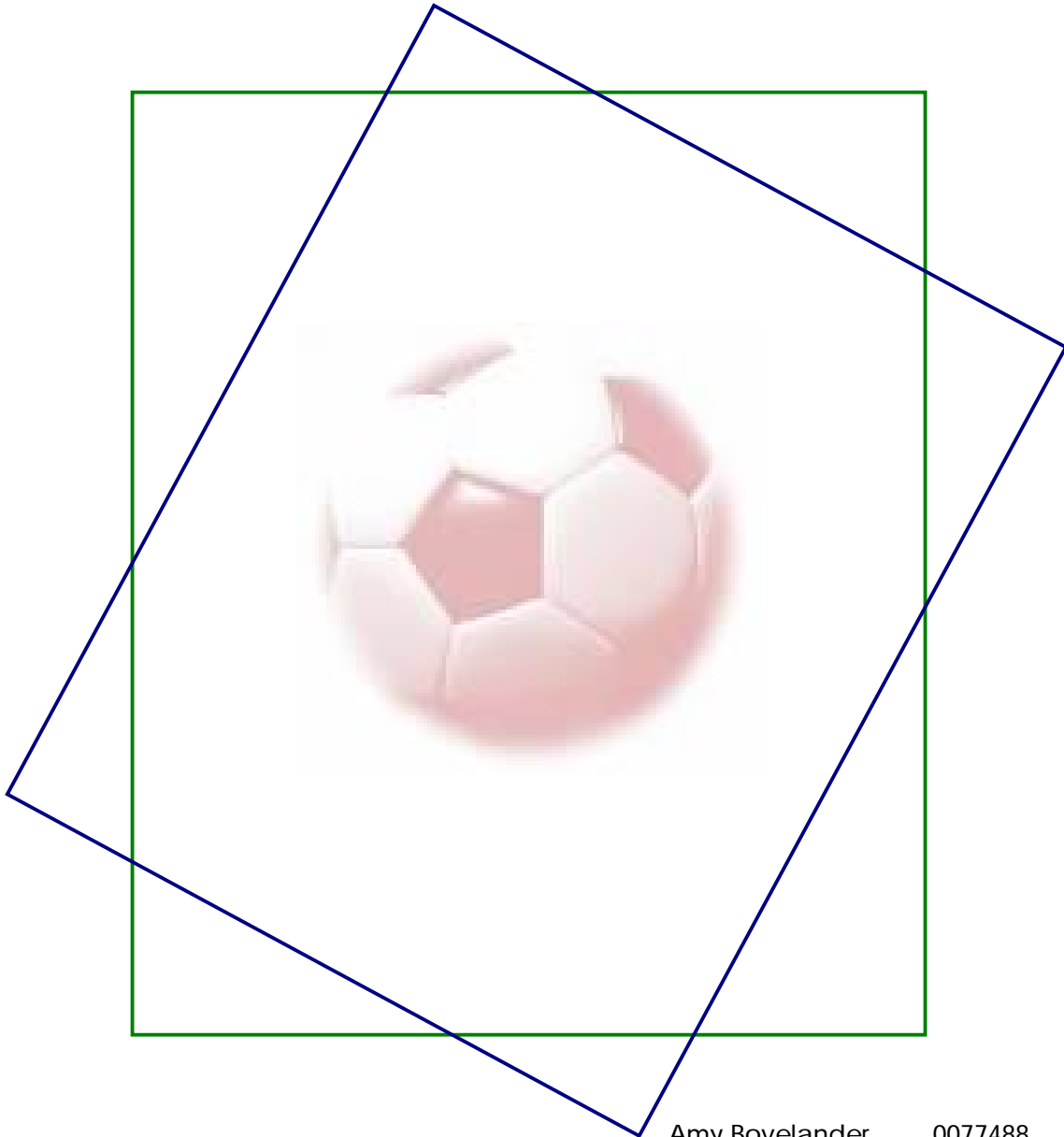

Betrokkenheid en prestatie

Een onderzoek naar de relatie tussen betrokkenheid en prestatie onder amateur-voetballers.



Amy Bovelanders 0077488
Jeroen Timmer 0065269

Bedrijfskunde, Universiteit Twente

Begeleider: Dr. Van Riemsdijk

VOORWOORD

Voor het behalen van de bachelorgraad voor de studie Bedrijfskunde aan de Universiteit Twente hebben wij een zelfstandig onderzoek uitgevoerd waarin het onderwerp 'betrokkenheid in het amateurvoetbal' centraal staat. Dit onderzoek is uitgevoerd in de periode mei 2006-mei 2007. Een onderzoek kan doorgaans niet plaatsvinden zonder medewerking en ondersteuning van derden. Ook in dit onderzoek hebben we het niet allemaal alleen gedaan. We willen dan ook een aantal mensen bedanken. In de eerste plaats zijn we blij met de medewerking vanuit de verschillende voetbalclubs waarbij wij enquêtes hebben kunnen afnemen. Daarnaast bedanken wij de heer Geurts voor de ondersteuning wat betreft de statistische verwerking van de gegevens. Tenslotte bedanken we de heer Van Riemsdijk voor zijn begeleiding van het onderzoek vanaf het onderzoeksvoorstel tot en met het uiteindelijke colloquium.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	2
1. Inleiding	4
2. Probleemstelling	5
2.1 Centrale probleemstelling	5
2.2 Maatschappelijke relevantie	5
2.3 Wetenschappelijke relevantie	6
3. Theoretisch kader	7
3.1 Inleiding	7
3.2 Unidimensionale betrokkenheid	7
3.3 Multidimensionale betrokkenheid	8
3.4 Betrokkenheid in de sport	11
3.5 Resumé	13
3.6 Onderzoeksvragen en onderzoeksmodel	15
4. Verwachtingen	20
5. Methodologie	21
5.1 Definities	21
5.2 Onafhankelijke variabele	21
5.3 Afhankelijke variabele	22
5.4 Vragenlijst	22
5.5 Datacollectie	23
5.6 Statistische verwerking	24
5.7 Beperkingen	24
5.8 Non-respons	25
6. Resultaten	26
6.1 Respons	26
6.2 Persoonskenmerken	26
6.3 Relaties tussen betrokkenheid en prestatie	29
6.3.1 Onderzoeksmodel A: Componenten van betrokkenheid	29
6.3.2 Onderzoeksmodel B: Foci van betrokkenheid	30
6.3.3 Onderzoeksmodel C: Afzonderlijke variabelen	30
7. Conclusie	33
7.1 Inleiding	33
7.2 Uitkomsten van het onderzoek	33
7.3 Aanbevelingen voor verder onderzoek en praktijk	35
Referenties	37
Bijlagen	40

1. INLEIDING

Betrokkenheid is een thema dat zowel in de psychologie als in de bedrijfskunde steeds meer aandacht aan het verkrijgen is en veel onderzoekers bezighoudt¹. Onderzoeken die zich bezighouden met dit thema zijn in veel gevallen gericht op betrokkenheid in commerciële organisaties. Hieruit komt voort dat de theorieën die ontwikkeld worden vaak ook bestemd zijn om toegepast te worden in dit type ondernemingen.

Betrokkenheid op zich is een onderwerp dat niet alleen voorkomt binnen commerciële organisaties, het is een concept dat ook in de rest van de maatschappij vaak aan de orde is. Dit is voor ons een reden geweest om in ons onderzoek het thema betrokkenheid te verkennen vanuit een andere, niet-commerciële, context namelijk: betrokkenheid bij amateur-voetballers.

Onder amateur-voetballers scharen wij in dit onderzoek personen die lid zijn van een amateur voetbalclub (dus geen eredivisionisten of eerste divisionisten) en die zelf ook spelen bij een team binnen die club. Voorgaande onderzoeken waren voornamelijk gericht op werknemers binnen commerciële organisaties. Het verschil ligt onder andere hier dat amateur-voetballers geen of een geringe vergoeding krijgen voor hun diensten (in tegenstelling tot professionals) en dat deze diensten gedreven worden op vrijwillige basis; het kan gezien worden als hobby en ontspanning. Dit maakt ook dat dit een bijzondere groep is om onderzoek naar te doen, aangezien het lidmaatschap gebaseerd is op heel verschillende fundamenteën in vergelijking met werknemers binnen een op winstgerichte organisatie.

Dit onderzoek gaat zich dus richten op betrokkenheid binnen het amateurvoetbal. Een amateur voetbalclub kan tot op zekere hoogte gezien worden als bedrijf. Hoe gaan werknemers binnen het bedrijf en binnen de verschillende teams om met betrokkenheid? Onze interesse ligt vooral in de uitersten; is de betrokkenheid groter of anders als er erg goed gepresteerd wordt, dan wanneer er slecht gepresteerd wordt?

In de eerste plaats wordt in dit verslag na de formulering van de probleemstelling (hoofdstuk 2) het theoretisch kader weergegeven (hoofdstuk 3). In hoofdstuk 4 worden de verwachtingen beschreven. Daarna is er aandacht voor de gehanteerde methodologie (hoofdstuk 5) en de resultaten (hoofdstuk 6). In hoofdstuk 7 worden vervolgens de conclusies besproken, waarna er tenslotte aandacht is voor de beperkingen van het onderzoek en mogelijkheden voor de toekomst.

¹ Allen & Meyer, 1990

2. PROBLEEMSTELLING

2.1 Centrale probleemstelling

Zoals in de inleiding reeds is geschetst, zijn we geïnteresseerd in de relatie tussen betrokkenheid en prestatie bij amateur-voetballers. Uit voorgaande toonaangevende onderzoeken blijkt dat deze relatie wel degelijk aanwezig is bij commerciële bedrijven^{2,3}. Een amateurvoetbalclub is tot op zekere hoogte vergelijkbaar met een bedrijf, maar toch zijn er ook veel aspecten die ervan verschillen: een voetbalclub is niet winstgericht, mensen zijn lid op vrijwillige basis en krijgen geen of slechts een geringe vergoeding, het kan gezien worden als ontspanning en het sociale aspect is erg belangrijk. Dit zijn slechts een aantal punten waaruit blijkt dat een amateurvoetbalclub niet zondermeer vergeleken kan worden met een commerciële onderneming. Dit brengt ons tot de vraag of er in dit type organisatie ook een relatie aanwezig is tussen betrokkenheid van de medewerkers, de spelers, en de geleverde prestatie.

De centrale probleemstelling binnen ons onderzoek luidt dan ook als volgt:

<i>Is er een relatie tussen betrokkenheid en prestatie bij amateur-voetballers?</i>

2.2 Maatschappelijke relevantie

Het onderwerp dat we in dit onderzoek behandelen is op meerdere manieren maatschappelijk relevant. Resultaten uit dit onderzoek kunnen namelijk in de eerste plaats leiden tot inzichten over hoe amateur-voetballers betrokken zijn en op welke foci de betrokkenheid zich voornamelijk richt. Besturen van andere amateur voetbalclubs kunnen op hun beurt deze uitkomsten gebruiken om hun leden optimaal betrokken te houden bij de club, zodat het aantal leden behouden kan blijven of groter kan worden en de prestaties op hun beurt kunnen verbeteren.

Ons onderzoek richt zich op voetbalclubs op amateurniveau, maar de resultaten zouden goed generaliseerbaar kunnen zijn naar andere sport- of vrijwilligersverenigingen, zoals de hockeyclub, de schaatsvereniging of de plaatselijke fanfare.

Uiteraard biedt een groter ledenbestand vaak voordelen voor de desbetreffende vereniging, maar ook vanuit het perspectief van de volksgezondheid is een groter aantal sportende mensen gunstig. In de gezondheidszorg en media was al een enige tijd een toegenomen aandacht voor het voorkomen en verminderen van overgewicht aanwezig. De politiek heeft zich inmiddels ook in dit onderwerp gemengd. Dit houdt in dat men er zich van bewust is dat het op maatschappelijk niveau gunstig is meer mensen bij de clubs betrokken te houden, zodat er meer mensen sporten wat als gevolg heeft dat de volksgezondheid zal verbeteren.

Tenslotte is het mogelijk de resultaten te generaliseren naar ondernemingen die opereren op basis van de inzet van vrijwilligers. Dit is mogelijk, zolang de belangrijkste kenmerken, non-profit organisatie, vrijwillige basis, ontspanning, sociale contacten en geen (geringe) vergoeding, ook voor die organisatie aanwezig zijn. Vooral omdat het tegenwoordig steeds moeilijker is om vrijwilligers te vinden en ook te houden, zou dit onderzoek nuttige inzichten kunnen verschaffen.

² Meyer & Allen, 1993

³ Becker et al, 1996

2.3 Wetenschappelijke relevantie

Zoals eerder gesteld, is naar het thema betrokkenheid veel onderzoek verricht binnen commerciële organisaties. Resultaten en theorieën die in deze onderzoeken zijn ontwikkeld, hebben ook als basis gediend voor dit onderzoek. Dit onderzoek kan gezien worden als een aanvulling op voorgaande, in die zin dat het inzichten zal opleveren over het thema betrokkenheid binnen amateursportverenigingen. Binnen dit veld is namelijk wel eerder onderzoek gedaan naar betrokkenheid, maar niet met de multidimensionele invalshoek zoals hedendaags in het bedrijfsleven regelmatig gebeurt. Voor zover wij kunnen achterhalen is er binnen dit veld niet eerder toegepast onderzoek gedaan naar dit thema. Resultaten uit dit onderzoek zijn hiernaast ook nog eens generaliseerbaar naar een grotere groep: (sport)verenigingen en vrijwilligersorganisaties. De wetenschappelijke relevantie ligt dus hierin dat dit onderzoek het domein van de theorie, met betrekking tot betrokkenheid, uit zal breiden omdat de resultaten niet alleen iets zeggen over sportverenigingen, maar ook over andere vrijwilligersorganisaties en dat een multidimensionale aanpak binnen dit domein nog niet eerder heeft plaatsgevonden.

3. Theoretisch kader

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de theorieën en definities die in omloop zijn over betrokkenheid en worden de onderzoeksvragen en het onderzoeksmodel weergegeven. Hierbij wordt gestart worden met de betrokkenheid van werknemers. In paragraaf 3.1 is er aandacht voor unidimensionele betrokkenheid. Vervolgens wordt multidimensionele betrokkenheid behandeld (paragraaf 3.2). Omdat we er ons van bewust zijn dat we in dit geval te maken hebben met amateur-voetballers zal de theorie over betrokkenheid in de sport ook behandeld worden (paragraaf 3.3) Vervolgens worden de links tussen de verschillende theorieën gelegd en zal in een resumé worden uitgelegd welke implicaties de theorieën voor het onderzoek hebben (paragraaf 3.4). In paragraaf 3.5 wordt tenslotte beargumenteerd welke onderzoeksvragen gehanteerd worden tijdens het onderzoek en welke onderzoeksmodel hieruit voortkomt.

3.2 Unidimensionele betrokkenheid

In verschillende onderzoeken is betrokkenheid regelmatig geïdentificeerd als een belangrijke variabele bij het begrijpen van werkgedrag van werknemers binnen de organisatie.

Omdat er nog weinig systematisch onderzoek naar betrokkenheid had plaats gevonden, waren Mowday, Steers en Porter⁴ daarin één van de eersten tijdens hun onderzoek naar een valide meetinstrument om betrokkenheid te meten. Ten tijde van de start van het onderzoek waren er verschillende benaderingen voor de definitie van betrokkenheid. Aan de ene kant waren veel definities gefocused op aan betrokkenheid gerelateerde gedragingen. Volgens Salancik bijvoorbeeld ontwikkelt betrokkenheid zich door gedrag⁵:

'Commitment is a state of being in which an individual becomes bound by his actions and through this actions to beliefs that sustain his activities and his own involvement'

Een tweede trend in de theorie over betrokkenheid was de trend om betrokkenheid te definiëren in termen van een attitude. Volgens Sheldon bestaat betrokkenheid gebaseerd op een attitude wanneer de identiteit van een persoon op een geïntegreerde wijze is gelinkt aan de organisatie.⁶ Hall et al spreken van deze wijze van betrokkenheid wanneer de doelen van de organisatie en die van het individu geïntegreerd en congruent worden.⁷ Betrokkenheid gebaseerd op een bepaalde attitude representeert een staat waarin een individu zich identificeert met een bepaalde organisatie en haar doelen en wenst om het lidmaatschap te behouden om de doelen te verwezenlijken. Hierbij gaat een psychologische stadium vooraf aan het gedrag.

Met het oog op de ontwikkeling om betrokkenheid te meten, wordt door Mowday, Steers en Porter de definitie van Porter gehanteerd. Volgens hem is de medewerker betrokken indien hij of zij zich identificeert met en geïnvolveerd is bij een organisatie. Deze betrokkenheid wordt gekenmerkt door drie factoren:

1. een sterk geloof in en acceptatie van de doelen en waarden van de organisatie;

⁴ Mowday, Steers & Porter, 1979

⁵ Staw & Salancik, 1977

⁶ Sheldon, 1971

⁷ Hall et al, 1970

2. de bereidheid om zich (extra) in te spannen voor de organisatie; en
3. het verlangen om bij de organisatie te blijven.

In dit geval wordt betrokkenheid dus als meer beschouwd dan alleen een passieve loyaliteit naar de organisatie. Het houdt een actieve relatie met de organisatie in waarbij individuen bereid zijn om iets van zichzelf te geven om wat toe te voegen aan organisatie.

Om de betrokkenheid te meten hebben Mowday, Steers en Porter de zogenaamde Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) opgesteld. Deze schaal bestaat uit 15 items die drie aspecten behorende bij de gehanteerde definitie van betrokkenheid meten. Uit het onderzoek blijkt dat de schaal op verschillende gebieden bruikbaar is, maar ook dat verder onderzoek nog noodzakelijk is.

Tabel 3.1 Vier items van de Organizational Commitment Questionnaire

I find that my values and the organizations' values are very similar

I am proud to tell others that I am part of this organization

I could just as well be working for a different organization as long as the type of work was similar

This organization really inspires the very best in me in the way of job performance

3.3 Multidimensionele betrokkenheid

Het oogpunt van Mowday, Steers en Porter, waarbij de betrokkenheid van de werknemer bij de organisatie beschouwd wordt als unidimensioneel is tegenwoordig conventioneel. In contrast tot dit oogpunt zijn er nu een groot aantal onderzoekers die werknemersbetrokkenheid zien als een multidimensioneel concept.

Hackett, Bycio & Hausdorf⁸ stellen dat door de schaal van Mowday, Steers en Porter met name het affectieve component van betrokkenheid behandeld en gemeten wordt. In tegenstelling hierop veronderstellen Meyer en Allen⁹ dat er drie typen betrokkenheid te onderscheiden zijn:

1. affectieve betrokkenheid;
2. calculatieve betrokkenheid;
3. normatieve betrokkenheid.

Meyer en Allen stellen dat één van de belangrijkste redenen om een onderscheid te maken tussen de verschillende vormen is dat het verschillende implicaties heeft voor gedrag. Betrokkenheid wordt hierbij gezien als een psychologische staat die de relatie van de werknemer met de organisatie karakteriseert en die implicaties heeft voor het besluit om al dan niet lid te blijven van de organisatie¹⁰.

Bij affectieve betrokkenheid heeft het individu een affectieve en emotionele band met de organisatie die zo sterk is dat hij zich identificeert, betrokken is en geniet van lidmaatschap van de organisatie. Onder calculatieve betrokkenheid wordt verstaan dat de individu de neiging heeft zich bezig te houden met consistente activiteiten, gebaseerd op de kosten zoals die gezien worden door de individu als hij met die activiteit zou stoppen. Normatieve betrokkenheid verwijst naar de normen en waarden als verklaring van gedrag.

⁸ Hackett, Bycio & Hausdorf, 1994

⁹ Meyer & Allen, 1991

¹⁰ Meyer & Allen, 1990

Medewerkers met sterke affectieve betrokkenheid blijven bij een organisatie omdat ze dat willen, zij met sterke calculatieve betrokkenheid omdat ze moeten, en zij met grote normatieve betrokkenheid omdat ze vinden dat ze het zouden moeten. De netto som van de betrokkenheid van een persoon tot de organisatie is het totaal van de drie verschillende typen betrokkenheid¹¹. Een verscheidenheid aan antecedenten van affectieve betrokkenheid zijn geïdentificeerd door Mowday et al, zoals persoonlijke eigenschappen, structurele eigenschappen, werkgerelateerde eigenschappen en werkervaringen¹². Meyer en Allen stellen dat de sterkste en meest consistente eigenschap gevonden wordt tussen de affectieve betrokkenheid en werkervaringen¹³. Werknemers waarvan de ervaringen binnen de organisatie in overeenstemming zijn met de verwachtingen en waarvan hun basiseisen bevredigd worden, hebben de neiging een sterkere affectieve hechting naar de organisatie te ontwikkelen dan werknemers van wie de ervaringen minder bevredigend zijn.

Calculatieve betrokkenheid bestaat volgens McGee & Ford uit twee subdimensies. In het geval van weinig alternatieven zet het individu zijn relatie met het object voort, omdat het geen of weinig alternatieven heeft. In het geval van hoge persoonlijke offers zet men de relatie voort, omdat het anders tot een derving of verlies van investeringen zou leiden¹⁴. Deze investeringen worden ook wel als 'side bets' aangeduid. Side bets zijn dus alle zaken die het individu in de relatie geïnvesteerd heeft, zoals inspanning, tijd en geld, die verloren zouden gaan of ik waarde zouden verminderen, wanneer het individu de relatie zou met beëindigen. Volgens Becker neemt de kans dat werknemers bij de organisatie blijven toe naarmate de grootte en het aantal van de side bets toeneemt¹⁵.

Normatieve betrokkenheid ontwikkelt zich als een gevolg van socialisatie-ervaringen die de morele druk om bij de werkgever te blijven benadrukken¹⁶ of door het ontvangen van voordelen die bij de werknemer een gevoel van de verplichting om wat 'terug te doen' creëren¹⁷. We spreken hierbij ook van respectievelijk socialisatie-ervaringen en organisatorische investeringen. Uit onderzoek van Meyer en Allen blijkt dat de vorm affectieve betrokkenheid de meeste positieve invloed heeft op andere variabelen zoals motivatie in vergelijking met normatieve of calculatieve betrokkenheid¹⁸.

In het figuur op de volgende pagina worden de relaties tussen de verwachte antecedenten, vormen van betrokkenheid en verwachte gevolgen volgens Meyer & Allen weergegeven.

¹¹ Meyer & Allen, 1990

¹² Mowday, Steers & Porter, 1979

¹³ Meyer & Allen, 1991

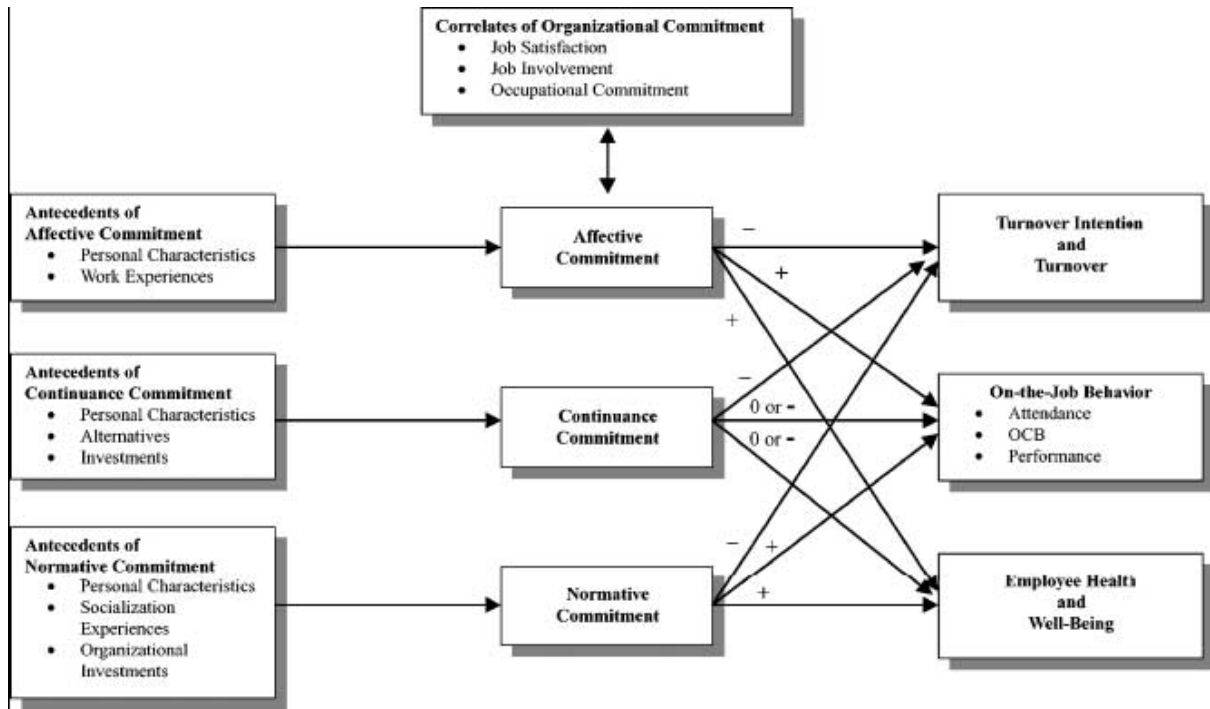
¹⁴ McGee & Ford, 1997

¹⁵ Becker, 1960

¹⁶ Wiener, 1982

¹⁷ Scholl, 1981

¹⁸ Meyer & Allen, 1997



Figuur 3.1 A three component model of organizational commitment, Meyer (2002)

De drie componenten in de benadering van Meyer en Allen kunnen gemeten worden door de zogenaamde Three-component Organizational Commitment Scale die ze hebben ontwikkeld. In tegenstelling tot de schaal van Mowday, Steers en Porter, leveren de componenten van Meyer en Allen aparte scores op.

Tabel 3.2 Zes items van de Three-Component Organizational Commitment Scale

Affective Commitment

I would be very happy to spend the rest of my career with this organization
 I really feel as if this organization's problems are my own

Continuance Commitment

Right now, staying with my organization is a matter of necessity as much as desire
 It would be very hard for me to leave my organization right now, even if I wanted to

Normative Commitment

I do not feel any obligation to remain with my current employer
 Even if it were to my advantage, I do not feel it would be right to leave my organization now

De Three-Component Organisational Commitment Scale blijkt een betrouwbare schaal te zijn om affectieve, calculatieve en normatieve betrokkenheid te meten. Het model en het meetinstrument richtten zich eerst vooral op de betrokkenheid aan de organisatie als geheel. Later werd het model echter ook naar andere betrokkenheidsobjecten vertaald, zoals het beroep, om de generaliseerbaarheid van het model te testen. Hoe een werknemer zich op zijn werk gedraagt is namelijk zowel afhankelijk van betrokkenheid op *organisational level*, als betrokkenheid op *occupational level*, waarbij *occupational level* het niveau waarbij de

werknemer betrokken is bij het beroep zelf inhoudt. De drie componenten van de betrokkenheid bij het beroep staan in verband met de variabelen die antecedenten van betrokkenheid meten. Tevens blijkt dat hoge *organisational en occupational commitment* leiden tot belangrijke uitkomsten voor bedrijven, zoals minder verloop en prestatieverbeteringen. Het model van Meyer en Allen blijkt dus wel generaliseerbaar te zijn.¹⁹

Zoals gesteld voegen Allen en Meyer een object toe waaraan een individu betrokken kan zijn toe. Men kijkt dus niet alleen naar de organisatie, maar ook naar het beroep. De individuen, groepen of objecten waaraan een werknemer gehecht kan zijn worden foci genoemd. Becker et al hebben naar deze foci onderzoek gedaan en daaruit blijkt dat werknemers inderdaad een onderscheid maken tussen de betrokkenheid bij de verschillende foci. De werknemers kunnen bijvoorbeeld betrokken zijn bij het beroep, zoals al aangehaald door Meyer & Allen, maar ook bij zaken als de leider en het team waarmee men werkt.

Uit onderzoek blijkt dat betrokkenheid bij één of meerdere van de foci niet per definitie betrokkenheid bij de organisatie inhoudt. Zo stellen Gallie en White²⁰ dat slechts weinig werknemers met een grote betrokkenheid bij hun functie ook sterk betrokken zijn bij hun organisatie. Millward en Hopkins²¹ concluderen dat, omdat het werk op zich meer zichtbaar is dan de organisatie, werknemers meer betrokken zijn bij hun werk in plaats van de organisatie als geheel. Met name werknemers met een lager functieniveau zijn meer geëngageerd aan hun werk. Zij zijn doorgaans meer betrokken bij proximale (locale) foci dan bij distale (globale) foci. De betrokkenheid kan echter vanaf proximaal naar distaal doorwerken. Dit houdt in dat betrokkenheid bij foci uit de directe omgeving van invloed kan zijn op de betrokkenheid bij foci die verder van de individu verwijderd zijn. Een positieve betrokkenheid bij het werk of collega's kan bijvoorbeeld een positief effect hebben op de betrokkenheid bij de organisatie als geheel²². Betrokkenheid bij de organisatie is geen vereiste om gewenste gedragingen te verkrijgen. De betrokkenheid bij andere foci is ook of alleen van belang. De aandacht voor de verschillende soorten foci van betrokkenheid is het laatste aantal jaren sterk toegenomen. Verschillende onderzoekers hebben aandacht voor onder andere collega's, carrière, de organisatie, het werk, de afdeling, de directe leidinggevende en het top management^{23,24,25}. Echter, niet voor iedere werknemer of functiegroep is een zelfde mix aan foci belangrijk²⁶.

Uit de literatuur blijkt dat de afgelopen jaren de belangstelling en het onderzoek naar werknemersbetrokkenheid sterk is toegenomen. Daarmee is ook het aantal definities dat in omloop is toegenomen. Meyer en Herscovitch hebben ze daarom in 2001 geanalyseerd. Zij kwamen hierbij tot de conclusie dat alle definities tot dan toe twee gemeenschappelijke kenmerken hebben: 'Betrokkenheid is een (ver)bindende kracht die richting geeft aan gedrag'. Hierbij beschrijft betrokkenheid de aard van de binding aan een bepaald object.²⁷

3.4 Betrokkenheid in de sport

Omdat we ons bewust zijn van het feit dat er in de werksfeer andere belangen en gevoelens kunnen gelden dan in het amateurvoetbal is het van belang om ook stil te staan bij het onderzoek naar en de theorieën over deze betrokkenheid.

¹⁹ Meyer & Allen, 1993

²⁰ Gallie & White, 1993

²¹ Millward & Hopkins, 1998

²² Hackett, 2001

²³ Van den Heuvel, Ellemers & Seghers, 1998

²⁴ Peeters & Meijer, 1995

²⁵ Becker & Billings, 1993

²⁶ Torka & Van Riemsdijk, 2001

²⁷ Meyer & Herscovitch, 2001

Onderzoek heeft aangetoond dat ongeveer de helft van de individuen die starten met een sport er al na een korte tijd weer mee stoppen²⁸. Ook andere onderzoeken hebben vergelijkbare resultaten opgeleverd. Voor verschaffers van sport is onderzoek naar betrokkenheid gerelateerde aspecten dus interessant, omdat het gebruikt kan worden als leidraad om het aantal sporters dat weer stopt te laten afnemen.

Een verscheidenheid aan factoren, zoals sociale, psychologische, culturele en situationele factoren, zijn voorgesteld in de literatuur over betrokkenheid in de sport. Scanlan et al ontwikkelden één van de weinige empirische gevalideerde modellen die bestaan in de literatuur over sportbetrokkenheid. Dit model is ontwikkeld in de context van competitieve sporten en verder getest bij jonge atleten.

Het Sport Commitment Model²⁹ was gebaseerd op het Investment Model van Rusbult³⁰, wat op zijn beurt weer gebaseerd is op de Social Exchange Theory van Tribault en Kelly³¹. Het Sport Commitment Model is gebaseerd op de assumptie dat mensen gemotiveerd zijn om positieve ervaringen te maximaliseren. Dit verwezenlijken zij door een zelfgemaakt kosten-batenanalyse, die beïnvloed wordt door de tijd, moeite en bronnen die al geïnvesteerd zijn in de activiteit.

Scanlan et al definiëren sportbetrokkenheid als een 'psychologisch construct dat het verlangen en besluit om te continueren in het deelnemen in sport representeert³². Het model van Scanlan et al heeft als doel om de determinanten van de sportbetrokkenheid te identificeren. Gebaseerd op de bestaande literatuur van bijvoorbeeld Kelley, stelden de auteurs vijf componenten als de antecedenten van sportbetrokkenheid voor:

- sport enjoyment
- personal investment
- social constraints
- involvement opportunities
- involvement alternatives

Sportgenot werd gedefinieerd als 'een positieve affectieve reactie op de sportervaring dat de gegeneraliseerde gevoelens zoals plezier en het leuk hebben en lol reflecteert'. De literatuur over sportmotivatie ondersteunt dit construct. Er is dan ook al regelmatig de conclusie getrokken dat betrokken sportdeelnemers doorgaans intrinsiek gemotiveerd zijn³³. Plezier is een belangrijk motief om deel te nemen aan sport³⁴.

Persoonlijke investeringen werd gedefinieerd als 'de persoonlijke bronnen die in een activiteit gebracht zijn, welke niet teruggekregen kunnen worden wanneer de deelname stopt'³⁵. Tijd, moeite en geld worden genoemd als voorbeelden van persoonlijke investeringen. De importantie van dit construct hangt sterk af van het type activiteit waar men aan deelneemt.

Sociale dwang werd gedefinieerd als 'sociale verwachtingen en normen, die gevoelens van een verplichting om te continueren in de activiteit creëren'³⁶. Dit veronderstelt dat hoe meer druk de sociale omgeving uitoefent op een individu om te continueren in de participatie hoe groter kans is dat het individu betrokken is bij de sportdeelname.

²⁸ Dishman, 2001

²⁹ Scanlan et al, 1993

³⁰ Rusbult, 1980

³¹ Tribault & Kelly, 1959

³² Scanlan et al, 1993

³³ Iso-Ahola, 1989

³⁴ Markland & Hardy, 1993

³⁵ Scanlan et al, 1993

³⁶ Scanlan et al, 1993

Betrokkenheidskansen zijn gedefinieerd als 'gewaardeerde kansen die alleen aanwezig zijn door gecontinueerde betrokkenheid'³⁷. Dit construct is gerelateerd aan de indirecte voordelen van gecontinueerde betrokkenheid. De mening over fysieke, psychologische en sociale voordelen worden genoemd als mogelijke voorbeelden.

Betrokkenheidsalternatieven bestaat uit 'de aantrekkelijkheid van andere inspanningen die kunnen concurreren met sportdeelname, of met deelname in een bepaalde sport'.

In de afgelopen jaren is door middel van onderzoek geprobeerd om het construct sportbetrokkenheid verder te ontwikkelen. Carpenter en Scanlan onderzochten bijvoorbeeld het dynamische karakter van sportbetrokkenheid. In een onderzoek van voetballers, demonstreerden zij hoe sportbetrokkenheid varieerde in een competitief seizoen als een functie van veranderingen in genot, betrokkenheidskansen en sociale druk³⁸. Carpenter en Coleman rapporteerden vergelijkbare resultaten in een onderzoek naar adolescent cricketspelers³⁹.

In een recente serie van onderzoeken hebben Scanlan en collega's een poging gedaan om het sport model te verbeteren en uit te breiden waarbij gebruik gemaakt wordt van een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve methodologieën⁴⁰. Om moeilijkheden die gebleken waren uit eerder onderzoek te overkomen zijn een aantal constructen bewerkt om ze meer begrijpelijk en onderzoeksrelevant te maken. Zo werd betrokkenheidsalternatieven bijvoorbeeld benoemd als 'andere mogelijkheden' om de mogelijkheid dat andere activiteiten, terwijl ze niet aantrekkelijk of wenselijk zijn, een drukkende of vragende eigenschap hebben. Het sociale steun construct van Carpenter werd ook toegevoegd aan het model.

In de discussie van hun bevindingen rapporteerden Scanlan et al dat sportgenot en waardevolle kansen (eerst: betrokkenheidskansen) naar voren kwamen als de meest opvallende determinanten van sportbetrokkenheid. Ze vonden tevens dat sportgenot doordringt in een aantal andere constructen, dit men name in waardevolle kansen en persoonlijke investeringen. In consistentie met eerder onderzoek bleek dat het verplicht voelen (sociale dwang) niet gerelateerd was aan betrokkenheid. De respondenten gaven doorgaans aan dat hun sportparticipatie vrijwillig en onder hun eigen controle was. Het gevoel om aangemoedigd en gesteund te worden (sociale steun) bleek een nuttige toevoeging aan het model te zijn, maar meer onderzoek is gewenst om een definitieve inclusie te bewerkstelligen⁴¹.

3.5 Resumé

Uit de literatuur blijkt dat er in de theorie en het onderzoek naar werknemersbetrokkenheid een ontwikkeling plaats heeft gevonden van een eenzijdig beeld naar een multidimensionale aanpak. Ten eerste worden er verschillende vormen van betrokkenheid onderscheiden. Het model van Meyer & Allen, dat deze vormen beschrijft, lijkt algemeen geaccepteerd te zijn en wordt gezien als aanknopingspunt voor verdere onderzoeken. Naast de verschillende vormen worden er ook verschillende foci onderscheiden. Onder andere Becker heeft onderzoek gedaan naar deze foci. Hier is er echter geen model met bijvoorbeeld drie vaste foci, zoals er bij het model van Meyer & Allen wel drie vaststaande componenten zijn.

Uit de literatuur over betrokkenheid bij sport is blijkt dat vooral Scanlan veel artikelen heeft gepubliceerd over dit fenomeen. Scanlan stelt dat betrokkenheid van sporters bepaald wordt door een aantal antecedenten. Er vindt echter nog steeds onderzoek plaats naar deze antecedenten en we verwachten dan ook dat het Sport Commitment Model nog wel een revisie zal ondergaan.

³⁷ Scanlan et al, 1993

³⁸ Carpenter & Scanlan, 1998

³⁹ Carpenter & Coleman, 1998

⁴⁰ Scanlan et al, 2003

⁴¹ Scanlan et al, 2003

Wij zijn van mening dat de bestaande componenten van betrokkenheid zoals gesteld door Meyer & Allen ook gelden voor spelers in het amateurvoetbal; mensen kunnen naast hun werk ook betrokken zijn naar hun hobby of sport op een affectieve, normatieve of calculatieve manier. Betrokkenheid naar de sport blijkt aanwezig uit het Sport Commitment Model. Hoewel dit in de literatuur over betrokkenheid in de sport niet expliciet benoemd wordt, kunnen ook de antecedenten van het Sport Commitment Model ingedeeld worden bij de drie vormen. Het sportgenot is ten eerste namelijk op te vatten als een affectieve vorm van betrokkenheid, want ook hier staat het graag willen deelnemen aan de sport en het genieten centraal. Persoonlijke investeringen kunnen daarnaast vergeleken worden met de voortdurende betrokkenheid en valt onder de dimensie hoge persoonlijke offers. Ook hier geldt dat de betrokkenheid toeneemt wanneer een individu offers heeft gedaan en dat deze verloren zullen gaan wanneer hij de sport of sportvereniging verlaat. De sociale dwang kan gezien worden als normatieve betrokkenheid: het individu blijft bij de club/sport omdat er sociale druk op hem wordt uitgeoefend. Betrokkenheidskansen bestaan niet uit investeringen die verloren gaan wanneer de relatie met het object verbroken wordt, maar kunnen in dit geval wel opgevat worden als een verlies. Zodoende is deze antecedent vergelijkbaar met de calculatieve betrokkenheid in de werkgeversbetrokkenheid. De betrokkenheidsalternatieven zijn tenslotte vergelijkbaar met de dimensie 'weinig alternatieven' van de calculatieve vorm van betrokkenheid. De onderzoeken van Scanlan naar betrokkenheid lijken dus grotendeels de klassieke betrokkenheidsonderzoeken van onder andere Meyer en Allen te overlappen.

De vragenlijst van Meyer & Allen die de drie componenten van betrokkenheid meet, is in dit onderzoek naar betrokkenheid van amateurvoetballers niet direct te gebruiken. Omdat niet alle vragen toepasbaar zijn, zullen er vragen aangepast of verwijderd moeten worden wanneer we ervoor kiezen hun model te gebruiken. Wij zijn van mening dat vertaalslag van betrokkenheidsonderzoek in het bedrijfsleven naar amateur-sportverenigingen wel degelijk mogelijk is en dat de methode uit deze onderzoeken de voorkeur geniet boven de methode zoals deze is gebruikt door Scanlan.

In de eerste plaats moet nogmaals onderstreept worden dat het model van Scanlan sterk overeenkomt met de indeling die Meyer & Allen hanteren met betrekking tot de drie componenten van betrokkenheid. Dit maakt dat het gebruiken van het model van laatstgenoemden waarschijnlijk een reëel beeld van de werkelijkheid zal opleveren. Daarnaast zijn wij niet in staat de methode die Scanlan gebruikt, een kwantitatieve methode met weinig structuur waarin veel ruimte open wordt gehouden voor interpretatie, in het kader van de bacheloropdracht in ons onderzoek in toe te passen. Ten eerste is dit een zeer tijdrovende methode (hier hebben wij simpelweg de tijd niet voor gezien het aantal uren dat staat voor een bacheloropdracht). Ten tweede is de methode erg moeilijk te repliceren en kunnen we, wederom door beperkingen die een bacheloropdracht voorschrijft, niet garant staan voor resultaten die de werkelijkheid weergeven. Een derde, tevens de meest gewichtige, reden waarom wij ervoor hebben gekozen niet volgens de methode van Scanlan te opereren is omdat via deze methode het in principe niet mogelijk is om een onderscheid te maken in verschillende foci van betrokkenheid. Scanlan onderzoekt betrokkenheid van sporters, maar laat de foci van deze betrokkenheid in het midden. Wij denken dat de foci van betrokkenheid juist erg van belang is bij sportmensen en dat dit nieuwe inzichten kan opleveren. Hiertoe komen we uiteindelijk tot de keuze de methode van Meyer & Allen te gebruiken binnen ons onderzoek.

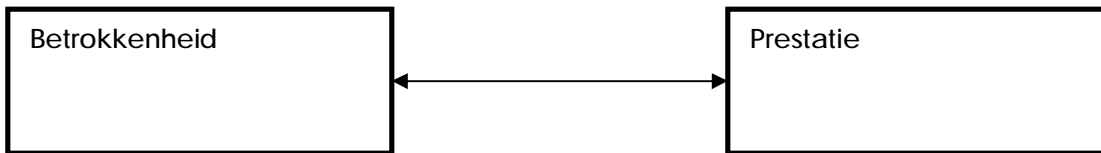
Wat betreft de foci van betrokkenheid zijn we, zoals hierboven al terloops genoemd, van mening dat ook voetballers aan verschillende personen, groepen en objecten betrokken kunnen zijn. De theorie van Becker leidt ons tot het idee dat de voetballer onder andere betrokken kan zijn bij het voetbal zelf, zijn team, zijn trainer en de voetbalclub als geheel. Uiteraard zijn er nog meer foci van betrokkenheid mogelijk, zoals de leider en de verzorger, maar wij hebben er bewust voor gekozen om alleen de vier genoemde foci te onderzoeken. Ten eerste blijkt namelijk uit ervaring dat deze foci als belangrijkste worden gezien. Bovendien bestaan de foci uit proximale en distale objecten en kan op deze wijze bekeken worden of de

proximale foci inderdaad meer van belang zijn dan de distale, zoals in de literatuur verondersteld wordt.

In het volgende hoofdstuk zullen we de literatuur zoals die hier is behandeld, en waar we ons onderzoek op zullen baseren, visualiseren aan de hand van een aantal schematische modellen.

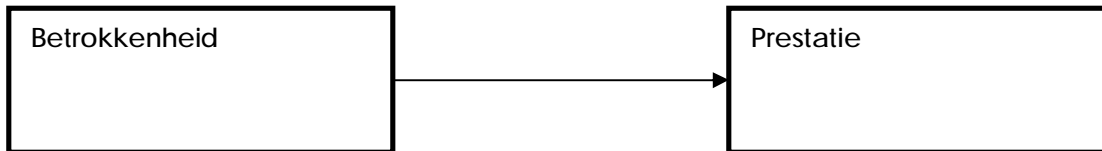
3.6 Onderzoeksvragen en onderzoeksmodel

Is er een relatie tussen betrokkenheid en prestatie bij amateur-voetballers? Dat is de vraag waarop we in dit onderzoek antwoord proberen te krijgen. De vraag kan op de volgende wijze gevisualiseerd worden:



Figuur 3.2 Gevisualiseerde onderzoeksvraag (tweezijdig)

De aangehaalde onderzoeksvraag beschrijft een tweezijdige relatie. Door middel van het onderzoek kan namelijk niet bepaald worden in welke richting er een relatie bestaat tussen betrokkenheid en prestatie. Uit eerdere onderzoeken echter, zoals beschreven in het theoretische kader, blijkt dat veelal de betrokkenheid bepalend is voor de prestatie. Zodoende wordt er ook in dit onderzoek vanuit gegaan dat een eventuele relatie in die richting plaats zal vinden. De visualisatie van de onderzoeksvraag komt er dan als volgt uit te zien:



Figuur 3.3 Gevisualiseerde onderzoeksvraag (éénzijdig)

Door de bestudering van de relevante literatuur is een beter begrip verkregen over het fenomeen betrokkenheid en is duidelijk geworden dat het een veelomvattend begrip is. Zodoende hebben we besloten om ons te richten op de verschillende componenten van betrokkenheid alsmede op de verschillende foci van betrokkenheid, omdat deze twee aspecten een zeer groot deel, zonet het geheel, van betrokkenheid omvatten. We zijn hierbij ten eerste benieuwd naar welke componenten (affectief, normatief, calculatief) bepalend zijn voor de prestatie van een team. Tevens zijn we geïnteresseerd in welke foci (voetbal, club, trainer, team) van betrokkenheid invloed hebben op de prestaties van amateur-voetbalteams.

Ter beantwoording van de probleemstelling wordt er gebruik gemaakt van de volgende onderzoeksvragen:

- (A) Welke componenten van betrokkenheid zijn vooral bepalend voor prestatie bij amateur-voetballers?
- (B) Welke foci van betrokkenheid zijn vooral bepalend voor prestatie bij amateur-voetballers?

Wat hierboven behandeld is, komt allemaal letterlijk uit de bestaande literatuur over betrokkenheid naar voren. Toch is er na bestudering van de literatuur nog een open plek die we in dit onderzoek graag zouden willen vullen. Door de twee toonaangevende theorieën te combineren kan je de vraag stellen over er bepaalde betrokkenheidscombinaties (een bepaalde component gecombineerd met een bepaalde focus) die bepalend zijn voor prestatie.

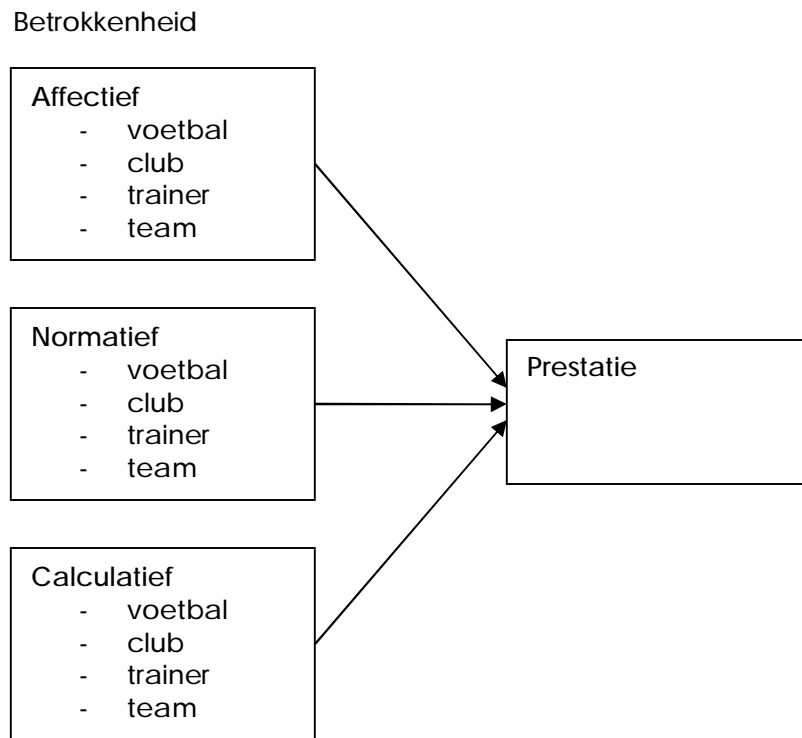
Op deze manier kunnen er dus twaalf combinaties gemaakt worden (bijvoorbeeld affectief-trainer of normatief-club) en kan er onderzocht worden welk van deze combinaties het meest van invloed is op prestatie. Dit zou interessant kunnen zijn, omdat het niet ondenkbaar is dat voor betrokkenheid naar een bepaald object de ene vorm van betrokkenheid belangrijker is dan voor een ander object. Normatieve betrokkenheid zal waarschijnlijk belangrijker zijn als dit gericht is op het team of op de club en minder wanneer het gericht is op voetbal in het algemeen. In het laatste geval zou een combinatie met affectieve betrokkenheid voor de hand liggen. Wanneer clubs inzicht kunnen krijgen in dit soort gegevens dan kunnen ze hun bronnen optimaal aanwenden om bepaalde vormen van betrokkenheid te versterken en uiteindelijk de prestaties te verhogen.

Naast de drie componenten van betrokkenheid en de vier foci van betrokkenheid zullen we ook voor de twaalf combinaties van betrokkenheid onderzoeken welke het meest van invloed zijn op de prestaties van amateurvoetballers.

- (C) Welke combinaties van betrokkenheid (component en focus) zijn vooral bepalend voor prestatie bij amateur- voetballers?

Het onderzoek valt dus in feite op te splitsen in drie delen. Het eerste deel richt zich op de relatie tussen de componenten van de betrokkenheid en prestatie. Het tweede deel beslaat de relatie tussen de focus en prestatie. Het derde deel zal zich richten op een combinatie van deze verschillende onderdelen van betrokkenheid. Aan de hand van de drie deelvragen is het mogelijk te bepalen of er een relatie aanwezig is tussen betrokkenheid en prestatie bij amateur-voetballers.

De onderzoeksvragen kunnen als volgt weergegeven worden in modelvorm:



Figuur 3.4 Gevisualiseerd onderzoeksmodel A

Component

Via foci

Prestatie

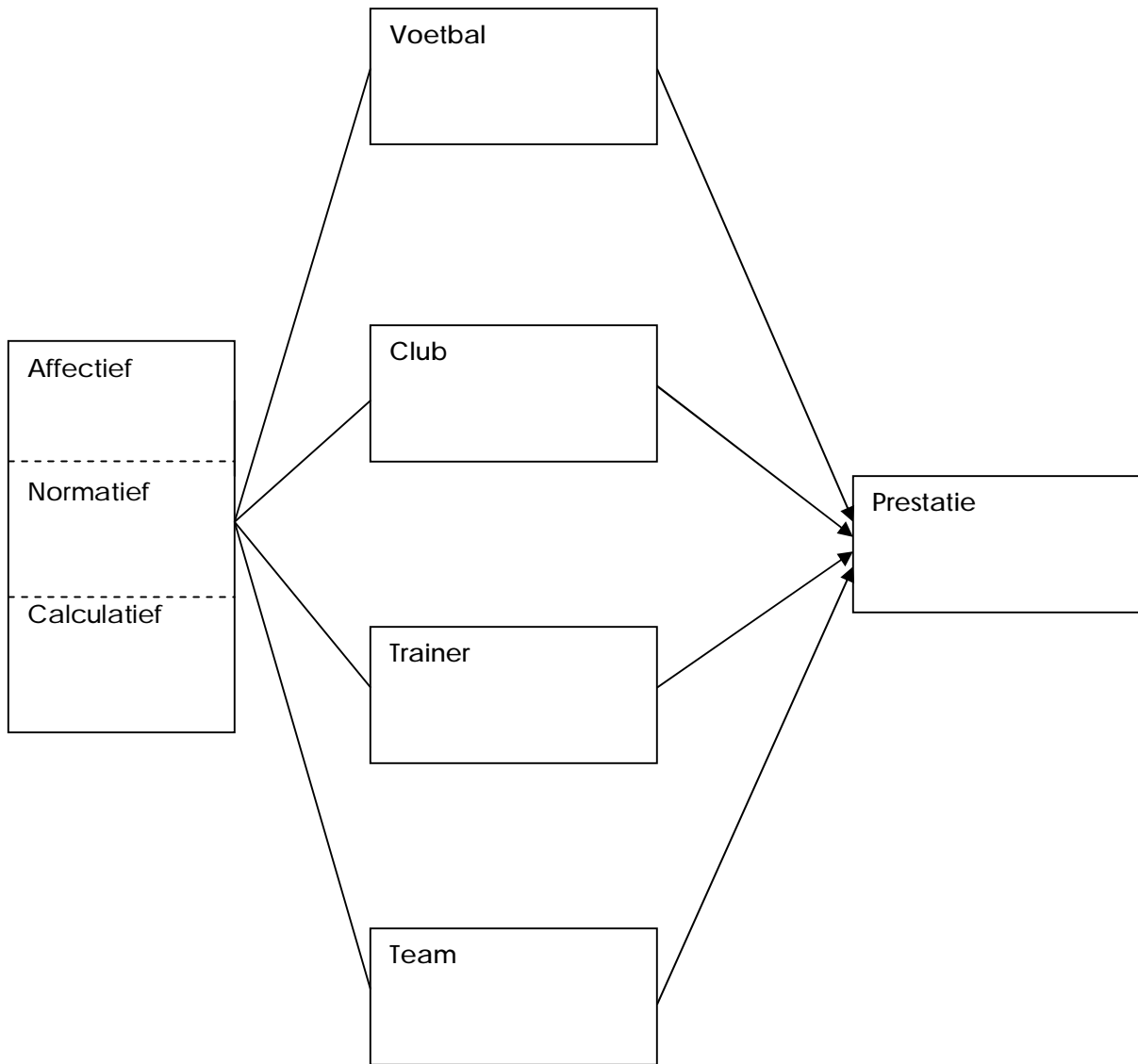


Fig. 3.5 Gevisualiseerd onderzoeksmodel B

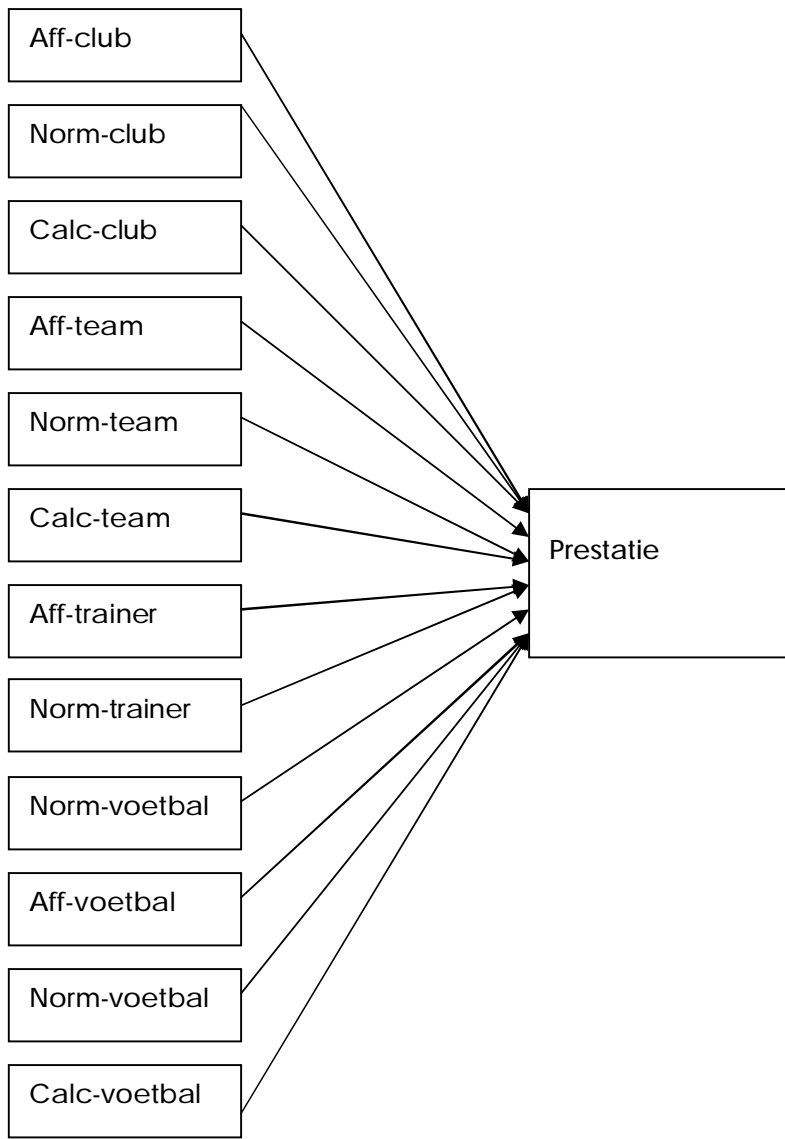


Fig. 3.6 Gevisualiseerd onderzoeksmodel C

4. VERWACHTINGEN

Zoals al eerder is gesteld, is de betrokkenheid van voetballers in grote lijnen te vergelijken met werknemersbetrokkenheid. Toch zullen er waarschijnlijk wel verschillen bestaan tussen de betrokkenheid van voetballers en werknemers. Daarom zullen de resultaten van onderzoeken bij commerciële ondernemingen deels wel en deels niet overeenkomen met de resultaten uit dit onderzoek, wat uiteraard ook naar voren komt in de verwachtingen die wij hebben van de uitkomsten.

Met betrekking tot de verschillende componenten van betrokkenheid verwachten wij in navolging van andere onderzoeken dat het affectieve component de meest bepalende component voor de betrokkenheid van voetballers zal zijn. Omdat het in ons onderzoek gaat om een non-profit organisatie, de voetbalclub, zullen de voetballers waarschijnlijk anders betrokken zijn dan werknemers van commerciële organisaties. Een normatieve betrokkenheid, waarbij vooral socialisatie en normen centraal staan lijkt in deze context minder van belang, evenals de calculatieve betrokkenheid, die gebaseerd is op gemaakte 'kosten' van de speler en de alternatieven die beschikbaar zijn. Omdat bij een voetbalclub de relatie onder andere gebaseerd is op vrijwilligheid en liefde voor de sport lijkt het ons het meest waarschijnlijk dat er een emotionele, dus affectieve, relatie aanwezig zal zijn.

Wat betreft de voornaamste focus voor betrokkenheid zijn onze verwachtingen minder duidelijk. Met oog op de theorieën van onder andere Lewin en Becker lijkt het het meest waarschijnlijk dat de focus gericht zal zijn op de meest proximale actor, dat in dit geval het team is of het voetbal zelf is. Ook blijkt uit de literatuur dat betrokkenheid bij de organisatie geen vereiste is voor gewenst gedrag en dat andere locale foci vaak belangrijker zijn omdat de werknemers hier meer zicht op hebben. Omdat de context van ons onderzoek anders is dan die van voorgaande onderzoeken, is het niet ondenkbaar dat een andere focus belangrijker zal zijn. Bij 1^e en 2^e elftallen van een voetbalclub is er vaak een snelle wisseling van trainers. Dit maakt het minder waarschijnlijk dat de trainer van een team een belangrijke betrokkenheidsfocus is van voetballers. Daarnaast is de doorloop van spelers binnen een selectie-elftal vaak ook hoog. In deze korte tijd zal er een minder grote band opgebouwd worden met de trainer en het team. We vinden het echter niet ondenkbaar dat de relatie tussen de betrokkenheid bij de organisatie, in dit geval de club, en prestatie overeen zal komen met resultaten uit vergelijkbaar onderzoek in de werknemersbetrokkenheid. Maar we achten het waarschijnlijk dat de focus voetbal in het algemeen de grootste relatie zal hebben met prestatie. Uiteraard zijn er spelers die de sport meer uitoefenen voor de gezelligheid dan voor de liefde voor de sport zelf, maar deze spelers spelen doorgaans in lagere elftallen. Het is moeilijk voor te stellen dat spelers van 1^e en 2^e elftallen die niet of weinig betrokken zijn met de sport zelf zich kunnen motiveren om zoveel energie in de sport te steken.

Zoals gesteld zijn we ook geïnteresseerd naar de invloed van de combinatie van componenten en foci van betrokkenheid. De verwachting die hiervoor geldt volgt logisch uit de vorige verwachtingen voor de foci en de componenten afzonderlijk: affectieve betrokkenheid bij de sport zelf zal het meest bepalend zijn voor de prestatie.

Samengevat volgen uit de verwachtingen de volgende hypothesen:

- 1.) Voor de prestatie van amateur-voetballers is vooral het affectieve component van betrokkenheid bepalend.
- 2.) Voor de prestatie van amateur-voetballers is de focus voetbal bepalend.
- 3.) Voor de prestatie van amateur-voetballers is met name de combinatie van het affectieve component van betrokkenheid bij de focus voetbal bepalend.

5. METHODOLOGIE

De eerder genoemde probleemstelling geeft weer waar wij ons in het onderzoek op zullen richten. In dit methodologische hoofdstuk zullen wij aangeven hoe wij de onderzoeksvragen gaan onderzoeken en waarom we dat op deze manier zullen doen. Hiertoe zijn eerst een aantal centrale begrippen uit het onderzoek enigszins geoperationaliseerd en zullen we definiëren wat deze begrippen exact omvatten.

5.1 Definities

Amateur-voetballers

Amateur voetballers zijn de onderzoekseenheden binnen het onderzoek. Onder deze noemer vallen personen die actief lid zijn van een amateur voetbalclub en bij een seniorenteam binnen die club voetballen. Een andere eis die wij stellen aan deze groep is dat ze geen, of een geringe, financiële vergoeding van hun club ontvangen voor hun diensten.

Betrokkenheid

Betrokkenheid is in ons onderzoek de onafhankelijke variabele en wordt in het onderzoek in navolging van Allen & Meyer als volgt gedefinieerd; "*Betrokkenheid is een kracht die een individu bindt tot een koers van actie en die van relevantie is tot een bepaald doel*"⁴².

Prestatie

Prestatie wordt gezien als het behalen van een bepaalde taak, of het nakomen van een verplichting. In dit onderzoek is het voetballen de bepaalde taak, waarbij de focus niet ligt op de individuele prestatie, maar op de prestatie van het team. De prestatie van het voetbalteam wordt dan gezien als positie van het desbetreffende team op de competitieranglijst.

5.2 Onafhankelijke variabele

De onafhankelijk variabele in dit onderzoek is betrokkenheid. Zoals vermeld richten wij ons specifiek op twee aspecten van betrokkenheid: de componenten en de foci.

Wij zijn vooral geïnteresseerd in of er verschil bestaat in het type betrokkenheid en de focus van betrokkenheid als er verschil is in prestatie.

Wat betreft het type betrokkenheid maken we een onderscheid tussen affectieve, calculatieve en normatieve betrokkenheid, wat betreft de foci maken we een onderscheid tussen betrokkenheid naar de club, het team, de trainer en naar voetbal in het algemeen.

Onafhankelijke variabele (X): 'Betrokkenheid'

'Vorm van betrokkenheid' (X¹)

Waarden: - Affectief
 - Calculatief
 - Normatief

'Focus van betrokkenheid' (X²)

Waarden: - Voetbal
 - Club
 - Team
 - Trainer

⁴² Meyer & Allen, 1991

5.3 Afhankelijke variabele

De afhankelijke variabele binnen het onderzoek is prestatie. Wat we willen onderzoeken is of een verschil in betrokkenheid leidt tot een verschil in prestatie, dus of er een relatie is tussen betrokkenheid en prestatie. De variabele is bivariaat en kan de waarden 'goede prestatie' of 'slechte prestatie' aannemen. Onder goede prestatie verstaan we een positie op de competitieranglijst van plaats 1 tot en met 4. Onder slechte prestatie verstaan we een positie op de ranglijst van plaats 9 tot en met 12 (ervan uitgaande dat er 12 teams deelnemen in één competitie).

Afhankelijke variabele (Y): 'Prestatie'

Waarden: - Goed
 - Slecht

5.4 Vragenlijst

Gezien de beperkte tijd die beschikbaar is voor een bacheloropdracht -en de omvang van het onderzoek die enigszins beperkt moet blijven- hebben we niet de mogelijkheid om zelf een meetschaal te construeren en te valideren. Hiertoe is de eerste versie van de vragenlijst tot stand gekomen door gedeeltes van bestaande vragenlijsten te selecteren en samen te voegen. Onze vragenlijst is samengesteld op basis van stellingen uit de gevalideerde vragenlijsten van Allen & Meyer in hun onderzoek naar betrokkenheid van werknemers in de verzorgingssector⁴³ en op de bestaande vragenlijst zoals die is opgesteld door Torka voor haar onderzoek naar betrokkenheid onder arbeiders in de metaalsector.⁴⁴

Deze eerste versie⁴⁵ bestond uit 72 stellingen waarop de respondenten door middel van een vijfpunts Likertschaal konden aangeven in hoeverre ze het eens danwel oneens waren met elk van de stellingen. Nadat de eerste versie van de survey door meer dan de vereiste 16 personen ingevuld en geretourneerd was, was het mogelijk de Cronbachs alpha's van de items te bepalen. Deze bleken echter niet te voldoen aan de eisen van een voldoende valide survey, aangezien meerdere Cronbachs alpha's lager dan de gewenste 0.70 waren (dit is in detail terug te vinden in tabel 5.1). Hiertoe hebben we besloten deze eerste survey te beschouwen als een test en de vragenlijst aan te passen om een verhoging van de validiteit te bewerkstelligen. De aanpassingen bestonden uit het wegnemen van een aantal stellingen met als doel de Cronbachs alpha's te verhogen⁴⁶.

Na het verwijderen van een aantal overbodige stellingen is de tweede versie⁴⁷ tot stand gekomen, bestaande uit 68 stellingen. In deze versie zijn, naast de stellingen (60), ook een aantal randvariabelen (8) toegevoegd waardoor er meer informatie beschikbaar komt achtergrond van de respondent. Na nadere inspectie bleek ook deze tweede versie toch niet te volstaan, gezien het feit dat een aantal stellingen niet direct toepasbaar bleken op ons onderwerp, betrokkenheid van amateur-voetballers. Deze stellingen zijn, met zo min mogelijk wijzigingen, toepasbaar gemaakt op ons onderzoek.

Een voorbeeld van de aanpassing van een van de stellingen:

⁴³ Meyer & Allen, 1993

⁴⁴ Torka, 2003

⁴⁵ Bijlage 1

⁴⁶ Bijlage 4

⁴⁷ Bijlage 2

Versie 2

Spelen bij NAAM CLUB levert mij meer op (zowel financieel als sociaal) dan bij een andere club mogelijk is.

Versie 3

Spelen bij NAAM CLUB geeft mij meer voldoening dan bij een andere club mogelijk is.

Een overzicht van de gewijzigde stellingen is terug te vinden in bijlage 4.

Naast het wijzigen van een aantal van de stellingen zijn er nogmaals een aantal stellingen verwijderd uit de vragenlijst om de Cronbachs alpha waarden te verhogen. Tevens zijn er nog een aantal randvariabelen toegevoegd aan de derde en definitieve versie van de vragenlijst. Deze derde versie⁴⁸ bestaat in totaal uit 57 stellingen en 13 vragen over de achtergrond van de respondent. In de definitieve versie kon wederom doormiddel van een vijfpunts Likert schaal aangegeven worden in hoeverre deze voor de respondent van toepassing was.

Foci	Item	Versie 1	Versie 2	Versie 3
Club	Affectief	0,154 (7 stellingen)	0,723 (5 stellingen)	0,793 (5 stellingen)
	Normatief	0,929 (8 stellingen)	0,858 (8 stellingen)	0,845 (7 stellingen)
	Calculatief	0,855 (13 stellingen)	0,279 (7 stellingen)	0,628 (6 stellingen)
Team	Affectief	0,733 (3 stellingen)	0,733 (3 stellingen)	0,904 (3 stellingen)
	Normatief	0,906 (5 stellingen)	0,906 (5 stellingen)	0,906 (5 stellingen)
	Calculatief	0,734 (4 stellingen)	0,418 (4 stellingen)	0,701 (4 stellingen)
Trainer	Affectief	0,893 (6 stellingen)	0,837 (6 stellingen)	0,848 (6 stellingen)
	Continu	0,782 (6 stellingen)	0,756 (6 stellingen)	0,787 (6 stellingen)
	Calculatief	0,848 (6 stellingen)	0,714 (6 stellingen)	0,701 (6 stellingen)
Voetbal	Affectief	0,658 (3 stellingen)	0,784 (2 stellingen)	0,819 (2 stellingen)
	Normatief	0,596 (6 stellingen)	0,658 (4 stellingen)	0,787 (4 stellingen)
	Calculatief	0,615 (5 stellingen)	0,718 (4 stellingen)	0,783 (4 stellingen)

Alpha 1: de alpha's van de oorspronkelijke survey

Alpha 2: de alpha's van de survey na verwijdering stellingen

Alpha 3: de alpha's van de survey na verwijdering stellingen en inhoudelijke veranderingen van stellingen

Tabel 5.1 Overzicht alpha's survey

5.5 Datacollectie

De surveys zijn in overleg met het bestuur van de clubs onder leden van de deelnemende teams verspreid om zo te komen tot onze dataverzameling. Om beïnvloeding van winst of verlies tijdens de training of de wedstrijd te voorkomen zijn de surveys zijn voor een training ingevuld en ingeleverd. De mogelijkheid was aanwezig om de survey anoniem in te vullen en in een blanco envelop te retourneren, dit is ook duidelijk gecommuniceerd met de respondenten. Wanneer

⁴⁸ Bijlage 3

men geïnteresseerd was in de resultaten van het onderzoek bestond de mogelijkheid een emailadres op te geven waarnaar deze na afronding van het onderzoek verstuurd zullen worden.

5.6 Statistische verwerking

Om te bepalen welke relatie er bestaat tussen betrokkenheid en prestatie hebben we gebruik gemaakt van een binaire logistische regressie analyse met behulp van het computerprogramma SPSS 12.0.1. Een meervoudige lineaire regressie is niet mogelijk omdat de respondenten geselecteerd zijn op de afhankelijke variabele, prestatie, die slechts twee waarden aan kan nemen.

5.7 Beperkingen

Omdat een bacheloropdracht slechts beperkte mogelijkheden met zich meeneemt, onder andere qua tijd, is het voor ons onmogelijk om via een longitudinale studie de causaliteit te bepalen. Het is dus niet mogelijk om weer te geven of de prestatie inderdaad door betrokkenheid wordt beïnvloed. Het zou namelijk tevens mogelijk kunnen zijn dat er omgekeerde relatie bestaat en wel zo dat de betrokkenheid wordt beïnvloed door de prestatie. Wij beperken ons hier dus tot een cross-sectionele studie om slechts de aanwezigheid van een eventuele relatie tussen prestatie en betrokkenheid te kunnen onderzoeken en niet om uit spraken te kunnen doen over de richting van dit verband. Zoals al eerder gesteld verwachten wij op basis van de literatuur echter wel dat wanneer er een relatie gevonden is, de prestatie hoogst waarschijnlijk beïnvloed wordt door de betrokkenheid.

Een volgend punt binnen ons onderzoek waarmee we rekening moeten houden bij het interpreteren van de resultaten is dat het afnemen van de vragenlijst achteraf heeft plaatsgevonden. Hierdoor kan het zo zijn dat de betrokkenheid van de spelers beïnvloed is door hun resultaten; dat goed presterende spelers dus meer betrokkenheid tonen dan slecht presterende spelers. Uit de literatuur blijkt dat de relatie omgekeerd is, maar toch lijkt het niet geheel onwaarschijnlijk dat de prestatie ook van invloed is op de betrokkenheid. Dit zou eventueel in een longitudinaal vervolgonderzoek bekeken kunnen worden.

Een andere beperking binnen dit onderzoek is de selectiewijze van de respondenten, wat in dit geval ook zijn grondslag vindt in de tijd die beschikbaar is voor een bacheloropdracht en de omvang die enigszins beperkt moet blijven. Om deze reden hebben wij alleen teams geselecteerd die ofwel goed presteerden ten tijde van de winterstop ofwel teams die slecht presteerden. Wanneer binnen een onderzoek de respondenten geselecteerd worden op de afhankelijke variabele kan dit gevolgen hebben voor de validiteit van het onderzoek en kan dit een bias in de resultaten opleveren. De vraag is hoe ernstig de gevolgen hiervan zijn voor de validiteit van het onderzoek.

Aangezien prestatie de centrale variabele is die we willen verklaren, treedt er in ieder geval een vertekening op van de afhankelijke variabele. Er zal hoogstwaarschijnlijk niet de meest extreme vertekening optreden, omdat er toch enigszins variatie mogelijk blijft in de afhankelijke variabele (goede en slechte prestatie). Volgens King, Keohane & Verba (1994) zullen in een dergelijke situatie bij een *kwantitatief* onderzoek de onderzoeksuitkomsten verder van nul liggen dan de in werkelijkheid het geval is: er is sprake van overschatting. Bij een *kwantitatief* onderzoek daarentegen zal de selectievertekening ertoe leiden dat de effecten die worden gevonden de werkelijke situatie onderschatten.

Binnen dit onderzoek zal de selectieprocedure zoals deze is toegepast leiden tot een lichtelijk vertekend, afgezwakt, beeld van de resultaten. Mochten er interessante uitkomsten naar voren komen aan de hand van de analyse, dan is het zeer waarschijnlijk dat de effecten in werkelijkheid sterker zijn dan in ons onderzoek wordt aangegeven. Hier ligt dat een uitstekende mogelijkheid om dit verder te onderzoeken in een (longitudinaal) vervolgonderzoek waarin wel rekening wordt gehouden met selectie op de afhankelijke variabele.

Hieraan verwant is er een andere beperking die ook te maken heeft met selectie, maar die wordt veroorzaakt door selectie van clubs binnen dezelfde regio. Er wordt uitsluitend gebruik gemaakt van clubs uit het oosten des lands. Dit neemt met zich mee dat de geselecteerde respondenten naar alle waarschijnlijkheid geen juiste weergave zijn van alle amateur-voetballers in het hele land. Dit zal duidelijk worden in de persoonskenmerken waarmee het volgende hoofdstuk wordt ingeleid. Met name opvallend en waarschijnlijk afwijkend is het relatief hoge opleidingsniveau (wat niet perse veroorzaakt wordt door de regionale steekproeftrekking, maar niettemin toch interessant is en zorgt voor een verminderde generaliseerbaarheid) en de afwezigheid van allochtone respondenten.

Een beperking, zoals eerder al aangegeven, die door de beschikbare tijd wordt veroorzaakt, is het opstellen van een goede meetschaal. Omdat wij niet over voldoende tijd beschikken, hebben we gebruik gemaakt van bestaande schalen om de foci en componenten van betrokkenheid te meten. Deze schalen zijn echter voornamelijk gericht op werknemersbetrokkenheid en zodoende niet direct toepasbaar op amateur-voetballers, wat met zich mee brengt dat dit af doet aan de validiteit van het onderzoek. Dit hebben we geprobeerd in te perken door de bestaande schalen met zo min mogelijk wijzigingen toepasbaar te maken voor ons onderzoek, zodat de validiteit van het onderzoek (grotendeels) gewaarborgd wordt.

5.8 Non- respons

Non respons bedreigt de representativiteit van gegevens (Dijkstra & Smit, 1999, p. 45). Het is in dit onderzoek denkbaar dat personen die minder betrokken zijn, een verminderde behoefte hebben de vragenlijst in te vullen met als gevolg dat er een overschatting kan optreden van de mate van betrokkenheid van amateurvoetballers. Zodoende zijn er een aantal maatregelen genomen om de respons te verhogen. Deze maatregelen zijn deels afgeleid van de 'Total Design Method' ontwikkeld door Dillman (1978)

In de eerste plaats is er bij de vragenlijst een begeleidende brief aanwezig. In deze brief wordt weergegeven door wie het onderzoek uitgevoerd wordt, wat het belang en doel van het onderzoek is en hoeveel tijd het invullen van de vragenlijst in beslag neemt. Tevens wordt in de brief vertrouwelijk omgang met gegevens en anonimiteit gegarandeerd. Ook wordt aangegeven dat er een mogelijkheid is om de resultaten van het onderzoek per e-mail te ontvangen. Tenslotte wordt in de begeleidende brief door middel van een voorbeeld uitgelegd op welke wijze de vragenlijst ingevuld dient te worden.

Ten tweede is er aandacht besteed aan de vormgeving van de vragenlijst. Het voorblad is dusdanig opgesteld dat het direct duidelijk is dat de vragenlijst betrekking heeft op voetbal. Bovendien is getracht uit te stralen dat de vragenlijst voor eenieder toegankelijk en eenvoudig in te vullen is.

De derde maatregel heeft betrekking op de inhoud en opbouw van de vragenlijst. De vragen zijn voor de respondent zo duidelijk mogelijk opgesteld, waarbij de antwoordmogelijkheden bij de vraag aansluiten. De vragenlijst is in vijf delen opgebouwd. In het eerste deel wordt gevraagd naar persoonlijke kenmerken. In de overige vier delen worden de verschillende foci behandeld. Binnen de foci is er een indeling gemaakt naar component, al zullen de meeste respondenten dat onderscheid niet merken.

Om de non respons te verlagen en de snelheid van het verkrijgen van de gegevens te bevorderen, is er voor gekozen de vragenlijsten niet te versturen, maar voor de training van het team te laten invullen. Op deze wijze is de kans dat iedereen die de vragenlijst ontvangt hem ook daadwerkelijk invult het grootst. Bovendien worden de ingevulde vragenlijst met zekerheid geretourneerd. Omdat we verwachten dat de spelers die aanwezig zijn bij de training de vragenlijsten zullen invullen en retourneren, gebruiken we geen vervolgmaatregelen zoals een herinneringsbrief.

6. RESULTATEN

In dit hoofdstuk zullen we de resultaten van de statistische verwerkingen en analyses bespreken. Daarbij zal er in paragraaf 6.1 eerst de respons besproken worden. In paragraaf 6.2 zal er aandacht zijn voor de persoonskenmerken van de respondenten. Vervolgens zullen in paragraaf 6.3 de relaties tussen de foci en componenten enerzijds en de prestatie anderzijds behandeld worden.

6.1 Non-Respons

Na het maken van de afspraken met de leiding van de teams waarbij de vragenlijsten zijn afgenomen, kwam het totaal aan in te vullen vragenlijsten op 89. Doordat 17 spelers niet bij de trainingen waarvoor de lijsten werden ingevuld aanwezig waren, hebben we uiteindelijk 72 vragenlijsten uitgedeeld. Deze 72 vragenlijsten zijn allen ingevuld geretourneerd.

In alle geretourneerde vragenlijsten kwam het in totaal zeven keer voor dat er geen antwoord gegeven was op één van de stellingen. Om dit probleem op te lossen hebben we bekeken hoe de respondent de andere stellingen binnen dit item beoordeelde en hiervan het gemiddelde genomen. Dit gemiddelde hebben we als score genomen op de onbeantwoorde vraag. Door op deze manier om te gaan met non-respons wordt de kans op vertekening van de antwoorden geminimaliseerd en zal het slechts in beperkte mate afdoen aan de validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek.

6.2 Persoonskenmerken

In totaal hebben 72 respondenten de vragenlijsten ingevuld. Al deze respondenten waren van het mannelijke geslacht. De leeftijd varieert van 18 tot en met 38 jaar met een gemiddelde van 24 jaar. In de onderzochte elftallen spelen dus relatief jonge senioren. De gemiddelde leeftijd is wel verschillend bij de onderzochte clubs. Zo ligt de gemiddelde leeftijd bij club 2 bijvoorbeeld aanzienlijk hoger (29) dan bij club 1 (21).

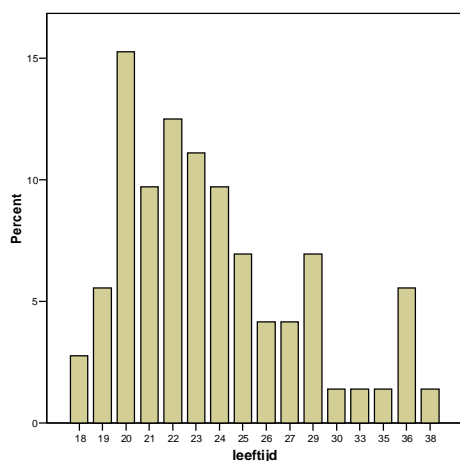


Fig. 6.1 Leeftijd van respondenten

Club	Mean	N	Std. Deviation
1	21,4	8	1,3
2	29,2	10	6,3
3	23,0	7	5,7
4	22,3	11	4,7
5	26,7	9	5,1
6	22,5	15	3,0
7	24,3	12	2,2
Total	24,1	72	4,8

Tabel 6.1 Gemiddelde leeftijden per club

De meeste van de respondenten zijn alleenstaand (61%). 29% Van de respondenten is samenwonend en 10% gehuwd. Alle spelers hebben een Nederlandse nationaliteit. Twee spelers

hebben één of twee ouders met een buitenlandse nationaliteit.

In het dagelijkse leven is 45,8% van de respondenten studierend en 54,2% werkend. De opleidingen van de voetballers variëren. Het percentage spelers met een afgeronde HBO diploma is het grootst (36,1%). Het percentage spelers met een afgeronde Havo opleiding is 20,8%. Gezien de leeftijden van de spelers is het te verwachten dat een gedeelte van deze groep nog wel bezig is met het Vwo of een HBO-opleiding. Opvallend is dat geen enkele speler in het onderzoek een afgeronde WO-opleiding heeft.

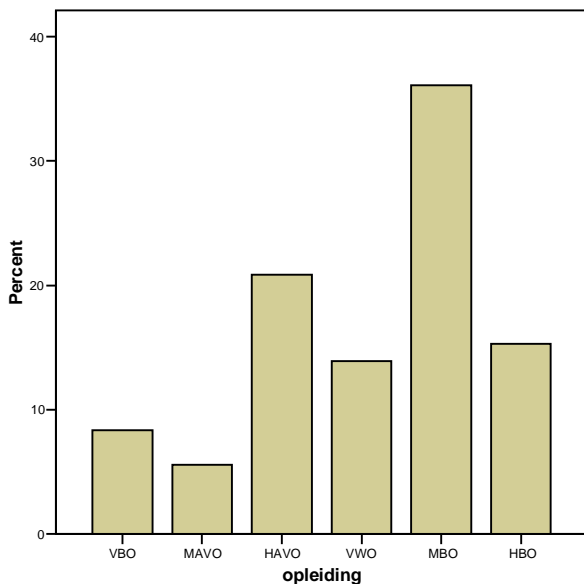


Fig. 6.2 Opleiding van respondenten

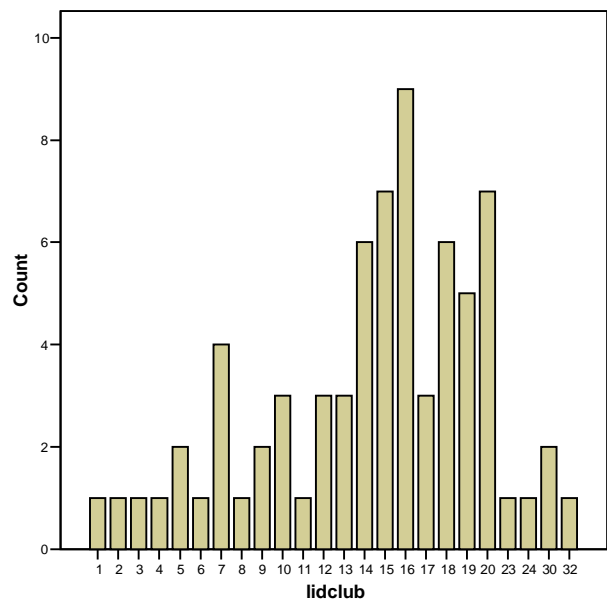


Fig. 6.3 Aantal jaren lid van de club

De meeste spelers zijn tussen de 14 en 20 jaar lid van een club. Dit zijn de spelers die als f-pupil op 5- of 6-jarige leeftijd zijn begonnen met voetbal en constant bij dezelfde club zijn gebleven. Een kleine groep spelers speelt nog maar één of een paar jaar bij de club.

Eerder zagen we dat de respondenten relatief jonge senioren zijn. Dit zien we ook terug in het aantal jaren dat de respondenten lid van het team zijn. 43% Van de spelers speelt pas 1 of 2 jaar in het team. Het blijkt dat er niet veel spelers zijn die een groot aantal jaren in hetzelfde eerste of tweede elftal spelen.

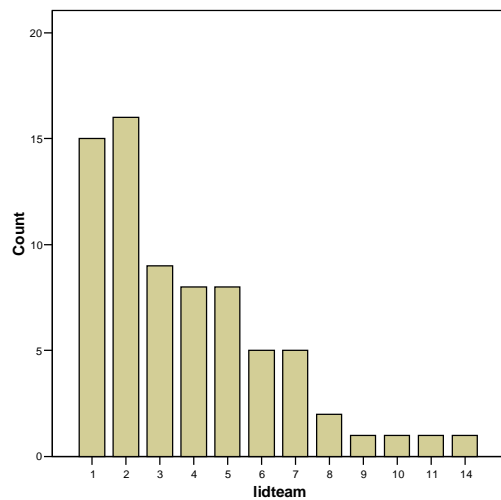


Fig. 6.4 Aantal jaren lid van het team

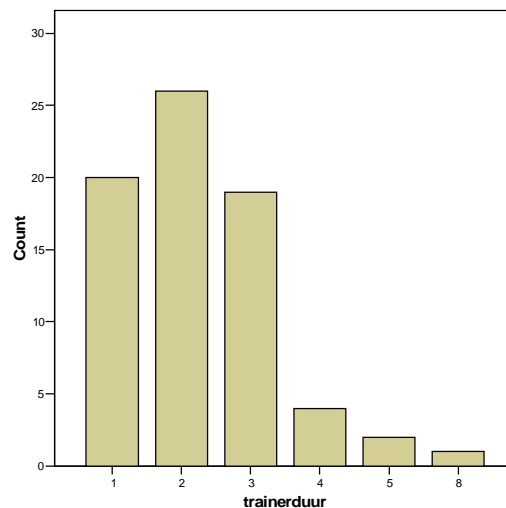


Fig. 6.5 Aantal jaren onder huidige Trainer

De meeste respondenten spelen 1 tot 3 jaar onder dezelfde trainer (90,3%). Een zeer kleine groep speelt al langer onder dezelfde trainer. Dit heeft ten eerste te maken met het feit dat een grote groep respondenten nog niet heel lang in het huidige team speelt. Daarnaast ziet men vaak met name in eerste elftallen een snelle wisseling van trainers.

43,1 % Van de spelers verricht naast het voetballen ook andere activiteiten bij de club. 52,2 % heeft ook familieleden die bij dezelfde club lid is. 40,3% Van de respondenten heeft een familielid dat activiteiten bij de club verricht. 30,6% Van de spelers doet naast voetbal ook aan een andere sport of aan andere sporten.

6.3 Relaties tussen betrokkenheid en prestatie

In paragraaf 3.5 zijn drie onderzoeksvragen geformuleerd:

- (A) Welke componenten van betrokkenheid zijn vooral bepalend voor prestatie bij amateur-voetballers?
- (B) Welke foci van betrokkenheid zijn vooral bepalend voor prestatie bij amateur-voetballers?
- (C) Welke combinaties van betrokkenheid (component en focus) zijn vooral bepalend voor prestatie bij amateur-voetballers?

Bij elk van de drie onderzoeksvragen hoort een apart onderzoeksmodel. In dit hoofdstuk worden de relaties tussen de verschillende variabelen bekeken voor de opgestelde modellen.

6.3.1 Onderzoeksmodel A: Componenten van betrokkenheid

In onderzoeksmodel A staan de relaties tussen de verschillende componenten van betrokkenheid en prestatie centraal. Door middel van een binaire logistische regressieanalyse is het opgestelde model getest. In onderstaande tabel worden de resultaten van deze test weergegeven.

Component	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp (B)
Affectief	1,297	3,387	0,147	1	0,702	3,660
Normatief	-4,464	2,982	2,240	1	0,134	0,012
Calculatief	0,568	2,959	0,037	1	0,848	1,764
Constant	1,311	2,065	0,403	1	0,525	3,711

Nagelkerke R Square : 0,051

Tabel 6.2 Resultaat binaire regressieanalyse van onderzoeksmodel A

Het statistische model dat aan de hand van de binaire regressieanalyse kan worden opgesteld ziet er als volgt uit:

$$\text{Prestatie} = 1,311 + 1,297 \cdot \text{Affectief} - 4,464 \cdot \text{Normatief} + 0,568 \cdot \text{Calculatief}$$

(3,387)
(2,982)
(2,959)

Nagelkerke $R^2 = 0,051$

Zoals uit deze analyse blijkt, bestaan er geen significante relaties tussen *affectieve* ($p=0,702$), *normatieve* ($p=0,134$), en *calculatieve* ($p=0,848$) betrokkenheid enerzijds en de afhankelijke variabele *prestatie* anderzijds ($\alpha=0,05$).

Geen van de verklarende variabelen is dus een significante voorspeller voor prestatie.

De variantie die verklaard wordt door dit model is 5.1%, wat een relatief laag percentage is. Dit wil zeggen dat 5,1 % van de spreiding in prestatie verklaard kan worden door de onafhankelijke variabelen. Dit is hier in principe verder niet van toepassing omdat de afzonderlijke bijdragen van de variabelen niet significant zijn. Kortom, er is geen relatie gevonden tussen de verschillende componenten van betrokkenheid en prestatie. In de conclusie zullen we hierop terugkomen.

6.3.2 Onderzoeksmodel B: Foci van betrokkenheid

In onderzoeksmodel B staan de relaties tussen de verschillende foci van betrokkenheid en prestatie centraal. Door middel van een binaire logistische regressieanalyse is het opgestelde model getest. In onderstaande tabel worden de resultaten van deze test weergegeven.

Foci	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Club	5,305	3,136	2,862	1	0,091	201,259
Team	-7,631	3,286	5,393	1	0,020	0,000
Trainer	-4,680	2,325	4,051	1	0,044	0,009
Voetbal	8,946	3,632	6,066	1	0,014	7676,371
Constant	-3,287	2,772	1,407	1	0,236	0,037

Nagelkerke R Square: 0,302

Tabel 6.3 Resultaat binaire regressieanalyse van onderzoeksmodel B

Het statistische model dat aan de hand van de binaire regressieanalyse kan worden opgesteld ziet er als volgt uit:

$$\text{Prestatie} = -3.287 + 5,305 \cdot \text{Club} - 7,631 \cdot \text{Team} - 4,680 \cdot \text{Trainer} + 8,946 \cdot \text{Voetbal}$$

(3,136)
(3,286)
(2,325)
(3.632)

Nagelkerke $R^2 = 0,302$

Zoals uit deze analyse blijkt bestaan er significante relaties tussen de verklarende variabelen *team* ($p=0,02$), *trainer* ($p=0,044$) en *voetbal* ($p=0,014$) enerzijds en de *prestatie* anderzijds. De relatie tussen de verklarende variabele *club* en de afhankelijke variabele *prestatie* is niet significant aantoonbaar ($\alpha=0,05$).

De β -waarde $-7,631$ die bij de variabele *team* hoort, betekent dat wanneer de score op betrokkenheid naar het team met 1 eenheid toeneemt, de prestatie met 7,631 eenheden zal afnemen (bij het constant blijven van de andere verklarende variabelen). Op eenzelfde wijze kunnen de β -waarden $-4,680$ (betrokkenheid naar de trainer) en $8,946$ (betrokkenheid naar voetbal) worden geïnterpreteerd. Let wel dat er in het laatste geval sprake is van een positieve significante relatie, in tegenstelling tot de andere relaties. Wanneer betrokkenheid naar het team of naar de trainer toeneemt, daalt de prestatie. Dit is een zeer merkwaardig resultaat en dit zullen we in de conclusie verder bespreken.

De verklarende variabele *team*, *trainer* en *voetbal* zijn dus significante voorspellers voor prestatie.

30,2 % Van de spreiding in prestatie wordt volgende wordt verklaard door de onafhankelijke variabelen in dit model. Deze relatief hoge waarde maakt dat het een behoorlijk robuust model is.

6.3.3 Onderzoeksmodel C: Afzonderlijke variabelen

Omdat in vrijwel alle onderzoeken naar betrokkenheid geconcludeerd wordt dat het affectieve component de meest bepalend is, valt het op dat er in dit onderzoek geen relatie zou bestaan tussen die affectieve component en de prestatie. Het is daarom interessant te achterhalen of bijvoorbeeld de affectieve betrokkenheid bij één of meer van de foci een vertekend beeld geeft van de affectieve betrokkenheid waarbij deze toespitsing niet is gemaakt. Zodoende is er tevens een binaire regressieanalyse uitgevoerd op onderzoeksmodel C. In onderstaande tabel worden de resultaten van deze test weergegeven.

Betrokkenheid	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp (B)
Affclub	8,903	4,563	3,807	1	,051	7341,013
Normclub	-2,105	2,621	0,645	1	,422	,122
Calcclub	2,994	2,762	1,175	1	,278	19,969
Affteam	0,809	2,828	0,082	1	,775	2,247
Normteam	-3,189	2,659	1,439	1	,230	0,041
Calcteam	-6,859	2,623	6,838	1	,009	0,001
Afftrainer	-7,158	2,977	5,783	1	,016	0,001
Normtrainer	-0,820	2,520	0,106	1	,745	0,440
Calctrainer	-0,261	1,872	0,019	1	,889	0,770
Affvoetbal	10,447	4,254	6,031	1	,014	34430,631
Normvoetbal	0,385	3,480	0,012	1	,912	1,469
Calcvoetbal	4,265	2,290	3,469	1	,063	71,156
Constant	-11,251	5,057	4,951	1	,026	0,000

Nagelkerke R Square: ,546

Tabel 6.4 Resultaat binaire regressieanalyse van onderzoeksmodel C

Het statistische model dat aan de hand van de binaire regressieanalyse kan worden opgesteld ziet er als volgt uit:

$$\begin{aligned}
 \text{Prestatie} = & -11,251 + 8,903 \cdot \text{Affclub} - 2,105 \cdot \text{Normclub} + 2,994 \cdot \text{Calcclub} + 0,809 \cdot \text{Affteam} \\
 & \quad (4,563) \quad (2,621) \quad (2,762) \quad (2,828) \\
 & -3,189 \cdot \text{Normteam} - 6,859 \cdot \text{Calcteam} - 7,158 \cdot \text{Afftrainer} - 0,820 \cdot \text{Normtrainer} - 0,261 \cdot \text{Calctrainer} + \\
 & \quad (2,659) \quad (2,623) \quad (2,997) \quad (2,520) \quad (1,872) \\
 & 10,447 \cdot \text{Affvoetbal} + 0,385 \cdot \text{Normvoetbal} + 4,265 \cdot \text{Calcvoetbal} \\
 & \quad (4,245) \quad (3,480) \quad (2,290)
 \end{aligned}$$

Nagelkerke $R^2 = 0,546$

Uit deze analyse blijkt dat er significante relaties bestaan tussen de *calculatieve betrokkenheid naar het team* en de *prestatie* ($p=0,009$), de *affectieve betrokkenheid naar de trainer* en *prestatie* ($p=0,016$) en tenslotte de *affectieve betrokkenheid naar voetbal* en *prestatie* ($p=0,014$). De β -waarde $-6,859$ die hoort bij *calculatieve betrokkenheid naar het team* wil zeggen dat wanneer *calculatieve betrokkenheid naar het team* met 1 eenheid toeneemt, de *prestatie* met $6,859$ eenheden af zal nemen (bij het gelijk blijven van de andere verklarende variabelen). De β -waarde van $-7,158$ die hoort bij *affectieve betrokkenheid naar de trainer* en de β -waarde van $10,447$ die hoort bij *affectieve betrokkenheid naar voetbal* kunnen op analoge wijze geïnterpreteerd worden. Let wel er bij de laatstgenoemde sprake is van een positieve significante relatie, waar er bij de anderen sprake is van een negatieve significante relatie. Ook hier is het opvallend dat *betrokkenheid naar de trainer* weer leidt tot een verminderde *prestatie*. Dit is wel in overeenstemming met de bevindingen uit model B, maar tegenstrijdig met bestaande literatuur. Hierover meer in de conclusies.

De relatie tussen de *affectieve betrokkenheid bij de club* en de *prestatie* is net niet significant te noemen ($p=0,051$). Deze *betrokkenheid* heeft echter wel een behoorlijk positieve invloed op de uiteindelijk *prestatie* ($\beta= 8,903$) in vergelijking met de andere onderdelen van *betrokkenheid* in dit onderzoek.

De afhankelijke variabelen *calculatieve betrokkenheid naar het team*, *affectieve betrokkenheid naar de trainer* en *affectieve betrokkenheid naar voetbal* zijn in dit model de significante voorspellers van *prestatie*.

Een groot deel van de variantie kan worden verklaard door dit model (54,6%). Het is dus een erg sterk model dat met weinig variabelen een groot deel van de spreiding binnen *prestatie* kan verklaren.

Dit statistische model kan zodanig herschreven worden dat alleen de significante waarden gebruikt worden:

$$\begin{aligned}
 \text{Prestatie} = & -11,251 - 6,859 \cdot \text{Calcteam} - 7,158 \cdot \text{Afftrainer} + 10,447 \cdot \text{Affvoetbal} \\
 & \quad (2,623) \quad (2,997) \quad (4,245)
 \end{aligned}$$

Nagelkerke $R^2 = 0,546$

Uit deze toespitsing blijkt dat de totale *affectieve betrokkenheid* inderdaad geen invloed lijkt te hebben omdat de relaties tussen de *affectieve betrokkenheid* bij de verschillende foci en de *prestatie* verschillende kanten opwerken. De *prestatie* wordt dus positief beïnvloed door de

affectieve betrokkenheid naar voetbal en in mindere mate door de *affectieve betrokkenheid naar de club*. De prestatie wordt negatief beïnvloed door de *affectieve betrokkenheid naar de trainer*.

Wat betreft de overige onderdelen van betrokkenheid zien we niet veel opvallende resultaten in vergelijking tot de analyse op model A en B. We kunnen slechts aanhalen dat hoewel uit de analyse van model A bleek dat er geen relatie bestond tussen het *calculatieve* component van betrokkenheid en de *prestatie*, de *calculatieve* betrokkenheid bij het *team* echter wel van belang is. *Calculatieve* betrokkenheid bij het *team* zal de *prestatie* namelijk in negatieve zin beïnvloeden.

7. CONCLUSIE

7.1 Inleiding

Betrokkenheid is een thema dat de laatste decennia steeds meer onder de aandacht is gekomen en waar menig wetenschapper zich in heeft verdiept. Reden hiervoor is dat het commerciële succes van een bedrijf staat of valt bij de betrokkenheid van het personeel. Maar hoe zit dit in andere sectoren? Is het zo dat een amateur-voetbalteam met een hoge betrokkenheid beter presteert dan een team met lage betrokkenheid? Dit is de vraag die centraal staat.

Hieronder zullen we de uitkomsten van het onderzoek presenteren en nader toelichten waarna aanbevelingen gemaakt zullen worden voor verder onderzoek naar dit thema.

7.2 Uitkomsten van het onderzoek

Het onderzoek bestaat uit drie verschillende delen, die we hier ook in eerste instantie afzonderlijk zullen behandelen

Model A

Het eerste deel had betrekking op de relatie tussen prestatie en de componenten van betrokkenheid. Na een uitvoerig literatuuronderzoek is er voor voor dit de volgende hypothese opgesteld:

Voor de prestatie van amateur-voetballers is vooral het affectieve component van betrokkenheid bepalend.

Statistische toetsing en analyse levert het volgende model op:

$$\text{Prestatie} = 1,311 + 1,297 \cdot \text{Affectief} - 4,464 \cdot \text{Normatief} + 0,568 \cdot \text{Calculatief}$$

(3,387) (2,982) (2,959)

$$\text{Nagelkerke } R^2 = 0,051$$

Uit de analyse blijkt dat geen statistische relatie tussen het affectieve component ($p=0,702$) en prestatie aanwezig is. Sterker nog: geen van de componenten blijkt gerelateerd te zijn aan prestatie (normatief ($p=0,134$), calculatief ($p=0,848$)).

De hypothese zoals deze is opgesteld kan dus worden verworpen: er is geen relatie tussen affectieve betrokkenheid en prestatie.

De afwezigheid van deze relatie zou verklaard kunnen worden door het feit dat onze onderzoekspopulatie vooral bestond uit selectiespelers. Deze personen spelen op relatief hoog niveau en hechten niet perse veel waarde aan een emotionele band bij het team of de club omdat het vaak zo is dat selectiespelers slechts voor korte periodes bij een bepaalde club spelen. Als er tevens lager spelende teams mee waren genomen in het onderzoek zou dit wellicht wel een significante relatie op kunnen leveren

Zoals gezegd is er ook geen significante relatie tussen normatieve betrokkenheid en prestatie gevonden. Er moet wel vermeld worden dat de relatie tussen normatieve betrokkenheid en prestatie, hoewel niet significant, duidelijk de sterkste is van de drie. Het gaat hier om een negatief verband tussen beide variabelen. Dit valt ook logisch te verklaren: wanneer iemand

betrokken is omdat dit van hem verwacht wordt en als het ware moet volgens de regels, levert dit niet de intrinsieke motivatie die nodig is om een goede prestaties te leveren.

De verwachting die wij hadden met betrekking tot het calculatieve component was dat deze weinig invloed zou hebben. Dit komt ook naar voren uit de statistische analyse: er wordt geen significante relatie gevonden. Dit kan wederom worden verklaard door het feit dat respondenten voornamelijk selectiespelers waren. Selectiespelers hebben, hoewel ze in veel gevallen offers gemaakt hebben om in een team te spelen, toch de alternatieven om bij andere clubs te spelen. Dit maakt dat ze minder calculatief betrokken raken bij clubs en dit ook niet zal leiden tot een goede prestatie.

Model B

Het tweede deel van het onderzoek richtte zich op de relatie tussen de foci van betrokkenheid en prestatie. Hier werd de volgende hypothese bij opgesteld:

Voor de prestatie van amateur-voetballers is de focus voetbal bepalend.

Statistische toetsing en analyse levert het volgende model op:

$$\text{Prestatie} = -3.287 + 5,305*\text{Club} - 7,631*\text{Team} - 4,680*\text{Trainer} + 8,946*\text{Voetbal}$$

(3,136) (3,286) (2,325) (3.632)

$$\text{Nagelkerke } R^2 = 0,302$$

Zoals uit deze analyse blijkt bestaan er significante relaties tussen de foci team ($p=0,020$), trainer ($p=0,044$) en voetbal ($p=0,014$) enerzijds en de prestatie anderzijds. De relatie tussen betrokkenheid naar de club en de prestatie is niet significant ($p=0,091$).

De hypothese kan dus worden aangenomen en zelf worden uitgebreid, want naast voetbal zijn de foci team en trainer ook van invloed op prestatie. Betrokkenheid naar voetbal blijkt, van de 3 componenten, wel het meest invloed te hebben op prestatie.

Het klinkt logisch dat wanneer iemand meer betrokken is bij het spelen van voetbal de prestatie ook zal toenemen. Iemand die zich hierop focust en dus veel traint en het belangrijk vindt om goed te spelen, zal hierdoor beter kunnen presteren.

Maar waarom is er een negatieve relatie tussen betrokkenheid naar team en trainer en prestatie? In eerste instantie was het onze verwachting in beide gevallen een positieve relatie te vinden. Wanneer iemand erg betrokken is naar het team zal hij bereid zijn extra in te zetten in belang van het team en zo tot een goede prestatie te komen, zo was de gedachte. Dit blijkt niet het geval, het tegenovergestelde is zelfs waar! Dit zou kunnen komen doordat een hoge betrokkenheid bij het team kan leiden tot groepsdruk en groepsdenken. Men durft niet tegen de mening van de groep in te gaan of kitiek te leveren op de speelwijze van andere personen of het team als geheel of men ziet bestaande probleempunten simpelweg niet. Een zelfde verklaring zou gegeven kunnen voor de negatieve relatie tussen betrokkenheid naar trainer en prestatie: een te informele relatie met de trainer kan ertoe leiden het voor de trainer moeilijker wordt commentaar te leveren op spelers, dat spelers zich minder aantrekken van de trainer, wat uiteindelijk resulteert in een verminderde prestatie. Omdat het onderzoek zich alleen heeft gericht op selectiespelers kan dit nog enigszins genuanceerd worden. In beginsel is het uiteraard niet verkeerd dat een trainer een persoonlijke danwel vriendschappelijke band heeft met zijn spelers. Als we bijvoorbeeld kijken naar het Nederlandse betaald voetbal zijn er, zowel in het verleden als in het heden, tal van succesvolle trainers aan te wijzen die een vriendschappelijke band hadden met hun spelers. De nuance ligt hier in het feit dat er, naast de vriendschappelijke relatie, ook een bepaalde hiërarchie in de relatie moet bestaan. Het is waarschijnlijk zelfs wenselijk dat er een persoonlijke band aanwezig is tussen beiden, zolang er daarnaast ook sprake is van een gezagsrelatie. Wanneer de relatie uitsluitend vriendschappelijk is, draait om gezelligheid en vrolijkheid, in die gevallen zal er een negatieve invloed op prestatie ontstaan.

Model C

Het derde en laatste deel van het onderzoek ging in op combinaties tussen foci en componenten van betrokkenheid en hun relatie met prestatie. Hier werd de volgende hypothese opgesteld:

Voor de prestatie van amateur-voetballers is met name de combinatie van het affectieve component van betrokkenheid bij de focus voetbal bepalend.

Statistische toetsing en analyse leverde het volgende model op (voor het model waar ook de niet significante variabelen zijn opgenomen, zie resultaten hoofdstuk):

$$\text{Prestatie} = - 11.251 - 6,859 \cdot \text{Calcteam} - 7,158 \cdot \text{Afftrainer} + 10,447 \cdot \text{Affvoetbal}$$

(2,623) (2,997) (4,245)

$$\text{Nagelkerke } R^2 = 0,546$$

Naast, zoals verwacht, affectieve betrokkenheid naar voetbal ($p=0,014$), blijkt ook dat er een significante relatie is tussen calculatieve betrokkenheid ($p=0,009$) naar het team en affectieve betrokkenheid naar de trainer ($p=0,016$) en prestatie. Affectieve betrokkenheid naar de club blijkt net geen significante relatie te hebben met prestatie ($p=0,051$). De relatie die werd verwacht, tussen affectieve betrokkenheid naar voetbal en prestatie, blijkt het meeste invloed te hebben op prestatie. Van de drie modellen blijkt dit ook het model te zijn dat het meest verklaard (met slechts drie variabelen). Een zeer robuust model dus!

De hypothese waarin deze verwachting al werd geuit kan dus worden gehandhaafd. De twee andere relaties kunnen hier eventueel aan worden toegevoegd.

Calculatieve betrokkenheid naar het team blijkt in negatief verband te staan tot prestatie. Uit model B bleek al dat calculatieve betrokkenheid negatief gerelateerd was aan prestatie. Wanneer iemand calculatieve wijze betrokken is naar het team zal deze persoon afwegen wat zijn alternatieven zijn om in een ander team te voetballen en wat hij al geïnvesteerd heeft in het team. Dit leidt dus klaarblijkelijk tot een verminderde prestatie. Dit is dus zeker een vorm van betrokkenheid die voorkomen moet worden.

Wanneer iemand affectief betrokken is tot zijn trainer zal dit ook leiden tot een verminderde prestatie. Uit model B kwam al naar voren dat er een negatief verband bestaat tussen betrokkenheid naar de trainer en prestatie. Het negatieve effect op prestatie in dit geval kan op dezelfde wijze verklaard worden zoals dit bij model B in betrokkenheid naar de trainer gebeurde, alleen gaat het hier dan uitsluitend op een affectieve betrokkenheid naar de trainer (wat ervoor zorgt dat de invloed hiervan nog grote wordt). Wanneer iemand op een affectieve manier betrokken is tot de trainer kan dit ertoe leiden dat het voor de trainer moeilijker wordt commentaar te leveren op de speler, dat er een te vriendschappelijke relatie ontstaat die uiteindelijk leidt tot een verminderde prestatie.

Opvallend is dat uit model A blijkt dat er geen relatie is tussen affectieve betrokkenheid en prestatie terwijl in in model C twee van de drie significante relaties zijn opgebouwd uit affectieve betrokkenheid. Dit is te verklaren op de volgende manier. De individuele waarden die in model C naar voren komen worden als het waren in model A bij elkaar genomen. Omdat er sprake is van een aantal positieve en negatieve individuele waarden zullen deze bij optelling elkaar opheffen, zodat er geen significante relatie zal worden gevonden. Wanneer we de situatie individueel bekijken, zoals in model C gedaan is, blijkt affectieve betrokkenheid wel degelijk invloed te hebben op prestatie.

7.3 Aanbevelingen voor verder onderzoek en de praktijk

In een aantal hoedanigheden blijkt betrokkenheid dus, op een positieve danwel negatieve manier, van invloed te zijn op prestatie bij amateur-voetballers.

Wanneer spelers betrokken zijn naar het spelen van voetbal in het algemeen, blijkt de prestatie van deze spelers te verbeteren. Wanneer de betrokkenheid gericht is op het team of de trainer blijkt het tegengestelde het geval. Het is dus zaak voor amateur-voetbalclubs om spelers aan te trekken die in een hoge mate betrokken zijn naar het spelen van voetbal of om de jeugdopleiding zo in te richten dat spelers zich daarop zullen gaan richten.

De negatieve invloed van betrokkenheid naar trainer en team op prestatie is een onderzoeksresultaat dat ons zacht gezegd enigzins verbaast. Op het eerste gezicht lijkt het namelijk dat betrokkenheid tot deze foci, wanneer niet te extreem, logischerwijs zal leiden tot een hogere inzet en op zijn beurt een betere prestatie. De interpretatie van deze resultaten moet dus met enige voorzichtigheid plaatsvinden. Wel is deze uitkomst een goede reden om dit in een vervolgonderzoek verder uit te pluizen. Temeer omdat het tegenstrijdig is met andere onderzoeken naar de invloed van de foci van betrokkenheid.

Door in het laatste gedeelte van het onderzoek in te gaan op de afzonderlijke combinaties van betrokkenheid kunnen we concluderen dat affectieve betrokkenheid, mits deze gericht is op de juiste foci, toch zeker van belang is voor het bereiken van een goede prestatie. Wanneer de affectieve betrokkenheid zich richt op het spelen van voetbal in het algemeen zal dit leiden tot een verbeterde prestatie. Op dit onderdeel kan een vereniging moeilijk inspelen, omdat dit vooral een intrinsieke waarde is. Hier is het wellicht zaak voor een overkoepelend orgaan om betrokkenheid naar voetbal in het algemeen te benadrukken. Hier zou de taak kunnen liggen bij verschillende media, om meer aandacht hierop te richten of wellicht bij de KNVB door het organiseren van workshops. Door kinderen al vroeg actief bij de sport te betrekken zou deze vorm van betrokkenheid gerealiseerd kunnen worden. Het blijft een zeer complexe situatie. Langlopend onderzoek naar dit thema zou wellicht methoden kunnen opleveren die dit type van betrokkenheid kunnen verhogen.

Affectieve betrokkenheid naar de trainer is een aspect van betrokkenheid dat geminimaliseerd moet worden. Binnen clubs en teams moet er dus op worden toegezien dat de relatie tussen spelers en trainer niet te intiem wordt. Hier ligt met name een taak bij de trainer zelf. Omdat dit resultaat toch enigzins controversieel is, ligt er toch een uitdaging om de werking van deze relatie nader onder de loep te nemen.

Calculatieve betrokkenheid naar het team blijkt eveneens een zeer negatief effect te hebben op prestatie. Hierbij gaat het waarschijnlijk vooral om het calculatieve aspect: iemand die betrokken raakt door af te wegen wat zijn alternatieven zijn en hoeveel kosten hij al gemaakt heeft zal hij niet om de juiste manier gemotiveerd zijn om, op sportief gebied, zich steeds weer volledig in te zetten om tot een optimale prestatie te komen. Ook in dit geval zal het moeilijk zijn voor clubs om hierop in te spelen. Clubs zouden er bijvoorbeeld voor kunnen zorgen door middel van spelmiddagen de jeugd op jonge leeftijd al enthousiast te maken voor het spelletje in het algemeen, bijvoorbeeld door het aantrekken van bekendheden en de jongeren op een bepaalde, affectieve, wijze te benaderen. Deze mogelijkheden zouden in een andere, langlopend, onderzoek verder onderzocht moeten worden.

REFERENTIES

Alexandris, K (2002). *Testing the sport commitment model in the context exercise and fitness participation. Journal of sport behaviour, 25, 217-230*

Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63, 1-18.*

Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology, 63, 1-18.*

Becker, T.E. (1992). Foci and bases of commitment: are they distinctions worth making? *The academy of management journal, 35, 232-244.*

Becker, T.E., Billings, R.S., Eveleth, D.M. & Gilbert, N.L. (1996). Foci and bases of employee commitment: implications for job performance. *Academy of management journal, 39, 464-482.*

Carpenter, P.J., & Coleman, R. (1998). A longitudinal study of elite youth cricketers' commitment. *International Journal of Sport Psychology, 29, 195-210.*

Carpenter, P.J., & Scanlan, T.K. (1998). Changes over time in the determinants of sport commitment. *Pediatric Exercise Science, 10, 356-365.*

Dijkstra, W. & Smit, J.H. (1999). *Onderzoek met vragenlijsten, een praktische handleiding.* Amsterdam: VU Uitgeverij.

Dillman, D.A. (1978). *Mail and telephone surveys: The Total Design Method.* New York: John Wiley & Sons.

Dishman, R. (2001). The problem of exercise adherence, fighting sloth in nations with market economies. *Quest, 53, 27-294.*

Edmund Roy, R (2004). *A grounded theory approach to the extension and revision of Scanlan's sport commitment model.* Simon Fraser University.

Gallie, D. & White, M. (1993) *Employee Commitment and the Skills Revolution.* London: Policy Studies Institute.

Geurts, P. A. Th. M., (1999) *Van Probleem naar Onderzoek. Een Praktische handleiding met COO-cursus.* Bussum: Coutinho.

Hackett, R.D., Bycio, P. & Hausdorf, P.A. (1994). Further assessment of Meyer and Allen's (1991) three component model of organizational commitment. *Journal of applied psychology, 79, 15-23.*

Hackett, R.D., Lapiere, L.M. & Hausdorf, P.A. (2001). Understanding the links between work commitment constructs. *Journal of Vocational Behavior, 58, 392-413.*

Hall, D.T., Schneider, B. & Nygren, H.T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-189.

Heuvel, H. van den, Ellemers, N. & Seghers, B. (1998). Het belang van carrièrecommitment en collegiale commitment bij mannelijke en vrouwelijke werknemers: een studie onder promovendi. *Socialepsychologie en haar toepassingen*, 9, 168-186.

Huizingh, E. (1999) *Inleiding SPSS*. Schoonhoven: Academic Service.

Iso-Ahola, S. (1989). Motivation for leisure. In Jackson, E.L. & Burton, T.L., *Understanding leisure and recreation: mapping the past, charging the future* (pp. 247-279). State College, PA.: Venture Publishing.

Markland, D. & Hardy, L.. (1993). The exercise motivations inventory. Preliminary development and validity of a measure of individual's reasons for participation in regular physical exercise. *Personality and individual differences*, 15, 289-296.

Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1984). Testing the side-bet theory of organizational commitment: some methodological considerations. *Journal of applied psychology*, 69, 372-378.

Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1, 61-98.

Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research and application*. Thousand oaks, CA: Sage.

Meyer, J.P., Allen, N.J. & Gellatly, I.R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of applied psychology*, 75, 710-720.

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., Becker, T.E. & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative framework. *Journal of applied psychology*, 89, 991-1007.

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 behaviour*, 61, 20-52.

McGee, G.W. & Ford, R.C. (1987). Two (or more) dimensions of organizational commitment: reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 72, 638-642.

Millward, L.J. & Hopkins, L.J. (1998). Psychological contracts, organizational and job commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 1530-1556.

Moore, D.S., McCabe, G.P. (2003). *Statistiek in de praktijk, theorieboek*. Den Haag: Academic Service.

Peeters M.C.W. & Meijer, S. (1995). Betrokkenheid bij de organisatie, de afdeling en het werk: een zinvol onderscheid?. *Gedrag en Organisatie*, 3, 153-165.

Mowday, Steers & Porter (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational behaviour*, 14, 224-237.

Rusbult, C.E. (1980). Commitment and satisfaction in romantic associations: A test of the investment model. *Journal of Experimental Social Psychology*, 16, 172-186.

Salancik, G.R. (1977). Commitment and the control of organizational behavior and belief. In Staw, B.M. & Salancik, G.R. (Eds.) *New directions in organizational behaviour*. Chicago: St. Clair Press.

Scanlan, T., Carpenter, P., Schmidt, G., Simons J & Keeler B. (1993). An introduction to the sport commitment model. *Journal of sport and exercise psychology*, 15, 1-15

Scanlan, T.K., Simons, J.P., Carpenter, P.J., Schmidt, G.W., & Keeler, B. (1993). The Sport Commitment Model: Measurement development for the youth sport domain. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 15, 1 6-38,

Scanlan, T.K., Russell, D.G., Beak, K.P., & Scanlan, L.A. (2003). Project on elite athlete commitment (PEAK): II. A direct test and expansion of the sport commitment model with elite amateur sportsmen. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 25, 377-401.

Scanlan, T.K., Russell, D.G., Wilson, N.C., & Scanlan, L.A. (2003). Project on elite athlete commitment (PEAK): I. Introduction and methodology. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 25, 360-377.

Scholl, R.W. (1981). Differentiating commitment from expectancy as a motivating force. *Academy of management review*, 6, 589-599.

Sheldon, M.E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative science quarterly*, 16, 142-150.

Torka, N (2003). Flexibel maar toch betrokken; *De samenhang tussen contractrelatie en werknemersbetrokkenheid*. Enschede: Twente University Press.

Torka, N. & M.J. van Riemsdijk (2001). Atypische contractrelatie en binding: een paradox!?. *Tijdschrift voor HRM*, 1, 59-76.

Thibaut, J.W., & Kelley, H.H. (1959). *The social psychology of groups*. New York: Wiley.

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view. *Academy of management review*, 7, 418-428.

BIJLAGEN

Bijlage 1: Vragenlijst versie 1

Beste voetballer,

Voor de afronding van onze bacheloropleiding Bedrijfskunde aan de Universiteit Twente doen wij, Jeroen Timmer en Amy Bovelanders, een zogenaamde bacheloropdracht. Deze opdracht bestaat voor ons uit het doen van onderzoek naar de betrokkenheid van voetballers van amateurclubs. We willen u dan ook vragen om aan dit onderzoek mee te werken door de bijgeleverde vragenlijst serieus in te vullen en weer in te leveren. Dit zal ongeveer 10 minuten van uw tijd in beslag nemen. De vragenlijst bestaat uit 4 delen, die soms enigszins op elkaar zullen lijken. Toch zit er wel degelijk verschil in de onderwerpen, dus vragen we u hier goed op te letten.

De vragenlijst kan anoniem ingevuld worden en er zal vertrouwelijk met de gegevens worden omgegaan. Wanneer u wel geïnteresseerd bent in de resultaten van het onderzoek, kunt u onder aan deze pagina uw e-mailadres noteren, zodat wij, wanneer de resultaten bekend zijn, u deze kunnen toesturen.

Alvast bedankt voor de medewerking!

De vragenlijst bestaat totaal uit 72 stellingen. Van al deze stellingen dient u aan te geven in hoeverre u er mee eens of oneens bent door middel van het zetten van een cirkel om het cijfer dat bij uw mening hoort. De verschillende cijfers corresponderen met de volgende meningen:

- 1 = sterk mee oneens
- 2 = beetje mee oneens
- 3 = neutraal
- 4 = beetje mee eens
- 5 = sterk mee eens

Voorbeeld

Stel dat u het met onderstaande stelling een beetje oneens bent, dan zet u dus een cirkel om het cijfer 2:

Ik zou het liefst de rest van mijn voetbalcarrière bij NAAM CLUB voortzetten.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

Club: _____

Team : _____

E-mailadres: _____

Deel 1; De Club

Het eerste deel van de vragenlijst is gebaseerd de relatie die u hebt met de club waar u momenteel bij speelt. Dit deel bestaat uit 28 stellingen. Onder elke uitspraak staat een getallenreeks die loopt van 1 tot 5 waar u het voor u meest passende antwoord kunt omcirkelen.

1. Ik ben er trots op dat ik bij NAAM CLUB voetbal.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

2. Ik hoor echt bij de 'familie' van NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

3. NAAM CLUB is een leuke club om bij te voetballen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

4. NAAM CLUB betekent veel voor mij.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

5. Ik voel me thuis bij NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

6. Ik hoor bij NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

7. Ik zou bijna op elke positie willen spelen, zolang ik maar bij NAAM CLUB kan blijven voetballen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

8. Als er iets mis gaat bij NAAM CLUB dan trek ik mij dat aan.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

9. Ik voel me medeverantwoordelijk voor de gang van zaken bij NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

10. Ik voel me niet alleen verantwoordelijk voor mij eigen prestaties, maar ook voor de andere prestaties van NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

11. De doelen van NAAM CLUB zijn ook mijn doelen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

12. Ik voel me medeverantwoordelijk voor veranderingen bij NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

13. Ik voel me medeverantwoordelijk voor verbeteringen bij NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

14. Ik voel me medeverantwoordelijk voor de goede naam van NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

15. Ik voel me verplicht ten opzichte van NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

16. Als ik morgen niet meer bij NAAM CLUB zou mogen spelen, zou ik niet bang zijn voor de gevolgen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

17. Ik heb voldoende mogelijkheden om bij andere clubs te gaan sporten.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

18. Spelen bij NAAM CLUB levert mij meer op (zowel financieel als sociaal) dan bij een andere club mogelijk is.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

19. Bij NAAM CLUB wordt beter in mijn sociale en financiële behoeftes voorzien dan bij een andere club.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

20. Bij NAAM CLUB krijg ik respect.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

21. Van club veranderen zou voor mijn familie sociale problemen kunnen veroorzaken.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

22. Ik heb veel opgebouwd bij NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

23. Ik heb positieve gevoelens over het spelen bij NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

24. Door het spelen bij NAAM CLUB heb ik waardevolle mogelijkheden die ik niet zou hebben als ik niet bij deze club zou spelen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

25. Omdat ik voor NAAM CLUB speel zijn er andere activiteiten in mijn leven die ik moeilijker of zelfs helemaal niet kan uitoefenen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

26. De persoonlijke offers die ik heb gemaakt om bij NAAM CLUB te spelen kan ik niet terugkrijgen als ik stop met spelen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

27. Ik voel me verplicht om voor NAAM CLUB te blijven spelen omdat anderen dat van mij verwachten.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

28. Ik ervaar aanmoediging en ondersteuning van andere mensen omdat ik voor NAAM CLUB speel.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

DEEL 2; Het team

Het tweede gedeelte van de vragenlijst richt zich op de relatie die u hebt met het team waarin u speelt. Dit gedeelte bestaat uit 12 stellingen. Wederom kunt u onder elke stelling aangeven in hoeverre deze voor u geldt.

1. Ik ben er trots op dat ik in dit team speel.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

2. Ik voel me thuis binnen dit team.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

3. Ik geef om mijn team.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

4. Ik neem het serieus als er iets fout gaat binnen mijn team.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

5. Ik voel me medeverantwoordelijk om mijn team draaiende te houden.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

6. Ik voel me medeverantwoordelijk voor veranderingen binnen mijn team.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

7. Ik voel me medeverantwoordelijk voor verbeteringen binnen mijn team.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

8. Ik voel me medeverantwoordelijk voor de reputatie van mijn team.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

9. Ik zou gemakkelijk naar een ander team kunnen binnen NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

10. Ik heb een goede reputatie binnen mijn team.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

11. Ik wordt gerespecteerd binnen mijn team.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

12. Ik heb invloed binnen mijn team.

Mee oneens

1

2

3

4

5

Mee eens

Deel 3: De trainer

Het derde gedeelte van de vragenlijst gaat over de relatie die u heeft met de trainer van uw team. Sommige stellingen lijken op stellingen die al eerder zijn voorgekomen, maar slaan nu dus op de relatie met uw trainer. Dit gedeelte bestaat uit 18 stellingen.

1. Ik zou heel graag de rest van mijn voetbalcarrière onder deze trainer voortzetten.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

2. Het voelt alsof de problemen van mijn trainer, wat betreft voetbal, ook mijn problemen zijn.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

3. Het voelt alsof ik thuishoor bij deze trainer.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

4. Ik voel me emotioneel verbonden tot mijn trainer.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

5. Ik zie mijn trainer al een 'familielid'.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

6. Mijn trainer heeft een grote persoonlijke betekenis voor mij.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

7. Op dit moment is bij mijn huidige trainer blijven zowel noodzakelijk als gewenst.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

8. Het zou erg moeilijk voor mij zijn om mijn huidige trainer te verlaten, zelfs als zou ik het willen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

9. Mijn sociale leven zou teveel ontregeld worden als ik zou besluiten mijn trainer te verlaten.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

10. Ik vind dat ik te weinig alternatieven heb (andere trainers) om mijn huidige trainer te verlaten.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

11. Als ik niet al zoveel van mijzelf gegeven zou hebben aan deze trainer, zou ik wel onder een andere trainer willen spelen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

12. Een van de weinige negatieve gevolgen die er zouden optreden bij het verlaten van mijn huidige trainer is dat er weinig alternatieven (andere trainers) beschikbaar zijn.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

13. Ik voel me verplicht om bij/onder deze trainer te blijven spelen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

14. Zelfs al is het in mijn voordeel, dan vind ik het nog niet rechtvaardig om mijn trainer te verlaten.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

15. Ik zou me schuldig voelen als ik nu mijn trainer zou verlaten.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

16. Deze trainer verdient mijn loyaliteit.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

17. Ik zou mijn trainer op dit moment niet verlaten, omdat ik vind dat ik een verplichting heb naar hem toe.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

18. Ik heb veel te danken aan mijn trainer.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

Deel 4: Het spelen van voetbal

Dit vierde en laatste gedeelte van deze vragenlijst gaat over de opvattingen die u hebt met betrekking tot het spelen van voetbal in het algemeen. Weer kan het zo zijn dat de stellingen u bekend voorkomen, toch vragen we u ze goed te lezen. Dit laatste gedeelte bestaat uit 14 stellingen.

1. Voetbal is een interessante sport om te spelen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

2. Ik hou ervan om te voetballen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

3. Ik ben er trots op dat ik voetbal.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

4. Ik vind het belangrijk om goed te spelen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

5. Ik voel me niet goed als ik niet zo goed gepresteerd heb als ik normaal doe.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

6. Ik voel me verantwoordelijk voor mijn taken binnen het veld.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

7. Ik probeer bij te dragen aan de prestaties door eventuele verbeteringen voor te stellen aan mijn trainer en teamleden.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

8. Ik vind het belangrijk om in het veld mijn werk goed en foutloos te doen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

9. Ik vind het belangrijk dat mensen tevreden zijn over mijn prestaties.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

10. Ik kan gemakkelijk ergens anders spelen binnen NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

11. Over het algemeen zou ik gemakkelijk een andere sport kunnen uitoefenen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

12. Ik heb andere of meer training nodig om een andere sport uit te oefenen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

13. Voor mijn huidige sport heb ik specifieke training nodig.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

14. Als ik een andere sport zou gaan beoefenen, zou ik weer helemaal opnieuw moeten beginnen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

Bijlage 2: Vragenlijst versie 2

Beste voetballer,

Voor de afronding van onze bacheloropleiding Bedrijfskunde aan de Universiteit Twente doen wij, Jeroen Timmer en Amy Bovelanders, een zogenaamde bacheloropdracht. Deze opdracht bestaat voor ons uit het doen van onderzoek naar de betrokkenheid van voetballers van amateur NAAM CLUBs. We willen u dan ook vragen om aan dit onderzoek mee te werken door de bijgeleverde vragenlijst serieus in te vullen en weer in te leveren. Dit zal ongeveer 10 minuten van uw tijd in beslag nemen. De vragenlijst bestaat uit 5 delen, die soms enigszins op elkaar zullen lijken. Toch zit er wel degelijk verschil in de onderwerpen, dus vragen we u hier goed op te letten.

De vragenlijst kan anoniem ingevuld worden en er zal vertrouwelijk met de gegevens worden omgegaan. Wanneer u wel geïnteresseerd bent in de resultaten van het onderzoek, kunt u onder aan deze pagina uw e-mailadres noteren, zodat wij, wanneer de resultaten bekend zijn, u deze kunnen toesturen.

Alvast bedankt voor de medewerking!

De vragenlijst bestaat totaal uit 68 stellingen. Van al deze stellingen dient u aan te geven in hoeverre u er mee eens of oneens bent door middel van het zetten van een cirkel om het cijfer dat bij uw mening hoort. De verschillende cijfers corresponderen met de volgende meningen:

- 1 = sterk mee oneens
- 2 = beetje mee oneens
- 3 = neutraal
- 4 = beetje mee eens
- 5 = sterk mee eens

Voorbeeld

Stel dat u het met onderstaande stelling een beetje oneens bent, dan zet u dus een cirkel om het cijfer 2:

Ik zou het liefst de rest van mijn voetbalcarrière bij NAAM CLUB voortzetten.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

Club: _____

Team : _____

E-mailadres: _____

Deel 1; Algemeen

Dit eerste deel bestaat uit een aantal algemene vragen die betrekking hebben op uw persoonlijke situatie. Er zijn zowel open vragen als meerkeuzevragen. Bij de open vragen kunt u het antwoord noteren onder de vraag. Bij de meerkeuzevragen kunt u het juiste antwoord omcirkelen.

1. Wat is uw leeftijd?

2. Wat is uw nationaliteit?

3. Wat is uw hoogst afgeronde opleiding?
 - VBO
 - MAVO
 - HAVO
 - VWO
 - MBO
 - HBO
 - Universiteit
 - Anders, namelijk:

4. Hoeveel jaar bent u al lid van NAAM CLUB?

5. Hoeveel jaar speelt u al in dit team?

6. Hoeveel jaar speelt u al onder deze trainer?

7. Verricht u, naast het voetballen zelf, nog andere activiteiten bij NAAM CLUB?
 - Nee
 - Ja, namelijk:

8. Zijn er familieleden van u lid van NAAM CLUB?
 - Nee
 - Ja

Deel 2: De club

Het eerste deel van de vragenlijst is gebaseerd de relatie die u hebt met de club waar u momenteel bij speelt. Dit deel bestaat uit 20 stellingen. Onder elke uitspraak staat een getallenreeks die loopt van 1 tot 5 waar u het voor u meest passende antwoord kunt omcirkelen.

1. Ik ben er trots op dat ik bij NAAM CLUB voetbal.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

2. Ik hoor echt bij de 'familie' van NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

3. NAAM CLUB is een leuke club om bij te voetballen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

4. Ik voel me thuis bij NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

5. Ik hoor bij NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

6. Als er iets mis gaat bij NAAM CLUB dan trek ik mij dat aan.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

7. Ik voel me medeverantwoordelijk voor de gang van zaken bij NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

8. Ik voel me niet alleen verantwoordelijk voor mij eigen prestaties, maar ook voor de andere prestaties van NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

9. De doelen van NAAM CLUB zijn ook mijn doelen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

10. Ik voel me medeverantwoordelijk voor veranderingen bij NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

11. Ik voel me medeverantwoordelijk voor verbeteringen bij NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

12. Ik voel me medeverantwoordelijk voor de goede naam van NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

13. Ik voel me verplicht ten opzichte van NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

14. Als ik morgen niet meer bij NAAM CLUB zou mogen spelen, zou ik niet bang zijn voor de gevolgen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

15. Ik heb voldoende mogelijkheden om bij andere clubs te gaan sporten.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

16. Spelen bij NAAM CLUB levert mij meer op (zowel financieel als sociaal) dan bij een andere NAAM CLUB mogelijk is.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

17. Bij NAAM CLUB wordt beter in mijn sociale en financiële behoeftes voorzien dan bij een andere club.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

18. Bij NAAM CLUB krijg ik respect.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

19. Van NAAM CLUB veranderen zou voor mijn familie sociale problemen kunnen veroorzaken.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

20. Ik heb veel opgebouwd bij NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

DEEL 3: Het team

Het tweede gedeelte van de vragenlijst richt zich op de relatie die u hebt met het team waarin u speelt. Dit gedeelte bestaat uit 12 stellingen. Wederom kunt u onder elke stelling aangeven in hoeverre deze voor u geldt.

1. Ik ben er trots op dat ik in dit team speel.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

2. Ik voel me thuis binnen dit team.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

3. Ik geef om mijn team.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

4. Ik neem het serieus als er iets fout gaat binnen mijn team.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

5. Ik voel me medeverantwoordelijk om mijn team draaiende te houden.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

6. Ik voel me medeverantwoordelijk voor veranderingen binnen mijn team.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

7. Ik voel me medeverantwoordelijk voor verbeteringen binnen mijn team.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

8. Ik voel me medeverantwoordelijk voor de reputatie van mijn team.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

9. Ik zou gemakkelijk naar een ander team kunnen binnen NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

10. Ik heb een goede reputatie binnen mijn team.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

11. Ik wordt gerespecteerd binnen mijn team.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

12. Ik heb invloed binnen mijn team.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

DEEL 4: De trainer

Het derde gedeelte van de vragenlijst gaat over de relatie die u heeft met de trainer van uw team. Sommige stellingen lijken op stellingen die al eerder zijn voorgekomen, maar slaan nu dus op de relatie met uw trainer. Dit gedeelte bestaat uit 18 stellingen.

1. Ik zou heel graag de rest van mijn voetbalcarrière onder deze trainer voortzetten.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

2. Het voelt alsof de problemen van mijn trainer, wat betreft voetbal, ook mijn problemen zijn.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

3. Het voelt alsof ik thuishoor bij deze trainer.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

4. Ik voel me emotioneel verbonden tot mijn trainer.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

5. Ik zie mijn trainer al een 'familielid'.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

6. Mijn trainer heeft een grote persoonlijke betekenis voor mij.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

7. Op dit moment is bij mijn huidige trainer blijven zowel noodzakelijk als gewenst.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

8. Het zou erg moeilijk voor mij zijn om mijn huidige trainer te verlaten, zelfs als zou ik het willen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

9. Mijn sociale leven zou teveel ontregeld worden als ik zou besluiten mijn trainer te verlaten.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

10. Ik vind dat ik te weinig alternatieven heb (andere trainers) om mijn huidige trainer te verlaten.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

11. Als ik niet al zoveel van mijzelf gegeven zou hebben aan deze trainer, zou ik wel onder een andere trainer willen spelen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

12. Een van de weinige negatieve gevolgen die er zouden optreden bij het verlaten van mijn huidige trainer is dat er weinig alternatieven (andere trainers) beschikbaar zijn.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

13. Ik voel me verplicht om bij/onder deze trainer te blijven spelen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

14. Zelfs al is het in mijn voordeel, dan vind ik het nog niet rechtvaardig om mijn trainer te verlaten.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

15. Ik zou me schuldig voelen als ik nu mijn trainer zou verlaten.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

16. Deze trainer verdient mijn loyaliteit.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

17. Ik zou mijn trainer op dit moment niet verlaten, omdat ik vind dat ik een verplichting heb naar hem toe.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

18. Ik heb veel te danken aan mijn trainer.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

DEEL 4: Het spelen van voetbal

Dit vierde en laatste gedeelte van deze vragenlijst gaat over de opvattingen die u hebt met betrekking tot het spelen van voetbal in het algemeen. Weer kan het zo zijn dat de stellingen u bekend voorkomen, toch vragen we u ze goed te lezen. Dit laatste gedeelte bestaat uit 10 stellingen.

1. Voetbal is een interessante sport om te spelen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

2. Ik hou ervan om te voetballen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

3. Ik vind het belangrijk om goed te spelen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

4. Ik voel me niet goed als ik niet zo goed gepresteerd heb als ik normaal doe.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

5. Ik voel me verantwoordelijk voor mijn taken binnen het veld.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

6. Ik vind het belangrijk om in het veld mijn werk goed en foutloos te doen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

7. Over het algemeen zou ik gemakkelijk een andere sport kunnen uitoefenen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

8. Ik heb andere of meer training nodig om een andere sport uit te oefenen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

9. Voor mijn huidige sport heb ik specifieke training nodig.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

10. Als ik een andere sport zou gaan beoefenen, zou ik weer helemaal opnieuw moeten beginnen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

Bijlage 3: Vragenlijst versie 3

Beste voetballer,

Voor de afronding van onze bacheloropleiding Bedrijfskunde aan de Universiteit Twente doen wij, Jeroen Timmer en Amy Bovelanders, een zogenaamde bacheloropdracht. Deze opdracht bestaat voor ons uit het doen van onderzoek naar de betrokkenheid van voetballers van amateurclubs. We willen u dan ook vragen om aan dit onderzoek mee te werken door de bijgeleverde vragenlijst serieus in te vullen en weer in te leveren. Dit zal ongeveer 10 minuten van uw tijd in beslag nemen. De vragenlijst bestaat uit 5 delen, die soms enigszins op elkaar zullen lijken. Toch zit er wel degelijk verschil in de onderwerpen, dus vragen we u hier goed op te letten.

De vragenlijst kan anoniem ingevuld worden en er zal vertrouwelijk met de gegevens worden omgegaan. Wanneer u wel geïnteresseerd bent in de resultaten van het onderzoek, kunt u onder aan deze pagina uw e-mailadres noteren, zodat wij, wanneer de resultaten bekend zijn, u deze kunnen toesturen.

Alvast bedankt voor de medewerking!

De vragenlijst bestaat totaal uit 70 stellingen. Van al deze stellingen dient u aan te geven in hoeverre u er mee eens of oneens bent door middel van het zetten van een cirkel om het cijfer dat bij uw mening hoort. De verschillende cijfers corresponderen met de volgende meningen:

- 1 = sterk mee oneens
- 2 = beetje mee oneens
- 3 = neutraal
- 4 = beetje mee eens
- 5 = sterk mee eens

Voorbeeld

Stel dat u het met onderstaande stelling een beetje oneens bent, dan zet u dus een cirkel om het cijfer 2:

Ik zou het liefst de rest van mijn voetbalcarrière bij **NAAM CLUB** voortzetten.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

Club: _____

Team : _____

E-mailadres: _____

Deel 1: Algemeen

Dit eerste deel bestaat uit een aantal algemene vragen die betrekking hebben op uw persoonlijke situatie. Er zijn zowel open vragen als meerkeuze vragen. Bij de open vragen kunt u het antwoord noteren onder de vraag. Bij de meerkeuzevragen kunt u het juiste antwoord omcirkelen.

1. Wat is uw leeftijd?

2. Wat is uw burgerlijke staat?

- Alleenstaand
- Samenwonend
- Gehuwd
- Gescheiden
- Weduwnaar

3. Wat is uw nationaliteit?

4. Wat is de oorspronkelijke nationaliteit van uw ouders?

5. Wat is uw hoogst afgeronde opleiding?

- VBO
- MAVO
- HAVO
- VWO
- MBO
- HBO
- Universiteit
- Anders, namelijk:

6. Wat doet u in het dagelijkse leven?

- Studeren
- Werken
- Anders, namelijk:

7. Hoeveel jaar bent u al lid van NAAM CLUB?

8. Hoeveel jaar speelt u al in dit team?

9. Hoeveel jaar speelt u al onder deze trainer?

10. Verricht u, naast het voetballen zelf, nog andere activiteiten bij NAAM CLUB?

- a. Nee
- b. Ja, namelijk:

11. Heeft u familieleden die voetballen bij NAAM CLUB?

- a. Nee
- b. Ja

12. Heeft u familieleden die, naast het voetballen zelf, andere activiteiten bij NAAM CLUB verrichten?

-Nee

-Ja, namelijk:

13. Beoefent u naast voetbal nog andere sporten?

-Nee

-Ja, namelijk:

Deel 2: De Club

Het eerste deel van de vragenlijst is gebaseerd de relatie die u hebt met de club waar u momenteel bij speelt. Dit deel bestaat uit 20 stellingen. Onder elke uitspraak staat een getallenreeks die loopt van 1 tot 5 waar u het voor u meest passende antwoord kunt omcirkelen.

1. Ik ben er trots op dat ik bij NAAM CLUB voetbal.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

2. Ik hoor echt bij de 'familie' van NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

3. NAAM CLUB is een leuke club om bij te voetballen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

4. Ik voel me thuis bij NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

5. Ik hoor bij NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

6. Als er iets mis gaat bij NAAM CLUB dan trek ik mij dat aan.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

7. Ik voel me medeverantwoordelijk voor de gang van zaken bij NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

8. De doelen van NAAM CLUB zijn ook mijn doelen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

9. Ik voel me medeverantwoordelijk voor veranderingen bij NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

10. Ik voel me medeverantwoordelijk voor verbeteringen bij NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

11. Ik voel me medeverantwoordelijk voor de goede naam van NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

12. Ik voel me verplicht ten opzichte van NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

13. Als ik morgen niet meer bij NAAM CLUB zou mogen spelen, zou ik niet bang zijn voor de gevolgen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

14. Ik heb voldoende mogelijkheden om bij andere clubs te gaan sporten.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

15. Spelen bij NAAM CLUB geeft mij meer voldoening dan bij een andere club mogelijk is.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

16. Bij NAAM CLUB krijg ik respect.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

17. Het zou voor mijn familie ongemak kunnen opleveren wanneer ik bij een andere club ga voetballen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

18. Ik heb veel opgebouwd bij NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

DEEL 3; Het team

Het tweede gedeelte van de vragenlijst richt zich op de relatie die u hebt met het team waarin u speelt. Dit gedeelte bestaat uit 12 stellingen. Wederom kunt u onder elke stelling aangeven in hoeverre deze voor u geldt.

1. Ik ben er trots op dat ik in dit team speel.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

2. Ik voel me thuis binnen dit team.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

3. Ik geef om mijn team.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

4. Ik neem het serieus als er iets fout gaat binnen mijn team.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

5. Ik voel me medeverantwoordelijk om mijn team draaiende te houden.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

6. Ik voel me medeverantwoordelijk voor veranderingen binnen mijn team.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

7. Ik voel me medeverantwoordelijk voor verbeteringen binnen mijn team.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

8. Ik voel me medeverantwoordelijk voor de reputatie van mijn team.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

9. Ik zou gemakkelijk naar een ander team kunnen binnen NAAM CLUB.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

10. Ik heb een goede reputatie binnen mijn team.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

11. Ik wordt gerespecteerd binnen mijn team.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

12. Ik heb invloed binnen mijn team.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

DEEL 4; De trainer

Het derde gedeelte van de vragenlijst gaat over de relatie die u heeft met de trainer van uw team. Sommige stellingen lijken op stellingen die al eerder zijn voorgekomen, maar slaan nu dus op de relatie met uw trainer. Dit gedeelte bestaat uit 18 stellingen.

1. Ik zou heel graag de rest van mijn voetbalcarrière onder deze trainer voortzetten.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

2. Het voelt alsof de problemen van mijn trainer, wat betreft voetbal, ook mijn problemen zijn.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

3. Ik voel me op mijn gemak bij deze trainer.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

4. Ik voel me (emotioneel) verbonden tot mijn trainer.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

5. Ik zie mijn trainer als een ' familielid'.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

6. Mijn trainer heeft een grote persoonlijke betekenis voor mij.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

7. Op dit moment is bij mijn huidige trainer blijven zowel noodzakelijk als gewenst.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

8. Het zou erg moeilijk voor mij zijn om mijn huidige trainer te verlaten, zelfs als zou ik het willen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

9. Het zou mij veel ongemak opleveren als ik zou besluiten mijn trainer te verlaten.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

10. Ik vind dat ik te weinig alternatieven heb (andere trainers) om mijn huidige trainer te verlaten.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

11. Een van de weinige negatieve gevolgen die er zouden optreden bij het verlaten van mijn huidige trainer is dat er weinig alternatieven (andere trainers) beschikbaar zijn.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

12. Ik voel me verplicht om bij/onder deze trainer te blijven spelen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

13. Zelfs al is het in mijn voordeel, dan vind ik het nog niet rechtvaardig om mijn trainer te verlaten.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

14. Ik zou me schuldig voelen als ik nu mijn trainer zou verlaten.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

15. Deze trainer verdient mijn loyaliteit.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

16. Ik zou mijn trainer op dit moment niet verlaten, omdat ik vind dat ik een verplichting heb naar hem toe.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

17. Ik heb veel te danken aan mijn trainer.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

DEEL 5; Het spelen van voetbal

Dit vierde en laatste gedeelte van deze vragenlijst gaat over de opvattingen die u hebt met betrekking tot het spelen van voetbal in het algemeen. Weer kan het zo zijn dat de stellingen u bekend voorkomen, toch vragen we u ze goed te lezen. Dit laatste gedeelte bestaat uit 10 stellingen.

1. Voetbal is een interessante sport om te spelen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

2. Ik hou ervan om te voetballen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

3. Ik vind het belangrijk om goed te spelen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

4. Ik voel me niet goed als ik niet zo goed gepresteerd heb als ik normaal doe.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

5. Ik voel me verantwoordelijk voor mijn taken binnen het veld.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

6. Ik vind het belangrijk om in het veld mijn werk goed en foutloos te doen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

7. Over het algemeen zou ik gemakkelijk een andere sport kunnen uitoefenen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

8. Ik heb andere of meer training nodig om een andere sport uit te oefenen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

9. Voor mijn huidige sport heb ik specifieke training nodig.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

10. Als ik een andere sport zou gaan beoefenen, zou ik weer helemaal opnieuw moeten beginnen.

Mee oneens 1 2 3 4 5 Mee eens

Bijlage 4: Wijzigingen in de vragenlijsten

Wijzigingen aangebracht in vragenlijst 1

Uit de eerste versie van de vragenlijst zijn een twaalfstal stellingen verwijderd, met als doel de Cronbachs alpha's van de verschillende items te verhogen. Daarnaast zijn er aan de eerste versie ook een aantal randvariabelen toegevoegd. Dit om een vollediger beeld te krijgen van de achtergrond van de respondenten. Hieronder vindt u de verwijderde stellingen en de vragen die zijn toegevoegd.

-Verwijderde stellingen uit vragenlijst versie 1:

- NAAM CLUB betekent veel voor mij.
- Ik zou bijna op elke positie willen spelen, zolang ik maar bij NAAM CLUB kan blijven voetballen.
- Ik heb positieve gevoelens over het spelen bij NAAM CLUB.
- Door het spelen bij NAAM CLUB heb ik waardevolle mogelijkheden die ik niet zou hebben als ik niet bij deze club zou spelen.
- Omdat ik voor NAAM CLUB speel zijn er andere activiteiten in mijn leven die ik moeilijker of zelfs helemaal niet kan uitoefenen.
- De persoonlijke offers die ik heb gemaakt om bij NAAM CLUB te spelen kan ik niet terugkrijgen als ik stop met spelen.
- Ik voel me verplicht om voor NAAM CLUB te blijven spelen omdat anderen dat van mij verwachten.
- Ik ervaar aanmoediging en ondersteuning van andere mensen omdat ik voor NAAM CLUB speel.
- Ik ben er trots op dat ik voetbal.
- Ik probeer bij te dragen aan de prestaties door eventuele verbeteringen voor te stellen aan mijn trainer en teamleden.
- Ik vind het belangrijk dat mensen tevreden zijn over mij prestaties.
- Ik kan gemakkelijk ergens anders spellen binnen NAAM CLUB.

-Toegevoegde stellingen/vragen aan versie 1:

- Wat is uw leeftijd?
- Wat is uw nationaliteit?
- Wat is uw hoogst afgeronde opleiding?
- Hoeveel jaar bent u al lid van NAAM CLUB?
- Hoeveel jaar speelt u al in dit team?
- Hoeveel jaar speelt u al onder deze trainer?
- Verricht u, naast het voetballen zelf, nog andere activiteiten bij NAAM CLUB?
- Zijn er familieleden van u lid van NAAM CLUB?

Wijzigingen aangebracht in vragenlijst versie 2

De tweede versie van de vragenlijst bleek nog niet aan de eisen voor een betrouwbare vragenlijst te voldoen. Omdat het grootste deel van stellingen letterlijk was overgenomen uit bestaande vragenlijsten bleken een aantal niet van toepassing binnen ons onderzoeksveld. Hiertoe hebben wij deze stellingen omgebogen zodat we deze konden blijven toepassen in de vragenlijst. Er is gestreefd de verandering zo minimaal mogelijk te houden. Ook hier zijn met het oog op de Cronbachs alpha waarden een aantal stellingen verwijderd. Een aantal vragen over de achtergrond van de respondent zijn er in de derde versie aan toegevoegd. De gewijzigde, verwijderde en toegevoegde vragen en stellingen vindt u hieronder.

-Verwijderde stellingen uit vragenlijst versie 2:

- Ik voel me niet alleen verantwoordelijk voor mijn eigen prestaties, maar ook voor de andere prestaties van NAAM CLUB.
- Spelen bij NAAM CLUB levert mij meer op (zowel financieel als sociaal) dan bij een andere club mogelijk is.
- Als ik al niet zoveel van mijzelf gegeven zou hebben aan deze trainer, zou ik wel onder een andere trainer willen spelen.

-Gewijzigde stellingen uit vragenlijst versie 2:

Oorspronkelijke stelling:

- Zijn er familieleden van u lid van NAAM CLUB?
- Bij NAAM CLUB wordt beter in mijn sociale en financiële behoeftes voorzien dan bij een andere club.
- Van club veranderen zou voor mijn familie sociale problemen kunnen veroorzaken.
- Het voelt alsof ik thuishoor bij deze trainer.
- Ik voel me emotioneel verbonden tot mijn trainer.
- Mijn sociale leven zou teveel ontregeld worden als ik zou besluiten mijn trainer te verlaten.

Gewijzigde stellingen respectievelijk zoals opgenomen in vragenlijst versie 3:

- Heeft u familieleden die voetballen bij NAAM CLUB?
- Spelen bij NAAM CLUB geeft mij meer voldoening dan bij een andere club mogelijk is.
- Het zou voor mijn familie ongemak kunnen opleveren wanneer ik bij een andere club ga voetballen.
- Ik voel me op mijn gemak bij deze trainer.
- Ik voel me (emotioneel) verbonden tot mijn trainer.
- Het zou mij veel ongemak opleveren als ik zou besluiten mijn trainer te verlaten.

-Toegevoegde stellingen/vragen aan versie 2:

- Wat is uw burgerlijke staat?
- Wat is de oorspronkelijke nationaliteit van uw ouders?
- Wat doet u in het dagelijkse leven?
- Heeft u familieleden die, naast het voetballen zelf, andere activiteiten bij deze club verrichten?
- Beoefent u naast het voetbal nog andere sporten?

