Model 1			Model 2			Model 3		
	β	t	sf	β	t	sf	β	t	sf
Aantal werknemers werkzaam in kindcentrum	-.161 [^]	-1.865	.194	-.117	-1.360	.193	-.129	-1.512	.191
Werktevredenheid	.318 ^{***}	3.621	.142	.252 ^{**}	2.793	.146	.238 [*]	2.590	.149
Bereidheid tot samenwerken	.184 [*]	2.101	.197	.135	1.546	.196	.162 [^]	1.827	.200
Onafhankelijke variabelen									
Teamidentificatie				-.045	-.484	.176	-.062	-.667	.176
Identificatie met de samenwerking				.221 ^{**}	2.297	.188	.262 ^{**}	2.668	.192
Identificatie met de organisatie				.113	1.224	.224	.125	1.273	.237
Interactie OIEO – OIKC							.224 [*]	2.109	.330
Interactie TI – OIKC							.014	.126	.352
Interactie TI – OIEO							-.123	-.978	.493
R ²	.202 ^{***}			.261 ^{***}			.294 ^{***}		
Adjusted R ²	.180 ^{***}			.219 ^{***}			.233 ^{***}		

R ² change				.060			.033		
F	9.178			6.248			4.648		
F change				1.614			1.614		

$n=113$; β = gestandaardiseerde coëfficiënt; sf = standaardfout

Afhankelijke variabele: affectieve betrokkenheid

$\wedge p < .1$; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Hypothesetoetsing direct effect

De hypothesen H2a en H3a worden verworpen, dit betekent dat indien men zich identificeert met de organisatie of met het team dit geen negatief effect heeft op de affectieve samenwerkingsbetrokkenheid. Hypothese H4a kan worden aangenomen, wat betekent dat als een werknemer zich identificeert met de samenwerking dit bijdraagt aan een hogere affectieve samenwerkingsbetrokkenheid.

4.4.2.2 Hypothesen omtrent continuerende samenwerkingsbetrokkenheid

In onderstaand overzicht zijn de uitkomsten naar aanleiding van de meervoudige regressie opgenomen. Model 1 is niet significant, model 2 ($p < .1$) en model 3 ($p < .1$) zijn beide significant. Model 2 verklaard ($r^2 = .105$, $R^2 a = .053$) meer dan model 1 ($R^2 = .055$, $R^2 a = .028$) maar een verklaring van 10,5% is erg minimaal. Model 3 verklaard ($R^2 = .133$, $R^2 a = .055$) meer dan model 2.

Controle variabelen

De controle variabele aantal werknemers werkzaam in het kindcentrum heeft een minimaal positief significant effect heeft ($\beta .162$, $p < .1$) op de relatie tussen de onafhankelijke variabelen en continuerende betrokkenheid.

Direct effect

De controle variabele opleidingsniveau heeft een minimaal negatief significant effect ($\beta -.164$, $p < .1$) op de relatie tussen de onafhankelijke variabelen en continuerende betrokkenheid.

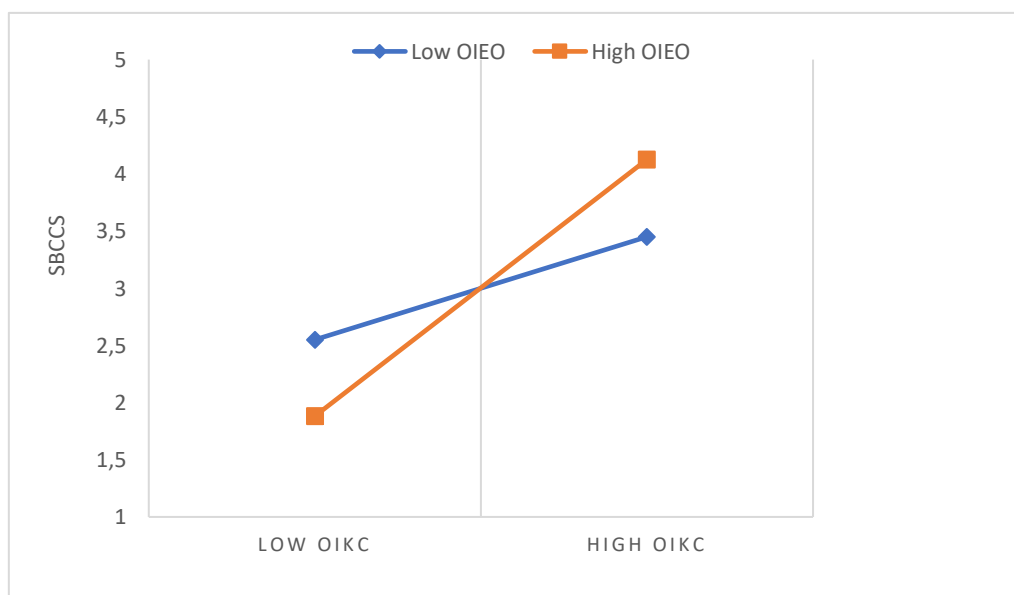
Wat betreft de hypothesen kan geconcludeerd worden dat er geen significant effect is met betrekking tot identificatie met de samenwerking op continuerende betrokkenheid ($\beta -.039$, n.s.). Er is een significant positief effect met betrekking tot identificatie met de eigen organisatie op continuerende betrokkenheid ($\beta .178$, $p < .1$). Maar aangezien de hypothese negatief is verwoord zal

deze worden verworpen. Er is geen significant effect met betrekking tot identificatie met het team op continuerende betrokkenheid (β .117, n.s.).

Moderatie effect

Om het moderatie effect te analyseren, ten behoeve van de hypothesen 5, 6 en 7, worden de uitkomsten in model 3 bekeken, zie tabel 21. Voor continuerende betrokkenheid is er sprake van, het betreft een marginaal significant (β = .205, $p < .1$) effect tussen identificatie met de eigen organisatie en identificatie met de samenwerking. Daarnaast heeft de controle variabele aantal werknemers werkzaam in het kindcentrum een minimaal positief significant effect heeft (β .166, $p < .1$) op de relatie tussen de onafhankelijke variabelen en continuerende betrokkenheid. Door middel van het 'plotten' van de effecten gebaseerd op de meervoudige regressie analyse wordt in een figuur zichtbaar wat het interactie effect inhoudt.

De interactie plot van continuerende betrokkenheid is weergegeven in figuur 5.



Figuur 5: Interactie plot continuerende samenwerkingsbetrokkenheid

Hieruit kan geconcludeerd worden dat als identificatie met de eigen organisatie hoog is en de identificatie met de samenwerking neemt toe dan leidt dit tot een hogere continuerende betrokkenheid in de samenwerking. Maar zelfs als een werknemer zich sterk identificeert met de eigen organisatie en niet identificeert met de samenwerking dan voelt diegene zich niet continuerend betrokken bij de samenwerking. Om mij continuerend betrokken te voelen bij de samenwerking moet ik mij identificeren met beide. In de context van dit onderzoek betekent dit dat een werknemer zich genoodzaakt voelt om te blijven werken bij het kindcentrum, het 'kost' teveel om de organisatie te verlaten.

Tabel 21: Uitkomsten continuerende samenwerkingsbetrokkenheid

Controle variabelen	Model 1			Model 2			Model 3		
	β	t	sf	β	t	sf	β	t	sf
Aantal werknemers werkzaam in kindcentrum	.162 [^]	1.699	.215	.176	1.828	.218	.166 [^]	1.721	.088
Bereidheid tot samenwerken	.120	1.262	.218	.097	1.002	.221	.119	1.213	.228
Opleidingsniveau	-.142	-1.501	.217	-.164 [^]	-1.749	.215	-.144	-1.503	.136
Onafhankelijke variabelen									
Teamidentificatie				.117	1.163	.248	.095	.927	.200
Identificatie met de organisatie				.178 [^]	1.758	.253	.180 [^]	1.686	.267
Identificatie met de samenwerking				-0.39	-.365	.210	.002	.019	.219
Interactie OIEO – OIKC							.205 [^]	1.795	.375
Interactie TI – OIKC							-.065	-.548	.394
Interactie TI – OIEO							-.074	-.579	.573
R ²	.055			.105 [^]			.133 [^]		
Adjusted R ²	.028			.053			.055		
R ² change				.050			.028		
F	2.062			2.012			1.711		
F change				1.909			1.096		

$n=110$; β = gestandaardiseerde coëfficiënt; sf . = standaardfout

Afhankelijke variabele: continuerende betrokkenheid

[^] $p < .1$; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Hypothesetoetsing direct effect

Hieruit kan geconcludeerd worden dat H2b, H3b en H4b worden verworpen, dit betekent dat indien men zich identificeert met de samenwerking dit geen positief effect heeft op continuerende betrokkenheid. En wanneer men zich identificeert met de eigen organisatie of team heeft dit geen negatief effect heeft op de continuerende betrokkenheid.

4.4.2.3 Hypothesen omtrent normatieve betrokkenheid

In onderstaand overzicht zijn de uitkomsten naar aanleiding van de meervoudige regressie opgenomen. Alle drie de modellen, weergegeven in tabel 22, zijn significant ($p < .01$). Model 2 verklaard ($R^2 = .169$, $R^2 a = .129$) meer dan model 1 ($R^2 = .096$, $r2a = .079$). Model 3 verklaard niet meer dan model 2 ($R^2 = .180$, $R^2 a = .115$) hierdoor kan geconcludeerd worden dat er geen sprake is van een moderatie effect.

Controle variabelen

De controle variabele leeftijd heeft een negatief significant effect heeft ($\beta = -.348$, $p < .1$) op de relatie tussen de onafhankelijke variabelen en normatieve betrokkenheid.

Direct effect

Op het directe effect zijn de controle variabelen leeftijd en tijd werkzaam in de organisatie van invloed op normatieve betrokkenheid. Leeftijd heeft een negatief significant effect ($\beta = -.348$, $p < .01$) op de relatie tussen de onafhankelijke variabelen en normatieve betrokkenheid. En tijd werkzaam in de organisatie heeft een positief significant effect ($\beta = .176$, $p < .1$) op de relatie tussen de onafhankelijke variabelen en normatieve betrokkenheid. Wat betreft de hypothesen kan geconcludeerd worden dat er met betrekking tot identificatie met de samenwerking een positief significant effect is op normatieve betrokkenheid ($\beta = .176$, $p < .1$). Identificatie met de eigen organisatie heeft een positief significant effect op normatieve betrokkenheid ($\beta = .177$, $p < .1$) en teamidentificatie heeft een negatief significant effect op normatieve betrokkenheid ($\beta = -.176$, $p < .1$).

Tabel 22: Uitkomsten normatieve samenwerkingsbetrokkenheid

Controle variabelen	Model 1			Model 2			Model 3		
	β	t	sf	β	t	sf	β	t	sf
Leeftijd	-.340**	-3.360	.215	-.348**	-3.532	.210	-.360**	-3.544	.216

Tijd werkzaam in organisatie	.162	1.598	.215	.176 [^]	1.768	.212	.166	1.629	.216
Onafhankelijke variabelen									
Teamidentificatie				-.176 [^]	-1.765	.180	-.182 [^]	-1.800	.182
Identificatie met de organisatie				.177 [^]	1.779	.239	.194 [^]	1.852	.252
Identificatie met de samenwerking				.184 [^]	1.859	.185	.169 [^]	1.666	.189
Interactie OIEO – OIKC							-.042	.757	.505
Interactie TI – OIKC							-.070	.584	.396
Interactie TI – OIEO							-.011	.932	.367
R ²	.096**			.169**			.180**		
Adjusted R ²	.079			.129			.115		
R ² change				.073			.011		
F	5.668			4.218			2.765		
F change				3.035			.454		

$n=110$; β = gestandaardiseerde coëfficiënt; $sf.$ = standaardfout

Afhankelijke variabele: normatieve betrokkenheid

[^] $p < .1$; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Hypothesetoetsing direct effect

Hieruit kan geconcludeerd worden dat H2c wordt aangenomen, dit betekent dat als een werknemer zich identificeert met het team, dit een negatief effect heeft op de normatieve betrokkenheid.

Daarnaast wordt H3c verworpen, dit betekent dat indien men zich identificeert met de eigen organisatie dit geen effect heeft op de normatieve betrokkenheid. H4c kan worden aangenomen, wat betekent dat als een werknemer zich identificeert met de samenwerking dit bijdraagt aan een hogere normatieve betrokkenheid.

4.4.3 Moderatie effecten

Naar aanleiding van de hierboven besproken moderatie effecten worden hier de hypothesen wel of niet aangenomen. Hypothese 5 wordt verworpen aangezien niet identificatie met de samenwerking nodig is voor een hoge betrokkenheid bij de samenwerking maar identificatie met de eigen organisatie. Hypothesen 6 en 7 worden beide verworpen aangezien er geen sprake is van een modererend effect.

4.4.4 Extra analyse

Zoals in de inleiding is aangegeven zal er een extra analyse plaatsvinden rondom de variabele, werkzaam in het onderwijs of kinderopvang (hierna: AOV). Deze variabele is in alle drie bovenstaande analyses meegenomen als controle variabele, hieruit bleek dat er geen significant effect was waardoor deze niet terug komt in de resultaten. Vervolgens is er ook een analyse gedaan om te zien of er wellicht sprake is van een interactie effect. Hierbij worden de werknemers werkzaam in beide sectoren (n=5) niet meegenomen in deze analyse. Hieruit is gebleken dat er sprake is van een interactie effect op affectieve betrokkenheid. Deze resultaten worden weergegeven in tabel 23. De resultaten voor continuerende en normatieve betrokkenheid zijn opgenomen in bijlage 6.

Tabel 23: Uitkomsten extra analyse affectieve betrokkenheid

	Model 1			Model 2			Model 3		
	β	t	sf	β	t	sf	β	t	sf
Controle variabelen									
Werktevredenheid	.319***	3.527	.144	.249*	2.626	.151	.293***	3.291	.142
Bereidheid tot samenwerken	.183*	2.027	.213	.121	1.331	.215	.144^	1.681	.202
Onafhankelijke variabelen									
Werkzaam in onderwijs / opvang				-.016	-.184	.204	.024	.292	.191
Teamidentificatie				-.060	-.630	.183	-.401	-2.648	.290
Identificatie met de organisatie				.155	1.569	.242	.633	4.288	.362
Identificatie met de samenwerking				.205*	2.058	.193	.247	1.611	.298

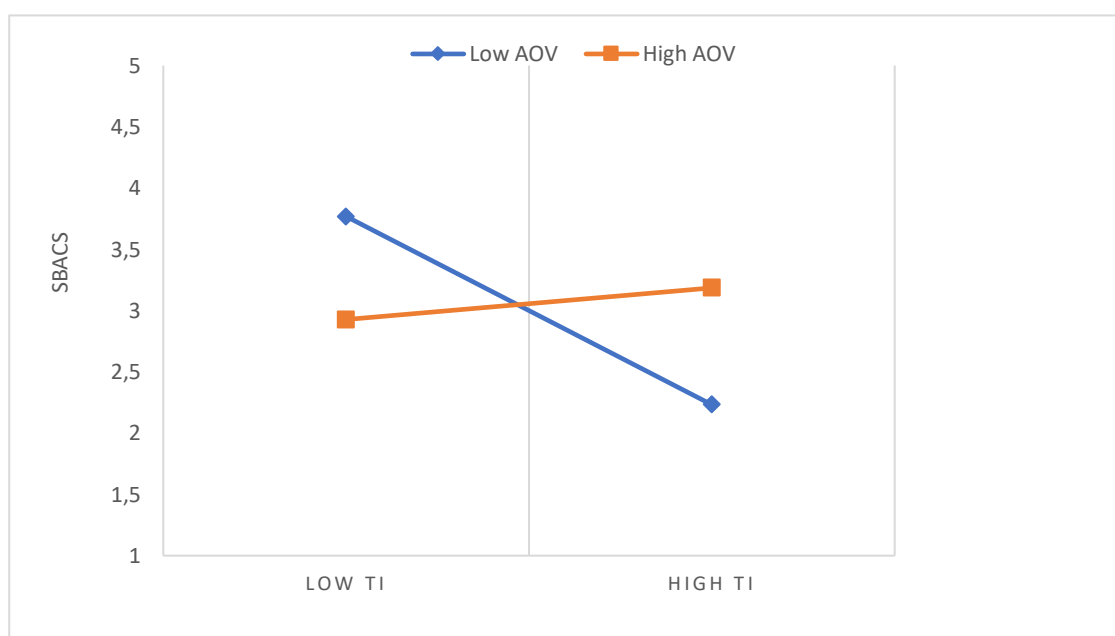
Interactie TI – AOV							.361*	2.498	.360
Interactie OIEO – AOV							-.606***	-4.062	.469
Interactie OIKC – AOV							.028	.180	.371
R ²	.194***			.260***			.376***		
Adjusted R ²	.170***			.208***			.312***		
R ² change				.066			.117		
F	8.320			5.008			5.847		
F change				2.229			6.039		

$n=108$; β = gestandaardiseerde coëfficiënt; sf . = standaardfout

Afhankelijke variabele: normatieve betrokkenheid

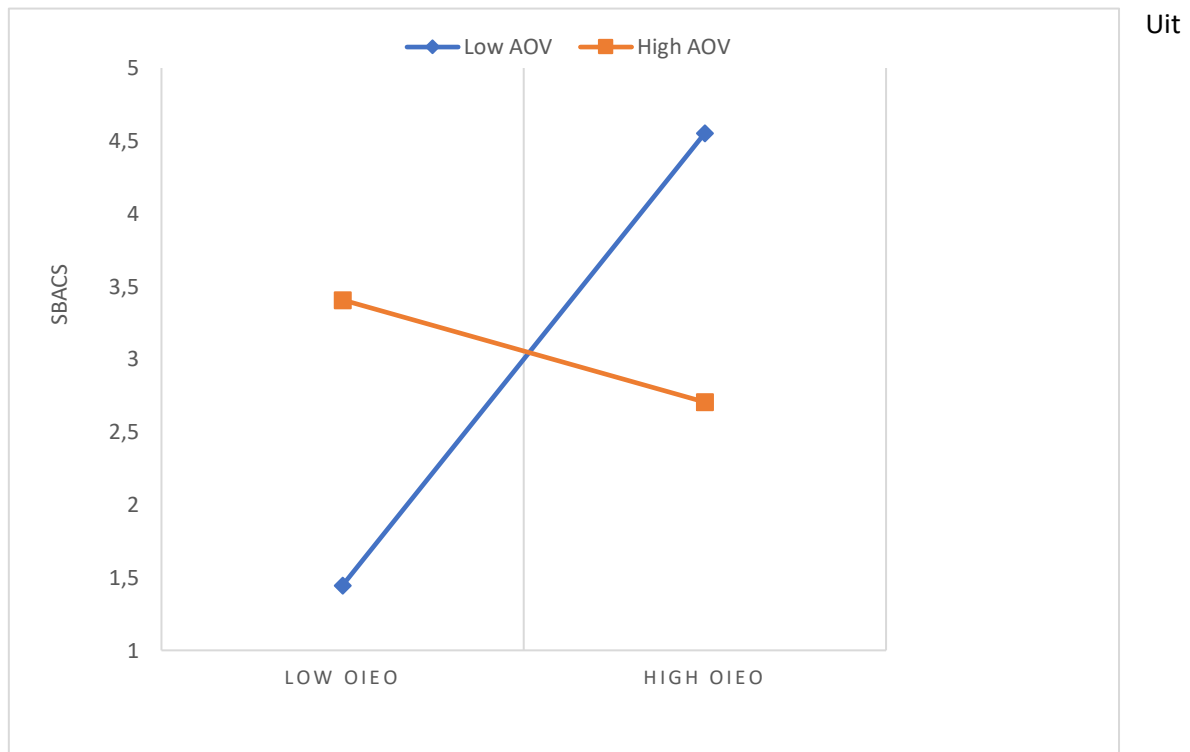
$\wedge p < .1$; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Zoals uit tabel 23 blijkt is er voor affectieve betrokkenheid sprake van een negatief significant ($\beta = -.606$, $p < .001$) interactie effect tussen identificatie met de eigen organisatie en werkzaam in het onderwijs of kinderopvang. Daarnaast is er ook sprake van een significant ($\beta = .361$, $p < .05$) interactie effect tussen teamidentificatie en werkzaam in het onderwijs of kinderopvang. In de figuren 6 en 7 zijn de uitkomsten in een interactie plot weergegeven. Waarbij Low AOV werknemers in het onderwijs betreft en High AOV werknemers in de kinderopvang.



Figuur 6: Interactieplot extra analyse 1

Uit figuur 6 kan geconcludeerd worden dat wanneer werknemers werkzaam in het onderwijs zich sterk identificeren met het team er sprake is van een vermindering van de affectieve betrokkenheid. Terwijl bij werknemers in de kinderopvang sprake is van een marginale verbetering van de affectieve betrokkenheid als men zich sterk identificeert met het team.



Figuur 7: Interactieplot extra analyse 2

figuur 7 kan geconcludeerd worden dat een toename van identificatie met de eigen organisatie bij werknemers werkzaam in het onderwijs bijdraagt aan een hogere mate van affectieve betrokkenheid. Terwijl voor werknemers werkzaam in de kinderopvang een hoge mate van identificatie met de eigen organisatie een negatief effect heeft op affectieve betrokkenheid. Dit betekent dat wanneer er sprake is van een lage mate van identificatie met de eigen organisatie bij werknemers in de kinderopvang dit zorgt voor een hogere mate van affectieve betrokkenheid in de samenwerking. Voor werknemers in het onderwijs geldt het tegenovergestelde, een hoge mate van identificatie met de eigen organisatie heeft een positief effect op affectieve betrokkenheid.

5. Conclusie en resultaten

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt in paragraaf 5.2 stilgestaan bij de resultaten uit het onderzoek. In paragraaf 5.3 wordt de theoretische bijdrage toegelicht alvorens in paragraaf 5.4 de management implicaties worden benoemd. Als laatste wordt in paragraaf 5.5 de beperkingen van het onderzoek en in paragraaf 5.6 wordt het hoofdstuk afgesloten met een korte samenvatting van de conclusies uit dit onderzoek. Het doel van het onderzoek is het toetsen van de theorie met betrekking tot meervoudige identificatie ten aanzien van samenwerkingsbetrokkenheid door op basis van kwantitatief onderzoek inzicht te geven op de invloed van meervoudige identificatie op samenwerkingsbetrokkenheid in de publieke sector.

5.2 Resultaten en hypothesetoetsing

In deze paragraaf worden allereerst de resultaten voortkomend uit het onderzoek weergegeven, vervolgens worden de aangenomen en de verworpen hypothesen bediscussieerd.

In tabel 24 wordt een overzicht gegeven van de resultaten, voortkomend uit hoofdstuk 4, weergegeven in een tabel. Hierin wordt alleen aangegeven welke variabelen significant invloed hebben op de afhankelijke variabelen.

Tabel 24: Resultatenoverzicht

	Controle variabelen	Direct effect	Interactie effect
Affectieve betrokkenheid (n= 113)	Aantal werknemers werkzaam in kindcentrum (-.161 [^]) Werktevredenheid (.318 ^{***}) Bereidheid tot samenwerken (.184 [*])	Identificatie met de samenwerking (.221 ^{**})	Interactie OIEO – OIKC (.224 [*]) Interactie TI – AOV (.361 [*]) Interactie OIEO – AOV (-.606 ^{***})
Continuerende betrokkenheid (n= 110)	Aantal werknemers werkzaam in kindcentrum (.162 [^])	Identificatie met de organisatie (.178 [^])	Interactie OIEO – OIKC (.205 [^])

Normatieve betrokkenheid (n= 110)	Leeftijd (-.340**)	Teamidentificatie (-.176^) Identificatie met de organisatie (.177^) Identificatie met de samenwerking (.184^)	Geen
------------------------------------------	--------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------

^ p < .1; * p < .05; ** p < .01; *** p < .001

In tabel 25 wordt weergegeven welke hypothesen waren gesteld en welke worden aangenomen en verworpen. Vervolgens wordt kort de kern van de resultaten toegelicht.

Tabel 25: Resultaten hypothesen

	Hypothese	Aangenomen / verworpen	Interpretatie
H1	Hoe meer een werknemer zich identificeert met haar/zijn eigen beroep, hoe lager de (a) affectieve, (b) continuerende en (c) normatieve samenwerkingsbetrokkenheid.	Hypothese is niet getoetst en dus verworpen.	
H2	Hoe meer een werknemer zich identificeert met zijn/haar team, hoe lager de (a) affectieve, (b) continuerende en (c) normatieve samenwerkingsbetrokkenheid	H2a: verworpen H2b: verworpen H2c: aangenomen	Identificatie met het team heeft een negatief effect op de drie vormen van betrokkenheid bij de samenwerking.
H3	Hoe meer een werknemer zich identificeert met zijn/haar organisatie, hoe lager de (a) affectieve, (b) continuerende en (c) normatieve samenwerkingsbetrokkenheid.	H3a: verworpen H3b: verworpen H3c: verworpen	Identificatie met de eigen organisatie heeft een positief effect op de drie vormen van betrokkenheid bij de samenwerking.

H4	Hoe meer een werknemer zich identificeert met de samenwerking, hoe hoger de (a) affectieve, (b) continuerende en (c) normatieve samenwerkingsbetrokkenheid	H4a: aangenomen H4b: verworpen H4c: aangenomen	Identificatie met de samenwerking heeft een positief effect affectief en normatieve samenwerkingsbetrokkenheid, continuerend heeft een negatief effect.
H5	Het effect van identificatie met de samenwerking op samenwerkingsbetrokkenheid wordt gemodereerd door organisatie identificatie. Dusdanig dat als organisatie identificatie hoog is dan is er een negatief effect, als organisatie identificatie laag is dan is er een positief effect.	Verworpen	
H6	Het effect van teamidentificatie op samenwerkingsbetrokkenheid kan worden gemodereerd door organisatie identificatie. Dusdanig dat als organisatie identificatie hoog is dan is er een positief effect, als organisatie identificatie laag is dan is er een negatief effect.	Verworpen	
H7	Het effect van teamidentificatie op samenwerkingsbetrokkenheid kan worden gemodereerd door identificatie met de samenwerking. Dusdanig dat als identificatie met de samenwerking hoog is dan is er een positief effect, als identificatie met de samenwerking laag is dan is er een negatief effect.	Verworpen	

Affectieve betrokkenheid

De resultaten tonen aan dat (zie tabel 24 en 25) (1) werktevredenheid effect heeft op affectieve samenwerkingsbetrokkenheid, (2) identificatie met de samenwerking heeft effect op de affectieve betrokkenheid in de samenwerking, en (3) dat er sprake is van interactie tussen identificatie met de eigen organisatie en identificatie met de samenwerking ten aanzien van affectieve samenwerkingsbetrokkenheid. Deze resultaten bevestigen en weerleggen gedeeltelijk voorgaand onderzoek.

In de lijn der verwachting is werktevredenheid een antecedent van betrokkenheid (Meyer & Allen, 1990; Meyer & Allen, 1991; Stinglhamber et. al., 2015). In de literatuur is tot op heden alleen onderzoek gedaan naar organisatiebetrokkenheid. Uit deze studie kan geconcludeerd worden dat werktevredenheid ook een antecedent is voor samenwerkingsbetrokkenheid in deze specifieke context. Ook hier geldt, als men tevreden is met het werk, dit een positief effect heeft op affectieve betrokkenheid waardoor men zich niet snel zal onttrekken uit de samenwerking waardoor het mogelijk is om de samenwerking tussen twee organisaties op te bouwen.

Uit dit onderzoek blijkt dat identificatie met de samenwerking (H4a) een positief direct effect heeft op affectieve samenwerkingsbetrokkenheid en identificatie met het team (H2a) geen effect heeft op affectieve samenwerkingsbetrokkenheid. In dit onderzoek is teamidentificatie en identificatie met de samenwerking geclassificeerd als zijnde identificatie op groepsniveau. In diverse studies wordt aangedragen dat een werknemer zich eerder identificeert met kleinere groepen (van Dick, 2001; van Knippenberg & van Schie, 2000; Johnson et. al., 2006). In deze specifieke context blijkt dat werknemers zich eerder identificeren met de samenwerking dan met het team, dit terwijl het team kleiner is dan de gehele samenwerking en niet de verwachting is vanuit de bestaande literatuur. Deze uitkomst kan deels verklaard worden doordat er sprake is van een interactie effect waarbij er een verschil is tussen werknemers werkzaam in het onderwijs en werknemers werkzaam in de kinderopvang. Indien werknemers werkzaam in het onderwijs zich sterk identificeren met het team heeft dit een negatief effect op de affectieve betrokkenheid. Terwijl voor werknemers werkzaam in de kinderopvang sprake is van een marginaal effect ten opzichte van affectieve samenwerkingsbetrokkenheid indien met zich sterk identificeert met het team.

Als laatste blijkt het interactie effect tussen identificatie met de organisatie en identificatie met de samenwerking ten aanzien van affectieve betrokkenheid te stellen dat identificatie met de eigen organisatie én identificatie met de samenwerking voorwaarden zijn voor een hoge mate van

affectieve betrokkenheid. Ten opzichte van de huidige literatuur, waarbij men er van uit gaat dat een werknemer zich eerder identificeert met een groep dan op superieur niveau, kan worden gesteld dat in deze specifieke context, binnen een inter-organisatie, zowel identificatie op groepsniveau (de samenwerking) als identificatie op het superieure niveau (de eigen organisatie) voorwaarden zijn voor affectieve betrokkenheid.

Continuerende betrokkenheid

De resultaten tonen aan dat (zie tabel 24 en 25) (4) het aantal werknemers werkzaam in het kindcentrum een marginaal effect heeft op continuerende samenwerkingsbetrokkenheid, (5) identificatie met de organisatie een marginaal effect heeft op de continuerende betrokkenheid in de samenwerking, en (6) dat er sprake is van een marginale interactie tussen identificatie met de eigen organisatie en identificatie met de samenwerking ten aanzien van continuerende samenwerkingsbetrokkenheid. Identificatie ten aanzien van organisatiebetrokkenheid is tot op heden nauwelijks onderzocht (Meyer et. al., 2006).

Alle opgestelde hypothesen in dit onderzoek omtrent continuerende betrokkenheid zijn verworpen. Wat betreft H3b is er sprake van een marginaal positief effect ten opzichte van continuerende betrokkenheid. Meyer et. al. (2006) geven aan dat gesitueerde identificatie, in de vorm van een contract, kan bijdragen aan de ontwikkeling van continuerende betrokkenheid. Een niet theoretisch onderbouwde verklaring voor de verwerpingen van de hypothesen kan zijn dat men alleen een contract heeft met de eigen organisatie en geen contract heeft binnen het kindcentrum. Hierdoor kan bij een werknemer niet het gevoel aanwezig zijn dat zij in dienst zijn van het kindcentrum. Dat identificatie met het team geen effect heeft op continuerende betrokkenheid kan te verklaren zijn dat dit men zich niet in dienst stellen van een team maar van een organisatie, er is geen noodzaak om te blijven bij het team maar wel bij de organisatie (Meyer & Allen, 1991).

Uit het marginale interactie effect kan worden geconcludeerd dat zowel identificatie met de organisatie als identificatie met de samenwerking voorwaarden zijn voor continuerende samenwerkingsbetrokkenheid. Men voelt dan de noodzaak om te blijven bij de organisatie wellicht doordat men veel tijd en energie hebben gestoken in de samenwerking dat dit er voor zorgt dat men bij het kindcentrum blijven werken.

Uit dit onderzoek kan geconcludeerd worden dat meervoudige identificatie nauwelijks tot geen effect heeft op continuerende samenwerkingsbetrokkenheid.

Normatieve betrokkenheid

De resultaten tonen aan dat (zie tabel 24 en 25) (7) leeftijd effect heeft op normatieve samenwerkingsbetrokkenheid, (8) teamidentificatie, identificatie met de organisatie en identificatie met de samenwerking hebben een marginaal effect op de normatieve betrokkenheid in de samenwerking, en (9) er is geen sprake van een interactie effect.

Meyer et. al. (2006) geven in hun onderzoek aan dat er voornamelijk onderzoek is gedaan naar de relatie tussen identificatie en affectieve betrokkenheid en niet tussen identificatie en normatieve betrokkenheid. In dit onderzoek blijken alle vormen van identificatie een marginaal effect te hebben op normatieve betrokkenheid. Zowel identificatie met de organisatie (H3b) als identificatie met de samenwerking (H4b) hebben beide een positief effect op normatieve betrokkenheid. Indien men zich identificeert met de organisatie en/of met de samenwerking kan er sprake zijn van een gevoel van verplichting (Meyer & Allen, 1991) om bij het kindcentrum te blijven. Teamidentificatie heeft een negatief effect op normatieve betrokkenheid. Hieruit kan geconcludeerd worden dat identificatie met het team niet bijdraagt aan normatieve samenwerkingsbetrokkenheid, oftewel het gevoel van verplichting om te blijven bij de samenwerking wordt negatief beïnvloed door identificatie met het team. Als een werknemer werkzaam in het kindcentrum zich identificeert met het team dan voelt men niet de verplichting om bij het kindcentrum te blijven werken.

5.3 Theoretische bijdrage

Dit onderzoek levert een bijdrage aan de literatuur vanwege een aantal redenen. Eén van de redenen is dat er wordt stil gestaan bij meervoudige identificatie en niet op één vorm van identificatie ten aanzien van organisatiebetrokkenheid. Een andere reden is de unieke context waarin dit onderzoek wordt uitgevoerd, er is sprake van een inter-organisatie waarbij de samenwerking voorop staat. In deze paragraaf wordt stilgestaan bij drie theoretische bijdragen.

De eerste twee bijdragen hebben te maken met de meervoudige identificatie ten opzicht van samenwerkingsbetrokkenheid. In de wetenschappelijke literatuur is veel onderzoek gaan gedaan naar organisatie identificatie en organisatiebetrokkenheid. Met name richt men zich in de onderzoeken op affectieve organisatiebetrokkenheid, normatieve en/of continuerende betrokkenheid zijn nauwelijks onderzocht (Meyer et. al., 2006). Onderzoek naar identificatie richt zich meestal op één van de vormen van identificatie (bijvoorbeeld Becker & Carper, 1956; Mael &

Ashforth, 1992; Dutton et. al., 1994; Kreiner & Ashforth, 2004). In tegenstelling, richt dit onderzoek zich op meerdere vormen van identificatie ten aanzien van affectieve, continuerende en normatieve samenwerkingsbetrokkenheid waarmee een nieuw inzicht in het licht van SIT en SCT wordt gegeven. Concreet toont dit onderzoek aan dat in een inter-organisatie, identificatie met de eigen organisatie én identificatie met de samenwerking voorwaarden zijn voor een hogere affectieve en continuerende betrokkenheid in de samenwerking. Deze meervoudige identificatie is een voorwaarde voor samenwerkingsbetrokkenheid. Een eerste bijdrage aan de literatuur is dat niet alleen identificatie met de organisatie belangrijk is in een samenwerking maar de combinatie van identificatie met de samenwerking en identificatie met de organisatie een voorwaarde is voor een hogere mate van affectieve en continuerende betrokkenheid. Deze meervoudige identificatie is een voorwaarde voor samenwerkingsbetrokkenheid.

Van Dick et. al. (2008) geven in hun onderzoek aan dat er weinig onderzoek is gedaan naar de interactie tussen werkgroep identificatie, in dit onderzoek teamidentificatie, en organisatie identificatie. De tweede bijdrage aan de literatuur is dat er in dit onderzoek geen sprake is van een interactie tussen teamidentificatie en identificatie met de organisatie ten aanzien van samenwerkingsbetrokkenheid.

Vervolgens wordt in de literatuur voornamelijk gesproken over verschillende stadia van identificatie. Men kan zich identificeren met de organisatie / beroep (superieur niveau), team / werkgroep / afdeling (groepsniveau) en carrière (individueel niveau) (van Dick et. al., 2004). Volgens onderzoek identificeert men zich eerder met het groepsniveau dan met het superieure niveau (van Dick, 2001; van Knippenberg & van Schie, 2000; Johnson et. al., 2006). In dit onderzoek zijn zowel het superieure als het groepsniveau onderzocht, respectievelijk het team, de samenwerking in het kindcentrum en de organisatie binnen een inter-organisatie. In deze specifieke context blijkt dat zowel teamidentificatie als identificatie met de samenwerking worden gezien als zijnde groepsniveau. Men identificeert zich eerder en makkelijker met de samenwerking dan met de gehele organisatie. Een derde bijdrage aan de literatuur is dat een inter-organisatie niet het superieure niveau betreft maar het groepsniveau. Maar identificatie met de samenwerking en identificatie met de organisatie moeten tegelijkertijd aanwezig zijn voor een positieve bijdrage aan de betrokkenheid in de samenwerking. Als derde bijdrage blijkt uit dit onderzoek concreet, dat in een inter-organisatie de werknemer zich tegelijkertijd zowel op groepsniveau als op het superieure niveau moet identificeren en dat alleen dan sprake is van een positieve bijdrage aan de betrokkenheid in de samenwerking.

In ieder onderzoek worden vragen beantwoord maar ontstaan ook nieuwe vragen welke in een vervolgonderzoek kunnen worden getoetst. Eén van de vragen die hier onbeantwoord is gebleven, is of beroepsidentificatie effect heeft op samenwerkingsbetrokkenheid. En zijn er verschillen qua beroepsidentificatie tussen werknemers werkzaam in het onderwijs of werknemers werkzaam in de kinderopvang? In navolging hier op zou ook de vraag kunnen worden gesteld of er verschillen zijn in mate van identificatie bij werknemers in het onderwijs en werknemers in de kinderopvang binnen een kindcentrum.

Daarnaast blijkt werktevredenheid een belangrijke factor te zijn voor affectieve betrokkenheid. Welke elementen van het begrip werktevredenheid dragen bij aan deze hoge mate van affectieve betrokkenheid in deze specifieke setting? Als laatste, wellicht de belangrijkste vraag, heeft meervoudige identificatie in een andere inter-organisatie overeenkomstige resultaten? Dit zijn een aantal vragen welke gesteld kunnen worden, uiteraard zijn er meerdere vragen.

5.4 Management implicaties

In deze paragraaf wordt aandacht besteed aan de management implicaties naar aanleiding van de resultaten van dit onderzoek. Eén van de implicaties is dat werktevredenheid van invloed is op affectieve betrokkenheid. Voor een organisatie is het belangrijk rekening te houden met deze invloed om ervoor te zorgen dat men affectief betrokken blijft bij de samenwerking.

Een tweede implicatie is dat niet alleen werktevredenheid maar ook identificatie met de eigen organisatie en identificatie met het de samenwerking zijn beide belangrijke voorwaarden voor affectieve betrokkenheid. In veel kindcentra wordt voornamelijk aandacht besteed aan identificatie met de samenwerking en wordt identificatie met de eigen organisatie op de achtergrond gehouden aangezien men denkt dat de werknemer zich anders teveel richt op de eigen organisatie in plaats van op de samenwerking. Nu duidelijk is geworden dat beide een voorwaarde zijn voor een hoge mate van affectieve en normatieve samenwerkingsbetrokkenheid is het belangrijk hier rekening mee te houden.

Een derde implicatie is dat men bij de aansturing van een kindcentrum rekening dient te houden met zowel de werknemers uit het onderwijs als werknemers uit de kinderopvang. Voor beide groepen gelden andere uitkomsten met betrekking tot identificatie en het effect op voornamelijk affectieve betrokkenheid. Als werknemers werkzaam in het onderwijs zich sterk identificeren met het team heeft dit een negatief effect op de affectieve betrokkenheid. Ook heeft de identificatie met de eigen

organisatie een verschillende uitkomst. Zo heeft, bij werknemers in het onderwijs, een hoge mate van identificatie met de eigen organisatie een positief effect op de affectieve betrokkenheid maar bij werknemers werkzaam in de kinderopvang is dit effect vica versa. Er dient dus rekening te worden gehouden dat identificatie met de eigen organisatie belangrijk is voor onderwijspersoneel en een voor kinderopvang personeel hier sprake is van een negatief effect.

5.5 Beperkingen en vervolgonderzoek

In dit onderzoek zijn een aantal beperkingen waardoor vervolgonderzoek noodzakelijk is. De vijf belangrijkste beperkingen zullen worden benoemd. Uiteraard zijn er meerdere beperkingen maar niet allen zullen ze worden benoemd.

De eerste beperking in dit onderzoek is dat beroepsidentificatie als variabele verwijderd moest worden. Ondanks het verwijderen van deze variabele zijn de overgebleven variabelen voldoende valide om het onderzoek voort te zetten. Helaas betekent dit wel dat er wellicht belangrijke directe of modererende effecten niet zijn geanalyseerd.

Tijdens de analyse bleek dat de betrouwbaarheid en de ladingen in de factoranalyse voor sommige variabelen en/of vragen net wel of eigenlijk net niet konden maar wel gebruikt zijn in deze studie. Een verklaring hiervoor kan zijn dat het aantal ingevulde vragenlijsten voor een landelijk onderzoek niet heel groot is. Uiteindelijk zijn er 113 bruikbare vragenlijsten waarop de data is gebaseerd. Wellicht zorgt dit er voor dat bepaalde verbanden niet of niet geheel naar voren zijn gekomen. Indien de vragenlijst nogmaals wordt uitgezet zal goed moeten worden overwogen hoe de steekproef wordt vergroot, wellicht door ook mondeling vragenlijsten af te nemen.

Daarnaast betreft dit een kwantitatief onderzoek waarbij sprake is van een momentopname om ervoor te zorgen dat er een meer gefundeerd onderzoek kan worden uitgevoerd zou een longitudinaal onderzoek een bijdrage kunnen leveren aan de effecten op de langere termijn. Ook zou dit onderzoek uitgevoerd kunnen worden in meerdere inter-organisaties om te kunnen onderbouwen of de conclusies uit deze studie ook gelden binnen andere inter-organisaties.

Ook een kwalitatief onderzoek zou verdieping kunnen brengen naar meervoudige identificatie ten aanzien van samenwerkingsbetrokkenheid. Door werknemers te spreken kunnen vragen worden gesteld die in een kwantitatief onderzoek niet gesteld kunnen worden. Door middel van bijvoorbeeld interviews kan ingegaan worden op de input die wordt geleverd door de respondent.

Als laatste kan het zijn dat de vraagstelling in de vragenlijst van de onafhankelijke variabelen effect hebben gehad op de resultaten. Voor alle vier de vormen van identificatie zijn deze vragen gebruikt, met alleen een wijziging in vorm van identificatie. Het effect hier van was bijvoorbeeld dat veel vragen laden op andere vragen in de factoranalyse en hierdoor veel vragen en zelfs een variabele moest worden verwijderd. Voor vervolgonderzoek is het noodzakelijk om extra aandacht te schenken aan het opstellen van de vragenlijst.

5.6 Conclusie

In deze paragraaf wordt aandacht besteed aan de algemene en meer specifieke conclusies voortkomend uit dit onderzoek.

Algemene conclusies

Een algemene conclusie welke kan worden getrokken uit dit onderzoek is dat identificatie met de eigen organisatie en identificatie met de samenwerking ten opzichte van samenwerkingsbetrokkenheid van belang zijn in deze specifieke setting. Zowel als direct effect als bij een interactie effect. Daarnaast blijkt identificatie met het team geen of nauwelijks direct of interactie effect te hebben op samenwerkingsbetrokkenheid.

Specifieke conclusies

- Tegenstrijdig met de huidige onderzoeken is dat men in deze specifieke setting zich meer identificeren met de samenwerking dan met het team (kernresultaat 2).
- Er is sprake van een interactie effect tussen identificatie met de eigen organisatie en identificatie met de samenwerking ten aanzien van affectieve samenwerkingsbetrokkenheid. Hierdoor moet men zich identificeren met beide vormen ten behoeve van affectieve samenwerkingsbetrokkenheid (kernresultaat 3).
- Teamidentificatie heeft een marginaal negatief effect op normatieve samenwerkingsbetrokkenheid. Oftewel het gevoel van verplichting om te blijven bij de samenwerking wordt negatief beïnvloed door identificatie met het team (kernresultaat 8).

De aanleiding van dit onderzoek was dat identificatie met de samenwerking wellicht een positiever effect had op betrokkenheid in de samenwerking dan identificatie met de eigen organisatie. Uit dit onderzoek blijkt dat beide vormen van identificatie benodigd zijn voor een hogere mate van betrokkenheid in de samenwerking.

Literatuurlijst

- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Ashforth, B. E., Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the organization. *The Academy of Management Review*, 14, 20 - 39
- Ashforth, B.E., Joshi, M., Anand, V., O'Leary-Kelly, A.M. (2013). Extending the expanded model of organizational identification to occupations. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 2426 – 2448
- Balfour, D. L., Wechsler, B. (1996). Organizational commitment: Antecedents and outcomes in public organizations. *Public Productivity & Management Review*, 19, 256 – 277
- Bartels, J., Peters, O., de Jong, M., Pruyn, A., van der Molen, M. (2010). Horizontal and vertical communication as determinants of professional and organisational identification. *Personnel Review*, 29, 210 – 226
- Becker, H. S., Carper, J. (1956) The elements of identification with an occupation. *American Sociological Review*, 21, 341 - 348
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32 – 42
- Brown, R. (2000). Social identity theory: past achievements, current problems and future challenges. *Journal of Social Psychology*, 30, 745 – 778
- Burke, P. J. (2006). *Contemporary Social Psychological Theories*. Stanford: Stanford Social Sciences.
- CBS Statline. (2019). Onderwijsinstellingen; grootte, soort, levensbeschouwelijke grondslag. Geraadpleegd van <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/03753/table?fromstatweb>
- Van Dick, R., Wagner, U. (2002). Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 129-149
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 171 – 191
- van Dick, R., van Knippenberg, D., Kerschreiter, R., Hertel, G., & Wieseke, J. (2008). Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 388–399.

- Doorewaard, H., & Tjemkes, B. (2019). *Praktijkgericht kwantitatief onderzoek: een praktische handleiding*. Amsterdam: Boom.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263
- Gautam, T., van Dick, R., Wagner, U. (2004) Organizational identification and organizational commitment: distinct aspects of two related concepts. *Journal of Social Psychology*, 7, 301 – 315
- Gellatly, I.R., Meyer, J.P., Luchak, A.A. (2006). Combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviors: A test of Meyer and Herscovitch's propositions. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 331 – 345
- George, E., & Chattopadhyay, P. (2005). One Foot in Each Camp: The Dual Identification of Contract Workers. *Administrative Science Quarterly*, 50, 68–99.
- Gümüş, M., Çolak, E., Duran, E. (2012). Organizational and occupational identification. *Career Development International*, 17, 300 – 313
- Hackman, J.R., Oldham, G.R. (1974). The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. Technical Report No. 4. Yale: Department of Administrative Sciences Yale University
- Hall, D.T., Schneider, B., & Nygren, H.T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176–190.
- Integrale kindcentra en brede scholen. (z.d.) Geraadpleegd van; <https://www.nji.nl/nl/Kennis/Dossier/Integrale-kindcentra-en-brede-scholen>
- Jak, S., & Evers, A. (2010). Onderzoeksnotitie: Een vernieuwd meetinstrument voor organizational commitment. *Gedrag en Organisatie*, 23(2), 158-171.
- Johnson, M.D., Morgeson, F.P., Ilgen, D.R., Meyer, C.J., Lloyd, J.W. (2006). Multiple professional identities: examining differences in identification across work-related targets. *Journal of Applied Psychology*, 91, 498-506
- Kinderopvang Totaal. (2019, 8 november). 82 procent van pm'ers enthousiast over hun werk. Geraadpleegd van; <https://www.kinderopvangtotaal.nl/82-procent-van-pmers-enthousiast-over-hun-werk/>
- van Knippenberg, D., van Schie, E.C.M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137–147
- van Knippenberg, D., van Knippenberg, B., Monden, L., de Lima, F. (2002). Organizational identification after a merger: A social identity perspective. *British Journal of Social Psychology*, 41, 233 - 252

- Kreiner, G.E., Ashforth, B.E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1-27
- Kroon, D.P., Noorderhaven, N.G. (2018). The role of occupational identification during post-merger integration. *Group & Organization Management*, 43, 207-244
- van Maanen, J., Barley, S.R. (1984) Occupational communities: culture and control in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 6, 287-365.
- Mael, F., Ashforth, B.E. (1992). Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123
- Meyer, J.P., Allen, N.J., (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18
- Meyer, J.P., Allen, N.J., (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89
- Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A., (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, Research, and Application*. Californië, Verenigde Staten: SAGE Publications.
- Meyer, J.P., Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52
- Meyer, J.P., van Dick, R., Becker, T.E. (2006). Social identities and commitments at work: Toward an integrative model. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 668 - 683
- Miscenko, D., Day, D. V. (2016). Identity and identification at work. *Organizational Psychology Review*, 6, 215 - 247
- Mowday R.T., Steers, R.M., Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247
- van der Grinten, M., Kieft, M., Kooij, D., Bomhof, M, van den Berg, E. (2019). Samenwerking in beeld 2; Basisscholen, kinderopvang en kindcentra: de stand van het land 2019. Geraadpleegd van; <https://www.oberon.eu/data/upload/files/rapport---samenwerking-in-beeld-2019.pdf>

- Olkonen, M.-E., & Lipponen, J. (2006). Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100, 202–215.
- O'Reilly, C.A., Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492 – 499
- Pratt, M. B. (1998). To be or not to be: Central questions in organizational identification. In D. A. Whetten, & P. C. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations* (pp. 171-208). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Riketta, M. (2004). Organizational identification: a meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358 – 384
- Riketta, M., van Dick, R., Rousseau, D.M. (2006). Employee attachment in the short and long run. *Zeitschrift für personalpsychologie*, 5, 85 – 93
- Rousseau, D.M. (1998). Why workers still identify with organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 217 – 233
- Steijn, B., Leisink, P. (2006). Organizational Commitment among Dutch public sector employees. *International Review of Administrative Sciences*, 72, 187 – 201
- Stinglhamber, F., Marique, G., Caesens, G., Desmette, D., Hansez, I., Hanin, D., & Bertrand, F. (2015). Employees' organizational identification and affective organizational commitment: An integrative approach. *PloS one*, 10, e0123955
- Tajfel, H. (1974). Social identity and intergroup behaviour. *Social Science Information*, 13, 65 – 93
- Tajfel, H. (2010). *Social identity theory of intergroup behavior*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Traag, T. (2018). *Leerkrachten in het basisonderwijs*. Geraadpleegd van [https://www.cbs.nl/-/media/pdf/2018/26/2018st15%20leerkrachten%20basisonderwijs%20\(1\).pdf](https://www.cbs.nl/-/media/pdf/2018/26/2018st15%20leerkrachten%20basisonderwijs%20(1).pdf)
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Blackwell.

Bijlage 1: Operationalisatieschema

Kernbegrip	Dimensies	Variabelen	Definities	Items
Samenwerkings-betrokkenheid	Samenwerkings-betrokkenheid	Affectieve betrokkenheid Continuerende betrokkenheid Normatieve betrokkenheid (Meyer & Allen, 1990)	<i>“the relative strength of an individual’s identification with and involvement in a particular organization” (Mowday, Steers & Porter, 1979, p. 226).</i>	7-punts Likert schaal: Volledig mee oneens/ Volledig mee eens 1. Ik zou graag de rest van mijn loopbaan bij het kindcentrum blijven werken (SB ACS1) 2. Ik heb het gevoel dat ik echt bij dit kindcentrum hoor (SB ACS2) 3. Ik voel me emotioneel gehecht aan dit kindcentrum (SB ACS3) 4. Ik voel me als ‘een deel van de familie’ in dit kindcentrum (SB ACS4) 5. Dit kindcentrum betekent veel voor mij (SB ACS5) 6. Ik blijf bij het kindcentrum werken omdat dit noodzakelijk is, niet omdat ik dit zo graag wil (SB CCS1) 7. Het zou voor mij op dit moment moeilijk zijn om weg te gaan bij dit kindcentrum, ook al zou ik dat willen (SB CCS2) 8. Er zou te veel in mijn leven verstoord worden als ik nu op een andere kindcentrum ga werken. (SB CCS3) 9. Ik heb het gevoel dat ik te weinig andere opties heb om nu op een andere kindcentrum te gaan werken (SB CCS4) 10. Als ik niet al zo veel van mezelf in dit kindcentrum had gestopt, zou ik misschien

				<p>overwegen om op een andere locatie/school gaan werken (SB CCS5)</p> <p>11. Ik vind dat ik het aan mijn huidige kindcentrum verplicht ben om te blijven (SB NCS1)</p> <p>12. Zelfs als het in mijn voordeel was, zou het niet rechtvaardig zijn dit kindcentrum nu te verlaten (SB NCS2)</p> <p>13. Dit kindcentrum verdient mijn loyaliteit (SB NCS3)</p> <p>14. Ik zal op dit moment niet overstappen naar een andere locatie/school, omdat ik de mensen op mijn werk iets verschuldigd ben (SB NCS4)</p> <p>15. Ik heb veel te danken aan dit kindcentrum (SB NCS5)</p>
Identificatie	Beroepsidentificatie	<p>Beroepsidentificatie</p> <p>(Kroon en Noorderhaven, 2018)</p>	<p><i>“The relatively stable and enduring constellation of attributes, beliefs, values, motives, and experiences in terms of which people define themselves in their professional or occupational roles” (Kroon en Noorderhaven, 2018, p. 210).</i></p>	<p>Open vraag: Beschrijf <u>kernachtig</u> uw beroep en werkzaamheden binnen het kindcentrum.</p> <p>5-punts Likert schaal: Volledig mee oneens/ Volledig mee eens</p> <p>1. Als iemand kritiek heeft op mijn beroep, voelt het als een persoonlijke belediging (BI1)</p> <p>2. Ik ben erg geïnteresseerd in wat anderen van mijn beroep vinden (BI2)</p> <p>3. Als ik over mijn beroep praat, zeg ik meestal 'wij' in plaats van 'zij' (BI3)</p> <p>4. De successen van mijn beroep zijn mijn successen (BI4)</p>

				<p>5. Wanneer iemand mijn beroep prijst, voelt het als een persoonlijk compliment (BI5)</p> <p>6. Als een verhaal in de media mijn beroep bekritiseerde, zou ik me schamen (BI6)</p>
	<p>Identificatie met de samenwerking</p>	<p>Identificatie met de samenwerking</p> <p>(Mael & Ashforth, 1992)</p>	<p><i>"A psychological state wherein an individual perceives himself or herself to be part of a larger whole (work group, firm, church, etc.)" (Rousseau, 1998, p. 217)</i></p>	<p>5-punts Likert schaal: Volledig mee oneens/ Volledig mee eens</p> <p>1. Als iemand kritiek heeft op het kindcentrum, voelt het als een persoonlijke belediging (OI KC1)</p> <p>2. Ik ben erg geïnteresseerd in wat anderen van het kindcentrum vinden (OI KC2)</p> <p>3. Als ik over het kindcentrum praat, zeg ik meestal 'wij' in plaats van 'zij' (OI KC3)</p> <p>4. De successen van dit kindcentrum zijn mijn successen (OI KC4)</p> <p>5. Wanneer iemand dit kindcentrum prijst, voelt het als een persoonlijk compliment (OI KC5)</p> <p>6. Als een verhaal in de media dit kindcentrum bekritiseerde, zou ik me schamen (OI KC6)</p>
	<p>Organisatie identificatie met de eigen organisatie</p>	<p>Organisatie identificatie</p> <p>(Mael & Ashforth, 1992)</p>	<p><i>"A psychological state wherein an individual perceives himself or herself to be part of a larger whole (work group, firm, church, etc.)" (Rousseau, 1998, p. 217)</i></p>	<p>Open vraag: Kunt u kort beschrijven in welk werkveld u werkzaam bent? Bijvoorbeeld werkveld onderwijs, of werkveld kinderdagverblijf. Bent u werkzaam in zowel onderwijs als</p>

				<p>opvang? Kies dan het werkveld waar u het meeste uren voor werkt.</p> <p>5-punts Likert schaal: Volledig mee oneens/ Volledig mee eens</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Als iemand kritiek heeft op het betreffende werkveld, voelt het als een persoonlijke belediging (OI EO1) 2. Ik ben erg geïnteresseerd in wat anderen van het betreffende werkveld vinden (OI EO2) 3. Als ik over het betreffende werkveld praat, zeg ik meestal 'wij' in plaats van 'zij' (OI EO3) 4. De successen van het betreffende werkveld zijn mijn successen (OI EO4) 5. Wanneer iemand het betreffende werkveld prijst, voelt het als een persoonlijk compliment (OI EO5) 6. Als een verhaal in de media het betreffende werkveld bekritiseerde, zou ik me schamen (OI EO6)
	Teamidentificatie	Teamidentificatie (van Dick et. al., 2008)	<i>“A psychological state wherein an individual perceives himself or herself to be part of a larger whole (work group, firm, church, etc.)” (Rousseau, 1998, p. 217)</i>	<p>Open vraag: Beschrijf kernachtig of u deel uitmaakt van het onderwijsteam of VSO/TSO/BSO team of het kinderdagverblijf / peuterspeelzaal team. Kies het team waarvoor u de meeste uren per week deel van uitmaakt.</p> <p>5-punts Likert schaal: Volledig mee oneens/ Volledig mee eens</p>

				<ol style="list-style-type: none"> 1. Als iemand kritiek heeft op mijn team, voelt het als een persoonlijke belediging (T11) 2. Ik ben erg geïnteresseerd in wat anderen van mijn team vinden (T12) 3. Als ik over mijn team praat, zeg ik meestal 'wij' in plaats van 'zij' (T13) 4. De successen van mijn team zijn mijn successen (T14) 5. Wanneer iemand mijn team prijst, voelt het als een persoonlijk compliment (T15) 6. Als een verhaal in de media mijn team bekritiseerde, zou ik me schamen (T16)
Algemene controle variabelen	Demografische variabelen	Geslacht	Geslacht	U bent een: (ACV1) Man Vrouw Geen antwoord
		Leeftijd	Leeftijd in jaren	Wat is uw leeftijd? (ACV2) ... jaar
		Opleidingsniveau	Opleidingsniveau	Wat is uw hoogst genoten opleiding? (ACV3) Voortgezet onderwijs MBO HBO WO Anders:
Controle vragen meervoudige identificatie	Termijn werkzaam	Tijd werkzaam functie	Aantal jaar werkzaam in functie	Hoeveel jaar bent u werkzaam als leerkracht en/of pedagogisch medewerker? (CVM11) ... jaar

		Tijd werkzaam organisatie	Aantal jaar werkzaam bij de organisatie (schoolbestuur of kinderopvangorganisatie)	Hoeveel jaar bent u werkzaam bij uw organisatie? (CVM12) ... jaar
		Tijd werkzaam school / kinderopvang locatie	Aantal jaar werkzaam bij school / kinderopvang locatie	Hoeveel jaar bent u werkzaam bij uw huidige school/locatie? (CVM13) ... jaar
		Tijd werkzaam kindcentrum	Aantal jaar werkzaam in het kindcentrum	Hoeveel jaar bent u werkzaam bij het kindcentrum? (CVM14) ... jaar
	Aantal werknemers	Grootte qua werknemers	Aantal werknemers werkzaam in kindcentrum	Hoeveel mensen zijn er in totaal werkzaam binnen het IKC? (CV4)
Controle vragen werktevredenheid	Werktevredenheid	Werktevredenheid bij leerkrachten of pedagogisch medewerkers	Zijn de werknemers tevreden met hun werk?	7-punts Likert schaal: Extreem ontevreden / extreem tevreden 1. Over het algemeen ben ik zeer tevreden met mijn baan (CVWT1) 2. Het werk wat ik doe is zeer betekenisvol voor mij (CVWT2) 3. Ik ben over het algemeen tevreden met het soort werk wat ik doe in deze baan (CVWT3)
Controle vragen bereidheid tot samenwerken	Bereidheid samenwerken	Bereidheid samenwerken tussen onderwijs en opvang	In hoeverre zijn werknemers bereid om samen te werken in het kindcentrum	5-punts Likert schaal: Volledig mee oneens/ Volledig mee eens 1. Als de samenwerking met onderwijs of kinderopvang invloed heeft op mijn werk dan zal ik mijn best doen om dit te laten slagen (CVBS1) 2. Ik sta indien nodig open voor samenwerking met mijn collega's van onderwijs of kinderopvang (CVBS2)

				3. Ik ben niet bereid mijn nek uit te steken om de combinatie van onderwijs en kinderopvang te helpen (CVBS3)
Overige controle vragen	Werkzaam als	Werkzaam als		U bent werkzaam als (leerkracht of pedagogisch medewerker) (AOV2)
	Bestaan	Hoe lang bestaat kindcentrum		Hoeveel jaar bestaat het kindcentrum op dit moment? (OCV1)
	Afstand	Afstand tussen onderwijs en opvang	Is er afstand tussen onderwijs en opvang?	Zijn opvang en onderwijs gehuisvest in hetzelfde gebouw? (OCV2) Ja Nee
			Hoeveel afstand is er tussen onderwijs en opvang?	Indien nee, wat is ongeveer de afstand in meters tussen de opvang en de school? (OCV3)
Algemene overige vragen	Werkzaam	Werkzaam in		Bent u werkzaam in het onderwijs of opvang in een (integraal) kindcentrum? (AOV1)
		Waar werkzaam		Waar, binnen het kindcentrum, bent u op dit moment werkzaam? Meerdere antwoorden mogelijk. (AOV3) Onderbouw Middenbouw Bovenbouw Voorschoolse opvang Tussenschoolse opvang Buitenschoolse opvang Kinderdagverblijf Anders:
		Uren werkzaam		Hoeveel uren per week werkt u? (AOV4)

		Werkzaam organisatie		Bij welke organisatie bent u in dienst? (schoolbestuur/kinderopvangorganisatie) (AOV5)
		Werkzaam kindcentrum		Voor welk kindcentrum bent u werkzaam? (AOV6)
		Plaats werkzaam		In welke plaats bent u werkzaam? (AOV7)
	Bol.com bon	Wel/niet kans maken op bol bon		Wilt u kans maken op een bol.com bon? Ja Nee
		E-mailadres		Vul hier uw e-mailadres in om kans te maken op een bol.com bon.
	AVG	Toestemming AVG		Hierbij geef ik Joyce Bootsma toestemming om de antwoorden anoniem te verwerken Ja Nee

Bijlage 2: De vragenlijst

Indeling van de vragenlijst:

1. Introductietekst
2. Algemene vragen met betrekking tot het kindcentrum
3. Vragen behorend bij de afhankelijke variabelen
4. Vragen behorend bij de onafhankelijke variabelen
5. Controle vragen
6. Algemene vragen

Introductietekst bij de vragenlijst

Beste,

Allereerst hartelijk bedankt voor uw deelname aan dit onderzoek. Ten behoeve van de master Bedrijfskunde aan de Radboud Universiteit doe ik onderzoek naar de mate van identificatie en de invloed hier van op de betrokkenheid binnen een (integraal) kindcentrum.

Het doel van het onderzoek is om inzichten te krijgen in de invloed van beroeps-, organisatie-, en teamidentificatie op betrokkenheid in de samenwerking. Het betreft een onderzoek dat landelijk wordt uitgezet en zowel leerkrachten als pedagogisch medewerkers worden gevraagd de vragenlijst in te vullen. De inzichten kunnen bijdragen aan de integratie van zowel het onderwijs als kinderopvang in een doorgaande leerlijn van 0-12.

Het invullen van de vragenlijst zal ongeveer 15 minuten duren. Er bestaan geen goede of slechte antwoorden, het gaat enkel om uw persoonlijke mening. Er zal betrouwbaar met uw gegevens worden omgegaan en de resultaten worden geheel anoniem verwerkt.

Tijdens het invullen van de vragenlijst wil ik u vragen om de tekst te lezen voordat u de vragen invult. Aangezien sommige vragen op elkaar lijken maar toch ergens anders over gaan.

U kunt de vragenlijst tot 5 november invullen. Daarnaast maakt u met het invullen van deze enquête kans op een waardebon van bol.com ter waarde van €20,-. Om kans te maken op deze prijs dient u de vragenlijst volledig af te ronden en op de laatste pagina uw e-mailadres in te vullen.

Mocht u nog vragen of opmerkingen hebben over het onderzoek, neem dan contact met mij op.

Nogmaals hartelijk dank voor uw deelname aan dit onderzoek.

Met vriendelijke groet,

Joyce Bootsma

joyce.bootsma@yahoo.com

06-34910975

Uitleg bij het invullen van de vragenlijst.

- Bij de meeste vragen is slechts één antwoord mogelijk. U kunt het hokje van uw keuze aanvinken.
- Bij een enkele vraag zijn meerdere antwoorden mogelijk. Dit staat bij de vraag aangegeven. U mag hier dus meer dan één hokje aanvinken.
- Bij een open vraag kort en bondig antwoord geven op de vraag.

Met de pijltjes aan de zijkant en onderaan de vragenlijst kunt u vooruit en terug in de vragenlijst. U kunt dus nog wijzigingen aanbrengen. Gebruik voor het vooruit- en teruggaan alleen de pijltjes aan de zijkant en onderaan de vragenlijst en niet de knoppen van uw browser, om te voorkomen dat uw antwoorden verloren gaan. Vul de enquête in één keer in.

Introductie vragen

1. Bent u werkzaam in het onderwijs of opvang in een (integraal) kindcentrum?

Ja

Nee, dan is deze vragenlijst niet op u van toepassing en wil ik u vragen de vragenlijst af te sluiten.

2. U bent werkzaam als

Leerkracht

Pedagogisch medewerker

3. Hoeveel jaar bestaat het kindcentrum op dit moment?

... jaar

4. Zijn opvang en onderwijs gehuisvest in hetzelfde gebouw?	Ja Nee
5. Indien nee, wat is ongeveer de afstand tussen de opvang en de school?	... meter
6. Hoeveel mensen zijn er in totaal werkzaam binnen het gehele kindcentrum? personen

Betrokkenheid bij de samenwerking

Onderstaande vragen gaan over uw houding / uw **betrokkenheid** ten opzichte van **het kindcentrum** in zijn geheel. Kunt u voor elke uitspraak aangeven in hoeverre u het met deze uitspraak eens of oneens bent?

1. Ik zou graag de rest van mijn loopbaan bij het kindcentrum blijven werken	Volledig mee oneens / Oneens / Enigszins oneens / Eens noch oneens / Enigszins eens / Eens / Volledig mee eens
2. Ik heb het gevoel dat ik echt bij dit kindcentrum hoor	Volledig mee oneens / Oneens / Enigszins oneens / Eens noch oneens / Enigszins eens / Eens / Volledig mee eens
3. Ik voel me emotioneel gehecht aan dit kindcentrum	Volledig mee oneens / Oneens / Enigszins oneens / Eens noch oneens / Enigszins eens / Eens / Volledig mee eens
4. Ik voel me als 'een deel van de familie' in dit kindcentrum	Volledig mee oneens / Oneens / Enigszins oneens / Eens noch oneens / Enigszins eens / Eens / Volledig mee eens
5. Dit kindcentrum betekent veel voor mij	Volledig mee oneens / Oneens / Enigszins oneens / Eens noch oneens / Enigszins eens / Eens / Volledig mee eens
6. Ik blijf bij het kindcentrum werken omdat dit noodzakelijk is, niet omdat ik dit zo graag wil	Volledig mee oneens / Oneens / Enigszins oneens / Eens noch oneens / Enigszins eens / Eens / Volledig mee eens
7. Het zou voor mij op dit moment moeilijk zijn om weg te gaan bij dit kindcentrum, ook al zou ik dat willen	Volledig mee oneens / Oneens / Enigszins oneens / Eens noch oneens / Enigszins eens / Eens / Volledig mee eens
8. Er zou te veel in mijn leven verstoord worden als ik nu op een andere kindcentrum ga werken.	Volledig mee oneens / Oneens / Enigszins oneens / Eens noch oneens / Enigszins eens / Eens / Volledig mee eens

9. Ik heb het gevoel dat ik te weinig andere opties heb om nu op een andere kindcentrum te gaan werken	Volledig mee oneens / Oneens / Enigszins oneens / Eens noch oneens / Enigszins eens / Eens / Volledig mee eens
10. Als ik niet al zo veel van mezelf in dit kindcentrum had gestopt, zou ik misschien overwegen om op een andere locatie/school gaan werken	Volledig mee oneens / Oneens / Enigszins oneens / Eens noch oneens / Enigszins eens / Eens / Volledig mee eens
11. Ik vind dat ik het aan mijn huidige kindcentrum verplicht ben om te blijven	Volledig mee oneens / Oneens / Enigszins oneens / Eens noch oneens / Enigszins eens / Eens / Volledig mee eens
12. Zelfs als het in mijn voordeel was, zou het niet rechtvaardig zijn dit kindcentrum nu te verlaten	Volledig mee oneens / Oneens / Enigszins oneens / Eens noch oneens / Enigszins eens / Eens / Volledig mee eens
13. Dit kindcentrum verdient mijn loyaliteit	Volledig mee oneens / Oneens / Enigszins oneens / Eens noch oneens / Enigszins eens / Eens / Volledig mee eens
14. Ik zal op dit moment niet overstappen naar een andere locatie/school, omdat ik de mensen op mijn werk iets verschuldigd ben	Volledig mee oneens / Oneens / Enigszins oneens / Eens noch oneens / Enigszins eens / Eens / Volledig mee eens
15. Ik heb veel te danken aan dit kindcentrum	Volledig mee oneens / Oneens / Enigszins oneens / Eens noch oneens / Enigszins eens / Eens / Volledig mee eens

Identificatie

Beroepsidentificatie

Onderstaande vragen gaan over uw identificatie met uw beroep als leerkracht of pedagogisch medewerker. Kunt u voor elke uitspraak aangeven in hoeverre u het met deze uitspraak eens of oneens bent?

Beschrijf <u>kernachtig</u> uw beroep en werkzaamheden binnen het kindcentrum	Open vraag
1. Als iemand kritiek heeft op mijn beroep, voelt het als een persoonlijke belediging	1. Volledig mee oneens / Oneens / Eens noch oneens / Eens / Volledig mee eens

2. Ik ben erg geïnteresseerd in wat anderen van mijn beroep vinden	2. Volledig mee oneens / Oneens / Eens noch oneens / Eens / Volledig mee eens
3. Als ik over mijn beroep praat, zeg ik meestal 'wij' in plaats van 'zij'	3. Volledig mee oneens / Oneens / Eens noch oneens / Eens / Volledig mee eens
4. De successen van mijn beroep zijn mijn successen	4. Volledig mee oneens / Oneens / Eens noch oneens / Eens / Volledig mee eens
5. Wanneer iemand mijn beroep prijst, voelt het als een persoonlijk compliment	5. Volledig mee oneens / Oneens / Eens noch oneens / Eens / Volledig mee eens
6. Als een verhaal in de media mijn beroep bekritiseerde, zou ik me schamen	6. Volledig mee oneens / Oneens / Eens noch oneens / Eens / Volledig mee eens

Identificatie met de samenwerking

Onderstaande vragen gaan over uw identificatie met de samenwerking en over identificatie met onderdelen binnen het kindcentrum waar u werkzaam bent.

Kunt u voor elke uitspraak aangeven in hoeverre u het met deze uitspraak eens of oneens bent?

1. Als iemand kritiek heeft op het kindcentrum , voelt het als een persoonlijke belediging	Volledig mee oneens / Oneens / Eens noch oneens / Eens / Volledig mee eens
2. Ik ben erg geïnteresseerd in wat anderen van het kindcentrum vinden	Volledig mee oneens / Oneens / Eens noch oneens / Eens / Volledig mee eens
3. Als ik over het kindcentrum praat, zeg ik meestal 'wij' in plaats van 'zij'	Volledig mee oneens / Oneens / Eens noch oneens / Eens / Volledig mee eens

4. De successen van dit kindcentrum zijn mijn successen	Volledig mee oneens / Oneens / Eens noch oneens / Eens / Volledig mee eens
5. Wanneer iemand dit kindcentrum prijst, voelt het als een persoonlijk compliment	Volledig mee oneens / Oneens / Eens noch oneens / Eens / Volledig mee eens
6. Als een verhaal in de media dit kindcentrum bekritiseerde, zou ik me schamen	Volledig mee oneens / Oneens / Eens noch oneens / Eens / Volledig mee eens

Identificatie met uw werkveld

Voor onderstaande vragen wordt gevraagd of u voor uw werkveld binnen het kindcentrum aan kan geven in hoeverre u het eens of oneens bent met de stelling. In de vraag ziet u dikgedrukt '**betreffende werkveld**' staan, hiermee wordt het werkveld bedoeld waar u binnen het kindcentrum werkt. Dus in het algemeen zijn dit onderwijs of vso/tso/bsso of kinderdagverblijf / peuterspeelzaal.

Kunt u kort beschrijven in welk werkveld u werkzaam bent? Bijvoorbeeld werkveld onderwijs, of werkveld kinderdagverblijf. Bent u werkzaam in zowel onderwijs als opvang? Kies dan het werkveld waar u het meeste uren voor werkt.	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

1. Als iemand kritiek heeft op het betreffende werkveld , voelt het als een persoonlijke belediging	Volledig mee oneens / Oneens / Eens noch oneens / Eens / Volledig mee eens
2. Ik ben erg geïnteresseerd in wat anderen van het betreffende werkveld vinden	Volledig mee oneens / Oneens / Eens noch oneens / Eens / Volledig mee eens

3. Als ik over het betreffende werkveld praat, zeg ik meestal 'wij' in plaats van 'zij'	Volledig mee oneens / Oneens / Eens noch oneens / Eens / Volledig mee eens
4. De successen van het betreffende werkveld zijn mijn successen	Volledig mee oneens / Oneens / Eens noch oneens / Eens / Volledig mee eens
5. Wanneer iemand het betreffende werkveld prijst, voelt het als een persoonlijk compliment	Volledig mee oneens / Oneens / Eens noch oneens / Eens / Volledig mee eens
6. Als een verhaal in de media het betreffende werkveld bekritiseerde, zou ik me schamen	Volledig mee oneens / Oneens / Eens noch oneens / Eens / Volledig mee eens

Teamidentificatie

Onderstaande vragen gaan over uw identificatie met uw team.

Let op: Met team wordt bedoeld; het onderwijsteam **of** VSO/TSO/BSO team **of** het kinderdagverblijf / peuterspeelzaal team in de eigen organisatie waar u werkzaam bent. Bent u werkzaam in zowel onderwijs als opvang neem dan het team in gedachte waar u de meeste uren per week deel van uitmaakt.

Kunt u voor elke uitspraak aangeven in hoeverre u het met deze uitspraak eens of oneens bent?

Beschrijf kernachtig of u deel uitmaakt van het onderwijsteam of VSO/TSO/BSO team of het kinderdagverblijf / peuterspeelzaal team. Kies het team waarvoor u de meeste uren per week deel van uitmaakt.	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

1. Als iemand kritiek heeft op mijn team, voelt het als een persoonlijke belediging 2. Ik ben erg geïnteresseerd in wat anderen van mijn team vinden	1. Volledig mee oneens / Oneens / Eens noch oneens / Eens / Volledig mee eens
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------

<p>3. Als ik over mijn team praat, zeg ik meestal 'wij' in plaats van 'zij'</p> <p>4. De successen van mijn team zijn mijn successen</p> <p>5. Wanneer iemand mijn team prijst, voelt het als een persoonlijk compliment</p> <p>6. Als een verhaal in de media mijn team bekritiseerde, zou ik me schamen</p>	<p>2. Volledig mee oneens / Oneens / Eens noch oneens / Eens / Volledig mee eens</p> <p>3. Volledig mee oneens / Oneens / Eens noch oneens / Eens / Volledig mee eens</p> <p>4. Volledig mee oneens / Oneens / Eens noch oneens / Eens / Volledig mee eens</p> <p>5. Volledig mee oneens / Oneens / Eens noch oneens / Eens / Volledig mee eens</p> <p>6. Volledig mee oneens / Oneens / Eens noch oneens / Eens / Volledig mee eens</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Algemene vragen

Werktevredenheid

Kunt u aangeven in hoeverre u tevreden bent met uw baan?

<p>1. Over het algemeen ben ik zeer tevreden met mijn baan</p> <p>2. Deze baan is zeer betekenisvol voor mij</p> <p>3. Ik ben over het algemeen tevreden met het soort werk wat ik doe in deze baan</p>	<p>1. Volledig mee oneens / Oneens / Enigszins oneens / Eens noch oneens / Enigszins eens / Eens / Volledig mee eens</p> <p>2. Volledig mee oneens / Oneens / Enigszins oneens / Eens noch oneens / Enigszins eens / Eens / Volledig mee eens</p> <p>3. Volledig mee oneens / Oneens / Enigszins oneens / Eens noch oneens / Enigszins eens / Eens / Volledig mee eens</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Bereidheid samenwerken

Kunt u aangeven in hoeverre u bereid bent om samen te werken met het onderwijs indien u in de opvang werkt of de kinderopvang indien u als leerkracht werkzaam bent?

<p>1. Als de samenwerking met onderwijs of kinderopvang invloed heeft op mijn werk dan zal ik mijn best doen om dit te laten slagen</p>	<p>1. Volledig mee oneens / Oneens / Eens noch oneens / Eens / Volledig mee eens</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------

2. Ik sta indien nodig open voor samenwerking met mijn collega's van onderwijs of kinderopvang	2. Volledig mee oneens / Oneens / Eens noch oneens / Eens / Volledig mee eens
3. Ik ben niet bereid mijn nek uit te steken om de combinatie van onderwijs en kinderopvang te helpen	3. Volledig mee oneens / Oneens / Eens noch oneens / Eens / Volledig mee eens

Overige vragen

U bent bijna bij het einde van de vragenlijst aangekomen, hier onder staan nog een aantal persoonlijke vragen. U kunt per vraag het antwoord aangeven of indien het een open vraag is uw antwoord invoeren.

1. U bent een:	Man Vrouw Geen antwoord
2. Wat is uw leeftijd?	jaar
3. Wat is uw hoogst genoten opleiding?	Voortgezet onderwijs MBO HBO WO Anders:
4. Hoeveel jaar bent u werkzaam als leerkracht en/of pedagogisch medewerker?	jaar
5. Hoeveel jaar bent u werkzaam bij uw organisatie (lees; schoolbestuur of kinderopvangorganisatie)	jaar
6. Hoeveel jaar bent u werkzaam bij uw huidige school/locatie?	jaar
7. Hoeveel jaar bent u werkzaam bij het kindcentrum?	jaar
8. Waar, binnen het kindcentrum, bent u op dit moment werkzaam? (meerdere antwoorden mogelijk)	Onderbouw Middenbouw Bovenbouw

	Voorschoolse opvang Tussenschoolse opvang Buitenschoolse opvang Kinderdagverblijf Anders:
9. Hoeveel uren per week werkt u?	uren
10. Bij welke organisatie bent u in dienst? (schoolbestuur/kinderopvangorganisatie)	... Geen antwoord
11. Voor welk kindcentrum bent u werkzaam?	... Geen antwoord
12. In welke plaats bent u werkzaam? Geen antwoord
13. Wilt u kans maken op een bol.com bon?	Ja Nee
14. Vul hier uw e-mailadres in om kans te maken op een bol.com bon.
15. Hierbij geef ik Joyce Bootsma toestemming om de antwoorden anoniem te verwerken	Ja Nee

Bijlage 3: Uitnodigingsmail

Onderwerp: Hulp gevraagd voor onderzoek naar samenwerking in kindcentrum

Beste,

Ten behoeve van de master Bedrijfskunde aan de Radboud Universiteit, en zelf werkzaam als unitleider 0-6 bij kindcentrum BuitenRijck, doe ik onderzoek naar de mate van identificatie en de invloed hier van op de betrokkenheid van medewerkers binnen een (integraal) kindcentrum. Het betreft een onderzoek dat landelijk wordt uitgezet en zowel leerkrachten als pedagogisch medewerkers worden gevraagd de vragenlijst in te vullen.

Het doel van dit onderzoek is om inzicht te verschaffen in de mate waarmee een leerkracht of pedagogisch medewerker zich identificeert met het beroep, de organisatie en het team en het effect hier van op zijn/haar betrokkenheid bij de samenwerking in het kindcentrum. Door zoveel mogelijk leerkrachten en pedagogisch medewerkers het onderzoek in te laten vullen kunnen de inzichten wellicht een (grote) bijdrage leveren aan de vorming van en samenwerking in een kindcentrum.

Om dit onderzoek tot een succes te maken wil ik u vragen zoveel mogelijk pedagogisch medewerkers en leerkrachten uit te nodigen deze vragenlijst in te vullen. Zij maken daarnaast kans op een waardebon van bol.com ter waarde van €20,-. Het onderzoek duurt ongeveer 15 minuten. Natuurlijk hebben u en uw collega's het ontzettend druk, maar toch hoop ik van harte dat u mij wilt helpen. Misschien dat u zelfs dit onderzoek onder de aandacht kan brengen bij andere kindcentra?

Er zal betrouwbaar met de gegevens worden omgegaan en de resultaten worden geheel anoniem verwerkt. Indien u geïnteresseerd bent in de resultaten dan kunt u dit aangeven door te reageren op deze mail en uw interesse aan te geven. Onderstaand treft u de link naar de vragenlijst:

https://fmru.az1.qualtrics.com/jfe/form/SV_3ymxudIRYeY63Hf

Alvast bedankt voor het onder de aandacht brengen van dit onderzoek.

Met vriendelijke groet,

Joyce Bootsma
Unitleider 0-6 kindcentrum BuitenRijck

E-mail: joyce.bootsma@yahoo.com
Telefoonnummer: 06-34910975
LinkedIn: www.linkedin.com/in/joyce-bootsma

Bijlage 4: Oorspronkelijke vragenlijsten

Vragenlijst organisatiebetrokkenheid

ACS

1. I would be very happy to spend the rest of my career in this organization.
2. I really feel as if this organization's problems are my own.
3. I do not feel like "part of the family" at my organization. (R)
4. I do not feel "emotionally attached" to this organization. (R)
5. This organization has a great deal of personal meaning for me.
6. I do not feel a strong sense of belonging to my organization. (R)

CCS

1. It would be very hard for me to leave my organization right now, even if I wanted to.
2. Too much of my life would be disrupted if I decided I wanted to leave my organization right now.
3. Right now, staying with my organization is a matter of necessity as much as desire.
4. I believe that I have too few options to consider leaving this organization.
5. One of the few negative consequences of leaving this organization would be the scarcity of available alternatives.
6. One of the major reasons I continue to work for this organization is that leaving would require considerable personal sacrifice; another organization may not match the overall benefits I have here.

NCS

1. I do not feel any obligation to remain with my current employer. (R)
2. Even if it were to my advantage, I do not feel it would be right to leave my organization now.
3. I would feel guilty if I left my organization now.
4. This organization deserves my loyalty.
5. I would not leave my organization right now because I have a sense of obligation to the people in it.
6. I owe a great deal to my organization.

Bron: Meyer & Allen, 1997, p. 118-119

Nederlandstalige vragenlijst organisatiebetrokkenheid

ACS

1. Ik ervaar de problemen van deze organisatie als mijn eigen problemen
2. Ik heb het gevoel dat ik echt bij deze organisatie hoor
3. Ik voel me emotioneel gehecht aan deze organisatie
4. Ik voel me als 'een deel van de familie' in deze organisatie
5. Deze organisatie betekent veel voor mij

CCS

1. Het zou voor mij op dit moment moeilijk zijn om weg te gaan bij deze organisatie, ook al zou ik dat willen
2. Er zou te veel in mijn leven verstoord worden als ik nu ontslag zou nemen.
3. Ik heb het gevoel dat ik te weinig andere opties heb om nu ontslag te overwegen
4. Als ik niet al zo veel van mezelf in deze organisatie had gestopt, zou ik misschien overwegen ergens anders te gaan werken
5. Als ik ontslag neem wordt het moeilijk om een vergelijkbare baan te vinden

NCS

1. Ik vind dat ik het aan mijn huidige werkgever verplicht ben om te blijven
2. Zelfs als het in mijn voordeel was, zou het niet rechtvaardig zijn deze organisatie nu te verlaten
3. Het zou onbehoorlijk zijn om nu ontslag te nemen
4. Ik zal op dit moment geen ontslag nemen, omdat ik de mensen op mijn werk iets verschuldigd ben

Verwijderde items ten opzichte van de vragenlijst van Meyer en Allen (1997):

ACS 1. Ik zou graag de rest van mijn loopbaan bij deze organisatie blijven werken

CCS 1. Ik blijf bij deze organisatie werken omdat dit noodzakelijk is, niet omdat ik dit zo graag wil

NCS 4. Deze organisatie verdient mijn loyaliteit

NCS 6. Ik heb veel te danken aan deze organisatie

Bron: Jak, S., & Evers, A., 2010, p. 170

Vragenlijst beroepsidentificatie

Occupational Identification ($\alpha = .85$)

1. When someone criticizes my occupation, it feels like a personal insult
2. I am very interested in what others think about my occupation
3. When I talk about my occupation, I usually say “we” rather than “they”
4. When someone praises my occupation, it feels like a personal compliment
5. My occupation’s successes are my successes

Bron; Kroon en Noorderhaven, 2018, p. 35-36

Vragenlijst teamidentificatie

1. When someone criticizes my organization [team], it feels like a personal insult
2. When I talk about my organization [team], I usually say ‘we’ rather than ‘they’
3. I am interested in what others think of the organization [team] I work for
4. I view the organization’s [team’s] successes as my successes
5. When someone praises my organization [team], it feels like a personal compliment
6. If a story in the media criticized my organization [team], I would feel embarrassed

Bron: van Dick et. al., 2008, p. 397

Vragenlijst organisatie identificatie

1. When someone criticizes (name of school), it feels like a personal insult.
2. I am very interested in what others think about (name of school).
3. When I talk about this (name of school), I usually say ‘we’ rather than ‘they’.
4. This (name of school), successes are my successes.
5. When someone praises this (name of school),, it feels like a personal compliment.
6. If a story in the media criticized the (name of school), I would feel embarrassed.

Bron: Mael & Ashforth, 1992, p. 122

Vragenlijst controle variabele werktevredenheid

3. Generally speaking, I am very satisfied with this job
7. The work I do on this job is very meaningful to me.
13. I am generally satisfied with the kind of work I do in this job.

Bron: Hackman en Oldham, 1974, p. 52 (sectie 4 van de Job Diagnostic Survey)

Vragenlijst controle variabele bereidheid om samen te werken

1. If the cooperation with Company A/Company B has an influence on my work, I will do my best to succeed
2. I am open to cooperate with my colleagues from Company A/Company B when necessary
3. I'm not willing to put myself out just to help the Company A/Company B combination

Bron; Kroon en Noorderhaven, 2018, p. 235

Bijlage 5: Correlatiematrix

	SBACS_GEM	SBCCS_GEM	SBNCS_GEM	OIKC_GEM	OIEO_GEM	TI_GEM	CVWT_GEM	CVBS_GEM
SBACS_GEM Pearson Correlation	1							
Sig. (2-tailed)								
N	113							
SBCCS_GEM Pearson Correlation	,097	1						
Sig. (2-tailed)	,307							
N	113	113						
SBNCS_GEM Pearson Correlation	,176	,376**	1					
Sig. (2-tailed)	,062	,000						
N	113	113	113					
OIKC_GEM Pearson Correlation	,374**	,054	,147	1				
Sig. (2-tailed)	,000	,567	,121					
N	113	113	113	113				
OIEO_GEM Pearson Correlation	,270**	,155	,048	,339**	1			
Sig. (2-tailed)	,004	,101	,615	,000				
N	113	113	113	113	113			
TI_GEM Pearson Correlation	,145	,107	-,048	,345**	,316**	1		
Sig. (2-tailed)	,126	,259	,614	,000	,001			
N	113	113	113	113	113	113		
CVWT_GEM Pearson Correlation	,374**	-,045	-,001	,294**	,240*	,246**	1	
Sig. (2-tailed)	,000	,634	,990	,002	,010	,009		
N	113	113	113	113	113	113	113	
CVBS_GEM Pearson Correlation	,264**	,041	,012	,224*	,187*	,081	,208*	1
Sig. (2-tailed)	,005	,668	,897	,017	,048	,396	,027	
N	113	113	113	113	113	113	113	113
AOV_Recode Pearson Correlation	-,117	,154	-,093	-,074	-,143	-,042	-,220*	-,029

	Sig. (2-tailed)	,227	,112	,337	,445	,140	,669	,022	,762
	N	108	108	108	108	108	108	108	108
OCV1_N	Pearson Correlation	-,098	-,016	-,074	-,088	,051	-,057	-,079	,026
	Sig. (2-tailed)	,303	,863	,434	,355	,594	,548	,404	,783
	N	113	113	113	113	113	113	113	113
CV4_N	Pearson Correlation	-,211*	,142	,069	-,214*	-,092	-,041	-,108	-,087
	Sig. (2-tailed)	,025	,132	,467	,023	,331	,663	,255	,359
	N	113	113	113	113	113	113	113	113
ACV2_N	Pearson Correlation	-,014	-,145	-,209*	,043	-,105	-,102	,011	,008
	Sig. (2-tailed)	,886	,126	,026	,647	,268	,284	,905	,934
	N	113	113	113	113	113	113	113	113
ACV3_N	Pearson Correlation	-,007	-,137	,083	,003	,126	,065	-,034	,036
	Sig. (2-tailed)	,944	,148	,383	,973	,185	,494	,717	,703
	N	113	113	113	113	113	113	113	113
CVMI1_N	Pearson Correlation	,009	-,102	-,132	-,062	-,152	-,111	-,032	-,034
	Sig. (2-tailed)	,926	,281	,163	,514	,107	,242	,740	,722
	N	113	113	113	113	113	113	113	113
CVMI2_N	Pearson Correlation	-,006	-,118	,016	,027	-,161	-,101	,075	-,001
	Sig. (2-tailed)	,947	,211	,870	,779	,089	,286	,430	,990
	N	113	113	113	113	113	113	113	113
CVMI3_N	Pearson Correlation	,005	-,141	-,129	,013	-,016	-,057	-,087	-,024
	Sig. (2-tailed)	,955	,136	,173	,890	,864	,547	,358	,800
	N	113	113	113	113	113	113	113	113
CVMI4_N	Pearson Correlation	-,045	-,035	-,114	-,053	,027	-,153	-,010	-,031
	Sig. (2-tailed)	,639	,712	,230	,578	,774	,107	,918	,748
	N	113	113	113	113	113	113	113	113

		AOV_Recode	OCV1_N	CV4_N	ACV2_N	ACV3_N	CVMI1_N	CVMI2_N	CVMI3_N	CVMI4_N
AOV_Recode	Pearson Correlation	1								
	Sig. (2-tailed)									
	N	108								
OCV1_N	Pearson Correlation	,082	1							
	Sig. (2-tailed)	,391								
	N	113	113							
CV4_N	Pearson Correlation	-,039	-,024	1						
	Sig. (2-tailed)	,682	,797							
	N	113	113	113						
ACV2_N	Pearson Correlation	-,008	,016	-,279**	1					
	Sig. (2-tailed)	,937	,865	,003						
	N	113	113	113	113					
ACV3_N	Pearson Correlation	-,425**	-,132	-,015	,057	1				
	Sig. (2-tailed)	,000	,164	,872	,550					
	N	113	113	113	113	113				
CVMI1_N	Pearson Correlation	,015	-,005	-,064	,468**	,014	1			
	Sig. (2-tailed)	,877	,961	,502	,000	,883				
	N	113	113	113	113	113	113			
CVMI2_N	Pearson Correlation	,035	-,035	-,118	,414**	,071	,557**	1		
	Sig. (2-tailed)	,712	,714	,213	,000	,452	,000			
	N	113	113	113	113	113	113	113		
CVMI3_N	Pearson Correlation	-,004	,051	-,172	,415**	,115	,423**	,474**	1	
	Sig. (2-tailed)	,964	,590	,068	,000	,223	,000	,000		
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	
CVMI4_N	Pearson Correlation	-,050	,108	-,049	,128	-,102	,238*	,254**	,355**	1
	Sig. (2-tailed)	,597	,255	,603	,175	,281	,011	,007	,000	
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113

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

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

Bijlage 6: Extra analyse

Uitkomsten continuerende betrokkenheid

	Model 1			Model 2			Model 3		
	β	t	sf	β	t	sf	β	t	sf
Controle variabelen									
Aantal werknemers werkzaam in kindcentrum	.154	1.590	.221	.152	1.537	.227	.164	1.605	.235
Bereidheid tot samenwerken	.137	1.417	.232	.104	1.054	.237	.103	1.017	.243
Opleidingsniveau	-.134	-1.390	.223	-.055	-.439	.287	-.047	-.376	.292
Onafhankelijke variabelen									
Werkzaam in onderwijs / opvang				.163	1.306	.290	.168	1.328	.295
Teamidentificatie				.115	1.119	.203	.160	.901	.350
Identificatie met de organisatie				.162	1.513	.274	.221	1.224	.463
Identificatie met de samenwerking				-.030	-.273	.215	.002	.011	.371
Interactie TI – AOV							-.063	-.361	.437
Interactie OIEO – AOV							-.072	-.388	.586
Interactie OIKC – AOV							-.023	-.120	.456
R ²	.055			.113 [^]			.118		
Adjusted R ²	.027			.050 [^]			.025		
R ² change				.058			.005		
F	1.966			1.784			1.268		
F change				1.612			.170		

$n=106$; β = gestandaardiseerde coëfficiënt; sf . = standaardfout

Afhankelijke variabele: continuerende betrokkenheid

$^{\wedge} p < .1$; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Uitkomsten normatieve betrokkenheid

	Model 1			Model 2			Model 3		
	β	t	sf	β	t	sf	β	t	sf
Controle variabelen									
Leeftijd	-.308**	-2.967	.214	-.323**	-3.173	.210	-.365**	-3.390	.222
Tijd werkzaam in organisatie	.121	1.169	.214	.131	1.266	.213	.145	1.352	.221
Onafhankelijke variabelen									
Werkzaam in onderwijs / opvang				-.068	-.722	.197	-.079	-.822	.199
Teamidentificatie				-.171	-1.652	.182	-.209	-1.177	.311
Identificatie met de organisatie				.166	1.575	.241	.125	.756	.379
Identificatie met de samenwerking				.179 [^]	1.747	.182	.024	.136	.313
Interactie TI – AOV							.058	.334	.387
Interactie OIEO – AOV							.032	.192	.495
Interactie OIKC – AOV							.193	1.063	.401
R ²	.079*			.153*			.171*		
Adjusted R ²	.061*			.101*			.093*		
R ² change				.074			.018		

F	4.402			2.976			2.193		
F change				2.164			.683		

$n=106$; β = gestandaardiseerde coëfficiënt; $sf.$ = standaardfout

Afhankelijke variabele: normatieve betrokkenheid

$^{\wedge} p < .1$; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$