Universiteit Utrecht

Master Arbeid- en Organisatiepsychologie

Presteer jij beter in het beroep van je voorkeur?

De samenhang tussen fit (tussen beroepsinteresse en beroep) en werkprestatie van werknemers.

Naam: Florentien de Bruin

Studentnummer: 3385515

Datum: 15 juli 2015

Aantal woorden: 8.571

Supervisor: Pierre Cavalini

Tweede supervisor: Jan Fekke Ybema

Samenvatting

In het huidige onderzoek is de samenhang tussen fit, tussen beroepsinteresse en beroep, en werkprestatie onderzocht. Verwacht werd dat deze fit een positieve samenhang had met de werkprestatie van werknemers. Daarbij is onderzocht of geslacht, opleidingsniveau en leeftijd een modererende rol had op de samenhang. Tevens werd verwacht dat oudere werknemers beter inzicht hebben in hun beroepsinteresses dan jongere werknemers. Voor mannen en vrouwen en werknemers met een verschillend opleidingsniveau is onderzocht of zij, op basis van het RIASEC model, verschillende beroepsinteresse hadden. Voor dit onderzoek is een beroepskeuze vragenlijst ontwikkeld welke samen met een vragenlijst voor werkprestatie is afgenomen in een steekproef van 133 respondenten. De resultaten suggereren dat er geen samenhang is tussen fit en werkprestatie. Voor oudere werknemers is gevonden dat zij vaker een fit hadden dan jongere werknemers. Verder werd gevonden dat mannen en vrouwen verschillen in beroepsinteresse voor het interessetype praktisch. Tot slot zijn voor werknemers met een lager- of hoger opleidingsniveau geen verschillen gevonden in beroepsinteresses. De zelfbeoordelingsvragenlijst was een tekortkoming van dit onderzoek. De hoge gemiddelden van de variabelen en de lage spreiding kunnen een verklaring zijn voor het uitblijven van de samenhang tussen fit (tussen beroepsinteresse en beroep) en werkprestatie.

Trefwoorden: Beroepsinteresse, fit, werkprestatie, werknemers, RIASEC model.

Abstract

In the current research, the relationship between fit, vocational interest and occupation, and work performance has been studied. It was expected that this fit had a positive correlation with the work performance of employees. It has also been researched whether gender, educational level and age had a moderating role in the relationship. It was also expected that older employees would have better insight into their occupational interests than younger employees. For men and women and employees with a different educational level, it was researched whether they had different occupational interests, based on the RIASEC model. For this research, an occupational choice questionnaire was developed, which was conducted among a sample of 133 respondents together with a questionnaire about work performance. The results suggest that there is no relationship between fit and work performance. Among older employees, a fit was found more often than with younger employees. Further, it was found that men and women differ in occupational interests for the 'practical' interest type. Finally, no differences were found in occupational interests for employees with a lower or higher level of education. The self-evaluation questionnaire was a shortcoming of this research. The high means of the variables and the low variation may explain the lack of correlation between fit (between occupational interest and occupation) and work performance.

Keywords: Occupational interest, fit, work performance, employees, RIASEC model

Inhoudsopgave

Samenvatting 1
Abstract ..... **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**

Inleiding 7
1.1 Theoretisch kader 9
1.1.1 Beroepsinteresses 9
1.1.2 Fit 11
1.1.3 Geslacht 13
1.1.4 Opleidingsniveau 14
1.1.5 Leeftijd 15

2. Methode 17
2.1 Respondenten 17
2.2 Procedure 17
2.2.1 Procedure 17
2.3 Instrumenten 17
2.3.1 Vragenlijst 17
2.3.2 Werkprestatie 19
2.3.3 Bepalen van fit 19
2.4 Statistische Analyse 20

3. Resultaten 23
3.1 Beschrijvende statistiek 23
3.2 Verband tussen fit, RIASEC codes, geslacht, opleidingsniveau, leeftijd en werkprestatie. 26
3.3 Verschillen in interessetypes tussen mannen en vrouwen. 27
3.4 Verschil in interessetypes tussen lager- en hoger opgeleiden werknemers. 27
3.5 Verschillen tussen oudere en jonge werknemers met betrekking tot fit. 28
3.6 De samenhang tussen mate van fit en werkprestatie 29

4. Conclusie en discussie 31
4.1 Bevindingen 31
4.2 Tekortkomingen 32
4.3 Aanbeveling toekomstig onderzoek 33

5. Literatuurlijst 35

Inleiding

Traditionele loopbanen behoren niet meer tot deze tijd. Het begrip loopbaan wordt gedefinieerd als een reeks van maatschappelijke posities die iemand achtereenvolgens bekleedt (Van Dale, 2014). Traditionele loopbanen worden gekenmerkt door een vast dienstverband bij één en dezelfde werkgever. Werknemers bouwen tot hun 35e jaar hun loopbaan op. In de periode van 35 jaar tot 55 jaar is hun loopbaan stabiel en na hun 55e levensjaar bouwen zij hun loopbaan af. Werknemers waren trouw en toegewijd aan het bedrijf en de werkgever bood de werknemers daarvoor baanzekerheid (Vianen & Tijs, 2014). Tegenwoordig staat de Nederlandse jongere generatie bekend als 'jobhoppers'. Met het begrip 'jobhopper' wordt iemand bedoeld die vaak van baan wisselt om zo een betere positie te verwerven (Van Dale, 2014). Werknemers wisselen tegenwoordig dus gemakkelijk en veelvuldig van baan (Vianen & Tijs, 2014). Dit heeft tot gevolg dat loopbanen meer dynamisch zijn geworden. Volgens Schnabel (2000) heeft dit te maken met vijf maatschappelijke veranderingen welke invloed hebben op loopbanen. *Informatisering*, door de komst van het internet is een grote bron aan informatie ontstaan, waarbij de uitwisseling van informatie gemakkelijker en sneller gaat. *Internationalisering* heeft tot gevolg dat, door het internet- en telefoonnetwerk, werknemers minder tijd en plaatsgebonden zijn. Tevens heeft de komst van het internet- en de telefoonverbindingen ervoor gezorgd dat de wereld gevoelsmatig kleiner is geworden. Veel arbeidsproductie kan worden uitbesteed aan landen waar men beter is in het verwerken van producten of waar de kosten lager zijn dan in Nederland. *Informalisering* betreft het verdwijnen van hiërarchische verhoudingen binnen de samenleving, wat leidt tot grotere gelijkheid in menselijke verhoudingen. Het verdwijnen van deze hiërarchische verhoudingen binnen organisaties heeft tot gevolg dat werknemers meer individuele keuzes kunnen maken. *Individualisering,* waarbij werknemers een toenemende vrijheid aan keuze hebben hoe zij hun eigen leven indelen en waarbij werknemers minder afhankelijk zijn van anderen in hun directe omgeving. De laatste verandering betreft *intensivering.* Deze verandering wordt gekarakteriseerd door een tendens waarbij werknemers alles uit het leven willen halen (Schnabel, 2000).

Deze laatste maatschappelijke verandering sluit aan op de theorie van Maslow (1943). Maslow beschrijft in zijn motivatietheorie een hiërarchische ordening van behoeftes. In deze theorie rangschikt hij de universele behoeftes van de mens. De hoogste behoefte uit de motivatietheorie is zelfverwezenlijking. Deze behoefte bestaat uit het verlangen om onze eigen kwaliteiten en competenties te ontdekken en te ontwikkelen (Maslow, 1943). Maslow

noemt werk een belangrijk onderdeel van zelfverwezenlijking. Werken geeft zingeving aan het leven en helpt bij onze behoefte aan zelfverwezenlijking.

De verandering van traditionele loopbanen naar de dynamische loopbanen heeft ervoor gezorgd dat werknemers steeds vaker verantwoordelijk zijn voor hun eigen geluk en ontwikkeling. Deze ontwikkelingen hebben tot gevolg dat wanneer de werknemer geen mogelijkheid meer ziet tot ontwikkeling binnen zijn huidige functie, zij zullen zoeken naar nieuwe uitdagingen elders (Vianen en Tijs, 2014). Boselie (2014) noemt de werknemers één van de meest waardevolle bezittingen van een organisatie. Zij vormen het menselijke kapitaal (Quinn, 1992). De mate waarin werknemers zich verbonden voelen met een organisatie is bepalend voor de inzet van de werknemers, wat van belang is voor het succes van de organisatie (Barneveld & Kollen, 2013). Het is daarom belangrijk dat werknemers zich comfortabel voelen binnen de organisatie (Boxell & Purcell, 2003). Volgens Vianen en Tijs (2014) en onderzoek van Yacht, Tempo Team en Randstad is echter gebleken dat werknemers de afgelopen jaren vaak en snel wisselden van baan (Yacht et al., 2012). Het snel en vaak wisselen van baan heeft invloed op zowel de organisatie als op de achtergebleven werknemers. Onderzoek heeft aangetoond dat een groot verloop van werknemers binnen organisaties een negatieve impact kan hebben op zowel de organisatie als op de werknemers die achterblijven (Aarons & Sawitzky, 2006).

Een veelgenoemde reden voor het verlaten van de organisatie is het gebrek aan overeenkomst tussen de interesse en karakteristieken van het individu en de karakteristieken in de werkomgeving. Deze disbalans wordt ook wel misfit genoemd. Misfit kan schadelijk zijn voor werknemers. Het veroorzaakt namelijk een lagere werktevredenheid en stress, wat op den duur kan leiden tot absenteïsme (Edwards, 1996). Verminderde arbeidstevredenheid en weinig betrokkenheid bij de organisatie zijn belangrijke factoren voor het vertrek van werknemers (Kristof – Brown et al, 2005). Fit wordt als volgt gedefinieerd: ‘de overeenkomst tussen interesse en karakteristieken van het individu en de karakteristieken in de organisatie’ (Kristof – Brown et al, 2005). Fit leidt tot grotere betrokkenheid, meer positieve ervaringen op het werk en betere prestaties. In dit onderzoek zal de definitie van fit worden gebruikt zoals die beschreven wordt door Kristof-Brown, Zimmerman en Johnson (2005).

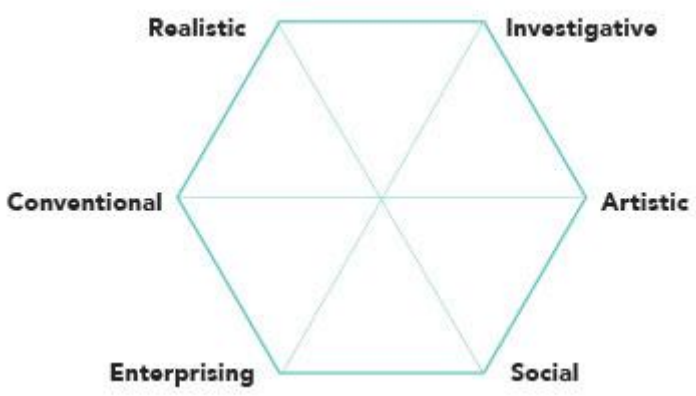
Gezien het feit dat loopbanen steeds dynamischer worden, zal de werknemer vaker voor complexe keuzes komen te staan. Welke baan past goed bij deze werknemer? Hoe past de organisatie bij de werknemer? Dit zijn vragen die zowel voor de organisatie als voor de werknemer belangrijk zijn om een zo goed mogelijke match te vinden, oftewel fit tussen organisatie en werknemer. Beroepskeuze testen zijn instrumenten die vaak worden gebruikt om inzicht te geven in de interesses van een werknemer en in welke werkomgeving hij het beste tot zijn zal recht komen.

1.1 Theoretisch kader

In dit onderzoek staan beroepsinteresses centraal. Meer specifiek de mate van fit tussen de beroepsinteresse van de werknemer en de werkomgeving waarin hij/zij zich bevindt. Voordat het concept beroepsinteresse kan worden gedefinieerd, is het belangrijk te weten wat met interesse wordt bedoeld. Interesse wordt gedefinieerd als een positieve psychologische ervaring die tot stand komt door een interactie tussen activiteiten, voorwerpen of personen (Chen et al., 2001). Beroepsinteresse wordt gedefinieerd als volgt ‘positieve ervaringen die iemand heeft in loopbaangerelateerde activiteiten en werkomgevingen’ (Lent et al., 1994). Bovengenoemde definitie van beroepsinteresse zal worden gebruikt.

1.1.1 Beroepsinteresses

Holland (1972,1997) heeft meerdere onderzoeken gedaan naar beroepsinteresses. Hij heeft op basis van de onderzoeksresultaten het RIASEC model ontwikkeld. Het RIASEC model is onderverdeeld in zes dimensies waardoor de werkomgevingen en individuen gekenmerkt worden. Zie figuur 1.



Figuur 1: Het RIASEC model (Holland, 1972,1997)

De R staat voor praktisch (*realistic*) werk, zoals werken bij de politie of het werken in de bouw. De I staat voor analytisch (*investigative*) werk, hierbij kan gedacht worden aan wetenschappers en artsen. De A staat voor artistiek (*artistic*) werk, de beroepen en werkomgevingen van bijvoorbeeld kunstenaar en muzikant vallen onder deze categorie. De S staat voor sociaal (*social*), verzorgende beroepen en docenten zijn hier een voorbeeld van. De E staat voor ondernemend (*enterprising*) werk, hierbij kan gedacht worden aan werken in de politiek en handel, maar ook de advocatuur. De C staat voor conventioneel (*conventional*) hieronder vallen de beroepen en omgevingen die worden gekenmerkt door het volgen van routines en controleren van procedures. Receptioniste en office manager zijn beroepen die onder conventioneel vallen (Holland, 1997). Op basis van deze onderverdeling kunnen mensen en werkomgeving ingedeeld worden in een categorie. De overeenkomst tussen beroepsinteresse en werkomgeving resulteert in een fit.

In het RIASEC model staan vier assumpties centraal (Holland, 1997). De eerste assumptie in dit model heeft betrekking op de interesses van het individu. De interesses kunnen worden onderverdeeld in de zes interessetypes van het RIASEC model (zie figuur 1). Ieder persoon heeft interesses die in mindere of meerdere mate overeenkomen met één van de zes interessetypes.

De tweede assumptie komt sterk overeen met de eerste assumptie. In deze assumptie worden, net als de karakteristieken van het individu, de karakteristieken van de werkomgeving onderverdeeld in de zes interessetypes. Indien het interessetype van de eerste assumptie overeenkomt met het type van de tweede assumptie is er sprake van fit. De karakteristieken van het individu komen overeen met de karakteristieken van de werkomgeving.

De derde assumptie van Holland's (1997) model houdt in dat individuen op zoek gaan naar een werkomgeving die aansluit bij hun interesse en naar werknemers werken die dezelfde interesses delen.

De laatste assumptie betreft de invloed van de mate van congruentie (tussen de beroepsinteresses van een werknemer en de omgeving waarbinnen de werknemer zich bevindt) op het werkgedrag van de werknemer. Volgens Holland zijn individuen waarbij de beroepsinteresses congruent zijn aan de werkomgeving (a) eerder geneigd deze omgeving te betreden, (b) meer tevreden in deze werkomgeving, (c) presteren deze werknemers beter en (d) zijn deze werknemers langer werkzaam in deze werkomgeving dan werknemers waarbij de beroepsinteresses niet overeenkomen met hun werkomgeving (Holland, 1997).

1.1.2 Fit

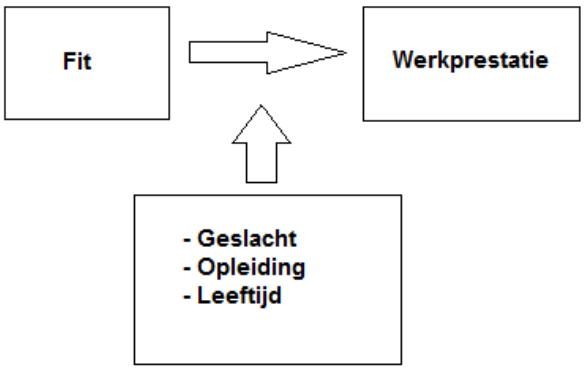
In de onderzoeken van Kristof-Brown en collega's (2005) zijn verschillende soorten fit onderzocht. De meest bekende vormen van fit zijn, persoon-omgeving (*person-environment*) en persoon-organisatie (*person-organization*). De vorm van fit die gebruikt zal worden in dit onderzoek, is 'persoon-beroep' fit (*person-vocation*). Gekozen is voor deze vorm van fit omdat in dit onderzoek de nadruk ligt op de overeenkomst tussen de kenmerken van het individu en de karakteristieken van het beroep of uitgevoerde taken. Fit tussen het individu en het beroep leidt tot grotere betrokkenheid en meer positieve ervaringen op het werk. Een misfit tussen beiden zou leiden tot verminderde arbeidstevredenheid en uiteindelijk het verlaten van de organisatie (Kristof - Brown, 2005). Belangrijk om te noemen is dat een fit tussen beroepsinteresse en beroep wordt gezien als een subjectief concept. De werknemer beoordeelt namelijk zijn eigen fit (Ehrhart, 2006).

Van Iddekinge, Putka en Campbell (2010) en Van Iddekinge, Roth, Putka en Lanivich (2011) onderzochten de samenhang tussen fit en prestatie op basis van de theorie van Holland. Hun resultaten bevestigden de theorie van Holland, waarin de mate van congruentie tussen beroepsinteresse en beroep een positief effect heeft op de werkprestatie van werknemers. Uit de meta-analyse van Nye, Su, Rounds en Drasgow (2012) blijkt dat de interesses van werknemers gebruikt kunnen worden als voorspellers van werkprestatie. In deze studie zijn de interesses van werknemers gebruikt om de mate van fit te bepalen tussen hun beroepsinteresses en het hun beroep. Indien de beroepsinteresse van de werknemer overeenkwamen met de karakteristieken van het beroep, bleek dat werknemers beter presteerden (Nye et al., 2012). Aan de hand van de onderzoeken van Holland (1997), Van

Iddekinge en collega's (2010, 2011) en Nye en collega's (2012) zal in deze studie onderzocht worden of fit (tussen beroepsinteresse en beroep) leidt tot betere werkprestatie van werknemers.

Hypothese 1: De mate van fit (tussen beroepsinteresse en beroep) heeft een positieve samenhang met werkprestatie.

De voorgaande onderzoeken hebben zich vooral gericht op het effect van fit op werkprestatie, terwijl nauwelijks aandacht is besteed aan factoren als geslacht, opleidingsniveau en leeftijd. Interesses komen tot stand door persoonlijke ervaring met een voorwerp, persoon of activiteit (Chen et al., 2001). Doordat deze ervaringen persoonlijk zijn, is te verwachten dat interesses per persoon verschillen. De ervaringen die mensen opdoen, hebben invloed op hoe mensen zich ontwikkelen en welke keuzes ze maken. Regelmatig zullen mensen omwille van de situatie in hun omgeving hun wensen bijstellen (de Vos, 2012). Zowel de omgeving als de levensfase waarin mensen zich bevinden, heeft invloed op de ervaringen die zij opdoen, en waar zij interesses in vormen. Leeftijd en geslacht zijn algemeen bekende factoren die invloed hebben op de interesses van mensen. Vanaf jongs af aan zijn verschillen in interesses tussen jongens en meisjes al zichtbaar. Jongens spelen vaker fysieke spelletjes dan meisjes, zoals 'soldaatje' of met Lego. Meisjes daarentegen, zijn zorgzamer dan jongens en spelen vaak met poppen (Sandal, 2006). Door verschillende situaties waarin mensen terecht komen krijgen zij meer inzicht in hun interesses en zullen zichzelf met de tijd beter leren kennen. Deze interesses hebben invloed op de studie die zij kiezen of welk bijbaantje zij nemen (Low et al., 2005). Demografische factoren als leeftijd, geslacht en opleidingsniveau spelen een rol in het vormen van (beroeps)interesses. Om deze reden wordt het effect van deze demografische variabelen onderzocht op de samenhang tussen fit en werkprestatie van werknemers. Zie figuur 2.



Figuur 2: Moderatie effect geslacht, opleiding en leeftijd op de relatie fit en werkprestatie

1.1.3 Geslacht

Uit cijfers van het CBS (2014) blijkt dat er onderscheid gemaakt kan worden tussen beroepen die populair zijn bij vrouwen en beroepen die populair zijn bij mannen. Het CBS heeft een top tien gemaakt van de meest beoefende beroepen voor mannen en vrouwen (CBS, 2014). Mannen beoefenen veelal praktische- en technische beroepen, terwijl vrouwen voornamelijk werkzaam zijn in het onderwijs en de zorg.

Su, Rounds en Armstrong (2009) hebben onderzoek gedaan naar interesseverschillen tussen mannen en vrouwen. Uit dit onderzoek is gebleken dat mannen meer ding-georiënteerd zijn en vrouwen meer mens-georiënteerd zijn. Deze bevindingen zijn in lijn met de top tien beroepen van mannen en vrouwen volgens het CBS (2014). Praktische en technische beroepen komen overeen met ding-georiënteerde interesses en voor vrouwen komen beroepen in de zorg en het onderwijs overeen met mens-georiënteerde interesses.

Proyer en Häusler (2007) hebben in hun onderzoek de interesseverschillen tussen mannen en vrouwen gekoppeld aan het RIASEC model. Uit de resultaten bleek dat de mannen meer geïnteresseerd waren in de praktische interesses van het RIASEC model. Voor vrouwen bleek dat meer geïnteresseerd waren in de artistieke en sociale interesses van het RIASEC model. Verwacht wordt in dit onderzoek dat mannen en vrouwen verschillende interesses hebben.

Hypothese 2:

A. Mannen zijn significant meer geïnteresseerd in het interessetype praktisch dan vrouwen.
B. Vrouwen zijn significant meer geïnteresseerd in de interessetypes sociaal en artistiek dan mannen.

Daarnaast wordt in dit onderzoek verwacht geslacht invloed heeft op de samenhang tussen fit (tussen beroepsinteresse en beroep) en werkprestatie. Gneezy, Niederle en Rustichini (2003) hebben onderzoek gedaan naar het verschil in werkprestatie voor mannen en vrouwen. Dit is onderzocht in twee situaties, waarbij in de ene situatie een beloning werd geboden voor het uitgevoerde werk en in de andere situatie geen beloning werd geboden. Uit onderzoek blijkt dat mannen productiever werken dan vrouwen op het moment dat een beloning wordt aangeboden. Indien geen beloning wordt aangeboden werken mannen en vrouwen even productief (Gneezy et al., 2003). Gezien het feit dat in beide beroepsgroepen altijd een vorm

van beloning wordt geboden voor het uitgevoerde werk, is de verwachting in dit onderzoek dat mannen productiever werken dan vrouwen

Moderatie hypothese:
Werkprestatie is significant hoger bij mensen met een hogere mate van fit (tussen beroepsinteresse en beroep) dan bij mensen met een lagere mate van fit. Dit verband is sterker bij mannen dan bij vrouwen.

1.1.4 Opleidingsniveau

Het CBS (2008) heeft onderzoek gedaan naar de verschillen in werkdruk onder de Nederlandse beroepsbevolking. In dit onderzoek is een onderscheid gemaakt tussen werknemers met een lager opleidingsniveau en werknemers met een hoger opleidingsniveau. Uit dit onderzoek blijkt dat laaggeschoolde beroepen gekenmerkt worden door veelal fysiek werk en hooggeschoolde beroepen gekenmerkt worden door kenniswerk (CBS, 2008). Enkele beroepen die worden genoemd voor werknemers met een lager opleidingsniveau zijn, metaalkundige beroepen, procestechnische beroepen en algemeen agrarische beroepen. Voorbeelden van beroepen voor werknemers met een hoger opleidingsniveau zijn, managers, juridische en bestuurlijke beroepen en sociaalwetenschappelijke beroepen (CBS, 2008). De laaggeschoolde beroepen komen overeen met de kenmerken van de RIASEC code praktisch. De voorbeelden van hooggeschoolde beroepen hebben dezelfde kenmerken als de analytische en ondernemende interessetypes van het RIASEC model. Verwacht wordt in dit onderzoek dat lager- en hoger opgeleiden werknemers verschillende interesses hebben.

Hypothese 3:

A. Lager opgeleiden werknemers zijn significant meer geïnteresseerd in het praktische interessetype dan hoger opgeleiden werknemers.
B. Werknemers met een hoger opleidingsniveau zijn significant meer geïnteresseerd in het analytische interessetype dan werknemers die lager zijn opgeleid.

Daarnaast wordt in dit onderzoek verwacht dat opleidingsniveau invloed heeft op de samenhang tussen fit (beroepsinteresse en beroep) en werkprestatie. AON (2005) heeft onderzoek gedaan naar het verantwoordelijkheidsgevoel van werknemers in organisaties. Uit dit onderzoek blijkt dat hoger opgeleiden werknemers zich meer verantwoordelijkheid voelen

voor de organisatie dan lager opgeleiden werknemers. Verder blijkt dat werknemers die zich verantwoordelijk voelen voor de organisatie zich meer inzetten voor het succes van de organisatie (AON, 2005). Verwacht wordt dat de samenhang tussen fit en werkprestatie sterker is voor werknemers met een hoger opleidingsniveau, omdat zij zich meer zullen inzetten voor de organisatie dan werknemers met een lager opleidingsniveau.

Moderatiehypothese:

Werkprestatie is significant hoger bij mensen met een hogere mate van fit (tussen beroepsinteresse en beroep) dan bij mensen lagere mate van fit. Dit verband is sterker bij werknemers met een hoger opleidingsniveau dan bij werknemers met een lager opleidingsniveau.

1.1.5 Leeftijd

Beroepsinteresses van werknemers wordt rond het 30^{e} levensjaar stabiel (Low et al., 2005). In de periode voor het 30^{e} levensjaar heeft de werknemer nog weinig inzicht in hun beroepsinteresses. Opleiding en diverse bijbaantjes kunnen helpen bij het inzichtelijk maken van beroepsinteresses. Adolescenten ervaren vaak moeilijkheden wat betreft studiekeuze vanwege het grote aanbod aan studies. Bovendien worstelen veel van hen nog met vragen als ‘wie ben ik’ en ‘wat wil ik’ (Woolfolk et al., 2008). Low, Yoon, Roberts en Rounds (2005) hebben onderzoek uitgevoerd naar beroepsinteresse bij respondenten tussen de 11 en 40 jaar. Uit resultaten blijkt dat beroepsinteresses tussen 18^{e} levensjaar en 21.9^{e} levensjaar stabieler worden en vanaf het 30^{e} levensjaar stabiel blijven tot het 40^{e} levensjaar.

Echter wordt in het onderzoek van Low en collega’s (2005) niet gesproken over de periode na het 40^{e} levensjaar. Verwacht wordt dat oudere werknemers vaker een fit hebben dan jongere werknemers. Oudere werknemers weten als geen ander waar hun kwaliteiten en interesses liggen.

Hypothese 4:

Bij oudere werknemers is vaker sprake van fit (tussen beroepsinteresse en beroep) dan bij jongere werknemers.

Daarnaast wordt verwacht dat leeftijd een invloed heeft op de samenhang tussen fit (beroepsinteresse en beroep) en werkprestatie. Volgens Skirbekk (2004) is de productiviteit het hoogst bij werknemers die net op de arbeidsmarkt zijn gekomen. Voor werknemers die aan het einde van hun loopbaan carrière staan geldt dat de productiviteit afneemt, met name voor taken waarbij snelheid en inzicht belangrijk zijn (Skirbekk, 2004). Verwacht wordt dat jongere werknemers productiever werken dan oudere werknemers.

Moderatiehypothese:

De werkprestatie is significant hoger bij mensen met een fit (tussen beroepsinteresse en beroep) dan bij mensen zonder fit (tussen beroepsinteresse en beroep). Dit verband is sterker bij jongere werknemers.

2. Methode

2.1 Respondenten

Een respondentengroep is samengesteld van mensen die in het verleden aan onderzoeken hebben meegewerkt en hebben aangegeven in de toekomst opnieuw mee te willen werken aan een onderzoek. Daarnaast is gebruik gemaakt van een mailinglijst met persoonlijke contacten. Voor het onderzoek zijn 1158 respondenten benaderd, 179 respondenten hebben gereageerd op de email en de vragenlijst ingevuld. 45 respondenten hebben de vragenlijst onvolledig ingevuld, de data uit deze vragenlijsten zijn niet meegenomen in de analyses van deze studie. Het totale aantal volledig ingevulde vragenlijsten komt daarmee uit op 133. Dit is een responsepercentage van 11.6%. Aan het onderzoek deden 47 mannen mee en 86 vrouwen. De gemiddelde leeftijd van de respondent is 38.4 jaar (SD = 11.4; Min = 21; Max = 68).

2.2 Procedure

2.2.1 Procedure

In de email stond een korte beschrijving van het onderzoek, waarbij werd benadrukt dat de gegevens en de data uitsluitend voor onderzoeksdoeleinden zal worden gebruikt. Tevens werd de respondenten nadrukkelijk verteld worden dat de gegevens anoniem zullen verwerkt. Via een internet link, in de email, werden de respondenten geleid naar de online vragenlijst die via SurveyMonkey was aangemaakt. Om voldoende respondenten te vergaren voor het onderzoek zijn drie reminders verstuurd. Omdat weinig mensen hadden gereageerd op de uitnodiging om de vragenlijst in te vullen, is in de laatste twee weken gebruik gemaakt van social media (LinkedIn en Facebook) om extra respondenten te vergaren. De respondenten kregen, indien gewenst, een gratis adviesrapport over hun beroepsinteresses en geschikte beroepskeuze.

2.3 Instrumenten

2.3.1 Vragenlijst

Voor dit onderzoek is een nieuwe vragenlijst ontwikkeld om twee redenen. Allereerst zijn de vragenlijsten zoals die van Holland (1997) en Strong (1943) sterk gericht op de beroepsinteresses van werknemers in Amerika. Amerika is een land dat nog sterk nationalistisch is en religie speelt een belangrijke rol in het hedendaagse leven van de Amerikaan (Rieffer, 2003). Nederland heeft daarentegen in de jaren ’60 een periode

doorgemaakt waarbij de rol van religie is afgenomen in ons dagelijks leven (van Dam, 2014). Om deze reden zijn de items die interesses bevragen omtrent religie en leger activiteiten minder van toepassing in een Nederlandse vragenlijst.

De tweede reden dat een nieuwe vragenlijst is ontwikkeld betreft het feit dat bestaande vragenlijsten sterk verouderd zijn. Door de opkomst van het internet zijn bijvoorbeeld veel beroepen en bedrijven gericht op online werkzaamheden, deze beroepen en interesses worden niet bevraagd in de bestaande vragenlijsten.

De voor dit onderzoek ontwikkelde vragenlijst is gebaseerd op de beroepsinteresse theorie van Holland (1997). Dit is gedaan omdat deze theorie het meest gangbaar is in het hedendaagse bedrijfsleven. De nieuw ontwikkelde vragenlijst is zo ontwikkeld en voorzien van nieuwe items dat de vragenlijst voldoet aan de huidige arbeidsmarkt en aan hedendaagse interesses van werknemers. Voorbeelden van nieuw ontwikkelde items zijn 'Ik ben geïnteresseerd in het bouwen van websites' en 'Ik werk graag met computers'.

Antwoord op de vragen kan gegeven worden met behulp van een zeven-punt Likertschaal (1 = zeker niet leuk – 7 = heel leuk).

Om de constructvaliditeit van de nieuwe vragenlijst te bevestigen is gebruik gemaakt van een *confirmatory factor analysis (CFA)*. Een *confirmatory factor analysis* analyseert of een bepaald relatiepatroon te voorspellen is op basis van een bestaande theorie of model (Field, 2010). Op deze manier is bevestigd dat de zes RIASEC schalen van Holland (1997) in de data aanwezig zijn. De verklaarde variantie voor de zes factoren bedraagt 52%. De verklaarde variantie en de eigenwaarde voor de zes schalen zijn te zien in tabel 1. Voor de vragenlijst zijn per schaal 10 tot 22 items geselecteerd die het beste op de schaal laadden. De betrouwbaarheid van de zes schalen is berekend met Cronbach's alpha's. De betrouwbaarheid van de schalen varieerde van α= .89 voor conventioneel tot α= .96 voor praktisch (zie tabel 2). Tevens zijn de correlaties tussen de RIASEC schalen berekend (zie tabel 5).

Tabel 1
Verklaarde variantie en eigenwaarde van de factoranalyse

Schaal	**Verklaarde variantie**	**Eigenwaarde**
Praktisch	20.32	22.35
Analytisch	7.90	8.70
Artistiek	5.30	5.78
Sociaal	6.03	6.63
Ondernemend	9.14	10.06
Conventioneel	3.87	4.25

Tabel 2
Betrouwbaarheidscoëfficiënten van de schalen

Schaal	Betrouwbaarheid	Aantal items
Praktisch	.96	22
Analytisch	.94	19
Artistiek	.93	17
Sociaal	.93	20
Ondernemend	.94	23
Conventioneel	.89	10

2.3.2 Werkprestatie

De prestatie vragenlijst is gebaseerd op de *general factor of performance* vragenlijst van Viswesvaran en collega's (2005). *De general factor of performance* gaat ervan uit dat er een algemene factor is in prestatie (Motowildlo et al., 1997). Deze prestatievragenlijst telt 8 items en kunnen met behulp van een 7-punt Likertschaal beantwoord worden (1 = Zeer sterk oneens – 7 = Zeer sterk eens). Aangezien het een moeilijk en tijdrovend proces is om alle leidinggevenden van de respondenten te benaderen voor een prestatie vragenlijst, is gekozen voor zelfbeoordeling door de respondenten. Uit onderzoek van Lyons (2008) blijkt dat zelfbeoordeling van werknemers positief samenhangt met de beoordeling van collega's op de constructen bevlogenheid en werkprestatie.

2.3.3 Bepalen van fit

Fit is in het huidige onderzoek gedefinieerd als de overeenkomst tussen de beroepsinteresse van de respondent en de karakteristieken van het beroep. Om fit te kunnen bepalen zijn de interesses en de beroepen van de respondenten beiden onderverdeeld in de RIASEC codes. De interesses van de respondenten zijn bevraagd aan de hand van de vragenlijst. Op basis van de antwoorden op de vragenlijst scoorden de respondenten op elk van de RIASEC codes een gemiddelde waarde tussen één en zeven, waarbij één staat voor niet leuk en zeven staat voor heel leuk.

Om de beroepen van de respondenten onder te verdelen in RIASEC codes is gebruik gemaakt van *'development of occupational interest profiles for O*NET' (1999).* In dit rapport zijn de karakteristieken van de beroepen uit het bestand van O*NET onderverdeeld in RIASEC codes. De codes voor de beroepen uit dit rapport zijn gebruikt voor de beroepen van

de respondenten in dit onderzoek. Indien de code van het beroep overeenkwam met de code van de interesse was er sprake van fit.

In het huidige onderzoek is fit op twee manieren bepaald. Ten eerste met behulp van een continue variabele. Aan de hand van de RIASEC code voor het beroep werd de dominante interesse RIASEC code bepaald van elke respondent. De score op de desbetreffende interesse code is meegenomen in dit onderzoek. Deze score bepaalde de mate van fit van de respondent (1 = lage mate van fit en 7 = hoge mate van fit). Ten tweede werd fit bepaald door een dichotome variabele. Aan de hand van de RIASEC code voor het beroep werd de dominante interesse RIASEC code bepaald van elke respondent. Voor de dichotome variabele is fit bepaald wanneer de respondent een score van hoger of gelijk aan vijf had op zijn/haar dominante interesse code (fit = 1). Hierdoor ontstonden twee groepen, werknemers met een fit en werknemers zonder fit.

2.4 Statistische Analyse

Voor het beantwoorden van de hypotheses zijn verschillende testen uitgevoerd.
Om de interesseverschillen in de interessetypes te onderzoeken tussen mannen en vrouwen en tussen lager- en hoger opgeleiden werknemers zal gebruik worden gemaakt van een t-toets. Om de hypothese te onderzoeken of oudere werknemers vaker een fit hebben dan jonge werknemers wordt gebruik gemaakt van een t-toets en een chi-kwadraat toets. Jongere werknemers worden in dit onderzoek gedefinieerd als werknemers jonger dan 30 jaar. Oudere werknemers worden in dit onderzoek gedefinieerd als werknemers ouder dan 30 jaar. Voor het toetsen van bovengenoemde hypothese zal gebruik worden gemaakt van de continue variabele fit. Indien de t-toets een significant verschil aangeeft voor fit met betrekking tot leeftijd zal een chi-kwadraat toets worden uitgevoerd om te bepalen welke leeftijdscategorieën significant vaker een fit hebben. Oudere werknemers zullen worden onderverdeeld in drie leeftijdscategorieën, tussen de 31 en 40 jaar, tussen 41 en 50 jaar en ouder dan 51 jaar. Voor de chi-kwadraat toets is de dichotome variabele van fit gebruikt. Om te bepalen hoeveel keer vaker de drie leeftijdscategorieën oudere werknemers (31 tot 40 jaar, 41 tot 50 jaar en ouder dan 51 jaar) een fit hebben dan jongere werknemers (jonger dan 30 jaar) zal de odds ratio (OR) van de chi-kwadraat toets worden berekend.

Om de samenhang te toetsen tussen de mate van fit en werkprestatie is een hiërarchische meervoudige regressie uitgevoerd. Om de invloed van de variabelen geslacht, opleidingsniveau en leeftijd te toetsen op de samenhang tussen de mate van fit en

werkprestatie, zijn deze variabelen als interactievariabelen opgenomen in het regressie model. Alle variabelen in de hiërarchische meervoudige regressie worden gecentreerd. Het centreren van de variabelen zal worden gedaan om rekentechnische problemen te voorkomen, zoals multicollineariteit waarbij de onafhankelijke variabele hoog correleert met de drie interactievariabelen. Om de multicollineariteit van de hiërarchische meervoudige regressie te bepalen zal gebruik worden gemaakt van de *variance inflation factor* (VIF). Indien de VIF groter is dan 10 is er sprake van multicollineariteit (Myers, 1990).

3. Resultaten

3.1 Beschrijvende statistiek

Tabel 3 geeft inzage in de verdeling van de beroepen van de respondenten en de interessetypes waar zij zijn ingedeeld op basis van de scores uit de vragenlijst. In tabel 3 is te zien dat het merendeel van de respondenten een beroep beoefend in het ondernemende en sociale interessetype (79.1%). De interessetypes analytisch en artistiek zijn in dit onderzoek de types waarin de minste respondenten een beroep in beoefenen (11.3%). Verder is in de tabel te zien dat meer mensen geïnteresseerd zijn in het artistieke type maar dat 50% van deze respondenten daadwerkelijk een beroep in deze code heeft. Voor het conventionele en praktische geldt het tegenovergestelde. Meerdere respondenten hebben een beroep in dit type maar zijn geïnteresseerd in een ander type.

Tabel 3.
Beschrijvende statistiek gekozen beroep ten opzichte van indeling interessetype.

	Huidig beroep		Interessetype	
	N	%	N	%
Praktisch	13	9.7	6	4.5
Analytisch	8	6.0	5	3.7
Artistiek	7	5.3	14	10.4
Sociaal	57	41.8	60	44.8
Ondernemend	33	24.6	46	34.3
Conventioneel	15	11.2	3	2.2
Totaal	133	100	133	100

Tabel 4.

Beschrijvende statistiek van de steekproef en vergelijking van de RIASEC codes, geslacht, opleidingsniveau en leeftijd met een fit.

Variabelen	Totale steekproef (N=133)		Geen Fit (N=62, 46.6%)		Wel Fit (N=71, 53.4%)			
	Gemiddelde	Standaard deviatie	Gemiddelde	Standaard deviatie	Gemiddelde	Standaard deviatie	T	p-waarde (twee-zijdig)
Werkprestatie	5.80	0.52	5.72	0.56	5.88	0.48	-1.78	.08
Praktisch	3.02	1.30	2.82	1.22	3.20	1.35	-1.68	.10
Analytisch	3.29	1.27	2.97	1.17	3.59	1.29	-2.89	.00**
Artistiek	4.11	1.23	3.78	1.26	4.40	1.14	-3.00	.00**
Sociaal	4.77	1.05	4.44	0.98	4.92	1.03	-3.59	.00**
Ondernemend	4.58	1.04	4.23	0.87	4.89	1.07	-3.92	.00**
Conventioneel	2.99	1.17	3.02	1.08	2.97	1.25	.23	.83
Leeftijd	38.4	11.35	35.34	10.75	41.14	11.24	-3.03	.00**
	N	%	N	%	N	%	X^2	p-waarde (twee-zijdig)
Geslacht							.48	.59
Man	47	35.3	20	42.6	27	57.4		
Vrouw	86	64.7	42	48.8	44	51.2		
Opleiding							5.53	.02*
Laag	67	50.4	38	56.7	29	43.3		
Hoog	66	49.6	24	36.4	42	63.6		

*p-value .05, **p-value .01.

In tabel 4 zijn de gemiddelden, de standaard deviaties van de variabele werkprestatie, de RIASEC codes en de variabelen geslacht, opleidingsniveau en leeftijd weergegeven voor de totale respondentengroep, de groep met een fit en de groep zonder fit weergegeven. Uit de eerste kolom blijkt dat de gemiddelde score voor werkprestatie hoger is dan de gemiddelde scores op de RIASEC codes. Tevens is de standaarddeviatie van werkprestatie klein.

Uit de laatste kolom blijkt dat een significant verschil is gevonden tussen fit en de gemiddelde scores op de interessetypes analytisch, artistiek, sociaal en ondernemend. Werknemers die een fit hebben tussen het analytische, artistieke, sociale en ondernemende interessetype en hun beroep scoren significant gemiddeld hoger op deze interessetypes dan werknemers die geen fit hebben.

Het blijkt dat oudere werknemers vaker een fit hebben dan jongere werknemers, $t(131)= -3.03$, $p<.01$.

Dit verschil duidt aan dat werknemers met een hoger opleidingsniveau 2.3 keer zo vaak een fit hebben dan werknemers met een lager opleidingsniveau, X^2 (1)= 5.53, $p<.05$.

Tabel 5.
Correlaties tussen de afhankelijke variabelen werkprestatie en de onafhankelijke variabelen. (N=134)

	Werkprestatie	Fit (1 = Fit)	Praktisch	Analytisch	Artistiek	Sociaal	Ondernemend	Conventioneel
Fit (1 = Fit)	.15	-						
Fit (Continu)	.09	.77**						
Praktisch	.16	.15	-					
Analytisch	.04	.25**	.45**	-				
Artistiek	.15	.25	.43**	.28**	-			
Sociaal	.25**	.30**	.14	.28**	.34**	-		
Ondernemend	.37**	.32**	.31**	.18*	.37**	.32**	-	
Conventioneel	.18*	-.02	.24**	.20*	.11	.36**	.08	-
Opleiding (1 = Hoog)	-.09	.25**	.06	.11	.13	-.12	.15	-.30**
Geslacht (1 = vrouw)	.02	-.15	-.36**	-.07	.02	.06	-.24**	.16
Leeftijd (continu)	.10	.26**	.18*	.16	.19*	.29**	.08	.00

*p-value .05, **p-value .01.

3.2 Verband tussen fit, RIASEC codes, geslacht, opleidingsniveau, leeftijd en werkprestatie.

In tabel 5 zijn de correlaties tussen de afhankelijke variabele werkprestatie, de RIASEC codes en de onafhankelijke variabelen geslacht, opleidingsniveau en leeftijd weergegeven. Uit de tabel blijkt dat drie interessetypes van het RIASEC model positief gerelateerd zijn met werkprestatie. Werknemers die gemiddeld hoog scoren op de interessetypes sociaal, r=.25, p<.01, ondernemend, r=.37, p<.01 en conventioneel, r=.18, p<.05 scoren zichzelf hoger op werkprestatie. Voor de interessetypes praktisch, r=-.36, p<.01 en ondernemend, r=-.24, p<.01 blijkt dat mannen een hoger scoren dan vrouwen. Voor het interessetype conventioneel is een negatief verband gevonden met opleidingsniveau, r=-.30, p<.01. Werknemers met een lager opleidingsniveau hebben gemiddeld een hogere score op dit interessetype dan werknemers met een hoger opleidingsniveau.

Voor de interessetypes geldt dat er onderling positieve verbanden zijn gevonden. De werknemers die gemiddeld hoog scoren op het interessetype praktisch scoren gemiddeld ook hoog op de interessetypes analytisch, r=.45, p<.01, artistiek, r=.43, p<.01, ondernemend, r=.31, p<.01 en conventioneel, r=.24, p<.01. Voor het analytische type geldt dat werknemers, die gemiddeld hoog scoren op dit type, ook gemiddeld hoog scoren op de interessetypes artistiek, r=.28, p<.01, sociaal, r=.28, p<.01, ondernemend, r=.18, p<.05 en conventioneel, r=.20, p<.05. Werknemers die gemiddeld hoog scoren op het artistieke type scoren gemiddeld ook hoog op de types sociaal, r=.34, p<.01 en ondernemend, r=.37, p<.01. Voor het laatste interessetype sociaal geldt dat werknemers ook gemiddeld hoog scoren op het ondernemende, r=.32, p<.01 en conventionele type, r=.36, p<.01.

3.3 Verschillen in interessetypes tussen mannen en vrouwen.

Verwacht wordt dat mannen gemiddeld hoger scoren op het praktisch interessetypes dan vrouwen. Voor vrouwen wordt verwacht dat zij gemiddeld hoger scoren op de types sociaal en artistiek dan mannen. Voor de interessetypes zijn de volgende resultaten gevonden. Mannen (M = 3.7, SD = 1.32) scoren gemiddeld hoger op het praktische type dan vrouwen (M = 2.7, SD = 1.15), t (131)= 4.42, p<.01. Deze hypothese (2A) kan worden aangenomen. Voor het interessetype sociaal geldt dat geen verschil is gevonden tussen de gemiddelde scores van mannen en vrouwen. Tevens is voor het interessetype artistiek geen verschil gevonden tussen de gemiddelde scores van mannen en vrouwen. Deze hypothese (2B) kan niet worden aangenomen.

3.4 Verschil in interessetypes tussen lager- en hoger opgeleiden werknemers.

Voor opleidingsniveau wordt verwacht dat werknemers met een hoger opleidingsniveau gemiddeld hoger scoren op het interessetype analytisch en dat werknemers met een lager opleidingsniveau gemiddeld hoger scoren op het praktische types.
Voor het interessetype praktisch is geen verschil gevonden tussen de gemiddelde scores van werknemers met een hoger- en lager opleidingsniveau. Voor het interessetype analytisch is geen verschil gevonden tussen de gemiddelde scores van werknemers met een hoger- en lager opleidingsniveau. Deze hypotheses (3A en 3B) kunnen niet worden aangenomen.

3.5 Verschillen tussen oudere en jonge werknemers met betrekking tot fit.

Verwacht wordt dat oudere werknemers vaker een fit hebben dan jongere werknemers. Uit de resultaten blijkt dat oudere werknemers vaker een fit hebben dan jongere werknemers (tabel 4), $t(131)= -3.03$, $p<.01$. Deze hypothese (4) kan worden aangenomen

In tabel 6 is de verdeling te zien voor de leeftijdscategorieën van werknemers, en hoeveel werknemers wel en geen fit hebben. Verwacht wordt dat werknemers in de leeftijdscategorieën boven de 30 jaar vaker een fit hebben dan werknemers jonger dan 30 jaar. Voor fit is een verschil gevonden tussen de leeftijdscategorieën jonger dan 30 en 31 tot 40 jaar. Dit verschil duidt aan dat werknemers tussen de leeftijd 31 en 40 jaar 3.95 keer zo vaak een fit hebben dan werknemers jonger dan 30 jaar X^2 (1)= 8.06, $p<.01$.

Voor werknemers tussen de leeftijd 41 en 50 jaar geldt dat zij 2.76 keer zo vaak een fit hebben dan werknemers jonger dan 30 jaar $\chi^2(1)= 4.73$, $p<.05$ en voor werknemers ouder dan 51 jaar geldt dat zij 4.73 keer zo vaak een fit hebben dan werknemers jonger dan 30 jaar $\chi^2(1)= 8.28$, $p<.01$.

Tabel 6.

Aantal werknemers die een fit hebben tussen interesses en beroep (N = 133)

Leeftijd	N	Geen fit	%	Wel fit	%
Jonger dan 30	43	29	67.4	14	32.6
31-40	32	11	34.4	21	65.6
41-50	35	15	42.9	20	57.1
Ouder dan 51	23	7	30.4	16	69.6

3.6 De samenhang tussen mate van fit en werkprestatie bepaald door geslacht, leeftijd en opleidingsniveau.

Verwacht wordt dat er een positieve samenhang is tussen de mate van fit en werkprestatie. Voor de analyse zijn bij de eerste stap de controle variabelen geslacht, opleidingsniveau en leeftijd ingevoerd, bij de tweede stap is de onafhankelijke variabele fit ingevoerd en bij de derde stap zijn de moderatievariabelen (fit*geslacht, fit*opleidingsniveau en fit*leeftijd) ingevoerd. In tabel 7 zijn de resultaten weer gegeven.

De verklaarde variantie voor de controlevariabelen geslacht, opleidingsniveau en leeftijd bedraagt 1.6%. De verklaarde variantie voor toevoeging van de onafhankelijke variabele fit bedraagt 2.5% (p= .28, R^2 change = .009). De totale verklaarde variantie na toevoeging van de moderatievariabelen fit*geslacht, fit*opleidingsniveau en fit*leeftijd bedraagt 3.5% (p = .71, R^2 change = .011). In tabel 7 is te zien dat de toevoeging van de moderatievariabelen niet leidt tot een betere voorspelling

Het regressie model waarbij werkprestatie voorspeld worden door fit en de interactievariabele leeftijd, opleidingsniveau en leeftijd was niet significant, $F(7,125)= .67$, $p>.05$. Bewijs voor de positieve samenhang tussen fit en werkprestatie is in dit onderzoek niet gevonden. De hypothese kan worden niet worden aangenomen in dit onderzoek.

Tevens is geen bewijs gevonden dat dit verband sterker was voor mannen dan voor vrouwen. Ook was dit verband niet sterker voor werknemers met een hoger opleidingsniveau dan voor werknemers met een lager opleidingsniveau. Tot slot is geen bewijs gevonden dat dit verband sterker was voor jongere werknemers dan oudere werknemers. Deze moderatiehypotheses kunnen niet worden aangenomen.

Tabel 7.

Resultaten hiërarchische regressie voor de invloed van de mate van fit, geslacht, opleidingsniveau en leeftijd op werkprestatie.(N=133)

	Werkprestatie								
	Model 1			Model 2			Model 3		
	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	B
Controle variabelen									
Geslacht	.02	.10	.02	.03	.10	.03	.03	.10	.03
Opleidingsniveau	-.08	.09	-.08	-.11	.10	-.11	-.11	.10	-.11
Leeftijd	.00	.00	.09	.00	.00	.05	.00	.00	.04
Hoofdeffect									
Fit				.05	.04	.11	.06	.05	.14
Interactie variabelen									
Fit * Geslacht							-.04	.09	-.04
Fit* Opleidingsniveau							.09	.09	.09
Fit * Leeftijd							-.00	.00	-.00
Adjusted R 2	-.00			-.00			-.02		
D adjusted R2				.009			.011		

p< * p < 0.05, ** p < 0.01

4. Conclusie en discussie

4.1 Bevindingen

Op basis van literatuur van Van Iddekinge en collega's (2010,2011) en Nye en collega's (2012) werd verwacht dat de mate van fit een positieve samenhang zou hebben met de werkprestatie van werknemers. Deze hypothese kan op basis van de resultaten niet worden aangenomen. Het uitblijven van een voorspellend effect van fit op werkprestatie kan als volgt worden verklaard. Werknemers hebben in dit onderzoek een zelfbeoordelingsvragenlijst ingevuld voor hun werkprestatie. Op basis van de beschrijvende analyse is gebleken dat werknemers zichzelf erg positief hebben beoordeeld voor werkprestatie (zie tabel 4). Hierdoor is het mogelijk dat geen bewijs is gevonden voor de positieve samenhang tussen de mate van fit en werkprestatie (hypothese 1). Door de kleine spreiding van de gemiddelde scores op werkprestaties is het lastig onderscheid te maken of fit invloed heeft op werkprestatie (Field, 2010). De zelfbeoordelingsvragenlijst zal verder worden besproken in het onderdeel tekortkomingen van dit onderzoek (4.2).

Verwacht werd dat de variabelen geslacht, opleidingsniveau en leeftijd invloed zouden hebben op de samenhang tussen fit en werkprestatie. De samenhang tussen fit en werkprestatie zou sterker zijn voor mannen, hoger opgeleiden werknemers en jongere werknemers dan respectievelijk voor vrouwen, lager opgeleiden werknemers en oudere werknemers. Geen van deze modererende effecten kon worden bevestigd.

Om verschillen in de interessetypes te onderzoeken tussen mannen en vrouwen en tussen lager- en hoger opgeleiden werknemers zijn verschillende testen uitgevoerd.

Voor mannen wordt verwacht dat ze meer geïnteresseerd zijn in praktische interessetypes dan vrouwen (CBS, 2014, Su et al., 2009). In dit onderzoek is bewijs gevonden voor deze hypothese (2A) Deze resultaten komen overeen met het onderzoek uitgevoerd door Su en collega's (2009). Voor vrouwen werd verwacht dat ze meer geïnteresseerd zijn in sociale en artistieke interessetypes (CBS, 2014; Su et al., 2009). Voor deze hypotheses is geen bewijs gevonden (2B).

Voor opleidingsniveau werd verwacht dat werknemers met een hoger opleidingsniveau meer geïnteresseerd zijn in de analytische interessetypes dan werknemers

met een lager opleidingsniveau. Voor werknemers met een lager opleidingsniveau werd verwacht dat zij meer geïnteresseerd zouden zijn in praktische beroepen dan werknemers met een hoger opleidingsniveau (Proyer et al., 2007). Voor beide hypotheses is in dit onderzoek geen bewijs gevonden. Beide hypotheses kunnen niet worden aangenomen (3A en 3B).

Voor leeftijd werd verwacht dat oudere werknemers (ouder dan 30 jaar) vaker een fit hebben dan jongere werknemers (jonger dan 30 jaar). In het onderzoek van Low en collega's (2005) is gevonden dat naarmate de leeftijd toenam, mensen vaker een fit hebben tussen hun beroepsinteresse en beroep (Low, 2005, Low et al., 2005). Resultaten uit dit onderzoek bevestigen deze hypothese (4).

4.2 Tekortkomingen

Een tekortkoming van deze studie is het lage responspercentage van 11.6%. Gezien het aantal items die de vragenlijst telt, was een groot aantal respondenten nodig om de analyses te kunnen doen (Field, 2010). De hoeveelheid items (335) bleek volgens respondenten reden om de vragenlijst niet of niet volledig in te vullen. Om zoveel mogelijk respondenten te werven is gebruik gemaakt van het clientèle bestand van TestGroup. Een nadeel van het clientèle bestand is dat veel van de respondenten werkzaam zijn in de sociale sector als HR-adviseur of coach. Bovendien zijn beroepen in het conventionele en analytische type in deze studie ondervertegenwoordigd. Deze ondervertegenwoordiging van RIASEC types kan zorgen voor een vertekend beeld van de resultaten.

De laatste tekortkoming van dit onderzoek is de zelfbeoordelingsvragenlijst van werkprestatie. Zelfbeoordelingsvragenlijsten zorgen vaak voor sociaal wenselijke antwoorden. Werknemers overschatten zichzelf vaak hun werkprestatie bij het invullen van een zelfbeoordelingsvragenlijst (Campbell, 1982). Uit de resultaten blijkt dat veel respondenten zichzelf positief beoordelen (tabel 4). De voorspellende waarde van dit model zal om deze reden lager zijn dan het in werkelijkheid is, omdat de overschatte waarden van werkprestatie niet overeenkomen met de werkelijke werkprestatie van werknemers. Om bovenstaande reden lijkt een zelfbeoordelingsvragenlijst niet een valide instrument te zijn voor het meten van werkprestatie van werknemers.

4.3 Aanbeveling toekomstig onderzoek

Om sociaal wenselijk antwoorden op de werkprestatie vragenlijst tegen te gaan is wenselijk om voor vervolgonderzoek een combinatie vragenlijst te sturen naar de direct leidinggevende en naar de werknemer zelf. Hierdoor wordt een realistischer beeld gevormd over de werkprestatie van de kandidaat (Bracken et al., 2012).

Een tweede aanbeveling voor toekomstig onderzoek betreft onderzoek naar de invloed van persoonlijkheid op fit en werkprestatie. Door Proyer (2009) is onderzoek gedaan naar de invloed van intelligentie op de RIASEC code. Volgens Proyer is een combinatie van intelligentie, persoonlijkheid en beroepsinteresses de beste voorspeller voor goed en passend loopbaanadvies. Naast de invloed van persoonlijkheid zou het interessant zijn om te kijken naar de samenhang tussen emotionele intelligentie en het RIASEC model. Voor bepaalde beroepen is het namelijk essentieel om een hoge mate van emotionele intelligentie te hebben, zoals voor managers en verpleegsters (Gardner et al., 2002, Cadman et al., 2001). De mate van emotionele intelligentie zou invloed kunnen hebben de mate waarin het individu geschikt is voor een functie.

De laatste aanbeveling voor vervolgonderzoek betreft de interesses van jongeren. Uit onderzoek van Low en collega's (2005) blijkt dat interesses stabieler worden na het 22^{e} levensjaar. Beroepskeuzes zijn tegenwoordig een belangrijk thema, maar jongeren staan tijdens hun adolescentie regelmatig voor veel keuzes in het leven (Meijers et al., 2010). Gezien de diversiteit aan studiekeuze zou het interessant zijn om onderzoek te doen naar interesses van scholieren in hun eindexamenjaar. Voor deze interesses van scholieren kan met behulp van de zes interessetypes van Holland (1997) een geschikte studiekeuze voor de kandidaat kunnen worden bepaald.

5. Literatuurlijst

Aarons, G.A., Sawitzky, A.C., (2006). Organizational Climate mediates the effect of culture on work attitudes and staff turnover in mental health services. *Administration and policy in mental health and mental health services research,33,* 289-301

AON, (2005) Nederlandse werknemer trots en verantwoordelijk. *Arbopodium, 108.* Verkregen op 17-06-2015 http://www.arbopodium.nl/default.asp?path=fdowac5j

Barneveld, J. en B. Kollen (2013). 'Levenslang binden van de flexibele schil'. *PW De Gids*, 7.

Boselie, P. (2014). *Strategic Human Resource management: A balanced approach.* Mcgraw-Hill higher education.

Boxell, P., & Purcell, J., (2011) *Strategic and human resource management.* Palgrave Macmillan Ltd

Bracken, D., W, Rose, D., S. (2011) When does 360-degree feedback create behavior change? And how would we know it when it does? *Journal of Business and Psychology, 12),* 183 – 192.

Cadman, C., Brewer, J. (2001) Emotional intelligence: a vital prerequisite for recruitment in nursing. *Journal of Nursing Management, 9,* 321-324

Campbell J.P. (1982), Editorial, Some remarks from the outgoing editor, *Journal of applied Psychology,* 67, 691-700,

Centraal bureau voor de statistiek (2008). Verzorgende beroepen psychisch en fysiek zwaar belastend. *Sociaaleconomische trends, 4,* 27-31. Verkregen op 10 juni 2015, via http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/0191F496-1511-4964-BFE7-86C3B7365AC4/0/2008k4v4p27art.pdf.

Centraal bureau voor de statistiek (2014). Vrouwen vaak verkoopster, mannen vaak vrachtwagenchauffeur. Verkregen op 10 mei, 2015, via http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2010/2010-3241-wm.htm

Chen, A., Darst, P. W., & Pangrazi, R. P. (2001) An examination of situational interest and its sources. *The British Journal of educational psychology, 71,* 383 – 400.

Edwards, J. R. (1996). An examination of Competing Versions of the Person environment fit Approach to Stress. The Academy of Management Journal, *39*, 292-339.

Ehrhart, K.H., (2006). Job characteristics beliefs and personality as antecedents of subjective person-job fit. *Journal of business and psychology*. *21*, 193- 226

Gardner, L., Stough, C. (2002) Examining the relationship between leadership and emotional intelligence in senior level managers,*Leadership & Organization Development Journa*l, *23*, 68-78

Gneezy, U., Niederle, M., Rustichini, A. (2003) Performance in competitive environments: Gender Differences. *The quarterly Journal of Economics, 8, 1049-1074.*

Holland, J., L. (1972) *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, NY: Prentice Hall.

Holland, J., L. (1997) *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments.* Odessa, FL: Psychological assessment resources.

Kristof-Brown, A., L., Zimmerman, R., D., Johnson, E., C., (2005) Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personel psychology, 58, 281-342.*

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.

Low, K., S., D., Yoon, M., Roberts, B., W., Rounds, J. (2005) The stability of vocational interests from early adolescence to middle adulthood: A Qualitative review of longitudional studies. *American Psychological Association, 131,* 713 - 737

Lyons, P. (2008). The crafting of jobs and individual differences. *Journal of Business Psychology, 23,* 25–36.

Maslow, A.H.(1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review, 50,* 370-96.

Myers, R. (1990) *Classical and modern regression with applications* (2nd ed.). Boston, MA: Duxbury.

Meijers, F., Kuijpers, M., Winters, A. (2010). *Leren kiezen / kiezen leren. Een literatuurstudie.* Den Bosch/Utrecht: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Motowildlo, S. J., Borman, W. C., Schmit, M. J. (1997) A theory of individual differences in task and conceptual performance. *Human performance, 10,* 71-83.

Nye, C. D., Su, R., Rounds, J., Drasgow, F. (2012) Vocational interest and performance: A quantitative summary of over 60 years of research. *Perspective on Psychological science,* (4) 384-403

O*NET (1999) Development of Occupational Interest Profiles for O*NET. Verkregen op 02 juni, 2015. Via http://www.onetcenter.org/reports/OIP.html

Proyer, R., T. (2006) The relationship between vocational interest and intelligence: Do findings generalize across different assessment methods? *Psychology Science, 48,* 463-476

Proyer, R., T., Häusler, J., (2007) Gender differences in vocational interests and their stability across different assessments methods. *Swiss journal of psychology. 66,* 243-247.

Quinn, J.B. (1992). Intelligent Enterprise: a knowledge and service based paradigm for industry. New York [etc.]: The Free Press.

Rieffer B. J. (2003). Religion and Nationalism: Understanding the consequences of a complex relationship. Ethnicities, 3, 215.

Sandal, (2006) Een futuristische politie-auto verkoopt niet. Verkregen op 12 juni 2015, via http://www.nrc.nl/handelsblad/van/2006/december/02/een-futuristische-politie-auto-verkoopt-niet-11238475

Schnabel, P. (2000) Een sociale en culturele verkenning voor lange termijn. *Trends, dilemma's en beleid: essay over ontwikkeling op lange termijn. 11-2.* Den Haag: CPB & SCP

Skirbekk, V. (2004) Age and individual productivity: A literature study. *Austrian Academy of Science Press , 2,* 133-153.

Su, R., Rounds, J., & Armstrong, P. I., (2009). Men and things, women and people: A meta-analysis of sex differences in interests. *Psychological bulletin, 135,* 859-884.
Van Dale (2014) De dikke van Dale. Van Dale Uitgevers

Van Dam, P. (2014) Voorbij verzuiling en ontzuiling als kader in de religiegeschiedenis. *Achter de zuilen: op zoek naar religie in naoorlogs Nederland, 31-53.*

Van Iddekinge, C. H., Putka, D. J., Campbell, J. P. (2010). Reconsidering vocational interests for personnel selection: The validity of an interest-based selection test in relation to job knowledge, job performance, and continuance intentions. *American Psychological Association, 96,* 13-33

Van Iddekinge, C. H., Roth, P. L., Putka, D. J., Lanivich, S. E. (2011) Are you interested? A meta-analysis of relations between vocational interests and employee performance and turnover. *American Psychological Association, 96,* 1167-1194.

Vianen, A.E.M., Tijs, M.S., (2014) Onvoorspelbare loopbanen. *Tijdschrijft voor HRM,* 12

Viswesvaran, C., Schmidt, F. L., Ones, D. C. (2005) Is there a general factor in ratings of job -performance? A meta-analytic framework of disentangling substantive and error influences. *Journal of applies psychology, 90,*108-131.

De Vos, A. (2012). Over de (ir)rationaliteit van het loopbaanbeleid. Inaugurale rede. Anterwerpen: Antwerp management School

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

Yacht, Randstad, Tempo Team (2012). Beroepen en Arbeidsmarkt Survey. Verkregen op 10 januari, 2015. Via http://www.elsevier.nl/Carriere/nieuws/2012/5/Jonge-hoogopgeleiden-wisselen-vaker-van-baan-ELSEVIER338863W/.