



# M

## asterthesis

### **De relatie tussen algemene en domeinspecifieke self-efficacy en de intentie om te leren van medewerkers in een organisatie**

**Masterthesis**

**Master Onderwijskundig Ontwerp en Advisering**

***Universiteit Utrecht***

**Irma den Hollander, 3513580**

**Eerste beoordelaar: dr. Harmen Schaap**

**Tweede beoordelaar: drs. Brenda Zandsteeg**

**Datum: 31 januari 2014**

# De relatie tussen algemene en domeinspecifieke self-efficacy en de intentie om te leren van medewerkers in een organisatie

## 1. Samenvatting

Self-efficacy speelt een grote rol in het leerproces van medewerkers. Veel organisaties bieden leeractiviteiten aan, bijvoorbeeld in de vorm van cursussen en trainingen. Uit literatuur blijkt dat self-efficacy een positieve invloed heeft op de intentie van medewerkers om te leren (Maurer, Weiss & Barbeite, 2003; Renkema, Schaap & Van Dellen, 2009). Het verband tussen self-efficacy en leerintentie wordt in deze studie opnieuw onderzocht. Er wordt nu onderzoek gedaan aan de hand van zowel algemene self-efficacy als domeinspecifieke self-efficacy (werkgerelateerde self-efficacy, self-efficacy voor formeel en informeel leren en self-efficacy voor ontwikkelen). De onderzoeksvraag hierbij luidt: *Hoe hangen algemene self-efficacy, werkgerelateerde self-efficacy en self-efficacy voor leren en ontwikkelen met elkaar samen en in hoeverre beïnvloeden ze de intentie om te leren van medewerkers in een organisatie?* De onderzoeksvraag is beantwoord met een kwantitatief onderzoek in de vorm van vragenlijsten ( $N = 82$ ) die zijn afgenomen bij hoogopgeleide professionals van een accountantskantoor. De resultaten laten zien dat er sprake is van een leerklimaat in de organisatie: medewerkers hebben de intentie om te leren. Huidig onderzoek bevestigt het positieve verband tussen self-efficacy en leerintentie. Hiervoor geldt dat leerintentie beter te voorspellen is door domeinspecifieke self-efficacy dan door algemene self-efficacy. Een aanbeveling is dat organisaties specifieke interventies moeten ontwikkelen, gericht op de domeinspecifieke self-efficacy die verhoogd moet worden.

Kernwoorden: leerintentie, algemene self-efficacy, domeinspecifieke self-efficacy, lerende organisatie

## **2. Inleiding**

### **2.1 Probleemstelling**

De huidige maatschappij is voortdurend in beweging en vraagt aanpassing van organisaties en de mensen in deze organisaties. Het is een van de grootste uitdagingen van een organisatie om ervoor te zorgen dat er constante ontwikkeling plaatsvindt om zo om te gaan met de snelle veranderingen van de externe omgeving (Daft, Murphy & Willmott, 2010). Senge (1990) stelt dat het noodzakelijk is om continu te leren binnen een organisatie, wil deze succesvol zijn.

De cognitieve theorie van Bandura (1971) stelt dat leren een proces is dat wordt beïnvloed door interne en externe factoren, die met elkaar in interactie zijn. Een belangrijke interne factor is self-efficacy (Schunk, 2004; Woolfolk, Hughes & Walkup, 2008). Self-efficacy wordt door Bandura (1997, p. 3) omschreven als “het geloven in eigen capaciteit om een specifieke taak in een gegeven context succesvol uit te voeren”. Self-efficacy is in vele opzichten een belangrijke factor voor een organisatie. Zo tonen medewerkers met een hoge self-efficacy meer initiatief in hun eigen ontwikkeling en werken ze actief mee aan het bedenken van ideeën die werkprocessen kunnen verbeteren (Speier & Frese, 1997). Verder is er een positief verband tussen self-efficacy en tevredenheid over het beroep (Judge & Bono, 2001; Abele & Spurk, 2009; Judge, Locke, Durham & Kluger, 1998). Self-efficacy heeft een positieve invloed op werkprestatie (Stajkovic & Luthans, 1998; Judge & Bono, 2001; Gist & Mitchell, 1992). Tevens heeft self-efficacy een positieve invloed op carrièresucces in termen van salaris en status (Abele & Spurk, 2009).

Ook is self-efficacy een essentiële factor in een leerproces. Mensen met een hogere mate van self-efficacy beschouwen een (leer)taak eerder als een uitdaging dan als een dreiging, houden de taak langer vol, zijn meer gemotiveerd, leveren meer inspanning en presteren beter (Bandura, 1977, 1997, 1982; Gibson, 2004; Gist, 1987; Stajkovic & Luthans, 1998).

Medewerkers leren in organisaties door middel van het ondernemen van leeractiviteiten, zoals het volgen van trainingen en het geven van feedback. Uit verschillende studies blijkt dat self-efficacy een positieve invloed heeft op de intentie van medewerkers om deel te nemen aan leeractiviteiten en de daadwerkelijke participatie daaraan (Maurer, 2001; Maurer, Weiss & Barbeite, 2003; Renkema,

Schaap & Van Dellen, 2009; Maurer & Tarulli, 1994). Bandura (1982) stelt dat mensen met een lage mate van self-efficacy een activiteit eerder zullen opgeven en nieuwe taken zullen vermijden. Lage self-efficacy kan dus negatieve gevolgen hebben voor de intentie van medewerkers om nieuwe dingen te leren.

Het doel van deze studie is om het verband tussen self-efficacy en de intentie om te leren van hoogopgeleide medewerkers te onderzoeken. Als blijkt dat self-efficacy de leerintentie positief beïnvloedt, kunnen organisaties interventies gaan ontwikkelen voor het verhogen van self-efficacy van medewerkers. Er is eerder onderzoek gedaan naar het verband tussen self-efficacy en de intentie om te leren. Vaak worden er tegen verwachting in zwakke verbanden gevonden. Dit komt wellicht doordat self-efficacy niet specifiek genoeg gemeten wordt (Renkema, Schaap & Van Dellen, 2009). Bandura benadrukt dat self-efficacy domeinspecifiek is en het dus ook specifiek moet worden gemeten (Bandura, 1997). Dit onderzoek probeert door middel van meten van zowel algemene als domeinspecifieke self-efficacy een unieke aanvulling te zijn op de reeds bestaande kennisbasis over self-efficacy en leerintentie.

## **2.2 Theoretisch kader**

### **2.2.1 Leeractiviteiten**

Medewerkers ondernemen leeractiviteiten in een organisatie om te leren en zichzelf te ontwikkelen. In een organisatie kan er op twee manieren worden geleerd (Arets, 2009). Allereerst zijn er de formele en georganiseerde leeractiviteiten, zoals trainingen en cursussen. Ten tweede wordt er in een organisatie informeel geleerd. Deze vorm van leren is vaak niet georganiseerd, gaat continu door en vindt veelal plaats op de werkvloer. Enkele voorbeelden van informeel leren zijn het vragen om feedback en het informeel delen van kennis met collega's. Door middel van deze activiteiten leren werknemers en ontwikkelen ze zichzelf tot (meer) competente medewerkers. Formele leeractiviteiten zijn vaak gemakkelijk te onderscheiden in een organisatie, bij informele leeractiviteiten is dit moeilijker.

### **2.2.2 Attitude en intentie**

Volgens de sociale cognitieve carrière theorie zullen mensen eerder aan bepaalde beroepsactiviteiten beginnen, als ze denken dat ze deze succesvol kunnen uitvoeren (Diegelman & Subich, 2001; Lent, Brown & Hacket, 1994). Een hoge mate van self-efficacy zorgt voor hogere uitkomstverwachtingen bij medewerkers. Dit heeft een hogere intentie om aan leeractiviteiten deel te nemen tot gevolg.

Leerintentie is de bereidwilligheid, gereedheid of het plan van medewerkers om door middel van een specifiek educatietraject of een training wat te doen aan de ervaren discrepantie tussen hun huidige werkgerelateerde kennis, vaardigheden en attitudes en die verwacht of wenselijk zijn (Kyndt, Govaerts, Docy & Baert, 2011). Uit onderzoek is gebleken dat self-efficacy invloed heeft op de intentie van medewerkers om leeractiviteiten te ondernemen (Kyndt et al., 2011; Maurer, 2001; Maurer, Weiss & Barbeite, 2003; Renkema, Schaap & Van Dellen, 2009; Maurer & Tarulli, 1994). Maurer, Weiss en Barbeite hebben onderzoek gedaan naar algemene self-efficacy en naar relatieve en absolute self-efficacy voor leren en ontwikkelen. Zowel relatieve als absolute self-efficacy hebben een indirecte positieve invloed op intentie om te participeren in (zowel formele als informele) leeractiviteiten, gemedieerd door attitude ten opzichte van deze leeractiviteiten.

Eerder onderzoek wijst uit dat attitude ten opzichte van leeractiviteiten de leerintentie goed kan voorspellen (Noe & Wilk, 1993; Renkema, Schaap & Van Dellen, 2009). Deze attitude wordt hierbij gedefinieerd als een positief gevoel over en grote interesse in eigen ontwikkeling (Maurer, Weiss & Berbeite, 2003). Zoals eerder genoemd blijkt dat attitude ten opzichte van leeractiviteiten medieert tussen self-efficacy en leerintentie. Daarom wordt attitude als variabele meegenomen in deze studie.

### **2.2.3 Self-efficacy: concept en meetmethode**

Het concept self-efficacy kan op drie manieren beschreven worden (Bandura, 1997; Schyns & Von Collani, 2002). Er is onderscheid tussen algemene self-efficacy, domeinspecifieke en taakspecifieke self-efficacy.

### ***2.2.3.1 Algemene self-efficacy***

Er wordt veel onderzoek gedaan aan de hand van het concept algemene self-efficacy. Algemene self-efficacy wordt gedefinieerd als de perceptie van een individu van eigen prestatievermogen in verscheidene situaties (Stajkovic & Luthans, 1998). Het gaat hierbij om een algemeen geloof in eigen kunnen dat zich richt op verschillende contexten en taken. De grootste voorspeller van deze algemene self-efficacy is eerdere ervaring met succes en falen in verschillende situaties (Sherer & Adams, 1983; Woodruff & Cashman, 1993). Deze eerdere ervaring zorgt voor een cumulatief proces van opbouw van algemene self-efficacy. Algemene self-efficacy is daarmee een relatief stabiele eigenschap die invloed uitoefent in diverse contexten en situaties. Chen, Gully en Eden (2001) stellen dat algemene self-efficacy domein- en taakspecifieke self-efficacy beïnvloedt: als de algemene self-efficacy van een individu hoog is, zal de domein- en taakspecifieke self-efficacy ook hoog zijn.

### ***2.2.3.2 Domein- en taakspecifieke self-efficacy***

Self-efficacy kan ook op een domein- en taakspecifieke manier gedefinieerd en gemeten worden (Bandura, 1997). Self-efficacy richt zich op een specifieke activiteit en context en het is belangrijk dit onderscheid te maken (Bandura, 1997; Schyns & Von Collani, 2002; Betz & Hackett, 2006). In het huidige onderzoek staat self-efficacy in de context van een organisatie centraal. Dit is een domeinspecifieke vorm van self-efficacy die in de literatuur wordt aangeduid als werkgerelateerde self-efficacy (Rigotti, Schyns & Mohr, 2008). Hiermee wordt het geloven in eigen capaciteiten om een specifieke taak in de context van organisatie en beroep succesvol uit te voeren bedoeld. Werkgerelateerde self-efficacy heeft een positieve correlatie met algemene self-efficacy en is een valide construct gebleken (Schyns & Von Collani, 2002).

Ook self-efficacy voor leren en ontwikkelen is een domeinspecifieke vorm van self-efficacy. Self-efficacy voor leren en ontwikkelen is het vertrouwen dat iemand heeft in eigen capaciteit om nieuwe dingen te leren of vaardigheden te ontwikkelen (Maurer, 2001). Aan deze definitie is te zien dat deze domeinspecifieke vorm van self-efficacy kan worden opgedeeld in self-efficacy voor leren (meer gericht op kennis) en self-efficacy voor ontwikkelen (meer gericht op vaardigheden). In deze

studie zal dit onderscheid ook worden gemaakt. Self-efficacy voor leren gaat vooral over het vertrouwen dat een medewerker heeft in eigen algemeen leervermogen. Self-efficacy voor ontwikkelen legt meer de nadruk op het ontwikkelen van vaardigheden en het ontwikkelen van de persoon als bekwame professional in het kader van de verdere loopbaan. Self-efficacy voor leren en ontwikkelen speelt een belangrijke rol in het leren in organisaties. Het heeft bijvoorbeeld een positieve invloed op de intentie om deel te nemen aan ontwikkelactiviteiten (Noe & Wilk, 1993; Maurer, 2001; Maurer, Weiss & Barbeite, 2003; Renkema, Schaap & Van Dellen, 2009). Dit verband zal in deze studie verder worden onderzocht.

In huidig onderzoek zal alleen worden ingegaan op domeinspecifieke self-efficacy (hierna ook specifieke self-efficacy genoemd). Taakspecifieke self-efficacy is voor deze studie te specifiek; dit kan bijvoorbeeld gaan om de mate van self-efficacy voor het oplossen van een bepaald wiskunde probleem (Schyns en Von Collani, 2002).

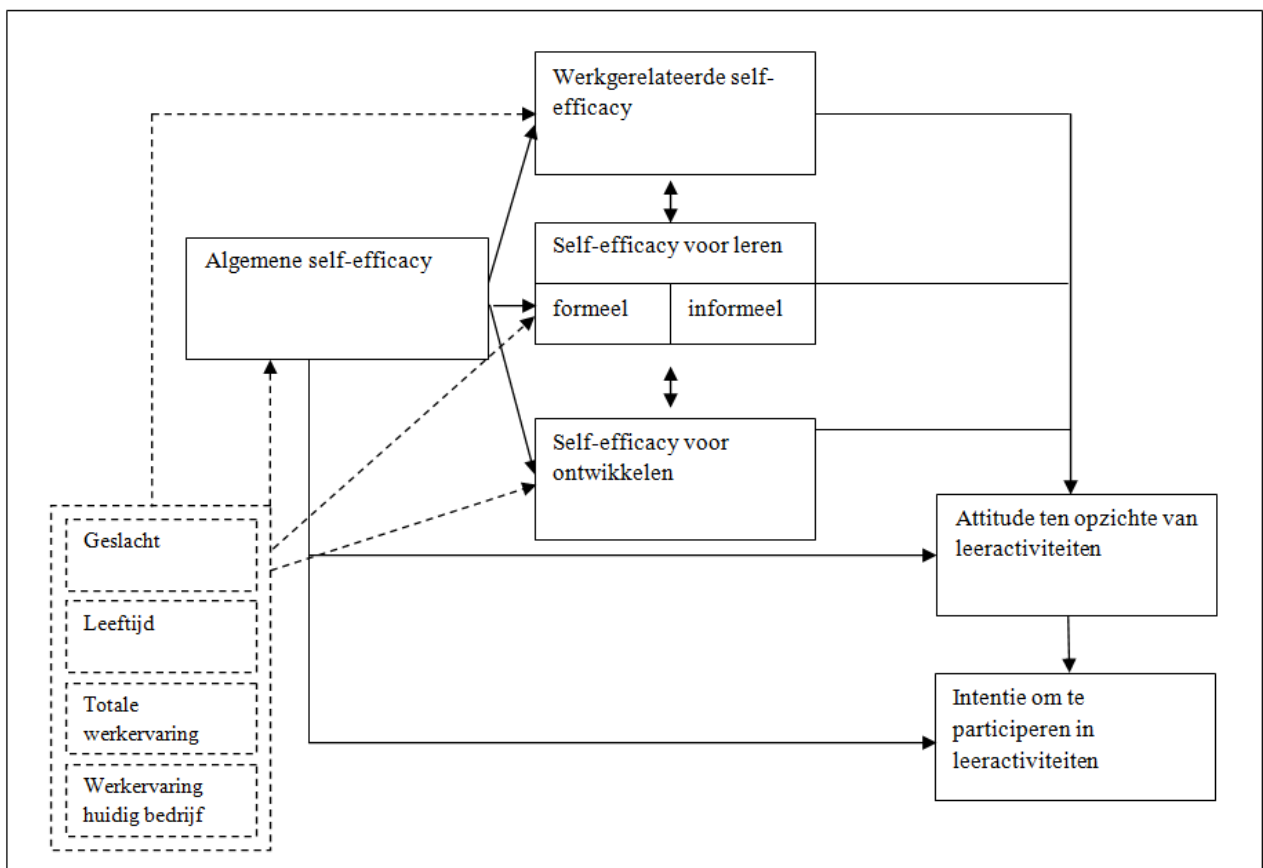
### *2.2.3.3 Meten van self-efficacy*

Volgens Stajkovic en Luthans (1998) zijn algemene en specifieke self-efficacy twee verschillende constructen, wat tot gevolg heeft dat dit met verschillende instrumenten moet worden gemeten. Ook Rigotti, Schyns en Mohr (2008) benadrukken dat het belangrijk is dat er specificiteit matching aanwezig is. De taak, waarvoor self-efficacy wordt gemeten, moet worden gespecificeerd en er moet een instrument worden gebruikt dat deze specifieke vorm van self-efficacy meet. Het is mogelijk dat er verschillende resultaten worden gevonden wanneer er wordt gemeten met zowel algemene als domein- of taakspecifieke self-efficacy (Chen, Gully & Eden, 2001). In deze studie wordt geprobeerd het verband tussen self-efficacy en de leerintentie van medewerkers van een organisatie te heronderzoeken. Self-efficacy wordt hierbij zowel algemeen als specifiek gemeten. Op deze manier wordt geprobeerd meer inzicht te krijgen in de leerintentie van medewerkers en de invloed die self-efficacy daarop uitoefent.

### 2.3 Onderzoeksvraag en hypothesen

Met het huidige onderzoek zal worden getracht inzicht te krijgen in de relatie tussen self-efficacy en de attitude van medewerkers ten opzichte van leeractiviteiten en de intentie om te participeren in leeractiviteiten in organisaties. Dit wordt gedaan middels het zowel algemeen als specifiek meten van self-efficacy. Zie ook figuur 1. De verbanden die zijn beschreven in het theoretisch kader zullen worden getoetst aan de hand van de volgende hoofdvraag:

*Hoe hangen algemene self-efficacy, werkgerelateerde self-efficacy en self-efficacy voor leren en ontwikkelen met elkaar samen en in hoeverre beïnvloeden ze de intentie om te leren van medewerkers in een organisatie?*



Figuur 1. Schematische weergave van het onderzoek met de te onderzoeken verbanden



In het model zijn er verschillende vormen van self-efficacy te onderscheiden. Allereerst is er algemene self-efficacy. Ten tweede zijn er vier soorten domeinspecifieke self-efficacy: werkgerelateerde self-efficacy, self-efficacy voor formeel en informeel leren en self-efficacy voor ontwikkelen. Deze zullen in het vervolg van dit artikel regelmatig worden aangeduid als (domein)specifieke vormen van self-efficacy.

Om de hoofdvraag te beantwoorden zullen alle aangegeven verbanden in bovenstaand model worden onderzocht (figuur 1). Dit wordt gedaan aan de hand van de volgende hypotheses, die voortkomen uit het theoretisch kader.

1. Algemene self-efficacy heeft een positieve relatie met werkgerelateerde self-efficacy, self-efficacy voor leren en self-efficacy voor ontwikkelen
2. Werkgerelateerde self-efficacy, self-efficacy voor leren en self-efficacy voor ontwikkelen correleren positief met elkaar.
3. Algemene self-efficacy, werkgerelateerde self-efficacy, self-efficacy voor leren en self-efficacy voor ontwikkelen hebben een indirect positieve relatie met intentie om te participeren in leeractiviteiten, gemedieerd door attitude ten opzichte van leeractiviteiten.
4. Algemene self-efficacy, werkgerelateerde self-efficacy, self-efficacy voor leren en self-efficacy voor ontwikkelen hebben een directe positieve relatie met intentie om te participeren in leeractiviteiten.
5. Voor hypotheses drie en vier geldt dat de relatie tussen algemene self-efficacy en intentie om te participeren in leeractiviteiten zwakker is dan de relatie tussen werkgerelateerde self-efficacy, self-efficacy voor leren en self-efficacy voor ontwikkelen en intentie om te participeren in leeractiviteiten.

Voor de volledigheid van de studie zullen enkele persoonskenmerken worden gemeten, namelijk geslacht, leeftijd, totaal aantal jaren werkervaring en aantal jaren werkervaring bij het huidige bedrijf. Uit onderzoek van bijvoorbeeld Maurer, Weiss en Barbeite (2003) is gebleken dat deze factoren

invloed kunnen uitoefenen op self-efficacy. Omdat deze variabelen niet de kern van het onderzoek vormen, zijn deze in figuur 1 aangegeven met een stippellijn.

### **3. Methode**

Er is in deze studie gekozen voor een kwantitatief onderzoek, omdat zo op een snelle en betrouwbare manier veel data kan worden verzameld. Ook kan met een kwantitatief design beter onderscheid worden gemaakt tussen algemene en domeinspecifieke self-efficacy.

#### **3.1 Instrumenten**

##### **3.1.1 Ontwikkeling vragenlijst**

Uit het hypothetische model komen zeven variabelen naar voren. Allereerst de onafhankelijke variabelen algemene self-efficacy, werkgerelateerde self-efficacy, self-efficacy voor formeel en informeel leren en self-efficacy voor ontwikkelen. Ten tweede de afhankelijke variabelen attitude ten opzichte van leeractiviteiten en intentie om deel te nemen aan leeractiviteiten. De vragenlijst bestaat uit vijftig items met een meerpuntsschaal. Volgens Verhoeven (2011) kan een meerpuntsschaal zowel een even als oneven aantal antwoordmogelijkheden bevatten. Er is gekozen voor een 5-punts Likertschaal, omdat dit het meest overzichtelijk is voor de respondenten (1=geheel eens, 2=eens, 3=neutraal, 4=oneens, 5=geheel oneens). De oorspronkelijke vragenlijst is te vinden in bijlage 1. De betrouwbaarheid van de schalen is berekend met een Cronbach's alfa. De volgende richtlijnen zijn aangehouden in dit onderzoek:  $\leq .60$  is onbetrouwbaar;  $.61$  tot en met  $.80$  is redelijk betrouwbaar;  $>.80$  is betrouwbaar.

##### ***3.1.1.1 Algemene self-efficacy***

Voor het meten van algemene self-efficacy is er gebruik gemaakt van de New General Self-Efficacy Scale van Chen, Gully en Eden (2001) met acht items. Dit instrument is valide gebleken en is betrouwbaar met een Cronbach's alfa van  $.87$ . Er is een positieve correlatie met domein- en

taakspecifieke vormen van self-efficacy. Een voorbeelditem: “Ook wanneer dingen moeilijk zijn, kan ik goed presteren”.

### ***3.1.1.2 Werkgerelateerde self-efficacy***

Om werkgerelateerde self-efficacy te toetsen, is de uit negentien items bestaande Occupational Self-Efficacy Scale van Schyns en Von Collani (2002) met een Cronbach's alfa van .92 gebruikt. Deze vragenlijst is in meerdere landen betrouwbaar gebleken en is ook valide (Schyns & Von Collani, 2002; Rigotti, Schyns & Mohr, 2008). Een voorbeelditem: “Ik voel me voorbereid om aan de meeste eisen in mijn beroep te voldoen”.

### ***3.1.1.3 Self-efficacy voor formeel en informeel leren en ontwikkelen***

In de literatuur zijn weinig vragenlijsten te vinden die self-efficacy voor formeel en informeel leren en self-efficacy voor ontwikkelen op een specifieke manier meten. Door het creëren van nieuwe items, is het mogelijk om domeinspecifieke self-efficacy voor leren en ontwikkelen in een organisatie meer gericht te meten. Daarom zijn er voor deze variabelen items ontworpen op basis van literatuur en met behulp van de richtlijn van Bandura (2006) voor het ontwerpen van self-efficacy schalen. Een voorbeeld van een dergelijke richtlijn is dat een item bij voorkeur moet worden geformuleerd in termen van kunnen (bekwaamheid) dan van zullen (intentie). Uit aanvullende literatuur zijn belangrijke onderwerpen met betrekking tot leren en ontwikkelen voortgekomen. Vervolgens zijn deze begrippen op de manier van Boeije (2005) geoperationaliseerd in dimensies, bijvoorbeeld doel en activiteiten. Deze zijn geoperationaliseerd in indicatoren, waaruit de items voor de vragenlijsten zijn ontstaan.

De items voor self-efficacy voor formeel en informeel leren zijn geïnspireerd door de onderzoeken van Arets (2009), Eraut (2004), Maurer, Weiss en Barbeite (2003) en Marsick en Watkins (2001). De schaal self-efficacy voor formeel leren heeft vooral betrekking op de mate waarin iemand overtuigd is van het eigen kunnen op het gebied van leren. Het algemeen leervermogen staat centraal. Een voorbeelditem: “Als ik mijn best doe om nieuwe dingen te leren, zal ik daarin slagen”. De schaal self-efficacy voor informeel leren focust voornamelijk op de mate waarin iemand overtuigd

is van zijn of haar capaciteit om informeel te leren op de werkvloer. Een voorbeelditem: “Ik ben ervan overtuigd dat ik in staat ben om van gewone dagelijkse situaties op het werk te leren”.

De items voor de schaal self-efficacy voor ontwikkelen zijn gebaseerd op de vragenlijst voor self-efficacy voor ontwikkelen van Maurer, Mitchell en Barbeite (2002) en Renkema, Schaap en Van Dellen (2009). Een voorbeelditem: “Ik vertrouw erop dat ik genoeg capaciteiten bezit om de vaardigheden die nodig zijn in mijn carrière te blijven ontwikkelen”.

#### ***3.1.1.4 Attitude ten opzichte van leeractiviteiten***

De items over attitude ten opzichte van leeractiviteiten zijn gebaseerd op de vragenlijst over attitude van Renkema, Schaap en Van Dellen (2009). De Cronbach's alfa is .67. Er zijn zelf ontworpen items toegevoegd die rekening houden met het verschil tussen formeel en informeel leren. Een voorbeelditem: “Naast het deelnemen aan georganiseerde leeractiviteiten vind ik het belangrijk om mezelf op andere manieren te blijven ontwikkelen”.

#### ***3.1.1.5 Intentie om deel te nemen aan leeractiviteiten***

De intentie om deel te nemen aan leeractiviteiten is gemeten door items die zijn gebaseerd op de vragenlijst voor intentie voor werkgerelateerde ontwikkeling van Renkema, Schaap en Van Dellen (2009). De Cronbach's alfa hiervan is .75. Er zijn enkele zelf ontworpen items aan de vragenlijsten toegevoegd die specifiek ingaan op de leeractiviteiten van het deelnemende accountantskantoor. Een voorbeelditem: “Ik heb de intentie me te blijven ontwikkelen in mijn huidige beroep”.

### **3.2 Procedure**

Alle items zijn samengevoegd in een online vragenlijst. Ten behoeve van de validiteit is er eerst een pilot onderzoek uitgevoerd ( $N = 3$ ) aan de hand van een hard-op-denkprotocol. Zo kan er worden gecontroleerd of de deelnemers een juiste interpretatie van de vragen hebben (Nikto & Brookhart, 2011). De vragenlijst is naar aanleiding van deze pilot studie aangepast. Vervolgens is deze via een link, per e-mail, verspreid aan de geselecteerde medewerkers ( $N = 136$ ). De vragenlijsten zijn voorzien van ondersteunende informatie over de procedure, anonimiteit, inhoud en de tijdsindicatie.

De medewerkers van de organisatie hebben drie weken de tijd gehad om de vragenlijst in te vullen. De vragenlijst is ingevuld door 82 respondenten. Dit is een respons van 60.3%. De ingevulde vragenlijsten zijn vervolgens geanalyseerd en geïnterpreteerd met behulp van SPSS.

### **3.3 Deelnemers**

De onderzoeksgroep bestaat uit medewerkers uit één organisatie. Dit kan worden omschreven als een *case study* (Robson, 2002). De organisatie is select gekozen omdat er gebruik is gemaakt van het eigen netwerk van de onderzoeker. De organisatie betreft een accountantsbedrijf met zes vestigingen. De organisatie heeft een eigen Academie. Hier worden formele leeractiviteiten, zoals cursussen, aangeboden. Volgens Schermer en Quint (2008) kunnen organisaties ingedeeld worden aan de hand van (onder andere) de kenmerken doelstelling, bron van financiering, grootte, leeftijd, complexiteit, structuur en invloed van direct betrokkenen. Aan de hand van deze indeling kan de betrokken organisatie worden getypeerd als een organisatie met een economische doelstelling en commerciële bron van financiering. De organisatie is middelgroot (meer dan honderd medewerkers) en bestaat meer dan vijftig jaar. Het betreft een complexe organisatie met acht verschillende disciplines, de structuur neigt naar verticaal. Ook kan de organisatie getypeerd worden als open. Verder hebben leidinggevenden directe invloed omdat zij zelf bijdragen aan de werkprocessen op de werkvloer.

De vragenlijsten zijn gestuurd naar alle 136 medewerkers die werkzaam zijn in de acht kerndisciplines van de organisatie, zoals accountancy, belastingadvies en corporate finance. De facilitaire medewerkers, zoals de interieurverzorgers, zijn niet meegenomen. De groep is homogeen op het gebied van leren, omdat elke discipline ongeveer dezelfde mate van niveau, opleiding en bijscholing vereist. Van alle medewerkers die deelnemen aan het onderzoek zijn de (formele) leeractiviteiten die worden aangeboden vergelijkbaar.

De respondentengroep bestaat uit 62 mannen (75.6%) en 19 vrouwen (23.2%). Dit is niet normaal verdeeld, maar is wel een representatieve weergave van de organisatie. De respondenten komen uit zes verschillende leeftijdscategorieën: < 20 (7.3%), 20-30 (46.3%), 31-40 (23.3%), 41-50 (17.1%), 51-60 (3.7%), >65 (1.2%). Van een respondent (1.2%) zijn de persoonskenmerken onbekend.

Van de twee persoonskenmerken met betrekking tot werkervaring van de onderzoeksgroep is een overzicht te zien in tabel 1.

Tabel 1

*Overzicht persoonskenmerken over werkervaring*

Categorie	Totale werkervaring	Werkervaring huidig bedrijf
0-5 jaar	37.8%	51.2%
6-10 jaar	20.7%	25.6%
11-15 jaar	15.9%	11.0%
16-20 jaar	12.2%	8.5%
21-25 jaar	6.1%	1.2%
> 25 jaar	6.1%	1.2%

### 3.4 Modelanalyse

Om de hoofdvraag te beantwoorden is er een modeltoetsing uitgevoerd aan de hand van bijbehorende hypothesen. Eerst is er een factoranalyse gedaan en zijn de schalen voor verdere analyse geselecteerd en herbenoemd. Vervolgens zijn de beschrijvende statistieken nagegaan en is de Cronbach's alfa berekend. Daarna zijn de hypothesen uit het model getoetst. Het model gaat voornamelijk over relaties tussen variabelen. Daarom is er een Pearson productmomentcorrelatie uitgerekend. Er is nagegaan of er verbanden bestaan tussen algemene self-efficacy, werkgerelateerde self-efficacy, self-efficacy voor ontwikkelen, self-efficacy voor formeel leren en self-efficacy voor informeel leren. Vervolgens is de partiële correlatie tussen de verschillende variabelen nagegaan. Hierdoor wordt duidelijk in hoeverre er sprake is van directe relaties, zonder invloeden van andere variabelen. Tenslotte is er een multiële regressieanalyse uitgevoerd om te kijken in hoeverre de variabelen een voorspellende waarde hebben voor elkaar.

## 4. Resultaten

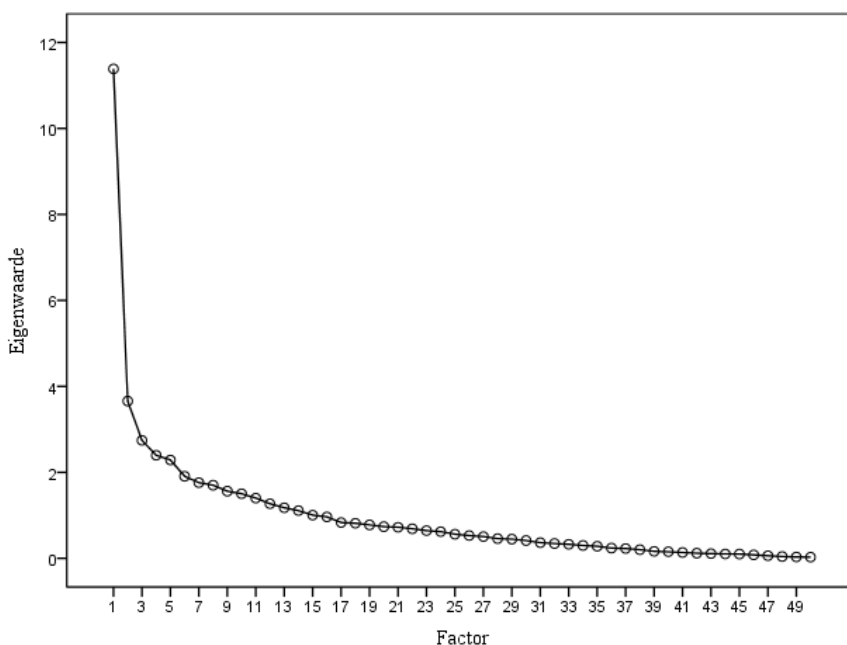
### 4.1 Een nieuw hypothetisch model

Op basis van de theorie wordt verwacht dat er zeven factoren zijn: algemene self-efficacy, werkgerelateerde self-efficacy, self-efficacy voor formeel leren, self-efficacy voor informeel leren, self-efficacy voor ontwikkelen, attitude en intentie. Met een factoranalyse is nagegaan of deze theoretische factoren ook statistisch kunnen worden onderbouwd.

#### 4.1.1 Resultaten factoranalyse

De vijftig items van de vragenlijst zijn meegenomen in een factoranalyse met varimax rotatie. Uit de correlatiematrix blijkt dat meerdere factoren een correlatie hoger dan .3 met elkaar hebben. Een factoranalyse is dus zinvol.

De scree-plot (figuur 2) laat zien dat er volgens het knikcriterium één duidelijke factor te onderscheiden is. Verder zijn er nog twee kleinere onderbrekingen te zien in de lijn van de grafiek, namelijk na vijf en na vijftien factoren. Wanneer er naar de eigenwaarden ( $>1$ ) wordt gekeken, zijn er vijftien factoren te onderscheiden. Deze factoren verklaren samen 73.7% van de totale variantie. In bijlage 2 is een overzicht te zien van alle initiële factorladingen van de vijftien factoren die een eigenwaarde hoger dan 1 hebben. Een omschrijving van de items is opgenomen in bijlage 3.



Figuur 2. Scree-plot

Na nadere studie van de verschillende factoren met bijbehorende items is geconcludeerd dat de zeven oorspronkelijke variabelen statistisch niet te onderscheiden zijn in de factoranalyse. De variabelen voor verdere analyse moeten daarom op basis van de factoranalyse worden gewijzigd.

#### **4.1.2 Keuze voor definitieve variabelen**

De keuze voor de factoren die zullen worden meegenomen in het verdere onderzoek, is gebaseerd op de initiële eigenwaarde, de scree-plot, het percentage verklaarde variantie en de inhoudelijke interpretatie van de factoren.

De initiële eigenwaarde, de scree-plot en het percentage verklaarde variantie pleiten voor een onderzoek met vijftien factoren. Vervolgens is gekeken naar de kwaliteit van de afzonderlijke factoren. Een variabele die uit twee items (factor 10 tot en met 15) bestaat, heeft een grote kans op onbetrouwbaarheid en bias. In factor 7 en 9 zijn onbetrouwbare omgepoolde items opgenomen. Factor 8 is gebaseerd op een item die al voorkomt in een eerdere factor. De factoren 7 tot en met 15 worden daarom niet meegenomen in verder onderzoek.

Om een keuze te maken voor de definitieve variabelen, zijn de zes overgebleven factoren inhoudelijk geïnterpreteerd. Op basis van inhoudelijke betekenis blijkt dat deze zes factoren relevant genoeg zijn om als onderscheiden variabelen mee te nemen in verdere analyse. Voor de eerste en meest verklarende factor is er een aanvullende factoranalyse uitgevoerd. Deze factor heeft veel items en lijkt uit twee variabelen te bestaan (attitude en intentie). Uit deze aanvullende factoranalyse blijkt dat er twee factoren met een eigenwaarde groter dan 1 aan de basis van dit construct liggen. Het onderscheid in attitude en intentie is niet terug te vinden. Dit onderscheid wordt niet meer gemaakt in het vervolg van huidige studie. Na een inhoudelijke analyse is de factor opgedeeld in twee onderscheiden variabelen: intentie voor werkgerelateerd leren en intentie voor carrièregerelateerd leren. Dit onderscheid wordt vaker in de literatuur gemaakt (Renkema, Schaap & Van Dellen, 2009). Ook komt het vaker voor dat attitude en intentie één schaal vormen (Maurer, 2001).

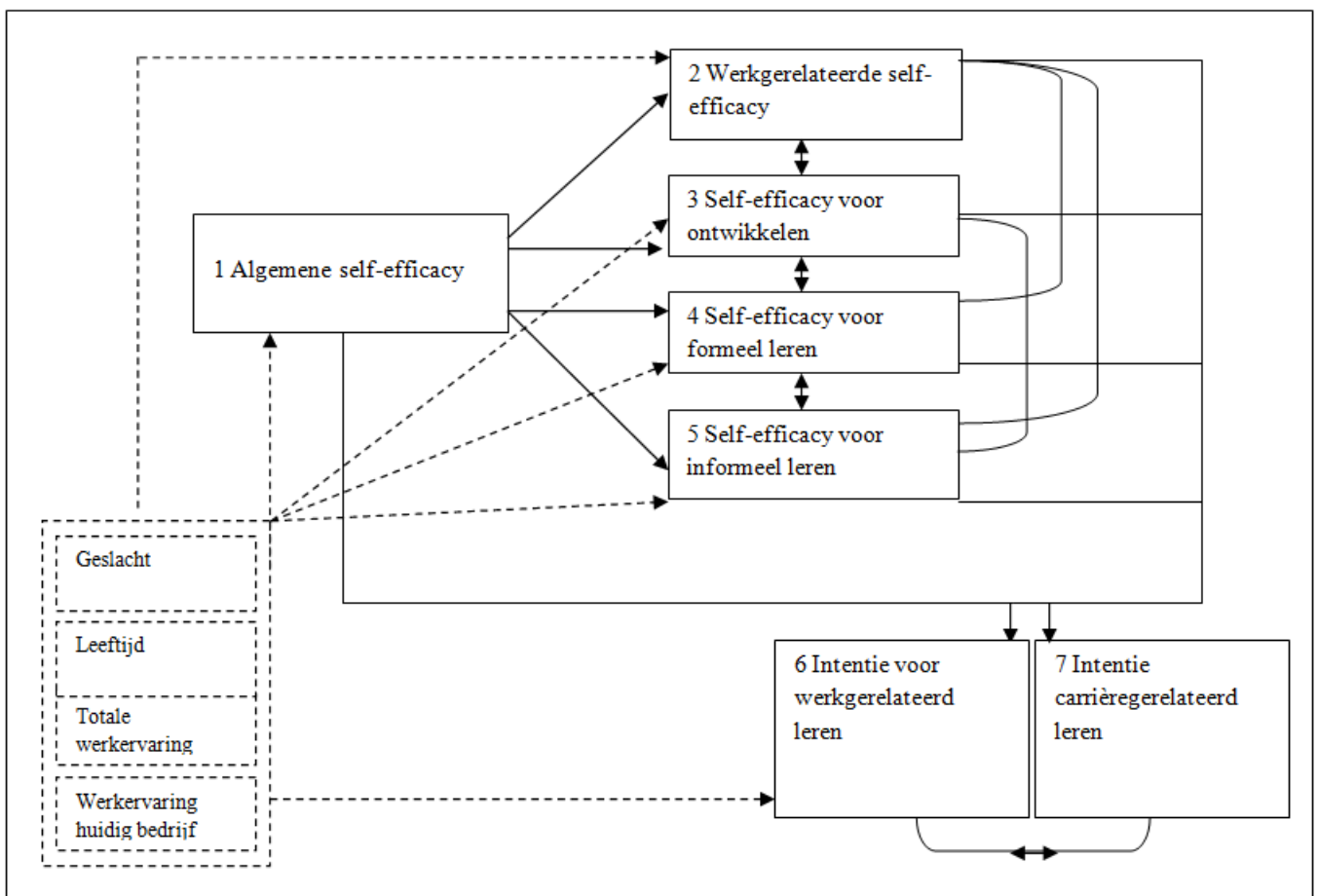
Op basis van inhoudelijke analyse zijn de items voor de zeven nieuwe schalen definitief geselecteerd en zijn de schalen opnieuw samengesteld (zie figuur 3). Deze nieuwe variabelen zijn



gebruikt bij verdere analyses. In bijlage 5 is een tabel opgenomen van de zeven nieuwe variabelen met bijbehorende items.

#### 4.1.3 Nieuw hypothetisch model

Op basis van de nieuwe variabelen is het model met bijbehorende hypothesen aangepast. Zie figuur 3.



*Figuur 3.* Gewijzigde schematische weergave van het onderzoek met de te onderzoeken verbanden

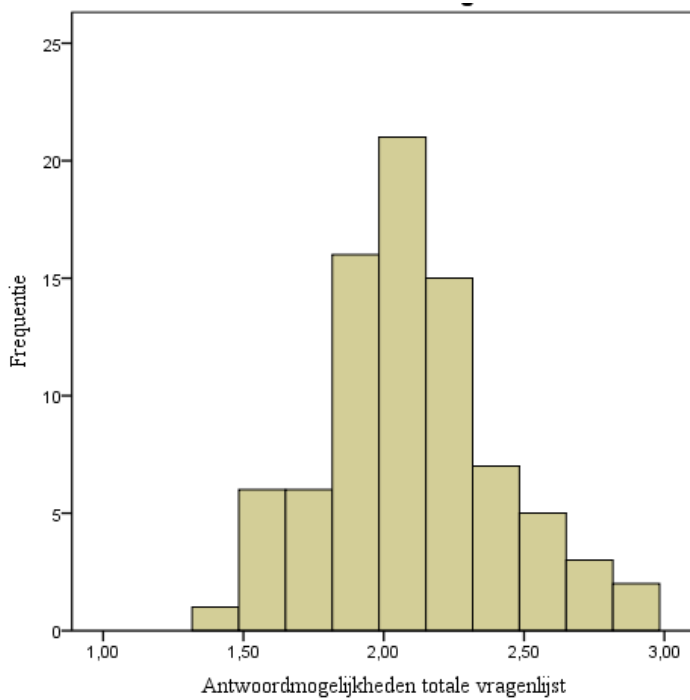
De bijbehorende gewijzigde hypothesen luiden als volgt:

1. Algemene self-efficacy heeft een positieve relatie met werkgerelateerde self-efficacy, self-efficacy voor ontwikkelen, self-efficacy voor formeel leren en self-efficacy voor informeel leren.

2. Werkgerelateerde self-efficacy, self-efficacy voor ontwikkelen, self-efficacy voor formeel leren en self-efficacy voor informeel leren correleren positief met elkaar.
3. Algemene self-efficacy, werkgerelateerde self-efficacy, self-efficacy voor ontwikkelen, self-efficacy voor formeel leren en self-efficacy voor informeel leren hebben een positieve relatie met intentie voor werkgerelateerd leren en intentie voor carrièregerelateerd leren.
4. Voor hypothese drie geldt dat de relatie tussen algemene self-efficacy en intentie voor werkgerelateerd leren en intentie voor carrièregerelateerd leren zwakker is dan de relatie tussen werkgerelateerde self-efficacy, self-efficacy voor ontwikkelen, self-efficacy voor formeel leren en self-efficacy voor informeel leren en intentie voor werkgerelateerd leren en intentie voor carrièregerelateerd leren.
5. De relatie tussen algemene self-efficacy en intentie voor werkgerelateerd leren en intentie voor carrièregerelateerd leren wordt gemedieerd door werkgerelateerde self-efficacy, self-efficacy voor ontwikkelen, self-efficacy voor formeel leren en self-efficacy voor informeel leren.

#### **4.2 Gemiddelde score en betrouwbaarheid**

De gemiddelde score van alle items van de vragenlijst is 2.10 op een schaal van 1 tot 5. Er is vaak voor antwoordmogelijkheid 2 gekozen. Een laag gemiddelde betekent in deze studie een hoge score op alle vormen van self-efficacy en leerintentie. Afgaande op de gemiddelden, hebben medewerkers een hoge mate van algemene en domeinspecifieke self-efficacy en hebben ze veel werkgerelateerde en carrièregerelateerde leerintentie. Figuur 4 geeft de gemiddelde scores weer van de respondenten van de gehele vragenlijst. De resultaten zijn redelijk normaal verdeeld.



Figuur 4. Normaalverdeling van antwoordmogelijkheden totale vragenlijst

De Cronbach's alfa geeft een indruk van de betrouwbaarheid van de vragenlijst. Voor de gehele vragenlijst is deze .78. In tabel 2 is de Cronbach's alfa van de afzonderlijke schalen weergegeven.

Tabel 2

*Beschrijvende statistieken en betrouwbaarheid van de zeven schalen*

Variabele	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>α</i>	Aantal items
1 Algemene self-efficacy ( $X_1$ )	82	2.16	.43	.79	5
2 Werkgerelateerde self-efficacy ( $X_2$ )	82	2.29	.39	.75	4
3 Self-efficacy voor ontwikkelen ( $X_3$ )	82	2.00	.35	.71	4
4 Self-efficacy voor formeel leren ( $X_4$ )	82	2.05	.42	.65	4
5 Self-efficacy voor informeel leren ( $X_5$ )	82	2.17	.54	.64	3
6 Intentie voor werkgerelateerd leren ( $Y_1$ )	82	1.88	.58	.75	3
7 Intentie voor carrièreregelateerd leren ( $Y_2$ )	82	2.11	.52	.84	7

### **4.3 Persoonskenmerken: invloed van geslacht, leeftijd en werkervaring**

Ten eerste is er gekeken of geslacht een invloed heeft op algemene en domeinspecifieke self-efficacy en op intentie voor werkgerelateerd leren en intentie voor carrièregerelateerd leren. Er is een t-toets voor twee niet-gekoppelde steekproeven uitgevoerd. Hieruit blijkt dat geslacht in dit onderzoek geen significante invloed heeft.

Vervolgens is met een Spearman's rangcorrelatie (tweezijdige toetsing) de samenhang tussen de leeftijd van de medewerkers (in categorieën) en algemene en domeinspecifieke self-efficacy en werkgerelateerde en carrièregerelateerd leerintentie nagegaan. Leeftijd heeft in dit onderzoek geen significante invloed.

Tot slot is nagegaan of werkervaring een factor van invloed is. Er zijn twee soorten werkervaring gemeten, namelijk werkervaring in de huidige branche (accountancy) en werkervaring bij de huidige organisatie. Omdat er geen sprake is van een duidelijk lineair verband is er een associatiemaat berekend met een Spearman's rangcorrelatie (tweezijdige toetsing). Het blijkt dat werkervaring in de branche een positieve significante samenhang vertoont met algemene intentie ( $r_s = .29$ ;  $p < .001$ ). Er is verder sprake van een significante correlatie tussen werkervaring bij het huidige bedrijf en algemene self-efficacy ( $r_s = .26$ ;  $p < .05$ ), self-efficacy voor formeel leren ( $r_s = .27$ ;  $p < .05$ ), werkgerelateerde leerintentie ( $r_s = .24$ ;  $p < .05$ ) en carrièregerelateerde leerintentie ( $r_s = .39$ ;  $p < .001$ ).

### **4.4 Modeltoetsing: correlaties en regressieanalyse**

#### **4.4.1 Directe samenhang**

Om de gestelde hypothetische verbanden na te gaan, is er een Pearson's productmomentcorrelatie berekend. Uit spreidingdiagrammen blijkt dat er sprake is van een lineair verband tussen de variabelen. Andere voorwaarden zijn dat de steekproef voldoende groot is ( $>30$ ) en dat de variabelen van interval- of rationiveau zijn. Ook aan deze voorwaarden is voldaan. Omdat de hypothesen een duidelijke richting van het verband aangeven, is er eenzijdig getoetst. In tabel 3 zijn de correlaties tussen de variabelen te zien. Alle correlaties zijn significant.

Tabel 3

*Correlaties tussen alle variabelen*

Variabele	1	2	3	4	5	6	7
Algemene self-efficacy	1.00	.45**	.49**	.40**	.42**	.29**	.38**
Werkgerelateerde self-efficacy		1.00	.32**	.25*	.21*	.22*	.36**
Self-efficacy voor ontwikkelen			1.00	.44**	.24*	.43**	.41**
Self-efficacy voor formeel leren				1.00	.31**	.23*	.46**
Self-efficacy voor informeel leren					1.00	.41**	.40**
Werkgerelateerde intentie						1.00	.62**
Carrièregerelateerde intentie							1.00

*Noot.*  $N = 82$ . \*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ .

Als aanvulling is de correlatie tussen alle vijf vormen van self-efficacy samen en werkgerelateerde en carrièregerelateerde leerintentie berekend. Er is sprake van een significante positieve samenhang met intentie voor werkgerelateerd leren ( $r = .45$ ;  $p < .01$ ). Ook is er een significant positief verband tussen alle vormen van self-efficacy en intentie voor carrièregerelateerd leren ( $r = .57$ ;  $p < .01$ ).

#### 4.4.2 Partiële samenhang

Met tweezijdige partiële correlaties is onderzocht in hoeverre er sprake is van een positief verband wanneer er gecontroleerd wordt voor andere variabelen. Bij het uitrekenen van de partiële correlatie tussen een onafhankelijke variabele (bijvoorbeeld  $X_1$ ) en afhankelijke variabele ( $Y_1$ ) is er gecontroleerd voor de overige onafhankelijke en afhankelijke variabelen ( $X_{2,3,4,5}$  en  $Y_2$ ). Bij het uitrekenen van de partiële correlaties tussen de onafhankelijke variabelen onderling (bijvoorbeeld tussen  $X_2$  en  $X_3$ ), is er gecontroleerd voor de overige onafhankelijke variabelen ( $X_{1,4,5}$ ).

Tabel 4

*Resultaten partiële correlaties*

Variabele	1	2	3	4	5	6	7
Algemene self-efficacy	1.00	.36**	.32**	.14	.30**	-.06	.04
Werkgerelateerde self-efficacy		1.00	.10	.05	.01	-.04	.19*
Self-efficacy voor ontwikkelen			1.00	.30**	-.01	.29**	.00
Self-efficacy voor formeel leren				1.00	.17	-.19	.32**
Self-efficacy voor informeel leren					1.00	.25*	.08
Werkgerelateerde intentie						1.00	.51**
Carrièregerelateerde intentie							1.00

*Noot.*  $N = 82$ . \*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ .

Tabel 4 laat zien dat de partiële correlaties lager zijn dan de al eerder berekende rechtstreekse correlaties. Dit betekent dat een (groot) deel van de eerder gevonden verbanden wordt verklaard door de invloed van overige variabelen. Opvallend is dat het verband tussen algemene self-efficacy en zowel werkgerelateerde als carrièregerelateerde leerintentie, geheel verklaard wordt door de domeinspecifieke vormen van self-efficacy. Wel is er een samenhang tussen algemene self-efficacy en domeinspecifieke self-efficacy, wanneer er gecontroleerd wordt voor de invloed van de overige variabelen.

#### 4.4.3 Voorspellende waarde en verklaarde variantie

Nu gebleken is dat enkele variabelen een onderlinge samenhang kennen, is een volgende stap om te berekenen in hoeverre de onafhankelijke variabelen algemene self-efficacy, werkgerelateerde self-efficacy, self-efficacy voor ontwikkelen, self-efficacy voor formeel leren en self-efficacy voor informeel voorspellers zijn van de afhankelijke variabelen werkgerelateerde en carrièregerelateerde leerintentie. Er is een multipele regressieanalyse uitgevoerd.

Tabel 5 laat zien dat self-efficacy voor ontwikkelen en self-efficacy voor informeel leren een significante voorspellende waarde hebben voor intentie voor werkgerelateerd leren. Ook algemene

intentie is een significante voorspeller van werkgerelateerde leerintentie. Er wordt door dit model 43% van de variantie in werkgerelateerde leerintentie verklaard.

Significante voorspellers van carrièregerelateerde leerintentie zijn self-efficacy voor formeel leren en werkgerelateerde self-efficacy. Daarnaast is er in tabel 6 te zien dat carrièregerelateerde leerintentie ook voor een groot deel voorspeld wordt door werkgerelateerde intentie. 52% van de variantie in intentie voor carrièregerelateerd leren wordt verklaard door het model.

Tabel 5

*Resultaten multiële regressie voor intentie voor werkgerelateerd en carrièregerelateerd leren*

Variabele	Intentie voor werkgerelateerd leren		Intentie voor carrièregerelateerd leren	
	Model 1		Model 1	
	B	95 % CI	B	95 % CI
Constante	-.06	[2.29, 2.18]	-.72	[-5.19, 3.75]
Algemene self-efficacy	-.04	[-.22, .14]	.06	[-.30, .42]
Werkgerelateerde self-efficacy	-.03	[-.25, .18]	.35*	[-.07, .77]
Self-efficacy voor ontwikkelen	.34**	[.08, .60]	-.01	[-.55, .53]
Self-efficacy voor formeel leren	-.18	[-.39, .03]	.60**	[.19, 1.00]
Self-efficacy voor informeel leren	.23*	[.02, .44]	.16	[-.27, .59]
Werkgerelateerde intentie			1.00**	[.61, 1.41]
Carrièregerelateerde intentie	.25**	[.15, .35]		
R <sup>2</sup>	.47		.52	
F	11.10**		13.45**	

*Noot.* N = 82. \*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ .

Met een nieuwe stapsgewijze multiële regressieanalyse is nagegaan in hoeverre algemene self-efficacy de domeinspecifieke self-efficacy voorspeld. Er is telkens gecontroleerd voor alle overige domeinspecifieke variabelen. Zie tabel 6. Het blijkt dat algemene self-efficacy als enige variabele voorspellend is voor werkgerelateerde self-efficacy en self-efficacy voor informeel leren. Self-efficacy

voor ontwikkelen wordt niet alleen voorspeld door algemene self-efficacy maar ook door self-efficacy voor formeel leren ( $\beta = .29$ ,  $t(79) = 2.8$ ,  $p = <.01$ ). Het verklaart 7% in de variantie in self-efficacy voor ontwikkelen ( $\Delta R^2 = .07$ ,  $F(1,79) = 18.09$ ,  $p = <.001$ ). Algemene self-efficacy en formeel leren verklaren samen 31% van de variantie in self-efficacy voor ontwikkelen. Verder blijkt dat self-efficacy voor formeel leren niet wordt voorspeld door algemene self-efficacy maar wel kan worden voorspeld op grond van self-efficacy voor ontwikkelen ( $\beta = .39$ ,  $t(80) = 3.80$ ,  $p = <.001$ ) en self-efficacy voor informeel leren ( $\beta = .22$ ,  $t(79) = 2.16$ ,  $p = <.05$ ). Self-efficacy voor ontwikkelen verklaart 19% van de variantie ( $R^2 = .19$ ,  $F(1,80) = 19.05$ ,  $p = <.001$ ) en self-efficacy voor informeel leren 5% ( $\Delta R^2 = .05$ ,  $F(1,79) = 12.31$ ,  $p = <.001$ ).

Tenslotte is er nagegaan of er sprake is van interactie-effecten tussen de gestandaardiseerde variabelen. Een multiële regressie waarin zowel werkgerelateerde als carrièregerelateerde leerintentie achtereenvolgens als afhankelijke variabele zijn gebruikt, laat zien dat er geen sprake is van interactie-effecten.

Tabel 6

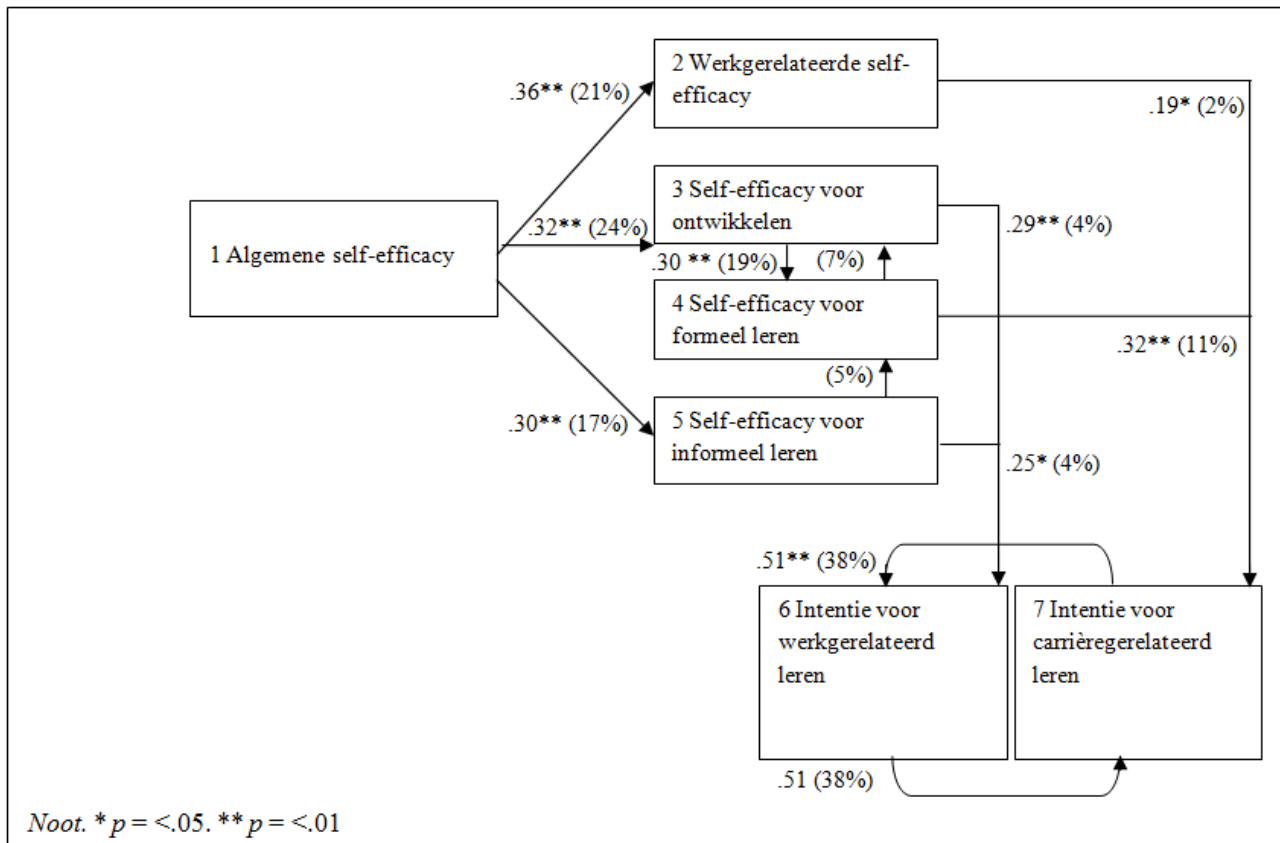
*Resultaten multiële regressie voor domeinspecifieke self-efficacy*

Variabele	Werkgerelateerde self-efficacy		Self-efficacy voor ontwikkelen		Self-efficacy voor informeel leren	
	Model 1	Model 1	Model 1	Model 1	Model 1	Model 1
Constante	B	95 % CI	B	95 % CI	B	95 % CI
Algemene self-efficacy	5.55**	[3.94, 7.15]	4.50**	[3.10, 5.89]	3.06**	[1.38, 4.74]
	.36**	[.19, .48]	.32**	[.20, .45]	.32**	[.17, .47]
R <sup>2</sup>	.21		.24		.17	
F	20.79**		25.80**		17.21**	

*Noot.* N = 82. \*\*  $p = <.01$ .



In figuur 5 is een samenvatting van de belangrijkste resultaten van het onderzoek weergegeven. De partiële correlaties staan aangegeven met het significantieniveau en tussen haakjes staat het percentage verklaarde variantie ( $R^2$ ) van de regressieanalyse.



Figuur 5. Significante partiële correlaties tussen variabelen. Tussen haakjes het percentage verklaarde variantie ( $R^2$ ).

## 5. Conclusie en discussie

Deze studie geeft meer inzicht in de relatie tussen self-efficacy en de intentie om te leren van hoogopgeleide professionals in een organisatie. Door middel van het specifiek meten van self-efficacy is geprobeerd een unieke bijdrage te leveren aan de reeds bestaande kennisbasis. Dit is gedaan aan de hand van de volgende onderzoeksvraag: *Hoe hangen algemene self-efficacy, werkgerelateerde self-*

*efficacy en self-efficacy voor leren en ontwikkelen met elkaar samen en in hoeverre beïnvloeden ze de intentie om te leren van medewerkers in een organisatie?*

In dit afsluitende hoofdstuk worden er conclusies getrokken op basis van de resultaten. De opgestelde hypothesen zullen worden aangenomen of verworpen.

## **5.1 Relatie tussen self-efficacy en intentie**

Allereerst laten de resultaten zien dat er zeer hoog wordt gescoord op alle vormen van self-efficacy en op intentie voor werkgerelateerd en carrièregerelateerd leren. Er is sprake van een leerklimaat in de organisatie. Deze studie laat zien dat de leerintentie van hoogopgeleide professionals hoog is. Eerder onderzoek wijst uit dat laagopgeleiden een minder hoge leerintentie hebben dan medewerkers die hoger opgeleid zijn (Kyndt, 2011). Huidig onderzoek ligt in lijn met deze bevinding. De hoge score op leerintentie is tevens te verklaren vanuit de organisatie en branche waarin onderzoek is gedaan. De accountancybranche heeft te maken met hoge eisen van klanten, streng toezicht van de Autoriteit Financiële Markten en snelle ontwikkeling van wetten en regels. Dit vereist een lerende organisatie. Een accountantskantoor kent daarom veel verplichte formele training. Er wordt nadruk gelegd op het leerklimaat.

Uit huidig onderzoek blijkt dat self-efficacy een positieve relatie heeft met intentie om te leren. Vergelijkbare onderzoeken lieten een zwakker verband of helemaal geen direct verband zien tussen self-efficacy en leerintentie (e.g. Renkema, Schaap & Van Dellen, 2009; Maurer, Weiss & Barbeite, 2003). Ook voorspelt self-efficacy meer variantie in werkgerelateerde en carrièregerelateerde leerintentie dan op basis van deze eerdere onderzoeken verwacht wordt. Dit kan worden verklaard door het feit dat self-efficacy in deze studie domeinspecifiek is gemeten.

Intentie voor werkgerelateerd leren kan voornamelijk worden voorspeld op basis van self-efficacy voor ontwikkelen en voor informeel leren en door carrièregerelateerde leerintentie. De intentie voor carrièregerelateerd leren van medewerkers wordt voorspeld door self-efficacy voor formeel leren, werkgerelateerde self-efficacy en door werkgerelateerde leerintentie. Medewerkers die denken dat zij de capaciteit hebben om goed te kunnen presteren op formele cursussen en trainingen, hebben meer de neiging zich breed en carrièregericht te ontwikkelen. Medewerkers die veel

vertrouwen hebben in hun informele leervermogen en in hun vermogen om zichzelf te kunnen ontwikkelen, hebben juist meer de intentie om zich binnen de organisatie te ontwikkelen. Een verklaring kan zijn dat er bij formele cursussen en trainingen meer nadruk op prestatie wordt gelegd. Mensen met een hoge mate van self-efficacy en zelfvertrouwen zijn eerder geneigd hieraan deel te nemen (Diegelman & Subich, 2001; Lent, Brown & Hacket, 1994). En mensen met meer zelfvertrouwen zullen eerder nieuwe uitdagingen aannemen, zoals het verwisselen van baan ten behoeve van de carrière (Van Vianen, 2006; Bandura, 1986). Wanneer iemand hoge self-efficacy heeft voor formeel leren, zal deze medewerker wellicht ook eerder een nieuwe carrièrestap nemen. Informeel leren en ontwikkelen is leren met een lagere drempel omdat de voortgang niet officieel wordt vastgelegd of gevolgd.

Een interessante vraag is in hoeverre er sprake is van een vrijwillige intentie om te leren. De medewerkers scoren zeer hoog op self-efficacy en leerintentie. Hieruit wordt geconcludeerd dat medewerkers positief tegenover leeractiviteiten staan. Maar zoals eerder gesteld zijn leeractiviteiten in de accountancy branche vaak verplicht. Wellicht zorgt dit voor een gevoel van desinteresse in de persoonlijke ontwikkeling en vrijwillige leerintentie bij de medewerkers. Dit zou kunnen verklaren waarom er zoveel voor antwoordmogelijkheid 2 wordt gekozen en er maar weinig variantie is.

## **5.2 Het concept self-efficacy**

Huidig onderzoek levert bewijs dat self-efficacy een concept is dat uit meerdere dimensies bestaat. Algemene self-efficacy, werkgerelateerde self-efficacy en self-efficacy voor ontwikkelen, formeel leren en informeel leren komen in de factoranalyse als onderscheiden concepten naar voren. Elke domeinspecifieke vorm van self-efficacy heeft een verschillende invloed op leerintentie. Dit zijn aanwijzingen dat de domeinspecifieke vormen van self-efficacy conceptueel andere constructen zijn. De stelling dat er domeinspecifieke vormen van self-efficacy zijn wordt ondersteund door de literatuur (Bandura, 1997; Stajkovic en Luthans, 1998; Chen, Gully & Eden, 2001).

Wel blijkt uit de factoranalyse dat veel al bestaande constructen die op theorie en eerder onderzoek gebaseerd zijn, in huidig onderzoek niet statistisch zijn te onderbouwen. Bijvoorbeeld de vragenlijst voor werkgerelateerde self-efficacy van Schyns en Von Collani (2002). Dit laat zien dat

domeinspecifieke vormen van self-efficacy complexe constructen zijn. Het is noodzakelijk om nauwkeurig en specifiek te meten. Een verklaring voor het feit dat betrouwbaar en valide gebleken vragenlijsten in dit onderzoek niet als construct naar voren zijn gekomen, kan zijn dat er in een vragenlijst waar meerdere domeinspecifieke vormen van self-efficacy tegelijk en door elkaar voorkomen, gemakkelijk vermenging optreedt. Deze mogelijke verklaring wordt ondersteund door Bandura (2006), die stelt dat het kan voorkomen dat verschillende vormen van domeinspecifieke self-efficacy elkaar overlappen. Hierdoor is het volgens Bandura moeilijk om self-efficacy conceptueel te duiden en passende vragenlijsten te ontwikkelen.

Tot slot wordt er in dit onderzoek duidelijke ondersteuning gevonden voor een onderscheid tussen algemene en domeinspecifieke self-efficacy. Algemene self-efficacy heeft geen direct verband met leerintentie terwijl werkgerelateerde self-efficacy, self-efficacy voor ontwikkelen, self-efficacy voor formeel leren en self-efficacy voor informeel leren wel een directe positieve relatie hebben met de intentie van medewerkers om te leren. Het onderzoek van Renkema, Schaap en Van Dellen (2009) stelde de vraag of het meer specifiek meten van self-efficacy een sterker positief verband zou laten zien met ontwikkelintentie. In huidig onderzoek zijn hier sterke aanwijzingen voor gevonden. Uit onderzoek van Chen, Gully & Eden (2001) is gebleken dat algemene self-efficacy (gemeten door de NGSE) een belangrijke voorspeller is van specifieke self-efficacy. Deze stelling wordt in het huidige onderzoek tevens ondersteund.

### **5.3 Aannemen of verwerpen van hypothesen**

Na bovenstaande conclusies kunnen ook de hypothesen van huidig onderzoek worden aangenomen of verworpen. De onderbouwingen hiervoor zijn al uitgebreid behandeld in deze conclusie en zullen daarom niet worden herhaald.

Hypothese 1 wordt aangenomen: *Algemene self-efficacy heeft een positieve relatie met werkgerelateerde self-efficacy, self-efficacy voor ontwikkelen, self-efficacy voor formeel leren en self-efficacy voor informeel leren.*

Hypothese 2 wordt deels aangenomen: *Werkgerelateerde self-efficacy, self-efficacy voor ontwikkelen, self-efficacy voor formeel leren en self-efficacy voor informeel leren correleren positief*

met elkaar. De directe verbanden kunnen grotendeels verklaard worden door de invloed van overige variabelen.

Hypothese 3 wordt deels aangenomen: *Algemene self-efficacy, werkgerelateerde self-efficacy, self-efficacy voor ontwikkelen, self-efficacy voor formeel leren en self-efficacy voor informeel leren hebben een positieve relatie met intentie voor werkgerelateerd leren en intentie voor carrièregerelateerd leren. Algemene intentie heeft geen direct verband met leerintentie.*

Hypothese 4 wordt aangenomen: *Voor hypothese drie geldt dat de relatie tussen algemene self-efficacy en intentie voor werkgerelateerd leren en intentie voor carrièregerelateerd leren zwakker is dan de relatie tussen werkgerelateerde self-efficacy, self-efficacy voor ontwikkelen, self-efficacy voor formeel leren en self-efficacy voor informeel leren en intentie voor werkgerelateerd leren en intentie voor carrièregerelateerd leren.*

Hypothese 5 wordt aangenomen: *De relatie tussen algemene self-efficacy en intentie voor werkgerelateerd leren en intentie voor carrièregerelateerd leren wordt gemedieerd door werkgerelateerde self-efficacy, self-efficacy voor ontwikkelen, self-efficacy voor formeel leren en self-efficacy voor informeel leren.*

#### **5.4 Beperkingen van het onderzoek**

Het huidige onderzoek kent enkele beperkingen. Allereerst is er een kanttekening te plaatsen bij de generaliseerbaarheid van het onderzoek. Voor een betere generaliseerbaarheid is het noodzakelijk onderzoek te doen in meerdere organisaties. Verder is de steekproef van 82 respondenten een ondergrens voor analyses. De respons van 60.3% zorgt voor dat representativiteit niet te garanderen is. Wellicht hebben alleen de medewerkers met hoge self-efficacy deelgenomen.

Vervolgens speelt ook de procedure een rol. Bij het uitzetten van de enquête is er door de onderzoeker gemerkt dat er wellicht enigszins sprake is van een angstcultuur. Hoewel anonimiteit was gegarandeerd, waren medewerkers bang dat aan de hand van werkervaring en leeftijd de antwoorden konden worden herleid. Het is mogelijk dat er hierdoor bias is opgetreden.

Ook op methodisch gebied zijn er kanttekeningen te plaatsen. Het is ten eerste mogelijk dat er te weinig variatie was in de items: deze leken veel op elkaar. Wanneer de verschillende vormen van

domeinspecifieke self-efficacy niet tegelijkertijd maar apart waren gemeten, waren de resultaten wellicht anders geweest. Ten tweede kunnen er kanttekeningen geplaatst worden bij de formulering van de items over informeel leren. Het is mogelijk dat deze minder geschikt zijn om self-efficacy mee te meten. Ten derde waren de antwoordmogelijkheden niet in logische volgorde opgesteld (1 = geheel eens, 5 = geheel oneens). Het kan zijn dat dit voor verwarring heeft gezorgd, hoewel dit niet in het pilot onderzoek naar voren kwam. Tenslotte is er alleen onderzoek gedaan aan de hand van vragenlijsten. Interviews hadden wellicht meer aanvullende antwoorden en verklarende achtergrondinformatie gegeven.

### **5.5 Belang van huidig onderzoek en aanbevelingen**

Het positieve verband tussen self-efficacy en leerintentie is in deze studie bevestigd. Huidig onderzoek ondersteunt de stelling dat intentie om te leren beter gemeten kan worden wanneer er een onderscheid wordt gemaakt tussen algemene en domeinspecifieke self-efficacy. Het is raadzaam om er in organisaties voor te zorgen dat de mate van self-efficacy van medewerkers hoog is. Dit kan worden gefaciliteerd door interventies. Een medewerker kan bijvoorbeeld worden gestimuleerd om herhaaldelijk een taak uit te voeren, waardoor de werknemer succeservaringen met deze taak ontwikkelt (Gist, 1987). Ook het stellen van minder complexe doelen en het geven van positieve feedback aan een medewerker kan ervoor zorgen dat de self-efficacy wordt verhoogd (Schunk, 1991). Met de kennis van huidig onderzoek kunnen er gerichte interventies worden ontwikkeld. Wanneer werkgevers bijvoorbeeld de intentie om werkgerelateerd te leren van hun medewerkers willen stimuleren, is het raadzaam dat zij zich focussen op self-efficacy voor informeel leren.

Voor vervolgonderzoeken is het allereerst aan te bevelen om onderzoek te doen onder andere doelgroepen en in meerdere organisaties, met behulp van grotere steekproeven. Ook is het aan te raden om een vervolgonderzoek uit te voeren met een gemixte methode. Verder is het interessant om meer in te gaan op verschillen tussen algemene self-efficacy en domeinspecifieke self-efficacy. Bestaande vragenlijsten die in eerdere studies hoog scoren op betrouwbaarheid, komen in de factoranalyse van het huidige onderzoek niet naar voren. Wanneer in vervolgonderzoek nog meer wordt gefocust op de constructvaliditeit van self-efficacy wordt hier wellicht een verklaring voor gevonden.

Er kan worden gesteld dat er in toekomstige onderzoeken waarin self-efficacy een rol speelt beter gebruik kan worden gemaakt van een schaal die specifieke self-efficacy meet. Algemene self-efficacy is minder geschikt om een onderwerp specifiek te meten. Hierbij is het echter wel belangrijk dat er duidelijk conceptueel onderscheid wordt gemaakt tussen verschillende vormen van domeinspecifieke self-efficacy. Een goed theoretisch onderzoek en een factoranalyse zijn daarvoor nodig. Want overeind blijft staan: *niets is praktischer dan een goede theorie*.

## 6. Referenties

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behaviour, 74*, 53-62. doi:10.1016/j.jvb.2008.10.005
- Arets, J. (2009). Formeel leren is het einde... *Leren in Organisaties, 12*, 35-39. Geraadpleegd via <http://www.nvo2.nl/sites/nvo2.nl/files/Formeel%20leren%20is%20het%20einde.pdf>
- Bandura, A. (1971). *Social Learning Theory*. New York: General Learning Press.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*(2), 191-215. doi: 10.1016/0146-6402(78)90002-4
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist, 37*(2), 122-147. Gevonden op <http://jamiesmithportfolio.com/EDTE800/wp-content/PrimarySources/Bandura3.pdf>
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: a Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy. The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-efficacy beliefs of adolescents, 5*, 307-337. Geraadpleegd via <http://www.uky.edu/~eushe2/BanduraPubs/BanduraGuide2006.pdf>
- Betz, N. E., & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: back to the future. *Journal of Career Assessment, 14*(3), 3-11. doi:10.1177/1069072705281347

- Boeije, H. (2005). *Analyseren in kwalitatief onderzoek. Denken en doen*. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83. doi:10.1177/109442810141004
- Daft, R. L., Murphy, J., & Willmott, H. (2010). *Organization theory and design*. Andover: Cengage Learning EMEA.
- Diegelman, D. M., & Subich, L. M. (2001). Academic and vocational interests as a function of outcome expectancies in social cognitive career theory. *Journal of Vocational Behaviour*, 59, 394-405. doi:10.1006/jvbe.2001.1802
- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), 247-273. doi: 10.1080/158037042000225245
- Gibson, S. K. (2004). Social learning (cognitive) theory and implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 6(2), 193-210. doi:10.1177/1523422304263429
- Gist, M. E. (1987). Self-efficacy: implications for organizational behaviour and human resource management. *Academy of Management Review*, 12(3), 472-485. doi:10.2307/258514
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: a theoretical analysis of its determinants and malleability. *The Academy of Management Review*, 17(2), 183-211. doi: 10.5465/AMR.1992.4279530
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92. doi: 10.1037//0021-9010.86.1.80
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34. Geraadpleegd via <http://www.timothy-judge.com/Judge,%20Locke,%20Durham,%20%26%20Kluger%20JAP%201998.pdf>



- Kyndt, E., Govaerts, N., Dochy, F., & Baert, H. (2011). The learning intention of low-qualified employees: a key for participation in lifelong learning and continuous training. *Vocations and Learning, 4*(3), 211-29. doi: 10.1007/s12186-011-9058-5
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behaviour, 45*, 79-122. doi: 10.1006/jvbe.1994.1027
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2001). Informal and incidental learning. *New directions for adult and continuing education, 89*, 25-34. doi: 10.1002/ace.5
- Maurer, T. J. (2001). Career-relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development. *Journal of Management, 27*, 123-140.  
doi: 10.1177/014920630102700201
- Maurer, T., Mitchell, D., & Barbeite, F. (2002). Predictors of attitudes toward a 360-degree feedback system and involvement in post-feedback management development activity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75*, 87-107.  
doi: 10.1348/096317902167667
- Maurer, T. J., Weiss, E. M., & Barbeite, F. G. (2003). A model of involvement in work-related learning and development activity: the effects of individual, situational, motivational, and age variables. *Journal of Applied Psychology, 88*(4), 707-724. doi: 10.1037/0021-9010.88.4.707
- Maurer, T. J., & Tarulli, B. A. (1994). Investigation of perceived environment, perceived outcome, and person variables in relationship to voluntary development activity by employees. *Journal of Applied Psychology, 79*(1), 3-14. doi: 10.1037/0021-9010.79.1.3
- Nikto, A. J., & Brookhart, S. M. (2011). *Educational assessments of students. Sixth Edition.* Boston: Pearson.
- Noe, R. A., & Wilk, S. L. (1993). Investigation of the factors that influence employees' participation in development activities. *Journal of Applied Psychology, 78*(2), 291-302. doi: 10.1037/0021-9010.78.2.291
- Renkema, A., Schaap, H., & Van Dellen, T. (2009). Development intention of support staff in

- an academic organization in The Netherlands. *Career Development International*, 14(1), 69-86. doi: 10.1108/13620430910933583
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255. doi:10.1177/1069072707305763
- Robson, C. (2002). *Real World research. Second edition*. Singapore: Blackwell Publishing.
- Schermer, K., & Quint, P. (2008). *De organisatie als hulpmiddel*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Schunk, D. H. (1991). Self-efficacy and academic motivation. *Educational Psychologist*, 26, 207-231. doi: 10.1080/00461520.1991.9653133
- Schunk, D. H. (2004). *Learning theories: an educational perspective*. In: Woolfolk, A., Hughes, M., & Walkup, V. (2008). *Psychology in Education*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Schyns, B., & Von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personal constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219-241. doi:10.1080/13594320244000148
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline. The art and practice of the learning organization*. New York: Double Day Publishers.
- Sherer, M., & Adams, C. H. (1983). Construct validation of the self-efficacy scale. *Psychological Reports*, 53, 899-902. doi: 10.2466/pr0.1983.53.3.899
- Speier, C., & Frese, M. (1997). Generalized self efficacy as a mediator and moderator between control and complexity at work and personal initiative: A longitudinal field study in East Germany. *Human Performance*, 10(2), 171-192. doi: 10.1207/s15327043hup1002\_7
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261. doi: 10.1037/0033-2909.124.2.240
- Van Vianen, A. E. M. (2006). *Zelf doen. Over de maakbaarheid van loopbanen*. Amsterdam: Vossiuspers UvA.
- Verhoeven, N. (2011). *Wat is onderzoek. Praktijkboek methoden en technieken voor het hoger*

*onderwijs*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.

Woodruff, F. L., & Cashman, J. F. (1993). Task, domain, and general efficacy: a re-examination of the self-efficacy scale. *Psychological Reports*, 72, 423-432.

doi: 10.2466/pr0.1993.72.2.423

Woolfolk, A., Hughes, M., & Walkup, V. (2008). *Psychology in Education*. Harlow: Pearson Education Limited.

## **Bijlage 1. Kopie van online vragenlijst (zonder opmaak)**

Welkom!

Erg fijn dat u bereid bent om deze enquête in te vullen.

Door middel van het invullen levert u een bijdrage aan het wetenschappelijk onderzoek naar de effectiviteit van organisaties. Met deze informatie kan het leerklimaat in organisaties worden verbeterd waardoor het voor de medewerkers nog beter mogelijk zal zijn om zich te ontwikkelen en een mooie loopbaan uit te zetten. Tevens helpt u mij hier enorm mee om mijn masterscriptie af te ronden. Dank daarvoor!

Deze enquête bestaat uit stellingen. U kunt per stelling kiezen uit vijf antwoordmogelijkheden, namelijk:

1 geheel eens

2 eens

3 noch eens, noch oneens

4 oneens

5 geheel oneens

De enquête is volledig anoniem. Uw antwoorden zijn dus op geen enkele wijze door mij of door uw werkgever terug te leiden tot u. Ook zal deze organisatie anoniem blijven in het onderzoek.

Wel zal uw organisatie op basis van de (anonieme) onderzoeksresultaten een onderzoeksrapportage ontvangen.

Het duurt maximaal 10 minuten om deze enquête in te vullen.

Belangrijke noot bij deze enquête: in de stellingen wordt regelmatig gesproken over 'leeractiviteiten'.

Hiermee wordt bedoeld: activiteiten die worden ondernomen door de medewerker om te blijven leren

en ontwikkelen in zijn of haar beroep. Dit kunnen georganiseerde, formele activiteiten zijn, zoals het volgen van trainingen en cursussen. Ook kunnen dit informele leeractiviteiten zijn, zoals het geven en krijgen van feedback van collega's, het bijhouden van vakliteratuur, het creëren van leersituaties in het dagelijks werk of het delen van kennis met collega's op de werkvloer.

Soms lijken er dubbele vragen in de enquête voor te komen; dit is onderdeel van het onderzoek. Maakt u de enquête alstublieft geheel af.

Hartelijk bedankt voor uw bijdrage!

## **Gegevens**

### **Wat is uw geslacht?**

Man

Vrouw

### **Wat is uw leeftijd?**

< 20 jaar

20-30 jaar

31-40 jaar

41-50 jaar

51-60 jaar

> 60 jaar

### **Hoe veel jaren bent u in dienst in deze organisatie?**

0-5 jaar

6-10 jaar

11-15 jaar

16-20 jaar

21-25 jaar

> 25 jaar

**Hoe lang hebt u al werkervaring in deze branche?**

0-5 jaar

6-10 jaar

11-15 jaar

16-20 jaar

21-25 jaar

> 25 jaar

***Algemeen***

*De volgende vragen hebben betrekking op uw algemene eigenschappen en hebben dus niet specifiek betrekking op uw werksituatie en/of beroep.*

**Ik ben in staat om de meeste van de doelen die ik voor mezelf heb gesteld te verwezenlijken.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Ik ben er zeker van dat ik moeilijke taken kan volbrengen.**

geheel eens eens noch eens noch oneens oneens geheel oneens

**In het algemeen denk ik dat ik resultaten die belangrijk voor mij zijn kan verkrijgen.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Ik geloof dat ik succesvol kan zijn in elke poging waar ik mijn zinnen op zet.**

geheel eens eens eens nog oneens oneens geheel oneens

**Ik ben in staat vele uitdagingen succesvol te volbrengen**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Ik ben ervan overtuigd dat ik effectief kan presteren op veel verschillende soorten taken.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Vergeleken met andere mensen, kan ik veel taken heel goed uitvoeren**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Ook wanneer dingen moeilijk zijn, kan ik goed presteren.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens noch oneens

*Leren en ontwikkelen in beroepsmatige context*

*De volgende vragen hebben betrekking op uw werksituatie.*

**Wat er ook gebeurd in mijn werk, normaal gesproken ben ik in staat daarmee om te gaan.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Ik voel me onzeker over mijn professionele vaardigheden.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Ik heb vertrouwen in mijn eigen leervermogen.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Als ik genoeg mijn best doe om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen, dan zal ik daarin slagen.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Naast het deelnemen aan georganiseerde leeractiviteiten vind ik het belangrijk om mezelf op andere manieren te blijven ontwikkelen.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Ik heb de intentie om ook andere leeractiviteiten te ondernemen dan de verplichte leeractiviteiten.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Ik creëer leersituaties voor mezelf in mijn dagelijks werk.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Mijn eerdere ervaring in mijn beroep hebben me goed voorbereid op mijn beroepsmatige toekomst.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Ik ben niet goed in staat om te gaan met de meeste problemen die zich voordoen in mijn beroep.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Wanneer onverwachte problemen zich voordoen in mijn werk, ga ik daar niet heel goed mee om.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Ik ben ervan overtuigd dat ik de capaciteit heb om de kennis te ontwikkelen die ik nodig heb in mijn beroep.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Als ik word geconfronteerd met een probleem in mijn werk, kan ik meestal meerdere oplossingen vinden.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens



**Ik vind het positief dat het in mijn beroep verplicht is om deel te nemen aan bepaalde leeractiviteiten.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Ik ben van plan om naast georganiseerde leeractiviteiten zelf activiteiten te ondernemen op de werkvloer om mezelf te ontwikkelen.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Ik kan kalm blijven als ik moeilijkheden in mijn beroep tegen kom omdat ik op mijn eigen capaciteiten kan vertrouwen.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Ik vertrouw erop dat ik door alle leeractiviteiten die ik onderneem de kennis kan ontwikkelen die ik nodig heb in mijn beroep.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Ik voel me voorbereid om aan de meeste eisen in mijn beroep te voldoen.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Zover het mijn beroep betreft ben ik een vrij zelfredzaam persoon.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Als ik mijn best doe om nieuwe dingen te leren, zal ik daar in slagen.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Ik vind het belangrijk dat er mogelijkheden zijn om me te ontwikkelen in mijn beroep.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Samenwerken met collega's zorgt ervoor dat ik leer op mijn werk.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Ik bereik de doelen die ik voor mezelf in mijn werk heb gesteld.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Als iets niet zo goed lukt in mijn beroep, geef ik gemakkelijk op.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Als er iets niet lukt in mijn beroep, zet ik me alleen maar extra in.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Ik merk dat ik doorlopend dingen leer tijdens mijn werk.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Ik heb de intentie me te blijven ontwikkelen in mijn huidige beroep.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Ik ben geïnteresseerd in de mogelijkheid van het volgen van werkgerelateerde trainingen en cursussen.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Ik ben ervan overtuigd dat ik goed zal kunnen omgaan met onverwachte gebeurtenissen in mijn beroep.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Ik wil meer verantwoordelijkheden krijgen na het volgen van een training of cursus.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Bij problemen op mijn werk kan ik in de meeste gevallen wel bedenken wat ik moet doen.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Ik weet van mezelf dat ik er goed in ben om nieuwe dingen te leren.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Ik ben ervan overtuigd dat ik de capaciteit heb om mezelf te blijven ontwikkelen in mijn carrière.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Als ik doelen voor mijzelf stel in mijn beroep, bereik ik deze zelden.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Ik ben ervan overtuigd dat ik in staat ben om van gewone dagelijkse situaties op het werk te leren.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Ik zal actief deelnemen aan leeractiviteiten voor mijn huidige beroep.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Vanwege mijn vindingrijkheid, weet ik hoe ik met onverwachte situaties in mijn beroep moet omgaan.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Ik vertrouw erop dat ik genoeg capaciteiten bezit om de vaardigheden die nodig zijn in mijn carrière te blijven ontwikkelen.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Als ik maar hard genoeg probeer kan ik altijd moeilijke problemen in mijn werk oplossen.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Loopbaanontwikkeling is belangrijk voor mij.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Ik kan plannen betreffende mijn beroepsmatige toekomst uit laten komen.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**In het komende jaar wil ik graag actief werken aan de ontwikkeling van mijn eigen carrière.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

**Ik vermijd het om nieuwe dingen in mijn beroep te leren als deze te moeilijk voor mij lijken.**

geheel eens eens eens noch oneens oneens geheel oneens

U bent nu klaar met de enquête. Hartelijk dank voor uw deelname!

U kunt het venster nu sluiten.

**Bijlage 2. Factoren uit de factoranalyse met varimax rotatie met een eigenwaarde hoger dan 1 en bijbehorende factorladingen (factoren met een hoge factorlading ( $\geq .40$ ) zijn dikgedrukt)**

	Factor														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Item 1	,259	<b>,761</b>	,014	-,013	,056	,123	,070	,043	,096	,117	,024	-,026	-,157	-,005	,133
Item 2	-,143	<b>,418</b>	,108	,068	,212	,026	,424	,206	,112	,176	,046	,067	,001	,132	,462
Item 3	-,024	<b>,763</b>	,215	,006	,119	,086	,080	,252	,034	-,072	,046	,180	,104	,090	,071
Item 4	,283	,178	,145	,238	-,107	-,077	-,134	-,061	,082	,088	,061	,048	-,090	,117	<b>,669</b>
Item 5	,265	<b>,409</b>	,009	,279	,325	,119	-,010	-,038	,073	,375	,101	-,076	-,374	,090	,176
Item 6	,135	,094	,055	,139	-,070	,165	,098	-,008	,027	<b>,813</b>	,202	,051	-,052	-,020	,084
Item 7	,025	-,058	,147	<b>,504</b>	-,057	,245	-,065	,305	-,074	<b>,410</b>	-,030	-,235	,058	,138	,095
Item 8	,252	<b>,659</b>	,118	,186	-,021	-,087	,182	,127	,004	,143	-,070	-,176	,033	,193	-,172
Item 9	,231	,033	<b>,506</b>	,144	,333	-,155	-,035	<b>,418</b>	,232	,059	-,062	-,220	-,003	-,074	-,088
Item 10	-,026	,058	,113	,258	,077	,035	,138	,227	,041	-,011	-,057	<b>-,709</b>	-,011	,129	,003
Item 11	-,121	,274	-,007	<b>,401</b>	,351	-,223	-,032	,112	,289	-,052	,151	-,215	-,061	,103	-,343
Item 12	,211	-,083	,062	<b>,768</b>	-,026	,243	,159	-,053	,154	,099	-,081	-,074	-,065	-,064	,095
Item 13	,245	,168	,108	,049	,266	-,116	<b>,575</b>	,217	,015	,160	,216	-,108	-,285	-,193	-,138
Item 14	,095	,372	,183	,019	-,271	-,081	,397	,346	-,022	,318	,026	-,081	-,301	-,160	-,119
Item 15	,120	,389	-,045	,005	,243	,278	,135	,029	,191	,389	,348	-,007	,203	-,239	-,125
Item 16	,251	,222	,277	,199	,288	-,071	,011	,173	-,077	,073	,257	,044	,150	,235	-,356
Item 17	,206	,143	,143	<b>,607</b>	-,109	-,071	,277	,134	,014	,064	<b>,416</b>	,044	,154	-,029	-,052
Item 18	,073	,208	,029	,074	-,016	,162	,059	<b>,791</b>	,051	-,001	,126	-,077	,017	,141	-,068
Item 19	,202	,316	,032	<b>,558</b>	,120	-,055	,094	<b>,419</b>	,049	,049	,216	-,048	-,099	-,088	,260
Item 20	-,048	,004	,174	,079	-,031	,029	,033	,143	,122	,201	<b>,806</b>	,018	-,089	,144	,058
Item 21	,149	<b>,519</b>	,393	-,137	,012	,133	-,012	-,112	-,031	-,134	,251	-,006	,193	-,166	,270
Item 22	-,015	-,124	-,103	-,293	-,078	-,186	<b>-,795</b>	,025	-,139	,057	-,025	,177	-,058	-,070	-,010
Item 23	-,098	-,085	-,008	,020	-,068	,242	-,262	-,120	<b>-,590</b>	-,175	-,193	,086	-,264	-,100	-,219
Item 24	-,108	-,002	-,069	-,173	,034	-,094	-,011	-,001	<b>-,801</b>	,056	-,055	-,038	,051	-,064	,025
Item 25	-,015	-,070	-,079	,034	,021	-,046	,012	-,086	-,078	,049	-,097	,071	-,025	<b>-,882</b>	-,058
Item 26	-,099	-,327	-,206	,292	,023	-,323	-,258	-,039	<b>-,476</b>	-,195	,031	,060	-,168	,079	-,056
Item 27	-,307	-,305	-,083	-,095	,122	-,107	-,256	,028	-,183	-,115	-,370	,070	,164	-,348	,083
Item 28	,083	,100	,091	,213	,122	<b>,657</b>	,070	-,015	-,064	,006	,128	,103	-,007	-,013	-,240

Item 29	,212	,122	<b>,728</b>	,069	-,102	,157	,088	-,012	,159	-,065	,076	-,098	-,094	,006	-,038
Item 30	,187	,246	<b>,463</b>	-,113	,185	-,015	<b>,484</b>	-,044	,154	,326	-,014	,160	-,076	,031	-,076
Item 31	,367	,231	-,048	-,065	-,108	<b>,670</b>	,093	,095	,138	,107	,039	,054	-,082	,301	,017
Item 32	-,001	,217	,352	,149	,220	,357	,027	,066	,312	,060	,068	<b>,434</b>	-,031	-,015	,110
Item 33	<b>,433</b>	<b>,423</b>	-,136	,061	<b>,395</b>	,165	,289	-,182	-,135	,030	,117	-,067	-,034	-,016	-,088
Item 34	,312	-,029	,379	-,269	,200	,049	-,072	,178	-,231	,219	,128	,041	,112	,342	,036
Item 35	,223	,171	,015	-,090	<b>,576</b>	,077	,004	-,105	,013	-,052	,394	,240	,261	,041	,030
Item 36	,039	,045	,089	-,027	<b>,866</b>	,095	,152	,065	-,016	-,027	-,147	-,053	,029	-,052	-,043
Item 37	,189	-,023	,187	,029	,079	<b>,647</b>	-,023	,143	,024	,166	-,083	-,107	-,022	-,024	,191
Item 38	,057	,186	<b>,676</b>	,127	,082	,159	,174	,031	-,120	,079	,180	,028	,152	,159	,228
Item 39	,173	,037	<b>,475</b>	,231	,013	,113	,260	,300	,099	,190	,049	,314	-,024	,302	,090
Item 40	<b>,665</b>	-,018	-,022	,040	,088	,249	,168	,349	-,011	-,028	,143	-,151	-,047	-,016	,225
Item 41	,245	-,002	,036	,006	,107	-,049	-,054	,005	,064	-,019	-,032	,006	<b>,814</b>	,014	-,060
Item 42	<b>,680</b>	,071	,149	,036	-,164	,123	,178	,159	,128	,007	-,069	,095	,178	,082	-,042
Item 43	<b>,572</b>	-,048	<b>,426</b>	-,016	,267	-,113	-,194	-,033	,127	,258	-,020	-,147	,145	,018	-,056
Item 44	<b>,684</b>	,087	,115	,208	,015	,047	-,082	-,032	,043	,020	-,159	,413	,215	,015	,014
Item 45	<b>,649</b>	,316	,018	,120	,109	,159	,130	,027	,054	-,033	,261	,062	-,081	,108	-,031
Item 46	<b>,596</b>	,254	,131	,109	,012	,145	,070	-,144	-,004	,075	-,004	-,373	,160	-,035	,078
Item 47	<b>,676</b>	,022	,199	-,131	,167	-,077	-,061	,014	,319	,220	,104	-,047	,204	-,056	,129
Item 48	<b>,476</b>	,046	,063	,177	,110	,091	-,111	,330	-,139	-,028	-,067	,445	,089	,123	,116
Item 49	<b>,640</b>	,221	,241	,000	,273	-,065	,086	,098	,123	,218	-,055	,082	,233	,023	-,183
Item 50	<b>,822</b>	,072	,033	,156	-,038	,193	,003	-,020	-,074	,015	,044	,035	-,189	-,014	,103

Beschrijvende statistieken factoren

Eigenwaarden	5.75	3.77	2.90	2.64	2.43	2.38	2.35	2.04	1.99	1.92	1.89	1.81	1.70	1.69	1.61
Variantie (%)	11.50	7.53	5.80	5.28	4.85	4.76	4.70	4.07	3.98	3.84	3.78	3.62	3.42	3.38	3.22
Cum. variantie (%)	11.50	19.04	24.83	30.11	34.96	39.72	44.42	48.50	52.48	56.32	60.10	63.72	67.14	70.52	73.74

### Bijlage 3. Overzicht items vragenlijst met itemnummers en omschrijving

Item	Variabele	Omschrijving
1	Algemene self-efficacy	Ik ben in staat om de meeste van de doelen die ik voor mezelf heb gesteld te verwezenlijken.
2	Algemene self-efficacy	Ik ben er zeker van dat ik moeilijke taken kan volbrengen.
3	Algemene self-efficacy	In het algemeen denk ik dat ik resultaten die belangrijk voor mij zijn kan verkrijgen
4	Algemene self-efficacy	Ik geloof dat ik succesvol kan zijn in elke poging waar ik mijn zinnen op zet.
5	Algemene self-efficacy	Ik ben in staat vele uitdagingen succesvol te volbrengen
6	Algemene self-efficacy	Ik ben ervan overtuigd dat ik effectief kan presteren op veel verschillende soorten taken.
7	Algemene self-efficacy	Vergeleken met andere mensen, kan ik veel taken heel goed uitvoeren
8	Algemene self-efficacy	Ook wanneer dingen moeilijk zijn, kan ik goed presteren.
9	Werkgerelateerde self-efficacy	Wat er ook gebeurd in mijn werk, normaal gesproken ben ik in staat daarmee om te gaan.
10	Werkgerelateerde self-efficacy	Mijn eerdere ervaring in mijn beroep hebben me goed voorbereid op mijn werkgerelateerde toekomst.
11	Werkgerelateerde self-efficacy	Als ik word geconfronteerd met een probleem in mijn werk, kan ik meestal meerdere oplossingen vinden.
12	Werkgerelateerde self-efficacy	Ik kan kalm blijven als ik moeilijkheden in mijn beroep tegen kom omdat ik op mijn eigen capaciteiten kan vertrouwen.
13	Werkgerelateerde self-efficacy	Ik voel me voorbereid om aan de meeste eisen in mijn beroep te voldoen.
14	Werkgerelateerde self-efficacy	Zover het mijn beroep betreft ben ik een vrij zelfredzaam persoon.
15	Werkgerelateerde self-efficacy	Ik bereik de doelen die ik voor mezelf in mijn werk heb gesteld.
16	Werkgerelateerde self-efficacy	Als er iets niet lukt in mijn beroep, zet ik me alleen maar extra in.
17	Werkgerelateerde self-efficacy	Ik ben ervan overtuigd dat ik goed zal kunnen omgaan met onverwachte gebeurtenissen in mijn beroep.
18	Werkgerelateerde self-efficacy	Bij problemen op mijn werk kan ik in de meeste gevallen wel bedenken wat ik moet doen.
19	Werkgerelateerde self-efficacy	Vanwege mijn vindingrijkheid, weet ik hoe ik met onverwachte situaties in mijn beroep moet omgaan.
20	Werkgerelateerde self-efficacy	Als ik maar hard genoeg probeer kan ik altijd moeilijke problemen in mijn werk oplossen.
21	Werkgerelateerde self-efficacy	Ik kan plannen betreffende mijn werkgerelateerde toekomst uit laten komen.
22	Werkgerelateerde self-efficacy	Ik voel me onzeker over mijn professionele vaardigheden.
23	Werkgerelateerde self-efficacy	Ik ben niet goed in staat om te gaan met de meeste problemen die zich voordoen in mijn beroep

24	Werkgerelateerde self-efficacy	Wanneer onverwachte problemen zich voordoen in mijn werk, ga ik daar niet heel goed mee om.
25	Werkgerelateerde self-efficacy	Als iets niet zo goed lukt in mijn beroep, geef ik gemakkelijk op.
26	Werkgerelateerde self-efficacy	Als ik doelen voor mijzelf stel in mijn beroep, bereik ik deze zelden.
27	Werkgerelateerde self-efficacy	Ik vermijd het om nieuwe dingen in mijn beroep te leren als deze te moeilijk voor mij lijken.
28	Self-efficacy voor formeel leren	Ik heb vertrouwen in mijn eigen leervermogen.
29	Self-efficacy voor formeel leren	Ik ben ervan overtuigd dat ik de capaciteit heb om de kennis te ontwikkelen die ik nodig heb in mijn beroep.
30	Self-efficacy voor formeel leren	Ik vertrouw erop dat ik door alle leeractiviteiten die ik onderneem de kennis kan ontwikkelen die ik nodig heb in mijn beroep.
31	Self-efficacy voor formeel leren	Als ik mijn best doe om nieuwe dingen te leren, zal ik daar in slagen.
32	Self-efficacy voor formeel leren	Ik weet van mezelf dat ik er goed in ben om nieuwe dingen te leren.
33	Self-efficacy voor informeel leren	Ik creëer leersituaties voor mezelf in mijn dagelijks werk.
34	Self-efficacy voor informeel leren	Samenwerken met collega's zorgt ervoor dat ik leer op mijn werk.
35	Self-efficacy voor informeel leren	Ik merk dat ik doorlopend dingen leer tijdens mijn werk.
36	Self-efficacy voor informeel leren	Ik ben ervan overtuigd dat ik in staat ben om van gewone dagelijkse situaties op het werk te leren.
37	Self-efficacy voor ontwikkelen	Als ik genoeg mijn best doe om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen, dan zal ik daarin slagen.
38	Self-efficacy voor ontwikkelen	Ik ben ervan overtuigd dat ik de capaciteit heb om mezelf te blijven ontwikkelen in mijn carrière.
39	Self-efficacy voor ontwikkelen	Ik vertrouw erop dat ik genoeg capaciteiten bezit om de vaardigheden die nodig zijn in mijn carrière te blijven ontwikkelen.
40	Attitude	Naast het deelnemen aan georganiseerde leeractiviteiten vind ik het belangrijk om mezelf op andere manieren te blijven ontwikkelen.
41	Attitude	Ik vind het positief dat het in mijn beroep verplicht is om deel te nemen aan bepaalde leeractiviteiten.
42	Attitude	Ik vind het belangrijk dat er mogelijkheden zijn om me te ontwikkelen in mijn beroep.
43	Attitude	Ik ben geïnteresseerd in de mogelijkheid van het volgen van werkgerelateerde trainingen en cursussen.
44	Attitude	Loopbaanontwikkeling is belangrijk voor mij.
45	Intentie	Ik heb de intentie om ook andere leeractiviteiten te ondernemen dan de verplichte leeractiviteiten.
46	Intentie	Ik ben van plan om naast georganiseerde leeractiviteiten zelf activiteiten te ondernemen op de werkvloer om mezelf te ontwikkelen.
47	Intentie	Ik heb de intentie me te blijven ontwikkelen in mijn huidige beroep.
48	Intentie	Ik wil meer verantwoordelijkheden krijgen na het volgen van een training of cursus.
49	Intentie	Ik zal actief deelnemen aan leeractiviteiten voor mijn huidige beroep.
50	Intentie	In het komende jaar wil ik graag actief werken aan de ontwikkeling van mijn eigen carrière.



#### Bijlage 4. Vijftien factoren met bijbehorende items (met een lading van $\geq .4$ )

	Factor														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Item 40	1	9	7	35	28	13	9	23	6	17	10	41	25	4	
Item 42	2	29	11	36	31	22	18	24	7	20	32				
Item 43	3	30	12	33	37	30	19	26							
Item 44	5	38	17												
Item 45	8	39	19												
Item 46	21	43													
Item 47															
Item 48															
Item 49															
Item 50															

#### Bijlage 5. Zeven nieuwe schalen met bijbehorende items

	Variabele						
	Intentie voor specifiek leren in huidig beroep	Intentie voor algemeen leren voor zelfontwikkeling in carrière	Algemene self-efficacy	Self-efficacy voor ontwikkelen	Werkgerelateerde self-efficacy	Self-efficacy voor informeel leren	Self-efficacy voor (formeel) leren
Item 43	40	1	29	11	35	28	
Item 47	42	2	30	12	36	31	
Item 49	44	3	38	17	33	37	
Item	45	5	39	19		32	
Item	46	8					
Item	48						
Item	50						