

Het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) drijft voor een belangrijk deel op vrijwilligers.

Jos Driessen, senior beleidsmedewerker bij het NIP heeft samen met Wim Bloemers en Hein Lodewijkx van de Open Universiteit Nederland onderzoek gedaan naar betrokkenheid en motivatie onder deze vrijwilligers. De bevindingen laten zien dat respect en trots bij de vrijwilligers een centrale plaats innemen.

TROTS, RESPECT EN BETROKKENHEID ONDER VRIJWILLIGERS VAN HET NIP

HET BELANG VAN VRIJWILLIGERSWERK

INLEIDING

Vrijwilligerswerk in Nederland mag zich in een grote belangstelling verheugen. In 2011 was 38% van de Nederlanders actief als vrijwilliger (Schuyt, 2013). Gemiddeld besteedde men in 2012 een dag per maand aan vrijwilligerswerk, waaruit blijkt dat mensen dit soort werk belangrijk vinden. Het werk is nuttig, staat goed op het curriculum vitae, er vloeien sociale contacten uit voort en bovendien is het een manier om anderen te helpen.

Ook voor organisaties is vrijwilligerswerk belangrijk. Veel werk zou niet of minder gebeuren zonder hun inzet. Daarom is het belangrijk voor organisaties aandacht te besteden aan het werven en vooral het behouden van vrijwilligers. Relevante vragen hierbij zijn: wat zijn de motieven van vrijwilliger om zich in te zetten voor een bepaalde organisatie? Hoe raken en blijven zij betrokken bij die organisatie (bijv. Boezeman & Ellemers, 2007, 2008a, 2008b; Ellemers & Boezeman, 2009; Clarey et al., 1998)? De antwoorden daarop kunnen niet alleen het NIP, maar ook andere organisaties helpen bij het werven en behouden van haar vrijwilligers.

Als bouwstenen voor die antwoorden werd in onderhavig onderzoek gebruik gemaakt van twee algemene theoretische modellen die inzicht geven in de motivatie en betrokkenheid van vrijwilligers. Het eerste model betreft het drie-componentenmodel van Allen en Meyer (1990). Dat model onderscheidt drie vormen van organisatiebetrokkenheid die in de volgende paragrafen nader worden toegelicht. Verder baseerden we ons op het sociale identiteitsmodel van trots

en respect, zoals ontwikkeld door Tyler en Blader (Tyler, 1999; Tyler & Blader, 2000, 2001, 2002) dat reeds eerder is toegepast om de motivatie van vrijwilligers in kaart te brengen (Boezeman & Ellemers 2007, 2008a, 2008b; Ellemers & Boezeman, 2009).

ORGANISATIEBETROKKENHEID Allen en Meyer (1990) maken in hun model onderscheid tussen affectieve betrokkenheid (*affective commitment: ACS*), normatieve betrokkenheid (*normative commitment: NCS*), en continuïteitsbetrokkenheid (*continuance commitment: CCS*). Affectieve betrokkenheid verwijst naar een emotionele gehechtheid aan de organisatie. Normatieve betrokkenheid heeft betrekking op het verantwoordelijkheidsgevoel om bij de organisatie te blijven. Continuïteitsbetrokkenheid is een gecalculeerde betrokkenheid die samenhangt met de kosten verbonden aan het verlaten van de organisatie. Anders gezegd: affectieve betrokkenheid drukt uit dat men bij de organisatie wil blijven, bij normatieve betrokkenheid voelt men zich verplicht te blijven en bij continuïteitsbetrokkenheid geeft men aan niet anders te kunnen dan te blijven (Jak & Evers, 2010).

Men kan verwachten dat deze laatste vorm van betrokkenheid minder belangrijk is voor vrijwilligers omdat deze vorm instrumentele banden tussen individu en organisatie veronderstelt. Tussen vrijwilliger en vrijwilligersorganisatie zijn deze banden in beginsel immers afwezig. In dat werk ontbreken wettelijke verplichtingen en het werk wordt niet gedaan om materiële opbrengsten te verwerven. Bovendien zijn er geen kosten aan verbonden als gestopt wordt met het

werk. Dit laatste geldt natuurlijk wel voor een werknemer in loondienst die na beëindiging van zijn werkzaamheden toch eerst ander werk zal moeten zien te vinden.

Uit onderzoek blijkt dan ook dat continuïteitsbetrokkenheid vrijwel geen rol speelt in vrijwilligerswerk (Boezeman en Ellemers, 2008a; Liao-Troth, 2001; Stephens et al., 2004). Daarom is de rol van continuïteitsbetrokkenheid hier buiten beschouwing gelaten.

TROTS, RESPECT, EN BETROKKENHEID Uit het onderzoek met het model van trots en respect onder vrijwilligers bleek dat zij meer betrokken zijn bij de organisatie als zij trots en waardering (respect) ervaren. Dit heeft tot gevolg dat zij sterkere intenties hebben om dat soort werk te blijven verrichten. Vrijwilligers raken dus meer betrokken bij de organisatie (Boezeman & Ellemers, 2007, 2008a, 2008b; Ellemers & Boezeman, 2009).

Boezeman en Ellemers (2007) stelden verder dat het vrijwilligersorganisaties in het algemeen ontbreekt aan instrumentele middelen (zoals salaris) om hun vrijwilligers meer te motiveren en bij het werk te betrekken. Volgens dezelfde onderzoekers dragen immateriële variabelen zoals trots en respect bij aan het scheppen en in standhouden van betrokkenheidsrelaties tussen vrijwilligers en hun organisatie. Met trots wordt bedoeld dat vrijwilligers hun organisatie positief waarderen (Tyler & Blader, 2002). Gesteld wordt dat vrijwilligers trots zullen zijn op hun organisatie als zij

Het is belangrijk voor organisaties aandacht te besteden aan het werven en vooral het behouden van vrijwilligers

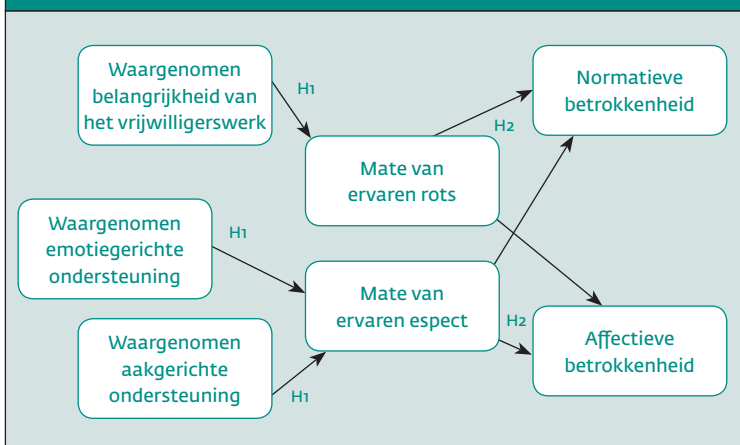
merken dat het werk dat zij verrichten, bijdraagt aan het verwezenlijken van het doel van de organisatie, namelijk het helpen van anderen.

Volgens Boezeman en Ellemers (2008) is de waargenomen mate van *belangrijkheid* van het werk dat door de vrijwilligers verricht wordt eveneens van invloed op de mate waarin zij trots waren op de organisatie. Hoewel dit misschien lijkt op een vorm van dissonantiereductie, stellen Tyler en Blader dat het hier gaat om waargenomen *belangrijkheid* van de inspanningen door anderen en niet om een subjectieve, cognitieve rechtvaardiging of herwaardering achteraf van de inspanningen die men heeft verricht voor de organisatie.

Respect staat voor de overtuiging van vrijwilligers dat zij door de organisatie worden gewaardeerd (Tyler & Blader, 2002). Boezeman en Ellemers (2008) rapporteerden dat de waargenomen mate van respect beïnvloed wordt door de mate waarin vrijwilligers ondersteuning ervaren vanuit de organisatie. Ondersteuning kan onderscheiden worden in waargenomen emotie- en taakgerichte ondersteuning (Clarey, 1987). Emotiegerichte ondersteuning is gericht op aandacht en waardering voor de vrijwilliger, bijvoorbeeld door het bieden van hulp als deze nodig is. Taakgerichte ondersteuning is gericht op facilitering van de taakuitvoering door de vrijwilliger, bijvoorbeeld door het ontvangen van informatie over waarmee de organisatie bezig is.

Relateren we de bevindingen van het model van trots en respect aan die over organisatiebetrokkenheid, dan is het aannemelijk te veronderstellen dat de mate van trots en respect die de vrijwilligers ervaren, positieve verbanden zal vertonen met affectieve en normatieve betrokkenheid (Tyler, 1999; Tyler & Blader, 2000). Mede op grond van het onderzoek van Boezeman en Ellemers (2007) kan verder verwacht

FIGUUR 1. CONCEPTUEEL MODEL VAN DE VERONDERSTELDE RELATIES TUSSEN BELANGRIJKHEID VAN HET VRIJWILLIGERSWERK, TAAK- EN EMOTIEGERICHTE ONDERSTEUNING, TROTS EN RESPECT, EN NORMATIEVE- EN AFFECTIEVE BETROKKENHEID, GEBASEERD OP BOEZEMAN EN ELLEMERS (2007).



worden dat de mate van trots en respect weer beïnvloed zal worden door de waargenomen mate van belangrijkheid van het vrijwilligerswerk en de verschillende vormen van sociale ondersteuning.

Het op Boezeman en Ellemers (2007) gebaseerde onderzoeksmodel is weergegeven in figuur 1. Uit de centrale onderzoeksvraag en het conceptuele model zijn twee hypothesen afgeleid:

- H1: Hoe belangrijker men het vrijwilligerswerk vindt, des te trotser zal men zijn. Naarmate men meer taak- en emotiegericht ondersteuning ondervindt, zal vanuit de organisatie de mate van respect toenemen.
- H2: Naarmate men in sterkere mate trots en respect ervaart des te sterker zal de normatieve en affectieve betrokkenheid worden.

METHODE

ONTWERP, RESPONDENTEN EN PROCEDURE Er is een cross-sectionele survey verricht onder alle actieve leden van het NIP (N=300). In totaal werden 191 van de 300 vragenlijsten geretourneerd (64%). De gemiddelde leeftijd van de respondenten was 47 jaar ($sd=15.20$). De onderzoeksgroep bestond uit 80 mannen (42%) en 109 vrouwen (57%); twee deelnemers (1%) vermeldten hun geslacht niet (zie kader 1).

Naast de variabelen over trots en respect en organisatiebetrokkenheid zijn in het onderzoek diverse andere

variabelen meegenomen, die buiten de probleemstelling vielen – bijvoorbeeld of men in loondienst was of een eigen bedrijf had, het aantal uren per maand dat men als vrijwilliger actief was, en hoe lang men bij de organisatie als vrijwilliger actief was (zie kader 2; zie kaders 3 en 4 voor persoonlijke motivaties van twee vrijwilligers).

MEETINSTRUMENTEN Alle stellingen in de vragenlijst zijn voorzien van vijf puntsschalen (variërend van 1=helemaal oneens tot en met 5=helemaal eens).

Volunteer Satisfaction Index (vsi): Het meten van de variabelen is gebaseerd op de Nederlandse vertaling van de vsi (Galindo-Kuhn & Guzly, 2001). Dit instrument meet werktevredenheid en is speciaal bedoeld voor organisaties die vooral afhankelijk zijn van de inzet van vrijwilligers. In totaal heeft deze vsi 26 stellingen. Het meten van de waargenomen belangrijkheid van het vrijwilligerswerk en de waargenomen taak- en emotiegerichte ondersteuning is gebaseerd op deze stellingen.

De *waargenomen belangrijkheid* van het vrijwilligerswerk (Cronbach's $\alpha = .74$) werd gemeten met drie items. Een voorbeeld: 'Mijn vrijwilligerswerk is belangrijk voor de missie van de organisatie'.

De *waargenomen taakgerichte ondersteuning* (Cronbach's $\alpha = .65$) werd gemeten met zes items. Een voorbeeld: 'Ik ontvang veel informatie over waarmee de organisatie bezig is'.

De *emotiegerichte ondersteuning* (Cronbach's $\alpha = .70$) werd gemeten met vier items. Een voorbeeld: 'De organisatie biedt mij hulp als ik deze nodig heb'.

De operationalisaties van trots en respect zijn ontleend aan de Nederlandse vertaling van de *Autonomous Pride Scale* (Tyler & Blader, 2002). *Trots* (Cronbach's $\alpha = .75$) en *respect* (Cronbach's $\alpha = .81$) werden elk gemeten met vier stellingen. Twee voorbeelden van items die respectievelijk trots en respect meten: 'Ik ben er trots op dat ik deel uitmaak van de organisatie waar ik vrijwilligerswerk doe' en 'De organisatie waar ik vrijwilligerswerk doe waardeert mijn inspanningen als vrijwilliger'.

Organisatiebetrokkenheid. De oorspronkelijke drie schalen van organisatiebetrokkenheid van Allen en Meyer (1990) zijn in 1993 gereviseerd door Meyer, Allen en Smith. Voor onderhavig onderzoek is de Nederlandse versie van die gereviseerde schalen gebruikt (Jak & Evers, 2010).

Affectieve betrokkenheid (Cronbach's $\alpha = .78$) werd gemeten met vijf items. Voorbeeld: 'Ik heb het gevoel dat ik echt bij deze organisatie hoor'.

KADER 1

De onderzochte vrijwilligers van het NIP: 98 personen zijn in loondienst, veertig personen hebben een eigen bedrijf en 28 personen zijn zowel in loondienst en hebben een eigen bedrijf. 164 personen zijn tot twintig uur per maand actief als lid van het NIP.

Voor wat betreft het aantal jaren dat zij actief zijn: 117 personen zijn tussen de nul en vijf jaar actief, 41 personen zijn tussen de zes en tien jaar actief, en er zijn vier personen die liefst dertig jaar actief zijn en twee personen zelfs 35 jaar.

Op de vraag hoe lang men nog denkt als vrijwilliger actief te zijn geven 27 respondenten aan dit nog een half jaar te willen doen, 35 respondenten nog een jaar, 35 respondenten nog twee jaar en 82 respondenten langer dan twee jaar.

Normatieve betrokkenheid (Cronbach's $\alpha=.71$) werd gemeten met vier items. Voorbeeld: 'Ik vind dat ik het aan de organisatie verplicht ben te blijven.'

Continuïteitsbetrokkenheid (Cronbach's $\alpha=.57$) werd gemeten met vijf items. Voorbeeld: 'Het zou voor mij op dit moment moeilijk zijn om weg te gaan bij de organisatie, ook al zou ik dit willen.'

ANALYSE De hypothesen zijn getoetst met behulp van *Structural Equation Modeling* (SEM; AMOS versie 20.0, Arbuckle, 2006; Byrne, 2001). Hierbij zijn de manifest gemeten variabelen opgenomen in de analyse. SEM is een combinatie van factoranalyse en multiële regressie, waarmee directe en indirecte verbanden tussen meerdere variabelen tegelijkertijd geschat kunnen worden, uitgedrukt in (gestandaardiseerde) regressiecoëfficiënten. Het geschatte, empirische model wordt getoetst tegen een populatiemodel met een X^2 -toets.

Als de geschatte, empirische verbanden een adequate afspiegeling vormen van de verbanden met het populatiemodel (de variantie-covariantiestructuur), dan wordt er gesproken over een goede 'fit' van het empirische model. Er zijn verschillende fit-indices, zoals de Tucker Lewis Index (TLI) en de Comparative Fit Index (CFI) die minimaal een waarde van .95 moeten hebben om te kunnen concluderen dat het getoetste model op de gegevens 'past' (Byrne, 2001). Anderen hanteren overigens een ondergrens van 0.90 (Kline, 1998; Tabachnick & Fidell, 2001).

Een andere indicator, de zogeheten *root mean square error of approximation* (RMSEA) schat de hoeveelheid onverklaarde verschillen in de meervoudige samenhangen tussen de

Bij voldoende zingeving en ondersteuning ontstaat er een affectieve band tussen vrijwilliger en organisatie

variabelen in het model en geeft daarmee juist een gebrek aan overeenkomst weer. Aangenomen wordt dat er sprake is van een acceptabel model bij waarden van de RMSEA $\leq .06$ (Wuensch, 2014).

RESULTATEN

In tabel 1 zijn de gemiddelden, standaarddeviaties, interne consistenties en de correlaties tussen de variabelen uit het conceptuele model opgenomen. Deze tabel laat zien dat er sprake is van hoge correlaties tussen affectieve betrokkenheid en trots ($r=.69$), respect en taakgerichte ondersteuning ($r=.64$), respect en emotiegerichte ondersteuning ($r=.73$) en taakgerichte ondersteuning en emotiegerichte ondersteuning ($r=.67$). Ook de correlatie tussen trots en respect ($r=.51$) is hoog te noemen.

KADER 2

Het NIP is een beroepsorganisatie van en voor psychologen en telt ruim dertienduizend leden. De vereniging behartigt de belangen van haar leden en biedt hen een platform voor het uitwisselen van kennis. Daarnaast bevordert het NIP de psychologiebeoefening in het algemeen.

Voor het uitvoeren van haar taken is het NIP sterk afhankelijk van leden die zich vrijwillig inzetten. Veel leden maken deel uit van een sector- of sectiebestuur, hebben zitting in bestuurscommissies (bijvoorbeeld de Commissie Testaangelegenheden Nederland (COTAN) en registratiecommissies.

KADER 3

Mary Vermeulen, mediator, trainer en coach en actief in de werkgroep A&O-mediation van de sectie mediation van het NIP. 'Het onderzoek geeft aan dat actieve leden het belangrijk vinden door het NIP te worden gewaardeerd en dat ook zo ervaren. Ik heb niet zozeer behoefte aan een uiting van waardering door het NIP. Belangrijker is de waardering die ik krijg van de actieve leden met wie ik samenwerk. Ik word gewaardeerd en ik waardeer hen. Voor mij is het belangrijk kwaliteit neer te zetten samen met anderen. Ik ben ook iemand van een leven lang leren. In die zin is het me willen blijven ontwikkelen een belangrijke drijfveer mij voor het NIP in te zetten.'

HYPOTHESETOETSING De resultaten van de SEM-analyses van het oorspronkelijke theoretische model, met affectieve en normatieve betrokkenheid als afhankelijke variabelen, lieten zien dat het theoretische model niet goed paste op het empirische model. Dit betekent dat het oorspronkelijke model nog aanzienlijk verbeterd kon worden door bijvoorbeeld niet-verwachte verbanden tussen variabelen in het oorspronkelijke model te betrekken. Exploratief werden daarom verschillende alternatieve modellen getoetst, die alle opvraagbaar zijn bij de eerste auteur.

Het gemodificeerde, best passende model staat weergegeven in figuur 2. Weergegeven zijn gestandaardiseerde regressiegewichten. Coëfficiënten van het oorspronkelijke theoretische model staan tussen haakjes. Coëfficiënten volgens het best passende empirische model zijn vetgedrukt. Fit-indices van het oorspronkelijke model: $X^2=197.01$, $df=14$, X^2/df ratio=14.07; CFI=.63; TLI=.44; RMSEA=.262. Fit-indices van het gemodificeerde model: $X^2=16.83$, $df=12$, X^2/df ratio=1.4, CFI=.99, TLI=.98, en RMSEA=.046.

Figuur 2 laat zien dat de eerste hypothese wordt bevestigd. Er is een positief verband ($\beta=.19$) tussen waargenomen belangrijkheid van het vrijwilligerswerk en de mate van ervaren trots. Figuur 2 laat echter ook zien dat er een positief verband is tussen de waargenomen belangrijkheid van het vrijwilligerswerk en de mate van ervaren respect ($\beta=.17$). Dat betekent dus dat de waargenomen belangrijkheid van het vrijwilligerswerk een significante relatie heeft met trots én respect. De verbanden tussen waargenomen emotie- en taakgerichte ondersteuning en respect zijn eveneens in de verwachte richting (respectievelijk $\beta=.51$ en $\beta=.29$). De tweede hypothese werd gedeeltelijk bevestigd: er zijn positieve relaties tussen trots en normatieve en affectieve betrokkenheid ($\beta=.26$ en $\beta=.65$). Maar, net als in het oorspronkelijke model, er is geen betekenisvolle relatie gevonden tussen ervaren respect en normatieve en affectieve betrokkenheid. De invloed van respect op normatieve en affectieve betrokkenheid loopt nu via trots; trots medieert derhalve de invloed van respect ($\beta=.43$).

Verder laat figuur 2 zien dat enkele relaties afwijken van het oorspronkelijk model uit figuur 1, zoals de relatie tussen

TABEL 1. GEMIDDELDEN (M), STANDAARDDEVIATIES (SD), CRONBACH'S α (GECURSIVEERD OP DE DIAGONAAL) EN CORRELATIES TUSSEN DE VARIABELEN UIT HET CONCEPTUELE MODEL (N = 191)

		M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1	Affectieve betrokkenheid	2.96	.59	.78						
2	Normatieve betrokkenheid	2.72	.72	.32**	.71					
3	Trots	3.69	.63	.69**	.23**	.75				
4	Respect	3.49	.69	.29**	.20**	.51**	.81			
5	Belangrijkheid vrijwilligerswerk	4.36	.56	.16*	.11	.27**	.21**	.74		
6	Taakgerichte ondersteuning	3.10	.64	.25**	.11	.41**	.64**	.01	.65	
7	Emotiegerichte ondersteuning	3.75	.74	.15*	.16*	.38**	.73**	.09	.67**	.70

Noot * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$

waargenomen belangrijkheid van het vrijwilligerswerk en trots (wordt $\beta=.19$; was $\beta=.30$). De regressiecoëfficiënt voor de relatie trots en normatieve betrokkenheid bedraagt $\beta=.26$ (was $\beta=.20$), tussen trots en affectieve betrokkenheid is de regressiecoëfficiënt $\beta=.65$ (was $\beta=.70$), tussen waargenomen taakgerichte ondersteuning en de mate van ervaren respect is de regressiecoëfficiënt $\beta=.29$; was $\beta=.30$). De effecten van emotie en taakgerichte ondersteuning worden gemedieerd door respect, met een β van respectievelijk .51 en .29. De relatie loopt vervolgens van respect naar trots, waarop trots dan de verwachte, positieve samenhangen met twee vormen van betrokkenheid laat zien.

DISCUSSIE

Uitgangspunt van dit onderzoek was na te gaan of gevoelens van trots en respect de organisatiebetrokkenheid van vrijwilligers van het NIP beïnvloeden bij hun betrokkenheid. Zoals uit de resultaten blijkt, vormen respect en trots samen de *core values* voor de NIP-vrijwilligers. De belangrijkheid van het vrijwilligerswerk is van invloed op zowel trots als respect. Deze relaties lopen van respect naar trots.

Aan de belangrijkheid van het vrijwilligerswerk ontleen vrijwilligers dus niet alleen trots, maar ook respect. Dit is voor zover ons bekend niet eerder in de literatuur gevonden. De mate van respect beïnvloedt de mate van trots, en de trots voedt vervolgens de mate van affectieve en normatieve betrokkenheid.

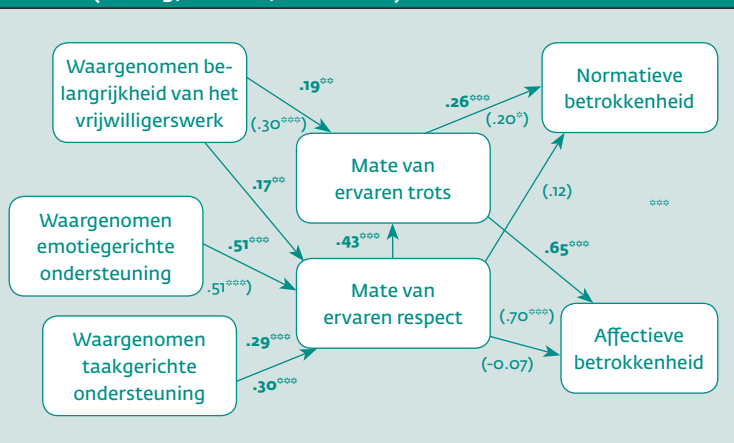
Uit de resultaten bleek voorts dat gevoelens van respect worden gevoed door de taakgerichte en vooral de emotiegerichte ondersteuning die de vrijwilligers vanuit de organisa-

tie ervaren. Deze resultaten duiden erop dat vrijwilligers die informatie ontvangen over waarmee de organisatie bezig is (taakgericht) en die weten dat de organisatie hun inzet ondersteunt (emotiegericht), zich gewaardeerd voelen (respect). Dit leidt tot trots en via trots tot een grotere betrokkenheid. Deze samenhang van respect en trots is een belangrijk verschil met het oorspronkelijke model van Boezemer en Ellemers (2007). In dat model had respect een veel meer autonome functie, terwijl in ons model de (directe) effecten van respect zijn geminimaliseerd en nu gemedieerd worden door trots.

Om vrijwilligers 'duurzaam' aan zich te binden moet een organisatie dus de volgende dingen doen: de vrijwilligers moeten de werkzaamheden als belangrijk en zinvol ervaren, en de vrijwilligers moeten zowel emotioneel als materieel gefaciliteerd worden in hun werkzaamheden. Wordt aan deze drie punten voldaan, dan gaan vrijwilligers zich één voelen met de organisatie en gaan ze zich ook voor langere tijd binden: er kan een duurzame relatie ontstaan. Kern is dat vrijwilligers zich vooral 'trots' willen voelen op hun organisatie.

Alles heeft echter een prijs. Uit aanvullende analyses van de motivatie van de NIP-vrijwilligers, bleek dat *waarden, leren en carrière* belangrijke redenen zijn om zich actief voor het NIP in te zetten (zie kader 5). Daarmee komt een nieuwe vorm van *calculerend commitment* in zicht. Bij voldoende zingeving en ondersteuning ontstaat er een affectieve band tussen vrijwilliger en organisatie. Maar deze band is voorwaardelijk, want de vrijwilliger is ook uit op persoonlijke ontwikkeling met het oog op eventuele carrièrekansen. In die zin blijkt uit ons onderzoek dat het verschil tussen vrijwilligers en betaalde werknemers genuanceerd moet worden. Toekomstig onderzoek zou zich op deze alternatieve vorm van commitment moeten richten. Organisaties zouden ook een actieve arbeidsmarktpolitiek moeten voeren om hun vrijwilligers mogelijkheden te bieden en te attenderen op de springplankfunctie van het vrijwilligerswerk naar interne of externe betaalde werkzaamheden.

FIGUUR 2. HET THEORETISCHE EN BEST PASSENDE EMPIRISCHE MODEL (* $p \leq .05$; ** $p \leq .01$; *** $p \leq .001$).



BEPERKINGEN De correlaties in tabel 1 geven aan dat sommige variabelen zoals de emotiegerichte- en taakgerichte ondersteuning in hoge mate met elkaar samenhangen. Ten behoeve van de hypothesetoetsing zijn deze variabelen toch afzonderlijk meegenomen in de analyse. Bij vervolgonderzoek dienen echter nieuwe schalen geconstrueerd te worden, niet alleen voor emotie- en taakgerichte ondersteuning, maar tevens voor respect, continuïteitsbetrokkenheid, waarden,

leren en carrière omdat onduidelijk is of deze begrippen in de hier gemeten vorm bestaansrecht hebben.

Ook zou in vervolgonderzoek voor de motivatiefactoren een ander conceptueel kader gekozen kunnen worden.

AANBEVELINGEN Duidelijk is dat trots en respect de brandstof vormen voor vrijwilligers. Niet alleen het NIP maar ook andere vrijwilligersorganisaties zouden daarmee rekening moeten houden. Medewerkers willen zich gewaardeerd en dus gerespecteerd voelen; daar ontleen ze hun eigenwaarde aan en kunnen ze trots zijn op hun bijdrage voor de organisatie. Vooral de samenhang tussen deze twee begrippen is van belang en hun mediërende rol tussen enerzijds het waargenomen belang van het werk en de verschillende vormen van ondersteuning en anderzijds de uiteindelijk normatieve en affectieve betrokkenheid van vrijwilligers.

Inzicht in de mate van betrokkenheid en motivatie kan voor organisaties aanleiding zijn om vrijwilligers anders (of beter) te faciliteren. Het bejegenen van medewerkers met respect, zodat deze zich gewaardeerd voelen en een zekere trots kunnen ontwikkelen over hun bijdrage voor de organisatie, is essentieel.

Daarnaast verdient het aanbeveling om, zoals gezegd, arbeidsmarktmogelijkheden voor vrijwilligers te faciliteren, waardoor een vrijwilligerstraject kan uitmonden in nieuwe carrièremogelijkheden. Wij hopen dat dit onderzoek andere organisaties stimuleert vergelijkbaar onderzoek te doen naar de betrokkenheid en motivatie van vrijwilligers, met het oog op een duurzame en perspectiefrijke verbintenis.

KADER 4

Henk Geertsema, gz-psycholoog, lid Kamer Gezondheidszorgpsycholoog, voorzitter Bestuurscommissie Ethische Zaken NIP. 'Mijn betrokkenheid voor wat betreft de werkzaamheden voor de Kamer Gezondheidszorgpsycholoog is vooral normatief. Het werk moet gebeuren. En onderwijs heeft mijn hart. Wat mijn inzet voor de Bestuurscommissie Ethische Zaken betreft is er zeker ook een affectieve betrokkenheid. Ik doe het graag. Motieven om mij actief voor het NIP in te zetten zijn onder andere blikverruiming. Je kijkt ook eens buiten je eigen vak en netwerken.'

Respect en trots vormen samen de core values voor de NIP-vrijwilligers

KADER 5

Waarden

Ik kan via mijn vrijwilligerswerk iets doen voor een doel wat belangrijk voor mij is. (81,2% van de respondenten is het hiermee eens.)

Ik ben oprecht betrokken bij de groep die ik help. (81,7% is het hiermee eens.)

Ik vind het belangrijk om anderen te helpen (waarden). (73,8% is het hiermee eens)

Leren

Door vrijwilligerswerk kan ik meer leren over het doel waarvoor ik mij inzet. (74,4% is het hiermee eens.)

Het vrijwilligerswerk stelt mij in staat op een andere manier naar zaken te kijken. (78,5% is het hiermee eens.)

Door vrijwilligerswerk kan ik voor mij zinnige dingen leren in de praktijk. (74,9% is het hiermee eens.)

Door vrijwilligerswerk leer ik omgaan met verschillende mensen. (62,3% is het hiermee eens.)

Dankzij mijn vrijwilligerswerk leer ik mijn sterke punten ontdekken. (55,5% is het hiermee eens.)

Carrière

Door vrijwilligerswerk kan ik nieuwe contacten opdoen die mij verder kunnen helpen in mijn carrière. (47,2% is het hiermee eens.)

Het doen van vrijwilligerswerk helpt mij om succesvol te zijn in mijn gekozen beroep. (54,5% is het hiermee eens.)

Ervaring met vrijwilligerswerk is goed voor mijn CV. (52,9% is het hiermee eens.)

OVER DE AUTEURS Jos Driessen is werkzaam als senior beleidsmedewerker bij het NIP. Wim Bloemers is als docent verbonden aan de Faculteit Psychologie en Onderwijswetenschappen van de Open Universiteit Nederland en is zelfstandig gevestigd assessmentpsycholoog. Website: www.Assessmentanarchy.com. Hein Lodewijkx is als universitair docent verbonden aan de Faculteit Psychologie en Onderwijswetenschappen van de Open Universiteit Nederland. Correspondentie aangaande dit artikel: Jos Driessen, NIP, Postbus 2713, 3500 GS, Utrecht. E-mail: jos.driessen@psynip.nl.

Summary

PRIDE, RESPECT, AND COMMITMENT OF VOLUNTEERS IN A DUTCH NON-PROFIT ORGANIZATION
J. DRIESSEN, W. BLOEMERS & H. LODEWIJKX
Building on the Tyler and Bladers social identity model of pride and respect, the current study examined the degree of affective and normative commitment among volunteer members of the Dutch Institute of Psychologists (NIP; $N = 191$). SEM-analyses revealed that feelings of respect are crucial for the volunteers. These feelings fuel their pride and these feelings of pride subsequently influence volunteers' affective and normative commitment to the organization. More than pride, feelings of respect are driven by the degree of task and emotional support volunteers received from the organization. Supplementary analyses indicated that volunteers' motives to participate in the NIP organization involve values, understanding and career.

Literatuur

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organisation. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Arbuckle, J.L. (2006). *Amos 7.0 User's Guide*. Chicago: SPSS.
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Boezeman, E.J. (2009). *Managing the volunteer organization: Strategies to recruit, content and retain volunteers*. Leiden: Universiteit Leiden. Retrieved April 15, 2013, <https://openaccess.leidenuniv.nl/handle/1887/13572>
- Boezeman, E.J. & Ellemers, N. (2007). Volunteering for charity: Pride, respect, and the commitment of volunteers. *Journal of Applied Psychology*, 92, 771-785.
- Boezeman, E.J. & Ellemers, N. (2008a). Pride and respect in volunteers organizational commitment. *European Journal of Social Psychology*, 38, 159-172.
- Boezeman, E.J. & Ellemers, N. (2008b). Volunteers recruitment: The role of organizational support and anticipated respect in non - volunteers. Attraction to charitably volunteers organizations. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1013-1026.
- Brown, T.A. (2006). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. New York: The Guilford Press.
- Byrne, B.M. (2001). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basis concepts, applications, and programming*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A. et al. (1998). Understanding and assessing motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of personality and social psychology*, 74(6), 1516-1530.
- Clary, E.G. & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *American psychological society*, 8(5), 156-159.
- Ellemers, N. & Boezeman E.J. (2009). Intrinsic need satisfaction and the jobs attitudes of volunteers versus employees working in a charitable volunteer organization. *Journal of Occupational Organizational Psychology*, 82, 897-914.
- Ellemers, N. & Boezeman, E.J. (2009). Empowering the Volunteer Organization. In: *The Psychology of Prosocial Behavior: Group Processes, Intergroup Relations, and Helping* (Eds. S. Stürmer and M. Snyder), Wiley-Blackwell, Oxford, UK. Doi: 10.1002/9781444307948.ch13.
- Galindo-Kuhn, R. & Guzley, R.M. (2001). The Volunteer Satisfaction Index: Construct definition, measurement, development, and validation. *Journal of Social Service Research*, 28, 45-68.
- Jak, J. & Evers, A. (2010). Een vernieuwd meetinstrument voor organizationaal commitment. *Gedrag & Organisatie*, 2, 158-171.
- Kline, R.B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Liao-Troth, M.A. (2001). Attitude differences between paid workers and volunteers. *Nonprofit Management & Leadership*, 11, 423-442.
- Schuyt, Th.N.M. (2013). *Geven in Nederland 2013: Giften, Legaten, Sponsoring en Vrijwilligerswerk*. Den Haag: Reed Business.
- Stephens, R.D., Dawley, D.D. & Stephens, D.B. (2004). Commitment on the board: A model of volunteer directors' levels of organizational commitment and self-reported performance. *Journal of Managerial Issues*, 16, 483-504.
- Tajfel, H. & Turner, J.C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W.G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The Social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Monterey: Brooks/Cole.
- Tabenick, B.G. & Fidell, L.S. (2001). *Using multivariate statistics* (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Tyler, T.R. (1999). Why people cooperate with organizations: An identity-bases perspective. In R.I. Sutton & B.M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews* (pp. 210 - 246). Stamford: JAI Press.
- Tyler, T.R. & Blader, S.L. (2000). *Cooperations in groups: Procedural justice, social identity, and behavioral engagement*. Philadelphia: Psychology Press.
- Tyler, T.R. & Blader, S.L. (2001). Identity and cooperative behavior in groups. *Group Processes & Intergroup Relation*, 4, 207-226.
- Tyler, T.R. & Blader, S.L. (2002). Autonomous vs. cooperative status: Must we be better than others to feel good about ourselves? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 813-838.
- Wuensch, K. L. (2014). *An introduction to structural equation modelling*. Dept. of Psychology, East Carolina University, Greenville, NC.