

# Het zit als gegoten!

Onderzoek naar de persoon-baan fit van mensen met een  
verstandelijke beperking

Masterthese t.b.v. de opleiding Psychologie aan de Universiteit van Twente

Door: Noortje Donders

Studentnummer: S0121363

Datum: maart 2008

## Inhoudsopgave

<b>Voorwoord .....</b>	<b>3</b>
<b>Samenvatting .....</b>	<b>4</b>
<b>Summary.....</b>	<b>5</b>
<b>1. Inleiding .....</b>	<b>6</b>
<b>2. Methode .....</b>	<b>11</b>
<i>2.1 Ontwikkeling van de vragenlijst.....</i>	<i>11</i>
<i>2.2 Pilot.....</i>	<i>13</i>
<i>2.3 Procedure .....</i>	<i>13</i>
<i>2.4 Steekproef.....</i>	<i>14</i>
<i>2.5 Meetinstrumenten.....</i>	<i>14</i>
<i>2.6 Analyse .....</i>	<i>19</i>
<b>3. Resultaten.....</b>	<b>21</b>
<i>3.1 Behoeften-voorzieningen fit en werktevredenheid.....</i>	<i>23</i>
<i>3.2 Eisen-capaciteiten fit en prestatie .....</i>	<i>23</i>
<i>3.3 Werktevredenheid en werkduur.....</i>	<i>24</i>
<i>3.4 Prestatie en werkduur.....</i>	<i>25</i>
<i>3.5 Persoon-baan fit en werkduur.....</i>	<i>25</i>
<b>4. Discussie .....</b>	<b>30</b>
<i>4.1 Conclusie .....</i>	<i>30</i>
<i>4.2 Bijdrage van het onderzoek.....</i>	<i>31</i>
<i>4.3 Beperkingen.....</i>	<i>33</i>
<i>4.4 Implicaties .....</i>	<i>35</i>
<b>Literatuur .....</b>	<b>36</b>
<b>Bijlage A: Pilotstudie .....</b>	<b>39</b>
<i>Methode.....</i>	<i>39</i>
<i>Resultaten.....</i>	<i>39</i>

<i>Conclusie</i> .....	41
<b>Bijlage B: Vragenlijst cliënten</b> .....	<b>43</b>
<b>Bijlage C: Vragenlijst werkprestatie</b> .....	<b>48</b>
<b>Bijlage D: Inleiding vragenlijst</b> .....	<b>49</b>

## Voorwoord

Na ruim anderhalf jaar is het dan eindelijk zover, de scriptie is af! Voor de totstandkoming heb ik veel gelezen, geschreven, vragenlijsten ontwikkeld en interviews afgenomen. Vooral het verzamelen van de data bleek veel tijd in beslag te nemen. De respondenten waren op veel verschillende locaties werkzaam, veel werken parttime en steeds moest eerst toestemming verkregen worden. Voor het achterhalen van niveau en IQ moest via andere contactpersonen toestemming gevraagd worden. Uiteindelijk heb ik heel wat mensen geïnterviewd en daarvoor wil ik de organisatie Dichterbij bedanken. Rens Hubers en Wim Remmen bedank ik voor de begeleiding en het meedenken in het begin van het onderzoek. Ik wil de cliënten, activiteitenbegeleiders, coördinerend begeleiders, ouders van cliënten en managers die me hebben meegholpen bij de dataverzameling bedanken. Voor het meedenken aan het begin en de uitgebreide feedback op de geschreven stukken bedank ik Willem Huijnk. Willem Donders bedank ik voor zijn feedback op de tekst en Wineke Engering voor het lenen van de auto. Tot slot bedank ik mijn begeleiders van de Universiteit van Twente, Mark van Vuuren en Bernard Veldkamp voor het meedenken, feedback geven en beoordelen van dit onderzoek.

## Samenvatting

In deze studie is een vragenlijst over persoon-baan fit, tevredenheid en verloopintentie ontwikkeld en afgenomen bij 72 mensen met een verstandelijke beperking. Bij begeleiders is een vragenlijst over prestatie afgenomen. De work adjustment theory (Dawis & Lofquist, 1984) is als theoretisch raamwerk gehanteerd. Er werd zoals verwacht een sterk negatief effect van tevredenheid op verloopintentie gevonden. Het effect van tevredenheid op werkduur benaderde significantie. Fit op het gebied van de moeilijkheid van het werk en op het gebied van zelfstandigheid hadden een curvilineair effect op verloopintentie. Een overfit op het gebied van afwisseling leidde tot een hogere verloopintentie. Voor zowel behoeften-voorzieningen fit als eisen capaciteiten fit werden de verbanden met de variabelen uit de hypothese (resp. werktevredenheid en prestatie) niet bevestigd. Prestatie hing niet samen met werkduur of verloopintentie. Daarnaast werd een aantal onverwachte verbanden gevonden, zoals een negatief verband tussen werktevredenheid en werkduur en een negatief curvilineair verband tussen fit op het gebied van zelfstandigheid en werkduur. Deze verbanden bieden aanknopingspunten voor toekomstig onderzoek.

## Summary

In this study a self-report questionnaire about person-job fit, job satisfaction and intention to quit was developed and administered to 72 mentally retarded adults. A questionnaire about job performance was administered to their supervisors. The work adjustment theory (Dawis & Lofquist, 1984) is used as a theoretical framework in this study. A strong negative effect of job satisfaction on intention to quit was found as expected. The effect of job satisfaction on tenure was nearly significant. Fit with difficulty of the job and with independence had a curvilinear effect on intention to quit. An overfit on variation led to a higher intention to leave. Needs-supplies fit as well as demands-abilities fit were not related to hypothesized outcomes (job satisfaction and job performance). Job performance was unrelated to tenure and intention to quit. Some unexpected correlations were found, like a negative relationship between job satisfaction and tenure and a negative curvilinear relationship between fit on independence and tenure. These relationships can be used as starting points for future research.

## 1. Inleiding

Integratie, participatie en emancipatie zijn veel gebezigde termen, voorheen in het kader van vrouwenemancipatie en de laatste jaren voornamelijk met betrekking tot de integratie van allochtonen. Ook voor mensen met een verstandelijke beperking geldt dat er emancipatie plaats vindt. Mensen met een verstandelijke beperking wonen en werken steeds vaker binnen de 'gewone' maatschappij. Deze ontwikkeling heeft zijn oorsprong in de jaren zestig en wordt ook wel de-institutionalisatie of community-living genoemd (Parmenter, 2004). Passend bij deze emancipatie wordt in toenemende mate de nadruk gelegd op de mening van mensen met een verstandelijke beperking (Perry, 2004). Ook binnen het wetenschappelijk onderzoek is deze trend te zien. In de jaren tachtig werden mensen met een beperking vooral als object van onderzoek gezien, terwijl er tegenwoordig steeds meer onderzoek wordt gedaan waarin mensen met een verstandelijke beperking respondent zijn of in verdergaande mate participeren bij onderzoek (Ramcharan, Grant & Flynn, 2004).

De definiëring en classificatie van een verstandelijke handicap is in de loop der tijd verschoven van een medische benadering naar een meer sociale benadering. De nieuwste versie van de definitie van de American Association on Mental Retardation (AAMR, 2002) luidt als volgt: "Een verstandelijke handicap is een handicap gekenmerkt door significante beperkingen van zowel het intellectuele functioneren als het aangepaste gedrag, zoals tot uiting komt in conceptuele, sociale en praktische adaptieve vaardigheden. Deze handicap ontstaat voor de leeftijd van 18 jaar." In deze definitie is de classificatie meer gebaseerd op de behoefte aan ondersteuning dan op het IQ zoals in eerdere versies. Met deze benadering ligt de nadruk veel meer op mogelijkheden in de interactie tussen de persoon en zijn omgeving dan op de onveranderlijke (genetisch bepaalde) elementen van de handicap. Op basis van deze benadering is te concluderen dat een persoon minder ernstig gehandicapt is, of er in ieder geval minder hinder van ondervindt, als er een goede afstemming met de omgeving is.

De prevalentie van een verstandelijke beperking in Nederland wordt geschat op 111.000 (Van Schrojenstein Lantman-de Valk, Van Heurn-Nijsten & Wullink, 2002) personen. Binnen deze groep wordt een onderscheid gemaakt tussen verschillende niveaus. Een veel gebruikte classificatie is de ICD-10 (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems, World Health Organization, 1993 in AAMR, 2002). Bij deze classificatie worden vier niveaus van verstandelijke beperking onderscheiden en twee

restgroepen, ‘anders’ en ‘ongespecificeerd’. In Tabel 1 is een overzicht te zien van de verschillende niveaus.

Tabel 1

*Vier niveaus van verstandelijke beperking*

Niveau	IQ	Mentale leeftijd	Percentage	Kenmerken
Milde beperking	50-69	9-12 jaar	75%	Enkele leerproblemen op school. In staat te werken, goede sociale relaties te onderhouden en bij te dragen aan gemeenschap.
Gemiddelde beperking	35-49	6-9 jaar	18%	Opmerkelijke ontwikkelingsachterstand in kindertijd. Bepaalde mate van onafhankelijkheid persoonlijke verzorging, adequate communicatie en leervaardigheden. Wisselende mate van steun nodig bij leven en werken in samenleving.
Zware beperking	20-34	3-6 jaar	7%	Voortdurend behoefte aan steun.
Ernstige beperking	< 20	< 3 jaar	1%	Zware beperking in persoonlijke verzorging, continentie, communicatie en mobiliteit.

*Noot. Onder percentage is aangegeven welk percentage van alle personen met een verstandelijke beperking binnen het betreffende niveau valt.*

Eén van de contexten waarin mensen met een verstandelijke beperking functioneren is de werkomgeving. Sommige mensen met een verstandelijke beperking hebben een reguliere baan, anderen werken in de sociale werkvoorziening of voeren onbetaald werk uit op speciale dagcentra. Om een goede integratie te bewerkstelligen is het van belang dat de persoon een baan uitvoert die passend is. De baan dient tegemoet te komen aan de wensen en behoeften van het individu en de persoon moet het werk goed uit kunnen voeren. Indien aan deze eisen wordt voldaan is de tevredenheid over het werk hoger en is de kans op een goede prestatie en lange arbeidsduur groter (o.a. Chiochio & Frigon, 2006). Daarom is in deze studie onderzocht in hoeverre er overeenstemming is tussen de behoeften en vaardigheden van mensen met een verstandelijke beperking en het werk dat zij doen. Daarnaast is bestudeerd in hoeverre deze overeenstemming daadwerkelijk effect heeft op attituden en gedrag zoals tevredenheid, prestatie en het al dan niet langer in dienst blijven.

*Onderzoeksvraag: In hoeverre sluit het werk van mensen met een verstandelijke beperking aan bij hun behoeften en vaardigheden en wat zijn de consequenties daarvan?*



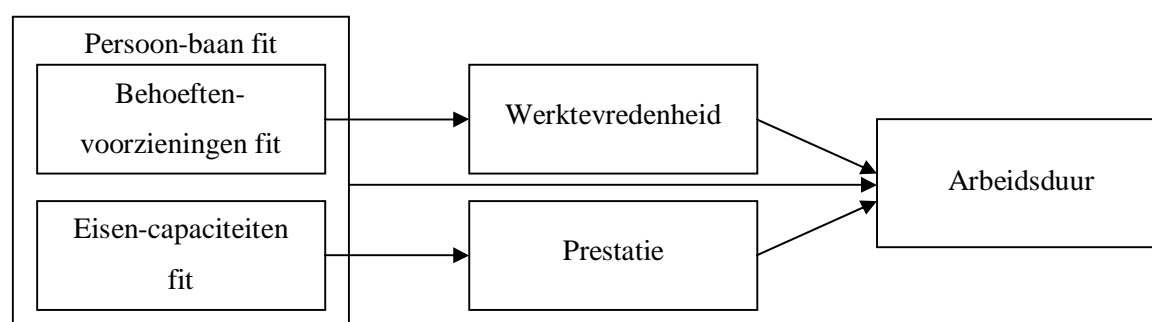
Een concept uit de arbeid en organisatie psychologie dat betrekking heeft op de aansluiting van werk- en persoonskenmerken is persoon-omgeving fit (person-environment fit). Dit concept wordt gedefinieerd als de compatibiliteit van individu en werkomgeving die ontstaat als de kenmerken bij elkaar passen (Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005). Diverse onderverdelingen en conceptualisaties van dit concept worden in de literatuur gehanteerd. Voorbeelden zijn persoon-beroep fit, persoon-groep fit, persoon-supervisor fit en persoon-organisatie fit (Kristof-Brown et al., 2005).

In dit onderzoek ligt de nadruk op persoon-baan fit, de relatie tussen de kenmerken van een individu en kenmerken van de baan of taken die uitgevoerd worden (Kristof-Brown et al., 2005). De keuze voor dit type fit komt voort uit het feit dat er voor mensen met een verstandelijke beperking qua organisatie, groep of supervisor doorgaans beperkte keuzemogelijkheden zijn. Er bestaan echter wel voldoende mogelijkheden om door aanpassing van de baan aan te sluiten bij de wensen, behoeften en mogelijkheden van de persoon. Voornamelijk specifieke taken die in een baan uitgevoerd dienen te worden, zijn gemakkelijk aan te passen. In de praktijk is het daarom nuttig om inzicht te krijgen in de passendheid van een baan. Daarnaast blijkt persoon-baan fit een goede voorspeller te zijn van attitudes en gedrag zoals werktevredenheid, totale prestatie en arbeidsduur (Kristof-Brown et al., 2005). Dit geldt ook voor mensen met een verstandelijke beperking (Chiochio & Frigon 2006).

Edwards (1991) maakt een onderscheid tussen twee typen persoon-baan fit. Ten eerste eisen-capaciteiten fit (demands-abilities fit) waarbij de kennis, vaardigheden en vermogens van de werknemer moeten aansluiten bij de eisen van de baan. Ten tweede de behoeften-voorzieningen fit (needs-supplies fit of supplies-values fit) die ontstaat als de behoeften, wensen of voorkeuren van de werknemer aansluiten bij wat de baan te bieden heeft. Cable en DeRue (2002) hebben verschillende fitpercepties onderzocht, waaronder behoeften-voorzieningen fit en eisen-capaciteiten fit. Uit hun onderzoek blijkt dat dit duidelijk te onderscheiden constructen zijn die ieder gerelateerd zijn aan verschillende gedragingen en attitudes.

De relatie tussen persoon-baan fit en diverse attitudes en gedragingen wordt in kaart gebracht in de work adjustment theory van Dawis en Lofquist (1984). Volgens Dawis en Lofquist (1984) leidt een goede overeenkomst tussen capaciteiten en capaciteitseisen (eisen-capaciteiten fit) tot een goede prestatie (satisfactoriness). Als een werknemer niet beschikt over voldoende vaardigheden, worden taken niet goed uitgevoerd. Door de werkdruk die

ontstaat als de baan te moeilijk is, heeft de werknemer daarnaast geen tijd meer om werk uit te voeren dat niet direct tot de taakomschrijving behoort (contextuele prestatie), zoals het helpen van anderen (Kristof-Brown et al., 2005). Ook als een baan te weinig uitdaging biedt kan dat leiden tot verminderde prestatie, doordat de werknemer ongemotiveerd raakt (Cable & DeRue, 2002). Een goede overeenkomst tussen waarden van een individu en beloningssystemen van een baan leidt volgens Dawis en Lofquist (1984) tot werktevredenheid. Volgens theorieën over behoeftevervulling krijgen personen als zij in hun behoeften worden voorzien een positievere attitude. Behoeften-voorzieningen fit is een indicatie in hoeverre behoeften worden vervuld door een baan, derhalve zal een betere fit leiden tot positievere attitudes over het werk, zoals een hogere werktevredenheid (Kristof-Brown et al., 2005). Als zowel de eisen-capaciteiten fit als de behoeften-voorzieningen fit goed is, leidt dit tot een langere arbeidsduur. Een slechte fit op één of beide gebieden zal leiden tot discontinuïteit (Dawis & Lofquist, 1984).



Figuur 1: schematische weergave van de work adjustment theory

Kristof-Brown et al. (2005) vinden in hun meta-analyse empirisch bewijs voor de theorie van Dawis en Lofquist (1984). Zij concluderen dat persoon-baan fit sterk samenhangt met werktevredenheid en verloopintentie en een middelmatige samenhang heeft met tevredenheid over collega's en over de baas. Daarnaast vinden zij een matig verband met prestatie en indicatoren van stress. In hun onderzoek besteden zij tevens aandacht aan het effect van verschillende conceptualisaties van persoon-baan fit. Een conceptualisatie met zowel eisen-capaciteiten als behoeften-voorzieningen fit heeft de hoogste correlaties met de afhankelijke variabelen. De conclusie is dat zowel behoeften-voorzieningen fit als eisen-capaciteiten fit gerelateerd is aan werktevredenheid, intentie tot ontslag en prestatie. Aangezien de sterkste effecten worden gevonden bij een conceptualisatie met zowel behoeften-voorzieningen fit als eisen-capaciteiten fit en de constructen theoretisch verschillende uitkomsten hebben, zullen beide typen fit in deze studie meegenomen worden.

Chiocchio en Frigon (2006) concluderen dat de work adjustment theory geschikt is als theoretisch raamwerk voor onderzoek bij mensen met een verstandelijke beperking. Uit hun onderzoek komt naar voren dat zowel tevredenheid als prestatie arbeidsduur voorspellen.

Op basis van de work adjustment theory en resultaten uit eerder onderzoek zijn de volgende hypothesen opgesteld:

1. *Behoeften-voorzieningen fit is gerelateerd aan werktevredenheid.*
2. *Eisen-capaciteiten fit is gerelateerd aan prestatie.*
3. *Werktevredenheid is positief gerelateerd aan arbeidsduur.*
4. *Prestatie is positief gerelateerd aan arbeidsduur.*
5. *Persoon-baan fit is gerelateerd aan arbeidsduur.*

In het volgende hoofdstuk komt aan bod op welke wijze de hypothesen getoetst zijn in deze studie.

## 2. Methode

Aangezien in deze studie percepties en attitudes centraal staan, is voor toetsing van de hypothesen gebruik gemaakt van self-report vragenlijsten. De vragenlijst die afgenomen is bij de respondenten met een verstandelijke beperking, is speciaal ontwikkeld voor dit onderzoek. Bestaande vragenlijsten waren enerzijds te moeilijk voor deze doelgroep, anderzijds bestond er voor de gebruikte methode van het meten van persoon-baan fit nog geen vragenlijst. Om te controleren of de ontwikkelde vragenlijst aansloot bij de doelgroep is een pilotstudie uitgevoerd. Hieronder zal aandacht worden besteed aan de ontwikkeling van de vragenlijst voor deze specifieke doelgroep en zullen de resultaten van de pilot besproken worden. Vervolgens komt de definitieve studie aan bod met beschrijving van het gebruikte meetinstrument.

### 2.1 Ontwikkeling van de vragenlijst

Bij het formuleren van items voor de vragenlijst voor mensen met een verstandelijke beperking is rekening gehouden met een aantal aandachtspunten die naar voren zijn gekomen uit eerder onderzoek.

Het blijkt voor mensen met een verstandelijke beperking lastig als er kwantitatieve beoordelingen worden gevraagd, zoals bij likert-schalen en vragen over mate en frequentie (Finlay & Lyons, 2001). Vooral bij mensen met een zwaardere beperking kan dit problemen opleveren. In dit onderzoek zijn voornamelijk mensen geïnterviewd met een milde en gemiddelde beperking, waardoor minder problemen worden verwacht. Daarnaast zijn de antwoordmogelijkheden van de items opgedeeld in twee stadia. In eerste instantie wordt een keuze gemaakt tussen twee uitersten en pas in tweede instantie wordt gevraagd in welke mate respondenten dit vinden. Daardoor levert een vraag ook als een respondent moeite heeft met de tweede stap informatie op.

Abstracte of algemene concepten kunnen bij deze doelgroep problemen opleveren (Finlay & Lyons, 2001). In de vragenlijst waren abstracte concepten (zoals tevredenheid en afwisseling) niet te vermijden. Om het begrip van de vraag te bevorderen is door de interviewer indien nodig uitleg gegeven. Bij de items over behoeften zijn de behoeften gespecificeerd, waardoor de vragen minder algemeen en abstract zijn. Daarnaast is door middel van het gebruik van schalen en items met een tegenovergestelde betekenis meer informatie verkregen over het begrip van de vraag.

Het is van belang dat de inhoud van de vragen past bij de belevingswereld van de doelgroep (Finlay & Lyons, 2001). Het vereenvoudigen van bestaande vragenlijsten terwijl de inhoud gelijk blijft is vaak niet voldoende. Bij ontwikkeling van de items is getracht rekening te houden met de belevingswereld. Experts uit de gehandicaptenzorg zijn hiervoor geconsulteerd. In de pilot is onderzocht in hoeverre respondenten de vragen begrepen en expliciet gevraagd naar de ervaren moeilijkheid en duidelijkheid.

Bij het vragen naar gevoelige inhoud is het beter te vragen naar specifieke gebeurtenissen dan naar algemeenheden en is het nodig om te benadrukken dat de informatie niet doorgespeeld wordt naar de begeleiders (Finlay & Lyons, 2001). De items zijn derhalve zo specifiek mogelijk en voor deze studie is een gestandaardiseerde inleiding ontwikkeld waarin vertrouwelijkheid wordt benadrukt.

Wat betreft de formulering van de vragen raden Finlay en Lyons (2001) het gebruik van zinnen met 'niet' erin af, omdat daarbij de mogelijkheid bestaat dat mensen reageren op de vraag alsof hij positief gesteld wordt. Derhalve zijn in de vragenlijst geen negatieve formuleringen opgenomen en is in de tevredenheidschaal een item met een tegengestelde bewoording opgenomen (in plaats van "*Vind je je werk niet leuk?*", "*Vind je je werk stom?*"). Passieve zinnen kunnen problemen opleveren, zoals subject-object verwarring (Finlay & Lyons, 2001). Voor alle items is een actieve formulering gebruikt. Om begrip van de vraag te bevorderen wordt aangeraden om simpele zinnen zonder technische terminologie te gebruiken (Finlay & Lyons, 2001). De items zijn zo eenvoudig mogelijk geformuleerd.

Voor verschillende types antwoordmogelijkheden bestaan diverse voor- en nadelen bij mensen met een verstandelijke beperking. Bij ja-nee items is sprake van een hoge test-retest betrouwbaarheid door de eenvoud van de vragen, bij dit type vragen moet echter rekening gehouden worden met de sterke positieve antwoordtendentie in deze doelgroep (Perry, 2004). Een voordeel van meerkeuzevragen is dat er minder vragen nodig zijn om even veel informatie te verzamelen dan bij ja-nee vragen en dat er minder problemen zijn met positieve antwoordtendentie. Bij beperkte antwoordmogelijkheden en mensen met een milde beperking blijkt dat de betrouwbaarheid en respons bij meerkeuzevragen vergelijkbaar is met ja-nee en of-of vragen (Hartley & MacLean, 2006). De recency bias (neiging om het laatstgenoemde antwoord te geven) vormt een probleem bij meerkeuzevragen (Perry, 2004). Om voor deze specifieke vragenlijst te bepalen welk type antwoordmogelijkheden het meest geschikt is, zijn in een pilot ja-nee vragen en meerkeuzevragen met elkaar vergeleken. Door gebruik van plaatjes bij één meerkeuze item is getracht recency bias te verlagen en respons te verhogen (Perry, 2004). Bij de meerkeuzevragen zijn de antwoordmogelijkheden opgedeeld in

meerdere stadia. Zo is er steeds een beperkt aantal keuzemogelijkheden, waardoor de betrouwbaarheid zo min mogelijk wordt beperkt en toch evenveel variatie mogelijk is.

Een ander type antwoordmogelijkheid is of-of vragen, dit type vraag zorgt voor een hoge respons en is het minst gevoelig voor responsbias, zoals de sterke neiging tot ja-zeggen (Perry 2004). Er is echter een zwaarwegend nadeel van dit type vragen in dit onderzoek. Bij de keuzemogelijkheden zou regelmatig het 'goede' antwoord ontbreken, wat tot verwarring en onbegrip zou leiden bij de respondenten (Bijv. "Ik wil veel meer afwisseling in mijn werk" óf "Ik heb precies genoeg afwisseling in mijn werk", terwijl de respondent juist minder afwisseling wil). Daarom is in de vragenlijst niet gekozen voor een of-of formaat.

De op basis van bovenstaande overwegingen geformuleerde items zijn voorgelegd aan een aantal experts. Deze experts werken met mensen met een verstandelijke beperking of zijn sociale wetenschappers. Met behulp van hun feedback zijn de vragenlijsten voor de pilot samengesteld.

## *2.2 Pilot*

In de pilotstudie zijn ja-nee vragen vergeleken met meerkeuzevragen en zijn de vragenlijsten getest op moeilijkheid en betrouwbaarheid. Op basis van de resultaten is een definitieve vragenlijst ontwikkeld.

Uit de pilot (zie resultaten in Bijlage A) komt naar voren dat meerkeuzevragen goed werken bij deze specifieke vragenlijst. Respondenten lijken de vragen goed te begrijpen, positieve antwoordtendentie is niet of nauwelijks een probleem en er is meer variatie in de antwoorden dan bij ja-nee vragen. Verder is het onnatuurlijk en verwarrend voor de respondenten om bij ja-nee vragen een bepaalde vraag te stellen als iemand net een andere tegengestelde vraag heeft bevestigd (Bijvoorbeeld de vraag of iemand zijn werk te makkelijk vindt als hij net heeft gezegd dat hij het te moeilijk vond.). In de uiteindelijke vragenlijst is daarom gekozen voor meerkeuze items die in twee stadia worden voorgelegd (zie definitieve vragenlijst in Bijlage B). De vragenlijst over werkprestatie had een zeer hoge interne consistentie. Op deze lijst is enkel een item toegevoegd over werkduur (zie definitieve prestatievragenlijst in Bijlage C).

## *2.3 Procedure*

De vragenlijsten zijn mondeling afgenomen door één interviewer. Regelmatig is gebruik gemaakt van parafrases en extra uitleg aangezien dit bij meerkeuzevragen de respons verhoogt en respons bias vermindert (Hartley & MacLean, 2006). De interviews zijn

afgenomen op het werk van de respondent, indien mogelijk in een aparte ruimte en zoveel mogelijk zonder begeleider erbij (92%). Steeds is dezelfde inleiding gebruikt en is benadrukt dat de gegeven antwoorden anoniem zouden worden verwerkt (zie inleiding van de vragenlijst in Bijlage D).

#### 2.4 Steekproef

Binnen één organisatie voor mensen met een verstandelijke beperking is na een voorselectie van personen die arbeidsmatig werk verrichten, een steekproef getrokken van 127 personen. Er waren 55 afvallers (respons 57%) met wisselende oorzaak (overlijden van de respondent, vertrek van de organisatie, niet mee willen doen, te belastend of te moeilijk volgens begeleiders, niet kunnen praten). Van de 72 geïnterviewde respondenten hebben 5 personen (8%) een zware beperking, 30 personen (46%) een gemiddelde beperking, 24 personen (36%) een milde beperking en 7 personen (11%) zijn zwak begaafd (borderline beperking met een IQ tussen 70 en 79). Van 31 respondenten is het IQ getest en opgevraagd. De IQ's liggen tussen de 25 en 76, gemiddeld is het IQ 57. De leeftijden van de respondenten variëren van 17 jaar tot 65 jaar, met een gemiddelde leeftijd van 34 jaar. Er deden 33 vrouwen (46%) en 39 mannen (54%) mee aan het onderzoek. Het soort werk dat wordt gedaan door de respondenten varieert. De verschillende typen werk zijn: horeca (32%), productiewerk (18%), creatief werk (15%), agrarisch werk (14%), huishoudelijk werk (8%), kantoorwerk (6%), houtbewerking (4%), dagbesteding (1%), koerierswerk (1%).

#### 2.5 Meetinstrumenten

*Fitmetingen.* In deze studie is de eisen-capaciteiten fit en behoeften-voorzieningen fit in kaart gebracht met een methode gebaseerd op de latent trait benadering (Chernyshenko, Williams & Stark, under review). Binnen deze benadering wordt fit beschouwd als een variabele die de afstand tussen persoon en baan reflecteert. Dit type meting heeft een aantal voordelen ten opzichte van andere manieren van het meten van fit. In Tabel 2 is een overzicht te zien van de verschillende methoden voor het meten van fit.

Het eerste voordeel van de latent trait benadering is dat er sprake is van een meting van de fitperceptie in plaats van een objectieve meting van fit. Er wordt niet gevraagd naar hoeveel van een bepaald kenmerk iemand wil of hoeveel de baan te bieden heeft, maar slechts naar de *ervaren* verschillen. In een meta-analyse van Kristof-Brown et al. (2005) wordt het vermoeden uitgesproken dat niet de objectieve fit bepaalt of iemand tevreden is, maar de fitperceptie. Kristof-Brown et al. (2005) bestuderen het effect van meetmethode op de relatie

tussen persoon-baan fit en attitudes zoals tevredenheid. Daarbij komt naar voren dat bij subjectief indirecte metingen sterkere relaties worden gevonden dan bij objectieve metingen. Daarnaast komen bij het gebruik van directe metingen in bijna alle gevallen sterkere relaties naar voren dan bij indirecte metingen.

Tabel 2

*Kenmerken van verschillende fitmetingen*

Meetmethode	Beschrijving	Bron	Data
Latent trait benadering	Meting van ervaren verschillen tussen kenmerken van de baan en kenmerken van de persoon	Individu	Directioneel
Directe meting	Directe inschatting hoe goed persoon en omgeving bij elkaar passen	Individu	Non-directioneel
Subjectief indirecte meting	Berekening van fit door vergelijking van afzonderlijk beoordeelde persoon- en omgevingvariabelen.	Individu	Directioneel
Objectief indirecte meting	Berekening van fit door vergelijking van afzonderlijk beoordeelde persoon- en omgevingvariabelen.	Diverse bronnen	Directioneel

Het tweede voordeel is dat de scores bij de latent trait benadering relatief betrouwbaar en gemakkelijk te interpreteren zijn. De fitscore bij indirecte metingen kan op verschillende manieren berekend worden. Ofwel door een verschilscore tussen de twee metingen te bepalen ofwel door een correlatie tussen de persoonskenmerken en organisatiekenmerken te berekenen (Chernyshenko et al., under review). Verschilcores blijken erg onbetrouwbaar te zijn door een hoge correlatie tussen beide metingen (Chernyshenko et al., under review). Bij de correlatieberekening gaat het om de overeenkomst tussen de hiërarchische volgorde van de waarden van de persoon en waarden van de organisatie. De respondent geeft op een lijst met waarden aan welke waarde voor hem het meest belangrijk is tot en met welke waarde het minst belangrijk is en dit gebeurt ook voor de waarden die de organisatie erop nahoudt. Dit zijn de zogenaamde profile similarity indexes (Verquer, Beehr & Wagner, 2003). De interpretatie van deze correlaties is lastig, slechts het relatieve belang van de waarde komt aan bod, niet of organisatie en persoon iets even belangrijk vinden (Chernyshenko et al., under review).

Een derde voordeel is dat bij de latent trait benadering onderscheid gemaakt wordt tussen overfit (het individu beschikt over meer capaciteiten dan vereist zijn in een baan) en underfit (de persoon heeft te weinig capaciteiten voor het werk). Er is sprake van een directionele meting, zoals wordt aangeraden door Cable en DeRue (2002). Bij bestaande



directe meetinstrumenten zijn de fitscores non-directioneel, er wordt hierbij niet duidelijk of er sprake is van overfit of underfit. (Chernyshenko et al., under review).

Een vierde voordeel van de latent trait benadering is dat waarden of kenmerken van de baan van tevoren gespecificeerd worden. De vragen zijn daardoor minder abstract dan bij een directe meting. Bij een directe meting moet de persoon in zijn hoofd twee abstracte concepten met elkaar vergelijken (bijv. “*Mijn vaardigheden, mogelijkheden en talenten zijn geschikt voor deze baan*”; Brkich, Jeffs & Carless, 2002). Bij mensen met een verstandelijke beperking zou dat tot problemen kunnen leiden. Bovendien is er meer informatie over welke aspecten goed bij de persoon passen en welke aspecten minder goed dan bij de directe meting, waarbij geen waarden of kenmerken worden gespecificeerd.

Met deze meetmethode onderscheidt deze studie zich van eerder onderzoek naar persoonlijk fit en dergelijk onderzoek bij mensen met een verstandelijke beperking. Zowel Melchiori en Church (1997) als Chiochio en Frigon (2006) gebruiken bij hun onderzoek naar persoonlijk fit bij deze doelgroep een objectief indirecte meting. Melchiori en Church gebruiken de persoon met een verstandelijke beperking bovendien niet als informatiebron voor de fitmetingen, maar laten begeleiders een inschatting maken van hun behoeften.

*Behoeften-voorzieningen fit.* Voor de items over behoeften-voorzieningen fit is gebruik gemaakt van de behoeften uit de theorie van Dawis & Lofquist (1984), zij specificeren zes cruciale waarden die een persoon zoekt in zijn baan: achievement (prestatie, gebruik van mogelijkheden), comfort (activiteit, onafhankelijkheid, variatie, compensatie, veiligheid, werkomgeving), status (promotie, erkenning, autoriteit, sociale status), altruïsme (collega's, dienstverlening, morele waarden), veiligheid (beleid van organisatie, supervisie-mens relaties, supervisie-technisch), autonomie (creativiteit, verantwoordelijkheid). Tussen haakjes staan vertaalde termen die gehanteerd worden in de Minnesota Importance Questionnaire (z.d.). De behoeften autonomie, comfort en altruïsme komen aan bod in de vragenlijst. Deze keuze is enerzijds gemaakt omdat deze behoeften passen binnen de belevingswereld van de doelgroep. Zo is bijvoorbeeld de behoefte aan status minder van toepassing aangezien er niet of nauwelijks sprake is van promotie of autoriteit. Anderzijds zijn deze drie behoeften goed te operationaliseren met twee tegenovergestelde uitersten die overfit en underfit representeren, zoals nodig is voor de directionele meetmethode. Voor bijvoorbeeld de behoefte aan veiligheid is het lastig om te spreken over een misfit door *te veel* veiligheid.

In de vragenlijst zijn drie items over behoeften-voorzieningen fit opgenomen. Alle drie de items hebben vijf antwoordmogelijkheden. Voorbeeld: “*Wat vind je van het samenwerken*

*met collega's in deze baan? Wil je...*” De antwoordmogelijkheden variëren van: 2 “*veel meer alleen werken*” tot: -2 “*veel meer samenwerken*”. De items hangen niet samen, er is geen sprake van een schaal.

*Eisen-capaciteiten fit.* Aangezien de respondenten niet allemaal hetzelfde soort werk uitvoeren, was het lastig om specifieke baaneisen te formuleren die voor hen allemaal gelden. Eisen-capaciteiten fit is daarom gemeten met twee algemene items met ieder vijf antwoordmogelijkheden. Voorbeeld: “*Wat vind je van de moeilijkheid van je werk? Vind je je baan...*” met antwoorden van -2 “*veel te moeilijk*” tot 2 “*veel te makkelijk*”. De twee items hangen niet samen, er is geen sprake van een schaal.

*Persoon-baan fit.* Hoewel de items over behoeften-voorzieningen fit en eisen-capaciteiten fit indien directioneel gemeten niet samenhangen, is er wel sprake van een duidelijke samenhang bij een non-directionele meting. Om non-directionele scores te verkrijgen zijn de scores op de vijf fit items opnieuw gecodeerd. Eerst is de score absoluut gemaakt zodat tussen over en underfit geen verschil meer is (dus zowel scores van -1 als 1 worden 1). Vervolgens is ten behoeve van een eenduidige interpretatie aan een betere fit een hogere score toegekend dan aan slechtere fit. Uiteindelijk representeert een score van 0 een slechte fit, een score van 1 een matige fit en een score van 2 een goede fit. Uit een verkennende orthogonale factoranalyse komen niet zoals verwacht twee factoren (eisen-capaciteiten fit en behoeften-voorzieningen fit) naar voren, maar slechts één factor waar alle vijf de items op laden (factorladingen: .71, .69, .56, .54 en .54). Als de vijf items over persoon-baan fit gecombineerd worden tot een schaal, is de interne consistentie  $\alpha = .55$ .

*Werktevredenheid.* De werktevredenheidschaal bestaat uit vier items met ieder vijf antwoordmogelijkheden. Drie items zijn gebaseerd op een schaal van Weiss, Nicholas & Daus (1999). Bijvoorbeeld: “*Vind je het leuk om hier te werken?*” met antwoorden van 1 “*helemaal niet leuk*” tot 5 “*heel leuk*”. Daarnaast is gebruik gemaakt van een item met vijf plaatjes: “*Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden ben je over je baan? Kies een gezichtje dat daar het best bij past.*” Dit item is gebaseerd op Selzer (1984) in navolging van Kunin (1955, in Weiss et al., 1999). De betrouwbaarheid van de schaal was  $\alpha = .62$ .

*Prestatie.* Vragenlijsten over prestatie zijn afgenomen bij de werkbegeleiders van de respondenten. Over het algemeen wordt de supervisor gezien als beste subjectieve bron van prestatie-informatie (Berry, 2003). Objectieve metingen waren lastig aangezien de respondenten niet allemaal hetzelfde werk doen en niet allemaal werk doen waarvan de productie geteld kan worden. Indien er meerdere werkbegeleiders waren per respondent is de vragenlijst bij twee verschillende begeleiders afgenomen.

De schaal over prestatie bestaat uit vier items met vijf antwoordmogelijkheden en is gebaseerd op een schaal van Heilman, Block en Lucas (1992 in Sy, Tram & O'Hara, 2006). Bijvoorbeeld: "*Deze cliënt voert zijn werk goed uit*" met antwoorden van 1 "*helemaal niet mee eens*" tot 5 "*helemaal mee eens*". Aangezien het risico bestaat dat verschillende prestatiebeoordelingen weinig variatie vertonen door beoordelaarbias zoals het te soepel beoordelen van medewerkers (Berry, 2003), is tevens een vergelijkingsmethode gebruikt. "*Als je de werkprestatie van deze cliënt vergelijkt met die van andere cliënten, hoe goed voert deze persoon zijn werk dan uit?*" met antwoorden van 1 "*veel slechter dan anderen*" tot 5 "*veel beter dan anderen*". De interne consistentie van de schaal in deze studie is  $\alpha = .87$ . De interbeoordelaarbetrouwbaarheid is redelijk. Voor de vier items is een gewogen kappa berekend, de gewogen  $\kappa$  is respectievelijk .62, .61, .53 en .53.

*Arbeidsduur en verloopintentie.* In de vragenlijst voor werkbegeleiders is gevraagd naar arbeidsduur in de huidige functie. Aangezien allerlei factoren buiten werktevredenheid en prestatie een rol kunnen spelen bij arbeidsduur, zoals de beperkte mogelijkheden voor deze doelgroep op de arbeidsmarkt, is ook de verloopintentie gemeten. Verloopintentie is één van de beste voorspellers van daadwerkelijk ontslag nemen (Vandenberg & Nelson, 1999). Als er echter weinig mogelijkheden zijn op de arbeidsmarkt zal de intentie niet leiden tot het daadwerkelijk nemen van ontslag (Spector, 2006).

De gebruikte schaal over verloopintentie bestaat uit drie items met ieder vijf antwoordmogelijkheden en sluit aan bij het model van Mobley (1977). De items zijn gebaseerd op diverse bestaande items die geëvalueerd worden in het artikel van Sager, Griffith & Hom (1998). Bijvoorbeeld: "*Denk je wel eens aan stoppen met je baan?*" met antwoorden van 1 "*nooit*" tot 5 "*altijd*". De betrouwbaarheid van de schaal is  $\alpha = .61$ .

*Controlevariabelen.* Eén van de controlevariabelen is leeftijd. De leeftijd van de respondenten is nagekeken in het cliëntvolgsysteem van de organisatie. Deze variabele is meegenomen in de analyses, omdat uit diverse studies is gebleken dat oudere werknemers over het algemeen meer tevreden zijn met hun werk (Spector, 2006). Een tweede controlevariabele is niveau. De niveaubepalingen komen uit de dossiers van de respondenten bij de organisatie. Bij 47% van de respondenten is de niveaubepaling afgeleid van het IQ. In de meeste gevallen is de WISC (Wechsler Intelligence Scale for Children) of de WAIS (Wechsler Adult Intelligence Scale) afgenomen om het IQ te bepalen. Aangezien van slechts 31 respondenten het IQ te achterhalen was en van 66 respondenten het niveau, is niveau meegenomen als controlevariabele. Door deze variabele in de analyses op te nemen kan gekeken worden of niveau invloed heeft op de uitkomstvariabelen. Uit eerder onderzoek is gebleken dat cognitieve vaardigheid een goede voorspeller is van prestatie (Spector, 2006). Het geslacht van de respondenten is genoteerd door de onderzoeker tijdens afname van de vragenlijst. Hoewel in eerder onderzoek geen effect van geslacht op bijvoorbeeld tevredenheid wordt gevonden (Spector, 2006), is deze variabele toch meegenomen. Wellicht is er bij deze specifieke doelgroep wel een effect op tevredenheid of ervaren fit. Tot slot is de aan- of afwezigheid van een begeleider als controlevariabele meegenomen. Omdat er wordt gevraagd naar gevoelige informatie zoals de verloopintentie, bestaat de mogelijkheid dat een respondent niet eerlijk durft te antwoorden als een begeleider aanwezig is.

## 2.6 Analyse

Om de hypothesen te toetsen zijn diverse hiërarchische regressieanalyses uitgevoerd. Hoewel causaliteit met een cross-sectionele meting niet kan worden vastgesteld, is op basis van de theorie, die wel een specifieke volgorde van de verbanden veronderstelt, toch gekozen voor dit type analyse.

Voor de relatie tussen fitvariabelen enerzijds en tevredenheid, werkprestatie en werkduur anderzijds is aandacht besteed aan de aard van de relatie. In voorgaand onderzoek wordt bij fitmetingen niet altijd onderscheid gemaakt tussen overfit en underfit. Er wordt dan gekeken naar de lineaire relatie tussen de fitvariabele en uitkomstvariabele (bijvoorbeeld dat een slechtere fit leidt tot minder tevredenheid). In dit onderzoek wordt wel een onderscheid gemaakt tussen overfit en underfit. Op basis van de theorie (Dawis & Lofquist, 1984) wordt verwacht dat zowel overfit als underfit leidt tot een slechtere prestatie, minder tevredenheid en een kortere werkduur. Er is dan geen sprake van een lineaire relatie, maar van een curvilineaire relatie. Om te bepalen of er daadwerkelijk sprake is van een curvilineaire relatie,

is de regressieanalyse als volgt uitgevoerd. Na invoer van de controlevariabelen zijn de fitvariabelen (bijvoorbeeld eisen-capaciteiten fit) toegevoegd. Daarna zijn de gekwadrateerde fitvariabelen ingevoerd. Als het toevoegen van de gekwadrateerde fitvariabele een significante hoeveelheid variantie verklaart boven de verklaarde variantie bij de lineaire variant, representeert een curvilineaire vorm het best de relatie tussen fit en de uitkomstvariabele (Harris, Kacmar & Witt, 2005). Bij de regressieanalyse van de samengestelde variabele persoon-baan fit op werkduur is geen kwadratische regressieanalyse uitgevoerd, aangezien bij deze variabele geen onderscheid wordt gemaakt tussen underfit en overfit (non-directioneel).

### 3. Resultaten

De gemiddeldes, standaarddeviaties, alpha's en correlaties tussen alle variabelen zijn weergegeven in Tabel 3. Op basis van de gemiddeldes zijn een aantal conclusies te trekken. Ten eerste is de gemiddelde tevredenheid bij de respondenten zeer hoog. Ten tweede rapporteren veel respondenten een goede fit (op de fitvariabelen liggen de gemiddeldes dicht bij nul). Ten derde wordt de prestatie veelal als goed beoordeeld en ten vierde is er een lage verloopintentie. Ten vijfde worden de items door de respondenten als niet zo moeilijk en veelal als duidelijk beoordeeld.

Er zijn een aantal significante correlaties te zien in de tabel. Ten eerste is er een correlatie tussen de aanwezigheid van een begeleider en de leeftijd en het geslacht van de respondent. Aanwezigheid van begeleiding was echter niet de eigen keuze van de respondent, maar werd veroorzaakt door gebrek aan een aparte ruimte. Ten tweede correleert leeftijd met fit op het gebied van afwisseling en moeilijkheid. Respondenten met een hogere leeftijd willen minder afwisseling en vinden hun werk gemiddeld moeilijker dan jongere respondenten. Ten derde correleert leeftijd positief met werkduur. Ten vierde correleert IQ met fit op het gebied van moeilijkheid van het werk. De richting van dit verband is opvallend. Respondenten met een hoger IQ geven vaker aan hun werk te moeilijk te vinden. Ten vijfde is een sterke correlatie te zien tussen IQ en persoon-baan fit. Hoe hoger het IQ van de respondent hoe beter de totale fit met de baan wordt gerapporteerd. Ten zesde hangt het niveau van de respondent negatief samen met de ervaren moeilijkheid van de items. Hoe hoger het niveau van de respondent hoe makkelijker de vragen worden ervaren. Ten zevende hangt de ervaren moeilijkheid van de vragen samen met fit op het gebied van zelfstandigheid en samenwerken. Respondenten die de vragen makkelijker vinden, willen meer zelfstandig en meer alleen werken. Ten achtste hangt de ervaren duidelijkheid van de vragen samen met tevredenheid en verloopintentie. Mensen die de vragen duidelijker vinden, zijn meer tevreden en hebben een lagere verloopintentie. Ten negende hangt de ervaren moeilijkheid van het werk samen met persoon-baan fit. Mensen met een overfit op moeilijkheid hebben een minder goede totale persoon-baan fit. Ten tiende hangt hulpbehoevendheid samen met tevredenheid en werkduur. Respondenten die weinig hulp nodig hebben bij hun werk (overfit), hebben een langere werkduur, maar zijn minder tevreden dan respondenten met een underfit. Ten slotte correleert tevredenheid zoals verwacht negatief met verloopintentie, maar ook negatief met werkduur.

Tabel 3

*Correlaties, betrouwbaarheid en beschrijvende statistieken*

Variabele	M	SD	$\alpha$	N	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	
1. Leeftijd	34.25	12.70		72																	
2. Geslacht	1.46	.50		72	.17																
3. IQ	57.16	12.64		31	.22	-.05															
4. Niveau	1.50	.79		66	.18	.00	.95**														
5. Begeleider aanwezig	.08	.28		72	.38**	.33**	-.07	.11													
6. Moeilijkheid items	1.49	.75		72	.07	.04	-.31	-.35**	.01												
7. Duidelijkheid items	2.83	.44		72	-.21	-.10	.14	.20	.00	-.09											
8. Zelfstandigheid	.03	.98		70	-.23	-.06	-.15	.09	-.18	-.48**	.18										
9. Afwisseling	.19	.75		70	-.25*	.01	.10	-.04	.01	.01	-.03	.03									
10. Samenwerken	.03	.96		70	-.03	-.18	-.23	-.20	-.07	.26*	-.02	-.20	.03								
11. Moeilijkheid	.13	.92		70	-.26*	-.22	-.41*	-.22	-.16	-.09	.16	.16	.13	-.07							
12. Hulpbehoefte	.35	.97		71	-.00	.11	.18	.13	-.11	-.13	-.04	.21	.07	-.19	.01						
13. Persoon-baan fit	.54	.45	.55	70	.16	-.03	.60**	.23	.08	-.10	-.09	-.07	-.20	-.09	-.39**	-.03					
14. Tevredenheid	4.61	.50	.62	72	-.13	.06	-.06	-.02	.03	.04	.37**	-.04	.06	-.03	.17	-.35**	.02				
15. Prestatie	3.61	.77	.87	67	-.10	.13	.06	.08	-.15	-.20	-.03	-.07	.04	.02	.09	.19	-.07	.18			
16. Verloopintentie	1.76	.86	.61	72	-.05	-.09	-.15	-.03	-.07	.05	-.31**	.15	.16	-.02	-.07	-.04	-.16	-.54**	-.10		
17. Werkduur	6.49	6.51		67	.43**	.09	-.14	.02	.01	.20	-.07	-.22	-.15	.08	-.02	.26*	.07	-.25*	.06	-.12	

*Noot. \* $p < .05$  \*\* $p < .01$*

### 3.1 Behoeften-voorzieningen fit en werktevredenheid

De eerste hypothese is dat behoeften-voorzieningen fit gerelateerd is aan werktevredenheid. Om deze hypothese te toetsen is een hiërarchische regressieanalyse uitgevoerd. De resultaten van deze analyse zijn te zien in Tabel 4. Bij toevoegen van de gekwadrateerde behoeften-voorzieningen fitvariabelen is een toename van de verklaarde variantie te zien, deze toename is echter niet significant. Geen van de variabelen heeft een significant effect op werktevredenheid.

Tabel 4

#### *Hiërarchische regressieanalyse van behoeften-voorzieningen fit op werktevredenheid*

Variabele	Stap 1			Stap 2			Stap 3		
	B	SE B	$\beta$	B	SE B	$\beta$	B	SE B	$\beta$
Leeftijd	-.00	.01	-.09	-.00	.01	-.10	-.01	.01	-.13
Geslacht	.07	.14	.07	.06	.14	.05	.11	.15	.10
Niveau	-.00	.09	-.00	.00	.09	.00	.01	.09	.02
Zelfstandigheid				-.05	.07	-.09	-.02	.08	-.04
Afwisseling				.03	.09	.04	.01	.10	.02
Samenwerken				-.02	.08	-.04	-.01	.08	-.03
Zelfstandigheid <sup>2</sup>							.07	.05	.20
Afwisseling <sup>2</sup>							.00	.06	.04
Samenwerken <sup>2</sup>							-.05	.06	-.15

*Noot. N = 65. R<sup>2</sup> = .01 voor Stap 1;  $\Delta R^2$  = .01 voor Stap 2;  $\Delta R^2$  = .04 voor Stap 3.*

### 3.2 Eisen-capaciteiten fit en prestatie

De tweede hypothese is dat eisen-capaciteiten fit gerelateerd is aan prestatie. Om deze hypothese te toetsen is een hiërarchische regressieanalyse uitgevoerd. De resultaten zijn weergegeven in Tabel 5. Na het toevoegen van de eisen-capaciteiten fitvariabelen en gekwadrateerde eisen-capaciteiten fitvariabelen is een niet significante toename te zien van de verklaarde variantie. Geen van de variabelen heeft een significant effect op prestatie.



Tabel 5

*Hiërarchische regressieanalyse van eisen-capaciteiten fit op prestatie*

Variabele	Stap 1			Stap 2			Stap 3		
	B	SE B	$\beta$	B	SE B	$\beta$	B	SE B	$\beta$
Leeftijd	-.01	.01	-.19	-.01	.01	-.17	-.01	.01	-.15
Geslacht	.07	.19	.05	.07	.20	.05	.08	.22	.05
Niveau	.10	.12	.11	.10	.12	.11	.17	.14	.19
Moeilijkheid				.03	.11	.05	.03	.13	.03
Hulpbehoefte				.07	.10	.09	.03	.11	.04
Moeilijkheid <sup>2</sup>							-.03	.08	-.07
Hulpbehoefte <sup>2</sup>							.09	.09	.18

*Noot.*  $N = 59$ .  $R^2 = .04$  voor Stap 1;  $\Delta R^2 = .01$  voor Stap 2;  $\Delta R^2 = .02$  voor Stap 3.

Tabel 6

*Hiërarchische regressieanalyse van werktevredenheid op werkduur*

Variabele	Stap 1			Stap 2		
	B	SE B	$\beta$	B	SE B	$\beta$
Leeftijd	.17	.05	.39**	.16	.06	.36**
Geslacht	-.86	1.33	-.08	-.87	1.32	-.08
Niveau	-.23	.83	-.03	-.31	.82	-.05
Werktevredenheid				-2.68	1.92	-.17

*Noot.*  $N = 61$ .  $R^2 = .15^*$  voor Stap 1;  $\Delta R^2 = .03$  voor Stap 2.  $*p < .05$   $**p < .01$ .

*3.3 Werktevredenheid en werkduur*

De derde hypothese is dat werktevredenheid positief gerelateerd is aan werkduur. Om deze hypothese te toetsen is een hiërarchische regressieanalyse uitgevoerd. De resultaten zijn te zien in Tabel 6 en Tabel 7. Leeftijd heeft een significant positief effect op werkduur. De totale  $R^2$  is significant ( $p < .05$ ). Bij het uitvoeren van dezelfde analyse zonder de controlevariabele leeftijd, benadert de toename van de verklaarde variantie bij toevoeging van werktevredenheid significantie ( $p = .07$ ). Het negatieve effect van werktevredenheid op werkduur benadert tevens significantie ( $p = .07$ ).

Werktevredenheid heeft een sterk negatief effect op verloopintentie, de verklaarde variantie neemt sterk en significant toe na toevoegen van deze variabele in de vergelijking. De totale verklaarde variantie van het tweede model is hoog en significant ( $R^2 = .32$ ,  $p < .001$ ).

Tabel 7

*Hiërarchische regressieanalyse van werktevredenheid op verloopintentie*

Variabele	Stap 1			Stap 2		
	B	SE B	$\beta$	B	SE B	$\beta$
Leeftijd	-.00	.01	-.03	-.01	.01	-.08
Geslacht	-.12	.23	-.07	-.05	.19	-.03
Niveau	-.03	.14	-.03	-.03	.12	-.03
Tevredenheid				-.95	.18	-.56***

*Noot.*  $N = 66$ .  $R^2 = .01$  voor Stap 1;  $\Delta R^2 = .31$ \*\*\* voor Stap 2. \*\*\* $p < .001$ .

*3.4 Prestatie en werkduur*

De vierde hypothese is dat prestatie positief gerelateerd is aan werkduur. Om deze hypothese te toetsen is een hiërarchische regressieanalyse uitgevoerd. De resultaten zijn weergegeven in Tabel 8 en Tabel 9. Prestatie heeft geen significant effect op werkduur, de verklaarde variantie neemt iets toe, maar niet significant. Ook bij het uitvoeren van de analyse zonder de controlevariabele leeftijd, heeft prestatie geen significant effect op werkduur en neemt de verklaarde variantie niet significant toe al is de toename wel groter en komt de p-waarde dicht bij een significante waarde ( $p = .12$ ). Prestatie heeft daarnaast geen significant effect op verloopintentie. Wederom neemt de verklaarde variantie iets toe, de toename is echter niet significant.

*3.5 Persoon-baan fit en werkduur*

De vijfde hypothese is dat persoon-baan fit gerelateerd is aan arbeidsduur. Om deze hypothese te toetsen zijn een aantal hiërarchische regressieanalyses uitgevoerd. De resultaten zijn te zien in Tabel 10 t/m 13. In Tabel 10 en 11 worden na de controlevariabelen alle verschillende directioneel gemeten fitvariabelen meegenomen in de analyse en vervolgens de gekwadrateerde fitvariabelen. Bij de regressie van de fitvariabelen op werkduur (Tabel 10) is bij Stap 2 en 3 een redelijk sterke toename van de verklaarde variantie te zien, deze toename

is echter niet significant. De fitvariabelen hulpbehoefte (directioneel) en fit op het gebied van zelfstandigheid (gekwadrateerd) hebben een significant positief effect op werkduur. Misfit op zelfstandigheid (te weinig of teveel ervaren zelfstandigheid) leidt tot een langere werkduur net als overfit op hulpbehoefte (niet of nauwelijks hulp nodig). De totale verklaarde variantie van het model is echter niet significant.

Bij de regressie van persoon-baan fit op verloopintentie (Tabel 11) is bij Stap 2 en Stap 3 een toename van de verklaarde variantie te zien. Bij toevoegen van de gekwadrateerde variabelen benadert de toename van de verklaarde variantie significantie ( $p = .07$ ). De fitvariabelen moeilijkheid en gekwadrateerde moeilijkheid hebben een significant effect op verloopintentie. Een misfit en dan vooral een underfit (werk is te moeilijk) op moeilijkheid leidt tot een hogere verloopintentie. Daarnaast heeft fit op het gebied van zelfstandigheid een significant effect. Een misfit op zelfstandigheid leidt tot een hogere verloopintentie. Ook fit op het gebied van afwisseling blijkt een effect te hebben. Een overfit op dit gebied (de persoon wil meer afwisseling) leidt tot een hogere verloopintentie. Hoewel diverse significante effecten worden gevonden, is de totale verklaarde variantie van het model niet significant.

In Tabel 12 en 13 zijn de resultaten van de regressie van de samengestelde variabele persoon-baan fit op werkduur en verloopintentie te zien. Persoon-baan fit heeft geen effect op werkduur. Bij het toevoegen van persoon-baan fit in de regressie op verloopintentie, neemt de verklaarde variantie toe, maar het effect is niet significant.

Tabel 8

*Hiërarchische regressieanalyse van prestatie op werkduur*

Variabele	Stap 1			Stap 2		
	B	SE B	$\beta$	B	SE B	$\beta$
Leeftijd	.17	.05	.39**	.16	.06	.37**
Geslacht	-.86	1.33	-.08	-.77	1.33	-.07
Niveau	-.23	.83	-.03	-.13	.83	-.02
Prestatie				-1.05	.95	-.14

*Noot.*  $N = 61$ .  $R^2 = .15^*$  voor Stap 1;  $\Delta R^2 = .02$  voor Stap 2.  $*p < .05$   $**p < .01$ .

Tabel 9

*Hiërarchische regressieanalyse van prestatie op verloopintentie*

Variabele	Stap 1			Stap 2		
	B	SE B	$\beta$	B	SE B	$\beta$
Leeftijd	-.00	.01	-.03	-.00	.01	-.06
Geslacht	-.02	.22	-.01	-.01	.22	-.01
Niveau	-.00	.13	-.00	.01	.14	.01
Prestatie				-.13	.16	-.11

*Noot. N = 61. R<sup>2</sup> = .00 voor Stap 1;  $\Delta R^2 = .01$  voor Stap 2.*

Tabel 10

*Hiërarchische regressieanalyse van persoon-baan fit op werkduur*

Variabele	Stap 1			Stap 2			Stap 3		
	B	SE B	$\beta$	B	SE B	$\beta$	B	SE B	$\beta$
Leeftijd	.17	.06	.38**	.15	.06	.35*	.12	.06	.27
Geslacht	-.75	1.39	-.07	-.63	1.51	-.06	-.10	1.68	-.01
Niveau	-.26	.85	-.04	-.18	.89	-.03	-.34	1.00	-.05
Zelfstandigheid				-.98	.79	-.17	-.79	.81	-.14
Afwisseling				-.57	.89	-.08	-.19	1.05	-.03
Samenwerken				.44	.79	.08	1.13	.84	.20
Moeilijkheid				.50	.82	.09	.10	1.03	.02
Hulpbehoefte				1.50	.72	.28*	2.60	.88	.48**
Zelfstandigheid <sup>2</sup>							1.30	.55	.37*
Afwisseling <sup>2</sup>							-.89	.68	-.22
Samenwerken <sup>2</sup>							-.35	.62	-.10
Moeilijkheid <sup>2</sup>							.03	.62	.01
Hulpbehoefte <sup>2</sup>							-.42	.70	-.10

*Noot. N = 59. R<sup>2</sup> = .14\* voor Stap 1;  $\Delta R^2 = .10$  voor Stap 2;  $\Delta R^2 = .11$  voor Stap 3. \* $p < .05$  \*\* $p < .01$ .*

Tabel 11

*Hiërarchische regressieanalyse van persoon-baan fit op verloopintentie*

Variabele	Stap 1			Stap 2			Stap 3		
	B	SE B	$\beta$	B	SE B	$\beta$	B	SE B	$\beta$
Leeftijd	-.00	.01	-.02	.00	.01	.04	-.01	.01	-.00
Geslacht	-.14	.23	-.08	-.24	.25	-.14	-.42	.27	-.24
Niveau	-.02	.14	-.02	-.08	.15	-.07	-.01	.17	-.01
Zelfstandigheid				.14	.13	.15	.13	.13	.14
Afwisseling				.21	.15	.19	.38	.17	.34*
Samenwerken				-.06	.13	-.07	-.06	.13	-.07
Moeilijkheid				-.15	.14	-.16	-.42	.16	-.44*
Hulpbehoefte				-.04	.12	-.05	.09	.14	.10
Zelfstandigheid <sup>2</sup>							.18	.09	.32*
Afwisseling <sup>2</sup>							-.19	.11	-.28
Samenwerken <sup>2</sup>							-.06	.10	-.11
Moeilijkheid <sup>2</sup>							.23	.10	.37*
Hulpbehoefte <sup>2</sup>							.13	.11	.19

*Noot. N = 64. R<sup>2</sup> = .01 voor Stap 1;  $\Delta R^2$  = .07 voor Stap 2;  $\Delta R^2$  = .17 voor Stap 3. \*p < .05.*

Tabel 12

*Hiërarchische regressieanalyse van persoon-baan fit op werkduur*

Variabele	Stap 1			Stap 2		
	B	SE B	$\beta$	B	SE B	$\beta$
Leeftijd	.17	.05	.39**	.18	.06	.40**
Geslacht	-.86	1.33	-.08	-.90	1.34	-.08
Niveau	-.23	.83	-.03	-.16	.86	-.02
Persoon-baan fit				-.56	1.51	-.05

*Noot. N = 61. R<sup>2</sup> = .15\* voor Stap 1;  $\Delta R^2$  = .00 voor Stap 2. \*p < .05 \*\*p < .01*

Tabel 13

*Hiërarchische regressieanalyse van persoon-baan fit op verloopintentie*

Variabele	Stap1			Stap 2		
	B	SE B	$\beta$	B	SE B	$\beta$
Leeftijd	-.00	.01	-.03	-.00	.01	-.01
Geslacht	-.12	.23	-.07	-.14	.23	-.08
Niveau	-.03	.14	-.03	.01	.15	.01
Persoon-baan fit				-.32	.25	-.17

*Noot. N = 66. R<sup>2</sup> = .01 voor Stap 1;  $\Delta R^2 = .03$  voor Stap 2.*

## 4. Discussie

### 4.1 Conclusie

In deze studie is onderzoek gedaan naar de persoon-baan fit van mensen met een verstandelijke beperking en de consequenties van die fit. Op basis van de work adjustment theory (Dawis & Lofquist, 1984) zijn een aantal hypothesen opgesteld en getoetst.

De eerste hypothese, dat er een relatie is tussen behoeften-voorzieningen fit en werktevredenheid wordt niet ondersteund door de data. Een mogelijke verklaring voor het niet vinden van een verband, is dat niet de gemeten dimensies van behoeften-voorzieningen fit, zoals mate van afwisseling en zelfstandigheid, bijdragen aan tevredenheid, maar andere aspecten van behoeften-voorzieningen fit.

De tweede hypothese wordt evenmin ondersteund door de resultaten. Er wordt geen verband gevonden tussen eisen-capaciteiten fit en prestatie. Het feit dat de prestatie-informatie uit een andere bron afkomstig is dan de eisen-capaciteiten fit informatie is een mogelijke verklaring voor het niet vinden van een verband. De beleving van de respondent kan afwijken van de beleving van de begeleiders omdat zij een ander perspectief hebben. Het niet vinden van een verband kan ook veroorzaakt zijn door de wijze van meten van eisen-capaciteiten fit. Er zijn geen specifieke eisen meegenomen in het onderzoek, maar er zijn enkele algemene vragen gesteld. Wellicht is dit geen goede wijze om de eisen-capaciteiten fit in kaart te brengen.

De derde hypothese, dat werktevredenheid positief gerelateerd is aan werkduur, wordt deels ondersteund. Er is zoals verwacht een negatief effect van werktevredenheid op verloopintentie. Het effect van werktevredenheid op werkduur benadert significantie, maar is negatief. Zoals reeds in het methodedeel is aangegeven, kan het niet vinden van een significant positief effect van tevredenheid op werkduur verklaard worden doordat andere elementen invloed hebben op werkduur naast tevredenheid. In het bijzonder bij deze doelgroep, die beperkte keuzemogelijkheden heeft met betrekking tot een werkplek, zal een individu niet snel ontslag nemen.

De vierde hypothese, dat er een positief verband is tussen prestatie en werkduur, wordt niet ondersteund. Ook tussen prestatie en verloopintentie wordt geen significant verband gevonden. Een verklaring voor het niet vinden van een relatie tussen prestatie en werkduur is de vraaggerichte instelling en beperkte prestatiegerichtheid van organisaties in de gehandicaptenzorg. Zowel bij een slechte prestatie als bij een zeer goede prestatie zullen

begeleiders eerst proberen het werk aan te passen alvorens de persoon naar een andere werkplek over te plaatsen. Een mogelijke verklaring voor het ontbreken van een verband tussen prestatie en verloopintentie is dat de perceptie van het individu over zijn eigen prestatie meer van belang is voor het voorspellen van verloopintentie dan een objectieve meting van prestatie.

De vijfde hypothese, dat persoon-baan fit positief gerelateerd is aan werkduur, wordt deels ondersteund. Er zijn een aantal significante effecten van fitvariabelen op verloopintentie die aansluiten bij de verwachtingen op basis van de work adjustment theory. Ten eerste is er een curvilineair effect van fit op het gebied van moeilijkheid op verloopintentie. Bij een misfit is de verloopintentie hoger dan bij een goede fit. Ten tweede is een curvilineair effect van fit op het gebied van zelfstandigheid op verloopintentie. Bij een misfit is de verloopintentie hoger. Er is een lineair verband tussen fit op het gebied van afwisseling en verloopintentie. Personen met een overfit (die meer afwisseling willen) hebben een hogere verloopintentie dan personen met een underfit (die minder afwisseling willen).

#### *4.2 Bijdrage van het onderzoek*

Een eerste bijdrage van dit onderzoek is dat de resultaten van deze studie meer inzicht geven in persoon-baan fit bij mensen met een verstandelijke beperking en de consequenties daarvan. Een aantal resultaten liggen in de lijn met de work adjustment theory (Dawis & Lofquist, 1984). Werktevredenheid heeft een negatief effect op verloopintentie. Fit op het gebied van moeilijkheid en zelfstandigheid hebben een curvilineair effect op verloopintentie en fit op het gebied van afwisseling een lineair effect. Naast deze ondersteuning van de theorie zijn er een aantal andere interessante uitkomsten. De persoon-baan fit wordt over het algemeen als goed gerapporteerd, tevredenheid is gemiddeld zeer hoog en verloopintentie zeer laag. Mogelijk heeft dit te maken met de vraaggerichte instelling van organisaties in de gehandicaptenzorg. Uit de resultaten komt naar voren dat leeftijd samenhangt met fit op het gebied van afwisseling en moeilijkheid. Respondenten met een hogere leeftijd hebben minder behoefte aan afwisseling, dit sluit aan bij eerder onderzoek (Spector, 2006). Ook vinden zij hun werk gemiddeld moeilijker dan jongere respondenten. Een andere constatering is dat respondenten met een hoger IQ een betere persoon-baan fit rapporteren. Wellicht kunnen personen met een hoger IQ beter aangeven wat zij wensen en is het daardoor gemakkelijker om aan te sluiten bij hun behoeften. Respondenten met een lager IQ geven vaker aan hun werk te makkelijk te vinden. Dit verband is mogelijk te verklaren door sociale wenselijkheid. Bij mensen met een verstandelijke beperking komt veel responsbias (antwoordtendenties



zoals positieve antwoordneiging en sociale wenselijkheid) voor, uit onderzoek van Perry (2004) is bovendien gebleken dat hoe zwaarder de beperking is hoe sterker de responsbias. Mensen met een lager IQ zullen vaker sociaal wenselijk antwoord geven en dus minder snel aangeven dat hun werk te moeilijk is. Een minder verrassende uitkomst is dat respondenten met een hoger niveau de vragen makkelijker vinden. Mensen die de vragen makkelijker vinden, willen meer zelfstandig en meer alleen werken. Vermoedelijk is dit een indirect effect van niveau en kan dus gesteld worden dat mensen met een hoger niveau over het algemeen meer behoefte hebben aan zelfstandigheid en alleen werken. Daarnaast zijn respondenten die de vragen duidelijker vinden, meer tevreden en zij hebben een lagere verloopintentie. Een verklaring hiervoor is wederom sociale wenselijkheid. Zowel het item over duidelijkheid van de vragen als de items over tevredenheid en verloopintentie zijn gevoelig voor deze responsbias. Ook is het mogelijk dat deze tevreden personen over het algemeen een positievere instelling hebben en daardoor positief antwoord geven op al deze items. Binnen deze studie wordt een aantal verbanden gevonden die een andere richting hebben dan verwacht. Ten eerste wordt een negatieve relatie gevonden tussen werktevredenheid en werkduur. Respondenten die minder tevreden zijn hebben gemiddeld een langere werkduur. Ten tweede heeft fit op het gebied van zelfstandigheid een effect op werkduur. Personen met een misfit hebben gemiddeld een langere werkduur. Ten derde heeft fit op het gebied van hulpbehoefte een effect op werkduur. Personen die niet of nauwelijks hulp nodig hebben bij het werk, hebben gemiddeld een langere werkduur. Een verklaring voor de negatieve verbanden is dat de relaties andersom werken. Mogelijk heeft werkduur effect op tevredenheid en het ervaren van misfit. Respondenten die kort op een werkplek werken zijn wellicht meer tevreden, omdat zij pas net “gematcht” zijn waardoor hun werk goed bij hen past. Personen die een nieuwe baan hebben, zullen bijvoorbeeld het werk nog niet zo goed beheersen en veel behoefte hebben aan hulp en begeleiding. Deze behoefte zal veelal vervuld worden in de inwerkperiode, wat resulteert in een goede fit op dat moment. Als de persoon echter langer op een plek werkt zal hij minder begeleiding krijgen en waardoor wellicht niet meer in deze behoefte wordt voorzien. Daarnaast is alles bij een korte werkduur nog nieuw, waardoor er geen sprake is van verveling. Als de werkduur toeneemt, zal een persoon het werk beter beheersen en minder behoefte hebben aan hulp. Ook kan hij meer behoefte krijgen aan zelfstandigheid, terwijl het werk misschien niet zo zelfstandig is. Ook het verband dat wordt gevonden tussen hulpbehoefte en tevredenheid, dat personen die minder hulp nodig hebben minder tevreden zijn, past binnen deze redenering. De samenhang kan verklaard worden doordat beide variabele worden beïnvloed door werkduur.

Een tweede bijdrage van dit onderzoek is meer kennis over het ontwikkelen van meetinstrumenten voor deze specifieke doelgroep. Het gebruikte instrument sluit goed aan bij het niveau van deze doelgroep. De vragenlijst wordt als niet moeilijk en als duidelijk ervaren en de interne consistentie van de schalen is redelijk tot goed. Het verband tussen tevredenheid en verloopintentie is een argument voor de constructvaliditeit van beide schalen. Een aandachtspunt bij vragenlijsten bij deze doelgroep dat naar voren kwam, is dat subtiele verschillen lastig zijn om aan te geven. Zo vonden veel respondenten het bij de items over fit lastig om aan te geven of zij *iets meer* of *veel meer* behoefte hadden aan bijvoorbeeld zelfstandigheid. Deze observatie komt overeen met de constatering van Finlay en Lyons (2001) dat vragen waarin naar mate wordt gevraagd problemen op kunnen leveren. Hoewel het gebruik van iconen aangeraden werd, leverde dit item bij sommige respondenten problemen op. Een aantal maal werd gekozen voor een verdrietig gezicht, terwijl de respondent op de andere items aangaf zeer tevreden te zijn met zijn baan.

Een derde bijdrage van dit onderzoek ligt op methodologisch vlak. De fit is in tegenstelling tot in veel voorgaand onderzoek gemeten met een afgeleide van de latent trait benadering. Een voordeel van deze benadering is de specificatie van fitdimensies en de mogelijkheid van een directionele meting. Uit deze studie komt naar voren dat sommige fitvariabelen lineair samenhangen met uitkomstvariabelen en sommige curvilineair. Ook blijkt dat deze verschillende dimensies indien non-directioneel gecodeerd (zonder onderscheid tussen overfit en underfit) samenhangen, maar directioneel gecodeerd niet.

#### 4.3 Beperkingen

De hypothesen van dit onderzoek worden beperkt ondersteund, dit is ten eerste te verklaren door de dynamiek van de fit benadering. Dawis en Lofquist (1984) geven aan dat er naast mate van fit ook externe factoren zijn die een invloed hebben op het wel of niet blijven bij een baan. Daarnaast spreken zij over actieve en reactieve aanpassing (active modes of adjustment en reactive modes of adjustment). Bij reactieve aanpassing past de persoon zich aan aan de eisen van de baan, door bijvoorbeeld een cursus te volgen. Bij actieve aanpassing wordt de baan aangepast aan de wensen van de persoon door bijvoorbeeld aanvullende vormen van beloning te verkrijgen. Een misfit leidt dus niet automatisch tot beëindigen van een baan, maar vaak ook tot aanpassing.

Een tweede verklaring voor het niet vinden van significante effecten is gerelateerd aan deze dynamiek. De aanpassing die plaats vindt, leidt ertoe dat er op een bepaalde werkplek veel personen werken met een goede fit, die dus tevreden zijn en goed presteren. Dit is in de

data duidelijk te zien. Werktevreedenheid is gemiddeld erg hoog met weinig spreiding, net als prestatie, er zijn bijvoorbeeld geen personen met een zeer slechte prestatie. De fit is gemiddeld erg goed en er zijn nauwelijks respondenten die een zeer slechte fit rapporteren. De gemiddelde verloopintentie is zeer laag met weinig variatie. Door de beperkte spreiding in zowel de verklarende als de uitkomstvariabelen zal de verklaarde variantie lager uitvallen dan wanneer de volledige spreiding vertegenwoordigd is, er is sprake van een restriction of range probleem (Moore & McCabe, 2006).

Een derde reden voor de weinige significante effecten is de kleine steekproef. Hierdoor moeten effecten zeer groot zijn om het significantieniveau van  $p < .05$  te bereiken. Tussen veel variabelen is een redelijke correlatie te zien en bij de regressieanalyses veelal een toename van verklaarde variantie, maar het significantieniveau wordt vaak (net) niet gehaald. Bij een grotere steekproef waren de resultaten waarschijnlijk omvangrijker en meer betrouwbaar geweest. Hoewel de steekproef klein is in vergelijking met onderzoek bij normale respondenten, heeft deze studie vergeleken met eerder onderzoek bij deze doelgroep op dit gebied (Melchiori & Church, 1997; Chiochio en Frigon, 2006) een redelijk aantal respondenten ( $N = 72$  ten opzichte van  $N = 45$  en  $N = 61$ ).

Een vierde beperking is het feit dat van de items over persoon-baan fit moeilijk de betrouwbaarheid en validiteit kan worden vastgesteld. De verschillende items hangen niet samen zoals in de theorie verondersteld wordt. Hoewel de items indien directioneel gecodeerd wel samenhangen, is de interne consistentie van de schaal beperkt. De samenhang tussen enkele fitvariabelen en verloopintentie is wel een positief argument voor de constructvaliditeit van de betreffende items.

Een vijfde beperking is dat er geen causaliteit kan worden vastgesteld doordat er sprake is van cross-sectionele data. De theorie en eerder longitudinaal onderzoek (bijv. Chiochio en Frigon) geven echter reden om toch uit te gaan van een bepaalde richting van de verbanden.

Een zesde beperking is de mogelijk slechte representatie van de populatie door de steekproef. Er was sprake van een beperkte respons (56,7%) waardoor het risico op zelfselectie aanwezig is. De mate van handicap is anders verdeeld dan in de populatie en ook werktipe is vermoedelijk anders verdeeld dan in de gehele populatie. Effecten van dergelijke verschillen zijn onduidelijk. Generalisatie naar de gehele populatie is hierdoor slechts beperkt mogelijk.

#### 4.4 Implicaties

In toekomstig onderzoek kan verder onderzocht worden in hoeverre verschillende fitdimensies invloed hebben op attitudes en gedragingen. Het bestuderen van andere fitdimensies zal een vollediger beeld geven van de werkbeleving van mensen met een verstandelijke beperking. In praktisch opzicht zou deze kennis van toegevoegde waarde zijn, aangezien deze behoeften dan prioriteit kunnen krijgen bij het vinden van een passende baan voor iemand met een verstandelijke beperking.

Voor de relatie tussen prestatie en eisen-capaciteiten fit en prestatie en werkduur wordt geen empirisch bewijs gevonden. Een eerder genoemde verklaring is dat begeleiders een andere beleving hebben van prestatie dan de respondent zelf. In toekomstig onderzoek is het mogelijk om door self-report vragenlijsten de prestatieperceptie van mensen met een verstandelijke beperking in kaart te brengen. Deze prestatieperceptie kan vervolgens vergeleken worden met de door begeleiders beoordeelde prestatie en de verbanden met werkduur en eisen-capaciteiten fit kunnen onderzocht worden.

In dit onderzoek blijkt dat verschillende fitvariabelen (bij non-directionele meting) samenhangen. Hoe de samenhang precies in elkaar zit en of er sprake is van één of meerdere constructen, kan onderwerp zijn van vervolgonderzoek.

Een mogelijke aanvulling op deze studie is het bestuderen van persoonlijkheid- en baankenmerken. Uit eerder onderzoek zijn verbanden tussen persoonlijkheid en tevredenheid naar voren gekomen zoals het effect van negatieve affectiviteit (Spector, 2006). Wellicht zijn bij deze doelgroep persoonlijkheidseigenschappen een betere voorspeller van tevredenheid dan behoeften-voorzieningen fit.

Sommige resultaten zijn lastig te verklaren op basis van de theorie. Het is mogelijk dat sociale wenselijkheid een rol heeft gespeeld. Door in vervolgonderzoek een sociale wenselijkheidschaal op te nemen in de vragenlijst of door zowel cliënten als begeleiders dezelfde vragen te stellen, kan op dit gebied meer inzicht verkregen worden.

Zoals eerder aangegeven blijkt het maken van subtiele keuzes lastig voor deze doelgroep. In deze studie is bij het niet maken van een keuze in het tweede stadium van de vragen (bijvoorbeeld tussen *iets meer* en *veel meer* afwisseling), gekozen voor het coderen met 1 of -1. De non-respons is dus niet terug te vinden in de data. In vervolgonderzoek is het interessant om te bestuderen in hoeverre de non-respons samenhangt met andere variabelen zoals het niveau van de respondent. Ook is het nuttig om andere formuleringen te testen zodat mogelijk een hogere respons kan worden gerealiseerd.

## Literatuur

- American Association on Mental Retardation (2002), *Mental retardation: definition, classification and systems of supports*. Washington, DC: American Association on Mental Retardation.
- Berry, L. M. (2003). *Employee selection*. Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.
- Brkich, M., Jeffs, D., & Carless, S. A. (2002). A global self-report measure of person-job fit. *European Journal of Psychological Assessment, 18*, 43-51.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology, 87*, 875-884.
- Chernyshenko, O. S., Williams, A. & Stark, S., (under review). Latent trait theory approach to measuring P-O fit: Conceptual rationale and empirical evaluation.
- Chiocchio, F., & Frigon, J. Y. (2006). Tenure, satisfaction and work environment flexibility of people with mental retardation. *Journal of Vocational Behavior, 68*, 175-187.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment, an individual-differences model and its applications*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: a conceptual integration, literature review, and methodological critique. In Cooper, C. L., & Robertson, I. T. (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 6, pp.283-357). New York: Wiley.
- Emerson, E., Hatton, C., Thompson, T., & Parmenter, T. R. (2004). *The international handbook of applied research in intellectual disabilities*. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Finlay, W. M. L., & Lyons, E. (2001). Methodological issues in interviewing and using self-report questionnaires with people with mental retardation. *Psychological Assessment, 13*, 319-335.
- Hartley, S. L., & MacLean, W. E. jr. (2006). A review of the reliability and validity of Likert-type scales for people with intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research, 50*, 813-827.
- Harris, K. J., Kacmar, K. M., & Witt, L. A. (2005). An examination of the curvilinear relationship between leader-member exchange and intent to turnover. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 363-378.

- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organisation, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, *58*, 281-342.
- Melchiori, L.G., & Church, A.T. (1997). Vocational needs and satisfaction of supported employees: The applicability of the theory of work adjustment. *Journal of Vocational behaviour*, *50*, 401-417.
- Minnesota Importance Questionnaire*. (z.d.) Verkregen op 24 december, 2007, van <http://www.psych.umn.edu/psylabs/vpr/miqinf.htm>
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, *62*, 237-240.
- Moore, D. S. & McCabe, G. P. (2006). *Introduction to the practice of statistics*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Parmenter, T. R. (2004). Historical overview of applied research in intellectual disabilities: The foundation years. In Emerson, E., Hatton, C., Thompson, T., & Parmenter, T. R. (Eds.), *The international handbook of applied research in intellectual disabilities* (pp. 3-39). West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Perry, J. (2004). Interviewing people with intellectual disabilities. In Emerson, E., Hatton, C., Thompson, T., & Parmenter, T. R. (Eds.), *The international handbook of applied research in intellectual disabilities* (pp. 115-131). West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Ramcharan, P., Grant, G., & Flynn, M. (2004). Emancipatory and participatory research: How far have we come? In Emerson, E., Hatton, C., Thompson, T., & Parmenter, T. R. (Eds.), *The international handbook of applied research in intellectual disabilities* (pp. 83-111). West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Sager, J. K., Griffith, R. W., & Hom, P. W. (1998). A comparison of structural models representing turnover cognitions. *Journal of Vocational Behavior*, *53*, 254-273.
- Schrojenstein Lantman-de Valk, H. M. J. van, Heurn-Nijsten, E. W. A. van, & Wullink, M. (2002). *Prevalentie-onderzoek: Mensen met een verstandelijke beperking in Nederland*. Maastricht: Onderzoeksinstituut ExTra. Verkregen op 24 december, 2007, van: [http://www.rivm.nl/vtv/object\\_document/o2068n17541.html/](http://www.rivm.nl/vtv/object_document/o2068n17541.html/).
- Seltzer, M. M. (1984) Patterns of job satisfaction among mentally retarded adults. *Applied Research in Mental Retardation*, *5*, 147-159.
- Spector, P. E. (2006). *Industrial and organizational psychology, research and practice*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.

- Sy, T., Tram, S., & O'Hara, L. A. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 461-473.
- Vandenberg, R. J., & Nelson, J. B. (1999). Disaggregating the motives underlying turnover intentions: when do intentions predict turnover behaviour? *Human Relations*, 52, 1313-1336.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organisation fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 473-489.
- Weiss, H. M., Nicholas, J. P. & Daus, C. S. (1999). An examination of the joint effects of affective experiences and job beliefs on job satisfaction and variations in affective experiences over time. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 78, 1-24.

## **Bijlage A: Pilotstudie**

### *Methode*

Het doel van deze pilotstudie was het vergelijken van meerkeuze- en ja-nee vragen en onderzoeken van de moeilijkheid en betrouwbaarheid van vragenlijst. De helft van de respondenten kreeg een meerkeuzevragenlijst, de andere helft ja-nee vragen. Respondenten zijn op het werk geïnterviewd, in een aparte afgesloten ruimte. Werkbegeleiders hebben vragenlijsten ingevuld over werkprestatie.

Voor de pilot is een op basis van praktische overwegingen geselecteerde groep van 9 respondenten gebruikt. Er was 1 afvaller in verband met afwezigheid (respons 88%). De gemiddelde leeftijd is 31 jaar. Er deden 6 mannen en 2 vrouwen mee die werkzaam zijn op twee verschillende locaties. Het was lastig om werktipe te benoemen, aangezien veel cliënten een aantal verschillende soorten werk uitvoeren zoals de combinatie productiewerk en dienstverlening.

### *Resultaten*

De gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties tussen alle variabelen zijn weergegeven in Tabel A1.

Alle cliënten vonden de vragen duidelijk. Eén van de respondenten vertoonde een overduidelijke positieve antwoordtendentie. Hij zei overal ja op, dus ook op tegenstrijdige items zoals “*ik vind dat ik te veel afwisseling heb*” en “*ik vind dat ik te weinig afwisseling heb*”. Deze respondent gaf dan ook aan de vragen zeer moeilijk te vinden. De andere respondenten beoordeelden de vragen van een beetje moeilijk tot helemaal niet moeilijk.

Bij de vragen over behoeften-voorzieningen fit valt op dat de meeste respondenten een “perfecte” fit aangeven en niemand aangeeft minder zelfstandigheid (meer begeleiding) of afwisseling te wensen. Bij eisen-capaciteiten fit geeft niemand aan dat zijn werk te moeilijk is, maar is wel wat meer variatie te zien. Gemiddeld gezien vinden de respondenten hun werk iets te makkelijk.



Tabel A1

*Correlaties, betrouwbaarheid en beschrijvende statistieken*

Variabele	M	SD	$\alpha$	N	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.
1. Leeftijd	33.44	7.99		8															
2. Geslacht	1.22	.44		8	-.25														
3. Versie vragenlijst	1.56	.53		8	.26	-.06													
4. Tijdsduur	11.63	2.33		8	.35	-.43	.17												
5. Moeilijkheid items	2.50	1.20		8	-.46	.00	.22	.39											
6. Duidelijkheid items	2.88	.35		8	.24	.22	-.38	-.59	-.17										
7. Zelfstandigheid	.43	.79		7	-.17	.50	.68	-.06	.18	-.32									
8. Afwisseling	.14	.38		7	-.16	-.26	-.35	-.26	-.09	.17	-.24								
9. Samenwerken	-.14	.90		7	.02	.11	.50	.49	.31	-.56	.34	-.91**							
10. Moeilijkheid	.93	.83		7	-.53	.47	.64	.06	.45	-.56	.81*	-.49	.65						
11. Tevredenheid mk	4.44	.79	.67	8	.32	-.15	.09	.01	-.80*	-.29	.40	-.30	.37	.28					
12. Tevredenheid jn	2.75	.50		4	.49	.33		-.27	-.88	-.33					1.00**				
13. Prestatie	3.39	.66	.91	8	.16	.22	.44	-.17	-.57	-.15	.72	-.52	.48	.61	.82*	.88			
14. Verloopintentie mk	3.25	1.52	.93	4	.00	.77		-.11	.77			.18	-.18	-.06	-.95*			-.93	
15. Verloopintentie jn	.50	1.00		4	-.49	-.33		.27	.88	.33					-.100**	-.100**	-.88		
16. Werkduur	7.06	5.10		8	.51	-.37	-.04	-.05	-.11	.44	-.65	.28	-.41	-.80*	-.31	-.31	-.44	.58	.31

*Noot. \* $p < .05$  \*\* $p < .01$ . Mk = meerkeuzevragen, jn = ja-nee vragen.*

De tevredenheid met het werk is hoog. Bij de ja-nee vragen is geen variatie te zien, antwoorden zijn geheel consistent. Bij de meerkeuzevragen is wel variatie. Hoewel het aantal respondenten eigenlijk te klein is om statistisch de betrouwbaarheid van de schaal te bepalen, lijken de antwoorden op het eerste gezicht redelijk consistent ( $\alpha = .67$ ). Het meerkeuze item over tevredenheid blijkt een item-totaal correlatie van ongeveer 0 te hebben. Dit wordt waarschijnlijk veroorzaakt doordat één cliënt het woord tevredenheid anders heeft geïnterpreteerd.

Verloopintentie gemeten door middel van ja-nee vragen vertoont geen variatie, antwoorden zijn geheel consistent. Bij de meerkeuzevragen is wel variatie te zien. De consistentie bij meerkeuze items is hoog ( $\alpha = .93$ ).

De prestatie van de cliënten wordt gemiddeld iets bovengemiddeld beoordeeld. (gemiddelde 3.39, standaarddeviatie .66, antwoordopties van *1 helemaal niet mee eens* tot *5 helemaal mee eens*) De interne consistentie van deze schaal is hoog ( $\alpha = .91$ ). De interbeoordelaarbetrouwbaarheid gebaseerd op dit beperkte aantal cases is redelijk. Bij drie van de vier items wordt een hoge significante correlatie gevonden tussen de antwoorden van beide beoordelaars (.78 tot 0.80 met  $p < .05$ ).

Leeftijd en geslacht vertonen geen significante correlatie met andere variabelen. De versie van de vragenlijst correleert ook niet met een andere variabele. Tijdsduur van het interview en ervaren duidelijkheid van de vragen lijken geen relatie te hebben met andere variabelen. Er zijn een aantal significante correlaties te zien in de tabel. Fit op het gebied van zelfstandigheid hangt positief samen met ervaren moeilijkheid van het werk. Personen die het werk makkelijker vinden willen meer zelfstandigheid (overfit). Fit op het gebied van afwisseling hangt negatief samen met fit op het gebied van samenwerken. Respondenten die meer afwisseling willen, willen meer alleen werken. Tevredenheid hangt negatief samen met ervaren moeilijkheid van de vragen. Respondenten die de vragen makkelijker vinden zijn meer tevreden. Prestatie hangt positief samen met tevredenheid. Respondenten die meer tevreden zijn, presteren beter. Tussen ervaren moeilijkheid van het werk en werkduur is een negatieve samenhang. Personen die langer op dezelfde werkplek werken, vinden hun werk makkelijker. Tussen tevredenheid en verloopintentie is een negatieve samenhang. Respondenten die tevreden zijn, hebben een lagere verloopintentie.

### *Conclusie*

Respondenten lijken de vragen goed te begrijpen. Bij meerkeuzevragen is positieve antwoordtendentie niet of nauwelijks een probleem en er is meer variatie in de antwoorden

mogelijk dan bij ja-nee vragen. Verder is het voor de cliënten verwarrend om bij de ja-nee vragen een bepaalde vraag te stellen als iemand net een andere tegengestelde vraag heeft bevestigd (Bijvoorbeeld vragen of iemand zijn werk te makkelijk vindt als hij net zei dat hij het te moeilijk vond). De vragen over verloopintentie moeten enigszins aangepast worden. De antwoordcategorieën sluiten niet aan bij de antwoorden die de cliënten geneigd zijn te geven. Bij het derde item zouden antwoorden als *binnenkort*, *binnen een jaar*, *binnen vijf jaar* beter passen dan *nooit*, *soms* of *altijd*.

## Bijlage B: Vragenlijst cliënten

### Vragenlijst cliënten

Naam: .....

Werklocatie: .....

Type werk:.....

Geslacht: man/vrouw

Begeleider aanwezig: ja/nee

### Behoeften-voorzieningen fit

1. Wat vind je van het zelfstandig werken op je werk? Wil je...

0 meer zelfstandig werken *(naar vraag 1a)*

0 meer begeleiding of *(naar vraag 1b)*

0 werk je precies genoeg zelfstandig?

1a. Wil je...

0 iets meer zelfstandig werken of

0 veel meer zelfstandig werken?

1b. Wil je...

0 iets meer begeleiding of

0 veel meer begeleiding?

2. Wat vind je van de afwisseling op je werk? Wil je...

0 meer afwisseling *(naar vraag 2a)*

0 minder afwisseling of *(naar vraag 2b)*

0 heb je precies genoeg afwisseling

2a. Wil je...

0 iets meer afwisseling of

0 veel meer afwisseling?

2b. Wil je...

0 iets minder afwisseling of

0 veel minder afwisseling?

3. Wat vind je van het samenwerken met collega's in deze baan? Wil je...

0 meer samenwerken *(naar vraag 3a)*

0 meer alleen werken of *(naar vraag 3b)*

0 werk je precies genoeg samen?

3a. Wil je...

0 iets meer samenwerken of

0 veel meer samenwerken?

3b. Wil je...

0 iets meer alleen werken of

0 veel meer alleen werken?

### **Eisen-capaciteiten fit**

4. Wat vind je van de moeilijkheid van je werk? Vind je je baan...

0 te moeilijk *(naar vraag 4a)*

0 te makkelijk of *(naar vraag 4b)*

0 niet te moeilijk en niet te makkelijk?

4a. Vind je je baan...

0 iets te moeilijk of

0 veel te moeilijk?

4b. Vind je je baan...

0 iets te makkelijk of

0 veel te makkelijk?

5. Heb je hulp nodig bij je werk?

0 ja *(naar vraag 5a)*

0 nee of *(naar vraag 5b)*

0 soms

5a. Heb je...

0 vaak hulp nodig of

0 altijd hulp nodig?

5b. Heb je...

0 nooit hulp nodig of

0 bijna nooit hulp nodig?

**Tevredenheid**

6. Vind je het leuk om hier te werken?

0 ja

*(naar vraag 6a)*

0 nee of

*(naar vraag 6b)*

0 soms wel en soms niet

6a. Vind je je werk...

0 best leuk of

0 heel leuk

6b. Vind je je werk...

0 niet zo leuk of

0 helemaal niet leuk

7. Ben je tevreden met je baan?

0 ja

*(naar vraag 7a)*

0 nee of

*(naar vraag 7b)*

0 soms wel en soms niet

7a. Ben je...

0 best tevreden met je baan of

0 heel tevreden met je baan?

7b. Ben je...

0 niet zo tevreden met je baan of

0 helemaal niet tevreden met je baan?

8. Vind je je werk stom?

0 ja

*(naar vraag 8a)*

0 nee of

*(naar vraag 8b)*

0 soms wel en soms niet

8a. Vind je je werk...

0 best wel stom of

0 heel stom?

8b. Vind je je werk...

0 niet zo stom of

0 helemaal niet stom?

9. Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden ben je over je baan? Kies een gezichtje dat daar het best bij past.

Heel ontevreden    Ontevreden    Niet tevreden,  
niet ontevreden    Tevreden    Heel tevreden

**L**



**K**



**J**

### Verloopintentie

10. Denk je wel eens aan stoppen met je baan?

0 ja

*(naar vraag 10a)*

0 nee of

*(naar vraag 10b)*

0 soms

10a. Denk je er...

0 vaak aan of

0 altijd aan?

10b. Denk je er...

0 nooit aan of

0 bijna nooit?

11. Ben je op zoek naar ander werk?

0 ja

*(naar vraag 11a)*

0 nee of

*(naar vraag 11b)*

0 soms

11a. Ben je...

0 vaak op zoek of

0 altijd op zoek?

11b. Ben je...

0 nooit op zoek of

0 bijna nooit op zoek?

12. Ben je van plan om weg te gaan bij (naam werkplek)?

0 ja

*(naar vraag 12a)*

0 nee

*(naar vraag 12b)*

12a. Ben je van plan om ...

0 zo snel mogelijk weg te gaan

0 over een jaar weg te gaan of

0 over een paar jaar weg te gaan?

12b. Ben je van plan om ...

0 nooit weg te gaan of

0 pas over een lange tijd weg te gaan?

### **Evaluatie**

13. Vond je de vragen moeilijk?

0 ja

0 nee of

0 sommige wel en sommige niet

14. Vond je de vragen duidelijk?

0 ja

0 nee of

0 sommige wel en sommige niet



## Bijlage C: Vragenlijst werkprestatie

### Vragenlijst werkprestatie

Deze vragenlijst is onderdeel van het onderzoek naar werkbeleving onder cliënten bij Dichterbij. De vragenlijst is vertrouwelijk, invullen van je naam is ter controle, zodat niet twee keer dezelfde lijst wordt verwerkt. Gegevens worden verder anoniem verwerkt.

Naam begeleider: .....

Naam cliënt: .....

Hoe lang werkt de cliënt al op deze werkplek?.....

Geef aan in hoeverre je het eens bent met onderstaande stellingen over de werkprestatie van de betreffende cliënt door een rondje aan te kruisen. De antwoorden lopen van 'helemaal niet mee eens' tot 'helemaal mee eens'.

1. Deze cliënt is zeer bekwaam.

helemaal niet mee eens	niet mee eens	neutraal	mee eens	helemaal mee eens
0	0	0	0	0

2. Deze cliënt doet zijn werk zeer doeltreffend.

helemaal niet mee eens	niet mee eens	neutraal	mee eens	helemaal mee eens
0	0	0	0	0

3. Deze cliënt voert zijn werk goed uit.

helemaal niet mee eens	niet mee eens	neutraal	mee eens	helemaal mee eens
0	0	0	0	0

4. Als je de werkprestatie van deze cliënt vergelijkt met die van andere cliënten, hoe goed voert deze persoon zijn werk dan uit?

veel beter dan anderen	boven gemiddeld	gemiddeld	onder gemiddeld	veel slechter dan anderen
0	0	0	0	0

## **Bijlage D: Inleiding vragenlijst**

### **Inleiding vragenlijst**

Ik ben bezig met een opdracht voor school en daarvoor wil ik je wat vragen stellen over je werk. Het duurt ongeveer een kwartier. Wil je daar aan meedoen?

Voordat ik begin met de vragen zal ik even uitleggen wat de bedoeling is. Ik ga allerlei vragen stellen over wat jij vindt van je werk. Het is belangrijk dat je eerlijk antwoord geeft. Er zijn geen goede of foute antwoorden. Ik vertel niet aan iemand anders wat je hebt geantwoord. Als je de vraag niet begrijpt mag je dat gewoon zeggen, dan leg ik uit wat ik bedoel. Als je het antwoord niet weet, dan zeg je dat.