

Handleiding Nederlandse Werkwaardentest

*Versie 1.0 (c), mei 2008
Dr Edwin van Thiel*



Nederlandse werkwaardentest

De Nederlandse werkwaardentest is eind 2006 ontwikkeld door 123test via een uitgebreid online onderzoek. Eerst is er een inventarisatie gemaakt in de recente wetenschappelijke literatuur van veel voorkomende waarden. Hierbij is uitgegaan van de definitie van een waarde volgens Hofstede (1980) 'the extent to which people assign importance to several general job characteristics thinking about an ideal job'. De resulterende (zeer) lange lijst van waarden is vervolgens teruggebracht tot 13 waarden die het meest vaak voorkwamen en (daarmee) als fundamenteel konden worden beschouwd. Voor elk van deze 13 waarden zijn items bedacht die gezamenlijk tot een experimentele vragenlijst van 193 items leidden. Deze vragenlijst is middels een online onderzoek aan vrijwillig deelnemende respondenten voorgelegd.

Meetpretentie

De test beoogt te bepalen in hoeverre mensen van middelbaar of hoger niveau waarde toekennen aan specifieke kenmerken van werk. De uitslag is primair bedoeld om vragen rondom loopbaanontwikkeling en beroepskeuze te ondersteunen.

Verantwoording kwaliteit

In deze handleiding wordt een verantwoording gegeven voor kwaliteit. Achtereenvolgens wordt ingegaan op de samenstelling van de definitieve vragenlijst, schaal betrouwbaarheden, factorstructuur, normering en validiteit.

Definitieve vragenlijst en statistische betrouwbaarheden

De experimentele vragenlijst is na online afname statistisch geanalyseerd. Hierbij bleken twee waarden samen op te delen te zijn in drie onderliggende waarden. Na psychometrische optimalisatie bestaat de definitieve vragenlijst uit 140 items die 14 werkwaarden meten. De schalen en hun definities staan hieronder, evenals de schaallengte in items en cronbach's alpha als maat voor interne consistentie betrouwbaarheid.

Creativiteit (10 items; alpha 0.92) Werk waarin ruimte bestaat om vernieuwende ideeën te bedenken.
Afwisseling (10 items; alpha 0.85) Werk dat afwisseling en variërende werkzaamheden biedt.
Structuur (10 items; alpha 0.91) Werk dat bestaat uit vaste werkzaamheden en routines.
Autonomie (11 items; alpha 0.84) Werk waarvan jij zelf de inhoud bepaalt en dat je op je eigen manier kunt uitvoeren.
Zelfontwikkeling (14 items; alpha 0.88) Werk waarin ruimte is voor de ambitie om jezelf persoonlijk en in je werk verder te ontwikkelen.
Invloed (9 items; alpha 0.89) Werk waarin je bepaald wat anderen moeten doen en invloed hebt op beslissingen.
Balans werk en privé (8 items; alpha 0.74) Werk dat goed samengaat met je privé-leven en gunstig aansluit op je vrije tijd.
Financiële beloning (10 items; alpha 0.89) Werk waarmee je veel geld verdient.
Zekerheid (10 items; alpha 0.88) Werk met zekerheid over je baan en toekomst.
Prestige (7 items; alpha 0.90) Werk waaraan je status en aanzien kunt ontlennen.
Prestaties (9 items; alpha 0.81) Werk waarin ambitie en individuele prestaties gewaardeerd en beloond worden.
Arbeidsomstandigheden (11 items; alpha 0.80) Werk dat wordt uitgevoerd in een mooi gebouw op een prettige werkplek onder gunstige arbeidsomstandigheden.
Relaties op het werk (11 items; alpha 0.84) Werk waarin er een prettige sociale omgang is met leuke collega's.
Altruïsme (10 items; alpha 0.77) Werk waarin je je inzet voor anderen.
<i>Gemiddelde alpha van de schalen is 0.85 (min 0.74, max 0.92)</i>

Factorstructuur

Met een Principale Componenten Analyse is de factorstructuur van de vragenlijst onderzocht. Na een varimax rotatie convergeerde de structuur in 6 iteraties tot vier factoren die maar liefst 70 procent (R^2) van de variatie in de dataset verklaren. De factorladingen staan hieronder weergegeven en de factoren zijn zinvolle namen gegeven.

Schaal	ambitie	zelfstandig	conventioneel	mensgericht
Autonomie		<u>,850</u>		
Creativiteit	,431	<u>,650</u>		
Afwisseling	,517	<u>,650</u>		
Zelfontwikkeling	,457	<u>,597</u>		,384
Structuur		<u>-,793</u>	,342	
Zekerheid		<u>-,494</u>	,383	
Invloed	<u>,776</u>			
Prestige	<u>,673</u>			
Prestaties	<u>,875</u>			
Financiële beloning	<u>,672</u>		,416	
Balans werk en privé			<u>,890</u>	
Arbeidsomstandigheden			<u>,800</u>	
Relaties op het werk			,359	<u>,645</u>
Altruïsme				<u>,867</u>

De vier gevonden hogere orde factoren zijn als prototypische profielen benoemd op basis van de hoogste factorladingen (onderstreept in de tabel hierboven). De profielen worden beschreven in het hoofdstuk validiteit.

Normering

De huidige normering bestaat uit 510 mensen representatief gewogen naar recente CBS cijfers voor leeftijd, geslacht en opleidingsniveau vanaf MBO niveau. Maatstaf van de COTAN voor normgroepen voor gebruik in 'advies' situaties is dat de normgroep uit >200 respondenten dient te bestaan.

N = 510, normeringsdatum oktober 2006, gewogen naar NL beroepsbevolking			
		NL beroepsbevolking (CBS)	normgroep
Geslacht	vrouw	50,5 %	52,3 %
	man	49,5 %	47,7 %
Opleiding (CBS indeling)	Middelbaar (t/m MBO)	62,6 %	62,5 %
	Hoger (HBO, WO)	37,4 %	37,5 %
Leeftijd (CBS indeling)	15-24	17,4 %	21,6 %
	25-44	45,5 %	41,9 %
	45-64	37,1 %	36,5 %

Validiteit

De gevonden hogere orde factorstructuur komt goed overeen met resultaten van professor Shalom Swartz die een zeer vooraanstaand onderzoeker is op het gebied van menselijke waarden. Dit was vooraf niet de intentie maar geeft juist mede daardoor aan dat de validiteit van de test zeer goed gewaarborgd lijkt. (zie ook http://en.wikipedia.org/wiki/Shalom_H._Schwartz)

De waarden op zich zijn dusdanig direct te relateren aan werksituaties dat de validiteit van de vragenlijst eigenlijk niet ter discussie hoeft te staan. De hogere orde factoren beschrijven prototypische profielen die bovendien zeer herkenbaar zijn. Voor praktisch gebruik en ten bewijze van de validiteit van deze werkwaardentest worden de profielen hieronder geschetst.

Waardeprofielen

Een profiel wordt gevormd door een specifiek scorepatroon op de werkwaarden. Hoewel ieder mens uniek is, waardoor iedere mix van scores kan voorkomen, zijn er toch waarden die blijken samen te hangen en daarmee profielen opleveren die vaker voorkomen.

Uit de statistische analyse bleek dat er vier herkenbare clusters zijn van waarden die meer met elkaar samenhangen dan dat ze met de overige waarden doen. Deze clusters kunnen vrijblijvend benoemd worden als 'ambitie', 'zelfstandig', 'conventioneel' en 'mensgericht'. Met enig voorstellingsvermogen zijn de clusters te beschrijven als prototypische waardeprofielen.

Het ambitie profiel

Dit profiel wordt gekenmerkt door hogere scores op vooral invloed en prestaties maar ook op prestige en financiële beloning. Ook aan waarden als creativiteit, afwisseling en zelfontwikkeling wordt binnen dit profiel een meer dan gemiddeld belang toegedicht.

Het zelfstandig profiel

Autonomie is van groot belang in dit profiel. Dit terwijl structuur en zekerheid juist als onbelangrijk bestempeld worden. Aan creativiteit, afwisseling en zelfontwikkeling wordt binnen dit profiel duidelijk meer dan gemiddeld belang gehecht.

Het conventioneel profiel

Binnen dit profiel springt een hoge score op Balans werk en privé er duidelijk uit samen met een hogere score op arbeidsomstandigheden. Aan financiële beloning, structuur en aan zekerheid wordt bovengemiddeld belang gehecht.

Het mensgericht profiel

Dit profiel bestaat uit slechts drie naar voren springende waarden. Een hoge score op altruïsme is het meest kenmerkend samen met een hogere score op relaties op het werk. Ook is binnen dit profiel de kans groot dat de score op zelfontwikkeling boven het gemiddelde ligt.

De kans dat iemand precies voldoet aan één van deze specifieke profielen is overigens klein. Ieder mens heeft zijn eigen specifieke waardepatroon. Daarom is het belangrijk om de verschillende werkwaarden waar iemand juist veel of juist weinig waarde aan hecht aan elkaar te relateren.

Constantheid van belang van werkwaarden

Kenmerkend voor werkwaarden is dat het belang dat eraan wordt gehecht kan variëren. Dit in tegenstelling tot persoonlijkheidskenmerken waarvan wordt verondersteld dat deze constant zijn. Waarden die aan het begin van een carrière nog als zeer belangrijk worden bestempeld kunnen op een later moment zelfs als volledig onbelangrijk worden genoemd.

Arbeidstevredenheid en werkwaarden

In zijn algemeenheid lijkt het logisch dat een goede match tussen iemands eigen waarden en die van zijn/haar baan, omgeving of organisatie zal leiden tot tevredenheid. Er is inderdaad bewijs dat waarden belangrijk zijn voor het kiezen van een juiste opleiding of baan.

Wanneer mensen ervaren dat hun waarden goed overeenstemmen met die van de organisatie waar ze werken dan zijn ze tevreden en voelen ze zich verbonden met de organisatie. Dit terwijl een slechte overeenstemming tussen de eigen en organisatiewaarden kan leiden tot emotionele en lichamelijke klachten, slecht presteren en zelfs tot ontslag. Specifiek ook de overeenstemming tussen de eigen waarden en die van de direct leidinggevende zal leiden tot betere werkprestaties en grotere arbeidstevredenheid.

Waardepatronen en beroepsinteresse

Voorkeuren voor specifieke waarden of bepaalde waarden-patronen voorspellen 'beroepsinteresse'. Er is zelfs geopperd dat waarden een betere voorspellende waarde hebben dan persoonlijkheidstrekken.

Doordat de vragen in de werkwaardentest allemaal direct betrekking hebben op werk is het mogelijk om de resultaten direct te vertalen naar passende werksituaties. De aansluiting van beroepen naar bepaalde werkwaarden of waarden-patronen blijft echter niet eenduidig. De specifieke kenmerken van een beroep en de exacte werkomstandigheden waarin het beroep dient te worden uitgeoefend moeten in meer detail worden bekeken. Een voorbeeld kan dit verhelderen. Een arts die werkzaam is als patholoog kan hele andere waarden van belang vinden dan een kinderoncoloog. Een cardioloog kan zijn vak gekozen hebben om mensen te helpen of puur vanwege prestige en financiële beloning. In grote lijnen valt uit de wetenschappelijke literatuur op te tekenen dat een waarde als 'Invloed' samenhangt met ondernemende beroepen en verkoopwerkzaamheden, waarden als 'Altruïsme' en 'Relaties op het werk' hangen samen met sociale beroepen. De waarde 'Financiële beloning' heeft waarschijnlijk juist een negatieve voorspellende waarde voor sociale beroepen.

Conclusie

Het online onderzoek van 123test naar werkwaarden heeft geresulteerd in een betrouwbare, complete en valide werkwaardentest. Daarbij is de face-validity hoog, iets dat door respondenten gewaardeerd wordt.