



**rijksuniversiteit
groningen**

Het effect van de basisbehoeften op commitment bij studenten in de stageperiode.

Klodia Saado

S2127547

Augustus 2020

Afdeling Psychologie

Rijksuniversiteit Groningen

Examinator: dr. E.S. Kunnen

Tweede beoordelaar: dr. G. Breeuwsma

Abstract

In het huidig onderzoek is er gekeken naar de ontwikkeling van commitment tijdens de stageperiode. Volgend de zelfdeterminatie theorie wordt commitment bereikt als er aan de behoefte van competentie, autonomie en verbondenheid is voldaan. De onderzoeksvraag van het onderzoek is: wat is de samenhang van de basisbehoeften met de ontwikkeling van commitment tijdens een stageperiode.

De participanten van het onderzoek zijn 83 masterstudenten psychologie aan de Rijksuniversiteit Groningen. De studenten is gevraagd wekelijks een dagboekje te schrijven over een gebeurtenis tijdens hun stage periode en daarnaast een aantal vragen met betrekking op deze gebeurtenis te beantwoorden. Studenten met minder dan 19 dagboekjes zijn niet meegenomen in het onderzoek. Aan de hand van SPSS zijn er per proefpersoon ARIMA modellen gemaakt voor commitment en de drie basisbehoeften. Vanuit deze modellen is er white noise berekend. Met de white noise is er cross-correlatie gedaan tussen commitment en de basisbehoeften.

Uit de cross-correlatie komt naar voren dat competentie het belangrijkste is bij de ontwikkeling van commitment. Er zit wel veel verschil tussen de grote van de correlaties. Om een completer beeld te krijgen van de ontwikkeling van commitment bij studenten kan het goed zijn om het onderzoek ook uit te voeren bij andere opleidingen.

Abstract

This current study is about the development of commitment during the internship period. According to the self-determination theory, commitment is achieved when the need for competence, autonomy and connectedness is met. The research question is: what is the relationship between the basic needs and the development of commitment during an internship period.

The participants in this study are 83 master students of psychology at the University of Groningen. The students were asked to write a weekly diary about an event during their internship period and to answer a number of questions related to this event. Students with fewer than 19 diaries were not included in the study. On the basis of SPSS, ARIMA models for commitment and the three basic needs were made for each subject. The white noise has been obtained from these models. With the white noise, cross-correlation has been done between commitment and the basic needs.

The cross correlation shows that competence is most important factor in the development of commitment. There is a lot of difference between the sizes of the correlations. In order to gain a more complete picture of the development of commitment among students, it may be useful to do the research in other study programs.

Inleiding

Het vormen van een identiteit is erg belangrijk in het leven (Erikson 1968). Het vormen van de identiteit gebeurt vooral tijdens de adolescentie. (Erikson,1968). Volgens Erikson (1968) is identiteit het gevoel van overeenkomst en continuïteit met zichzelf en wat anderen van hem/haar denken. Identiteit bestaat uit verschillende aspecten die samen een definitie van het zelf vormen.

Over de ontwikkeling van identiteit zijn er verschillende theorieën ontwikkeld. Een van deze theorieën is het statusmodel van Marcia (1996). Volgens het statusmodel zijn er twee basisfactoren die nodig zijn bij het vormen van een identiteit. Deze factoren zijn Crisis en Commitment. Crisis wordt ook wel exploratie genoemd. Exploratie houdt in dat men verschillende dingen uitprobeert. Commitment geeft aan in hoeverre iemand verbondenheid voelt in de keuze die hij of zij maakt (Marcia, 1996). Identiteitscommitment vindt vooral plaats bij adolescenten en jong volwassenen (Kroger, Marinussen, & Marcia, 2010). Commitment zorgt voor meer positieve uitkomsten zoals: minder stress, minder ziekte en meer werkbetrokkenheid (Klassen, Perry, & Frenzel, 2012 ;Freud, 2005). Als er geen Commitment aanwezig is, zorgt het juist voor negatieve uitkomsten zoals: vaak wegblijven van werk en het sneller stoppen met werken (Meyer, Becker & Vandenberghe, 2004). Een commitment kan veranderen over tijd (Bosma & Kunnen, 2001). Ze kunnen sterker, zwakker, flexibeler of meer rigide worden en kunnen ook van inhoud veranderen.

Commitment kan worden beïnvloed door de motivatie van een persoon (Stone, Deci, & Ryan, 2009) . In de zelfdeterminatietheorie (ZDT) van Deci en Ryan (2000) wordt motivatie onderscheiden in extrinsieke en intrinsieke motivatie. Bij intrinsieke motivatie doet men een activiteit omdat hij of zijn het zelf leuk vindt. Bij een extrinsieke motivatie gaat het om wat de uitkomsten zijn van het doen van de activiteit. Het hebben van intrinsieke motivatie Ryan, 2000).

In hoeverre een persoon intrinsieke motivatie kan vormen hangt af van in hoeverre er aan de basisbehoeften is voldaan (Stone, Deci, & Ryan, 2009). Volgens de ZDT zijn er drie basisbehoeften (Deci & Ryan, 2000). Deze basisbehoeften zijn ook belangrijk in een werksituatie. De drie behoeften zijn Verbondenheid, Autonomie en Competentie. De behoefte van verbondenheid is het gevoel om je verbonden te voelen met je collega's en er ergens bij te horen. De behoefte van autonomie gaat over de controle om zelf keuzes te maken en het zelfstandig kunnen handelen. De behoefte aan competentie is de behoefte aan de ervaring dat je de vaardigheden hebt om goed te functioneren.

Uit onderzoek blijkt dat het voldoen aan deze behoeften zorgt voor positieve uitkomsten, zoals blij zijn met het werk en verbonden voelen met het werk (Klassen, Perry, & Frenzel, 2012; Lee & Nie, 2014; Tadic, Bakker, & Oerlemans, 2013). Verder zorgt het voldoen van de basis behoeften ervoor dat de werknemers positiever zijn over de baan (Collie, Shapka, Perry, & Martin, 2016). Ook het welzijn (Van Hooff & de Pater, 2019; Deci, Olafsen, & Ryan, 2017; Ryan & Deci, 2017), de groei en autonome motivatie (Deci, Olafsen, & Ryan 2017; Ryan & Deci, 2017) zijn beter bij het voldoen van de basisbehoeften. Ook zorgt het voor minder stress, angst en burn-out (Fernet, Austin, Trepanier, & Dussault, 2013; Klassen et. Al., 2012). Als er niet voldaan wordt aan deze behoeften kan men niet goed functioneren op het werk (Fernet, Austin, & Vallerand, 2012; Gagne et al., 2015).

Over het effect van de basisbehoeften op commitment zijn al een aantal onderzoeken gedaan. In onderzoek van Verma en Roy (1988) is er bij 66 werknemers gekeken naar dit effect en komt naar voren dat als er aan de basisbehoeften voldaan is de commitment ook sterker zal zijn. Ook onderzoeken van Gillet, Fores, Benodau en Bentein (2015) en Meyer en Maltin (2010) laten zien dat er een positief verband is tussen de basisbehoeften en commitment. In deze eerdere onderzoeken is gekeken naar een groep. Het probleem hiermee is dat de data gemiddeld wordt en er geen individuele verschillen te zien zijn. Volgens

Molenaar en Campbell (2009) zijn groepsgegevens niet nuttig voor het onderzoeken van individuele ontwikkelingsprocessen. Als het gaat om ontwikkeling kan het verband voor iedere individu verschillend zijn. In het onderzoek van Van der Gaag, Alberts en Kunnen (2017) komt naar voren dat individuen verschillen laten zien als het gaat om de relatie tussen andere factoren en commitment ontwikkeling.

In de eerder genoemde onderzoeken is er gekeken naar identiteit op het werk. Voordat men aan het werk gaat, krijg men tijdens een opleiding vaak de kans om een stage te lopen. Tijdens de stage kan men kennismaken met het werkveld en nieuwe vaardigheden leren die hiervoor nodig zijn (Perterson, Wardwell, Will, & Campana, 2014). De stageperiode is voor veel studenten een periode waarin ze groeien van student tot professional (Kawlsow & Rice , 1985). De studenten vormen tijdens een stage een professionele identiteit (Loughlin, 2014). De professionele identiteit kan gezien worden als een deel van de identiteit van een persoon dat geassocieerd wordt met de professionele status van deze persoon (Gee, 2000). De vorming van een professionele identiteit wordt beïnvloed door verschillende factoren. Volgens Smeby (2007) wordt de professionele identiteit beïnvloed door het idee wat iemand heeft van wat hij/zij zou willen worden. Beijaard, Meijer & Verloop (2004) geeft aan dat de professionele identiteit altijd blijft veranderen onder invloed van gebeurtenissen en de eigen interpretatie hiervan. Ook sociale en culturele context zorgt voor veranderingen in de “nature of identity” (Baumeister & Muraven, 1996)

In het huidige onderzoek zal gekeken worden naar de samenhang tussen basisbehoeften en commitment tijdens stage periode en de verschillen in de ontwikkeling. Dit zal bekeken worden over een lange periode, aan de hand van wekelijkse gebeurtenissen. In het huidig onderzoek zal gekeken worden in hoeverre de verandering in commitment samenhangt met aspecten uit deze gebeurtenissen. In het huidig onderzoek wordt gekeken naar studenten in de stageperiode , omdat zoals eerder genoemd de stageperiode een periode

is waarin de meeste studenten een professionele identiteit vormen (Loughlin, 2014). Uit eerdere onderzoeken (Verma en Roy, 1988 ; Gillet, Fores, Benodau,& Bentein, 2015 ; Meyer & Maltin, 2010) is gebleken dat als er voldaan wordt aan de basisbehoeften een positief effect volgt op commitment. Daarom wordt er verwacht in het huidige onderzoek een samenhang te zien tussen de basisbehoeften in een specifieke ervaring en commitment in diezelfde week. Om de verschillen in de individuele ontwikkeling te zien zal er individueel gekeken worden naar de ontwikkeling van commitment over tijd. Deze ontwikkeling kan voor iedereen verschillend zijn (Molenaar & Campbell, 2009). De verwachting is dat er verschillen te zien zullen zijn in de individuele ontwikkeling van commitment.

Methode

Participanten

Voor dit onderzoek is er gewerkt met participanten uit het onderzoek van Kunnen, Kuppens en Heesink dat is uitgevoerd aan de afdeling Ontwikkelingspsychologie van de RuG. De participanten van dat onderzoek bestaan uit 83 studenten psychologie van de Rijksuniversiteit Groningen. De studenten deden een klinische stage voor de master klinische psychologie, forensische psychologie, neuropsychologie of ontwikkelingspsychologie. De studenten is gevraagd om tijdens de stage wekelijks een dagboekje te schrijven over de gebeurtenissen tijdens de stage. Voor dit onderzoek zijn de studenten met minder dan 19 dagboekjes verwijderd uit de lijst. Dit geldt voor 23 studenten. De 60 overgebleven studenten bestaan uit 8 mannen en 52 vrouwen. De leeftijd van de participanten ligt tussen de 20 en 38 jaar ($M=23,43$; $SD=2,28$).

Procedure

De studenten die mee deden aan het onderzoek kregen en wekelijks een link voor een digitaal dagboek. Hierin moesten zij de belangrijkste ervaringen tijdens de stage noteren.

Voor iedere ervaring moest een apart verslag geschreven worden. Als de studenten vergeten waren het dagboek in te vullen, kregen zij een herinnering om deze alsnog in te vullen. Naast het bijhouden van het dagboek moesten de studenten ook een vragenlijst invullen over de ervaringen. De vragen in het onderzoek zullen onder het kopje materialen besproken worden.

Materialen

De studenten vulden wekelijks een dagboekje in over ervaringen tijdens stage. Daarnaast kregen de studenten een vragenlijst met vragen over deze ervaringen. De vragen gingen over emoties, psychologische behoeften, fit, commitment en manier van coping. In dit onderzoek wordt er gekeken naar de vragen over de psychologische behoeften en commitment. De drie psychologische behoeften zijn autonomie, competentie en verbondenheid. Voor de behoeften zijn er 3 vragen. De student kan bij iedere vraag kiezen tussen de scores 1 t/m 9.

Voor autonomie is de score 1 “Ik voelde mij gedwongen” en 9 “Ik voelde mij vrij om zelf keuzes te maken”. Voor de behoefte competentie is de score 1 “Ik voelde mij incompetent en 9 “Ik voelde mij competent”. Voor de behoefte verbondenheid is 1 “Ik voelde mij alleen staan” en 9 “Ik voelde mij verbonden met anderen”.

Commitment gaat over in hoeverre iemand zich verbonden voelt in de keuze die hij of zij maakt (Marcia, 1996). In de vragenlijst zijn er 5 vragen die betrekking hebben op commitment. Deze kunnen beantwoord worden door middel van een slider. De score 0 is “helemaal niet” en 100 is “Heel erg”. De vragen bij commitment zijn “Vind je dat dit soort werk bij je past?”, “Voel je je thuis op je stageplek?”, “Heb je vertrouwen in jezelf?”, “Twijfel je of dit soort werk voor jou geschikt is?” en “In hoeverre identificeer je jezelf als psycholoog?”. De vraag “Twijfel je of dit soort werk voor jou geschikt is?” moet omgedraaid worden, omdat een hoge score op deze vraag negatief is voor commitment. Om commitment één variabele te maken wordt er een gemiddelde genomen van de 5 vragen.

Analysemethode

Voor de analyse van de samenhang van commitment en de psychologische basis behoeften (autonomie, competentie en verbondenheid) is er gekeken naar de correlatie tussen deze variabelen. Dit is gedaan aan de hand van SPSS. Om na te gaan of de data autocorrelatie of trends bevat werd een ARIMA model gebruikt.

Met een ARIMA kun je tijdseries modeleren. Een ARIMA model heeft 3 parameters, namelijk AR, I en MA. AR staat voor autoregressie. Dit houdt in dat iedere waarde wordt beïnvloed door eerdere waarden. Modeleren is nodig om de autoregressie te verwijderen. De I staat voor integratie wat aangeeft dat er een trend in de data zit. Door het modeleren krijg je een stationaire serie, deze daalt of stijgt niet. MA staat voor het bewegende gemiddelde. Deze geeft aan in hoeverre elke waarde in de serie beïnvloed wordt door variatie in de serie (Velicer & Molenaar, 2013).

Om te bepalen welke waarden de verschillende parameters krijgen begin je met het opstellen van een leeg ARIMA model (Bos, 2020). In dit model zijn alle parameters 0. Je krijgt als output een autorcorrelatiefunctie (ACF). Dit is een grafiek waarin voor verschillende lags waarden aangegeven worden aan de hand van balken. Een lag geeft de tijdsperiode aan die tussen twee tijdseries zit. In het huidige onderzoek is dit per lag 1 week. Ook wordt het betrouwbaarheidsinterval met een lijn onder en een lijn boven aangegeven (Bos, 2020). Door te kijken naar de ACF kun je de waarde voor de parameters bepalen. De vorm geeft aan of er voor I gecorrigeerd moet worden. Als er een balk over het betrouwbaarheidsinterval ligt moet er gecorrigeerd worden voor AR en MA. Op welke lag de balk buiten het betrouwbaarheidsinterval valt, geeft aan wat de waarde van de parameter moet zijn (Bos, 2020).

Vanuit de ARIMA krijgen wij tijdseries waar geen autocorrelatie of trend in zit. Dit wordt ook wel de white noise genoemd. Deze worden ook gecontroleerd op autocorrelatie.

Met deze “white noise” wordt er een crosscorrelatie gedaan met commitment en de psychologische basisbehoeften. Bij een crosscorrelatie wordt er gekeken naar de samenhang tussen de tijdseries van de verschillende variabelen. Voor de cross correlatie zijn de volgende variabelen met elkaar gecorreleerd: White noise van commitment is gecorreleerd met de white noise van de behoefte autonomie, competentie en verbondenheid. Vanuit de cross-correlatie krijg je een cross-corelatiefunctie (Bos, 2020). Hierin krijg je per lag een correlatiebalk. Ook hierin wordt de betrouwbaarheidsinterval aangegeven door middel van lijnen aan de boven en onderkant. De correlatie is significant als de balk boven of onder de betrouwbaarheidslijn zit (Minitab, 2019).

Resultaten

In tabel 1 staan de gemiddelde en de bijbehorende standaarddeviatie voor de variabelen commitment, de behoefte autonomie, competentie en verbondenheid. Dit is per proefpersoon aangegeven. In tabel 2 zijn de gebruikte ARIMA modellen genoteerd voor de variabelen per proefpersoon. In tabel 3 zijn de correlatiewaarden voor de significantie cross-correlatie tussen commitment en de drie verschillende behoeften aangegeven. In tabel 4 is een overzicht van de cross-correlatie voor de correlatie tussen commitment en de drie verschillende behoeften aangegeven. Er is aangegeven bij welke lag deze cross-correlatie significant is.

Als we kijken naar de correlatie van de basisbehoeften met commitment kunnen we stellen dat er een samenhang is tussen deze variabelen. In tabel 4 is te zien dat voor de variabele competentie bij de meeste proefpersonen een significante correlatie hebben met commitment. Er zijn 42 proefpersonen die een significante correlatie laten zien. 18 mensen hebben geen correlatie met competentie. In totaal zijn er 47 significante correlaties waarvan 13 negatief en 24 positief zijn. De correlatiewaarden variëren tussen de waarde -0,64 en 0,86.

Voor verbondenheid laten 37 proefpersonen een samenhang zien met commitment. 23 mensen laten geen correlatie zien met verbondenheid. In totaal zijn er 39 significante correlaties. Hiervan zijn 8 negatief en 31 positief. De waarde van de correlaties variëren tussen -0,76 en 0,75.

Autonomie laat het minst vaak samenhang zien met commitment. Voor autonomie zijn er 32 proefpersonen met significante correlatie. Voor autonomie zijn er 29 mensen die geen significante correlatie laten zien. In totaal zijn er 37 significante correlaties. 14 hiervan zijn negatieve correlatie en 23 ervan zijn positief. De waarden variëren tussen -0,78 en 0,74. Er zijn zes proefpersonen die geen correlatie laten zien met alle drie de basis behoeften. Een aantal proefpersonen laten ook verschillen zien tussen de correlaties van de verschillende basisbehoeften. Zo heeft bijvoorbeeld proefpersoon 28 een hele lage samenhang in vergelijking met de correlatie van de nadere basisbehoeften. Verder zijn er proefpersonen die op een variabele een negatieve en een positieve correlatie laten zien. Dit is voor proefpersonen 38 en 46 voor de basisbehoefte competentie. Voor de proefpersoon 48 geldt het voor de basisbehoefte autonomie en voor de proefpersoon 19 geldt het voor de basisbehoeften autonomie en verbondenheid.

Als we kijken op welke lag de meeste significante correlatie is dan zijn dat -1.0 en 1. Voor Autonomie is dit niet zo voor 12 proefpersonen, voor Competentie is het niet zo voor 10 proefpersonen en voor verbondenheid is het niet zo voor 7 proefpersonen.

Tabel 1. Gemiddelde en Standaarddeviatie voor commitment, autonomie, competentie en verbondenheid.

Personen	Commitment	Autonomie	Competentie	Verbondenheid
1	55,9(13,7)	6,7(2,3)	6,6(1,8)	6,4(2,4)
2	67,4(5,2)	6,3(2,2)	5,4(2,8)	4,4(2,3)
3	68,5(12,9)	7,8(2,2)	4,6(2,9)	6,6(2,5)
4	66,6 (5,1)	5,6(2,4)	4,9(2,0)	5,1(2,3)
5	80,9(9,3)	7,9(1,5)	6,4(2,7)	6,0(3,2)
6	64,1(6,4)	3,7(1,4)	4,2(2,0)	3,8(1,7)
7	78,4(9,3)	4,8(2,4)	5,7(2,3)	4,5(2,6)
8	58,4(5,4)	4,9(2,6)	4,4(1,7)	5,0(3,0)
9	55,9(4,1)	5,8(1,3)	5,5(1,5)	6,2(1,2)
10	63,2(12,6)	5,8(2,6)	5,3(2,5)	4,6(2,6)
11	87,7(4,8)	8,1(1,2)	7,1(1,9)	7,8(1,1)
12	76,6(8,9)	6,5(2,5)	7,5(1,4)	7,4(1,3)
13	71,8(9,6)	71,8(9,6)	5,1(2,0)	4,9(1,3)
14	64,3(8,0)	5,7(2,0)	4,7(1,8)	6,2(1,7)
15	76,1(3,4)	8,0(3,0)	6,4(1,4)	7,2(2,0)
16	57,7(5,8)	6,1(1,9)	5,2(1,8)	4,8(1,5)
17	48,7(13,3)	6,2(1,4)	4,4(2,3)	5,3(1,5)
18	95,1(4,8)	7,5(2,3)	6,8(2,4)	7,7(1,9)
19	89,8(6,0)	5,1(3,7)	5,1(2,1)	4,0(3,1)
20	63,5(10,9)	8,3(1,7)	5,8(2,3)	6,5(2,2)
21	63,1(7,0)	5,8(2,0)	5,3(2,0)	5,4(2,3)
22	72,9(9,3)	5,4(2,3)	5,2(2,0)	5,2(2,2)
23	73,3(4,8)	5,8(2,2)	6,4(1,6)	5,8(1,4)
24	64,78(0)	7,1(1,8)	5,7(1,8)	5,5(1,7)
25	89,5(6,3)	6,9(1,8)	5,7(1,8)	6,3(1,9)
26	66,1(16,9)	6,3(1,9)	5,9(2,2)	5,9(2,4)
27	81,2(6,2)	6,2(1,9)	6,3(1,8)	5,9(2,0)
28	73,7(8,6)	7,2(0,9)	6,8(1,3)	7,0(1,1)
29	78,2(18,0)	7,0(1,9)	6,6(2,6)	6,7(2,0)
30	84,5(5,6)	9,0(0,2)	6,8(1,4)	8,2(0,9)
31	63,2(14,2)	7,0(1,6)	4,5(2,4)	5,6(2,0)
32	76,0(5,1)	8,1(2,0)	5,1(1,6)	6,1(1,8)
33	59,2(7,2)	6,0(1,7)	5,8(2,0)	5,2(1,7)
34	62,8(8,8)	4,7(1,6)	4,7(1,7)	6,4(2,3)
35	69,2(11,0)	5,9(1,4)	6,3(1,4)	7,1(1,2)
36	75,9(6,7)	5,4(2,0)	5,7(2,7)	5,4(2,4)
37	77,1(5,8)	6,1(1,9)	5,3(2,3)	6,0(2,1)
38	68,7(9,7)	6,6(1,7)	6,2(2,1)	6,7(1,9)
39	46,4(17,9)	2,9(2,4)	4,2(2,9)	3,1(2,0)
40	90,6(7,5)	7,1(2,3)	5,0(2,6)	5,2(2,1)
41	74,5(7,3)	8,2(1,5)	7,0(1,7)	7,5(1,3)
42	71,5(7,2)	5,6(2,1)	5,4(2,0)	5,6(1,9)
43	82,4(15,3)	6,6(2,5)	3,0(2,7)	6,4(2,2)
44	53,2(10,8)	5,6(2,7)	4,9(2,3)	5,2(1,8)
45	73,1(4,1)	3,9(3,6)	6,7(1,9)	5,5(3,0)
46	60,5(10,3)	5,0(1,2)	5,3(1,8)	5,23(1,1)
47	79,3(8,1)	7,2(2,1)	7,1(1,7)	6,4(2,2)
48	30,9(9,7)	4,2(2,0)	4,0(1,7)	4,0(1,7)
49	75,4(7,9)	7,2(0,9)	6,6(1,4)	7,2(1,1)
50	76,8(2,5)	7,5(0,8)	7,5(1,2)	7,2(0,)
51	87,3(9,1)	8,4(1,0)	7,4(1,8)	8,1(1,4)
52	82,8(5,1)	7,1(1,0)	7,4(1,0)	6,8(1,1)
53	61,5(7,5)	5,9(1,2)	5,9(1,5)	5,5(1,6)
54	67,1(5,4)	7,4(1,1)	5,9(1,3)	6,6(1,2)
55	59,9(6,5)	7,5(1,4)	6,7(2,1)	5,8(1,7)
56	64,5(10,1)	4,5(2,4)	4,5(1,8)	5,0(1,8)
57	61,6(12,1)	4,9(4,0)	4,3(2,2)	5,2(3,0)
58	70,0(6,6)	2,6(0,7)	2,7(0,7)	2,5(0,6)
59	81,3(10,0)	7,1(1,3)	6,1(2,4)	6,4(2,0)
60	64,6(0,7)	6,7(2,3)	4,8(2,5)	5,6(2,0)

Tabel 2. ARIMA modellen voor commitment, autonomie en verbondenheid.

Persoon	Commitment	Autonomie	Competentie	Verbondenheid
1	(2,1,1)	(2,1,1)	(1,2,1)	(1,2,2)
2	(1,2,1)	(1,2,1)	(2,1,1)	(2,1,1)
3	(1,1,2)	(2,1,1)	(0,2,2)	(0,2,2)
4	(1,1,1)	(1,1,1)	(2,1,2)	(1,1,1)
5	(1,2,1)	(0,2,2)	(1,2,1)	(2,2,1)
6	(1,1,2)	(1,1,1)	(1,1,1)	(2,1,1)
7	(1,2,2)	(1,1,1)	(1,1,1)	(0,2,1)
8	(1,2,2)	(2,1,1)	(2,1,1)	(0,1,2)
9	(2,1,1)	(2,1,1)	(1,1,1)	(0,2,2)
10	(2,1,1)	(2,1,1)	(2,1,1)	(2,1,1)
11	(2,1,1)	(1,1,2)	(1,1,1)	(1,1,2)
12	(2,1,1)	(1,1,1)	(1,1,1)	(1,1,1)
13	(2,2,1)	(2,1,2)	(2,1,2)	(2,1,2)
14	(1,1,1)	(2,1,1)	(2,1,1)	(2,1,1)
15	(2,2,1)	(1,2,1)	(1,1,2)	(2,1,1)
16	(2,2,2)	(2,2,1)	(1,1,1)	(1,1,1)
17	(2,2,1)	(1,2,1)	(1,1,2)	(1,1,1)
18	(2,2,1)	(1,1,1)	(2,2,1)	(2,1,1)
19	(1,2,1)	(1,2,1)	(2,2,1)	(1,2,2)
20	(1,1,1)	(1,1,1)	(1,2,1)	(1,1,1)
21	(1,2,2)	(1,1,1)	(1,1,2)	(2,1,1)
22	(1,2,1)	(0,2,2)	(1,2,1)	(1,2,2)
23	(0,2,2)	(0,2,2)	(0,2,1)	(1,2,1)
24	(1,2,1)	(0,1,1)	(1,2,1)	(2,1,1)
25	(1,2,1)	(1,1,1)	(0,2,2)	(1,2,1)
26	(1,1,1)	(1,1,1)	(1,2,1)	(1,1,1)
27	(1,2,1)	(1,1,1)	(1,2,1)	(1,2,1)
28	(2,2,1)	(1,2,1)	(1,2,1)	(2,2,2)
29	(2,2,2)	(2,2,2)	(2,2,1)	(2,2,1)
30	(2,2,2)	(1,0,1)	(1,2,2)	(1,2,2)
31	(1,1,1)	(1,1,1)	(0,2,2)	(1,2,1)
32	(1,2,2)	(1,1,1)	(0,2,2)	(1,2,1)
33	(1,2,1)	(0,2,2)	(1,1,2)	(1,1,2)
34	(1,2,1)	(1,2,1)	(0,2,1)	(1,1,1)
35	(0,1,1)	(1,2,1)	(1,2,1)	(2,1,1)
36	(1,2,1)	(0,2,1)	(0,1,1)	(1,1,1)
37	(1,1,1)	(1,2,1)	(1,1,1)	(1,2,1)
38	(1,1,2)	(1,2,2)	(0,2,1)	(0,2,2)
39	(1,2,1)	(1,2,1)	(1,2,1)	(1,2,1)
40	(1,1,1)	(1,1,1)	(1,2,1)	(0,2,1)
41	(2,1,1)	(1,1,1)	(1,1,1)	(1,1,1)
42	(1,2,1)	(2,2,2)	(1,1,1)	(2,1,1)
43	(1,2,2)	(1,2,1)	(1,1,1)	(1,1,2)
44	(1,1,1)	(1,2,1)	(0,1,1)	(1,2,1)
45	(2,2,1)	(1,2,1)	(1,1,1)	(1,2,1)
46	(0,2,1)	(1,2,1)	(0,2,1)	(1,2,1)
47	(1,2,2)	(1,1,2)	(1,2,2)	(1,2,1)
48	(1,2,1)	(1,2,1)	(1,2,2)	(1,1,1)
49	(1,1,1)	(1,2,1)	(1,2,1)	(1,2,1)
50	(1,2,1)	(1,2,1)	(1,1,1)	(1,1,2)
51	(1,2,1)	(1,2,1)	(1,2,1)	(1,2,1)
52	(1,2,2)	(1,1,1)	(1,1,1)	(1,2,2)
53	(2,1,1)	(1,1,1)	(1,2,1)	(2,2,1)
54	(1,2,1)	(1,1,1)	(2,2,2)	(2,2,1)
55	(2,2,1)	(1,1,1)	(1,1,1)	(2,1,1)
56	(2,2,1)	(2,1,2)	(1,2,1)	(1,1,1)
57	(1,2,1)	(1,2,2)	(1,2,1)	(1,1,2)
58	(1,1,2)	(1,1,1)	(1,2,2)	(2,2,2)
59	(1,1,1)	(1,2,1)	(1,1,1)	(2,2,1)
60	(2,1,1)	(2,1,1)	(2,1,1)	(2,1,1)

Tabel 3: Significante Correlaties tussen commitment en de basisbehoeften en de lag voor deze waarden.

Persoon	Autonomie	Competentie	Verbondenheid
1	-	,54 (0)	-
2	-	-	-
3	,54(0) ,52(-1)	-	,46(0)
4	-	,55(-4)	,47(-1)
5	-,68(5)	,57(0)	-
6	-	-,49(-3)	,60(0)
7	-	-,16(-1)	-
8	-	-	-,47(1)
9	-	,41(1)	-,55(-1)
10	,66(0)	,65(0)	,45(0)
11	-,54(-2)	-,64(-4)	-
12	-	,65(0)	,58(0)
13	,44(-1)	-,50(5)	-,70(5)
14	,44(-1) ,45(2)	,43(0)	-
15	-	,51(0)	-,48(4)
16	-	-	,68(0)
17	-	-,56(0)	,47(1)
18	,74(0)	,66(0)	,74(0)
19	-,78(0) ,65(1)	-	-,66(0) ,50(1)
20	,47(0)	,43(1)	,51(-1)
21	-	,55(3)	,61(1)
22	-	,44(0)	,51(0)
23	-,54(-1)	-,52(-1)	-
24	-	,55(0)	-
25	-	-	,65(0)
26	,64(0)	,55(0)	,75(0)
27	-,59(-1)	,74(0)	,71(0)
28	,61(-5)	,50(1) ,49(-2)	,13(-1)
29	-,49(0)	-	-
30	,45(0)	-	,47(-4)
31	,66(0)	,68(0)	,62(0)
32	-	-	-
33	,73(0)	,73(0)	,59(0)
34	,47(-1)	-,53(1)	-
35	-	-	,53
36	,46(0)	,51(0)	,52(0)
37	,57(0)	,48(-1)	,54(0) ,55(-1)
38	-	,57(0) -,54(-2)	-,49(2)
39	,51(1)	-,46(-1)	-
40	-	,70(0)	,43(0)
41	-	,57(1)	-
42	-,67(3)	-	-
43	-,44(5)	,61(0)	-
44	-,54(3) -,57(-2)	,66(0)	-,61(1)
45	-	-,59(-3)	-
46	-,51(-4)	,81(0) -,48(1)	-,48(2)
47	,59(0)	-,54(2)	-,76(2)
48	,59(0) -,53(-2)	-	-
49	,43(0)	,68(0)	,52(0) ,54(-1)
50	-	-	-
51	-	,74(0)	,45(1)
52	-	-	-
53	-	-	-
54	-	,59(0)	,50(-1)
55	-,54(-3)	-	-
56	-	,86(0)	,54(0)
57	-	,70(0) -,49(-2)	-
58	-	-	-
59	,58(-5)	,78(0)	,71(0)
60	,62(2)	,56(0)	,54(2)

Tabel 4: Lags voor significante correlatie van basisbehoeften met commitment.

Persoon	Autonomie	Competentie	Verbondenheid
1	-	(0)	-
2	-	-	-
3	(0, -1)	-	(0)
4	-	(-4)	(-1)
5	(5)	(0)	-
6	-	(-3)	(0)
7	-	(-1)	-
8	-	-	(1)
9	-	(1)	(-1)
10	(0)	(0)	(0)
11	(-2)	(-4)	-
12	-	(0)	(0)
13	(-1)	(5)	(5)
14	(-1,2)	(0)	-
15	-	(0)	(4)
16	-	-	(0)
17	(-5)	(0)	(1)
18	(0)	(0)	(0)
19	(0,1)	-	(0,1)
20	(0)	(1)	(-1)
21	-	(3)	(1)
22	-	(0)	(0)
23	(-1)	(-1)	-
24	-	(0)	-
25	-	-	(0)
26	(0)	(0)	(0)
27	(-1)	(0)	(0)
28	(-5)	(1,-2)	(-1)
29	(0)	-	-
30	(0)	-	(-4)
31	(0)	(0)	(0)
32	-	-	-
33	(0)	(0)	(0)
34	(-1)	(1)	-
35	-	-	(0)
36	(0)	(0)	(0)
37	(0)	(-1)	(0,-1)
38	-	(0,-2)	(-2)
39	(1)	(-1)	-
40	-	(0)	(0)
41	-	(1)	-
42	(3)	-	-
43	(5)	(0)	-
44	(3,-2)	(0)	(1)
45	-	(-3)	-
46	(-4)	(0,1)	(2)
47	(0)	(2)	(2)
48	(0,-2)	-	-
49	(0)	(0)	(0,-1)
50	-	-	-
51	-	(0)	(1)
52	-	-	-
53	-	-	-
54	-	(0)	(-1)
55	(-3)	-	-
56	-	(0)	(0)
57	-	(0,-2)	-
58	-	-	-
59	(-5)	(0)	(0)

Discussie

In het huidige onderzoek is er gekeken naar de samenhang tussen de basisbehoeften en commitment. De zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan, 2000) stelt dat de vervulling van de basisbehoeften leidt tot motivatie. Motivatie leidt tot commitment. De verwachting in dit onderzoek was dat de basisbehoeften samenhang laten zien met commitment.

In de resultaten is te zien dat competentie het meest significante samenhang laat zien met commitment. De samenhang is voor de meeste proefpersonen positief. Dit betekent dat als competentie omhoog gaat, commitment ook omhoog gaat. En als competentie omlaag gaat zal commitment dat ook doen. Er zijn ook negatieve correlatie tussen commitment en competentie. Dit betekent dat als de ene variabele omhoog gaat de andere naar omlaag gaat.

Voor autonomie zijn er minder mensen die een significante samenhang laten zien. Het aantal mensen dat geen correlatie laten zien is groter dan bij de competentie.

Voor de basisbehoefte verbondenheid zijn er minder negatieve correlaties te zien in vergelijking met de andere twee basisbehoeften. De hoeveelheid mensen die geen correlatie laten zien met verbondenheid is ongeveer gelijk aan de hoeveelheid die geen correlatie laat zien met autonomie.

Naast dat er verschil zit in wat voor correlatie er is, is er ook verschil in de sterkte van de correlatie. Er zit veel verschil tussen de sterktes van de correlaties. De correlaties variëren van sterk negatief tot sterk positief. Bij de verschillende variabelen. Het verschilt heel sterk per persoon.

In het huidig onderzoek is gekeken naar individuele verschillen. Dit is heel belangrijk omdat, zoals te zien is, voor iedereen het effect verschillend kan zijn. Ondanks dat een groot deel van de proefpersonen een positieve samenhang laat zien verschilt binnen deze groep de

sterkte van de samenhang ook. Dit geldt ook voor de groep die een negatieve samenhang laat zien.

Naast dat je verschillen in samenhang ziet tussen variabelen zie je ook dat bij een paar proefpersonen bij een variabele voor twee verschillende lags een significante correlatie. Deze verschillen soms ook van richting. De ene kan negatief zijn en de andere positief. De verandering kan komen door een verandering in stageplek of in de persoon zelf. Het kan ook van de situatie hangen die op het moment van de meeting plaatsgevonden heeft.

Uit het huidig onderzoek kan geconcludeerd worden dat competentie een grotere rol speelt bij het vormen van commitment dan de behoeften autonomie en verbondenheid. De reden hiervan kan zijn dat competentie een grotere rol speelt in een opleiding en daardoor ook in een stage. Dit geldt misschien minder voor de behoeften Autonomie en Verbondenheid. Het zou ook kunnen dat studenten het belangrijk vinden om eerst de vaardigheden onder te knie te krijgen en dat dat eerst goed moet voordat de studenten zich kunnen richten op autonomie.

Het onderzoek naar hoe studenten tijdens hun stage commitment ontwikkelen kan goed zijn om een beeld te krijgen van hoe je studenten optimaal kunt begeleiden. Je krijgt een beeld van wat de student belangrijk is. Omdat er op dit moment vooral literatuur bestaat over hoe commitment ontstaat in een werkomgeving kan het heel nuttig zijn om onderzoek te doen naar de periode voordat men aan het werk gaat. Als er een beter beeld ontstaat van wat studenten belangrijk vinden in een stage, kan men de studenten ook beter begeleiden tijdens de stage periode.

Omdat huidig onderzoek alleen gedaan is met studenten uit masterrichtingen binnen de opleiding psychologie kan het problemen met de generalisatie van de resultaten veroorzaken. In eerder onderzoek van ten Hoeve, Kunnen, Brouwer en Roodbol (2018) is er gekeken naar de ontwikkeling van een professionele identiteit bij verpleegkundigen die

minder dan een jaar ervaring hebben. Aan de hand van dagboekjes zijn er verschillende factoren naar voren gekomen die een rol spelen in de ontwikkeling van de professionele identiteitsontwikkeling. Bij de verpleegkundigen was de factor verbondenheid het belangrijkste bij deze ontwikkeling. Daarna was competentie een factor die een grote rol speelde bij de ontwikkeling van de professionele identiteit. Autonomie speelt een minder grote rol. Dat verbondenheid een grotere rol speelt is anders dan in het huidige onderzoek. Dat bij verpleegkundigen verbondenheid een grotere rol speelt kan komen door dat zij vaak in kritieke situaties moeten optreden. Vaak moeten zij dit samen doen met andere collega's. Om dit goed te laten verlopen moet de verbondenheid wel goed zijn. Voor psychologen is de situatie waarin zij samen werken met andere mensen minder kritiek. Het kan zijn dat de effecten van de basisbehoeften voor andere beroepsgroepen ook anders zijn. Daarom kan het goed zijn om ook bij andere opleidingen onderzoek hiernaar te doen. Op die manier kun je een beter beeld krijgen van de ontwikkeling van commitment in het algemeen.

Referentielijst

Baumeister, R. F., & Muraven, M. (1996). Identity as adaptation to social, cultural, and historical context. *Journal of Adolescence*, 19, 405–416.

Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 20, 107–128

Bos, E., H. (2020). Meeting 6 analyzing individual development Bos [PDF].

Geraadpleegd van

http://https://nestor.rug.nl/webapps/blackboard/content/listContent.jsp?course_id= 390568_1&content_id= 9686559_1&mode=reset

Bosma, H. A., & Kunnen, E. S. (2001). Determinants and mechanisms in ego identity development: A review and synthesis. *Developmental Review*, 21(1), 39–66. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1006/drev.2000.0514>

Collie, R. J., Shapka, J. D., Perry, N. E., & Martin, A. J. (2016). Teachers' psychological functioning in the workplace: Exploring the roles of contextual beliefs, need satisfaction, and personal characteristics. *Journal of Educational Psychology*, 108(6), 788–799. <https://doi-org.proxy->

Deci, E. L., Olafsen, A. H. & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4,19–43.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The " what" and " why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.

Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: Norton.

Fernet, C., Austin, S., Trépanier, S., & Dussault, M. (2013). How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 123–137. [http:// dx.doi.org/10.1080/1359432X.2011.632161](http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2011.632161)

Fernet, C., Austin, S., & Vallerand, R. J. (2012). The effects of work motivation on employee exhaustion and commitment: An extension of the JD-R model. *Work & Stress*, 26, 213-219. doi:10.1080/02678373.2012.713202

Freund, A. (2005). Commitment and job satisfaction as predictors of turnover intentions among welfare workers. *Administration in Social Work*, 29, 5–21.

Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspeli, A. K., Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation

evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 178-196. doi:10.1080/1359432X.2013.877892

Gee, J.P. (2000). Identity as an analytic lens for research in education. *Review of Research in Education*, 25(1), 99–125.

Gillet, N., Fouquereau, E., Forest, J., Brunault, P., & Colombat, P. (2012). The impact of organizational factors on psychological needs and their relations with well-being. *Journal of Business and Psychology*, 27, 437–450. <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-011-9253-2>

Kaslow, N. J., & Rice, D. G. (1985). Developmental stresses of psychology internship training: What training staff can do to help. *Professional Psychology: Research and Practice*, 16(2), 253-261. <http://dx.doi.org/10.1037/0735-7028.16.2.253>

Klassen, R. M., Perry, N. E., & Frenzel, A. C. (2012). Teachers' relatedness with students: An underemphasized component of teachers' basic psychological needs. *Journal of Educational Psychology*, 104, 150–165. <http://dx.doi.org/10.1037/a0026253>

Kroger, J. (2003). What Transits in an Identity Status Transition? *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 3, 197-220.
doi:10.1207/S1532706XID0303_02

Lee, A. N., & Nie, Y. (2014). Understanding teacher empowerment: Teachers' perceptions of principal's and immediate supervisor's empowering behaviours, psychological empowerment and work-related outcomes. *Teaching and Teacher Education*, 41, 67–79.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2014.03.006>

Loughlin, B. (2014). Framing Identity & Change in the Experience of Interns. Honors Theses. Paper 2443.

Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(5), 551-558. doi:10.1037/h002328

Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89 , 991-1007.

Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior* , 77, 323-337.

Minitab. (2019). Interpret all statistics and graphs for cross correlation. Geraadpleegd van [http:// https://support.minitab.com/en-us/minitab/18/help-and-how-to/modeling-statistics/time-series/how-to/cross-correlation/interpret-the-results/all-statistics-and-graphs/](http://https://support.minitab.com/en-us/minitab/18/help-and-how-to/modeling-statistics/time-series/how-to/cross-correlation/interpret-the-results/all-statistics-and-graphs/)

Molenaar, P. C. M., & Campbell, C. G. (2009). The new person-specific paradigm in psychology. *Current Directions in Psychological Science*, 18(2), 112–117. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1111/j.1467-8721.2009.01619.x>

Peterson, J. J., Wardwell, C., Will, K. & Campana, K. L. (2014). Persuing a purpose: The role of career exploration courses and service-learning internships in recognizing and developing knowledge, skills, and abilities. *Teaching Of Psychology*, 41(4), 354-359. doi:10.1177/0098628314549712

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: The Guilford Press.

Smeby, J.-C. (2007). Connecting to professional knowledge. *Studies in Higher Education*, 32(2), 207–224.

Stone, D., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2009). Beyond talk: Creating autonomous motivation through self-determination theory. *Journal of General Management*, 34(3), 75-91. doi:10.1177/030630700903400305

Tadić, M., Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2013). Work happiness among teachers: A day reconstruction study on the role of selfconcordance. *Journal of School Psychology, 51*, 735–750. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jsp.2013.07.002>

Ten Hoeve, Y., Kunnen, E., Brouwer, J., & Roodbol, P. (2018). The voice of nurses: novice nurses' first experiences in a clinical setting. A longitudinal diary study. *Journal of Clinical Nursing, 27*(7-8), e1612-e1626. <https://doi.org/10.1111/jocn.14307>

Van der Gaag, M. A. E., Albers, C. J., & Kunnen, E. S. (2017). Micro-level mechanisms of identity development: The role of emotional experiences in commitment development. *Developmental Psychology, 53*(11), 2205–2217. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1037/dev0000336.supp>

Van Hooff, M. L. M., & De Pater, I. E. (2019). Daily associations between basic psychological need satisfaction and well-being at work: The moderating role of need strength. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 92*(4), 1027–1035. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1111/joop.12260>

Velicer WF, Molenaar P. (2013) Time Series Analysis. *Research Methods in Psychology*. In: Schinka J, Velicer WF, editors. Volume 2 of *Handbook of Psychology* (I. B. Weiner, Editor-in-Chief) 2nd Ed. New York: John Wiley & Sons.

Verma, O. P., & Roy, R. (1988). Work motivation and job satisfaction as the determinants of organizational commitment. *Indian Journal of Applied Psychology, 25*(2), 21–26.