

# Hoe persoonlijk zijn werkwaarden?

Een exploratief onderzoek naar het verband tussen werkwaarden en persoonlijkheidsdimensies

***In deze paper bestuderen we de relatie tussen werkwaarden en de persoonlijkheid. Gezien waarden verankerd zijn in de persoonlijkheid kunnen we een verband tussen beiden veronderstellen. We onderzoeken in eerste instantie de structuur van deze werkwaarden om vervolgens elk van deze basisdimensies van werkwaarden te correleren met de persoonlijkheidsdimensies van de 'Big Five'. Uit de resultaten blijkt overduidelijk deze samenhang.***

## Inleiding

Motivatie van medewerkers is een van de belangrijkste onderwerpen van de organisatiegedragswetenschap. Robbins en Judge (2008) definiëren motivatie als "het proces in de persoon dat de intensiteit, de richting en de volharding bepaalt van zijn pogingen om een of ander doel te bereiken".

Het doelgerichte karakter van de motivatie brengt ons bij het begrip waarden. Deze overtuigingen van hetgeen waardevol is, zijn relatief duurzaam en stabiel doorheen de tijd (Buelens et al., 2006). Meerdere studies hebben aangetoond dat de items met betrekking tot werkwaarden de neiging hebben om te clusteren rond intrinsieke en extrinsieke factoren (Furnham et al., 2002). De meeste onderzoekers op het vlak van werkwaarden onderkennen dezelfde twee à drie types van werkwaarden (Buelens, et al., 2006). Een eerste type kan men bestempelen als intrinsieke waarden. Dit zijn waarden die te maken hebben met zelfverwerkelijking. Voorbeelden van dit soort werkwaarden zijn een voorkeur voor autonomie, groei en creativiteit. Extrinsieke waarden vormen een tweede type. Meer bepaald gaat het over werkwaarden die samenhangen met materiële aspecten, zoals bijvoorbeeld, zekerheid of winstbejag. Een derde factor valt onder de noemer

van sociale en relationele waarden zoals bijvoorbeeld het helpen van de maatschappij, teamwerk en vriendschap. Schwarz – een leidende kracht op gebied van werkwaarden – onderkent deze drie factoren en voegt daar nog een vierde type aan toe, namelijk prestige of machtsgerelateerde waarden. Hieronder vallen volgens Schwarz waarden zoals autoriteit, invloed en prestatie (Buelens et al., 2006).

Met betrekking tot het begrip persoonlijkheid sluiten we ons aan bij het bekende model van de 'Big Five'. Costa en McCrae ontwikkelden een instrument om de dimensies van de Big Five vast te stellen, namelijk de NEO-PI-R (Larsen & Buss, 2008). We hanteren de Nederlandse termen die in de handleiding gebruikt worden om de vijf dimensies te beschrijven, namelijk: Neuroticisme (N), Extraversie (E), Openheid (O), Altruïsme (A) en Conscientieusheid (C).

Het merendeel van de onderzoekers van waarden stellen, al dan niet expliciet, dat waarden zich ontwikkelen onder invloed van persoonlijkheid, maatschappij en cultuur (Buelens et al., 2006). De constructen persoonlijkheid en waarden zijn echter zelden gezamenlijk onderzocht, aldus bestaat er nog weinig inzicht in hoe deze twee begrippen samenhangen (Parks & Guay, 2009).

Furnham et al. (2002) onderzochten of persoonlijkheid een invloed heeft op datgene wat mensen verlangen van hun werk. Zij vonden dat de persoonlijkheidsdimensies van de Big Five ongeveer 8 tot 13% van de variantie in werkwaarden verklaren. De

relatie tussen de persoonlijkheid en werkwaarden blijkt in dit onderzoek eerder gering. Zo bleken er geen dimensies een significante samenhang te vertonen met intrinsieke werkwaarden.

Berings, De Fruyt en Bouwen (2003) bestudeerden eveneens de relatie tussen persoonlijkheid en werkwaarden en stelden vast dat gemiddeld 20% van de variantie in werkwaarden verklaard kon worden door verschillen in de persoonlijkheid. Volgens hen dragen al de dimensies van de Big Five bij aan de verklaring van werkwaarden, hoewel er grote verschillen zijn doorheen de diverse werkwaarden.

Robinson's (2007) onderzoek naar het verband tussen werkwaarden en persoonlijkheid leverde als resultaat op dat – afgezien van Neuroticisme – de Big Five dimensies een samenhang vertoonden met werkwaarden. Maar anderzijds bleek dat er in het algemeen aanzienlijk minder samenhangen vastgesteld werden dan verwacht.

Het doel van dit onderzoek is om een bijdrage te leveren aan het bestaande onderzoek rond de samenhang tussen arbeidsmotivatie en de persoonlijkheid. Onze onderzoeksvraag luidt als volgt: “Welke verbanden bestaan er tussen werkwaarden en de persoonlijkheidskenmerken van de Big Five?” Indien waarden verankerd zijn in de persoonlijkheid, zullen we onvermijdelijk verbanden tussen deze twee constructen ontdekken. We spreken ons echter niet uit over de richting of intensiteit van deze verbanden.

## **Methode**

Aangezien we niet beschikken over een steekproefkader van de werkende Vlamingen, zijn we genoodzaakt gebruik te maken van een gemakkelijkssteekproef. De eerstejaarsstudenten toegepaste psychologie van de Lessius Hogeschool te Antwerpen werden verzocht een vragenlijst te laten invullen door een werkende die niet in hetzelfde huishouden als zijzelf woonde. Er werden verder geen beperkingen opgelegd qua leeftijd, geslacht, opleidingsniveau of beroeps categorie. Er werden in totaal 197 enquêtes verzameld, waarvan er 195 valide zijn. De twee overige vragenlijsten telden meer dan tien missing values op de NEO-FFI, waardoor ze onbruikbaar werden.

De steekproef telt 87 mannen en 108 vrouwen. De gemiddelde leeftijd bedraagt 40,78 jaar met een standaarddeviatie van 9,65 jaar. De verdeling van het hoogst behaalde opleidingsniveau kunnen we als volgt omschrijven: 2,1% basisonderwijs, 10,8% lager secundair onderwijs, 41,8% hoger secundair onderwijs, 30,4% bachelor en 14,9% een master niveau. De verdeling van deelnemers in diverse beroeps categorieën ziet er als volgt uit: 21,5% is arbeider, 50,8% bediende, 10,3% ambtenaar, 11,3% zelfstandige, 3,6% is beoefenaar van een vrij beroep en 2,6% beoefent een beroep uit dat binnen een andere categorie valt. Met betrekking tot de anciënniteit stelden we vast dat het gemiddelde 15,78 jaar is met een standaarddeviatie van 10,87 jaar.

De werkwaarden werden nagegaan aan de hand van een schriftelijke vragenlijst die gebaseerd is op een studie van het Heinzcollege in Australië.<sup>1</sup> De items in deze vragenlijst sluiten aan bij waardetheorieën zoals die van Schwartz en ook de motivatietheorieën zoals de ERG-theorie van Alderfer, de behoefte theorie van McClelland en het job characteristics model van Hackman en Oldham. De 42 oorspronkelijke items werden vertaald en op een meer eenduidige wijze verwoord. Vervolgens werden 4 minder bruikbare items geëlimineerd en 2 items toegevoegd. De aangepaste vragenlijst bestaat uit 40 items. Deze 40 items representeren waarden die deelnemers kunnen scoren aan de hand van een Likert-schaal met vijf mogelijke antwoorden. Zij hebben hierbij de keuze uit de antwoordmogelijkheden absoluut onbelangrijk, weinig belangrijk, redelijk belangrijk, erg belangrijk en heel erg belangrijk.

De persoonlijkheid van de deelnemers werd onderzocht aan de hand van de NEO-FFI. Deze test is geschikt voor het meten van de Big Five persoonlijkheids domeinen bij volwassenen. De vragenlijst bevat 60 items die vijf subschalen omvatten. De respondent wordt verwacht zijn/haar mening te geven over de uitspraken aan de hand van vijf-puntenschaal van ‘helemaal oneens’ tot ‘helemaal eens’ (Evers, van Vliet-Mulder & Groot, 2000).

Aan deze beide vragenlijsten werden vijf vragen toegevoegd die peilden naar persoonlijke gegevens van de respondenten. Er werd gevraagd naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau (vijf niveaus), beroeps categorie en anciënniteit binnen dat beroep. In zijn geheel telt de enquête acht bladzijden.

In eerste instantie onderzoeken we de basisdimensies van deze werkwaarden. Op grond van een exploratieve factoranalyse trachten we op het spoor te komen van de structuur van de vragenlijst werkwaarden. Vervolgens onderzoeken we of de items van eenzelfde schaal voldoende betrouwbaar het betreffende construct kunnen meten. Indien we schalen kunnen construeren met een minimale Cronbach Alpha van 0,60 kunnen deze gebruikt worden als diagnostisch instrument (Valkeneers & Vanhooymissen, 2009). Vervolgens kunnen deze werkwaarden via een meervoudige regressie gecorreleerd worden met de dimensies van de Big Five.

## Resultaten

Er worden op basis van de factoranalyse elf componenten onderscheiden die samen 64% van de variantie dekken. Op grond van een scree plot werd besloten om drie factoren te interpreteren die samen 36% van de variantie verklaren. Op basis van de componentenmatrix werden items toegewezen aan schalen.

De eerste factor bestaat enerzijds uit items die samenhangen met persoonlijke ontwikkeling en prestatie. Dit zijn items zoals groei, creativiteit, prestatie en vooruitgang. Anderzijds houdt deze factor een aantal items in die verband houden met het verlangen naar verantwoordelijkheid, zoals beslissingsbevoegdheid, invloed en supervisie. Wanneer men de overige items in beschouwing neemt, kan men concluderen dat deze factor werkwaarden betreft die een persoon intrinsiek motiveren. We geven deze factor de noemer intrinsieke waarden.

De tweede factor wordt gevormd door items die allen wijzen op een behoefte aan sociaal contact. Met items zoals anderen helpen, groepsgevoel en teamwork is het duidelijk dat deze factor een voorkeur voor samenwerking vaststelt. Deze factor meet een behoefte voor affiliatie.

De derde en laatste factor die wordt geïnterpreteerd bestaat uit items zoals erkenning, status, winstbejag en zekerheid. Deze werkwaarden houden verband met materiële aspecten en veiligheid. Aan de hand van deze waarden kan men een ander doel bereiken dat buiten de inhoud van het werk zelf gelegen

is. Dit zijn dus extrinsiek motiverende werkwaarden. Deze factor geven we als naam extrinsieke waarden.

Vervolgens onderzochten we op basis van de Cronbach Alpha de interne homogeniteit van zowel de drie schalen met betrekking tot de werkwaarden als de NEO-PI schalen. Eventueel werd door eliminatie van items de betrouwbaarheid geoptimaliseerd. Tabel 1 biedt een overzicht van het aantal items per schaal en de overeenkomstige betrouwbaarheid.

**Tabel 1.**  
Betrouwbaarheidscoëfficiënten van de schalen

Schaal	Aantal items	Cronbach Alpha
Intrinsieke waarden	10	0,86
Behoeftte aan affiliatie	6	0,70
Extrinsieke waarden	5	0,68
Neuroticisme	12	0,83
Extraversie	12	0,80
Openheid	9	0,71
Altruïsme	12	0,71
Consciëntieusheid	12	0,80

Uit de gegevens van tabel 1 blijkt dat alle schalen met een voldoende mate van betrouwbaarheid gemeten worden. Vandaar dat deze schalen gebruikt kunnen worden als diagnostisch instrument om elke persoon een score te geven voor deze acht schalen.

Vervolgens zijn we nagegaan of de eisen om een multiple regressie uit te voeren voldaan worden. We gebruiken schaaluitslagen van intervalniveau en gezien we veronderstellen dat waarden ontstaan uit de persoonlijkheid kan de veronderstelling van causaliteit onderbouwd worden. Het probleem van multicollineariteit werd niet vastgesteld en tot slot bleek voor de drie afhankelijke variabelen dat de verdeling van de residuen normaal verdeeld was.

In tabel 2 bieden we een overzicht van de resultaten van de drie multiple regressieanalyses. De eerste kolom presenteert de naam van de factor, de tweede kolom geeft het significantieniveau van de regressieanalyse in zijn geheel en de overige

**Tabel 2.**

Overzicht van de resultaten van de regressieanalyses

Werkwaarde	Sign.	R adj square	N	E	O	A	C
Intrinsieke waarden	0,000	0,22		0,331	0,214	-0,322	
Behoeftte aan affilatie	0,000	0,31	0,206	0,436		0,212	
Extrinsieke waarden	0,000	0,09	0,193*	0,179*		-0,259	

kolommen bieden een inzicht in de bèta-coëfficiënten voor zover deze significant van niveau zijn. De vermelde coëfficiënten zijn significant op het 1% niveau tenzij deze aangeduid werden met een sterretje \*, wat verwijst naar het 5% niveau.

Uit de resultaten blijkt dat belangstelling voor intrinsieke aspecten van het werk samenhangen met de mate van extraversie en openheid, terwijl deze negatief samengaan met de mate van altruïsme. De factor behoefte aan affilatie blijkt positief samen te gaan met extraversie, altruïsme en neurotiscisme. De belangstelling voor extrinsieke waarden van het werk blijkt negatief gecorreleerd met de mate van altruïsme en positief met neurotiscisme en extraversie.

In een slotgedeelte trachten we deze bevindingen te linken aan de resultaten van eerder onderzoek.

## Discussie

Buelens et al. (2006) merken op dat de meeste onderzoekers die werken rond werkwaarden dezelfde twee à drie types werkwaarden terugvinden. We waren erg tevreden toen uit de factoranalyse bleek dat we in onze vragenlijst drie factoren kunnen terugvinden, die sterk gelijken op de eerder vastgestelde factoren. Deze resultaten voorzien de gebruikte vragenlijst alvast van een zekere validiteit. Dit, in samenhang met een voldoende betrouwbaarheid, stelt ons in staat te besluiten dat de vragenlijst bruikbaar is om werkwaarden in kaart te brengen.

Terwijl Robinson (2007) moest besluiten dat ze aanzienlijk minder samenhang kon vaststellen tussen persoonlijkheid en werkwaarden dan verwacht, kunnen wij constateren dat de multiële regressies resulteerden in een heel aantal significante correlaties. Deze kwamen deels overeen met resultaten uit voorgaande onderzoeken.

Furnham et al. (2002) constateerden dat persoonlijkheid 8 tot 13% van de variantie in werkwaarden verklaarde. Wij stelden vast dat persoonlijkheidsdimensies 9 tot 31% van de variantie in werkwaarden verklaarden, wat aanzienlijk hoger is dan de verklaarde variantie in de studie van Furnham et al. (2002). In dat onderzoek werden er geen significante verbanden vastgesteld tussen intrinsieke werkwaarden en de persoonlijkheidsdimensies. Consciëntieusheid was de enige dimensie die een invloed had op extrinsieke werkwaarden. Deze vaststellingen werden in dit onderzoek niet bevestigd.

Berings et al. (2003) bekwamen een gelijkaardigere hoeveelheid verklaarde variantie. Persoonlijkheid verklaart volgens hen gemiddeld 20% van de variantie in werkwaarden. Elk van de vijf persoonlijkheidsdimensies droeg hieraan bij. In ons onderzoek stelden we vast dat vier van de vijf dimensies een significante samenhang met werkwaarden vertoonden, consciëntieusheid is hierbij de enige uitzondering. Het onderzoek van Berings et al. (2003) wees verder uit dat extraversie een goede voorspeller bleek van mensgerichte waarden. Deze mensgerichte waarden sluiten het dichtst aan bij de schaal behoefte aan affilatie. De huidige resultaten repliceren op dit vlak die van Berings et al. De hoogste Bèta-waarde die gevonden werd in dit onderzoek betreft de samenhang tussen extraversie en de behoefte aan affilatie (Bèta = 0,438). Intuitief klinkt het erg aannemelijk dat meer extraverte mensen het gezelschap van anderen sterker waarderen dan introverte mensen. De samenhang die Robinson (2007) vond tussen extraversie en de waarde 'collega's' sluit hier bovendien bij aan. Verder vertoont extraversie volgens Berings et al. (2003) een samenhang met de waarden creativiteit en innovatie. Volgens Robinson (2007) is er een samenhang te vinden tussen extraversie en de waarde prestatie. Creativiteit en prestatie zijn beiden opgenomen in

onze vragenlijst en maken deel uit van de schaal intrinsieke waarden. Dit sluit aan bij de samenhang die we hebben vastgesteld tussen extraversie en intrinsieke waarden. De persoonlijkheidsdimensie altruïsme bleek volgens Berings et al. een invloed te hebben op waarden gerelateerd aan het waarden van de kwaliteit van sociale interacties. Deze waarden sluiten het best aan bij de schaal behoefte aan affiliatie en deze samenhang werd dan ook bevestigd in onze resultaten. Altruïsme vertoont een positieve samenhang met affiliatie.

Extraversie en altruïsme blijken zowel in dit onderzoek als het onderzoek van Berings et al. (2003) voorspellers te zijn van de schaal behoefte aan affiliatie. Extraverte mensen die begaan zijn met anderen verkiezen het om samen te werken met anderen en zitten in met de kwaliteit van deze samenwerking.

De vertaalslag van de overige resultaten van Berings et al. naar onze vragenlijst is minder voor de hand liggend. Zij vonden een samenhang tussen neuroticisme en stressvermijding, structuur, stabiliteit en rationaliteit. De waarde stabiliteit maakt deel uit van onze oorspronkelijke vragenlijst, maar maakt geen deel uit van een van de drie vastgestelde schalen. De overige waarden zijn moeilijk te vergelijken met de waarden die wij hebben gebruikt. Op basis van intuïtie kunnen we de eerste drie van deze waarden wel interpreteren als extrinsieke waarden, waar neuroticisme in ons onderzoek inderdaad een significante predictor van is. Hetzelfde probleem doet zich voor bij de dimensie openheid. Berings et al. (2003) vinden een verband tussen openheid en de waarden creativiteit, structuur en stabiliteit. Hoewel creativiteit wel gebruikt werd bij het bepalen van de intrinsieke waarden, is dit slechts een van de tien werkwaarden waaruit deze schaal bestaat. We vinden echter wel een positief verband tussen openheid en intrinsieke waarden, waar creativiteit deel van uitmaakt. Ook Robinson (2007) ontdekte een verband tussen openheid en creativiteit.

Na vergelijking van de resultaten van Bering et al. (2003) met onze resultaten kunnen we besluiten dat een groot deel van de resultaten van deze twee onderzoeken in dezelfde richting wijzen. Wij vinden echter nog een vijftal bijkomende verbanden.

Zowel openheid als altruïsme bleken voorspellend te zijn voor intrinsieke waarden. Het verband tussen

altruïsme en intrinsieke waarden was echter negatief. Personen die meer begaan zijn met anderen zijn dus minder snel gemotiveerd door intrinsieke waarden. Wanneer men een aantal items in beschouwing neemt waaruit de schaal intrinsieke motivatie bestaat, is dit verband begrijpelijk. We hebben het hierbij over items zoals bijvoorbeeld assertiviteit, beslissingsbevoegdheid, invloed, prestatie, supervisie en vooruitgang. Dit lijken eerder waarden die de individuele vooruitgang hoger plaatsen dan het algemene belang. Het is aannemelijk dat altruïstische mensen dit onwenselijk vinden en hierdoor minder geneigd zijn intrinsieke waarden te verkiezen. De items die de schaal extrinsieke waarden vormen blijken ook niet van een bijster altruïstische aard. Deze schaal bestaat uit de items competitie, status, winstbejag en zekerheid. Indien met voorafgaande redenering volgt, verwacht men dusdanig een nog sterker negatief verband te vinden tussen deze factor en altruïsme. Hoewel er inderdaad een negatieve samenhang wordt vastgesteld, is dit verband kleiner dan dat tussen altruïsme en intrinsieke waarden. Deze resultaten suggereren dat intrinsieke motivatie wellicht meer egoïstisch van aard is dan extrinsieke motivatie.

Uit het onderzoek naar werkwaarden en persoonlijkheid van Robinson (2007) bleek er geen samenhang te zijn tussen neuroticisme en werkwaarden. Ons onderzoek resulteerde echter in twee significante verbanden. Neuroticisme vertoont een positieve samenhang met de behoefte aan affiliatie. Personen die op emotioneel gebied minder stabiel zijn, lijken het gezelschap van anderen meer te waarderen dan emotioneel stabielere mensen. Mogelijk komt dit doordat zij meer emotionele steun nodig hebben en dit zoeken bij anderen. Verder bleek neuroticisme samen te hangen met extrinsieke motivatie. Dit resultaat kunnen we verbinden aan het onderzoek van Lam en Gurland (2008). Zij maakten de vaststelling dat mensen die meer op controle gericht zijn vooral gemotiveerd worden door factoren die buiten zichzelf gelegen zijn. Indien we veronderstellen dat personen die meer emotioneel labiel zijn meer op controle georiënteerd zullen zijn, dan komen onze resultaten overeen met die van Lam en Gurland (2008).

De onderzoeksvraag die we vooropstelden was de volgende: "Welke verbanden bestaan er tussen arbeidsmotivatie en de persoonlijkheidskenmerken

van de Big Five?" We verwachtten in ieder geval verbanden vast te stellen. Aan deze verwachting is zeker tegemoetgekomen. We kunnen het voorgaande onderzoek bevestigen en instemmen met het feit dat persoonlijkheid wel degelijk een rol speelt bij de arbeidsmotivatie van mensen.

We bespreken eveneens enkele tekortkomingen van dit onderzoek. Vooreerst bevat de gebruikte steekproef relatief veel bedienden. In de vragenlijst hebben we getracht om het veld van werkwaarden zo volledig mogelijk te bevragen, maar mogelijk ontbreken er enkele werkwaarden en indien werkwaarden niet voorkomen in de items, kunnen ze ook nooit ingedeeld worden bij een factor en meebepalend zijn voor de naamgeving van deze factor. Bovendien blijkt dat de drie factoren slechts 36% van de variantie kunnen verklaren.

Dit onderzoek vormt een zoveelste bevestiging van de aanwezigheid van een verband tussen arbeidsmotivatie en persoonlijkheid. Inzicht in dit verband is interessant voor ieder die met mensen werkt en deze moet stimuleren. Een samenhang tussen arbeidsmotivatie en persoonlijkheid impliceert dat men iedereen op een unieke manier zou moeten motiveren. Uit ons onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat men een altruïstisch iemand beter niet kan motiveren door hem meer beslissingsbevoegdheid of invloed over anderen te geven. Een extravert iemand zal zich hier dan weer wel meer gemotiveerd door voelen. Maar dit soort generalistische uitspraken kunnen we op basis van dit onderzoek niet doen, door het gebrek aan een aselechte steekproef. Een grootschalig onderzoek naar persoonlijkheid en arbeidsmotivatie dat gebeurt op basis van een aselechte steekproef zou tot gevolg hebben dat men wel conclusies over de populatie mag trekken. De studie die wij verricht hebben suggereert dat het gebruikte instrument valide is – gezien de factoranalyse bekende factoren aan het licht bracht – en is tevens voldoende betrouwbaar om de drie genoemde factoren te meten.

Daniëlle Bruyninckx  
Guido Valkeneers  
Departement Toegepaste Psychologie – Lessius

## Noot

1. [www.act.org/research/reports/pdf/ACT\\_RR2004-3.pdf](http://www.act.org/research/reports/pdf/ACT_RR2004-3.pdf)

## Bibliografie

- Berings, D., De Fruyt, F. & Bouwen, R. 2003. Work values and personality traits as predictors of enterprising and social vocational interests. *Personality and Individual Differences*, 36, 349-364.
- Bobek, B.L. & Gore, P.A. 2004. *Inventory of Work-Relevant Values: 2001 Revision*. Geraadpleegd op 12 oktober 2009.
- Buelens, M., Van den Broeck, H., Vanderheyden, K., Kreitner, R. & Kinicki, A. 2006. *Organisational behaviour*. Berkshire: McGraw-Hill Education.
- Carnegie Mellon's Heinz College. *The Work Values Inventory*. Geraadpleegd op 12 oktober 2009, <http://www.heinz.cmu.edu/jobs-and-internships/searching-internships/download.aspx?id=81>
- De Pelsmacker, P. & Van Kenhove, P. 2006. *Marktonderzoek: methoden en toepassingen* (2de ed.). Amsterdam: Pearson Education Benelux.
- Evers, A., van Vliet-Mulder, J.C. & Groot, C.J. 2000. *Documentatie tests en testresearch in Nederland*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.
- Lam, C.F. & Gurland, S.T. 2008. Self-determined work motivation predicts job outcomes, but what predicts self-determined work motivation? *Journal of Research in Personality*, 42, 1109-1115.
- Furnham, A., Petrides, K.V., Jackson, C.J. & Cotter, T. 2002. Do personality factors predict job satisfaction? *Personality and Individual Differences*, 33, 1325-1342.
- Hoekstra, H.A., de Fruyt, F. & Ormel, J. 2007. *NEO-PI-R en NEO-FFI: persoonlijkheidsvragenlijsten: handleiding*. Amsterdam: Hogrefe Uitgevers B.V.
- Larsen, R.J. & Buss, D.M. 2008. *Personality psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Parks, L. & Guay, R.P. 2009. Personality, values and motivation. *Personality and Individual Differences*, 47, 675-684.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2008. *Gedrag in organisaties*. Amsterdam: Pearson Education Benelux.
- Robinson, C.H. 2007. *Examination of the relationship of work values to the "Big-Five" personality traits and measures of individualism and collectivism*. Niet gepubliceerde doctoraats thesis. The Ohio State University.
- Valkeneers, G. & Vanhoomissen, T. 2009. *Inleiding in de statistiek voor de gedragswetenschappen: met ondersteuning van PASW*. Leuven: Acco.