

# **De Invloed van Big Five Persoonlijkheidsfactoren op Scholingsintentie van laag opgeleide Werknemers**

*Masterthesis Liesbeth Griffioen*



**Universiteit Utrecht**

Naam: Liesbeth Griffioen

Studentnummer: 0329649

Opleiding: Master Organisatiepsychologie

Universiteit: Universiteit Utrecht

Datum: 3 juli 2008

Begeleider: prof. dr. R. W. B. Blonk

Tweede beoordelaar: dr. V. Brenninkmeijer

## Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b>	<b>3</b>
<b>Abstract</b>	<b>4</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1 Algemeen	5
1.2 Scholing van laag opgeleide Werknemers	6
1.3 Theoretisch Kader	8
1.4 Het huidige Onderzoek	11
<b>2 Methoden</b>	<b>13</b>
2.1 Respondenten	13
2.2 Meetinstrument	13
2.3 Procedure	16
2.4 Analyses	17
<b>3 Resultaten</b>	<b>18</b>
3.1 Big Five en korte termijn Scholingsintentie	18
3.2 Big Five en lange termijn Scholingsintentie	20
3.3 Big Five en Scholingsintentie: Vergelijking tussen Groepen	21
<b>4 Discussie</b>	<b>22</b>
4.1 Big Five en Scholingsintentie	22
4.2 Implicaties voor de Theorie	23
4.3 Implicaties voor de Praktijk	24
4.4 Aanbevelingen	25
<b>Referenties</b>	<b>27</b>
<b>Bijlagen</b>	<b>31</b>
Bijlage 1: Brochure Werken & Leren Combineren	31
Bijlage 2: Toestemmingsformulier Werken & Leren Combineren	32

## Samenvatting

**Inleiding:** Het aantal werkende mensen zonder startkwalificatie is erg hoog. Voor hun inzetbaarheid in de toekomst is het van belang dat zij zich opscholen. In dit onderzoek wordt de invloed van de Big Five op zowel korte als lange termijn scholingsintentie gemeten. Daarnaast is gekeken naar de rol die steun van de leidinggevende, attitude en valentie ten opzichte van scholing en het psychologische contract hierbij innemen. **Methode:** Een vragenlijst is afgenomen bij laag opgeleide werknemers van Philips. **Resultaten:** Extraversie bleek negatief samen te hangen met beide vormen van scholingsintentie. Het psychologische contract is van belang bij korte termijn scholingsintentie. Steun van de leidinggevende en attitude ten opzichte van scholing zijn daarnaast van belang bij beide vormen van scholingsintentie. Attitude en valentie bleken tenslotte partiële mediators in de relatie tussen extraversie en scholingsintentie. **Discussie:** Leidinggevers kunnen, door hun werknemers te steunen, direct invloed uitoefenen op zowel korte als lange termijn scholingsintentie. Daarnaast dient de attitude ten opzichte van scholing veranderd te worden en is het van belang dat uitkomsten van scholing gewaardeerd worden door de werknemer. Tenslotte dient het oude psychologische contract vervangen te worden door een nieuwe vorm: werknemer biedt flexibiliteit.

## Abstract

**Introduction:** The amount of low educated employees is asking for attention. To guarantee their future employment, it is necessary for them to start an education. The purpose of this study was to gain understanding about the influence of the Big Five on the short and long term intentions to start an education. Moreover, the role of supervisory support, attitudes and valence regarding education and the psychological contract will be monitored. **Method:** Low educated employees of a Dutch company filled out a questionnaire. **Results:** Extraversion proved to be negatively correlated with intentions to start an education. The psychological contract is important to short term intentions and supervisory support and attitudes towards education are important to short and long term intentions to start an education. Attitudes en valence proved to be partial mediators in the relation between extraversion and intention. **Discussion:** Supervisors can influence the amount of intention to start an education on the short and the long term by supporting their employees. Moreover, this study reveals the necessity of changing attitudes regarding education and the need of a fit between the results of education and employee preferences. Finally, the old psychological contract must be replaced by one with an emphasis on employee flexibility.

## 1 Inleiding

### 1.1 Algemeen

In competitieve markten en continu veranderende werkomgevingen is participatie van werknemers in leer- en ontwikkelingstrajecten van toenemend belang voor de effectiviteit van organisaties en het succes van werknemers (Maurer, Weiss & Barbeite, 2003). Het zijn van een lerende organisatie, dat onder andere continu leergedrag van werknemers inhoudt, wordt geassocieerd met financiële prestaties (Ellinger, Ellinger, Yang & Howton, 2002). Voortdurende aanpassing aan nieuwe technologieën, wensen van klanten, nieuwe wetgeving en overheidsregulering is voor organisaties van levensbelang. Bedrijven moeten kwaliteit en maatwerk leveren en efficiënt werken om zich te kunnen onderscheiden van andere bedrijven en organisaties. Dit heeft grote gevolgen voor laag opgeleide werknemers. In plaats van kortcyclisch en routinematig werk wordt van hen steeds meer verwacht dat zij ook meedenken over de organisatie en de kwaliteit van het werk. Tevens is het van belang dat werknemers flexibel en breed inzetbaar zijn en meerdere verantwoordelijkheden kunnen dragen. Laag opgeleide werknemers moeten om deze redenen ervoor zorgen dat zij de ontwikkelingen bijhouden en breed inzetbaar of *employable* zijn, om te voorkomen dat zij op termijn hun baan verliezen (Smit, Andriessen & Stark, 2005).

*Employability* heeft te maken met flexibiliteit, mobiliteit, inzetbaarheid, competentie, leercompetentie en loopbaanvaardigheid (Luken, 2002). Het is “de competentie om nu en in het vervolg van de loopbaan arbeid te verrichten” (Luken, 2002, p. 10). Voor werknemers is employability van belang omdat de technologische, maatschappelijke en economische ontwikkelingen ervoor zorgen dat baanzekerheid steeds meer verdwijnt. Employability betekent werkzekerheid; werknemers blijven inzetbaar, ook buiten de eigen organisatie. Het werken aan employability is daarnaast voor de werkgever noodzakelijk om ervoor te zorgen dat de in het bedrijf aanwezige competenties zich ontwikkelen en de positie van het bedrijf ten opzichte van de concurrentie tenminste gehandhaafd blijft. Een goed employabilitybeleid verbetert de bedrijfsresultaten en versterkt de positie van de organisatie op de arbeidsmarkt. Ook voor de samenleving is employability van groot belang. Problemen waarmee arbeidsorganisaties en de samenleving geconfronteerd worden, vragen om employable individuen. Het bijhouden van vaardigheden en competenties heeft gunstige effecten voor de samenleving in termen van het functioneren van de arbeidsmarkten, de werkgelegenheid en de economische groei (Luken, 2002).

## 1.2 Scholing van laag opgeleide Werknemers

Volgens de overheid is een startkwalificatie<sup>1</sup> de minimale voorwaarde voor een voldoende inkomen en een volwaardige plek in de samenleving. Mensen zonder een startkwalificatie zijn kwetsbaar op de arbeidsmarkt (Tweede Kamer der Staten Generaal, 2006). Zij bevinden zich vaak in beroepen met relatief lage werkzekerheid en relatief weinig nieuwe baanopeningen (De Vries, Wolbers, & Van der Velden, 2004). Meer dan een kwart van de Nederlandse beroepsbevolking<sup>2</sup> (ruim 1,8 miljoen mensen) beschikt echter niet over een startkwalificatie (Tweede Kamer der Staten Generaal, 2006). Daarnaast geeft de helft van de ondernemers in het Midden en Kleinbedrijf (MKB) aan dat zij in hun bedrijfstak steeds meer mensen met een MBO diploma aannemen, ten koste van mensen met een VMBO diploma (Hoogendijk, 2005). De werkgelegenheidsgroei voor de hoger opgeleiden zal groter zijn dan voor laag opgeleiden, omdat de sectoren en beroepen waarin zij werken harder groeien (Tweede Kamer der Staten Generaal, 2006). Om in de toekomst te kunnen voldoen aan de toenemende vraag vanuit de arbeidsmarkt naar goed opgeleid personeel, is scholing van werknemers zonder startkwalificatie van belang (Tweede Kamer der Staten Generaal, 2006). Door middel van scholing blijven laagopgeleide werknemers inzetbaar op de arbeidsmarkt en kan competentieveroudering tegengegaan worden (ROA, in Mosselman, 2006).

In de praktijk blijkt dat scholing voor laag opgeleide werknemers geen vanzelfsprekendheid is; laag opgeleide werknemers nemen minder vaak deel aan scholing dan hun hoger opgeleide collega's (Van Herpen, 2004). Uit onderzoek blijkt dat de lage deelname aan scholing van lager opgeleiden geen verband houdt met de kosten van scholing voor de werkgever of het ontbreken van een geschikt scholingsaanbod (Mosselman, 2006). Volgens Renkema (2006) hangt het besluitvormingsproces tot deelname aan scholing af van een complex van subjectieve factoren en wordt dit niet bepaald door een rationeel proces van een behoefteassessment. Uit zijn onderzoek is gebleken dat de in 2001 door overheid geïnitieerde Individuele LeerRekening (ILR), een persoonsgebonden budget voor werknemers dat besteed mag worden aan scholing, geen effect heeft op de scholingsintentie van werknemers. De leerrekening zou bijdragen aan vrijheid om beslissingen te nemen over competentieontwikkeling en employability. Volgens Renkema is het onwaarschijnlijk dat een financiële regeling als de ILR alleen, zelfgereguleerde beslissingen over een leven lang leren kan stimuleren. Om deze reden zou de ILR het beste kunnen worden ingezet op basis van

---

<sup>1</sup> Met een startkwalificatie wordt bedoeld een mbo-diploma op tenminste het tweede niveau (de basisberoepsopleiding), een havo- of vwo-diploma (Tweede Kamer der Staten Generaal, 2006).

<sup>2</sup> In het rapport van de Tweede Kamer der Staten Generaal (2006) wordt de volgende definitie van beroepsbevolking gehanteerd: personen van 23-64 jaar die twaalf uur of meer per week werken.

individuele scholingsbehoeften die naar voren komen uit waardering van leerervaringen die buiten het formele aanbod om zijn verkregen.

Volgens onderzoek van TNS NIPO (in MKB-Nederland, 2007) naar scholingsinspanningen in het midden- en kleinbedrijf zien werknemers een belangrijke relatie tussen scholing en prestaties, maar wordt dat niet vertaald in daden. Grote groepen werknemers nemen niet of nauwelijks initiatief om zich met scholing te verbeteren. Van de ondervraagde werknemers heeft 43% geen behoefte aan scholing. In de leeftijdscategorie 30 tot 45 jaar is dat zelfs meer dan de helft. Tevens is het opvallend dat een derde van deze ondervraagde werknemers een leven lang leren niet belangrijk vindt. Werknemers van 46 tot 55 jaar springen er in dit onderzoek in negatieve zin uit. Zij vinden een leven lang leren het minst belangrijk, hebben de laagste bereidheid om in eigen tijd een opleiding te volgen en tonen minder initiatief dan collega's in andere leeftijdscategorieën.

Veel lager opgeleiden hebben een negatieve houding tegenover leren en scholing. Dit kan verschillende oorzaken hebben (Smit, Andriessen & Stark, 2005). Slechte ervaringen met leren in het verleden of weinig zelfvertrouwen maken dat zij angst hebben om scholing te gaan volgen. Daarnaast zien veel lager opgeleiden het belang van scholing niet. Zij zijn zich er niet van bewust dat leren niet alleen van belang is bij het maken van carrière, maar ook bij het behouden van werk. Tevens doen lager opgeleiden vaak fysiek zwaar werk, met soms ongunstige werktijden, waardoor na het werk geen energie meer over is om te leren. Tenslotte zijn er ook lager opgeleiden die geen scholing willen volgen omdat zij zich niet betrokken voelen bij het bedrijf of zich niet identificeren met hun beroep. Het is echter van groot belang dat laag opgeleide werknemers op dit punt in beweging komen om te voorkomen dat zij de aansluiting op de arbeidsmarkt verliezen.

De overheid benadrukt het belang van de combinatie van leren en werken bij het behalen van een startkwalificatie. De ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) hebben gezamenlijk het project Leren en Werken opgezet. In 2010 hopen zij hiermee bereikt te hebben dat 80% van de Nederlandse beroepsbevolking tussen de 25 en 65 jaar beschikt over een startkwalificatie en het aantal 22-jarigen met een startkwalificatie toeneemt van 73% in 2000 naar 85% in 2010 (OCW & SZW, 2005). Om deze doelstellingen te behalen is het van belang dat voor werving van laag opgeleide werknemers voor scholingstrajecten op maat gesneden benaderingen ontwikkeld worden. Hiervoor dient systematisch onderzocht te worden welke factoren samenhangen met de motivatie of intentie van laag opgeleide werknemers om een opleiding te gaan volgen.

Hierbij kan gedacht worden aan factoren uit de omgeving (kenmerken van het werk en de organisatie waarin iemand werkzaam is), persoonlijkheid of verschillende demografische variabelen, zoals geslacht en leeftijd. Dit onderzoek levert hieraan een belangrijke bijdrage door in te gaan op de invloed van persoonlijkheid op de intentie van laag opgeleide werknemers om een opleiding te gaan volgen.

### **1.3 Theoretisch Kader**

Volgens de *Theory of Planned Behavior* van Ajzen (1988, 1991) bevatten intenties de motivationele factoren die gedrag beïnvloeden. Het zijn indicaties van de hoeveelheid moeite en inspanning die mensen willen aanwenden om gedrag uit te voeren. Hierbij geldt, hoe sterker de intentie om bepaald gedrag te vertonen, hoe groter de waarschijnlijkheid dat het gedrag daadwerkelijk wordt uitgevoerd. Intentie is de beste voorspeller van gedrag indien de persoon tijd heeft om na te denken over de manier waarop hij zich zal gaan gedragen (Aronson, Wilson & Akert, 2005). Daarnaast zal intentie alleen tot uitvoering van het gedrag leiden als het betreffende gedrag onder vrijwillige controle staat. Hiervoor is het van belang dat een persoon beschikt over de vereiste mogelijkheden en bronnen om het gedrag te laten zien, zoals geld, vaardigheden en medewerking van anderen. Samen bepalen deze factoren de mate van daadwerkelijke controle over het gedrag (Ajzen, 1991). Fishbein en Cappella (2006) voegen daar aan toe dat intentie slechts leidt tot gedrag wanneer er geen beperkende factoren uit de omgeving van invloed zijn.

Persoonlijkheid is een goede voorspeller van verschillende soorten gedrag (Conner & Abraham, 2001). Persoonlijkheidstheorieën voeren aan dat trekken, of combinaties van trekken, fundamentele determinanten zijn van gedrag en er is substantieel bewijs dat persoonlijkheid relateert aan gedrag (Furnham & Heaven, 1999 in Conner & Abraham, 2001). Van Hooft (2004) geeft aan dat persoonlijkheid gezien kan worden als een externe factor die zowel via de *Theory of Planned Behavior*, als rechtstreeks van invloed is op intenties die voorafgaan aan gedrag. Daarnaast is uit onderzoek van Maurer & Tarulli (1994) gebleken dat persoonsfactoren de beste voorspellers zijn van deelname aan vrijwillige ontwikkelingsactiviteiten, zoals het volgen van een opleiding.

Het *Five Factor Model*, ook wel *Big Five* genoemd, heeft een grote invloed gehad op de psychologie van persoonlijkheid (McCrae & Allik, 2002). Volgens dit model is persoonlijkheid terug te voeren tot vijf dimensies: neuroticisme (versus emotionele stabiliteit), extraversie (versus introversie), openheid voor ervaring, vriendelijkheid en consciëntieusheid. Neuroticisme is een klassieke persoonlijkheidsdimensie die wordt



vertegenwoordigd in de meeste modellen. Het houdt rekening met de individuele verschillen in het voelen van emoties (zoals angst, schaamte en woede) en de neiging om de realiteit als problematisch, bedreigend of moeilijk te construeren, waar te nemen en te voelen. Ook extraversie is een klassieke dimensie. Het reflecteert de kwantiteit en de intensiteit van relaties met de omgeving en verwijst naar de neiging om met energie, levendigheid, enthousiasme en vertrouwen contact te zoeken met de omgeving en ervaringen op een positieve manier te beleven. Openheid staat voor een actieve zoektocht naar en voorliefde voor nieuwe ervaringen. Het beschrijft cognitieve en niet-cognitieve openheid voor ervaring, die is gelegen in een brede interesse en enthousiasme om nieuwe en ongebruikelijke ervaringen uit te zoeken en te beleven zonder angst en met plezier. Vriendelijkheid heeft betrekking op de aard van de relaties die iemand met anderen heeft. Het verschilt van extraversie, omdat het meer verwijst naar het relationele aspect en de toon van de relaties met anderen (zoals aardigheid en empathie versus cynisme en vijandigheid). Extraversie verwijst daarentegen meer naar het individu zelf. Consciëntieusheid, tenslotte, richt zich op oriëntatie, doorzettingsvermogen en controle over impulsen. Deze dimensie omvat dynamische elementen (anticipatie, succes-oriëntatie en taak-oriëntatie) en controlerende en inhiberende gedragselementen (organisatie, volharding, grondigheid en respect voor standaarden en procedures). Volgens McCrae en Costa (in Wiggins, 1996) vormen de Big Five persoonlijkheidsfactoren een groep van “highly replicable dimensions that parsimoniously and comprehensively describe most phenotypic individual differences” (p. 36). Het model wordt echter ook bekritiseerd en maakt deel uit van een voortdurend debat. Volgens verschillende critici ontbreken belangrijke aspecten van persoonlijkheid in het model (Larsen & Buss, 2005). Desalniettemin maken veel alternatieve modellen op een of andere manier gebruik van het Five Factor Model door de factoren te integreren, te hergroeperen of uit te breiden met andere dimensies (McCrae en Allik, 2002).

In de literatuur komen verschillende persoonlijkheidsfactoren naar voren die gerelateerd zijn aan motivatie om te leren (Zie tabel 1). Colquitt, LePine & Noe (2000) hebben een meta-analytische samenvatting gemaakt van twintig jaar onderzoek op het gebied van trainingsmotivatie. Trainingsmotivatie wordt door hen omschreven als “the direction, intensity and persistence of learning-directed behavior in training contexts” (p. 678). Met betrekking tot de Big Five persoonlijkheidsfactoren onderzochten zij echter alleen de relatie tussen consciëntieusheid en motivatie om te leren. Op basis van Martocchio & Judge (1997) en Colquitt & Simmering (1998) vonden zij een positief verband; een hogere mate van consciëntieusheid bleek samen te hangen met meer motivatie om te leren. Ook Major, Turner

& Fletcher (2006) vonden in hun onderzoek naar de relatie tussen de Big Five en motivatie om te leren een positief verband tussen consciëntieusheid en motivatie. Hierbij was motivatie gedefiniëerd als “the desire to engage in training and development activities, to learn the training content, and to embrace the training experience” (p. 927). Rowold (2007) vond in zijn onderzoek naar de invloed van de Big Five factoren op training-gerelateerde aspecten van motivatie echter alleen een positieve relatie tussen extraversie en motivatie en vriendelijkheid en motivatie. Motivatie om te leren werd door hem gedefiniëerd als “the desire of the trainee to learn the content of a specific training program” (p. 10). De relatie tussen consciëntieusheid en motivatie bleek in zijn onderzoek niet significant. Een verband tussen extraversie en motivatie om te leren werd ook gevonden door Major, Turner & Fletcher (2006). Zij vonden daarnaast ook een verband tussen openheid voor ervaring en motivatie. De relatie tussen vriendelijkheid en motivatie bleek bij hen echter niet significant. Naquin & Holton (2002), tenslotte, hebben onderzoek gedaan naar de relatie tussen persoonlijkheid en de motivatie om werk te verbeteren door te leren. Zij vonden een negatief verband tussen neuroticisme en motivatie om te leren en positieve verbanden tussen extraversie en openheid voor ervaring enerzijds en motivatie om te leren anderzijds. Tussen vriendelijkheid en motivatie en tussen consciëntieusheid en motivatie werden geen significante relaties gevonden.

Tabel 1. Overzicht literatuuronderzoek Big Five en motivatie om te leren

Onderzoek	Big Five Factor	Relatie met motivatie om te leren
Colquitt & Simmering (1998)	Consciëntieusheid	+
Martocchio & Judge (1997)	Consciëntieusheid	+
Major, Turner & Fletcher (2006)	Consciëntieusheid	+
Rowold (2007)	Vriendelijkheid	+
Rowold (2007)	Extraversie	+
Major, Turner & Fletcher (2006)	Extraversie	+
Major, Turner & Fletcher (2006)	Openheid voor ervaring	+
Naquin & Holton (2002)	Openheid voor ervaring	+
Naquin & Holton (2002)	Neuroticisme	-
Naquin & Holton (2002)	Extraversie	+

De literatuur toont een diversiteit aan uitkomsten op het gebied van de Big Five en motivatie om te leren. Bovendien heeft geen van de genoemde onderzoeken zich specifiek gericht op lager opgeleiden, terwijl het juist van groot belang is om te weten welke factoren bij deze doelgroep van invloed zijn op de motivatie om te leren, zodat op maat gesneden

wervingstrajecten voor scholing ontwikkeld kunnen worden. Tenslotte is geen overeenstemming tussen de definities van motivatie om te leren in de literatuur. Om deze reden kunnen de onderzoeksresultaten niet zonder meer generaliseerd of met elkaar vergeleken worden. Het is van belang dat meer onderzoek gedaan wordt om betrouwbare uitspraken te kunnen doen over de relatie tussen de Big Five persoonlijkheidsfactoren en de scholingsintentie van laag opgeleide werknemers.

#### **1.4 Het huidige Onderzoek**

Dit onderzoek is opgezet om de invloed van persoonlijkheid op de scholingsintentie van laag opgeleide werknemers te analyseren. Zonder te willen mengen in het debat met betrekking tot het Five Factor Model, is ervoor gekozen in dit onderzoek alleen de invloed van de Big Five factoren op de scholingsintentie te onderzoeken. De volgende onderzoeksvraag staat hierbij centraal: Is er een relatie tussen de Big Five factoren en de intentie van laag opgeleide werknemers om een opleiding te gaan volgen?

Persoonlijkheidstheorieën suggereren dat werknemers die open staan voor nieuwe ervaringen het volgen van een opleiding waarderen als een mogelijkheid om nieuwe vaardigheden aan te leren (Goldstein & Ford, 2002 in Rowold, 2007; Kanfer, 1990 in Rowold, 2007). Daarnaast zijn in het theoretische werk van McCrae & Costa (1987) de conceptuele overeenkomsten tussen openheid voor ervaring en trainingsmotivatie reeds aangestipt. Consciëntieuze werknemers daarentegen zouden training kunnen waarderen als een kans om hun kennis te organiseren en hun vaardigheden te ontwikkelen (Rowold, 2007). Extraversie is positief gerelateerd aan trainingsbekwaamheid. Daarnaast wordt vanuit een theoretisch perspectief gesteld dat het design van de training een modererend effect heeft op de relatie tussen extraversie en motivatie om te leren; introverte personen doen liever aan zelfstudie, terwijl meer extraverte personen de voorkeur geven aan leren in groepen (Barrick & Mount, 1991). Omdat de meeste organisaties gebruik maken van methoden waarbij geleund wordt op actieve participatie van de deelnemers, kan verwacht worden dat extraversie positief samenhangt met motivatie om te leren. Personen die hoog scoren op vriendelijkheid passen zich snel aan aan anderen (Major, Turner & Fletcher, 2006). Op basis hiervan kan verwacht worden dat zij zich eerder zullen conformeren aan de wens van het management om een opleiding te gaan volgen dan minder vriendelijke personen. Kanfer & Heggstad (1999, in Rowold, 2007) suggereren dat werknemers met een hogere mate van neuroticisme minder doelgericht en volhardend zijn in het nastreven van werkgerelateerde doelen. Hierdoor kunnen zij de uitdagingen en taken behorende bij een training niet altijd de

baas, wat resulteert in een lage motivatie (Rowold, 2007). Op basis van het bovenstaande zijn de volgende hypothesen opgesteld:

1. Een hogere mate van openheid voor ervaring leidt tot meer intentie bij laag opgeleide werknemers om deel te nemen aan scholing dan een lagere mate van openheid voor ervaring.
2. Een hogere mate van consciëntieusheid leidt tot meer intentie bij laag opgeleide werknemers om deel te nemen aan scholing dan een lagere mate van consciëntieusheid.
3. Een hogere mate van extraversie leidt tot meer intentie bij laag opgeleide werknemers om deel te nemen aan scholing dan een lagere mate van extraversie.
4. Een hogere mate van vriendelijkheid leidt tot meer intentie bij laag opgeleide werknemers om deel te nemen aan scholing dan een lagere mate van vriendelijkheid.
5. Een lagere mate van neuroticisme leidt tot meer intentie bij laag opgeleide werknemers om deel te nemen aan scholing dan een hogere mate van neuroticisme.

Uit onderzoek van TNO (Hazelzet & Paagman, 2008) is gebleken dat steun van de leidinggevende, attitude ten opzichte van scholing, valentie ten opzichte van scholing en het psychologische contract hoog correleren met de intentie om een opleiding te gaan volgen. Om deze reden zal ook ingegaan worden op de rol van deze factoren in het hierboven geschetste model.

## 2 Methoden

### 2.1 Respondenten

In totaal hebben 105 personen een vragenlijst ingevuld (34,7%). Hiervan voldeden 54 personen aan de inclusiecriteria: geen startkwalificatie en op het moment van invullen niet bezig met een werkgerelateerde opleiding die langer duurt dan zes maanden. De groep bestaat uit 42 mannen en 12 vrouwen met een gemiddelde leeftijd van 47,2 (SD = 6,6). Deze mensen werken gemiddeld 21,6 jaar voor Philips (SD = 7,4) en voeren gemiddeld 18 jaar (SD = 9,3) hun huidige beroep uit. Alle respondenten zijn laag opgeleid: 20,4% heeft alleen de basisschool afgerond, 75,9% heeft VBO, VMBO, Ambachtsschool, LBO of MBO op het eerste niveau afgerond en 3,7% heeft geen opleiding afgerond. In totaal hebben zes personen aangegeven dat zij niet mee willen werken aan het onderzoek.

### 2.2 Meetinstrument

Dit onderzoek maakt deel uit van het vierjarige longitudinale onderzoek “Een Leven Lang Leren”, dat uitgevoerd wordt door TNO Kwaliteit van Leven, Business Unit Arbeid, in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In het kader van dit project is de vragenlijst Werken en Leren Combineren ontwikkeld. Voor het huidige onderzoek zijn verschillende schalen uit deze vragenlijst gebruikt: Big Five persoonlijkheid, korte en lange termijn scholingsintentie, steun van de leidinggevende, attitude, valentie en het psychologische contract.

De Big Five persoonlijkheidsschaal is een vertaling van Mowen’s Personality Scale (MPS) en meet op een 5-punt *Likert-scale* die loopt van “helemaal eens” tot “helemaal oneens” de vijf dimensies van persoonlijkheid: openheid voor ervaring, consciëntieusheid, vriendelijkheid, extraversie en neuroticisme. De schaal bestaat uit vijftien items en is afgeleid van Saucier’s 40-item Five Factor Model, die weer is afgeleid van een veel langere persoonlijkheidsvragenlijst die in 1992 is ontwikkeld door Goldberg (in Van Emmerik, Jawahar & Stone, 2004). Onderzoek heeft uitgewezen dat de convergente validiteit en de predictieve validiteit van de MPS goed zijn. In een studie met 218 studenten werden correlaties van .8 of hoger gevonden met de schaal van Saucier. Daarnaast zijn met MPS metingen succesvolle voorspellingen gedaan voor verschillende soorten gedrag (Mowen & Sujana, 2003 in Van Emmerik, Jawahar & Stone, 2004). De resultaten van een factoranalyse hebben daarnaast uitgewezen dat de items van de MPS laden op vijf verschillende factoren,

waarmee bevestigd wordt dat de vragenlijst vijf verschillende factoren meet (Van Emmerik, Jawahar & Stone, 2004). Uit het onderzoek van Van Emmerik, Jawahar & Stone (2004) is tevens gebleken dat de betrouwbaarheid van de schalen goed is. Openheid voor ervaring heeft een Cronbach's alpha van .83, consciëntieusheid heeft een alpha van .87, extraversie heeft een alpha van .83 en neuroticisme en vriendelijkheid hebben respectievelijk een Cronbach's alpha van .82 en .84.

In het huidige onderzoek is voor openheid een Cronbach's alpha van .84 gevonden en voor consciëntieusheid een alpha van .79. Extraversie en neuroticisme hebben respectievelijk een Cronbach's alpha van .81 en .68. Vriendelijkheid, tenslotte, heeft een alpha van .73. Met een factoranalyse (Principale Componenten Analyse), waarin deze vijf schalen zijn opgenomen, wordt nogmaals bevestigd dat de Big Five bestaat uit vijf componenten. Voorafgaand aan de factoranalyse is bekeken of de data hiervoor bruikbaar is. De Kaiser-Meyer-Olkin test had een waarde van .61. Deze waarde is acceptabel voor het uitvoeren van een factoranalyse. Daarnaast was de Bartlett's Test of Sphericity significant ( $p < .05$ ). Dit betekent dat de data bruikbaar is voor een factoranalyse (Brace, Kemp & Snelgar, 2006). De (geroteerde) factoranalyse laat zien dat de variabelen vijf componenten bevatten die een eigenwaarde hebben die groter is dan 1.0. Deze vijf componenten verklaren samen 76,7% van de variantie.

Tabel 2.1 Geroteerde Componenten Matrix Big Five

	Component				
	1	2	3	4	5
Ik ben verlegen			0,87		
Ik ben verlegen in het gezelschap van anderen			0,93		
Ik ben stil in het bijzijn van anderen			0,64		
Ik ben creatief		0,78			
Ik ben vindingrijk		0,90			
Ik ben goed in het vinden van nieuwe oplossingen		0,91			
Ik ben meer humeurig dan anderen					0,54
Mijn stemmingen gaan erg op en neer					0,85
Ik ben meer prikkelbaar dan anderen					0,83
Ik ben ordelijk	0,84				
Ik ben nauwkeurig	0,86				
Ik ben georganiseerd	0,82				
Ik ben zachtvaardig				0,87	
Ik ben aardig tegen anderen				0,84	
Ik ben sympathiek				0,71	

Extraction method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Rotation converged in 5 iterations.

Scholingsintentie is gemeten met twee schalen die voor het onderzoek “Een Leven lang Leren” van TNO zijn ontwikkeld. De eerste schaal meet korte termijn scholingsintentie op een 5-punt *Likert-scale* die loopt van “helemaal eens” tot “helemaal oneens” en bestaat uit drie items. Een voorbeeld item is: “Ik ben van plan de komende 4 weken met mijn leidinggevende te praten over opleidingen of cursussen die ik zou kunnen volgen.” Deze schaal heeft een Cronbach’s Alpha van .98. De tweede schaal meet lange termijn scholingsintentie op een 5-punt Likert-scale die loopt van “helemaal eens” tot “helemaal oneens” en bestaat uit twee items. Een voorbeeld item is: “Ik ben van plan om binnen 1 jaar een opleiding te gaan volgen die langer duurt dan zes maanden”. De Cronbach’s alpha van deze schaal is .96.

Steun van de leidinggevende wordt gemeten met een schaal uit de TNO Arbeidssituatie Survey (TAS) van Smulders, Andries & Otten (2001). Hierbij is gebruik gemaakt van een 5-punt Likert-scale die loopt van “helemaal eens” tot “helemaal oneens”. Een voorbeeld item is: “Mijn leidinggevende helpt het werk af te krijgen”. De betrouwbaarheid van deze schaal is zeer goed; in een onderzoek van Houtman, Goudswaard, Dhondt, Van der Grinten, Hildebrandt en Kompier (1995) wordt een Cronbach’s alpha gevonden van .82. In het huidige onderzoek heeft de schaal een alpha van .86.

Attitude is de affectieve en instrumentele waardering die gegeven wordt aan de uitvoering van bepaald gedrag (Ajzen, 1988). In het huidige onderzoek gaat het specifiek om de waardering die gegeven wordt aan het volgen van een opleiding. De schaal is ontwikkeld voor het onderzoek “Een Leven Lang Leren” en gebaseerd op een schaal uit de DiagnoseMethode Activeringspotentieel (DMA) van TNO, die weer gebaseerd is op een vragenlijst van Vinokur en Caplan (1987). Attitude ten opzichte van scholing wordt gemeten met vier items op een 5-punt Likert-scale die loopt van “helemaal eens” tot “helemaal oneens”. Een voorbeeld item is: “Een opleiding volgen is leuk”. De betrouwbaarheid van deze schaal is goed; in het huidige onderzoek is een Cronbach’s alpha van .82 gevonden.

Valentie wordt bepaald aan de hand van de aantrekkelijkheid van een bepaalde uitkomst. Een uitkomst heeft positieve valentie wanneer het verkrijgen ervan geprefereerd wordt boven het niet verkrijgen ervan (Vroom, 1964 in Summers & Hendrix, 1991). In het huidige onderzoek gaat het specifiek om valentie met betrekking tot de uitkomsten van scholing. De schaal is voor het onderzoek “Een Leven Lang Leren” van TNO ontwikkeld en bestaat uit vijf 5-punt Likert-scale items die lopen van “heel belangrijk” tot “heel onbelangrijk”. De items zijn gedeeltelijk gebaseerd op een schaal van Mathieu, Tannenbaum & Salas (1992) die valentie en instrumentaliteit meten in termen van verschillende werkgerelateerde uitkomsten,

zoals een salarisverhoging en respect van verschillende collega's. De betrouwbaarheid van de schaal is goed; in het huidige onderzoek is een Cronbach's alpha van .75 gevonden.

Het psychologische contract heeft betrekking op de relatie tussen de werkgever en de werknemer. Hierbij gaat het om een overeenkomst van beloftes en bijdragen en de overtuiging met betrekking tot wederzijdse verplichtingen (Rousseau, 1990, 1995). De schaal is gebaseerd op items van Janssens, Sels & Van den Brande (2003) en bestaat uit vier subschalen: werknemer verwacht zekerheid, werknemer biedt loyaliteit, werknemer verwacht ontwikkelingsmogelijkheden en werknemer biedt flexibiliteit. Deze schalen bevatten ieder vier items die meten op een 5-punt Likert-scale die loopt van "helemaal eens" tot "helemaal oneens". Een voorbeeld item is: "Mijn werkgever kan van mij verwachten dat ik mij flexibel opstel". De subschalen hebben in het huidige onderzoek een Cronbach's alpha tussen .81 (laagste) en .88 (hoogste).

### **2.3 Procedure**

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de vragenlijst Werken en Leren Combineren. Deze vragenlijst is op uitgezet bij twee locaties van Philips: Roosendaal en Drachten. Voor deze locaties zijn verschillende procedures gevolgd. Bij Philips Roosendaal is de vragenlijst door Philips opgestuurd naar alle werknemers (295) van vier verschillende afdelingen. Bij Philips Drachten is de vragenlijst uitgedeeld tijdens een door Philips georganiseerde workshop met betrekking tot werken en leren. De vragenlijst is tijdens de workshop ingevuld en ingeleverd. Hierbij was de respons 100% (acht personen). Bij beide locaties was een brochure met informatie over het onderzoek (zie bijlage 1) en een toestemmingsformulier (zie bijlage 2) bij de vragenlijst gevoegd. Door middel van ondertekening van het toestemmingsformulier heeft iedere deelnemer expliciet verklaard dat kennis is genomen van het onderzoek en is toestemming gegeven voor gebruik van de gegevens. Vanwege het overwegend lage opleidingsniveau van de deelnemers is geprobeerd alle tekst in gemakkelijke taal te schrijven. Hierbij is, waar mogelijk, gebruik gemaakt van de expertise van Eenvoudig Communiceren.

Na twee weken waren 52 vragenlijsten uit Roosendaal ontvangen (17,6%) en is een herinneringsbrief gestuurd naar de mensen die de vragenlijst nog niet ingevuld en opgestuurd hadden. In deze brief stond vermeld dat personen die de vragenlijst niet ontvangen hadden of kwijt waren een nieuwe konden aanvragen. Een persoon heeft aangegeven de vragenlijst niet ontvangen te hebben en heeft een nieuwe vragenlijst opgestuurd gekregen. Na 27 dagen



waren negentig vragenlijsten uit Roosendaal ontvangen (36%) en is een tweede herinneringsbrief verstuurd.

## **2.4 Analyses**

Om de invloed van de Big Five persoonlijkheidsfactoren op scholingsintentie te kunnen bepalen is voor zowel korte als lange termijn scholingsintentie een regressie analyse uitgevoerd. Daarnaast zijn aanvullende regressie analyses uitgevoerd om te corrigeren voor andere constructen die sterk met scholingsintentie samenhangen. Hierbij is tevens gekeken naar eventuele mediërende rollen voor deze constructen. Tenslotte is onderzocht of mensen met een hoge mate van scholingsintentie verschillen op de Big Five factoren van mensen met een lage intentie om een opleiding te gaan volgen. Hierbij is een vergelijking gemaakt tussen twee groepen en is een gedeelte van de data buiten beschouwing gelaten.

### 3 Resultaten

#### 3.1 Big Five en korte termijn Scholingsintentie

In tabel 3.1 worden gemiddelden, standaarddeviaties en (Pearson's) correlaties van scholingsintentie, Big Five, steun van de leidinggevende, attitude en valentie gepresenteerd. Hieruit kan afgelezen worden dat extraversie de enige Big Five factor is die een significante correlatie heeft met korte termijn scholingsintentie. Een regressie analyse is uitgevoerd om de invloed van extraversie op korte termijn scholingsintentie te kunnen bepalen. Hierbij werd een significant model gevonden ( $F(1,52) = 15.75, p < .01$ ), dat 21,8% van de variantie in korte termijn scholingsintentie verklaart.

Uit het onderzoek "Een Leven Lang Leren" van TNO (Hazelzet & Paagman, 2008) is gebleken dat verschillende concepten significant samenhangen met korte termijn scholingsintentie: steun van de leidinggevende, locus of control, self-efficacy, attitude, valentie en twee vormen van het psychologische contract: werknemer verwacht ontwikkelingsmogelijkheden en werknemer biedt flexibiliteit. Vanwege het kleine aantal deelnemers wordt in dit onderzoek alleen ingegaan op de schalen die een significante correlatie hebben van minimaal .40: steun van de leidinggevende, attitude, valentie en één vorm van het psychologische contract: werknemer biedt flexibiliteit. Indien in een regressie analyse met korte termijn scholingsintentie en extraversie wordt gecorrigeerd voor deze factoren wordt een significant model gevonden ( $F(6,47) = 9.02, p < .01$ ), dat 47,6% van de variantie verklaart. Hierbij hebben steun van de leidinggevende en extraversie een significante invloed (zie tabel 3.2). Attitude en het psychologische contract hebben een marginaal significante invloed ( $p < .10$ ).

Tabel 3.2 Regressie coëfficiënten van verschillende predictoren van korte termijn scholingsintentie

Predictor	B	SE B	$\beta$	Sig.
Steun van de leidinggevende	.51	.17	.32	.00
Attitude	.37	.19	.23	.06
Valentie	.09	.27	.04	.75
Werknemer biedt flexibiliteit	.50	.26	.21	.06
Extraversie	-.50	.17	-.32	.00

Omdat valentie en attitude naast een verband met korte termijn scholingsintentie ook een significante correlatie hebben met extraversie (zie tabel 3.1), is onderzocht of zij een

Tabel 3.1 Gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties

Descriptive Statistics													
	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Korte termijn scholingsintentie	2,51	1,26	-										
2. Lange termijn scholingsintentie	2,65	1,25	.88**	-									
3. Extraversie	3,72	0,82	-.48**	-.52**	-								
4. Vriendelijkheid	3,73	0,60	-.16	-.12	-.05	-							
5. Consciëntieusheid	4,10	0,62	.05	.13	-.00	.14	-						
6. Neuroticisme	2,36	0,78	.09	.12	-.32*	-.09	.26	-					
7. Openheid voor ervaring	3,85	0,60	-.15	-.11	.28*	.17	.14	-.00	-				
8. Steun leidinggevende	3,41	0,80	.48**	.41**	-.14	-.04	-.15	-.17	-.22	-			
9. Attitude	3,31	0,79	.50**	.52**	-.32*	.12	.04	.02	-.01	.28*	-		
10. Valentie	3,87	0,56	.40**	.44**	-.33*	.12	.16	-.01	-.02	.27	.48*	-	
11. Werknemer biedt flexibiliteit	3,84	0,53	.41**	.37**	-.15	-.05	.08	-.13	.16	.20	.31*	.30*	-

\*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ .

mediërende werking hebben in de relatie tussen extraversie en korte termijn scholingsintentie. Een regressie analyse met korte termijn scholingsintentie, extraversie en attitude levert een significant model op ( $F(2,51) = 14.88, p < .01$ ) dat 34,4% van de variantie verklaart. In dit model hebben zowel extraversie als attitude een significante invloed ( $p < .01$ ) en is de  $\beta$  van extraversie afgenomen van  $-.52$  naar  $-.36$ . Eenzelfde analyse met valentie in plaats van attitude levert tevens een significant model op:  $F(2,51) = 10.83, p < .01$ . Dit model verklaart 27% van de variantie en laat een significante invloed van zowel extraversie ( $p < .01$ ) als valentie zien ( $p < .05$ ). De  $\beta$  van extraversie is wederom afgenomen (naar  $-.39$ ). Bovenstaande resultaten suggereren dat attitude en valentie een partiëel mediërende rol hebben in de relatie tussen extraversie en korte termijn scholingsintentie.

### 3.2 Big Five en lange termijn Scholingsintentie

In tabel 3.1 is te zien dat extraversie tevens de enige Big Five factor is die een significante correlatie heeft met lange termijn scholingsintentie. Een regressie analyse met lange termijn scholingsintentie en extraversie levert een significant model op:  $F(1,52) = 19.73, p < .01$ . Dit model verklaart 26,1% van de variantie in lange termijn scholingsintentie.

Uit het onderzoek van TNO (Hazelzet & Paagman, 2008) is gebleken dat verschillende concepten samenhangen met lange termijn scholingsintentie: steun van de leidinggevende, locus of control, oriëntatie op loopbaanmogelijkheden, self-efficacy, attitude, valentie en twee vormen van het psychologische contract: werknemer verwacht ontwikkelingsmogelijkheden en werknemer biedt flexibiliteit. Steun van de leidinggevende, attitude en valentie zijn de enige factoren met een correlatie die hoger is dan  $.40$ . Indien in een regressie analyse met lange termijn scholingsintentie en extraversie wordt gecorrigeerd voor deze factoren, wordt een significant model gevonden ( $F(4,49) = 11.68, p < .01$ ), dat 44,6% van de variantie verklaart. In dit model heeft alleen valentie geen significante invloed op de criteriumvariabele (zie tabel 3.3).

Tabel 3.3 Regressie coëfficiënten van verschillende predictoren op lange termijn scholingsintentie

Predictor	B	SE B	$\beta$	Sig.
Steun van de leidinggevende	0,40	0,17	0,25	.02
Attitude	0,43	0,19	0,27	.03
Valentie	0,28	0,27	0,12	.31
Extraversie	-0,56	0,17	-0,36	.00

Omdat valentie en attitude naast een verband met lange termijn scholingsintentie ook een significante correlatie hebben met extraversie (zie tabel 3.1), is onderzocht of zij een mediërende werking hebben in de relatie tussen extraversie en lange termijn scholingsintentie. Een regressie analyse met extraversie en attitude als predictoren en lange termijn scholingsintentie als criteriumvariabele levert een significant model op:  $F(2,51) = 17.76, p < .01$ . Dit model verklaart 38,7% van de variantie en laat een significante invloed zien van zowel extraversie als attitude ( $p < .01$ ). De  $\beta$  van extraversie is afgenomen van  $-.52$  naar  $-.40$ . Een regressie analyse met extraversie, lange termijn scholingsintentie en valentie levert tevens een significant model op:  $F(2,51) = 14.05, p < .01$ . Dit model verklaart 35,5% van de variantie en laat een significante invloed zien van zowel extraversie ( $p < .01$ ) als valentie ( $p < .05$ ). De  $\beta$  van extraversie is afgenomen van  $-.52$  naar  $-.43$ . Bovenstaande resultaten suggereren dat attitude en valentie een partiël mediërende rol hebben in de relatie tussen extraversie en lange termijn scholingsintentie.

### **3.3 Big Five en Scholingsintentie: Vergelijking tussen Groepen**

Mogelijkerwijs levert een vergelijking tussen groepen met extreme scores op scholingsintentie een ander beeld op dan dat gecreëerd is met regressie analyses. Hiervoor zijn drie groepen gemaakt voor korte en lange termijn scholingsintentie. De eerste groep bestaat uit personen die laag scoren op beide vormen van scholingsintentie (tussen 1 en 1,66). De tweede groep bestaat uit personen die gemiddeld scoren op scholingsintentie (tussen 1,67 en 3,33). De derde groep bestaat uit personen die hoog scoren op beide schalen van scholingsintentie (tussen 3,34 en 5). Met een independent samples t-test zijn de eerste en de derde groep met elkaar vergeleken op de verschillende Big Five factoren. Bij korte termijn scholingsintentie werd alleen een significant verschil gevonden op extraversie ( $t = 3.79, df = 28, p = .00$ , tweezijdig). Deze groepen verschillen 0,97 (SE = .26) van elkaar en het 95% betrouwbaarheidsinterval loopt van 0,44 tot 1,50. Ook bij lange termijn scholingsintentie werd alleen een significant verschil gevonden op extraversie ( $t = 4.12, df = 30, p = .00$ , tweezijdig). Het verschil tussen de groepen is 0,99 (SE = .24) en het 95% betrouwbaarheidsinterval loopt van 0,50 tot 1,48.

## 4 Discussie

Dit onderzoek is opgezet om de invloed van Big Five persoonlijkheidsfactoren (openheid voor ervaring, consciëntieusheid, extraversie, vriendelijkheid en neuroticisme) op scholingsintentie te meten. Het doel van dit onderzoek is een bijdrage te leveren aan inzicht in de factoren die invloed hebben op de motivatie van laag opgeleide werknemers om een opleiding te starten. Hiermee kunnen op maat gesneden wervingstrajecten voor scholing gerealiseerd worden, waardoor in de toekomst steeds meer mensen over een startkwalificatie zullen beschikken.

### 4.1 Big Five en Scholingsintentie

In tegenstelling tot de verwachtingen op basis van de literatuur (Colquitt & Simmering, 1998; Martocchio & Judge, 1997; Major, Turner & Fletcher, 2006; Rowold, 2007; Naquin & Holton, 2002) is in dit onderzoek alleen een significante (negatieve) correlatie gevonden tussen extraversie en beide vormen van scholingsintentie. Deze correlatie houdt in dat een lagere mate van extraversie (dus een hogere mate van introversie) samenhangt met een hogere mate van zowel korte als lange termijn scholingsintentie. Aanvullende analyses die een vergelijking hebben gemaakt tussen groepen met extreme scores op scholingsintentie leverden hetzelfde beeld op. Daarnaast is uit exploratieve analyses gebleken dat het psychologische contract (werknemer biedt flexibiliteit) een belangrijke rol speelt bij korte termijn scholingsintentie en dat steun van de leidinggevende en attitude ten opzichte van scholing een belangrijke rol spelen bij zowel korte als lange termijn scholingsintentie. Een verband tussen attitude en motivatie om te leren was al eerder gerapporteerd door Carlson, Bozeman, Kacmar, Wright & McMahan (2000).

Tenslotte is in dit onderzoek naar voren gekomen dat een gedeelte van de invloed van extraversie op scholingsintentie loopt via de attitude ten opzichte van scholing en de waarde die gehecht wordt aan de uitkomsten van scholing. Minder extraverte personen staan positiever tegenover het volgen van scholing en hechten meer waarde aan de uitkomsten van scholing (het opdoen van kennis en vaardigheden, diploma's, loonsverhoging, kans op promotie en respect van collega's). Een logisch gevolg is dat zij ook meer intentie hebben om een opleiding te gaan volgen dan personen met een meer negatieve attitude en valentie.

## 4.2 Implicaties voor de Theorie

In tegenstelling tot de verwachtingen zijn geen verbanden gevonden tussen openheid voor ervaring, consciëntieusheid, vriendelijkheid en neuroticisme enerzijds en scholingsintentie anderzijds. De gevonden correlatie tussen extraversie en scholingsintentie is daarnaast niet in de richting die verwacht werd op basis van de literatuur (Rowold, 2007; Major, Turner & Fletcher, 2006; Naquin & Holton, 2002). Op grond van bovenstaande resultaten worden de hypothesen, zoals gesteld in de inleiding, verworpen. De onderzoeksresultaten suggereren dat de Big Five factoren van persoonlijkheid, afgezien van extraversie, niet van invloed zijn op de intentie van een laag opgeleide werknemer om een opleiding te gaan volgen. Hiermee lijkt dit onderzoek bij te dragen aan de bestaande inconsistenties in de literatuur. Echter, nooit eerder was systematisch onderzoek met betrekking tot de relatie tussen de de Big Five factoren en intentie om een opleiding te gaan volgen bij alleen laag opgeleide mensen uitgevoerd. Dit werpt een nieuw licht op de theorie achter de motivatie om te gaan leren.

De verschillen met bevindingen uit de literatuur zouden verklaard kunnen worden door de gehanteerde definities van de afhankelijke variabele. Major, Turner & Fletcher (2006) definieerden motivatie als “the desire to engage in training and development activities, to learn the training content, and to embrace the training experience” (p. 927). Rowold (2007) hanteerde een soortgelijke definitie: “the desire of the trainee to learn the content of a specific training program” (p. 10). In beide gevallen ligt de nadruk op de wens om deel te nemen aan een opleiding en de wens om te leren, terwijl in het huidige onderzoek wordt gevraagd naar de daadwerkelijke plannen (intentie) om een opleiding te gaan volgen. Dit zijn twee verschillende concepten. Een wens om een opleiding te volgen behelst niet per se de intentie om dat daadwerkelijk te gaan doen. Intentie om een opleiding te gaan volgen is meer dan alleen een wens om te leren of deel te nemen aan een training. Intentie bevat de motivationele factoren die gedrag beïnvloeden (Ajzen, 1988; 1991). In de meta-analyse van Colquitt, LePine & Noe (2000) wordt motivatie om te leren omschreven als “the direction, intensity and persistence of learning-directed behavior in training contexts” (p. 678). Ook hier is een verschil met de in dit onderzoek gehanteerde definitie aanwezig. *Learning-directed behavior* kan gezien worden als de motivatie die volgt op de intentie om een opleiding te gaan volgen. Het gaat hierbij om de motivatie om te blijven leren en de opleiding af te ronden.

Uit het onderzoek “Een Leven Lang Leren” van TNO (Hazelzet & Paagman, 2008) is gebleken dat extraversie positief gecorreleerd is met baanrelevante competenties. Dit betekent dat extraverte personen, ten opzichte van introverte personen, zich meer competent voelen om hun werkzaamheden uit te voeren. Hierin ligt een mogelijke verklaring voor de

gevonden negatieve relatie tussen extraversie en scholingsintentie. Verwacht kan worden dat wanneer een persoon het gevoel heeft competent te zijn, hij het niet nodig vindt om een opleiding te gaan volgen. Meer extraverte personen zullen in dat geval minder intentie hebben om een opleiding te gaan volgen dan meer introverte personen.

Het is te vroeg om conclusies te trekken met betrekking tot generalisatie van de uitkomsten van dit onderzoek. Door onvoorziene omstandigheden is het aantal respondenten namelijk erg klein. Op het moment dat het project “Een Leven Lang Leren” van TNO werd gestart, was het de bedoeling om op het eerste meetmoment alleen mensen mee te nemen die op het moment van invullen niet over een startkwalificatie beschikten en geen opleiding volgden. Op dat moment lag reeds vast dat het onderzoek uitgevoerd zou worden bij Philips, omdat zij heel actief bezig is met de problematiek van lager opgeleiden in de eigen fabrieken. Op een later moment in het onderzoek werd echter pas duidelijk dat al veel werknemers van Philips gestart waren met een opleidingstraject, of deze inmiddels zelfs al afgerond hadden.

De kleine  $n$  vergroot het risico op type II fouten: het niet vinden van een effect in de steekproef, terwijl het effect in de populatie wel bestaat (Goodwin, 2005). De kans om in de steekproef een resultaat te vinden dat ook in de populatie bestaat wordt de *power* genoemd. De power is afhankelijk van de verwachte *effectsize* (Miles & Shevlin, 2005). Wanneer in een regressie analyse met vijf factoren gezocht wordt naar een gemiddelde effectsize, wordt met 54 respondenten slechts een power behaald van ongeveer .55. Indien gezocht wordt naar een grote effectsize, is de power echter bijna 1.0 (Miles & Shevlin, 2005). Dit betekent dat dit onderzoek ruim voldoende power heeft om grote effecten te kunnen detecteren, maar te weinig power heeft om gemiddelde of kleine effecten te vinden in de steekproef.

### **4.3 Implicaties voor de Praktijk**

Van de Big Five persoonlijkheidsfactoren lijkt extraversie een belangrijke rol te spelen bij het al dan niet gaan volgen van een opleiding. Vanwege het feit dat deze factor vrijwel stabiel is over tijd, kan hier niet gemakkelijk op geïntervenieerd worden. Mogelijkerwijs blijkt uit toekomstig onderzoek dat de Big Five factoren geen invloed uitoefenen op scholingsintentie. Dit zou een positief resultaat zijn in het licht van het opscholen van laag opgeleide werknemers. Immers, dit zou betekenen dat intentie wordt bepaald door factoren waar wellicht wel op geïntervenieerd kan worden. Wanneer daarentegen in toekomstig onderzoek wel een invloed van de Big Five factoren naar voren komt, is het goed om een instrument te ontwikkelen dat in kaart brengt welke combinatie van persoonlijkheidsfactoren een lage mate



van scholingsintentie met zich meebrengt. Werving voor een scholingstraject dient voor deze personen vervolgens op een andere manier aangepakt te worden dan voor personen met een combinatie van factoren die leidt tot een hogere mate van scholingsintentie.

De intentie van laagopgeleide werknemers om een opleiding te gaan volgen kan op zowel de korte als de lange termijn beïnvloed worden door leidinggevenden. Wanneer zij, in algemene zin, steun bieden aan hun werknemers, bijvoorbeeld door aandacht te besteden aan hun welzijn, zal de scholingsintentie van deze werknemers toenemen. Naast het ontvangen van steun is het van groot belang dat werknemers een positieve attitude ten opzichte van scholing ontwikkelen. Attitudes kunnen veranderd worden door blootstelling aan informatie die incongruent is met de huidige attitudes (Festinger, 1957 in Echabe & Castro, 1999; Festinger & Carlsmith, 1959). Daarnaast hebben groepsdiscussies bewezen zeer effectief te zijn bij het aanpassen van attitudes (Echabe & Castro, 1999). Wanneer mensen in een dergelijke discussie op een actieve manier argumenten voor een nieuwe attitude moeten produceren, zal de attitude veranderen in dezelfde richting (Petty en Cacioppo, 1986 in Echabe & Castro, 1999). Tevens is het van belang dat het volgen van een opleiding resultaten oplevert die positief gewaardeerd worden door de werknemer. Een deel van de invloed van extravertie op scholingsintentie vindt immers een weg via valentie. Bij de intentie om op korte termijn een opleiding te gaan volgen, is naast steun, positieve attitude en positieve valentie ook een specifieke vorm van het psychologische contract van belang: werknemer biedt flexibiliteit. Wanneer een werknemer zich flexibel opstelt, bijvoorbeeld, door zich snel aan te passen aan veranderingen in de werksituatie, zal de intentie om een opleiding te gaan volgen hoger zijn. Het is dus van belang dat het oude psychologische contract (werknemer is loyaal en verwacht zekerheid) vervangen wordt door een nieuwe vorm: werknemer biedt flexibiliteit. Toekomstig onderzoek moet uitwijzen op welke manier een dergelijke verandering gerealiseerd kan worden.

#### **4.4 Aanbevelingen**

Het is duidelijk dat op grond van dit onderzoek niet zonder meer vergaande conclusies getrokken kunnen worden met betrekking tot factoren die van invloed zijn op de intentie van laag opgeleide werknemers om een opleiding te gaan volgen. Daarnaast kunnen vanwege het feit dat het onderzoek een cross-sectionele opzet had, geen uitspraken gedaan worden met betrekking tot de causaliteit van relaties. Meer onderzoek is nodig om de huidige bevindingen te repliceren en uit te breiden. Het is van belang dat hierbij uniforme definities van de variabelen gehanteerd worden, zodat onderzoeksresultaten gegeneraliseerd kunnen worden.

In vervolgonderzoek dient tevens aandacht besteed te worden aan het gedrag dat volgt op intentie. Leidt een hoge mate van scholingsintentie daadwerkelijk tot deelname aan een opleiding? Daarnaast is het belangrijk te onderzoeken welke factoren bijdragen aan de motivatie om te leren tijdens de opleiding, aan een succesvolle afronding van de opleiding en tenslotte aan toepassing van het geleerde in het dagelijkse werk. Er dient een nieuw model ontwikkeld en getoetst te worden, op basis waarvan specifieke wervingstrajecten voor opleidingen ontwikkeld kunnen worden. Dit model bevat alle factoren die van invloed zijn op de intentie en het gedrag om een opleiding te gaan volgen en deze succesvol af te ronden. Het huidige onderzoek heeft een fundament gelegd voor ontwikkeling van een dergelijk model.

## Referenties

- Ajzen, I. (1988). *Attitudes, personality and behavior*. Chicago, Illinois: The Dorsey Press.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Aronson, E., Wilson, T. D. & Akert, R. M. (2005). *Social psychology*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education International.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Brace, N., Kemp, R. & Snelgar, R. (2006). *SPSS for Psychologists*. New York, Palgrave Macmillan.
- Carlson, D. S., Bozeman, D. P., Kacmar, K. M., Wright, P. M. & McMahan, G. C. (2000). *Training motivation in organizations: An analysis of individual-level antecedents*.
- Colquitt, J. A. & LePine, J. A, Noe, R. A. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: a meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 85, 678-707.
- Colquitt, J. A. & Simmering, M. J. (1998). Conscientiousness, goal orientation, and motivation to learn during the learning process: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 83, 654-665.
- Conner, M. & Abraham, C. (2001). Conscientiousness and the theory of planned behavior: Toward a more complete model of the antecedents of intentions and behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 154-1561.
- De Vries, R., Wolbers, M. & Van der Velden, R. (2004). *De arbeidsmarktpositie van schoolverlaters en werkenden zonder startkwalificatie*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.
- Echabe, A. E. & Castro, J. L. G. (1999). Group discussion and changes in attitudes and representations. *The Journal of Social Psychology*, 139, 29-43.
- Ellinger, A. D., Ellinger, A. E., Yang, B. & Howton, S. W. (2002). The relationship between the learning organization concept and firms' financial performance: An empirical assessment. *Human Resource Development Quarterly*, 13, 5-21.
- Festinger, L. & Carlsmith, J. M. (1959). Cognitive consequences of forced compliance. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 58, 203-210.

- Fishbein, M., & Cappella, J. N. (2006). The role of theory in developing effective health communications. *Journal of Communication*, 56, S1-S17.
- Goodwin, C. J. (2005). *Research in psychology: Methods and design*. USA: John Wiley & Sons.
- Hazelzet, A. M. & Paagman, H. R. (2008). *Klankbordbijeenkomst leren en werken*. Presentatie tijdens de klankbordbijeenkomst van het project Een Leven Lang Leren, TNO Kwaliteit van Leven, Hoofddorp.
- Hoogendijk, C. (2005). *Koers-MKB: Vakmanschap onder druk*. Delft: MKB.
- Houtman, I., Goudswaard, A., Dhondt, S., Van der Grinten, M., Hildebrandt, V. & Kompier, M. (1995). *Evaluatie van de monitorstudie naar stress en lichamelijke belasting*. Den Haag: VUGA.
- Janssens, M., Sels, L. & Van den Brande, I. (2003). Multiple types of psychological contracts: A six-cluster solution. *Human Relations*, 56, 1349-1378.
- Larsen, R. J. & Buss, D. M. (2005). *Personality Psychology: Domains of knowledge about human nature*. New York: McGraw-Hill.
- Luken, T. (2002) *Employability, wat beweegt de werknemer? Rapportage deel 1: Deskresearch*. Amsterdam: Luken Loopbaan Consult.
- Major, D. A., Turner, J. E. & Fletcher, T. D. (2006). Linking proactive personality and the big five to motivation to learn and development activity. *Journal of Applied Psychology*, 91, 927-935.
- Martocchio, J. J. & Judge, T. A. (1997). Relationship between conscientiousness and learning in employee training: Mediating influences of self-deception and self-efficacy. *Journal of Applied Psychology*, 82, 764-773.
- Mathieu, J. E., Tannenbaum, S. I. & Salas, E. (1992). Influences of individual and situational characteristics on measures of training effectiveness. *Academy of Management Journal*, 35, 828-847.
- 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, 3-14.
- 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, 707-724.
- McCrae, R. R. & Allik, J. (Eds.). (2002). *The five-factor model of personality across cultures*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.

- McCrae, R. R. & Costa, P.T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.
- Miles, J. & Shevlin, M. (2005). *Applying regression & correlation: A guide for students and researchers*. London, Sage Publications.
- Mosselman, M. (2006). *Scholing voor werkenden zonder startkwalificatie: Eindrapport*. Amsterdam: Regioplan.
- MKB-Nederland (2007). *Personeel op peil*. Delft: Koninklijke Vereniging MKB-Nederland.
- Naquin, S. S. & Holton, E. F. (2002). The effects of personality, effectivity and work commitment on motivation to improve work through learning. *Human Resource Development Quarterly*, 13, 357-376.
- OCW en SZW (2005). *Leren en werken versterken, plan van aanpak 2005-2007*. Den Haag: Den Haag Offset.
- Renkema, A. G. (2006). *Individual Learning Accounts: a strategie for lifelong learning?* Academisch Proefschrift, Rijksuniversiteit Groningen.
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 389-400.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Rowold, J. (2007). The impact of personality on training-related aspects of motivation: test of a longitudinal model. *Human Resource Development Quarterly*, 18, 9-31.
- Smit, A. A., Andriessen, S. & Stark, K. (2005). *Lager opgeleiden in beweging: Employability van lager opgeleiden, aanbevelingen en praktijkvoorbeelden*. Hoofddorp, TNO Kwaliteit van Leven.
- Smulders, P. G. W., Andries, F. & Otten, F. (2001). *Hoe denken Nederlanders over hun werk...?: Opzet, kwaliteit en eerste resultaten van de TNO Arbeidssituatie Survey*. Almere: PlantijnCasparie.
- Summers, T. P. & Hendrix, W. H. (1991). Development of a turnover model that incorporates a matrix measure of valence-instrumentality-expectancy perceptions. *Journal of Business and Psychology*, 6, 227-245.
- Tweede Kamer der Staten Generaal (2006). *Werklozen zonder startkwalificatie, rapport*. Den Haag: Sdu uitgevers.
- Van Emmerik, IJ. H., Jawahar, I. M. & Stone, T. H. (2004). The relationship between personality and discretionary helping behaviors. *Psychological Reports*, 95, 355-365.

- Van Herpen, M. (2004). Post-initieel onderwijs: jaarcijfers en ontwikkeling van deelname. Den Haag: CBS.
- Van Hooft, E. A. J. (2004). *Job Seeking as Planned Behavior*. Academisch Proefschrift, Vrije Universiteit Amsterdam.
- Vinokur, A., Caplan, R. D. (1987). Attitudes and social support: Determinants of job-seeking behavior and well-being among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, 17, 1007-1024.
- Wiggins, J. S. (Ed.). (1996). *The five factor model of personality: Theoretical perspectives*. New York: The Guilford Press.