

UNIVERSITEIT UTRECHT

Implementatie-intentie als interventiestrategie:
de rol van implementatie-intentie en sociaal
voorgeschreven perfectionisme op de relatie
tussen intentie en loopbaangericht gedrag

Masterthesis

Marly van Beek 4048520

Master Arbeids- en Organisationspsychologie

Faculteit Sociale Wetenschappen

Universiteit Utrecht

Begeleider: Dr. Veerle Brenninkmeijer

Tweede beoordelaar: Prof. Dr. Wilmar Schaufeli

27 juni 2014, Utrecht

Samenvatting

In het huidige onderzoek wordt de relatie tussen intentie tot loopbaangericht gedrag en loopbaangericht gedrag onderzocht. Hierbij is ook gekeken naar het effect van implementatie-intentie als mogelijke mediator tussen intentie en loopbaangericht gedrag, en naar sociaal voorgeschreven perfectionisme als mogelijke moderator op de relatie tussen implementatie-intentie en loopbaangericht gedrag. 371 respondenten uit de Nederlandse beroepsbevolking vulden een vragenlijst in, waarmee de constructen werden gemeten. Ten eerste laat de studie zien dat hoe sterker de intentie, hoe meer vertoning van loopbaangericht gedrag er gerapporteerd wordt. Daarnaast laten de resultaten zien dat implementatie-intentie een partieel mediërend effect heeft op de relatie tussen intentie en loopbaangericht gedrag. In tegenstelling tot de verwachting is er geen significant moderatie-effect gevonden van sociaal voorgeschreven perfectionisme op de relatie tussen implementatie-intentie en loopbaangericht gedrag. De resultaten uit huidig onderzoek bieden belangrijke inzichten voor interventies op het gebied van loopbaangericht gedrag. Daarnaast leveren ze een belangrijke bijdrage aan de kennis op het gebied van loopbaangericht gedrag. *Trefwoorden: intentie, loopbaangericht gedrag, implementatie-intentie, sociaal voorgeschreven perfectionisme*

In the current study the relationship between the intention to career related behavior and career relation behavior is examined. In addition, the effect of implementation intention as a possible mediator between intention and career related behavior, and socially prescribed perfectionism as a possible moderator on the relationship between implementation intention and career related behavior are considered. 371 respondents from the Dutch labor force completed a questionnaire that measured these constructs. First, this study shows that the stronger the intention, the more showing of career related behavior is reported. The results also show that implementation intention has a partial mediating effect on the relationship between intention and career related behavior. Contrary to the expectations, this study showed no significant moderating effect of socially prescribed perfectionism on the relationship between implementation intention and career related behavior. The results of the current study provide important insights for interventions in the field of career related behavior. In addition, the results make an important contribution to the knowledge in the field of career related behavior. *Keywords: intention, career related behavior, implementation intention, socially prescribed perfectionism*

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	2
1 Inleiding.....	4
1.1 Van intentie naar gedrag.....	5
1.2 Implementatie-intenties.....	6
1.3 Perfectionisme.....	8
2 Methode.....	10
2.1 Participanten.....	10
2.2 Procedure.....	10
2.3 Meetinstrumenten.....	11
2.4 Analyse.....	12
3 Resultaten.....	13
3.1 Beschrijvende statistieken.....	13
3.2 Voorbereidende analyses.....	13
3.3 Analyse van hypothesen.....	15
4 Discussie.....	19
4.1 Theoretische en praktische implicaties.....	20
4.2 Bepalingen en aanwijzingen voor vervolgonderzoek.....	22
4.3 Conclusie.....	24
Referenties.....	25
Bijlagen.....	29
Bijlage A Vragenlijst.....	29
Bijlage B Demografische kenmerken onderzoeksgroep.....	39
Bijlage C Scores op variabelen voor subgroepen.....	41

1 Inleiding

Het thema ‘loopbaan’ staat op dit moment sterk in de belangstelling. Organisaties dienen zich constant aan te passen aan veranderende omstandigheden, waardoor dit ook geldt voor werknemers. Het traditionele model, waarbij werknemers hun leven lang bij dezelfde organisatie werken, zwakt steeds verder af (Kallenberg, 2000). Moderne carrières worden gekenmerkt door hun dynamiek en grote doorstroom, doordat ze bestaan uit diverse functies binnen verschillende bedrijven. Zij komen voort uit de groei van de kenniseconomie en de daarmee samenhangende veranderingen in arbeidsverhoudingen. Medewerkers geven steeds vaker zelf invulling aan hun functie of creëren nieuwe functies. Daarbij is het gebruikelijk dat medewerkers voortdurend nieuwe keuzes maken betreffende hun loopbaan, initiatieven nemen en nieuwe wegen inslaan (Donnelly, 2009). Bovendien wordt in toenemende mate van medewerkers verwacht dat zij zelf verantwoordelijkheid nemen voor de ontwikkeling van hun loopbaan (Segers & Inceoglu, 2012), waardoor het van belang is dat zij ook daadwerkelijk de stappen nemen om actief met hun loopbaan bezig te zijn. Een loopbaan vindt niet langer plaats binnen één organisatie, waardoor het eigenaarschap en de daarmee samengaande verantwoordelijkheid meer bij de werknemer in plaats van de werkgever gelegd wordt (De Vos, 2013).

Dit onderzoek gaat in op de relatie tussen intentie tot loopbaangericht gedrag en loopbaangericht gedrag. Dit gedrag omvat de acties die een individu onderneemt met betrekking tot zijn loopbaan. Aangezien uit eerder onderzoek blijkt dat mensen zich niet altijd in overeenstemming met hun intenties gedragen (Webb & Sheeran, 2006), wordt tevens de invloed van implementatie-intenties op de relatie tussen intentie en loopbaangericht gedrag bestudeerd. Implementatie-intenties concretiseren wanneer, waar en hoe het gedrag uitgevoerd wordt. Aangenomen wordt dat implementatie-intenties de intentie-gedrag relatie positief beïnvloeden (Gollwitzer & Sheeran, 2006). Hoewel het merendeel aan onderzoekers het toepassen van implementatie-intenties aanmoedigt (zie bijvoorbeeld Gollwitzer & Sheeran, 2006; Holland, Aarts, & Langendam, 2006; Gollwitzer en Brandstätter, 1997; Gollwitzer, 1993), toont onderzoek van Powers, Koestner en Topciu (2005) aan dat het gebruik van implementatie-intenties averechts werkt voor sociaal voorgeschreven perfectionisten. Zij voelen de constante druk van hun omgeving om buitengewone prestaties te leveren (Hewitt & Flett, 1991^a).

Afhankelijk van de daadwerkelijke invloed van implementatie-intentie en sociaal

voorgeschreven perfectionisme die uit dit onderzoek naar voren komen, is het van belang dat de praktijk rekening houdt met deze factoren tijdens loopbaaninterventies die planning strategieën hanteren. Tijdens deze interventies dient rekening gehouden te worden met de verschillende persoonlijkheidseigenschappen van individuen en de invloed daarvan op het interventie-proces.

1.1 Van intentie naar gedrag

Loopbaangericht gedrag is een breed begrip. Bovendien komt het niet als dusdanige term voor in de wetenschappelijke literatuur en is er ook geen eenduidige definitie voor. Onder het begrip loopbaan wordt verstaan “het proces van zowel de activiteiten en de ervaringen van mensen zoals die zich voordoen tijdens iemands werklevens” (Paffen, 1991 p. 13). Om die reden wordt loopbaangericht gedrag in dit onderzoek gedefinieerd als gedrag dat gericht is op het proces van zowel de activiteiten en de ervaringen van mensen zoals die zich voordoen tijdens iemands werklevens. Het gaat hierbij om acties die een individu onderneemt met betrekking tot zijn of haar loopbaan. Voorbeelden hiervan zijn het actief onderzoeken welke richting iemand op wil in zijn of haar loopbaan en het stellen van doelen en maken van plannen die de loopbaan positief beïnvloeden. Zoals eerder reeds is aangegeven, is het voor zowel medewerkers als voor bedrijven van belang dat medewerkers actief met hun loopbaan bezig zijn. Bedrijven kunnen deze intentie tot loopbaangericht gedrag bij hun werknemers stimuleren.

Gedragintenties gaan over de beslissing bepaalde acties uit te voeren. Het zijn instructies die mensen zichzelf geven om zich op een bepaalde manier te gedragen. Ze houden zowel de richting (wel of niet iets doen) als de intensiteit (bijvoorbeeld de te investeren tijd) van gedrag in (Sheeran, 2002). De relatie tussen intentie en gedrag is een thema dat binnen de psychologie bestudeerd wordt sinds het begin van de twintigste eeuw. Theorieën omtrent het bereiken van doelen zien intenties als belangrijkste voorspellers van gedrag. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om belangrijke sociale theorieën als de social cognitive theory (Bandura, 1991), de goal setting theory (Locke & Latham, 1994), de theory of reasoned action (TRA; Fishbein & Ajzen, 1975) en de theory of planned behavior (TPB; Ajzen, 1991).

De intentie-gedrag relatie is nog steeds een actueel thema binnen de moderne sociale psychologie. Fishbein en Ajzen's TRA en de TPB als opvolger lijken geldige en bruikbare modellen om gedrag te voorspellen. Beide theorieën gaan er van uit dat intentie (tot loopbaan gericht gedrag) de beste en belangrijkste voorspeller vormt voor (loopbaan gericht) gedrag. Volgens de TRA bepalen attitude ten aanzien van het gedrag en de subjectieve norm de

intentie. De TPB voegt hier aan toe dat waargenomen gedragscontrole intentie eveneens voorspelt. Op basis van deze theorieën is de volgende assumptie, toegepast op loopbaangericht gedrag, opgesteld: *H1: Hoe sterker de intentie tot loopbaangericht gedrag, hoe meer vertoning van loopbaangericht gedrag.*

1.2 Implementatie-intenties

Hoewel de TRA en TPB de relatie tussen intentie en gedrag beschrijven, laten ze niet zien hoe intenties vertaald worden in gedrag en waarom mensen zich niet altijd in overeenstemming met hun intenties gedragen. Bij complex gedrag, zoals loopbaangericht gedrag, kunnen andere factoren van invloed zijn op de relatie tussen intentie en gedrag. Een meta-analyse van correlatieve onderzoek (Sheeran, 2002) laat zien dat intenties verantwoordelijk zijn voor 28% van de variantie in gedrag. Volgens Cohen (1992) suggereert dit dat intenties goede voorspellers zijn voor gedrag. Een meta-analyse van experimenteel onderzoek (Webb & Sheeran, 2006), laat echter zien dat intentie slechts een klein tot middelgroot aantal gedragingen voorspelt ($d = .36$) (Cohen, 1988). In de literatuur wordt er daarom gesproken over een ‘gat’ in de relatie tussen intentie en gedrag. Sheeran (2002) laat zien dat dit ‘gat’ veroorzaakt wordt door mensen die zich voornemen om een bepaalde handeling uit te voeren, maar dit uiteindelijk niet doen. Deze bevindingen laten zien dat intentie alleen niet voldoende is om een bepaald doel te bereiken. Onderzoek wijst uit dat andere factoren ook een rol spelen. Volgens Sheeran en Gollwitzer (2006) zijn er vier prominente problemen die mensen er van kunnen weerhouden hun intenties het gewenste resultaat te laten bereiken. Ze kunnen er in falen om te starten of onderweg ‘ontsporen’ door bijvoorbeeld invloeden van buitenaf. Tevens is het mogelijk dat zij zich niet los kunnen koppelen van een manier van streven die onproductief is of overbelast raken omdat zij meerdere dingen naast elkaar nastreven.

Wat ontbreekt in de TRA en TPB is de blootlegging van de psychologische processen die intenties omzetten in gedrag (Van Hooft et al., 2005). Om deze leegte op te vullen, introduceerde Gollwitzer (1993) het concept implementatie-intenties. Implementatie-intenties kunnen de eerder genoemde vier struikelblokken voorkomen. Intenties refereren naar *wat* iemand wil bewerkstelligen. Implementatie-intenties specificeren *wanneer, waar en hoe* men dit wil bereiken. Deze implementatie-intenties nemen de vorm aan van ‘Wanneer situatie x zich voordoet, zal ik respons y uitvoeren’. Meta-analyse laat zien dat implementatie-intentie een middelgroot tot groot positief effect heeft op het bereiken van doelen ($d = .65$) (Gollwitzer & Sheeran, 2006; Cohen, 1988). Door het vormen van implementatie-intenties wordt er een specifieke toekomstige situatie geselecteerd. Dit activeert in hoge mate de

mentale representatie van de situatie in de hersenen (Gollwitzer, 1999). Dit zorgt er bijvoorbeeld voor dat er meer aandacht en herinnering is voor het bereiken van het doel en de persoon perceptueel bereidwillig de situatie te ervaren. De effecten van implementatie-intenties zijn echter pas groot als de persoon zich bewust is van de onderliggende intentie (Sheeran, et al. 2005). Gollwitzer en Brandstätter (1997) lieten studenten tijdens kerst een verslag schrijven over hoe zij kerstavond besteed hadden. De helft van de participanten werd gevraagd implementatie-intenties te vormen betreffende waar en wanneer ze zich voornamen dit verslag te schrijven. Van de participanten die geen implementatie-intenties gevormd hadden, leverde de helft na kerstmis een verslag in. Van de participanten die wel implementatie-intenties hadden gevormd, leverde drie vierde een verslag in na de kerstdagen.

Gedrag uit het verleden blijkt vaak een betere voorspeller van gedrag dan intenties (Gollwitzer, 1999). De relatie tussen intentie en gedrag kan verstoord worden door het repeterende karakter van automatisch gewoontegedrag. Mensen bouwen gewoontes op waarbij er associaties worden gemaakt tussen omgeving en gedrag. Hierdoor maken zij keuzes betreffende uit te voeren acties voornamelijk op basis van automatisme. Nieuwe intenties zijn vaak niet sterk genoeg om oude vertrouwde gedragspatronen die gebaseerd zijn op gewoontes te doorbreken (Webb & Sheeran, 2006). Implementatie-intenties blijken een goede manier om oude gedragspatronen te vervangen door nieuwe gedragspatronen (Holland, Aarts, & Langendam, 2006). Intenties voorspellen implementatie-intenties, die op hun beurt gedrag voorspellen. Het verband tussen intentie en gedrag wordt voor een deel verklaard door implementatie-intentie, maar het directe verband tussen intentie en gedrag blijft ook bestaan als implementatie-intentie als voorspeller van gedrag wordt meegenomen (Van Hooft, et al., 2005; Brandstätter, et al., 2003; Orbell & Sheeran, 2000). Implementatie-intentie heeft een partieel mediërend effect op de intentie-gedrag relatie, omdat ze het proces beschrijft hoe intenties te vertalen zijn naar gedrag. Bovendien vormt ze de link tussen het geïnitieerde gedrag en de specifieke situationele context, in de zin dat een persoon zich geïnteresseerd voelt het gedrag te vertonen wanneer de situationele context zich voordoet (Gollwitzer, 1993). Het is aannemelijk dat implementatie-intentie de relatie tussen intentie en loopbaangericht gedrag gedeeltelijk verklaart. Om die reden wordt verwacht dat (H2): *Implementatie-intentie een partieel mediërend effect heeft op de relatie tussen intentie en loopbaangericht gedrag.*

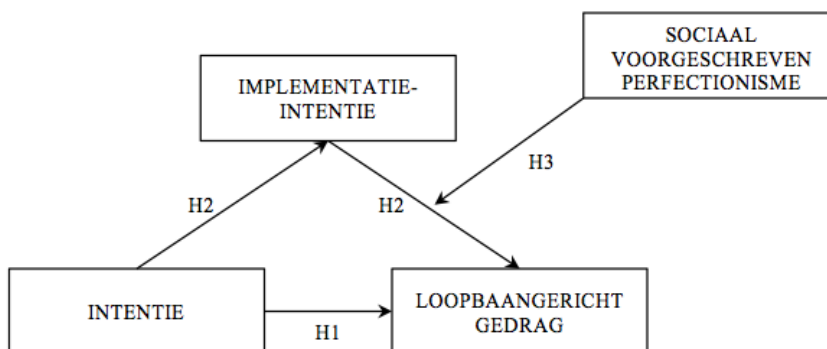
1.3 Perfectionisme

Onderzoek naar voorwaarden voor de werking van implementatie-intentie in combinatie met persoonlijkheidseigenschappen laat zien dat het belangrijk is dat individuele verschillen in acht worden genomen. Veel onderzoeken promoten het gebruik van implementatie-intentie bij het omzetten van intentie naar gedrag en laten zien bij welke personen dit goed werkt en op welke mensen het een minder groot positief effect heeft (Gollwitzer & Sheeran 2006). Onderzoek naar perfectionisme laat echter zien dat het vormen van implementatie-intenties ook averechts kan werken (Powers, Koestner, & Topciu, 2005). Perfectionisten worden gekarakteriseerd door de hoge standaarden die zij aan prestaties stellen en hun overdreven kritische evaluaties van deze prestaties (Stoeber, Kempe & Keogh, 2008). Perfectionisme kan het beste multidimensionaal opgevat worden en is onder te verdelen in sociaal voorgeschreven, zelf-georiënteerd en anders-georiënteerd perfectionisme (Hewitt & Flett, 1991^a). Wanneer men een sociaal voorgeschreven perfectionist is, heeft dit een negatief effect op de relatie tussen implementatie-intentie en gedrag (Powers, Koestner, & Topciu, 2005). Mensen met sociaal voorgeschreven perfectionisme voelen de druk om aan standaarden en verwachtingen van anderen te voldoen en fouten te vermijden. Zij denken dat perfectionisme heel belangrijk is voor anderen en dat anderen van hen verwachten dat ze perfect zijn en zeer kritisch tegenover hen zullen staan als ze niet aan die verwachtingen voldoen (Hewitt & Flett, 1991^a). Bovendien heeft de sociaal voorgeschreven perfectionist veel zelfkritiek en is denigrerend ten opzichte van zichzelf (Powers, Zuroff & Topciu, 2004; Dunkley, Zuroff & Blankstein, 2003). Sociaal voorgeschreven perfectionisme wordt zelfs geassocieerd met pathologisch disfunctioneren zoals depressie en angststoornissen (Hewitt & Flett, 1991^b).

Powers, Koestner en Topciu (2005) deden twee studies naar de invloed van perfectionisme op de relatie tussen implementatie-intentie en gedrag. Resultaten van beide studies toonden een averechts effect van de invloed van implementatie-intentie op gedrag aan voor mensen met een hoge mate van sociaal voorgeschreven perfectionisme. Zij waren significant slechter in het bereiken van hun doelen wanneer hen gevraagd was implementatie-intenties te formuleren, in vergelijking met deelnemers in de controle conditie. Volgens Powers, Koestner en Topciu is deze averechte beïnvloeding te wijten aan de karakteristieken van sociaal voorgeschreven perfectionisten. Zij zijn extreem zelfbewust, -evaluatief en -kritisch in het reguleren van hun gedachten, emoties en gedragingen ten opzichte van persoonlijke doelen. Om die reden kan het formuleren van implementatie-intenties veel zelfkritiek en negatieve evaluatie van de mogelijkheden tot het bereiken van hun doelen en de kwaliteit daarvan ontlokken. Powers, Koestner en Topciu beredeneren dat dit op zijn beurt de

voortgang van het doel ondermijnt, omdat de persoon zijn oordeel richt op de mislukte prestaties in plaats van de gemaakte stappen richting succes (Powers, Koestner, & Topciu, 2005). Dit zijn, voor zover bekend, de eerste resultaten die aantonen dat implementatie-intentie averechts kan werken voor personen die een neiging hebben tot veel zelfkritiek. Aangezien er, voor zover bekend, slechts één onderzoek is geweest naar de invloed van perfectionisme op de werking van implementatie-intenties, is het wetenschappelijk relevant hier verder onderzoek naar te doen en dit toe te passen op een ander onderzoeksgebied dan het huidige onderzoek. Het onderzoek van Powers, Koestner & Topciu (2005) stelt dat implementatie-intenties averechts werken voor sociaal voorgeschreven perfectionisten. Om die redenen is de volgende hypothese opgesteld: *H3: Sociaal voorgeschreven perfectionisme modereert de relatie tussen implementatie-intentie en loopbaangericht gedrag, zodanig dat het vormen van implementatie-intenties tot verminderd loopbaangericht gedrag leidt naarmate men hoger scoort op sociaal voorgeschreven perfectionisme.*

Figuur 1 geeft hypothese 1 tot en met 3 grafisch weer.



Figuur 1 Grafische weergave van hypothese 1 tot en met 3

Hypothese 1: Hoe sterker de intentie tot loopbaangericht gedrag, hoe meer vertoning van loopbaangericht gedrag.

Hypothese 2: Implementatie intentie heeft een partieel mediërend effect op de relatie tussen intentie en loopbaangericht gedrag.

Hypothese 3: Sociaal voorgeschreven perfectionisme modereert de relatie tussen implementatie intentie en loopbaangericht gedrag, zodanig dat het vormen van implementatie intenties tot verminderd loopbaangericht gedrag leidt naarmate men hoger scoort op sociaal voorgeschreven perfectionisme.

2 Methode

2.1 Participanten

De Nederlandse beroepsbevolking was de doelgroep van dit onderzoek. Dit zijn alle Nederlanders tussen de 15 en 65 jaar (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2014). Het totaal aantal meegenomen respondenten in dit onderzoek is 371. Buiten deze 371 participanten waren er nog 169 personen die wel begonnen zijn met het invullen van de vragenlijst, maar deze niet afgemaakt hebben. Deze resultaten zijn niet meegenomen in de sample, omdat deze data mogelijk afkomstig kunnen zijn van personen die de vragenlijst later alsnog ingevuld hebben.

De onderzoeksgroep bestond voor 34% uit mannen en voor 66% uit vrouwen. De gemiddelde leeftijd van alle respondenten tezamen was 31 jaar ($SD = 11.74$). 126 respondenten waren student, waarvan 51 een betaalde bijbaan hadden van minimaal 12 uur per week en 75 een betaalde bijbaan hadden van minder dan twaalf uur per week of geen bijbaan hadden. 225 respondenten waren geen student en hadden een betaalde baan van minimaal 12 uur per week. 20 deelnemers aan het onderzoek waren geen student en hadden een betaalde baan voor minder dan 12 uur per week, hadden een onbetaalde baan of waren werkloos. De tabel in Bijlage B geeft de kenmerken van de onderzoeksgroep weer. Hierin is ook de verdeling met betrekking tot opleidingsniveau, werksectoren, beroepsjaren, werkzame jaren bij hun huidige werkgevers, contracten en arbeidsuren terug te vinden.

2.2 Procedure

Voor het verzamelen van de onderzoeksresultaten is gebruik gemaakt van het online onderzoeksprogramma Qualtrics. De vragenlijst is verstuurd via social media, zoals LinkedIn en Facebook, en via persoonlijke contacten van de onderzoeker. Om participanten te werven werd aangegeven dat onder de deelnemers aan dit onderzoek het boek '365 dagen succesvol' van David de Kock en Arjan Vergeer verloot werd. Deelnemers hebben 24 dagen de tijd gekregen om de vragenlijst in te vullen. De vragenlijst stond open van 27 maart 2014 tot en met 19 april 2014. Na anderhalve week is een reminder verstuurd om nogmaals aandacht te vragen voor het onderzoek. In de introductie van het onderzoek is aangegeven dat het onderzoek ging over loopbaanontwikkeling en persoonlijkheidseigenschappen. Tevens is er aangegeven dat er geen goede of foute antwoorden waren en dat de resultaten van het onderzoek vertrouwelijk worden behandeld. De algemene uitkomsten over het gehele onderzoek heen, werden op aanvraag gedeeld met de respondenten. Van te voren is

aangegeven dat het invullen van het onderzoek tussen de 10 en 15 minuten tijd in beslag zou nemen.

2.3 Meetinstrumenten

De vragenlijst bestond, naast de achtergrondvariabelen, ondermeer uit vier verschillende onderdelen. In Bijlage A is de gehele vragenlijst van dit onderzoek opgenomen.

2.3.1 *Intentie tot loopbaangericht gedrag* werd gemeten met behulp van vijf stellingen die gebaseerd zijn op onderzoek van Van Hooft et al. (2004). De items maten de tijd die een respondent wil investeren in loopbaangericht gedrag in de komende vier maanden (1 = helemaal geen tijd tot 5 = heel veel tijd). De betrouwbaarheid van deze schaal is .91 (Cronbach's alfa). Een voorbeeldvraag is: 'Hoe veel uur bent u van plan de komende vier maanden te besteden aan het actief bezig zijn om uw loopbaan vorm te geven?'

2.3.2 *Loopbaangericht gedrag* is geoperationaliseerd aan de hand van vijf items ontwikkeld door Akkermans (2013). Deze stellingen werden gescoord met een vijfpunts-Likert-schaal met als schaalankers (1) 'helemaal mee oneens' tot (5) 'helemaal mee eens'. De interne consistentie van deze items bedroeg $\alpha = .87$. Een voorbeelditem is: 'Ik ben actief bezig om mijn loopbaan vorm te geven'.

2.3.3 *Implementatie-intentie* werd gemeten met een schaal van vijf items, die is afgeleid van een schaal gebruikt door Van Hooft et al. (2004). De items worden gescoord op een vijfpunts-Likert-schaal van (1) 'helemaal onjuist' tot (5) 'helemaal juist'. De schaal heeft een interne consistentie van $\alpha = .84$. Een voorbeelditem is: 'Ik heb met mijzelf afgesproken wanneer ik mij met mijn loopbaan bezig ga houden'.

2.3.4 Bij *perfectionisme* gaat het om 21 stellingen, die afkomstig zijn uit de Multidimensional Perfectionism Scale (MPS; Hewitt & Flett, 1991^a). De stellingen meten *sociaal voorgeschreven perfectionisme* (11 items, bijvoorbeeld 'Mijn familie verwacht van mij dat ik perfect ben') en *zelf-georiënteerd perfectionisme* (10 items, waaronder 'Ik stel hele hoge eisen aan mijzelf'). Zelf-georiënteerd perfectionisme is exploratief meegenomen in dit onderzoek. De items werden gescoord op een zevenpunts-Likert-schaal van (1) 'mee oneens' tot (7) 'mee eens'. De interne consistenties bedroegen achtereenvolgens $\alpha = .78$ en $\alpha = .86$.

2.4 Analyse

Voor het analyseren van de verkregen data is het programma SPSS Statistics 22 gebruikt. Voordat Hypothese 1, 2 en 3 zijn getoetst, is er eerst een correlatieanalyse uitgevoerd om te kijken welke variabelen met elkaar samenhangen. Vervolgens is er een ANOVA uitgevoerd om te kijken of er verschillen in scores zijn met betrekking tot subgroepen. Hypothese 1 is getoetst aan de hand van een hiërarchische regressieanalyse. Om hypothese 2 te toetsen is gebruik gemaakt van een mediatie analyse, aan de hand van de methode van Preacher en Hayes (2004). Hypothese 3 is getoetst middels een hiërarchische multi-pele regressieanalyse. Hierbij zijn voor de onafhankelijke variabelen de gestandaardiseerde scores gebruikt om, in verband met de interacties, multicollineariteit te verminderen (Aiken & West, 1991). Voor alle uitgevoerde analyses is gecontroleerd voor assumptieschending.

3 Resultaten

3.1 Beschrijvende statistieken

Tabel 1 geeft de gemiddelden, standaarddeviaties, het bereik en de correlaties van en tussen de belangrijkste schalen weer. Met betrekking tot de hoofdvariabelen valt op dat de scores allemaal rond het gemiddelde lagen. Uit Tabel 1 blijkt verder dat alle hoofdvariabelen, op implementatie-intentie en sociaal voorgeschreven perfectionisme na, in een bepaalde mate significant met elkaar correleerden. Zoals verwacht hing intentie tot loopbaangericht gedrag positief samen met zowel loopbaangericht gedrag ($r = .63$; $p = <.01$; sterke samenhang) als met implementatie-intentie ($r = .39$; $p = <.01$; gemiddelde samenhang) en lieten implementatie-intentie en loopbaangericht gedrag ook een positieve samenhang zien ($r = .59$; $p = <.01$; sterke samenhang).

3.2 Voorbereidende analyses

Voorafgaand aan het toetsen van de hypothesen is onderzocht of de deelnemers met verschillende achtergrondvariabelen significant verschillend scoorden op de hoofdvariabelen. De variabelen ‘leeftijd’, ‘opleiding’, ‘student ja/nee’, ‘dienstjaren bij huidige werkgever’, ‘dienstjaren in huidige functie’ en ‘contractvorm’ correleerden allemaal significant met twee of meer van de vier hoofdvariabelen.

Om de scores te vergelijken tussen deelnemers die studeren en deelnemers die niet studeren zijn independent-samples t-tests uitgevoerd. Studenten scoorden significant hoger ($M = 3.3479$; $SD = 0.846$) op intentie tot loopbaangericht gedrag dan niet-studenten ($M = 3.024$; $SD = 0.893$) ($t = 4.740$; $p = <.001$; $\eta^2 0.057$). Tevens rapporteerden studenten hogere scores voor loopbaangericht gedrag ($M = 3.784$; $SD = 0.588$) dan niet-studenten ($M = 3.549$; $SD = 0.769$) ($t = 3.270$; $p = .001$; $\eta^2 0.028$). Verder lieten studenten een hogere mate van sociaal voorgeschreven perfectionisme zien ($M = 3.214$; $SD = 0.822$) dan niet-studenten ($M = 3.001$; $SD = 0.810$) ($t = 2.393$; $p = .017$; $\eta^2 0.015$). Aangezien de proportie verklaarde varianties door groepslidmaatschap in dit onderzoek klein tot gemiddeld was (Cohen, 1988), is deze variabele in de centrale analyse meegenomen als controlevariabele.

De variabele ‘contract’, waarbij deelnemers een vaste, tijdelijke of andere vorm van contract hebben, liet ook een significant verschil zien van scores op de hoofdvariabelen. Significante verschillen werden gevonden voor intentie tot loopbaangericht gedrag

Tabel 1 *Gemiddelden, standaarddeviaties, bereik en correlaties van en tussen de belangrijkste onderzoeksvariabelen*

	<i>M</i>	<i>SD</i>	Bereik	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 Geslacht	1.66	0.47	1-2											
2 Leeftijd	31.08	11.74	15-64	-.01										
3 Opleiding	4.44	0.99	1-5	-.07	-.35**									
4 Student ja/nee	1.66	0.47	1-2	-.08	.50**	-.21**								
5 Dienstjaren bij huidige werkgever	6.96	8.87	0-50	.08	.74**	-.36**	.21**							
6 Dienstjaren in huidige functie	5.10	6.78	0-50	.08	.67**	-.28**	.22**	.74**						
7 Contractvorm	1.55	0.69	1-3	.05	-.36**	.24**	-.31**	-.37**	-.25**					
8 Intentie tot loopbaangericht gedrag	3.18	0.90	1-5	.03	-.42**	.23**	-.24**	-.35**	-.36**	.31**				
9 Loopbaangericht gedrag	3.63	0.72	1-5	-.03	-.22**	.21**	-.16**	-.18**	-.25**	.17**	.63**			
10 Implementatie-intentie	3.04	0.86	1-5	-.04	-.06	.01	-.08	-.06	-.07	.07	.39**	.59**		
11 Sociaal voorgeschreven perfectionisme	3.07	0.82	1-7	.01	-.18**	-.03	-.12*	-.19**	-.15*	.01	.11*	.11*	.07	
12 Zelf-georiënteerd perfectionisme	4.79	1.02	1-7	.06	-.16**	.09	.00	-.11	-.14*	.13*	.27**	.32**	.18*	.21**

N = 371

* $p < .05$; ** $p < .01$

($F(2, 273) = 16.579; p < .001; \eta^2 = 0.108$), loopbaangericht gedrag ($F(2, 273) = 4.832; p = .009; \eta^2 = 0.034$) en sociaal voorgeschreven perfectionisme ($F(2, 273) = 6.385; p = .002; \eta^2 = 0.045$). De proportie verklaarde varianties van deze variabele waren klein tot gemiddeld en gemiddeld tot groot (Cohen, 1988), waardoor deze variabele meegenomen is als controlevariabele in de centrale analyse.

In Bijlage C zijn de scores van de subgroepen van de variabelen ‘student’ en ‘contract’ op de hoofdvariabelen opgenomen. Hoewel de variabelen ‘leeftijd’, ‘opleiding’, ‘dienstjaren bij huidige werkgever’ en ‘dienstjaren in huidige functie’ correleerden met de hoofdvariabelen, zijn zij niet als controle variabelen meegenomen in de centrale analyse, omdat ze zeer scheef verdeeld waren.

3.3 Analyse van hypothesen

Om hypothese 1 te toetsen is er een hiërarchische regressieanalyse uitgevoerd om het effect van intentie tot loopbaangericht gedrag op loopbaangericht gedrag te toetsen, gecontroleerd voor ‘student’ en ‘contract’. Tabel 2 laat de resultaten van deze analyse zien. Uit deze analyse is gebleken dat er een significant resultaat was ($\beta = .648; p < .001$), waardoor hypothese 1 aangenomen kan worden. De analyse laat tevens zien dat intentie tot loopbaangericht gedrag 36% van de variantie in loopbaangericht gedrag verklaarde.

Tabel 2 *Regressieanalyse met intentie als onafhankelijk variabele en loopbaangericht gedrag als afhankelijke variabele*

Variabele	β	R^2	ΔR^2	F	ΔF
Stap 1		.045**		6.442**	
Student	.112				
Contract	-.150*				
Stap 2		.404***	.359***	61.413***	163.677***
1 Intentie	.648***				

N = 371

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Hypothese 2 is getoetst door een mediatie-analyse uit te voeren aan de hand van de methode van Preacher en Hayes (2004), waarbij gecorrigeerd is voor de variabelen ‘student’ en ‘contract’. Tabel 3 laat de resultaten van de mediatie analyse zien. Zoals uit de eerdere analyse al is gebleken, hing intentie tot loopbaangericht gedrag samen met loopbaangericht gedrag. Analyse laat zien dat ook de samenhang tussen intentie tot loopbaangericht gedrag en

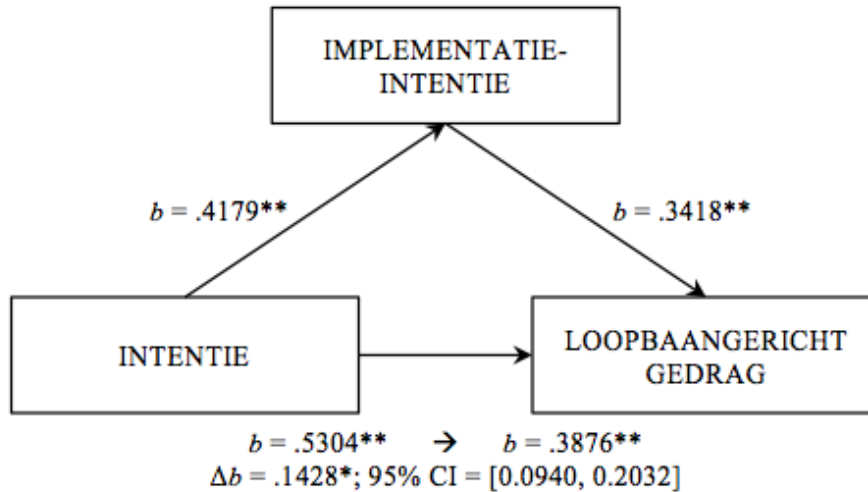
implementatie-intentie ($b = .4179$; $SE = 0.0575$; $p < .01$) en tussen implementatie-intentie en loopbaangericht gedrag ($b = .3418$; $SE = 0.0386$; $p < .01$) significant waren. Het indirecte effect was significant en betrof $b = .1425$. Dit is bij benadering gelijk aan de afname in samenhang tussen intentie tot loopbaangericht gedrag en loopbaangericht gedrag, wanneer gecontroleerd werd voor implementatie-intentie ($\Delta b = .1428$). Het directe effect van intentie tot loopbaangericht gedrag op loopbaangericht gedrag, gecontroleerd voor het mediërende effect van implementatie-intentie, was eveneens significant ($b = .3876$; $SE = 0.0400$; $p < .01$). Deze resultaten laten zien dat er een partieel mediërend effect was, waarbij de relatie tussen intentie tot loopbaangericht gedrag en loopbaangericht gedrag gedeeltelijk verklaard werden door implementatie-intentie, wat hypothese 2 bevestigt. Waar bij de analyse van hypothese 1 bleek dat intentie tot loopbaangericht gedrag en de controlevariabelen samen 40% van de variantie in loopbaangericht gedrag verklaarden, verklaarden de intentie tot loopbaangericht gedrag, implementatie-intentie als mediator en de controlevariabelen samen 54% van de variantie in loopbaangericht gedrag. Figuur 2 is toegevoegd, ter illustratie van het mediatie-effect.

Tabel 3 *Resultaten mediatie analyse*

x	Intentie tot loopbaangericht gedrag	
m	Implementatie-intentie	
y	Loopbaangericht gedrag	
Effect x op m (a)	.4179**	
	SE	.0575
Effect m op y (b)	.3418**	
	SE	.0386
Direct effect x op y (c')	.3876**	
	SE	.0400
Totaal effect (c)	.5304**	
	SE	.0415
Indirect effect (a x b)	.1425*	
	SE	.0268
95% CI	Lower	0.0940
	Upper	0.2032

Resultaten op basis van 1000 bootstraps; N = 371

* $p < .05$; ** $p < .01$



Figuur 2 Grafische weergave resultaten mediatie analyse

Tabel 4 geeft de resultaten van de hiërarchische multiële regressieanalyse weer, die uitgevoerd is om hypothese 3 te toetsen, waarbij gecontroleerd is voor de variabelen ‘studie’ en ‘contract’. Stap 2 laat zien dat implementatie-intentie loopbaangericht gedrag significant voorspelde ($\beta = .582$; $p < .001$). Implementatie-intentie verklaarde 33% van de variantie in loopbaangericht gedrag. De toevoeging van sociaal voorgeschreven perfectionisme als hoofdeffect op loopbaangericht gedrag liet geen significante resultaten zien ($\beta = .016$, $p = .750$) en voegde ook geen proportie verklaarde variantie toe. De analyse laat tevens zien dat het interactie-effect van implementatie-intentie en sociaal voorgeschreven perfectionisme op loopbaangericht gedrag niet significant was ($\beta = -.031$, $p = .528$) en maar 0.1% toevoegde aan de proportie verklaarde variantie. Dit betekent dat er geen uitspraak gedaan kan worden over de invloed van sociaal voorgeschreven perfectionisme op de relatie tussen implementatie-intentie en loopbaangericht gedrag. Hypothese 3 kan niet aangenomen worden.

Tabel 4 *Hierarchische multiële regressieanalyse*

Variabele	β	R^2	ΔR^2	F	ΔF
Stap 1		.045**		6.442**	
Student	.112				
Contract	-.150*				
Stap 2		.377***	.332***	54.953***	154.169***
1 Implementatie-intentie	.582***				
Stap 3		.378***	.000	41.104***	0.102
2 Sociaal voorgeschreven perfectionisme	.016				
Stap 4		.379***	.001	32.890***	0.400
Interactie 1 x 2	-.031				

N = 371

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

4 Discussie

Deze studie heeft tot doel gehad de relatie tussen intentie tot loopbaangericht gedrag en loopbaangericht gedrag te onderzoeken. Hierbij is ook gekeken naar het effect van implementatie-intentie als mogelijke mediator tussen intentie en gedrag en naar sociaal voorgeschreven perfectionisme als mogelijke moderator op de relatie tussen implementatie-intentie en loopbaangericht gedrag. 371 personen die deel uitmaken van de Nederlandse beroepsbevolking namen deel aan dit onderzoek.

Ten eerste komt in dit onderzoek naar voren dat hoe sterker personen de intentie tot loopbaangericht gedrag hebben, hoe meer loopbaangericht gedrag zij vertonen. Deze bevindingen komen overeen met eerder onderzoek omtrent de relatie tussen intentie en gedrag (Fishbein & Ajzen, 1975; Ajzen, 1991). In de hedendaagse carrières ligt de verantwoordelijkheid voor de loopbaan bij de werknemer (De Vos, 2013). Deze moderne carrières kenmerken zich tevens door een grote arbeidsmobiliteit (Donnelly, 2009). Huidig onderzoek suggereert dat wanneer de intentie gewekt wordt om actief met je loopbaan bezig te zijn, door bijvoorbeeld de verantwoordelijkheid hiervoor bij de werknemer te leggen, dit tot loopbaangericht gedrag zou kunnen leiden.

Ten tweede laat dit onderzoek zien dat implementatie-intentie een partieel mediërend effect heeft op de relatie tussen intentie en gedrag. Dit betekent dat het verband tussen intentie tot loopbaangericht gedrag en loopbaangericht gedrag gedeeltelijk verklaard wordt door implementatie-intentie. Er blijft ook nog een direct verband bestaan tussen intentie tot loopbaangericht gedrag en loopbaangericht gedrag, als implementatie-intentie als voorspeller van loopbaangericht gedrag wordt meegenomen. Deze bevindingen sluiten aan bij eerdere onderzoeken, die aannemen dat implementatie-intentie de intentie-gedrag relatie positief beïnvloedt (zie bijvoorbeeld Gollwitzer & Sheeran, 2006; Holland, Aarts, & Langendam, 2006; Gollwitzer en Brandstätter, 1997; Gollwitzer, 1993). Door het vormen van implementatie-intenties met betrekking tot loopbaangericht gedrag, zal er een mentale representatie van de gewenste situatie in de hersenen geactiveerd worden (Gollwitzer, 1999), wat zorgt voor meer aandacht en herinnering met betrekking tot het uiteindelijke doel (Sheeran, et al. 2005).

Ten derde laat het huidige onderzoek geen moderatie-effect zien van sociaal voorgeschreven perfectionisme op de relatie tussen implementatie-intentie en loopbaangericht gedrag. Deze resultaten zijn tegenstrijdig met de gestelde hypothese en met de uitkomsten uit

eerder onderzoek van Powers, Koestner en Topciu (2005). Zij lieten in hun onderzoek zien dat sociaal voorgeschreven perfectionisme de relatie tussen implementatie-intentie en gedrag modereert, zodanig dat het vormen van implementatie-intenties tot verminderd gewenst gedrag leidt, naarmate men hoger scoort op sociaal voorgeschreven perfectionisme. Wellicht is het modererende effect van sociaal voorgeschreven perfectionisme verschillend per uitkomstvariabele. Deze verschillende resultaten kunnen ook te maken hebben met het verschil in onderzoeksdesign. Eerder onderzoek laat zien dat het effect van implementatie-intenties verschillend is voor korte en lange termijn doelen en voor doelen en implementatie-intenties die in een experimenteel onderzoek zijn gesteld of die natuurlijk gevormd zijn (Koestner, et al., 2006). De resultaten van de huidige studie laten zien dat vervolgonderzoek naar de invloed van sociaal voorgeschreven perfectionisme noodzakelijk is.

4.1 Theoretische en praktische implicaties

Theorieën als de theory of reasoned action (TRA; Fishbein & Ajzen, 1975) en de theory of planned behavior (TPB; Ajzen, 1991) laten zien dat intenties in grote mate gedrag voorspellen. Onderzoeken naar implementatie-intentie als mediërende factor laten zien dat implementatie-intenties goede voorspellers zijn van gedrag (zie bijvoorbeeld Gollwitzer & Sheeran, 2006; Gollwitzer, 1999). Er is specifiek onderzoek gedaan naar gedrag dat onderdeel is van loopbaangericht gedrag, zoals het zoeken naar werk (Van Hooft, et al., 2004). Er zijn echter weinig studies die loopbaangericht gedrag als specifiek concept onderzoeken. Dit is wel noodzakelijk, aangezien arbeidsmobiliteit steeds belangrijker wordt voor zowel werknemers al werkgevers (Donnelly, 2009) en het concept ‘loopbaangericht gedrag’ daarmee ook. Deze studie toont aan dat wat de TRA en TPB veronderstellen met betrekking tot de relatie tussen intentie en gedrag ook geldig is voor loopbaangericht gedrag. Hetzelfde gaat op voor de rol van implementatie-intentie. Aan de hand van de resultaten van dit onderzoek, kan gesteld worden dat implementatie-intenties inderdaad een partieel mediërend effect hebben op de relatie tussen intenties en loopbaangericht gedrag. De resultaten dragen bij aan de specifieke kennis met betrekking tot loopbaangericht gedrag en de samenhang van intenties en implementatie-intenties daarmee. De aannames die hierover gemaakt kunnen worden op betrekking van eerdere onderzoeken, kunnen op basis van deze resultaten ook daadwerkelijk bevestigd en wetenschappelijk onderbouwd worden.

In tegenstelling tot wat Powers, Koestner en Topciu (2005) beweren, namelijk dat sociaal voorgeschreven perfectionisme als moderator een averechts effect heeft op de werking van implementatie-intentie op gedrag, laat deze studie zien dat er geen significant moderatie

effect is van sociaal voorgeschreven perfectionisme op de relatie tussen implementatie-intentie en loopbaangericht gedrag. Dit wil niet zeggen dat het de resultaten van Powers, Koestner en Topciu (2005) direct tegensprekt, maar dat de gevonden resultaten uit eerder onderzoek die betrekking hadden op goede voornemens in verband met nieuwjaar, in dit onderzoek niet gerepliceerd kunnen worden. Eerder onderzoek laat zien dat de werking van implementatie-intentie verschillend is voor doelen op korte en op lange termijn (Koestner, et al., 2006). Ook is de werking van implementatie-intenties verschillend voor moeilijk en gemakkelijk te behalen doelen (Gollwitzer & Brandstaetter, 1997). Aangezien er buiten eerder genoemd onderzoek, voor zover bekend, geen andere resultaten bekend zijn omtrent de modererende invloed van sociaal voorgeschreven perfectionisme, is een eventuele lering die men uit de huidige resultaten kan trekken dat de modererende invloed van sociaal voorgeschreven perfectionisme mogelijk verschillend is per uitkomstvariabele. Een andere mogelijke verklaring kan liggen in het onderzoeksdesign. Eerder onderzoek laat zien dat de invloed van implementatie intentie verschillend is voor doelen en implementatie-intenties die in een experimenteel onderzoek gesteld zijn en doelen en implementatie intenties die op een natuurlijke manier gevormd zijn (Koestner, et al., 2006). De designs van de huidige studie en van de studie van Powers, Koestner en Topciu (2005) zijn zeer verschillend van elkaar en wellicht vormt het design op zich een bias voor de resultaten, wat het verschil in resultaten kan verklaren. Waar huidig onderzoek cross-sectioneel via een vragenlijst is uitgevoerd, is het onderzoek van Powers, Koestner en Topciu (2005) experimenteel en longitudinaal uitgevoerd. Wellicht vorm het onderzoeksdesign juist in onderzoek naar sociaal voorgeschreven perfectionisme een belangrijke rol. Eigenschappen en kritische gedachten die horen bij de sociaal voorgeschreven perfectionist worden wellicht in grotere mate geactiveerd wanneer het een experimenteel onderzoek betreft en de deelnemers, meer dan bij het huidige onderzoek, willen voldoen aan de subjectieve verwachtingen waarvan zij denken dat de onderzoeker die van hen heeft. Deze benadering sluit aan bij onderzoek dat laat zien dat implementatie-intenties gevormd in experimenteel onderzoek een grotere externe sociale druk met zich mee brengen (Koestner, et al., 2006).

Bovendien bestond de onderzoeksgroep van het huidige onderzoek uit 371 deelnemers tussen de 19 en 64 jaar, terwijl de onderzoeksgroep van Powers, Koestner en Topciu (2005) uit slechts 133 bachelorstudenten bestond. Doordat deze laatste groep klein en specifiek is, kan het lastig zijn de resultaten te generaliseren. De resultaten van het huidige onderzoek laten bovenal zien dat verder onderzoek naar de invloed van sociaal voorgeschreven perfectionisme noodzakelijk is, om hier uitspraken over te kunnen doen.

Vanuit praktisch oogpunt zijn de bevindingen van dit onderzoek van toegevoegde waarde. In de inleiding van dit onderzoek werd het belang van loopbaangericht gedrag al aangegeven. Dit belang is er voor zowel de werknemer, als de werkgever. De resultaten suggereren dat het loont om te investeren in het aanwakkeren van intentie tot loopbaangericht gedrag, wanneer de werkgever zijn werknemers in beweging wil krijgen en de arbeidsmobiliteit onder zijn werknemers wil vergroten. Dit kan de werkgever bijvoorbeeld activeren door coachinggroepen op te zetten die zich richten op de professionele toekomst van de werknemer en daarbij focussen op arbeidsmobiliteit, met als doel werknemers in beweging te krijgen. Tijdens deze bijeenkomsten kan het nut en de noodzaak van loopbaangericht gedrag voor de werknemer onder de aandacht gebracht worden en de werknemer gewezen worden op zijn eigen verantwoordelijkheid met betrekking tot zijn loopbaan. Wanneer werknemers eenmaal de intentie tot loopbaangericht gedrag hebben, is de kans groter dat zij ook loopbaangericht gedrag gaan vertonen. Tevens toont deze studie de meerwaarde aan van het toepassen van implementatie-intenties, wanneer de intentie eenmaal aanwezig is bij de werknemers. Voor loopbaancoaches is het gebruik van implementatie-intenties een goed instrument om te gebruiken in hun coaching en interventies. Bij eerder voorgestelde coachinggroepen met betrekking tot de professionele toekomst van de werknemer kunnen bijvoorbeeld samen met de werknemer concrete actie-stappen bedacht worden die specificeren wanneer, waar en hoe de werknemer zich met zijn loopbaan bezig wil gaan houden. Hoewel er in het huidige onderzoek geen verschil is gevonden voor sociaal voorgeschreven perfectionisme, met betrekking tot de relatie tussen implementatie-intenties en loopbaangericht gedrag, is het voor een coach van belang toch rekening te houden met de risico's die bijvoorbeeld zelfkritiek, als eigenschap van sociaal voorgeschreven perfectionisme, met zich mee kunnen brengen en het interventieproces kunnen verstoren.

4.2 Beperkingen en aanwijzingen voor vervolgonderzoek

Voor vervolgonderzoek is het in de context van dit onderzoek voornamelijk interessant om te onderzoeken welke factoren van invloed zijn op de modererende invloed van sociaal voorgeschreven perfectionisme. Zoals eerder beschreven verschilt deze invloed mogelijk voor verschillende uitkomstvariabelen. Voor de literatuur zou het van grote toegevoegde waarde zijn als bekeken wordt welke factoren bepalend zijn voor dit verschil.

Voor verdere verdieping op de relaties in dit onderzoek is het aan te bevelen te overwegen om vervolgonderzoek longitudinaal en/of experimenteel uit te voeren. Gezien de tijdsspanne van dit onderzoek is om praktische redenen gekozen voor een cross-sectionele

onderzoeksopzet aan de hand van een vragenlijst. Hierbij worden variabelen die elkaar opvolgen in de tijd gelijktijdig onderzocht. Om die reden kunnen er alleen verbanden gelegd worden tussen variabelen en geen harde causale uitspraken gedaan worden. In tegenstelling tot veel eerder onderzoek naar implementatie-intenties is de vorming van implementatie-intenties niet gemanipuleerd. De natuurlijke vorming van implementatie-intenties is gemeten, aangezien het aannemelijk is dat personen implementatie-intenties zelf zullen vormen, gezien de complexiteit en veelzijdigheid van loopbaangericht gedrag. Wanneer in de toekomst een longitudinaal onderzoek uitgevoerd zal worden, zullen de huidige resultaten onderbouwd kunnen worden met causale verbanden. Daarnaast kan het uitvoeren van een experimenteel onderzoek van toegevoegde waarde zijn als vervolgonderzoek, aangezien door middel van manipulatie alternatieve verklaringen voor de effecten uitgesloten kunnen worden. Het toepassen van experimenteel onderzoek kan echter de generaliseerbaarheid van de resultaten in gevaar brengen (Heiman, 2002).

Daarnaast is het interessant om gebruik te maken van data, die op meerdere rapportages gebaseerd zijn dan alleen zelfrapportage. Zelfrapportage is mogelijk subjectief en wellicht hebben respondenten sociaal wenselijk geantwoord. Eerdere onderzoeken hebben het nut laten zien van een combinatie van zelfrapportage en meer objectieve metingen (Gollwitzer, 1999). Vooral met betrekking tot loopbaangericht gedrag kan een bias ontstaan zijn. De mate van loopbaangericht gedrag die in deze studie gebruikt is, is een mate van waargenomen loopbaangericht gedrag door de respondent zelf en niet het werkelijke loopbaangerichte gedrag. Hoewel de afhankelijke variabele in eerdere onderzoeken ook op deze manier gemeten werd, kan het specifiek in dit onderzoek toch verstoring van de resultaten veroorzaken. Mogelijk zijn de waarnemingen van loopbaangericht gedrag van een perfectionist verschillend van het werkelijke loopbaangerichte gedrag. Vooral voor perfectionisten met een kritisch zelfbeeld kan de perceptie van loopbaangericht gedrag wezenlijk verschillen van het werkelijke loopbaangerichte gedrag, doordat zij zichzelf strenger beoordelen dan realistisch is. Tevens is het mogelijk dat sociaal voorgeschreven perfectionisten sociaal wenselijk geantwoord hebben. Zoals eerder beschreven willen zij graag voldoen aan de normen waarvan zij denken dat hun omgeving die stelt (Hewitt & Flett, 1991^a). Dit kan de onderzoeksresultaten mogelijk negatief beïnvloed hebben. Vervolgonderzoek zou er goed aan doen om ook een objectieve meting van loopbaangericht gedrag toe te voegen aan het onderzoek. Er zullen bij vervolgonderzoek nauwkeurige overwegingen gemaakt moeten worden wat betreft het onderzoeksdesign.

Zowel wetenschappelijk als praktisch gezien is het van belang om verder onderzoek te

doen naar het ‘gat’ tussen intentie en loopbaangericht gedrag. Hoewel dit door nieuwe onderzoeken steeds kleiner wordt, is het nog niet geheel gedicht. Hoe meer bekend is over de factoren die op de relatie tussen intentie en gedrag van invloed zijn, hoe beter daar in de praktijk op ingespeeld kan worden in bijvoorbeeld interventies. Hierbij en bij het effect van implementatie-intentie op loopbaangericht gedrag is het voornamelijk van belang dat er meer onderzoek gedaan wordt naar het eventuele moderatie effect van persoonlijkheidseigenschappen, zodat daar in de praktijk rekening mee gehouden kan worden. Daarnaast is het van belang om diepgaander te onderzoeken wat precies de achterliggende factoren zijn die er voor zorgen dat implementatie-intenties de relatie tussen intentie en loopbaangericht gedrag mediëren. Wanneer hier een betere theoretische basis voor is, kan hier in de praktijk beter op ingespeeld worden.

4.3 Conclusie

Deze bevindingen zijn een aanvulling op de literatuur die er al bestaat over de relatie tussen intentie en gedrag, en intentie, implementatie-intentie en gedrag. Ze laten zien dat de relaties ook toepasbaar zijn voor loopbaangericht gedrag. Hoewel eerder onderzoek van Powers, Koestner en Topciu (2005) laat zien dat het effect van sociaal voorgeschreven perfectionisme op de relatie tussen implementatie-intentie en gedrag averechts is, suggereert dit onderzoek dat deze aanname niet geldig is wanneer het loopbaangericht gedrag betreft. Vervolgonderzoek naar deze bevindingen omtrent sociaal voorgeschreven perfectionisme is noodzakelijk, waarbij doordachte afwegingen gemaakt moeten worden wat betreft het onderzoeksdesign. Uit praktisch oogpunt bieden de bevindingen van dit onderzoek nuttige informatie waar bedrijven op in kunnen spelen wanneer zij loopbaangericht gedrag willen bevorderen bij hun werknemers.

Referenties

- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211. DOI: 10.1016/0749-5978(91)90020-T.
- Akkermans, J. (2013). Well begun is half done: investigating the work and career of the young workforce (proefschrift). Universiteit Utrecht, Utrecht, Nederland.
- Bandura, A. (1991). Social Cognitive Theory of Self-Regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248-287, doi: 10.1016/0749-5978(91)90022-L.
- Brandstätter, V., Heimbeck, D., Malzacher, J. T., & Frese, M. (2003). Goals need implementation intentions: The model of action phases tested in the applied setting of continuing education. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(1), 37-59, doi: 10.1080/13594320344000011.
- De Vos, A. (2013). Over de (ir)rationaliteit van loopbaanbeleid. *Gedrag & Organisatie*, 26(4), 431-448, doi: 10.5553/GenO/092150772013026004004.
- Dunkley, D. M., Zuroff, D. C., & Blankstein, K. R. (2003). Self-Critical Perfectionism and Daily Affect: Dispositional and Situational Influences on Stress and Coping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(1), 234-252, doi: 10.1037/0022-3514.84.1.234.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2014). Heeft werk voor twaalf uur of meer per week. Geraadpleegd op <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/barometer-beroepsbevolking/barometer-werkzame-beroepsbevolking-art.htm>
- Cohen, J. W. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, J. W. (1992). A Power Primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159, doi: 10.1037//0033-2909.112.1.155.
- Donnelly, R. (2009). Career behavior in the knowledge economy: Experiences and perceptions of career mobility among management and IT consultants in the UK and USA. *Journal of vocational behavior*, 75, 319-328, doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.005.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction*

- to Theory and Research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Gollwitzer, P. M. (1993). Goal Achievement: The Role of Intentions. *European Review of Social Psychology*, 4(1), 141-185, doi: 10.1080/14792779343000059.
- Gollwitzer, P. M., & Brandstätter, V. (1997). Implementation Intentions and Effective Goal Pursuit. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(1), 186-199, doi: 10.1037/0022-3514.73.1.186.
- Gollwitzer, P. M. (1999). Implementation Intentions: Strong Effects of Simple Plans. *The American Psychologist*, 54(7), 493-503, doi: 10.1037/0003-066X.54.7.493.
- Gollwitzer, P. M., Sheeran, P. (2006). Implementation Intentions and Goal Achievement: A Meta-analysis of Effects and Processes. *Advances in Experimental Social Psychology*, 38, 69-120, doi: 10.1016/S0065-2601(06)38002-1.
- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991^a). Perfectionism in the Self and Social Context: Conceptualization, Assessment, and Association With Psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(3), 456-470, doi: 10.1037//0022-3514.60.3.456.
- Hewitt, P. L. & Flett, G. L. (1991^b). Dimensions of perfectionism in Unipolar Depression. *Journal of Abnormal Psychology*, 100(1), 98-101, doi: 10.1037/0021-843X.100.1.98.
- Heiman, G. W. (2002). *Research Methods in Psychology* (3). Boston, MA: Houghton Mifflin Company.
- Holland, R. W., Aarts, H., Langendam, D. (2006). Breaking and creating habits on the working floor: A field-experiment on the power of implementation intentions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42, 776-783, doi: 10.1016/j.jesp.2005.11.006.
- Kalleberg, A. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365, doi: 10.1146/annurev.soc.26.1.341.
- Koestner, R., Horberg, E. J., Gaudreau, P., Powers, T., Di Dio, P., Bryan, C., Jochum, R., & Salter, N. (2006). Bolstering Implementation Plans for the Long Haul: The Benefits of Simultaneously Boosting Self-concordance or Self-Efficacy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32 (11), 1547-1558, doi: 10.1177/0146167206291782.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1994). Goal Setting Theory. In H. F. O'Neil Jr., & M. Drillings (Eds.), *Motivation: Theory and Research*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Inc. Publishers

- Orbell, S., & Sheeran, P. (2000). Motivational and Volitional Processes in Action Initiation: A Field Study of the Role of Implementation Intentions. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(4), 780-797, doi: 10.1111/j.1559-1816.2000.tb02823.x.
- Paffen, M. J. A. (1991). *Loopbaan-management*. Deventer: Kluwer Bedrijfswetenschappen / NVP
- Powers, T. A., Zuroff, D. C., Topciu, R. A. (2004). Covert and Overt Expressions of Self-criticism and Perfectionism and Their Relation to Depression. *European Journal of Personality*, 18, 61-72, doi: 10.1002/per.499
- Powers, T. A., Koestner, R., & Topciu R. A. (2005). Implementation Intentions, Perfectionism, and Goal Progress: Perhaps the Road to Hell is paved with good Intentions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(7), 902-912, doi: 10.1177/0146167204272311.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731, doi: 10.3758/BF03206553.
- Segers, J., & Inceoglu, I. (2012). Exploring supportive and developmental career management through business strategies and coaching. *Human Resource Management*, 51(1), 99-120, doi: 10.1002/hrm.20432.
- Sheeran, P. (2002). Intention-Behavior Relations: A Conceptual and Empirical Review. *European Review of Social Psychology*, 12(1), 1-36, doi: 10.1080/14792772143000003.
- Sheeran, P., Webb, T. L., & Gollwitzer, P. M. (2005). The Interplay Between Goal Intentions and Implementation Intentions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(1), 87-98, doi: 10.1177/0146167204271308.
- Stoeber, J., Kempe, T., & Keogh, E. J. (2008). Facets of self-oriented and socially prescribed perfectionism and feelings of pride, shame and guilt, following succes and failure. *Personality and Individual Differences*, 44, 1506-1516, doi: 10.1016/j.paid.2008.01.007.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. Ph., Taris, T. W., van der Flier, H. & Blonk, R. W. B. (2004). Predictors of job search behavior among employed and unemployed people. *Personnel Psychology*, 57, 25-59, doi: 10.1111/j.1744-6570.2004.tb02483.x.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. Ph., Taris, T. W., van der Flier, H., & Blonk, R. W. B. (2005). Bridging the gap between intentions and behavior: Implementation

intentions, action control, and procrastination. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 238-256, doi: 10.1016/j.jvb.2004.10.003.

Webb, T. L., Sheeran, P. (2006). Does Changing Behavioral Intentions Engender Behavior Change? A Meta-Analysis of the Experimental Evidence. *Psychological Bulletin*, 132(2), 249-268, doi: 10.1037/0033-2909.132.2.24.

Bijlagen

Bijlage A Vragenlijst

Beste deelnemer,

dit onderzoek wordt uitgevoerd voor mijn master thesis die ik schrijf aan de Universiteit van Utrecht. De vragen gaan zowel over uw persoonlijkheid als over uw loopbaanontwikkeling.

Het is belangrijk dat u alles nauwkeurig leest, voordat u antwoordt. U kunt antwoord geven door het juiste rondje aan te klikken dat bij uw antwoord hoort. Er zijn geen goede of foute antwoorden en de anonimiteit en vertrouwelijkheid van uw antwoorden wordt gegarandeerd. Het invullen van dit onderzoek duurt ongeveer 10 tot 15 minuten. Onder aan de pagina kunt u zien hoever u ben met het invullen van de vragenlijst.

Onder de deelnemers aan dit onderzoek verloot ik het boek '365 dagen succesvol' van David de Kock en Arjan Vergeer. Om hier kans op te maken wil ik u vragen aan het einde van dit onderzoek uw e-mailadres in te vullen.

Bij deze wil ik u alvast hartelijk bedanken voor uw deelname aan dit onderzoek.

Mochten er naar aanleiding van dit onderzoek vragen zijn, dan is het altijd mogelijk contact met mij op te nemen via m.c.g.vanbeek@students.uu.nl

Met vriendelijke groet,

Marly van Beek

Druk op >> om het onderzoek te starten.

In dit onderzoek wordt gesproken over uw loopbaan. Dit is het pad wat u doorloopt in uw carrière. Bij loopbaanontwikkeling kunt u denken aan alle factoren die van invloed zijn op dit pad. Hierbij kunt u denken aan het onderzoeken welke richting u op wilt in uw carrière, het maken van plannen voor hoe u wilt dat u werk er in de toekomst uitziet, het stellen van doelen voor uw loopbaan, het ontwikkelen van persoonlijke kwaliteiten, het verdiepen of

verbreden van uw taken in uw werk, bijscholing, solliciteren op andere functies, solliciteren bij een ander bedrijf, etc.

Druk op >> om naar de eerste vragen van dit onderzoek te gaan.

Allereerst stel ik u graag een aantal algemene vragen:

Wat is uw geslacht?

- Man
- Vrouw

Wat is uw leeftijd? _____

Wat is uw hoogst genoten opleiding?

- Lagere school
- MAVO/LBO/VMBO
- HAVO/MBO
- VWO
- HBO/Universiteit

Bent u student? _____

- Ja
- Nee

Ik...

- heb een baan van minimaal 12 uur per week.
- heb een baan van minder dan 12 uur per week / heb een onbetaalde baan / ben werkloos.

(Alleen zichtbaar wanneer men eerder ingevuld heeft een baan van minimaal 12 uur per week te hebben.)

In welke sector van de arbeidsmarkt bent u werkzaam?

- Industrie
- Bouw

- Handel
- Horeca
- Vervoer
- Financiële instelling
- Zakelijke dienstverlening
- Communicatie
- Overheid
- Onderwijs
- Gezondheidszorg en welzijnswerk
- Cultuur en vrijetijd
- Agrarische sector
- Anders, namelijk: _____

(Alleen zichtbaar wanneer men eerder ingevuld heeft een baan van minimaal 12 uur per week te hebben.)

Hoeveel jaar bent u werkzaam bij uw huidige werkgever? _____

(Alleen zichtbaar wanneer men eerder ingevuld heeft een baan van minimaal 12 uur per week te hebben.)

Hoeveel jaar bent u werkzaam in uw huidige functie? _____

(Alleen zichtbaar wanneer men eerder ingevuld heeft een baan van minimaal 12 uur per week te hebben.)

Wat voor contract heeft u?

- Vast dienstverband
- Tijdelijk dienstverband
- Anders, namelijk: _____

(Alleen zichtbaar wanneer men eerder ingevuld heeft een baan van minimaal 12 uur per week te hebben.)

Wat is de omvang van uw formele arbeidscontract? _____

(Alleen zichtbaar wanneer men eerder ingevuld heeft een baan van minimaal 12 uur per week te hebben.)

Hoeveel uur werkt u feitelijk per week? _____

De volgende vragen gaan over uw loopbaanontwikkeling. Ik vraag u telkens de antwoordmogelijkheid aan te klikken die het meest op u van toepassing is.

Hoeveel uur bent u van plan de komende vier maanden te besteden aan:

het nadenken over hoe u uzelf wilt ontwikkelen in uw loopbaan?

het actief bezig zijn om uw loopbaan vorm te geven?

het maken van plannen voor hoe u wilt dat uw werk er in de toekomst uit zal zien?

het actief bezig zijn met het stellen van doelen voor uw werk in de toekomst?

het zoeken naar mogelijkheden om uw loopbaan positief te beïnvloeden?

Antwoordmogelijkheden:

- Helemaal geen tijd
- Weinig tijd
- Redelijk wat tijd
- Veel tijd
- Heel veel tijd

De volgende stellingen gaan over uw zelfbeeld en hoe u denkt dat anderen u zien. Klik de antwoordmogelijkheid aan die voor u het meest van toepassing is. De antwoordmogelijkheden lopen van 1 (mee oneens) tot 7 (mee eens).

Ik streef nooit naar perfectionisme in mijn bezigheden.

Ik streef er naar zo perfect mogelijk te zijn als ik kan.

Ik streef er naar om de beste te zijn in alles wat ik doe.

Ik heb geen hele hoge doelen voor mijzelf.

Ik stel hele hoge eisen aan mijzelf.

Het is zeer belangrijk dat ik perfect ben in alles wat ik probeer.

Ik eis niets minder dan perfectie van mijzelf.

Het zien van een fout in mijn werk geeft mij een ongemakkelijk gevoel.

Ik ben perfectionistisch in het opstellen van mijn doelen.

Ik hoef niet de beste te zijn in wat ik doe.

Hoe beter ik het doe, verwacht men van mij dat ik het nog beter doe.

Alles wat ik doe dat minder dan uitstekend is, wordt gezien als slecht werk door de mensen om me heen.

De mensen om me heen verwachten dat ik slaag in alles wat ik doe.

Mijn familie verwacht van mij dat ik perfect ben.

Mijn ouders verwachtten zelden van mij dat ik uitblink in alle aspecten van mijn leven.

Mensen verwachten niets minder dan perfectie van mij.

Ik vind het moeilijk om te voldoen aan de verwachtingen die anderen van mij hebben.

Anderen zullen mij graag mogen, ook al blink ik niet in alles uit.

Anderen denken dat ik oké ben, zelfs als ik niet slaag.

Hoewel ze het misschien niet tonen, raken andere mensen overstuur als ik een fout maak.

Mensen om me heen denken nog steeds dat ik competent ben, zelfs als ik een fout maak.

Antwoordmogelijkheden:

- 1 Mee oneens
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 Mee eens

De volgende vier vragen gaan over uw loopbaanontwikkeling. Ik vraag u om het antwoord aan te geven wat het meest op u van toepassing is door de pijl te verslepen of het juiste rondje aan te klikken.

Indien u meer dan 20 uur per week aan wilt geven, graag de pijl naar 20 verschuiven.

Hoeveel uur bent u van plan de komende vier maanden gemiddeld per week te gaan besteden aan uw loopbaanontwikkeling? _____

Hoeveel moeite bent u van plan de komende vier maanden te gaan doen om actief bezig te zijn met uw loopbaan?

- Geen moeite
- Weinig moeite
- Niet veel, niet weinig moeite
- Veel moeite
- Heel veel moeite

Hoeveel uren bent u bereid om *de komende vier maanden gemiddeld per week* te gaan besteden aan uw loopbaanontwikkeling? _____

Hoeveel moeite bent u bereid om *de komende vier maanden* te gaan doen om actief bezig te zijn met uw loopbaan?

- Geen moeite
- Weinig moeite
- Niet veel, niet weinig moeite
- Veel moeite

Heel veel moeite

Hieronder volgt een aantal stellingen over hoe u omgaat met uw loopbaan. Geef bij elke vraag het antwoord dat het meest op u van toepassing is.

Ik weet al precies hoe ik mijn loopbaanontwikkeling ga aanpakken.

Ik heb met mezelf afgesproken wanneer ik mij met mijn loopbaan bezig ga houden.

Ik heb al besloten op welke manier ik mij met mijn loopbaan bezig ga houden.

Het ontbreekt mij aan duidelijke plannen over wanneer ik mij met mijn loopbaan bezig ga houden.

Ik heb alleen nog maar vage ideeën over hoe ik mij met mijn loopbaan bezig ga houden.

Antwoordmogelijkheden:

- Helemaal onjuist
- Onjuist
- Juist noch onjuist
- Juist
- Helemaal juist

De vijf stellingen die nu volgen zullen ook gaan over uw hoe u omgaat met uw loopbaan. Klik de antwoordmogelijkheid aan die volgens u het meest van toepassing is.

Ik denk na over hoe ik me wil ontwikkelen in mijn loopbaan.

Ik ben actief bezig om mijn loopbaan vorm te geven.

Ik maak plannen voor hoe ik wil dat mijn werk er in de toekomst uit zal zien.

Ik ben actief bezig met het stellen van doelen voor mijn werk in de toekomst.

Ik zoek naar mogelijkheden om mijn loopbaan positief te beïnvloeden.

Antwoordmogelijkheden:

- Helemaal mee oneens
- Mee oneens
- Neutraal
- Mee eens
- Helemaal mee eens

De volgende vier stellingen gaan over uw toewijding aan uw loopbaanontwikkeling.

In de vragen wordt gesproken over doelen. Met deze doelen wordt bedoeld: het bezig zijn met uw loopbaanontwikkeling.

Het is moeilijk om dit doel serieus te nemen.

Het is onrealistisch voor mij om te verwachten dat ik dit doel bereik.

Het is zeer waarschijnlijk dat dit doel herzien moet worden, afhankelijk van hoe de dingen verlopen.

Eerlijk gezegd kan het me niet schelen of ik dit doel bereik of niet.

Antwoordmogelijkheden:

- Helemaal mee oneens
- Mee oneens
- Neutraal
- Mee eens
- Helemaal mee eens

De volgende zes stellingen gaan over hoe u om gaat met uw loopbaanontwikkeling. De antwoordmogelijkheden lopen van 1 (helemaal niet waar) tot 6 (helemaal waar).

Ik kan kalm blijven wanneer ik geconfronteerd word met moeilijkheden in mijn loopbaanontwikkeling, omdat ik kan terugvallen op mijn vaardigheden.

Wanneer ik geconfronteerd word met een probleem in mijn loopbaanontwikkeling, dan vind

ik meestal verschillende oplossingen.

Wat er ook gebeurt in mijn loopbaanontwikkeling, ik kan het gewoonlijk wel aan.

De ervaringen die ik in het verleden in mijn loopbaanontwikkeling heb opgedaan, hebben me goed voorbereid op mijn loopbaanontwikkeling in de toekomst.

Ik haal de doelstellingen die ik aan mezelf stel in mijn loopbaanontwikkeling.

Ik ben voldoende gewapend om de eisen van mijn loopbaanontwikkeling het hoofd te bieden.

Antwoordmogelijkheden:

- 1 Helemaal niet waar
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 Helemaal waar

Er volgen nu enkele vragen over hoe u tegen uw werk/studie aankijkt. Ik vraag u om voor elke uitspraak aan te geven in hoeverre deze op u van toepassing is.

In (relatie tot) mijn werk/studie...

ben ik er op gericht negatieve gebeurtenissen te voorkomen.

ben ik bang dat ik niet voldoe aan mijn verplichtingen.

stel ik mij voor hoe ik mijn wensen en doelen het beste kan bereiken.

denk ik na over hoe ik in de toekomst niet wil worden.

denk ik na over hoe ik in de toekomst wel graag wil worden.

richt ik mij op de successen die ik wil behalen.

maak ik mij zorgen dat ik mijn doelen niet zal behalen.

denk ik na over hoe ik successen kan behalen.

stel ik mijzelf negatieve dingen voor die kunnen gebeuren.

In (relatie tot) mijn werk/studie...

denk ik er over na hoe ik falen kan voorkomen.

richt ik mij sterker op het voorkomen van problemen dan het behalen van doelen.

is het bereiken van mijn doelen het allerbelangrijkste voor mij.

is het voorkomen dat ik word gezien als mislukking het allerbelangrijkste voor mij.

probeer ik mijn ideaalbeeld te verwezenlijken.

streef ik er naar om te voldoen aan mijn verplichtingen.

ben ik er op gericht gunstige resultaten te behalen.

stel ik me positieve dingen voor waarvan ik hoop dat ze ook zullen gebeuren.

ben ik sterker gericht op het bereiken van successen dan het voorkomen van falen.

Antwoordmogelijkheden:

- Helemaal niet
- Nauwelijks
- Enigszins
- Grotendeels
- Helemaal

(Alleen zichtbaar wanneer men eerder ingevuld heeft een baan van minimaal 12 uur per week te hebben.)

De volgende stellingen gaan over uw werkzekerheid. U kunt een antwoord geven van 1 tot en met 7, waarbij 1 = helemaal niet mee eens, en 7 = helemaal mee eens.

Mijn baan zal er zijn, zo lang als ik wil.

Ik ben er van overtuigd dat ik zo lang voor deze organisatie zal kunnen blijven werken, als ik wil.

Mijn baan is niet zeker.

Ik zal mijn huidige baan zo lang kunnen behouden als ik wil.

Antwoordmogelijkheden:

- 1 Helemaal niet mee eens
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 Helemaal mee eens

Dit is het einde van het onderzoek. Hartelijk bedankt voor uw deelname.

Mocht u graag informatie willen ontvangen over de onderzoeksresultaten, dan kunt hieronder uw e-mailadres invullen. Eventuele opmerkingen over het onderzoek mag u ook in het veld hieronder opschrijven.

LET OP: druk op >> om er voor te zorgen dat de antwoorden op de vragenlijst opgeslagen worden. Het onderzoek zal zich dan sluiten.

Vriendelijke groeten,

Marly van Beek

Wilt u kans maken op het boek '365 dagen succesvol' van David de Kock en Arjan Vergeer?

Vul dan hieronder uw e-mailadres in.

- Ja, mijn e-mailadres is: _____
- Nee

Bijlage B Demografische kenmerken onderzoeksgroep

Kenmerk	Categorie	Percentage deelnemers
Geslacht	Man	33.69%
	Vrouw	66.31%
Leeftijd	15-25 jaar	48.75%
	26-35 jaar	24.65%
	36-45 jaar	8.59%
	46-55 jaar	13.02%
	56-65 jaar	4.99%
Hoogste opleiding	Lagere school	0.27%
	MAVO/LBO/VMBO	6.20%
	HAVO/MBO	15.90%
	VWO	4.31%
	HBO/Universiteit	73.32%
Student	Ja	33.96%
	Nee	66.04%
Betaalde baan	Ja	74.39%
	Nee	25.61%
Sector	Industrie	6.16%
	Bouw	0.37%
	Handel	6.16%
	Horeca	2.90%
	Vervoer	0.37%
	Financiële instelling	5.43%
	Zakelijke dienstverlening	19.20%
	Communicatie	3.26%
	Overheid	4.71%
	Onderwijs	9.78%
	Gezondheidszorg en welzijnswerk	20.29%
	Cultuur en vrijetijd	1.45%
	Agrarische sector	2.17%

	Overig	17.75%
Werkzaam bij huidige werkgever	0-5 jaar	62.83%
	6-15 jaar	24.54%
	16-25 jaar	6.69%
	26-35 jaar	4.83%
	36-45 jaar	1.12%
Werkzaam in huidige functie	0-5 jaar	69.00%
	6-15 jaar	23.25%
	16-25 jaar	4.80%
	26-35 jaar	2.58%
	36-45 jaar	0.37%
Contractvorm	Bepaalde tijd	56.16%
	Onbepaalde tijd	32.25%
	Overig	11.59%
Formele arbeidsuren	0-8	10.42%
	9-16	8.88%
	17-24	16.22%
	25-32	19.69%
	33-40	44.79%
Informele arbeidsuren	0-8	0%
	9-16	14.98%
	17-24	22.22%
	25-32	28.02%
	33-40	34.78%

N Student = 371

Bijlage C Scores op variabelen voor subgroepen

		<i>M</i>	<i>SD</i>	Range
Intentie tot loopbaangericht gedrag	Student	3.48	0.85	1-5
	Geen student	3.02	0.89	
	Vast contract	2.87	0.87	
	Tijdelijk contract	3.44	0.84	
	Overig contract	3.53	0.77	
Loopbaangericht gedrag	Student	3.78	0.59	1-5
	Geen student	3.55	0.77	
	Vast contract	3.49	0.80	
	Tijdelijk contract	3.74	0.63	
	Overig contract	3.80	0.56	
Implementatie-intentie	Student	3.14	0.80	1-5
	Geen student	2.99	0.88	
	Vast contract	2.96	0.91	
	Tijdelijk contract	3.13	0.77	
	Overig contract	3.06	0.88	
Sociaal voorgeschreven perfectionisme	Student	3.21	0.82	1-7
	Geen student	3.00	0.81	
	Vast contract	3.01	0.84	
	Tijdelijk contract	3.31	0.83	
	Overig contract	2.78	0.62	
Zelf-georiënteerd perfectionisme	Student	4.78	1.02	1-7
	Geen student	4.79	1.02	
	Vast contract	4.62	1.02	
	Tijdelijk contract	4.97	1.04	
	Overig contract	4.86	0.98	

N Student = 126; N Geen Student = 245; N Vast contract = 155; N Tijdelijk contract = 89; N Overig contract = 32