



Studeren in het buitenland: Relevant?

Een kwantitatief onderzoek naar de relatie tussen studiepuntmobility, bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid van masterstudenten en alumni; en de invloeden van mobiliteitsstimulatie en mobiliteitstevredenheid.



Titel: Studeren in het buitenland: relevant?
Opleiding: Master Strategisch Human Resource Management
Departement: Bestuurs- en Organisationswetenschap (USBO)
Datum: 03-09-2019
Naam: M.G.T. van Wijk
Studentnummer: 5542162
Eerste lezer: Dr. Jasmijn van Harten
Tweede lezer: Dr. Rick Borst
Bron omslag: Lonely Planet:
<https://shop.lonelyplanet.com/products/lonely-planet-guide-to-the-world-2>

Samenvatting

Doel – De nieuwe generatie werknemers komt terecht op een arbeidsmarkt die onderhevig is aan maatschappelijke ontwikkelingen en bovendien dynamischer is dan ooit. Het is daarom belangrijk dat (bijna) afgestudeerden zich inzetbaar voelen. Eén potentiële manier om inzetbaarheid te verhogen, is mobiliteit. Mobiliteit kan een positief effect hebben op het geheel van kennis en vaardigheden, ook wel bewegingskapitaal genoemd, en daardoor een gunstig effect hebben op de inzetbaarheid. Aan studenten wordt al vroegtijdig de mogelijkheid geboden om aan mobiliteit te doen: ze kunnen studeren in het buitenland. Er is tot op heden echter geen wetenschappelijk uitsluitsel gegeven over de redenen waarom studeren in het buitenland precies bijdraagt aan loopbaansucces. Dit onderzoek achterhaalt of studeren in het buitenland gerelateerd is aan bewegingskapitaal, en hoe dit van invloed is op de gepercipieerde inzetbaarheid van (bijna) afgestudeerden. Om dit te onderzoeken wordt de relatie geframed in het *dynamic chain model* van Forrier, Verbruggen en De Cuyper (2015). Bovendien is er ook vraag naar onderzoek naar contextuele en persoonlijke omstandigheden dat moet leiden tot een meer gedifferentieerd beeld van de loopbaanconsequenties van studeren in het buitenland. Daarom wordt ook onderzocht of het stimuleren van een studieperiode in het buitenland invloed heeft op dat studenten daadwerkelijk in het buitenland gaan studeren en op hun bewegingskapitaal. Tot slot wordt onderzocht of mobiliteitstevredenheid de relatie tussen studeren in het buitenland en bewegingskapitaal kan versterken.

Methodologie – Het betreft een kwantitatief, cross-sectioneel onderzoek. De data is verzameld met een online vragenlijst onder masterstudenten en alumni van drie faculteiten van de Universiteit Utrecht.

Bevindingen – Studeren in het buitenland hangt, via bewegingskapitaal, positief samen met de gepercipieerde inzetbaarheid van masterstudenten. Voorts hangt studeren in het buitenland via bewegingskapitaal ook positief samen met de extern gepercipieerde inzetbaarheid van alumni, maar niet met hun intern gepercipieerde inzetbaarheid. Daarnaast leidt mobiliteitsstimulatie tot een verhoogde kans om in het buitenland te gaan studeren. Voor alumni leidt mobiliteitsstimulatie bovendien tot een hoger bewegingskapitaal. Tot slot kan mobiliteitstevredenheid de relatie tussen studeren in het buitenland en bewegingskapitaal positief versterken.

Conclusie – Het onderzoek levert bewijs voor het volledig mediatiemodel voor de gepercipieerde inzetbaarheid van masterstudenten en de extern gepercipieerde inzetbaarheid van alumni, maar niet voor interne inzetbaarheid. Bovendien bevestigen de bevindingen de ideeën in de wetenschap dat stimulatie leidt tot participatie en dat mobiliteitstevredenheid de baten van studeren in het buitenland kan versterken.

Keywords: gepercipieerde inzetbaarheid, bewegingskapitaal, studiepuntmobiliteit, studeren in het buitenland, mobiliteitsstimulatie, mobiliteitstevredenheid, kwantitatief onderzoek

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	5
	1.1 Aanleiding	5
	1.2 Doel van het onderzoek en onderzoeksvragen	7
	1.3 Relevantie	8
2.	Theoretisch kader	12
	2.1 <i>Dynamic chain</i> -model	12
	2.2 Gepercipieerde inzetbaarheid	13
	2.3 Bewegingskapitaal	15
	2.4 Mobiliteit	16
	2.5 Verband tussen studiepuntmobiliteit, bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid	18
	2.6 De invloed van mobiliteitsstimulatie en mobiliteitstevredenheid	22
	2.7 Conceptueel model	25
3.	Methode	26
	3.1 Onderzoeksdesign	26
	3.2 Onderzoekspopulatie	26
	3.3 Dataverzameling en onderzoeksprocedure	30
	3.4 Betrouwbaarheid en validiteit	31
	3.5 Meetinstrumenten	31
	3.6 Data-analyse	37
4.	Resultaten	40
	4.1 Beschrijvende statistieken	40
	4.2 Correlatieanalyse	41
	4.3 Hypothesetoetsing	42
	4.4 Vergelijking masterstudenten en alumni	53
	4.5 Definitief model	53
5.	Conclusie en discussie	54
	5.1 Conclusie	54
	5.2 Discussie	56
	5.3 Theoretische implicaties	60
	5.4 Maatschappelijke en praktische implicaties	62
	5.5 Beperkingen en suggesties voor vervolgonderzoek	63
6.	Referentielijst	65
7.	Bijlagen	71
	Bijlage 1 Nederlandse en Engelse uitnodiging	72
	Bijlage 2 Nederlandse vragenlijst	73
	Bijlage 3 Overzicht originele en aangepaste meetschalen	85
	Bijlage 4 Factoranalyses	89
	Bijlage 5 Correlatiematrix met controlevariabelen	97

1. Inleiding

1.1. Aanleiding

Een universitair diploma biedt tegenwoordig niet altijd meer garantie op een toekomstig succesvolle loopbaan. Dit komt mede door de ‘War for Talent’ die momenteel op de arbeidsmarkt woekert (Li en Lowe, 2016; McKinsey, 2019). Om zich op de arbeidsmarkt te onderscheiden van anderen en hun inzetbaarheid te verhogen, zien studenten zich steeds vaker genoodzaakt om op andere manieren waarde toe te voegen aan hun curriculum vitae (Tomlinson, 2008). Het is wezenlijk om te onderzoeken hoe deze verschillende manieren kunnen bijdragen aan de inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling van (bijna) afgestudeerden. Zij behoren namelijk tot de nieuwe generatie werknemers die terechtkomt op een arbeidsmarkt die dynamischer is dan ooit (De Beer, 2016).

Het onderzoeksdomein omtrent inzetbaarheid is inmiddels omvangrijk. Een verscheidenheid aan onderzoeken definieert inzetbaarheid als de kans van een individu op een baan op de (interne of externe) arbeidsmarkt (Forrier, Verbruggen & De Cuyper, 2015). In de bestaande literatuur worden verschillende antecedenten en uitkomsten van inzetbaarheid onderzocht (Forrier et al., 2015). Een mogelijk antecedent is mobiliteit, oftewel het verplaatsen van de ene positie naar een andere positie. Desalniettemin is er onderzoek nodig naar verschillende soorten mobiliteit in relatie tot inzetbaarheid (Forrier et al., 2015). Een vorm van mobiliteit onder studenten is studeren in het buitenland, ook wel ‘studiepuntmobiliteit’ genoemd. Steeds meer studenten zijn studiepuntmobiel. Het gaat inmiddels om bijna een kwart van de studenten in het hoger onderwijs (Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), 2019). Onderwijsinstellingen en overheden moedigen studenten aan om studiepuntmobiel te worden (Potts, 2015; Rijksoverheid, 2019). Een reden hiervoor is dat studiepuntmobiliteit kan leiden tot een verhoogde mate van inzetbaarheid op de globaliserende arbeidsmarkt (Crossman & Clarke, 2010; Jones, 2013). Mogelijk valt dit te verklaren doordat studiepuntmobiliteit de mogelijkheid biedt om bepaalde kennis, vaardigheden, competenties en attitudes te verwerven. Deze attributen kunnen vervolgens resulteren in een verhoogde mate van inzetbaarheid (Crossman & Clarke, 2010). Tot op heden is er echter geen uitsluitsel over de manier waarop studiepuntmobiliteit gerelateerd is aan inzetbaarheid (Waibel, Rüger, Ette en Sauger, 2017).

Dit onderzoek neemt de relatie tussen studiepuntmobiliteit en inzetbaarheid onder de loep. Op basis van het argument dat individuen waarschijnlijk eerder handelen op basis van hun eigen percepties dan op basis van objectieve realiteit, ligt de focus hierbij op gepercipieerde inzetbaarheid (Van Harten, 2016). Om de relatie tussen studiepuntmobiliteit en inzetbaarheid te onderzoeken, wordt het empirisch *dynamic chain*-model van Forrier et al. (2015) gebruikt als framework. In dit model beïnvloeden de drie meest gebruikte noties van inzetbaarheid elkaar achtereenvolgens in een dynamische keten. De eerste notie is *job transitions*, oftewel baantransities, waarmee ‘elke verandering in de arbeidsstatus en elke belangrijke verandering van functie-inhoud’ wordt bedoeld. De tweede notie betreft *personal strengths*, oftewel persoonlijke sterktes. Een verzameling hiervan wordt *movement capital* genoemd, oftewel bewegingskapitaal. Dit is het geheel van individuele kennis, vaardigheden, competenties en attitudes. Tot slot is de derde notie *gepercipieerde inzetbaarheid*. Dit betreft de percepties van individuen over de beschikbare kansen op een baan (bij zowel de huidige werkgever als bij een andere werkgever). Hoewel bij studiepuntmobiliteit geen sprake is van een baantransitie in de zin van een verandering in arbeidsstatus en functie-inhoud, gaat het hierbij wel om een andersoortig transitie: een verandering van status en functie van de studie aan een onderwijsinstelling. Onderhavig onderzoek toetst of studiepuntmobiliteit als ander soort transitie via bewegingskapitaal gerelateerd is aan de gepercipieerde inzetbaarheid van de nieuwe generatie werknemers. De nieuwe generatie werknemers wordt hierbij gespecificeerd naar studenten en alumni van masteropleidingen aan de Universiteit Utrecht omdat masterstudenten zich vóór en alumni zich ná

de transitie van de universiteit naar de arbeidsmarkt bevinden. Waar masterstudenten nog verwachtingen hebben over hun inzetbaarheid, hebben alumni al ervaring met hun eigen inzetbaarheid op de arbeidsmarkt (Clark, Marsden, Whyatt, Thompson & Walker, 2015).

Naast het onderzoeken van de relatie zelf, is het wezenlijk om te raffineren welke condities een rol spelen bij de relatie tussen mobiliteit, bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid (Forrier et al., 2015). Waibel et al. (2017) stellen in hun *systematic literature review* over studiepuntmobiliteit en loopbaangevolgen eveneens dat er meer onderzoek nodig is naar andere onderliggende mechanismen die verklaren waarom studiepuntmobiliteit kan bijdragen aan loopbaansucces (Waibel et al., 2017). Het doel van studiepuntmobiliteit is volgens hogeronderwijsinstellingen dat hun studenten – de burgers van morgen – internationaal en intercultureel competent zijn en met een sterk bewegingskapitaal de arbeidsmarkt opgaan. Het bereiken van dit doel is afhankelijk van een ondersteunende, stimulerende onderwijsinstelling en het succes van de studieperiode in het buitenland (Doyle et al., 2010). Uit eerder onderzoek blijkt dat stimulatie om deel te nemen aan een ontwikkelmogelijkheid en tevredenheid over mobiliteit een rol kunnen spelen in de relatie tussen mobiliteit en bewegingskapitaal (De Vos, De Hauw & Van der Heijden, 2011; Forrier, Sels & Stynen, 2009). Daarom wordt in dit onderzoek de invloed van deze concepten op het begin van de *dynamic chain* bestudeerd.

Ten eerste wordt de invloed van gepercipieerde stimulatie onderzocht. Hiermee wordt de mate bedoeld waarin een individu zich door een hogeronderwijsinstelling gestimuleerd en aangemoedigd voelt om te studeren in het buitenland. Dit wordt aangeduid met mobiliteitsstimulatie. Uit de literatuur blijkt dat wanneer een individu percipieert aangemoedigd te worden voor deelname aan een activiteit die als doel heeft de persoonlijke ontwikkeling te bevorderen, iemands kennis en vaardigheden daadwerkelijk kunnen toenemen (De Vos, De Hauw en Van der Heijden, 2011). Anders gezegd zou support vanuit een organisatie voor deelname aan een ontwikkelmogelijkheid – in huidig onderzoek studeren in het buitenland – ertoe kunnen leiden dat een individu daadwerkelijk deel gaat nemen aan zo'n activiteit. Als gevolg hiervan kan het bewegingskapitaal toenemen (De Vos et al., 2011). Daarom wordt onderzocht of mobiliteitsstimulatie gerelateerd is aan studiepuntmobiliteit en of er voor studiepuntmobiele individuen een positieve relatie bestaat tussen mobiliteitsstimulatie en bewegingskapitaal.

Ten tweede wordt de invloed van tevredenheid over de studieperiode in het buitenland onderzocht. Hiermee wordt de subjectieve tevredenheid over (aspecten van) de studieperiode in het buitenland bedoeld. Dit wordt aangeduid met mobiliteitstevredenheid. Naast de aard van een transitie, is ook de mate waarin een transitie een succesvolle carrièrestap is geweest van belang om te onderzoeken (Forrier et al., 2009). De mate van succes wordt in dit onderzoek bepaald door te kijken naar mobiliteitstevredenheid. Een positief geëvalueerde ervaring biedt individuen de mogelijkheid om hun persoonlijke bronnen en sterktes te ontwikkelen (Fleisher, Khapova en Jansen, 2014). Wanneer een transitie dus wordt ervaren als positief, kan dit iemands kennis en vaardigheden vergroten (Jacobone en Moro, 2015). Het lijkt erop dat het effect van mobiliteit op bewegingskapitaal sterker wordt als individuen tevreden zijn over de transitie. Daarom wordt onderzocht of mobiliteitstevredenheid de relatie tussen studiepuntmobiliteit en het bewegingskapitaal van masterstudenten en alumni kan versterken.

1.2. Doel van het onderzoek en onderzoeksvragen

Het doel van dit onderzoek is om te achterhalen in hoeverre studiepuntmobiliteit via bewegingskapitaal gerelateerd is aan de gepercipieerde inzetbaarheid van masterstudenten en alumni. Daarnaast is het doel om de invloeden van mobiliteitsstimulatie en mobiliteitstevredenheid op de relatie tussen studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal te onderzoeken. Ten eerste door te achterhalen of mobiliteitsstimulatie gerelateerd is aan studiepuntmobiliteit en of er voor studiepuntmobiele masterstudenten en alumni een positieve relatie bestaat tussen mobiliteitsstimulatie en bewegingskapitaal. Ten tweede door te onderzoeken of mobiliteitstevredenheid een moderatie-effect heeft op de relatie tussen studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal. Hiermee streeft het onderzoek ernaar een empirische en theoretische bijdrage te leveren aan de literatuur omtrent studiepuntmobiliteit en inzetbaarheid. Daarnaast levert het onderzoek een maatschappelijke bijdrage door voor studenten, alumni, hogeronderwijsinstellingen en organisaties inzichtelijk te maken wat investeren in, deelname aan en selecteren op studiepuntmobiliteit kan opleveren. Bovendien geeft het inzicht in hoe gepercipieerde inzetbaarheid potentieel al te beïnvloeden is tijdens de studententijd. In lijn met de doelstellingen van dit onderzoek is de volgende hoofdvraag opgesteld:

Hoofdvraag: In hoeverre zijn studiepuntmobiliteit en gepercipieerde inzetbaarheid van masterstudenten en alumni aan elkaar gerelateerd gemedieerd door bewegingskapitaal; en hoe zijn mobiliteitsstimulatie en mobiliteitstevredenheid van invloed op de relatie tussen studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal?

Om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden, zijn de volgende vijf empirische deelvragen opgesteld:

Deelvraag 1: In hoeverre is er een relatie tussen studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal van masterstudenten en alumni?

Deelvraag 2: In hoeverre is er een relatie tussen bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid van masterstudenten en alumni?

Deelvraag 3: In hoeverre is mobiliteitsstimulatie gerelateerd aan studiepuntmobiliteit?

Deelvraag 4: Bestaat er voor de studiepuntmobiele masterstudenten en alumni een relatie tussen mobiliteitsstimulatie en bewegingskapitaal?

Deelvraag 5: In hoeverre modereert mobiliteitstevredenheid de relatie tussen studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal?

De onderzoeksvragen worden beantwoord middels kwantitatief cross-sectioneel onderzoek dat wordt uitgevoerd onder studenten en alumni van masteropleidingen aan de Universiteit Utrecht.

1.3. Relevantie

In deze paragraaf worden de wetenschappelijke, maatschappelijke en praktische relevantie van dit onderzoek uiteengezet.

1.3.1. Wetenschappelijke relevantie

Het onderzoek is om meerdere redenen wetenschappelijk relevant.

Ten eerste geeft het onderzoek gehoor aan oproepen van verschillende wetenschappers. Potts (2015) stelt dat er meer onderzoek moet komen naar de uitkomsten van studeren in het buitenland. Hieraan wordt gehoor gegeven door te onderzoeken of studiepuntmobiliteit gerelateerd is aan bewegingskapitaal en op die manier aan gepercipieerde inzetbaarheid. Daarnaast is het onderzoek een reactie op het artikel van Forrier et al. (2015) waarin gesteld wordt dat er meer onderzoek gedaan moet worden naar verschillende typen transities in relatie tot bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid. Hierop wordt gereageerd door het *dynamic chain*-model van Forrier et al. (2015) te gebruiken als framework voor het onderzoeken van de relatie tussen studiepuntmobiliteit, bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid. In plaats van een transitie van de ene naar de andere baan, wordt hierbij een ander soort transitie onderzocht: de tijdelijke transitie tussen een hogeronderwijsinstelling naar een onderwijsinstelling in het buitenland.

Naast dat huidig onderzoek bijdraagt aan wetenschappelijke kennis over de uitkomsten van studeren in het buitenland en een ander type transitie in relatie tot bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid, biedt het ook inzicht in mogelijke antecedenten van gepercipieerde inzetbaarheid. Dit sluit aan bij de uitnodiging van Wittekind, Raeder en Grote (2010) tot meer onderzoek naar voorspellers van gepercipieerde inzetbaarheid. Uit onderzoek bleek al dat eerdere baantransities in het verleden de gepercipieerde inzetbaarheid kunnen beïnvloeden (De Cuyper, Van der Heijden & De Witte, 2011; Forrier et al., 2015). Wanneer uit huidig onderzoek naar voren komt dat studiepuntmobiliteit een transitie is die bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid beïnvloedt, kan voorzichtig gesteld worden dat er potentieel zit in het beïnvloeden van gepercipieerde inzetbaarheid via vroege transities in de studententijd. Dit sluit ook aan bij het artikel van Clarke (2018), waarin gesteld wordt dat een vroege transitie zoals een stage, bijbaan of studieperiode in het buitenland, simpelweg de eerste stap is naar een toekomstig succesvolle loopbaan. Haar gedachtegoed luidt dat de inzetbaarheid en loopbaan al te beïnvloeden zijn tijdens de studententijd. Wegens het maatschappelijk belang dat in de volgende paragraaf wordt toegelicht, bestudeert dit onderzoek studeren in het buitenland als transitietype. De uitkomsten van onderhavig onderzoek zouden de wetenschap echter kunnen aanzetten tot meer onderzoek naar andere transities tijdens de studententijd, zoals het op kamers gaan, stages, het volgen van een minor aan een andere faculteit of universiteit in Nederland, het hebben en wisselen van bijbanen enzovoorts.

Door de relatie tussen studiepuntmobiliteit en inzetbaarheid te framen in het *dynamic chain*-model geeft het onderzoek daarnaast gevolg aan de vraag van Waibel et al. (2017). In hun *systematic literature review* naar loopbaanconsequenties van studiepuntmobiliteit doen zij enkele aanbevelingen voor vervolgonderzoek. Ten eerste kaarten de auteurs aan dat er onderzoek moet komen naar mogelijke mechanismen die ten grondslag liggen aan de relatie tussen studiepuntmobiliteit en loopbaansucces. Er wordt gesteld dat het nog onduidelijk is waarom studiepuntmobiliteit loopbaansucces bevordert. Omdat vooral het idee dat studiepuntmobiliteit bewegingskapitaal opbouwt veel terugkomt in de literatuur (Jones, 2013; Waibel et al., 2017) en dit ook aansluit bij het *dynamic chain*-model van Forrier et al. (2015), wordt in huidig onderzoek onderzocht of studiepuntmobiliteit via bewegingskapitaal gerelateerd is aan gepercipieerde inzetbaarheid, waarbij bewegingskapitaal optreedt als mediator.

Ten tweede stellen Waibel et al. (2017) in hun *systematic literature review* dat toekomstig onderzoek moet leiden tot een meer gedifferentieerd theoretisch beeld van de loopbaanconsequenties van studeren het buitenland in relatie tot persoonlijke en contextuele omstandigheden. Forrier et al. (2015) stellen daarnaast dat het essentieel is om te achterhalen welke factoren een rol kunnen spelen in de relatie tussen mobiliteit, bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid. Dit onderzoek onderzoekt niet alleen óf een individu studiepuntmobiel is maar worden er ook drie aspecten van studiepuntmobiliteit bestudeerd, namelijk lengte van het verblijf in het buitenland, het aantal behaalde studiepunten tijdens het verblijf en de bestemming. Bovendien analyseert onderhavig onderzoek als reactie op de stelling van Waibel et al. (2017) en Forrier et al. (2015) een contextuele factor en een persoonlijke factor waarvan uit de literatuur blijkt dat deze mogelijk een rol spelen in de *dynamic chain*: namelijk in de relatie tussen studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal.

De contextuele factor die wordt onderzocht is mobiliteitsstimulatie. In organisatiecontexten geldt dat het stimuleren van leerprogramma's en ontwikkelactiviteiten van cruciaal belang is voor de professionele ontwikkeling van de medewerkers. Een belangrijk onderdeel van deze stimulatie is het verstrekken van informatie over de activiteit. Er moet meer onderzoek komen naar de relatie tussen stimulatie, deelname aan een leerprogramma en de ervaringen als gevolg van zo'n leerprogramma (Poell & Van der Krogt, 2014). Dit geldt ook voor de context van het hogeronderwijs en studiepuntmobiliteit: het stimuleren van en verstrekken van informatie over studeren in het buitenland is cruciaal om studiepuntmobiliteit onder studenten te verhogen. Er is daarom vraag naar onderzoek naar de relatie tussen het stimuleren van en het deelnemen aan studiepuntmobiliteit en de opbrengsten ervan (Bryla & Ciabiada, 2014; Crossman & Clarke, 2010). Om deze redenen wordt in dit onderzoek achterhaald of mobiliteitsstimulatie gerelateerd is aan studiepuntmobiliteit en voor studiepuntmobiele masterstudenten en alumni of mobiliteitsstimulatie gerelateerd is aan hun bewegingskapitaal.

De persoonlijke factor die wordt onderzocht is mobiliteitstevredenheid. Hoewel tevredenheid in de bestaande literatuur vaak wordt gemeten als afhankelijke variabele, is het wezenlijk om tevredenheid ook te onderzoeken als modererende variabele in relatie tot ontwikkelactiviteiten en loopbaancompetenties (Fleisher, Khapova & Jansen, 2014). Dit sluit aan bij het artikel van Waibel et al. (2017) waarin wordt gesteld dat er sprake is van inconsistente manifestaties van moderatoren in de gereviewde literatuur. Er is meer onderzoek nodig naar individuele attributen die de relatie tussen studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal (en indirect loopbaansucces) kunnen kwalificeren of versterken. Daarom wordt achterhaald of mobiliteitstevredenheid de relatie tussen studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal van masterstudenten en alumni kan versterken.

Tot slot is huidig onderzoek wetenschappelijk relevant omdat de relaties zowel onder masterstudenten als alumni worden onderzocht. Zo kan worden onderzocht of de verwachtingen die masterstudenten hebben over hun baankansen na afstuderen, anders zijn dan de werkelijke baankansen die alumni waarnemen op de arbeidsmarkt. Bovendien sluit het onderzoeken van beide groepen aan bij het idee van Waibel et al. (2017) dat er meer onderzoek moet komen naar welke groepen significant profiteren van een studieperiode in het buitenland.

Samenvattend bestudeert dit onderzoek de variabelen studiepuntmobiliteit, bewegingskapitaal, gepercipieerde inzetbaarheid, mobiliteitsstimulatie en mobiliteitstevredenheid in één model. Hoewel de onderlinge relaties in dit model wel gesuggereerd worden in de literatuur, bestaat er geen voorgaand onderzoek dat alle vijf de variabelen geïntegreerd en getoetst heeft in een compleet model onder zowel masterstudenten als alumni.

1.3.2. Maatschappelijke relevantie

Naast wetenschappelijk relevant, is huidig onderzoek nuttig op maatschappelijk vlak.

Ten eerste sluit het onderzoek aan bij een zichtbaar maatschappelijke trend waarbij steeds meer studenten een periode gaan studeren in het buitenland. Het onderzoek gaat in op het bijbehorende maatschappelijk debat over internationalisering van het onderwijs. De nadruk in dit debat ligt echter vooral op inkomende mobiliteit, oftewel op buitenlandse studenten die in Nederland komen studeren (Tweede Kamer, 2019). In een rondetafelgesprek over internationalisering van het onderwijs in de Tweede Kamer is aangegeven dat er meer nadruk moet komen te liggen op andere vormen van internationalisering, waaronder uitgaande mobiliteit van Nederlandse studenten. Een zorgelijke trend die is geconstateerd, is namelijk dat studenten gemiddeld sneller internationaliseren dan de huidige en toekomstige leraren. Studenten aan lerarenopleidingen zijn het minst vaak van alle studenten studiepuntmobiel: dertien procent van de hbo'ers en zes procent van de universitaire studenten (Nuffic, 2019). De overheid wenst de percentages van studenten aan deze opleidingen, maar ook aan andere opleidingen, te verhogen. Om deze reden oefent zij een vorm van institutionele druk uit op onderwijsinstellingen (Rein, 1982). De overheid stimuleert onderwijsinstellingen met financiële prikkels om studiepuntmobiliteit aan te moedigen. Hoewel studiepuntmobiliteit voor veel hogeronderwijsinstellingen inmiddels een belangrijk onderdeel is van hun internationaliseringsstrategie (Potts, 2015), maken ze gebruik van hun *leeway*, oftewel speelruimte in hun reactie op de institutionele druk vanuit de overheid (Boon, Paauwe, Boselie & Den Hartog, 2009). Ze hebben veel vrijheid in de invulling ervan, waardoor de verschillen in de mate waarin onderwijsinstellingen studiepuntmobiliteit aanmoedigen groot zijn (Nuffic, 2019). Onderwijsinstellingen moeten als maatschappelijke organisaties hun studenten voorbereiden op de arbeidsmarkt. De inzetbaarheid van die afgestudeerde studenten heeft grootse impact op de maatschappij. Van deze nieuwe generatie werknemers wordt namelijk verwacht dat zij langer zullen doorwerken als gevolg van vergrijzing en de verhoogde AOW-leeftijd (Rijksoverheid, 2019). Daarnaast heeft de inzetbaarheid van de afgestudeerden invloed op de economische groei in de internationale kenniseconomie. Daarom hebben universiteiten de taak om bij te dragen aan de inzetbaarheid van hun studenten (Bridgstock, 2009). Wanneer huidig onderzoek aantoont dat studiepuntmobiliteit en het stimuleren ervan hieraan kan bijdragen, kan dit gedeeld worden met onderwijsinstellingen en kunnen deze besluiten actiever om te gaan met de stimulatie en financiële middelen die hen geboden worden door de overheid. Een *'evidence-based approach'* bij het nemen van zulke beslissingen is een effectieve aanpak (Rousseau, 2012). Zo zullen onderwijsinstellingen hopelijk ook de opleidingen die een lager percentage aan studiepuntmobiele studenten hebben, stimuleren om hun studenten wel in het buitenland te laten studeren zodat bijvoorbeeld het probleem van de student die sneller internationaliseert dan de toekomstige docent aangepakt wordt.

Ten tweede is het onderzoek maatschappelijk relevant omdat het focust op de nieuwe generatie werknemers. Deze nieuwe generatie heeft een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, omdat zij te maken krijgt met toenemende concurrentie (Helyer & Lee, 2014). Westerse arbeidsmarkten, zoals de Nederlandse arbeidsmarkt, zijn zeer dynamisch als gevolg van technologische innovaties, vergrijzing en globalisering. Het aantal zzp'ers en flexwerkers groeit, robotisering zet de banen op middelbaar niveau onder druk en Nederland is het eerste land ter wereld waar meer dan de helft van de werkenden een deeltijdbaan heeft (De Beer, 2016). Deze voortdurende veranderingen vereisen flexibiliteit en aanpassingsvermogen van de nieuwe groep werknemers. Door alle ontwikkelingen veranderen banen vaker (Briscoe, Hall & DeMuth, 2006). Werknemers hebben tijdens hun loopbaan niet meer altijd de zekerheid om voor één werkgever te werken, maar moeten zichzelf als inzetbaar beschouwen zodat zij de gewenste banen kunnen krijgen en behouden (Van Harten, 2016). Jongere werknemers worden daarnaast vaker dan oudere werknemers geconfronteerd met kortere arbeidsrelaties (CBS, 2019). Juist onder de nieuwe generatie werknemers is daarom meer onderzoek

nodig naar de factoren die bijdragen aan hun inzetbaarheid. De doelgroep van dit onderzoek is bovendien de groep die als gevolg van de vergrijzing in de toekomst langer door zal moeten werken. Het is dus erg belangrijk dat deze groep levenslang inzetbaar is. Hierbij wordt ook wel gesproken van de overgang van ‘*lifetime employment* naar *lifetime employability*’.

Tot slot is gepercipieerde inzetbaarheid positief gerelateerd aan essentiële uitkomsten, bijvoorbeeld aan de gezondheid en het welbevinden van werknemers (Berntson & Marklund, 2007). Daarnaast zijn werknemers die zichzelf als inzetbaar beschouwen meer tevreden en betrokken met hun werk (Ngo, Liu & Cheung, 2017). Ook ervaren ze minder baanonzekerheid (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, Witte & Alarco, 2008). Het bewegingskapitaal is een belangrijk aspect van gepercipieerde inzetbaarheid. Om controle te hebben en een gevoel van algemeen welbevinden te behouden op de veranderende arbeidsmarkt, is het hebben van de aspecten die horen bij bewegingskapitaal, zoals kennis en vaardigheden, wezenlijk (Bernston, 2008). Omdat huidig onderzoek focust op de vroege carrière via bewegingskapitaal, biedt het meerwaarde. Een opbrengst kan zijn dat het onderzoek positieve effecten van studiepuntmobiliteit en het stimuleren ervan aantoonst zodat studenten gemotiveerd worden studiepuntmobiel te worden en hogeronderwijsinstellingen gemotiveerd worden het te stimuleren. Tot slot biedt het onderzoek inzicht in aspecten die belangrijk zijn voor de studenttevredenheid, namelijk op het gebied van steun vanuit de thuisonderwijsinstelling en aspecten van de buitenlandse onderwijsinstelling. Dit kan voor onderwijsinstellingen bruikbare informatie zijn waarmee zij hun buitenlandse studieprogramma's kunnen optimaliseren.

1.3.3. Praktische relevantie

De praktische relevantie van huidig onderzoek is drieledig: het onderzoek heeft praktische meerwaarde voor studenten, hogeronderwijsinstellingen en organisaties.

Studenten krijgen door huidig onderzoek kennis over óf er vaardigheden en kennis worden op gedaan tijdens hun studiepuntmobiele periode. En zo ja, welke vaardigheden er dan toe leiden dat zij zich een geschikte kandidaat voelen voor een door hen gewenste baan. Dit kan nuttig zijn bij het zichzelf onderscheiden op de arbeidsmarkt via het CV en sollicitatiegesprekken. Daarnaast kan het gevoel inzetbaar te zijn, ertoe leiden dat individuen een gevoel van werkzekerheid ervaren en hoop voor de toekomst bieden (De Cuyper & De Witte, 2011).

Ten tweede is het onderzoek voor hogeronderwijsinstellingen van praktisch nut. Deze hebben de taak om inzetbare afgestudeerden af te leveren (Tomlinson, 2008). De resultaten van dit onderzoek kunnen aantonen of hogeronderwijsinstellingen studiepuntmobiliteit moeten stimuleren en ondersteunen om het bewegingskapitaal en de inzetbaarheid van hun studenten en alumni uiteindelijk te verhogen.

Tot slot kunnen ook werkgevers, en specifiek het HR-management van organisaties, profijt hebben van huidig onderzoek. Wanneer werkgevers nieuwe werknemers werven, kiezen zij eerder voor een kandidaat die in het buitenland heeft gestudeerd (Bryla, 2015). De uitkomsten van dit onderzoek bieden inzicht in uitkomsten van studiepuntmobiliteit die voor organisaties zeer nuttig kunnen zijn: namelijk bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid. (Jonge) werknemers met een sterk bewegingskapitaal en die zichzelf percipiëren als inzetbaar, zullen waarschijnlijk meer verbonden zijn aan de organisatie, een hogere inzet en betere prestaties vertonen (De Cuyper & De Witte, 2011). Huidig onderzoek hoopt daarom duidelijkheid te bieden aan organisaties of het voor hen daadwerkelijk gunstig is om te letten op een studiepuntmobiele ervaring bij het werven en selecteren van (bijna) afgestudeerden, of dat een studiepuntmobiele ervaring vooral veelbelovend klinkt.

2. Theoretisch kader

Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de bestaande literatuur over de kernconcepten. Allereerst wordt het *dynamic chain*-model van Forrier et al. (2015) uiteengezet. Dit model wordt in huidig onderzoek gebruikt om de relatie tussen studiepuntmobiliteit, bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid te onderbouwen. Vervolgens worden gepercipieerde inzetbaarheid, bewegingskapitaal en mobiliteit geconceptualiseerd en gespecificeerd naar de situatie van masterstudenten en alumni en naar studiepuntmobiliteit. Daarna worden de onderlinge relaties tussen de concepten uitgelicht en aan de hand van bevindingen uit de bestaande literatuur worden hierbij hypothesen opgesteld. Hierna worden mobiliteitsstimulatie en mobiliteitstevredenheid beschreven en de relaties met de andere concepten uitgewerkt. Ook hierbij worden aan de hand van de bestaande literatuur hypothesen opgesteld. Tot slot worden alle hypothesen inzichtelijk gemaakt in een conceptueel model.

2.1. *Dynamic chain*-model

De definities in de literatuur over inzetbaarheid verschillen. Daarom verschillen ook de empirische resultaten die naar voren komen uit inzetbaarheidsonderzoek (Forrier et al., 2015). Zoals in hoofdstuk 1 al werd genoemd, hebben Forrier et al. (2015) daarom een empirisch model ontwikkeld waarin de drie meest gebruikte noties van inzetbaarheid zijn samengevoegd in een *dynamic chain*, namelijk baantransities, bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid. Uit hun onderzoek blijkt dat een overeenkomst tussen recente studies over inzetbaarheid is dat het wordt geframed als de kans van een individu op een baan op de (interne of externe) arbeidsmarkt. De precieze betekenis van deze 'kans' is een discussiepunt in de wetenschap. Volgens Forrier et al. (2015) bestaat er een driedeling in opvattingen hierover. De eerste groep auteurs kijkt naar de realisatie van deze kans. Deze auteurs vatten de kans op een baan op als *job transitions*, oftewel baantransities/baanmobiliteit, waarmee 'alle veranderingen in de arbeidsstatus en alle belangrijke veranderingen van functie-inhoud' worden bedoeld. Deze mobiliteit kan zowel verticaal als horizontaal en binnen dezelfde organisatie (interne baantransities) of buiten de organisatie (externe baantransities) plaatsvinden. De tweede groep auteurs kijkt naar persoonlijke sterktes die de kans op een baan vergroten. Een verzameling van persoonlijke sterktes wordt hierbij gezien als *movement capital*, oftewel bewegingskapitaal. Dit is het geheel van individuele kennis, vaardigheden, competenties en attitudes dat de loopbaanmobiliteit van een individu kan beïnvloeden en bestaat uit de vier dimensies menselijk kapitaal, sociaal kapitaal, zelfbewustzijn en aanpassingsvermogen. Er wordt verondersteld dat een verzameling van persoonlijke sterktes de kansen van een individu op de arbeidsmarkt vergroot omdat het helpt bij de effectieve omgang met veranderingen op de arbeidsmarkt. Tot slot kijkt een derde groep auteurs naar *perceived employability*, oftewel gepercipieerde inzetbaarheid. Deze auteurs beschouwen de kans op een baan als de percepties van individuen over de beschikbare kansen op een baan bij zowel de huidige werkgever als bij een andere werkgever. Uit het onderzoek van Forrier et al. (2015) blijkt dat mobiliteit, bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid elkaar achtereenvolgens beïnvloeden. Hierbij heeft mobiliteit invloed op bewegingskapitaal; bewegingskapitaal op gepercipieerde inzetbaarheid; en uiteindelijk gepercipieerde inzetbaarheid dan weer op mobiliteit. Gezamenlijk vormen de drie noties dan een dynamische keten: vandaar de naam *dynamic chain*-model. Hieronder volgt een visuele weergave van het model. Huidig onderzoek bestudeert alle drie de noties van inzetbaarheid. Het circulaire is kenmerkend voor het model van Forrier et al. (2015). Juist dit maakt het een *dynamic chain*. In onderhavig onderzoek wordt de invloed van gepercipieerde inzetbaarheid op mobiliteit echter achterwege gelaten en niet onderzocht wegens methodologische beperkingen (zie §3.6 en 5.5). In de volgende paragrafen wordt het model van rechts naar links - van afhankelijke variabele naar onafhankelijke variabele - doorgenomen.

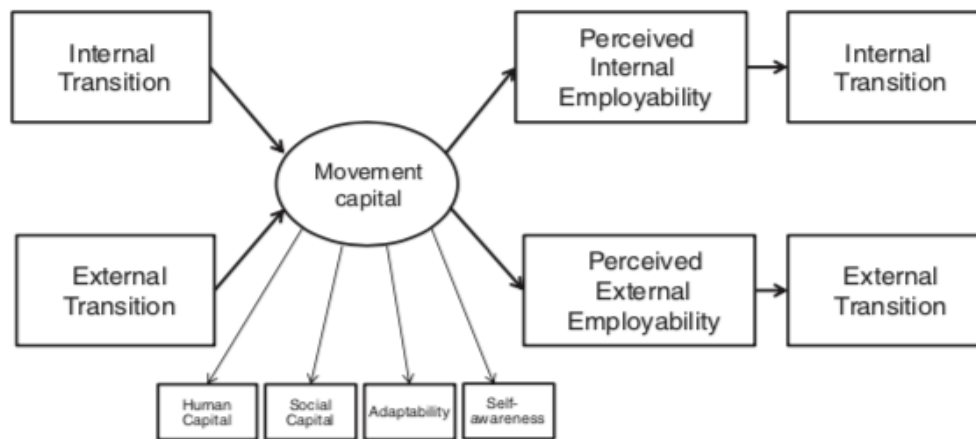


Fig. 1. Theoretical model on the relationships between job transitions, movement capital and perceived employability. Based on Forrier et al. (2009).

Figuur 1. Dynamic chain-model van Forrier et al. (2015) waarin de relaties tussen baantransities, bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid schematisch zijn weergegeven.

2.2. Gepercipieerde inzetbaarheid

Inzetbaarheid is een complex concept en al jaren onderwerp van wetenschappelijk debat. Het onderzoek naar inzetbaarheid heeft een lange geschiedenis: al in 1955 werd er onderzoek naar gedaan door Feintuch (Forrier et al., 2015).

Er bestaat discussie over de conceptualisering van inzetbaarheid (Clarke, 2018). Sommige onderzoekers focussen zich op een objectieve conceptualisering van inzetbaarheid, waarbij capaciteiten van individuen en variabelen zoals competenties of (up-to-date) expertise worden onderzocht (Van Harten, 2016). Andere onderzoekers focussen zich juist op een subjectieve conceptualisering van inzetbaarheid, waarbij percepties van een individu over de kansen op werk worden onderzocht (Van Harten, 2016; De Cuyper & De Witte, 2009). Ondanks de verschillen in conceptualisaties van inzetbaarheid, wordt het in veel onderzoeken gekaderd als ‘de kans van een persoon op een baan op de interne en/of of externe arbeidsmarkt’ (Forrier et al., 2015) of als ‘het vermogen van een individu om de baan te behouden die men heeft, of om de baan te krijgen die men wenst’ (Rothwell & Arnold, 2007).

Huidig onderzoek focust op gepercipieerde inzetbaarheid, oftewel de subjectieve percepties van een individu over de kansen op een baan. In huidig onderzoek wordt daarom de volgende definitie voor gepercipieerde inzetbaarheid gebruikt: ‘De perceptie of inschatting van een individu over de beschikbare kansen op een baan bij zowel de huidige werkgever als bij een andere werkgever’. Het is allereerst nuttig om inzetbaarheid subjectief te meten, omdat individuen bij het beoordelen van hun inzetbaarheid zowel hun eigen capaciteiten als contextuele factoren in acht nemen. Gepercipieerde inzetbaarheid legt de wisselwerking tussen deze factoren bloot (De Cuyper et al., 2011). Ten tweede is het ook wezenlijk om gepercipieerde inzetbaarheid te meten, omdat individuen eerder geneigd zijn te handelen op basis van een subjectieve waarneming van de eigen inzetbaarheid dan op basis van de objectieve realiteit: ‘cognities, gedrag en psychologisch functioneren worden geactiveerd door percepties, in plaats van door de realiteit’ (Van Harten, 2016). Anders geformuleerd: omdat waarneming het gedrag van individuen stuurt, zullen individuen zich eerder inzetbaar voelen door de kansen die zij zelf waarnemen op de arbeidsmarkt, en niet door het aantal baanmogelijkheden dat zij in de realiteit hebben.

Dit onderzoek focust op de nieuwe generatie werknemers. De ‘nieuwe generatie werknemers’ wordt gespecificeerd naar studenten en alumni van masteropleidingen aan de Universiteit Utrecht. Er speelt al een aantal decennia een wetenschappelijk debat over de inzetbaarheid van (bijna) afgestudeerden (Helyer & Lee, 2014). De inzetbaarheid van deze doelgroep wordt vaak gedefinieerd als ‘een reeks prestaties, inzichten en persoonlijke eigenschappen waardoor mensen waarschijnlijk meer aan het werk gaan in hun afstudeerrichting en hierin succesvol zijn’ (Helyer & Lee, 2014; Yorke & Knight, 2007). Uit eerder onderzoek blijkt dat gepercipieerde inzetbaarheid succesvol kan worden gemeten onder zowel studenten als werknemers (Forrier et al., 2015; Rothwell, Herbert & Rothwell, 2008). Het onderscheid in interne baankansen (bij de huidige werkgever) en externe baankansen (bij een andere werkgever) is voor masterstudenten echter niet relevant, voor alumni wel. Dit betekent dat er onderscheid gemaakt moet worden in de definitie van gepercipieerde inzetbaarheid van masterstudenten en alumni.

2.2.1. Gepercipieerde inzetbaarheid van masterstudenten

Tijdens de masteropleiding zullen veel studenten zich gaan oriënteren op de arbeidsmarkt en wellicht al op zoek gaan naar een baan (Qompas, 2019). Masterstudenten bevinden zich nog vóór de transitie van de universiteit naar de arbeidsmarkt en hebben verwachtingen over de bijdrage van extracurriculaire activiteiten - in dit onderzoek studiepuntmobiliteit - aan hun eigen inzetbaarheid. Pool en Sewell (2007) definiëren de inzetbaarheid van studenten als ‘een reeks vaardigheden, kennis, inzicht en persoonlijke eigenschappen die een persoon meer geneigd maken om beroepen te kiezen en te behouden waarin ze tevreden en succesvol kunnen zijn’. Andere auteurs leggen, net als huidig onderzoek, nadruk op de subjectief ervaren inzetbaarheid door studenten. Zij definiëren het als een gevoel van zelfsturing in het behouden of zoeken van een baan (Potgieter & Coetzee, 2013) of als de gepercipieerde bekwaamheid om duurzame werkgelegenheid te bereiken die past bij iemands kwalificaties (Rothwell et al., 2008). Dit komt overeen met de definities van Rothwell en Arnold (2007) en Forrier et al. (2015) van gepercipieerde inzetbaarheid. Respectievelijk ‘de individuele inschatting over het vermogen om de huidige baan te behouden of de gewenste baan te verkrijgen’ (Rothwell & Arnold, 2007) en ‘de percepties van een individu over beschikbare baankansen op de interne of externe arbeidsmarkt’ (Forrier et al., 2015). Omdat masterstudenten zich nog voor de transitie naar de arbeidsmarkt bevinden, kan er wel onderzoek gedaan worden naar ‘baankansen’ maar nog niet naar de component ‘interne of externe arbeidsmarkt’. Daarom combineert dit onderzoek de definitie van gepercipieerde inzetbaarheid en de definitie van inzetbaarheid voor de situatie van studenten. De definitie die wordt gehanteerd voor gepercipieerde inzetbaarheid van masterstudenten luidt dan als volgt: *‘De perceptie of inschatting van een masterstudent over de beschikbare kansen op een baan na afstuderen’*.

2.2.2. Gepercipieerde inzetbaarheid van alumni

Alumni bevinden zich ná de transitie van de universiteit naar de arbeidsmarkt. Zij kunnen bevestigen of een extracurriculaire activiteit zoals studeren in het buitenland voor hun gevoel daadwerkelijk toegevoegde waarde gehad heeft in hun loopbaan (Clark et al., 2015). Er is tot op heden weinig consensus in de literatuur over de definitie van inzetbaarheid van afgestudeerden (Suleman, 2016). Bepaalde auteurs definiëren het eenvoudigweg als de mate waarin een afgestudeerde succesvol is in de gekozen afstudeerrichting (Qenani, MacDougall & Sexton, 2014). Andere auteurs gebruiken een uitgebreidere definitie en beschrijven het als een reeks prestaties, vaardigheden, inzichten en persoonlijke eigenschappen die ervoor zorgen dat een afgestudeerde meer kans heeft op een baan en succes in de afstudeerrichting, waarvan de afgestudeerde zelf, werkgevers, de maatschappij en de economie profiteren (Sarkar, Overton, Thompson & Rayner, 2016). Deze definities verwijzen vooral

naar objectieve inzetbaarheid, terwijl subjectieve inzetbaarheid centraal staat in huidig onderzoek. Daarnaast wordt er in deze definities geen onderscheid gemaakt tussen interne en externe gepercipieerde inzetbaarheid. De definitie voor gepercipieerde inzetbaarheid van alumni wordt in onderhavig onderzoek daarom overgenomen van Forrier et al. (2015). Deze luidt als volgt: ‘*De perceptie of inschatting van een alumnus over de beschikbare kansen op een baan op de interne of externe arbeidsmarkt*’. Intern gepercipieerde inzetbaarheid betreft de baankansen die worden waargenomen bij de huidige werkgever. Extern gepercipieerde inzetbaarheid betreft de baankansen die worden waargenomen bij een andere werkgever (Forrier et al., 2015).

2.3. Bewegingskapitaal

Het concept bewegingskapitaal is gebaseerd op het idee dat de inzetbaarheid van een individu een groot aantal persoonsgerichte constructies omvat (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Deze constructies dienen als persoonlijke sterktes die noodzakelijk zijn om effectief om te gaan met (loopbaangerelateerde) veranderingen op de arbeidsmarkt. Er wordt daarom verondersteld dat persoonlijke sterktes iemands kansen op de arbeidsmarkt kunnen vergroten (Forrier et al., 2015). Eerder beschreven auteurs deze dimensie van inzetbaarheid als een vorm van werk-specifieke, actieve aanpasbaarheid die bestaat uit drie dimensies: carrière-identiteit, persoonlijk aanpassingsvermogen en sociaal en menselijk kapitaal (Fugate et al., 2004; Forrier & Sels, 2003). Recenter schaarden auteurs de verschillende persoonlijke sterktes onder de noemer bewegingskapitaal. Dit is het geheel van ‘*individuele kennis, vaardigheden, competenties en attitudes dat de loopbaanmobiliteit van een individu beïnvloedt*’. Bewegingskapitaal bestaat uit vier dimensies, namelijk menselijk kapitaal, sociaal kapitaal, zelfbewustzijn en aanpassingsvermogen (Forrier et al., 2009). In veel eerdere studies worden deze dimensies gezamenlijk beschouwd als bewegingskapitaal, omdat ze elkaar wederzijds beïnvloeden en gezamenlijk een versterkt effect hebben op inzetbaarheid (McArdle, Waters, Briscoe & Hall, 2007; Forrier et al., 2015; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006).

De eerste dimensie is menselijk kapitaal. Dit is het vermogen van een individu om te voldoen aan prestatieverwachtingen van een bepaalde functie of activiteit. Het verwijst naar de persoonlijke variabelen die iemands loopbaanontwikkeling kunnen beïnvloeden, zoals onderwijs, werkervaring, training, vaardigheden en kennis (McArdle et al., 2007; Smith, 2010). In andere woorden bestaat menselijk kapitaal uit beroepsexpertise en *know-how* competenties (Forrier et al., 2015). *Know-how* competenties zijn loopbaangerelateerde kennis en vaardigheden die zijn opgebouwd via professionele ontwikkelingsactiviteiten en studie. Menselijk kapitaal kan ontwikkeld worden door te investeren in opleiding en ontwikkeling (McArdle et al., 2007).

De tweede dimensie van bewegingskapitaal is sociaal kapitaal. Dit weerspiegelt de waarde van sociale netwerken bij het vormgeven van loopbanen (Forrier et al., 2015). Sociaal kapitaal is een veel genoemde dimensie in de loopbaan-literatuur, bijvoorbeeld in onderzoek naar het belang van communicatie bij loopbaanontwikkeling. De mate waarin een individu in staat is zichzelf te presenteren aan zijn of haar sociale netwerk is hierbij van belang (Akkermans, Brenninkmeijer, Huibers & Blonk, 2013; Wittekind et al., 2010). Daarnaast is netwerken belangrijk. In andere woorden bestaat sociaal kapitaal uit *know-whom* competenties met betrekking tot formele en informele carrièregerelateerde netwerken. Interpersoonlijke verbindingen (wie men kent) blijken namelijk cruciaal te zijn bij de vormgeving van zelfpercepties van individuen en het hebben van toegang tot loopbaangerelateerde informatie en bronnen (McArdle et al., 2007).

De derde dimensie van bewegingskapitaal is zelfbewustzijn. Dit is de reflectie van een individu over zijn vroegere en huidige loopbaan waarbij rekening gehouden wordt met het bieden van een richting in toekomstige carrièrekansen (Forrier et al., 2015; Forrier et al., 2009). Zelfbewustzijn kan worden gevisualiseerd als een ‘intern carrière-kompas dat richting geeft en de identificatie van

carrière mogelijkheden makkelijker maakt' (McArdle et al., 2007). Zelfbewustzijn zou individuen helpen om zich te ontwikkelen naar een gewenste toekomstige carrière en kan gezien worden als de motiverende component van bewegingskapitaal. Het verwijst ook wel naar carrière-identiteit of reflectieve loopbaancompetenties (Forrier et al., 2015). Het gaat hierbij om zogenaamde *know-why* competenties. De dimensie zelfbewustzijn volgt uit de *protean career* literatuur, waarbij de waarden van een individu leidend zijn voor de inzetbaarheid in de toekomst (Briscoe et al., 2006). De dimensie zelfbewustzijn impliceert dat individuen op de hoogte zijn van hun sterktes en zwaktes en van doelen en waarden die zij willen nastreven. In de wetenschap hebben auteurs kritiek op het idee dat individuen zich altijd bewust kunnen zijn van hun sterktes en zwaktes (Ashley & Reiter-Palmon, 2012; Shamir, 1991). Toch is het noodzakelijk dat zelfbewustzijn wordt opgenomen onder bewegingskapitaal, omdat zelfbewustzijn belangrijke gevolgen heeft voor de gepercipieerde inzetbaarheid. Zonder zelfbewustzijn is een individu zich namelijk niet bewust van zijn kapitaal en niet in staat hierop te reflecteren en te evalueren (Williams, Dodd, Steele & Randall, 2016).

De vierde dimensie is aanpassingsvermogen. Dit is het willen en kunnen veranderen van gedrag, gevoelens en gedachten als reactie op de vraag vanuit de omgeving (Forrier et al., 2015). Aanpassingsvermogen is een dynamische component met een focus op individuele vooruitgang. Het *willen* veranderen, oftewel bereidheid, betreft de openheid van een individu ten opzichte van veranderingen (Van Harten, 2016). Denk hierbij aan de huidige werksituatie van de werknemer. Om inzetbaar te blijven of te worden, moet een individu bereid zijn om de inhoud van zijn of haar werk te veranderen of deel te nemen aan trainings- en ontwikkelingsprogramma's (Van Dam, 2004). Het *kunnen* veranderen, oftewel bekwaamheid, betreft generieke competenties, namelijk dat werknemers zich kunnen aanpassen aan allerlei veranderingen, van relatief kleine veranderingen (zoals taakinhoud van het werk) tot meer ingrijpende veranderingen (zoals organisatorische herstructurering). Andere literatuur omschrijft dit als persoonlijke flexibiliteit (Forrier et al., 2015) of aanpassingsvermogen (Van Harten, 2016).

2.4. Mobiliteit

Mobiliteit verwijst naar een transitie van de ene positie naar de andere positie. Wanneer gesproken wordt over loopbaanmobiliteit, gaat dit over het veranderen van baan. Loopbaanmobiliteit kan diverse vormen aannemen, zoals een transitie van functie, organisatie of beroep (Forrier et al., 2009). Tegenwoordig wordt van werknemers verwacht dat zij mobiel zijn in hun loopbaan. Waar het vroeger meer vanzelfsprekend was dat werknemers een loopbaan bij één werkgever hadden, wordt tegenwoordig aan nieuwkomers op de arbeidsmarkt geadviseerd om zich voor te bereiden op een loopbaan bij verschillende werkgevers (Pearce & Randel, 2004). Dit sluit aan bij het idee van zelfgestuurde *protean* en *boundaryless* loopbanen. Individuen kunnen hierbij hun mobiliteitsmogelijkheden gebruiken om de gewenste loopbaandoelen te behalen en een gevoel van psychologisch succes na te streven (Stumpf, 2014). Bepaalde auteurs stellen dat de mate van mobiliteit van een individu de kans van een individu op een baan op de interne en/of externe arbeidsmarkt aantoont (Ng, Sorensen, Eby & Feldman, 2007; Forrier & Sels, 2003). Loopbaanmobiliteit wordt daarom ook wel gedefinieerd als baantransities (Forrier et al., 2015). Een baantransitie is elke verandering in de arbeidsstatus en elke belangrijke verandering in de inhoud van een baan (Forrier et al., 2015). Deze veranderingen kunnen horizontaal en verticaal en binnen dezelfde organisatie (interne baantransitie) of buiten de organisatie (externe baantransitie) plaatsvinden. Baantransities die organisatorische, functionele en beroepsgrenzen overschrijden, zijn belangrijke elementen in nieuwe loopbaan-modellen (Forrier et al.; Briscoe et al., 2006).

2.4.1. Studiepuntmobiliteit

Uit een kwantitatief onderzoek naar loopbaanmobiliteit van vier generaties Canadese werknemers, blijkt dat er significante verschillen zijn tussen de baan- en organisatiemobiliteit tussen generaties: de jongere generaties zijn mobieler (Lyons, Schweitzer & Ng, 2015). Dit wordt ook van hen verwacht (Pearce & Randel, 2004). Mobiliteit in algemene zin begint niet pas wanneer men de arbeidsmarkt betreedt na de studie, maar al tijdens de studententijd. Denk hierbij aan het op kamers gaan, het volgen van een minor of het hebben van een bijbaan. Al deze aangelegenheden kunnen worden beschouwd als een vorm van mobiliteit. Meer onderzoek naar vroege transitie en andere vormen van transitie dan baantransities is noodzakelijk (Forrier et al., 2015). Een vorm van mobiliteit die steeds populairder wordt onder studenten, is studiepuntmobiliteit (CBS, 2018). Studiepuntmobiliteit wordt in onderhavig onderzoek gedefinieerd als ‘*een studieperiode van een student aan een buitenlandse onderwijsinstelling gedurende een opleiding aan een hogeronderwijsinstelling*’. Er wordt onderzocht of zo’n vroege transitie tijdens de studententijd gerelateerd is aan de andere onderzoeksvariabelen door te kijken of een individu wel of niet studiepuntmobiel is. Daarnaast worden er ook een aantal additionele aspecten van studiepuntmobiliteit meegenomen die mogelijk gerelateerd zijn aan de overige onderzoeksvariabelen.

Het eerste aspect dat wordt meegenomen in het onderzoek is de lengte van de studieperiode in het buitenland. Uit de *systematic literature review* van Waibel et al. (2017) blijkt dat dit essentieel is om te onderzoeken, omdat het invloed kan hebben op de latere transitieperiode van studie naar werk. Hierbij is een voorwaarde dat iemand daadwerkelijk voor een bepaalde periode fysiek aanwezig was in het land van de buitenlandse onderwijsinstelling en hier ook gewoond heeft (Schartner, 2016). Een studieperiode van drie maanden in het buitenland zou volgens sommigen bijvoorbeeld te kort zijn om voldoende kennis en vaardigheden die bruikbaar zijn op de arbeidsmarkt op te doen (Stronkhorst, 2005). Door het CBS (2019) en de *Europe 2020 Strategy* en het *Erasmus+ 2014-2020 Programma* van de Europese Commissie (2013) wordt studiepuntmobiliteit gedefinieerd als ‘*een studieperiode van minimaal drie maanden aan een buitenlandse onderwijsinstelling of het behalen van minstens vijftien studiepunten aan die buitenlandse onderwijsinstelling*’. Een tweede aspect dat wordt meegenomen, is daarom het aantal behaalde studiepunten aan de buitenlandse onderwijsinstelling (Stronkhorst, 2005). Als laatste aspect wordt de bestemming meegenomen. Wanneer de effecten van studiepuntmobiliteit worden onderzocht, is het wezenlijk de bestemming in acht te nemen (Potts, 2015). Bij het bepalen van een bestemming wordt onder vaak onderscheid gemaakt tussen een bestemming binnen Europa, oftewel het Erasmusprogramma, en buiten Europa (Pietro & Page, 2008). Het Erasmusprogramma is het meest gangbaar en wordt financieel gesteund door de overheid middels het verstrekken van een Erasmusbeurs aan studenten (Europese Commissie, 2019). Voor studieperiodes buiten Europa stellen de overheid, de EU, onderwijsinstellingen maar ook particuliere stichtingen en bedrijven ook beurzen beschikbaar, maar hier is niet hetzelfde universele beleid voor (WilWeg, 2019). Men kan tijdens een studieperiode in het buitenland *landspecifiek* kapitaal opbouwen, zoals taal, institutionele kennis en vaardigheden die zijn aangepast aan nationale vereisten en informatie die verkregen zijn via netwerken. Er is tussen landen variatie hierin (Wiers-Jenssen & Try, 2005). Op basis hiervan wordt in huidig onderzoek wat betreft bestemming geen onderscheid gemaakt tussen Europa en niet-Europa, maar tussen continenten.

2.5. Het verband tussen studiepuntmobiliteit, bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid

In deze paragraaf worden de relaties tussen studiepuntmobiliteit, bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid uitgewerkt op basis van het *dynamic chain*-model. Op basis van de bestaande literatuur is hierbij de afweging gemaakt om bewegingskapitaal in plaats van vier losse dimensies te beschouwen als collectief van menselijk kapitaal, sociaal kapitaal, zelfbewustzijn en aanpassingsvermogen. De reden hiervoor is dat de dimensies elkaar wederzijds beïnvloeden en een sterker effect hebben op gepercipieerde inzetbaarheid wanneer ze samen worden genomen (Fugate et al., 2004). Deze argumentatie wordt in huidig onderzoek aangehouden. Daarom worden er geen hypothesen opgesteld met de afzonderlijke dimensies. In de resultatensectie wordt wel gekeken of er significante verschillen zijn tussen de vier dimensies in relatie tot de andere onderzoeksvariabelen.

2.5.1. Relatie tussen studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal

Zoals in eerdere paragrafen hierboven is besproken, kan er onderscheid gemaakt worden tussen interne en externe baantransities. Uit onderzoek resulteert dat externe baantransities wel, maar interne baantransities niet gerelateerd zijn aan een hoger bewegingskapitaal (Forrier et al., 2015). Een reden hiervoor kan zijn dat met name een externe baantransitie naar een andere organisatie een uitdaging vormt voor het verwerven van menselijk en sociaal kapitaal dat is toegesneden op de nieuwe organisatie, voor het reflecteren op de eigen identiteit en voor het aanpassen aan een nieuwe omgeving. Forrier et al. (2015) stellen dat er vervolgonderzoek moet komen naar andere typen transities. Het onderscheid tussen interne en externe baanmobiliteit is echter niet van toepassing op studiepuntmobiliteit: dit betreft een externe transitie van de ene naar de andere onderwijsinstelling.

In huidig onderzoek wordt eerst de relatie tussen studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal onderzocht. Net als wat er gebeurt bij een baantransitie, plaatst een studieperiode in het buitenland een individu in een nieuwe situatie die kan leiden tot de ontwikkeling van bewegingskapitaal (Crossman & Clarke, 2010). Baantransities promoten individuele groei en ontwikkeling (Chudikowski, 2012). Ook wanneer ingezoomd wordt op studeren in het buitenland als variant van mobiliteit, lijkt de relatie met bewegingskapitaal positief. Wanneer een individu een periode in het buitenland studeert, is de kans aanzienlijk groter dat hij of zij deelneemt aan activiteiten die de kennis en vaardigheden kunnen vergroten (Harder et al., 2015). Daarnaast geven individuen in ander onderzoek zelf ook aan dat studiepuntmobiliteit hun professionele ontwikkeling heeft bevorderd (Waibel et al., 2017). Bovendien is het zo dat een studieperiode in het buitenland niet alleen algemeen maar ook *landspecifiek* kapitaal kan vergroten, zoals taal, institutionele kennis en professionele vaardigheden die vooral bruikbaar zijn in een bepaald land (Wiers-Jenssen & Try, 2005). Dit kapitaal kan anders zijn dan het kapitaal dat in het thuisland en op de hogeronderwijsinstelling van thuis wordt verworven waardoor het in het thuisland minder bruikbaar is. Toch kan dit *landspecifieke* kapitaal tot op zekere hoogte wel worden beschouwd als algemeen bewegingskapitaal of transnationaal informatiekapitaal, zoals opgedane kennis van het Engels of Frans of een verhoogd aanpassingsvermogen (Wiers-Jenssen & Try, 2015). Eerdere literatuur onderzoekt voornamelijk bepaalde dimensies van bewegingskapitaal in relatie tot studiepuntmobiliteit (zie bijv. onderzoek van Harder et al., 2015; Jones, 2013 en Waibel et al., 2017). Toch zijn er in de literatuur voor elke dimensie van bewegingskapitaal wel verbindingen te vinden met studiepuntmobiliteit.

Ten eerste kan studeren in het buitenland een positieve invloed hebben op de cognitie en ontwikkeling van een individu (Crossman & Clarke, 2010) en op het leren van een tweede taal (Isabelli-García, Bown, Plews & Dewey, 2018; Yang, 2016). Dit kan worden beschouwd als menselijk kapitaal en wordt als cruciaal gezien in de geglobaliseerde Westerse kenniseconomie.

Ten tweede kan studiepuntmobiliteit het sociaal kapitaal van een individu vergroten, doordat studenten tijdens hun studieperiode in het buitenland unieke vriendschappen kunnen sluiten met individuen afkomstig uit hun eigen land, het gastland en andere landen (Hendrickson, Rosen & Aune, 2011). De vriendschappen met individuen uit hetzelfde land worden beschouwd als *bonding* sociaal kapitaal, oftewel *strong ties*, en vriendschappen met individuen uit het gastland en andere landen worden beschouwd als *bridging* sociaal kapitaal, oftewel *weak ties* (Hendrickson et al., 2011). Uit onderzoek blijkt dat niet alleen de *strong ties* maar ook de *weak ties* onmisbaar zijn voor de kansen van individuen en een cruciale rol kunnen spelen bij de loopbaan en het verkrijgen van informatie- en expertisebronnen (Atterton, 2007).

Ten derde kan een studieperiode in het buitenland het cross-cultureel bewustzijn en zelfvertrouwen van een individu vergroten (Clarke, Flaherty, Wright & McMillen, 2009). Dit blijkt ook uit onderzoek van Gaia (2015). Door onderdompeling in andere culturen en talen, kan het begrip over sociale en culturele factoren in andere culturen toenemen. Dit zou bij kunnen dragen aan meer kennis over factoren die de eigen identiteit van een individu vormen.

Tot slot kan een internationale ervaring de ontwikkeling van aanpassingsvermogen bevorderen (Crossman & Clarke, 2010). Fysieke aanwezigheid in het buitenland evenals het aantal blootstellingen aan vreemde culturen hoeven echter niet tot een toename van aanpassingsvermogen te leiden (Chang, Yuan & Chuang, 2013). Maar de lengte van de periode in het buitenland en de aanwezige mogelijkheden om te leren en te verdiepen in de nieuwe cultuur, kunnen aanpassingsvermogen wel voorspellen (Waibel et al., 2017).

De kans is groot dat alumni langer geleden in het buitenland gestudeerd hebben dan masterstudenten. Dit kan invloed hebben op hun houding en gedrag en dus wellicht op bewegingskapitaal (DeGraaf, Slager, Larsen & Ditta, 2013). Bovendien hebben zij al kunnen ervaren in hoeverre hun verblijf in het buitenland daadwerkelijk van meerwaarde is geweest. Daarom wordt de relatie tussen studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal onder zowel masterstudenten als alumni onderzocht. Hierbij is de volgende hypothese opgesteld:

Hypothese 1: Studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal van zowel masterstudenten als alumni zijn positief aan elkaar gerelateerd.

2.5.2. Relatie tussen bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid

Uit eerdere literatuur komt naar voren dat bewegingskapitaal als verzameling van eigenschappen iemands gepercipieerde inzetbaarheid kan versterken (Rothwell & Arnold, 2007). Het concept bewegingskapitaal is gebaseerd op het idee van *personal agency*. Dit houdt in dat individuele sterke punten werknemers motiveren om hun inzetbaarheid te benutten, te verbreden en de perceptie van de eigen inzetbaarheid verhogen (Forrier et al., 2015). De bestaande studies tonen een positieve relatie aan tussen bewegingskapitaal en zowel intern als extern gepercipieerde inzetbaarheid (Wittekind et al., 2010; Forrier et al., 2015; Williams et al., 2016). Uit onderzoek blijkt daarnaast dat het bewegingskapitaal dat studiepuntmobiele individuen hebben ontwikkeld ertoe leidt dat zij vaker dan niet-studiepuntmobiele individuen over de landsgrenzen heen kijken bij het zoeken van een baan en ook vaker een baan in het buitenland krijgen (Wiers-Jenssen, 2008).

Er zijn weinig studies naar de relaties tussen afzonderlijke dimensies van bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid. Toch zijn er in de literatuur voor elke dimensie van bewegingskapitaal wel verbanden te vinden met gepercipieerde inzetbaarheid.

Ten eerste heeft menselijk kapitaal een positieve invloed op gepercipieerde inzetbaarheid (Wittekind et al., 2010). Enerzijds kan *landspecifiek* menselijk kapitaal opgebouwd worden tijdens een

studieperiode in het buitenland. Anderzijds kan ook algemeen of transnationaal menselijk kapitaal opgebouwd worden. Dit is kapitaal dat in diverse landen bruikbaar is (bijvoorbeeld kennis van de wereldtaal Engels). Zowel landspecifiek als algemeen menselijk kapitaal kunnen de gepercipieerde inzetbaarheid van een individu verbreden: door beide kan men immers kijken naar banen buiten de landsgrenzen (Wiers-Jenssen & Try, 2005). Individuen geven zelf ook aan dat de beheersing van een vreemde taal een competentie is waardoor zij het gevoel hebben inzetbaarder te zijn op de binnenlandse en buitenlandse arbeidsmarkt (Wittekind et al., 2010).

Ten tweede kan studiepuntmobiliteit het (internationale) sociale netwerk van een individu vergroten (Hendrickson et al., 2011). Het aantal Nederlandse en buitenlandse contacten neemt toe, ook op bijvoorbeeld zakelijke *social media* als LinkedIn. Zulke interpersoonlijke connecties zijn cruciaal voor het vormen van iemands zelfpercepties en kunnen toegang bieden tot loopbaangerelateerde informatie en middelen (McArdle et al., 2007). Dit sociaal kapitaal is belangrijk voor het verkrijgen van inzicht in mogelijkheden op de arbeidsmarkt (Forrier & Sels, 2003). Uit onderzoek blijkt dat het netwerken met mensen positief gerelateerd is aan intern en extern gepercipieerde inzetbaarheid doordat het de toegang tot bronnen verhoogd (Batistic & Tymon, 2017).

Ten derde is ook zelfbewustzijn positief gerelateerd aan gepercipieerde inzetbaarheid. Zelfbewustzijn wordt ook wel een 'intern loopbaan Kompas' genoemd dat het identificeren van beschikbare banen vergemakkelijkt (Forrier et al., 2009). Het stelt iemand in staat om te leren van ervaringen en om nieuwe competenties te ontwikkelen. Door studiepuntmobiliteit kan iemand een sterker gevoel ontwikkelen van de eigen identiteit en waarden, wat toegepast kan worden in de latere professionele loopbaan (Franklin, 2010). Bovendien kan een hoog zelfbewustzijn door kennis over het eigen kapitaal bijvoorbeeld helpen bij het opstellen van een CV of bij zelfexpressie tijdens een sollicitatiegesprek (De Keere, 2013).

Tot slot stelt aanpassingsvermogen iemand in staat om te leren van ervaringen, zich te ontwikkelen en zijn of haar kapitaal aan te passen aan nieuwe omstandigheden (Forrier et al., 2009). Dit zelfgestuurde gedrag wordt gezien als een manier om subjectief loopbaansucces te vergroten. Wanneer iemand een hoog aanpassingsvermogen heeft, heeft diegene waarschijnlijk eerder het gevoel zich te kunnen conformeren aan loopbaanveranderingen als gevolg van (onverwachte) veranderingen in de baan of organisatie (Coetzee, Ferreira & Potgieter, 2015). Uit meerdere onderzoeken blijkt dat er een positieve relatie bestaat tussen aanpassingsvermogen en gepercipieerde inzetbaarheid (Wittekind, et al., 2010).

2.5.2.1. Bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid van masterstudenten

In de wetenschap bestaat een debat over in hoeverre bewegingskapitaal dat is opgebouwd gedurende de studententijd overdraagbaar is van de hogeronderwijsinstelling naar de arbeidsmarkt, of van organisatie naar organisatie (Clarke, 2017). Toch is het opbouwen van dit kapitaal een belangrijk onderdeel binnen het hogeronderwijs en daarnaast ook van studiepuntmobiliteit. Onderdelen van dit bewegingskapitaal reflecteren de manier van denken die verwacht wordt van (bijna) afgestudeerden en vormen de identiteit van een masterstudent als deze straks is afgestudeerd. Daarnaast zorgt bewegingskapitaal ervoor dat iemand in staat is verschillende banen te onderscheiden en zich bewust is van actuele factoren op de arbeidsmarkt die de baankansen kunnen beïnvloeden. Daarom wordt het kapitaal beschouwd als een kernvoorwaarde voor de inzetbaarheid van (bijna) afgestudeerden en kan het invloed hebben op de perceptie of inschatting van een masterstudent over de beschikbare kansen op een baan na afstuderen (Clarke, 2017). Op basis van de bovenstaande literatuurbespreking, is de volgende hypothese opgesteld:

Hypothese 2a: Het bewegingskapitaal en de gepercipieerde inzetbaarheid van masterstudenten zijn positief aan elkaar gerelateerd.

2.5.2.2. Bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid van alumni

Uit het onderzoek van Forrier et al. (2015) blijkt dat bewegingskapitaal positief gerelateerd is aan zowel intern als extern gepercipieerde inzetbaarheid. Dit betekent dat bewegingskapitaal niet alleen belangrijk is bij het waarnemen van werkgelegenheidskansen bij andere organisaties, maar ook bij de organisatie waar de alumnus op dat moment werkzaam is. De relatie tussen bewegingskapitaal en extern gepercipieerde inzetbaarheid werd al eerder bewezen (zie bijvoorbeeld Wittekind et al., 2010). De bewezen relatie tussen bewegingskapitaal en intern gepercipieerde inzetbaarheid kwam pas later in de belangstelling te staan. Op basis van bovenstaande literatuurbespreking, zijn de volgende hypothesen opgesteld:

Hypothese 2b: Het bewegingskapitaal en de intern en extern gepercipieerde inzetbaarheid van alumni zijn positief aan elkaar gerelateerd.

2.5.3. Relatie tussen studiepuntmobiliteit en gepercipieerde inzetbaarheid via volledige mediatie van bewegingskapitaal

Op basis van de bestaande literatuur en het model van Forrier et al. (2015) wordt verwacht dat er geen directe relatie bestaat tussen studiepuntmobiliteit en gepercipieerde inzetbaarheid, maar dat deze relatie indirect is en volledig wordt gemedieerd door bewegingskapitaal. De drie concepten weerspiegelen de drie meest gebruikte wetenschappelijke noties van inzetbaarheid. In huidig onderzoek wordt gesteld dat deze net als in het *dynamic chain*-model samenhangen waarbij studiepuntmobiliteit gerelateerd is aan bewegingskapitaal en bewegingskapitaal aan gepercipieerde inzetbaarheid. Daarnaast blijkt uit diverse onderzoeken dat studeren in het buitenland opzichzelfstaand niet per se loopbaanperspectieven verbetert, maar dat deze relatie verloopt via andere factoren zoals bewegingskapitaal; ervaringsgerichte leerprocessen die loopbaan planningsvaardigheden verbeteren; prestaties; werving en selectie door werkgevers of persoonlijkheidskenmerken (Waibel et al., 2017; Wiers-Jenssen, 2011). Vooral het idee dat studiepuntmobiliteit bewegingskapitaal opbouwt, komt veel terug in de literatuur (Jones, 2013; Waibel et al., 2017). Dit sluit aan bij de concepten uit het *dynamic chain*-model en daarom is ervoor gekozen de relatie te framen in dit onderzoeksmodel. Op basis hiervan zijn de volgende hypothesen opgesteld:

Hypothese 3a: Studiepuntmobiliteit hangt, via een volledige mediatie van bewegingskapitaal, positief samen met de gepercipieerde inzetbaarheid van masterstudenten.

Hypothese 3b: Studiepuntmobiliteit hangt, via een volledige mediatie van bewegingskapitaal, positief samen met zowel de intern als extern gepercipieerde inzetbaarheid van alumni.

2.6. De invloed van mobiliteitsstimulatie en mobiliteitstevredenheid

Waibel et al. (2017) stellen in hun *systematic literature review* dat toekomstig onderzoek moet leiden tot een meer gedifferentieerd theoretisch beeld van de loopbaanconsequenties van studiepuntmobiliteit in relatie tot persoonlijke en contextuele omstandigheden. Huidig onderzoek bestudeert daarom twee factoren die mogelijk een rol spelen in de relatie tussen studiepuntmobiliteit en loopbaanconsequenties. Ten eerste mobiliteitsstimulatie en ten tweede mobiliteitstevredenheid. Hoewel beide concepten tot op heden nog niet geïntegreerd zijn in een conceptueel model met studiepuntmobiliteit, bewegingskapitaal en inzetbaarheid, blijkt uit eerder onderzoek wel dat ze een belangrijke rol kunnen spelen in de relatie tussen studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal (zie bijvoorbeeld De Vos, De Hauw en Van der Heijden, 2011 voor stimulatie; en Fleisher, Khapova en Jansen, 2014 voor tevredenheid). Omdat uit tal van eerder onderzoek blijkt dat bewegingskapitaal door kan werken op gepercipieerde inzetbaarheid, focust dit onderzoek op factoren die bewegingskapitaal mogelijk kunnen versterken. In huidig onderzoek wordt om deze redenen onderzocht wat de invloed is van mobiliteitsstimulatie en mobiliteitstevredenheid op het eerste gedeelte van de *dynamic chain*: in de relatie tussen studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal.

2.6.1. Mobiliteitsstimulatie

Mobiliteitsstimulatie is afgeleid van de concepten *support of employees' career development* (Knies, Leisink & Van de Schoot, 2017) en *perceived support for competency development* (De Vos, De Hauw & Van der Heijden, 2011). De concepten verwijzen respectievelijk naar de mate waarin werknemers gestimuleerd worden om te werken aan hun ontwikkeling en loopbaan en de percepties van werknemers hierover. Uit onderzoek blijkt dat het aanbod van training, ontwikkeling en van activiteiten die mobiliteit ondersteunen, positief gerelateerd is aan het bewegingskapitaal van werknemers (Forrier et al., 2009; Veld, Semeijn & Van Vuuren, 2015). Het is empirisch bewezen dat wanneer de mate van stimulatie van deelname aan ontwikkelingsactiviteiten hoog is, dit de participatie-intenties van werknemers voor ontwikkelingsactiviteiten verhoogt (Kyndt & Baert, 2013; Maurer & Tarulli, 1994). Ook latere literatuur stelt op basis van de *social exchange theory* dat ondersteunende HR-praktijken individuen kunnen prikkelen om deel te nemen aan een ontwikkelingsactiviteit. Het stimuleren van deelname aan een ontwikkelingsactiviteit kan ertoe leiden dat individuen hun expertise bijwerken en zichzelf blijven ontwikkelen om bijvoorbeeld later te voldoen aan de eisen van een bepaalde functie (Van Harten, Knies & Leisink, 2016). Gepercipieerde stimulatie en support voor ontwikkelmogelijkheden, zoals een baantransitie, kan iemands (domeinspecifieke) kennis en vaardigheden doen toenemen (De Vos et al., 2011).

Om aan te sluiten bij de rest van het onderzoek, wordt de mate van stimulatie door de hogeronderwijsinstelling onderzocht vanuit het studentenperspectief. Er wordt hierbij gefocust op gepercipieerde stimulatie. Dit wordt in het onderzoek aangeduid met mobiliteitsstimulatie en gedefinieerd als *'de mate waarin een masterstudent of alumnus de indruk heeft dat de hogeronderwijsinstelling studiepuntmobiliteit aanmoedigde en stimuleerde'*. Een studieperiode in het buitenland kan worden beschouwd als een ontwikkelmogelijkheid die de kansen van studenten op de (internationale) arbeidsmarkt kan vergroten door het vergroten van het bewegingskapitaal (Rijksoverheid, 2019; Universiteit Utrecht, 2019). De Universiteit Utrecht stimuleert studiepuntmobiliteit bijvoorbeeld door het aan te prijzen aan haar studenten als een mooie en onvergetelijke tijd die de kansen op de (internationale) arbeidsmarkt vergroot, sterk staat op het CV en goed is voor de persoonlijke ontwikkeling (Universiteit Utrecht, 2019). Wanneer een individu percipieert dat het actief gestimuleerd wordt om deel te nemen aan een ontwikkelmogelijkheid, is de kans groter dat het individu gaat deelnemen aan zo'n activiteit omdat hij of zij het gevoel heeft dat het nuttig is voor de verwerving van kennis en vaardigheden (De Vos, De Hauw en Van der Heijden,

2011). Hierdoor is het mogelijk dat een individu in het buitenland gaat studeren met de intentie kennis en vaardigheden op te doen. Uit onderzoek in organisatiecontexten blijkt dat wanneer iemand zich gestimuleerd voelt om actief gebruik te maken van een ontwikkelmogelijkheid en uiteindelijk heeft deelgenomen aan zo'n activiteit, dit verband houdt met een toename van kennis en vaardigheden (bewegingskapitaal), en daardoor mogelijk met een verhoogde mate van inzetbaarheid (De Vos et al., 2011). In andere woorden: wanneer mobiliteitsstimulatie hoog is, kan de ontwikkeling van competenties toenemen als gevolg van zo'n ontwikkelactiviteit. Er wordt verwacht dat mobiliteitsstimulatie ook in de context van dit onderzoek ertoe kan leiden dat het bewegingskapitaal van masterstudenten en alumni als gevolg van deelname aan studiepuntmobiliteit toeneemt (Clarke, 2017).

Op basis van de literatuurbespreking, zijn de onderstaande hypothesen opgesteld. Hypothese 4a wordt onderzocht onder alle respondenten, hypothese 4b wordt alleen onderzocht onder de respondenten die daadwerkelijk in het buitenland hebben gestudeerd.

Hypothese 4a: Mobiliteitsstimulatie en studiepuntmobiliteit zijn positief aan elkaar gerelateerd.

Hypothese 4b: Voor de studiepuntmobiele masterstudenten en alumni bestaat er een positieve relatie tussen mobiliteitsstimulatie en bewegingskapitaal.

2.6.2. Mobiliteitstevredenheid

Naast de aard van een transitie, is het ook wezenlijk om de mate te onderzoeken waarin een transitie succesvol is geweest (Forrier et al., 2009). In de literatuur wordt onderscheid gemaakt tussen objectief en subjectief loopbaansucces. Een transitie is objectief succesvol als het betrekking heeft op bijvoorbeeld een hoger salaris of een beter contract. Een transitie is subjectief succesvol als een individu tevreden is met de dimensies die zeer gewaardeerd worden door dat individu (Forrier et al., 2009). De literatuur impliceert vaak dat mobiliteit samengaat met succes, maar dit hoeft niet altijd zo te zijn. Mobiliteit kan ook nadelig zijn, bijvoorbeeld wanneer het de werk-privébalans verstoort (Forrier et al., 2009). De opgedane capaciteiten en competenties als gevolg van een ontwikkelmogelijkheid, zoals mobiliteit, zijn mede afhankelijk van de mate van tevredenheid (Fleisher, Khapova & Jansen, 2014). Een positief geëvalueerde ervaring biedt individuen de mogelijkheid om hun persoonlijke bronnen en sterktes te ontwikkelen (Fleisher et al., 2014). Wanneer een student daarentegen ontevreden is over de studieperiode in het buitenland heeft dit nadelige effecten op het bewegingskapitaal (Hendrickson et al., 2011).

Om aan te sluiten bij de rest van het onderzoek wordt de mate van succes van de transitie in huidig onderzoek bepaald door de subjectieve tevredenheid over de studieperiode in het buitenland te onderzoeken. Studenttevredenheid is een complex fenomeen (Elliott & Shin, 2002). Ondanks de complexiteit bestaan er diverse definities van studenttevredenheid. Een veelgebruikte definitie voor de tevredenheid van studenten is 'een bepaalde houding als gevolg van een evaluatie van de onderwijservaring van een student (Elsharnouby, 2015)'. In huidig onderzoek wordt de tevredenheid over de studieperiode in het buitenland aangeduid met mobiliteitstevredenheid. Dit wordt enkel onderzocht onder respondenten die daadwerkelijk in het buitenland hebben gestudeerd en gedefinieerd als '*de mate van tevredenheid over de (verschillende dimensies van de) studieperiode in het buitenland*'. Mobiliteitstevredenheid is essentieel voor het ontwikkelen van competenties (Bryla, 2015). Er wordt in huidig onderzoek onderzocht of mobiliteitstevredenheid fungeert als moderator in de positieve relatie tussen studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal, door na te gaan of de relatie tussen studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal sterker wordt naarmate studenten en alumni meer

tevreden zijn over hun verblijf in het buitenland. Dit is niet eerder onderzocht, maar er is wel vraag naar competentie-onderzoek waarin tevredenheid als moderator functioneert (Fleisher, Khapova en Jansen, 2014).

Studiepuntmobiliteit kent een aantal aspecten waarover een individu een oordeel kan vellen. Ten eerste de periode in het buitenland in zijn algemeenheid. Uit eerder onderzoek blijkt dat wanneer een transitie, zoals studiepuntmobiliteit in zijn algemeenheid, wordt ervaren als positief, dit iemands kennis en vaardigheden kan vergroten (Jacobone en Moro, 2015). Wanneer een student daarentegen in het algemeen ontevreden is over de studieperiode in het buitenland heeft dit nadelige effecten op het bewegingskapitaal (Hendrickson et al., 2011). Daarnaast kent studiepuntmobiliteit een aantal andere aspecten die in de praktijk en wetenschap normaliter worden gezien als voorwaarden voor een adequaat verloop en succes van het studieprogramma in het buitenland.

De eerste voorwaarde voor een gunstig verloop van studiepuntmobiliteit is de mate van ervaren ondersteuning vanuit de hogeronderwijsinstelling van thuis rondom en tijdens de studiepuntmobiliteit (Green, Johansson, Rosser, Tengnah en Segrott, 2008). Met ondersteuning wordt de mate bedoeld *‘waarin de thuisonderwijsinstelling het individu ondersteunt wanneer het daadwerkelijk in het buitenland gaat studeren, dus voor, tijdens en na de studiepuntmobiliteit’*. Belangrijk hierbij is (emotionele) ondersteuning die erop gericht is de student te helpen, zoals interesse tonen terwijl de student in het buitenland is en hulp bieden bij vragen. In organisatiecontexten kan dit soort ondersteuning vanuit de organisatie een stimulans zijn voor werknemers om hun expertise voortdurend bij te werken en hen bereid te maken zichzelf te ontwikkelen. Bovendien kan deze manier van ondersteuning individuen helpen zich tevreden en zelfverzekerd te voelen over hun eigen capaciteiten (Van Harten et al., 2016). Hierdoor kan het kapitaal toenemen (Van Harten et al., 2016). Deze veronderstelling wordt gebruikt om het moderatie-effect van mobiliteitstevredenheid over ondersteuning te beargumenteren. Wanneer studenten tevreden zijn over de mate waarin zij ondersteund werden rondom hun buitenlandverblijf kan dit effect hebben op hoe zij zich voelen: zij kunnen zich tevreden en zelfverzekerd gaan voelen over hun eigen capaciteiten. Daarnaast heeft dit mogelijk effect op hoe studenten de opgedane ervaringen tijdens het verblijf in het buitenland kunnen benutten voor hun eigen expertise en ontwikkeling. Samenvattend kan het positieve effect van studiepuntmobiliteit op bewegingskapitaal sterker worden wanneer studenten zich ondersteund hebben gevoeld rondom hun verblijf in het buitenland en zwakker wanneer ze zich niet of slecht ondersteund hebben gevoeld.

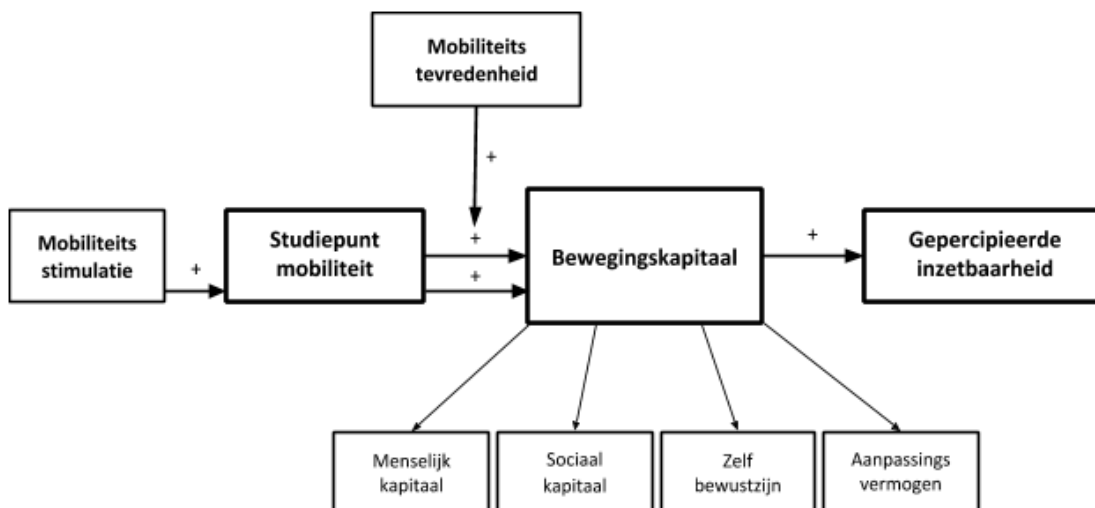
De tweede voorwaarde is tevredenheid over de buitenlandse onderwijsinstelling (Wiers-Jenssen, 2003). Dit wordt gedreven door cursuskwaliteit (Elliott & Shin, 2002) en andere curriculumgerelateerde factoren die in verband staan met die universiteit (Elliott & Shin, 2002; Rothwell et al., 2008). In dit onderzoek wordt om de tevredenheid over de buitenlandse onderwijsinstelling te bepalen, gekeken naar verschillende kwalitatieve aspecten van de buitenlandse onderwijsinstelling (Wiers-Jenssen, 2003). De argumentatie die hierboven is gebruikt, is ook toepasbaar op het moderatie-effect van mobiliteitstevredenheid over de buitenlandse onderwijsinstelling. Wanneer studenten tevreden zijn over hun buitenlandse onderwijsinstelling, kunnen ze zich zelfverzekerder voelen over de kennis en vaardigheden die ze daar op doen en hoe ze deze kunnen benutten voor hun eigen ontwikkeling. Wanneer studenten ontevreden zijn over de buitenlandse onderwijsinstelling, kunnen ze juist onzeker worden. Ze kunnen dan bijvoorbeeld het gevoel hebben op academisch vlak weinig geleerd te hebben of dat ze de opgedane kennis aan die buitenlandse onderwijsinstelling niet kunnen gebruiken voor hun eigen ontwikkeling. Samenvattend kan het positieve effect van studiepuntmobiliteit op bewegingskapitaal sterker worden wanneer studenten tevreden zijn over de buitenlandse onderwijsinstelling waaraan ze studeerden en zwakker wanneer ze hier ontevreden over zijn.

Op basis van bovenstaande literatuurbespreking, wordt verwacht dat mobiliteitstevredenheid invloed heeft op de relatie tussen studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal. Gebaseerd op de literatuur is de onderstaande hypothese opgesteld. Belangrijk hierbij te vermelden is dat deze alleen onderzocht wordt onder de respondenten die daadwerkelijk in het buitenland hebben gestudeerd.

Hypothese 5: De positieve relatie tussen studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal wordt positief gemodereerd door mobiliteitstevredenheid, wat inhoudt dat de relatie sterker wordt naarmate studenten en alumni meer tevreden zijn over de studieperiode in het buitenland.

2.7. Conceptueel model

Figuur 2 geeft een overzicht van de concepten en relaties die in huidig onderzoek worden onderzocht.



Figuur 2. Conceptueel model, gebaseerd op het *dynamic* chain-model van Forrier et al. (2015). Mobiliteitsstimulatie en mobiliteitstevredenheid zijn hieraan toegevoegd.

3. Methode

In dit hoofdstuk wordt de onderzoeksmethode uiteengezet. Als eerste wordt het onderzoeksdesign toegelicht. Hierop volgend worden de onderzoekspopulatie en specifieke kenmerken van de steekproef beschreven. Daarna gaat het hoofdstuk in op de onderzoeksprocedure, dataverzameling, betrouwbaarheid, validiteit en meetinstrumenten. Tot slot wordt er aandacht besteed aan de manier waarop de data-analyse is uitgevoerd om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden.

3.1. Onderzoeksdesign

Huidig onderzoek heeft een kwantitatief karakter, omdat hiermee de relaties tussen de verschillende concepten kunnen worden getoetst (Van der Velde, Jansen & Dijkers, 2016). Er is allereerst onderzocht in hoeverre bewegingskapitaal de relatie tussen studiepuntmobiliteit en gepercipieerde inzetbaarheid medieert. Hierbij wordt studiepuntmobiliteit meegenomen als onafhankelijke variabele, bewegingskapitaal als mediator en gepercipieerde inzetbaarheid als afhankelijke variabele. Vervolgens is onderzocht wat de invloeden zijn van mobiliteitsstimulatie en mobiliteitstevredenheid op de relatie tussen studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal. Bij het toetsen van de relatie tussen mobiliteitsstimulatie en studiepuntmobiliteit, fungeert mobiliteitsstimulatie als onafhankelijke variabele en studiepuntmobiliteit als afhankelijke variabele. Bij het toetsen van de relatie tussen mobiliteitsstimulatie en het bewegingskapitaal van studiepuntmobile respondenten fungeert mobiliteitsstimulatie als onafhankelijke variabele, bewegingskapitaal als afhankelijke variabele en studiepuntmobiliteit als selectievariabele om de studiepuntmobile respondenten te selecteren. Bij het toetsen van de invloed van mobiliteitstevredenheid fungeert studiepuntmobiliteit als onafhankelijke variabele, mobiliteitstevredenheid als moderator en bewegingskapitaal als afhankelijke variabele. Voor het onderzoek is een online vragenlijst ontwikkeld die eenmalig is ingevuld door de respondenten, waardoor er sprake is van cross-sectioneel onderzoek.

3.2. Onderzoekspopulatie

Het onderzoek is uitgevoerd onder masterstudenten en alumni van de Universiteit Utrecht. Er zijn alleen masterstudenten die voltijd studeren uitgenodigd om deel te nemen aan dit onderzoek omdat zij hun intrede nog niet hebben gemaakt op de arbeidsmarkt. Bij deeltijdstudenten is het waarschijnlijk dat zij al zijn toegetreden tot de arbeidsmarkt. Hierdoor bestaat de kans dat zij al eerdere baantransities hebben gemaakt op de arbeidsmarkt, wat een vertekend beeld oplevert omdat een eerdere baantransitie kan bijdragen aan de gepercipieerde inzetbaarheid (Forrier et al., 2015). Het benaderen van respondenten is beperkt tot één hogeronderwijsinstelling, omdat de mate waarin iemand zich als inzetbaar percipieert onder andere kan afhangen van de reputatie van de hogeronderwijsinstelling (Rothwell et al., 2008). Werkgevers kunnen wellicht een voorkeur hebben voor een bepaalde hogeronderwijsinstelling in het wervings- en selectieproces (Murray & Robinson, 2001). De Universiteit Utrecht heeft in totaal ongeveer 10.596 masterstudenten en 170.000 alumni (Universiteit Utrecht, 2019; UU Jaarverslag, 2018). Het benaderen van de totale onderzoekspopulatie is wegens omvang en tijd niet realiseerbaar. Daarom wordt er een aselechte gestratificeerde steekproef getrokken (Van der Velde et al., 2016). Omdat de mate waarin iemand zichzelf als inzetbaar percipieert, kan afhangen van de studierichting (Rothwell et al., 2008) was het belangrijk dat er meer dan één faculteit geselecteerd werd. Zo kunnen eventuele verschillen tussen faculteiten worden gedetecteerd. De gepercipieerde inzetbaarheid kan afhankelijk zijn van externe factoren zoals de vraag naar afgestudeerden per afstudeerrichting (Rothwell et al., 2008). Uit onderzoek van SEO Economisch Onderzoek (2018) blijkt dat afgestudeerde Gamma-studenten in vergelijking tot Alfa- en

Bètastudenten relatief gezien gemiddeld snel een baan krijgen na afstuderen. Daarom wordt juist onder deze doelgroep onderzocht of studiepuntmobiliteit een verschil kan maken voor de gepercipieerde inzetbaarheid. Om het onderzoek zo nauwkeurig mogelijk te houden, zijn alleen masterstudenten en alumni afkomstig van dezelfde faculteiten uitgenodigd voor deelname aan het onderzoek. Om deze redenen zijn er enkel masterstudenten en alumni van masteropleidingen aan drie Gamma-faculteiten uitgenodigd voor deelname aan het onderzoek. Respectievelijk gaat het om de faculteiten Recht, Economie, Bestuur en Organisatie (REBO), Sociale Wetenschappen (FSW) en Geowetenschappen (Geo).

3.2.1. Respondenten

In de uitnodiging konden respondenten kiezen tussen een Nederlandstalige of Engelstalige versie van de vragenlijst. In totaal zijn 522 respondenten vrijwillig begonnen aan het invullen van de vragenlijst, waaronder 327 masterstudenten en 181 alumni. Hiervan begonnen 363 respondenten aan de Nederlandse vragenlijst (69.5%) en 159 respondenten aan de Engelstalige vragenlijst (30.5%). Na inspectie bleken er 68 (42.8%) respondenten Nederlands te zijn van de 159 respondenten die de Engelstalige vragenlijst hadden ingevuld. De overige respondenten hadden een andere nationaliteit of hebben deze vraag overgeslagen. Het hoge aantal Nederlandse respondenten dat de Engelstalige vragenlijst heeft ingevuld, komt doordat een aantal mastercoördinatoren alleen de Engelstalige vragenlijst onder hun masterstudenten heeft uitgezet. Vanwege privacy redenen waren de laatste vragen over persoonlijke, studie- en werkkenmerken niet verplicht om te beantwoorden. Hierdoor konden de respondenten de vragenlijst afronden zonder persoonlijke gegevens te hoeven delen. Dit had een aantal missende waarden tot gevolg. Uiteindelijk hebben in totaal 414 respondenten alle vragen beantwoord met betrekking tot het conceptueel model. Deze respondenten zijn meegenomen in de analyses. In tabel 1.1 en 1.2 worden de kenmerken van masterstudenten en alumni per faculteit beschreven.

3.2.1.1. Masterstudenten

De steekproef van huidig onderzoek bestond in totaal uit 4010 masterstudenten verdeeld over de drie faculteiten. Er zijn \pm 1767 masterstudenten uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek. Dit betekent dat maar 44.1% van de masterstudenten uit de steekproef is bereikt. De verklaring hiervoor is dat niet alle mastercoördinatoren hun masterstudenten hebben benaderd. In totaal zijn 327 masterstudenten begonnen met het invullen van de vragenlijst. Wanneer vanuit gegaan wordt dat 1767 masterstudenten de uitnodiging hebben gezien, komt het responspercentage uit op 18.5%. Uiteindelijk hebben in totaal 260 masterstudenten de vragenlijst afgemaakt, wat uitkomt op een responspercentage van 14.7%.

Er is gestreefd naar een hoog percentage masterstudenten. Toch is het responspercentage relatief laag. Uit andere onderzoeken onder studenten blijkt dat een hoger aandeel reageert, bijvoorbeeld bij de Nationale Studenten Enquête 2018. Daarbij moet wel worden vermeld dat het responspercentage van deze enquête eveneens laag, terwijl deze langer openstaat voor deelname (2.5 maanden), er meerdere herinneringen worden verstuurd en de beloningen die worden aangeboden voor deelname van hogere waarde zijn. Het responspercentage in huidig onderzoek is daarom niet geheel onvoorzien. Daarnaast kan het responspercentage verklaard worden doordat masterstudenten ‘enquête-moe’ zijn. De periode waarin huidig onderzoek is afgenomen, is doorgaans een periode waarin veel uitnodigingen voor vragenlijsten verstuurd worden in het kader van afstudeeronderzoeken en de Nationale Studenten Enquête 2019. Daarnaast loopt er ook een ander vragenlijstonderzoek vanuit het International Office naar de leereffecten van buitenlandervaringen (UU International Office - Exchange, april 2019). Mogelijk hebben de studenten al een aantal vragenlijsten ingevuld, waardoor ze het gevoel kunnen hebben hun ‘plicht’ al te hebben gedaan of verveeld raken en minder behoefte

hadden om deel te nemen aan huidig onderzoek (Porter, Whitcomb & Weitzer, 2004). Daarnaast zou het versturen van een *reminder* het responspercentage kunnen verhogen (Van Mol, 2017). Om geen druk op de masterstudenten te leggen, vond een aantal mastercoördinatoren het versturen van een herinnering echter ongewenst.

3.2.1.2. Alumni

Over de grootte van de steekproef van alumni en het daadwerkelijke aantal dat is uitgenodigd, kan geen uitspraak worden gedaan. Hierdoor kan het responspercentage voor alumni niet worden berekend. De alumni zijn benaderd via oproepen in alumnigroepen op de *social media*-platformen Facebook en LinkedIn en via socialmediakanalen van de onderzoeker zelf. De kans is groot dat niet iedereen die lid is van zo'n alumnigroep de oproep heeft gelezen. In totaal zijn er in ieder geval 181 alumni bereikt die zijn gestart met de vragenlijst. Uiteindelijk hebben 154 alumni de vragenlijst afgemaakt.

Tabel 1.1. *Het gemiddelde van kenmerken van de onderzoekspopulatie, uitgesplitst naar status en faculteit*

	MASTERSTUDENT				ALUMNUS				TOTAAL
	Faculteit				Faculteit				
	REBO	FSW	GEO	Totaal	REBO	FSW	GEO	Totaal	Totaal
Leeftijd	<i>M</i> = 23.75 <i>SD</i> = 1.43 <i>N</i> = 100	<i>M</i> = 24.25 <i>SD</i> = 2.68 <i>N</i> = 75	<i>M</i> = 24.12 <i>SD</i> = 2.32 <i>N</i> = 81	<i>M</i> = 24.02 <i>SD</i> = 2.15 <i>N</i> = 256	<i>M</i> = 26.21 <i>SD</i> = 2.22 <i>N</i> = 53	<i>M</i> = 29.00 <i>SD</i> = 6.28 <i>N</i> = 90	<i>M</i> = 27.90 <i>SD</i> = 4.12 <i>N</i> = 10	<i>M</i> = 28.01 <i>SD</i> = 5.27 <i>N</i> = 154	<i>M</i> = 25.52 <i>SD</i> = 4.12 <i>N</i> = 410
Aantal jaar afgestudeerd	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.		<i>M</i> = 2.32 <i>SD</i> = 1.95 <i>N</i> = 53	<i>M</i> = 4.53 <i>SD</i> = 4.76 <i>N</i> = 90	<i>M</i> = 2.50 <i>SD</i> = 4.12 <i>N</i> = 10	<i>M</i> = 3.70 <i>SD</i> = 4.16 <i>N</i> = 154	n.v.t. n.v.t. n.v.t.

Tabel 1.2. *Persoonlijke kenmerken van de onderzoekspopulaties, uitgesplitst naar status en faculteit.*

Status		MASTERSTUDENT				ALUMNUS				TOTAAL
		260 (62.80%)				154 (37.20%)				414 (100.00%)
		Faculteit				Faculteit				
		REBO	FSW	GEO	Totaal	REBO	FSW	GEO	Totaal	Totaal
	Totaal	101 (38.8%)	77 (29.6%)	82 (31.5%)	260 (100.0%)	53 (34.4%)	90 (58.4%)	10 (6.5%)	153 (99.4%)	413 (99.8%)
Geslacht	Man	37 (36.6%)	14 (18.4%)	31 (37.80%)	82 (31.7%)	21 (39.6%)	8 (8.9%)	7 (70.0%)	36 (23.5%)	118 (28.6%)
	Vrouw	64 (63.4%)	61 (80.3%)	50 (61.0%)	175 (67.6%)	31 (58.5%)	82 (91.1%)	3 (30.0%)	116 (75.8%)	291 (70.6%)
	Anders	0 (0.0%)	1 (1.3%)	1 (1.2%)	2 (0.8%)	1 (1.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.7%)	3 (0.7%)
	Totaal	101	76	82	259	53	90	10	153	412
Nationaliteit	NL	95 (94.1%)	63 (81.8%)	65 (79.3%)	223 (85.8%)	52 (98.1%)	88 (97.8%)	10 (100.0%)	150 (98.0%)	373 (90.3%)
	Anders	6 (5.9%)	14 (18.2%)	17 (20.7%)	37 (14.2%)	1 (1.9%)	2 (2.2%)	0 (0.0%)	3 (2.0%)	40 (9.7%)
	Totaal	101	77	82	260	53	90	10	153	413
Studiepuntmobiel	Ja	33 (32.7%)	41 (53.3%)	35 (42.7%)	109 (41.9%)	25 (47.2%)	24 (26.7%)	1 (10.0%)	50 (32.7%)	279 (67.7%)
	Nee	68 (67.3%)	36 (46.8%)	47 (57.3%)	151 (58.1%)	28 (52.8%)	66 (73.3%)	9 (90.0%)	103 (67.3%)	133 (32.3%)
	Totaal	101	76	82	259	53	90	10	153	412
Werkervaring in loopbaanrichting	Ja	64 (36.4%)	54 (71.1%)	51 (62.2%)	169 (65.3%)	41 (77.4%)	64 (71.1%)	5 (50.0%)	110 (71.9%)	279 (67.7%)
	Nee	37 (36.6%)	22 (29.0%)	31 (37.8%)	90 (35.8%)	12 (22.6%)	26 (28.9%)	5 (50.0%)	43 (28.1%)	133 (32.3%)
	Totaal	101	76	82	259	53	90	10	153	412
Baan	Geen	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	0 (0.0%)	6 (6.7%)	2 (20.0%)	8 (5.2%)	n.v.t.
	Eerste	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	35 (66.0%)	31 (34.4%)	5 (50.0%)	71 (46.4%)	n.v.t.
	Tweede	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	8 (15.1%)	24 (26.7%)	2 (20.0%)	34 (22.2%)	n.v.t.
	Derde of meer	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	10 (18.9%)	29 (32.2%)	1 (10.0%)	40 (26.1%)	n.v.t.
	Totaal	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	53	90	10	153	n.v.t.

3.3. Dataverzameling en onderzoeksprocedure

De data is verzameld tussen 16 mei en 9 juni 2019. Alle respondenten zijn benaderd via een oproep met daarin zowel een Nederlandstalige als Engelstalige uitnodiging om deel te nemen aan het onderzoek en bijbehorende anonieme links naar de vragenlijst. Er is gekozen voor zowel een Engels- als Nederlandstalige versie van de vragenlijst om het bereik van het onderzoek te vergroten en internationale masterstudenten niet uit te sluiten van deelname aan het onderzoek. Voor een voorbeeld van de oproepen die zijn verstuurd, zie Bijlage 1. De benadering van masterstudenten en alumni was verschillend.

De masterstudenten zijn in eerste instantie benaderd door hun mastercoördinator door een uitnodiging via e-mail of Blackboard. Ongeveer anderhalve week na de eerste uitnodiging hebben de meeste mastercoördinatoren een *reminder* naar hun studenten gemaïld of geplaatst op Blackboard. Niet elke mastercoördinator vond een herinnering echter gewenst. Om het responspercentage te verhogen, is de oproep met de uitnodiging naar het onderzoek anderhalve week na opening van de vragenlijst daarom ook nog gedeeld op het socialmediakanaal (Facebook) van *Career Services* en via socialmediakanalen (LinkedIn en Facebook) van de onderzoeker zelf.

Alumni zijn benaderd via alumnicoördinatoren die bereid waren de uitnodiging te plaatsen in de alumni LinkedIn- of Facebookgroep. Ongeveer anderhalve week na de eerste uitnodiging, hebben een aantal alumnicoördinatoren een *reminder* in de alumnigroep geplaatst. Niet elke coördinator vond een herinnering gewenst. Naast de master-specifieke alumnigroepen is de uitnodiging voor deelname aan het onderzoek door het UU Alumni Office (Utrechts Universiteitsfonds) geplaatst op hun Facebookpagina. Daarnaast heeft de onderzoeker zelf met toestemming van het Jonge Alumni Netwerk (JAN) de uitnodiging voor het onderzoek geplaatst op hun LinkedIn-pagina. Ook is de uitnodiging voor deelname aan het onderzoek verspreid via socialmediakanalen van de onderzoeker zelf.

Wanneer de respondenten op de link in de uitnodiging klikten, werden ze eerst geïnformeerd over het onderzoek. Onder de informatie konden de respondenten een akkoordverklaring aanvinken. Op het volgende scherm startte de vragenlijst. Eerst kregen de respondenten de verplichte vraag of zij masterstudent of alumna waren. Daarna werden ze doorverwezen naar de vragen gericht op hun doelgroep. Op de volgende schermen werden achtereenvolgens de items van de gepercipieerde inzetbaarheid, bewegingskapitaal en studiepuntmobiliteit uitgevraagd. De items werden in deze volgorde uitgevraagd om eventuele *halo-* of *horn-effecten* te voorkomen. Dit houdt in dat een vraag een algemeen positief (*halo*) of algemeen negatief (*horn*) gevoel opwekt bij een respondent dat de wijze van antwoorden op de verdere vragen in de vragenlijst beïnvloedt (Van der Velde et al., 2016). Vervolgens werden aan alle respondenten de items van mobiliteitsstimulatie uitgevraagd. Wanneer een respondent in het buitenland had gestudeerd, kreeg deze additionele vragen over de studieperiode in het buitenland en werden de items van mobiliteitstevredenheid uitgevraagd. Vervolgens werden aan alle respondenten de controlevariabelen uitgevraagd. Na de controlevragen hadden de respondenten de mogelijkheid hun e-mailadres achter te laten wanneer ze wilden meeloten voor een Lonely Planet. Op de slotpagina werden alle respondenten bedankt voor deelname.

3.4. Betrouwbaarheid en validiteit

Er zijn verschillende maatregelen getroffen om de betrouwbaarheid en validiteit van dit onderzoek te waarborgen. Ten eerste is er zoveel mogelijk gebruik gemaakt van bestaande meetinstrumenten waarvan uit eerder onderzoek al is gebleken dat ze betrouwbaar en valide zijn. Ten tweede is de zowel de Nederlandstalige als Engelstalige vragenlijst tijdens een *participatory pilot survey* getest door vier proefpersonen. Omdat er ook gebruik is gemaakt van een aantal aangepaste en zelf ontwikkelde items, was het noodzakelijk vooronderzoek te doen naar de praktische bruikbaarheid ervan (Van der Velde, et al., 2016). De pretest had als doel om te controleren of de items uit de vragenlijst op de juiste manier werden geïnterpreteerd en daarnaast om te bepalen hoeveel tijd de studiepuntmobiele versus niet-studiepuntmobiele respondenten nodig hadden om de vragenlijst in te vullen. Naar aanleiding hiervan zijn enkele aanpassingen gedaan. Indien mogelijk is de constructvaliditeit en betrouwbaarheid voor de meetschalen vastgesteld. Om de validiteit van de meetschalen te controleren, zijn exploratieve factoranalyses gedaan met *Principal Axis Factoring* (PAF) met *oblimin* rotaties waarbij het de factoren toegestaan is te correleren. Met de factoranalyses kon op basis van de verzamelde data inzicht worden verkregen in de onderliggende factoren van de meetschalen. De factoren zijn vastgesteld op basis van *Kaiser's criterium* bij een eigenwaarde van > 1 . De factorladingen van de items op de factoren zijn te zien in Bijlage 4. Bij het beoordelen van de factorladingen wordt een lading van > 0.30 als voldoende beschouwd (Field, 2015). Vervolgens is de interne betrouwbaarheid van de (sub)schalen gecontroleerd door met een betrouwbaarheidsanalyse de Cronbach's Alpha's (CA's) te berekenen. Bij het beoordelen van de CA's wordt een waarde van > 0.70 als acceptabel beschouwd. Op basis van de validiteits- en betrouwbaarheidsanalyse zijn er keuzes gemaakt om de validiteit en betrouwbaarheid van de meetschalen te verbeteren. De betrouwbaarheid en validiteit worden in de volgende paragraaf per meetinstrument behandeld.

3.5. Meetinstrumenten

Om de vragenlijst vorm te geven en te distribueren, is gebruik gemaakt van de online survey tool *Qualtrics*. Er is geprobeerd zoveel mogelijk gebruik te maken van bestaande meetschalen die in eerder onderzoek al zijn gevalideerd. Het onderzoek heeft echter ook gebruik gemaakt van gereconstrueerde meetschalen. Veel bestaande schalen waren enkel of in het Engels of Nederlands beschikbaar en daarom zijn deze via *back translation* vertaald in de andere taal (Van der Velde et al., 2018). Bijna alle variabelen uit het conceptueel model zijn latente constructen en daarom met multi-item schalen gemeten. Alleen studiepuntmobiliteit is een manifest concept. Alle items, tenzij anders aangegeven, waren stellingen waarop de respondenten konden reageren middels een 5-punts Likertschaal. De antwoordmogelijkheden liepen van 1) Helemaal mee oneens tot 5) Helemaal mee eens. Omdat de Engelse vragenlijst inhoudelijk bijna exact hetzelfde is, is alleen de Nederlandse vragenlijst opgenomen in Bijlage 2. Een overzicht van alle originele en aangepaste meetschalen is te zien in Bijlage 3. De metingen van bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid verschilden voor masterstudenten en alumni. De metingen van studiepuntmobiliteit, mobiliteitsstimulatie en mobiliteitstevredenheid waren wel gelijk. In tabel 2 onderaan deze paragraaf zijn de minimale en maximale factorladingen (λ) van de items op de factoren en de CA's van de (sub)schalen te zien.

3.5.1. Onafhankelijke variabele: studiepuntmobiliteit

Forrier et al. (2015) meten een externe baantransitie met één item met een antwoordschaal waarop respondenten konden aangeven of zij wel of niet waren veranderd van werkgever. In de analyses wordt de variabele opgenomen als dummy-variabele. Op basis hiervan wordt studiepuntmobiliteit in dit onderzoek ook gemeten met één item waarvan een dummyvariabele is gemaakt. Hierbij geeft 0 aan

dat de respondent niet in het buitenland heeft gestudeerd en 1 aangeeft dat de respondent wel in het buitenland heeft gestudeerd. Aan de studiepuntmobiele respondenten zijn op basis van de literatuur vervolgens nog drie additionele items uitgevraagd die betrekking hebben op hoelang de respondent fysiek in het buitenland verbleef, hoeveel studiepunten de respondent heeft behaald aan de buitenlandse onderwijsinstelling en waar de respondent gestudeerd heeft.

Voor de lengte van het verblijf wordt in dit onderzoek een ordinale categorisering gemaakt van hoe langer iemand in het buitenland studeerde, hoe mobieler diegene is. Hierbij is categorie 1 een kort verblijf van 0 – 3 maanden, categorie 2 een gemiddeld verblijf van 4 – 6 maanden en categorie 3 een lang verblijf van 7 maanden of langer. Van deze categorieën zijn twee dummy-variabelen gemaakt waarbij de referentiecategorie een gemiddeld verblijf van 4 – 6 maanden is.

Voor het aantal studiepunten wordt een ordinale categorisering gemaakt van hoe meer studiepunten iemand aan de buitenlandse onderwijsinstelling heeft gehaald, hoe mobieler diegene is. Hierbij is categorie 1 een laag aantal studiepunten van 0 – 15 punten, categorie 2 een gemiddeld aantal studiepunten van 16 – 30 punten en categorie 3 een hoog aantal studiepunten van 31 of meer. Van deze categorieën zijn twee dummy-variabelen gemaakt waarbij de referentiecategorie een gemiddeld aantal studiepunten van 16 – 30 punten – is. Voor zowel lengte als studiepunten geldt echter dat de categorisering niet zuiver objectief is: wat voor de een kort is, is voor de ander bijvoorbeeld lang. Hiermee wordt rekening gehouden bij de interpretatie van de resultaten.

Tot slot is bestemming uitgevraagd. Hierbij is een nominale categorisering gemaakt waarbij categorie 1 Europa; categorie 2 Azië; categorie 3 Noord-Amerika; categorie 4 Zuid-Amerika; categorie 5 Oceanië; categorie 6 Afrika en tot slot categorie 7 Meerdere continenten. Van deze categorieën zijn zes dummy-variabelen gemaakt waarbij de referentiecategorie Europa is. Ook voor bestemming geldt dat de categorisering niet zuiver objectief is, want landen binnen één continent kunnen van elkaar verschillen wat betreft het landspecifieke bewegingskapitaal dat iemand er opdoet, zoals taal, institutionele kennis en professionele vaardigheden (Wiers-Jenssen & Try, 2005).

De items omtrent studiepuntmobiliteit zijn gemeten met manifeste variabelen die niet beogen een unidimensioneel, latent construct te vormen. Daarom is er voor studiepuntmobiliteit geen factor- en betrouwbaarheidsanalyse gedaan.

3.5.2. Mediator: bewegingskapitaal

Bewegingskapitaal is gemeten door verschillende gevalideerde schalen voor menselijk kapitaal, sociaal kapitaal, zelfbewustzijn en aanpassingsvermogen. Omdat niet alle originele items van menselijk kapitaal, zelfbewustzijn en aanpassingsvermogen online vindbaar zijn, zijn de items verkregen door contact met de onderzoekers Forrier, Verbruggen en De Cuyper die deze schalen hebben ontwikkeld en gebruikt in eerder onderzoek. De meting van bewegingskapitaal verschilde voor masterstudenten en alumni. Uit de factoranalyse blijkt dat bewegingskapitaal voor beide doelgroepen geen volledig valide concept is (zie Bijlage 4 en volgende subparagrafen). Op basis van de literatuur en de betrouwbaarheidsanalyses wordt er in de analyses echter toch gebruik gemaakt van bewegingskapitaal als geaggregeerd construct. Aanvullend wordt nagegaan of er betekenisvolle relaties gedetecteerd kunnen worden tussen de vier afzonderlijke dimensies van bewegingskapitaal en de overige onderzoeksvariabelen. De manifeste dimensie menselijk kapitaal is op een andere manier gemeten is dan de overige drie latente dimensies. Daarom is menselijk kapitaal bij het berekenen van de beschrijvende statistieken voor bewegingskapitaal buiten beschouwing gelaten. Om menselijk kapitaal met de andere dimensies als het geaggregeerde construct bewegingskapitaal mee te kunnen nemen in de overige analyses, zijn de scores op de vier dimensies gestandaardiseerd en vervolgens samengevoegd tot het overkoepelende construct bewegingskapitaal.

3.5.2.1. Menselijk kapitaal

De meting van de dimensie menselijk kapitaal is gebaseerd op het artikel van Forrier et al. (2015). Hierin wordt menselijk kapitaal niet door een schaal gemeten, maar door een samenstelling van opleidingsniveau en kennis van vreemde talen. Aan huidig onderzoek nemen enkel WO-respondenten deel waardoor alleen kennis van vreemde talen is uitgevraagd. Hierbij is gevraagd naar het aantal vreemde talen dat iemand kent en het bijbehorende vaardigheidsniveau. De taalvaardigheidsniveaus zijn gebaseerd op het Europees Referentiekader Talen (2019), waarbij A: basis; B: gemiddeld; C: vaardig. Uiteindelijk zijn de scores van de respondenten op menselijk kapitaal gehercodeerd naar twee variabelen, namelijk het totaal aantal vreemde talen dat iemand spreekt en het gemiddeld taalvaardigheidsniveau. Daarna zijn *z-scores* berekend van beide variabelen. Voor de analyses zijn vervolgens de *z-scores* van het totaal aantal talen en het gemiddelde taalvaardigheidsniveau bij elkaar opgeteld en door twee gedeeld om er één variabele van te maken. Voor menselijk kapitaal is geen factor- en betrouwbaarheidsanalyse gedaan omdat het geen multi-itemschaal betreft.

3.5.2.2. Sociaal kapitaal

De dimensie sociaal kapitaal is gemeten door de *Networking Scale* van Verbruggen en Sels (2009). Deze subschaal bestaat uit drie items. Een voorbeelditem is: *'Ik ken mensen die me kunnen helpen in mijn loopbaan'*. Aan deze schaal is een vierde item als *reversed* vraag toegevoegd om de respondenten scherp te houden gedurende de vragenlijst. Voor de analyses is dit item omgepoold. Alle vier de items van deze subschaal laden in de factoranalyse voldoende op dezelfde factor voor sociaal kapitaal. Daarnaast blijkt uit de betrouwbaarheidsanalyse dat de subschaal een zeer goede interne consistentie vertoont met een CA van 0.88 voor masterstudenten en 0.85 voor alumni.

3.5.2.3. Zelfbewustzijn

De dimensie zelfbewustzijn is gemeten door de *Self-Awareness Scale* van Forrier et al. (2015). Deze subschaal bestaat uit zes items. De originele items van deze subschaal zijn gericht op werkenden en daarom voor masterstudenten aangepast naar hun situatie. Een voorbeelditem dat voor beide doelgroepen hetzelfde is, luidt : *'Ik ken mijn sterke punten'*.

Voor de meting van zelfbewustzijn onder masterstudenten geldt dat item 6 *'Ik weet wat ik in het verleden goed en verkeerd heb aangepakt bij de ontwikkeling van mijn studieloopbaan'* in de factoranalyse op geen van de vijf onderscheiden factoren van bewegingskapitaal substantieel laadt (van $\lambda = 0.01$ tot $\lambda = 0.25$). Uit de betrouwbaarheidsanalyse bleek bovendien dat verwijdering van item 6 de CA doet stijgen tot 0.69. Daarom is het item verwijderd. Verder bleek dat de items 1 en 2 over sterke en zwakke punten voor beide doelgroepen onvoldoende laden op de factor zelfbewustzijn. In de bestaande literatuur is al eerder kritiek geweest op het idee dat individuen zich altijd bewust zijn van hun sterktes en zwaktes (Ashley & Reiter-Palmon, 2012; Shamir, 1991). Bovendien zijn het wellicht te brede items want de vragen kunnen betrekking hebben op allerlei domeinen. Uit de betrouwbaarheidsanalyse van de subschaal komt echter voor masterstudenten een CA van 0.69 naar voren en voor alumni een CA van 0.72. Beide zijn niet problematisch. Mogelijk berust het op toeval dat de CA voor masterstudenten wat lager uitvalt in deze steekproef. Bovendien is de subschaal voor zelfbewustzijn inclusief deze twee items in veel voorgaande onderzoeken wel betrouwbaar gebleken (zie bijv. Forrier et al., 2015; Williams et al., 2016). Daarom worden de twee items voor beide doelgroepen behouden.

3.5.2.4. Aanpassingsvermogen

De dimensie aanpassingsvermogen is gemeten door de *Adaptability Scale* van Forrier et al. (2015). Deze subschaal bestaat uit vijf items. Een voorbeelditem dat aan beide doelgroepen is uitgevraagd is: *'Kijk je ernaar uit om te werken met nieuwe mensen?'*. Voor masterstudenten geldt dat alle vijf items

op dezelfde factor voor aanpassingsvermogen voldoende laden. De CA is 0.73. Voor alumni geldt dat de items 3 t/m 5 voldoende laden op de factor voor aanpassingsvermogen maar de items 1 en 2 onvoldoende. Uit de daaropvolgende betrouwbaarheidsanalyse komt een CA van 0.67 naar voren. Deze zou sterk afnemen wanneer item 1 en 2 worden verwijderd (naar $\alpha = 0.60$). Daarom worden de vijf items ook voor alumni behouden.

3.5.3. Afhankelijke variabele: gepercipieerde inzetbaarheid

Bij het meten van gepercipieerde inzetbaarheid is vertrokken vanuit één gevalideerde meetschaal bestaande uit acht items, namelijk de *Perceived Employability Scale* van De Cuyper en De Witte (2011). Het onderscheid in baankansen bij de huidige werkgever (intern) en bij een andere werkgever (extern) is voor alumni relevant maar voor masterstudenten niet. Daarom is deze schaal voor masterstudenten aangepast. Tijdens de pilot gaven zowel de masterstudenten als alumni aan dat het onderscheid tussen de stellingen niet voldoende helder was. Daarom is de volgorde waarin de items werden uitgevraagd aangepast, zijn een aantal woorden vervangen door synoniemen en zijn de woorden die de stellingen moesten discrimineren gecursiveerd.

3.5.3.1. Gepercipieerde inzetbaarheid alumni

De schaal van De Cuyper en de Witte (2011) maakt onderscheid tussen intern en extern gepercipieerde inzetbaarheid, omdat uit onderzoek blijkt dat er mogelijk verschillen tussen zitten. Voor alumni zijn de acht items uit de schaal aangehouden. De eerste vier items van de schaal meten intern gepercipieerde inzetbaarheid. Een voorbeelditem is: *'Ik ben ervan overtuigd dat ik bij mijn huidige werkgever een andere baan vind als ik daarnaar zou zoeken'*. De volgende vier items meten de extern gepercipieerde inzetbaarheid. Een voorbeelditem is: *'Ik ben ervan overtuigd dat ik elders een baan kan vinden als ik daarnaar zou zoeken'*. Aan de antwoordmogelijkheden is een extra optie toegevoegd, namelijk: 6) Niet van toepassing. Deze optie is toegevoegd omdat alle items van de schaal van De Cuyper en De Witte gericht zijn op respondenten werkzaam binnen een organisatie, maar de mogelijkheid bestond dat ook zzp'ers de vragenlijst zouden invullen. De factoranalyse onderscheidt twee factoren waarbij de items van interne inzetbaarheid en externe inzetbaarheid voldoende op de bijbehorende factoren laden. Daarnaast is de betrouwbaarheid van de subschalen goed met een CA van 0.90 voor intern en een CA van 0.88 voor extern gepercipieerde inzetbaarheid. Er wordt daarom geconcludeerd dat gepercipieerde inzetbaarheid inderdaad uit twee dimensies bestaat. Op basis van de oproepen uit de literatuur naar onderzoek waarin onderscheid wordt gemaakt tussen intern en extern gepercipieerde inzetbaarheid, worden de analyses gedaan met de twee losse dimensies.

Daarnaast had één van de testalumni tijdens de pilotsessie geen baan. Om de inzetbaarheid van deze respondenten toch te kunnen meten, zijn de items die zijn aangepast voor masterstudenten op dezelfde manier uitgevraagd aan alumni zonder baan. Op basis van de eerdere selectieve vraag *'In de hoeveelste baan na afstuderen ben je momenteel aan het werk?'* werden de alumni doorgestuurd naar de juiste items. De steekproef ($n = 8$) is voor gepercipieerde inzetbaarheid van alumni zonder baan echter klein en niet adequaat ($KMO = 0.24$; slecht volgens Hutcheson en Sofroniou, 1999). De hypothesen omtrent gepercipieerde inzetbaarheid zijn daarom niet getoetst voor de alumni zonder baan.

3.5.3.2. Gepercipieerde inzetbaarheid masterstudenten

Voor masterstudenten zijn de items van de schaal van De Cuyper en de Witte (2011) aangepast. Hierna is één item dat afstudeerrichting (intern) en één item dat universitair niveau (extern) gepercipieerde inzetbaarheid meet, verwijderd. De reden hiervoor is dat de items te speculatief waren, waardoor respondenten het item verschillend kunnen opvatten. Dit kan de onderzoeksresultaten beïnvloeden (Van der Velde et al., 2018). De aangepaste meetschaal bestond uiteindelijk uit zes items.

Een voorbeelditem is: *‘Ik ben ervan overtuigd dat ik een baan vind in mijn afstudeerrichting als ik op zoek ga’*. Voor de consistentie is ook hier een zesde antwoordmogelijkheid toegevoegd, namelijk: 6) Niet van toepassing. In de factoranalyse worden twee factoren onderscheiden. Dit was te verwachten, omdat de items zijn afgeleid van de subschalen voor interne en externe inzetbaarheid. Het onderscheid is echter in eerdere literatuur niet bekend. Daarom worden de items als één overkoepelende schaal meegenomen in de analyses. De interne consistentie van de totale meetschaal is goed met een CA van 0.85.

3.5.4. Onafhankelijke variabele: mobiliteitsstimulatie

Mobiliteitsstimulatie vanuit de onderwijsinstelling is gemeten door de *Support of Employees’ Career Development Scale* van Knies et al. (2017). Alle vier de items zijn overgenomen maar aangepast voor huidig onderzoek. Een voorbeelditem is: *‘Mijn Nederlandse onderwijsinstelling stimuleerde mijn deelname aan een studieperiode in het buitenland’*. Mobiliteitsstimulatie is onderzocht onder alle respondenten en de meting ervan was gelijk voor masterstudenten en alumni. Uit de factoranalyse bleek dat alle items op één factor laden. Daarnaast is de interne consistentie van deze meetschaal voor masterstudenten en alumni gezamenlijk zeer goed met een CA van 0.89.

3.5.5. Moderator: mobiliteitstevredenheid

Mobiliteitstevredenheid is alleen gemeten onder respondenten die daadwerkelijk in het buitenland hebben gestudeerd. Voor zowel masterstudenten als alumni is het gemeten door één item voor algehele tevredenheid en twee gevalideerde multi-item subschalen voor tevredenheid over steun vanuit de onderwijsinstelling van thuis en tevredenheid over de buitenlandse onderwijsinstelling. Uit de factoranalyse met de twee multi-itemschalen blijkt dat mobiliteitstevredenheid in eerste instantie geen valide concept is. De items van de totale schaal laden op drie factoren. Na uitvoering van afzonderlijke factor- en betrouwbaarheidsanalyses op de subschalen is item 4 van de subschaal tevredenheid over buitenlandse onderwijsinstelling verwijderd. Vervolgens is de factoranalyse over de totale meetschaal mobiliteitstevredenheid opnieuw uitgevoerd waarna de overgebleven items van de multi-itemschalen wel op twee factoren laden. Op basis hiervan kan worden gesteld dat mobiliteitstevredenheid uit drie dimensies bestaat (totaal, ondersteuning en buitenlandse onderwijsinstelling) en daarom wordt mobiliteitstevredenheid meegenomen als één geheel in de analyses. De CA van de totale meetschaal voor masterstudenten en alumni gezamenlijk is 0.75. In de resultatensectie wordt aanvullend gekeken of er significante verschillen zijn tussen de drie dimensies in relatie tot de andere onderzoeksvariabelen.

3.5.5.1. Totale tevredenheid

Ten eerste is de totale tevredenheid over de studiepuntmobiele periode gemeten aan de hand van één item van Elliott en Shin (2002) dat de totale tevredenheid over een bepaalde educatieve ervaring meet. Dit item luidt: *‘Ik ben over het algemeen tevreden over mijn studieperiode(s) in het buitenland’*.

3.5.5.2. Ondersteuning

Tevredenheid over de ondersteuning vanuit de thuishogeronderwijsinstelling is gemeten door een aangepaste versie van de *Teacher Support Scale* (Metheny, WcWhirter & O’Neil, 2008). Na aanpassing van de items is vóór dataverzameling één item verwijderd wegens lengte en ambiguïteit. Bij afname van de vragenlijst bestond de subschaal uit vier items. Een voorbeelditem luidt: *‘Ik ben tevreden over de manier waarop mijn (Nederlandse) onderwijsinstelling (van thuis) mij hielp wanneer ik vragen had over studieproblemen in het buitenland’*. Uit de factoranalyse blijkt dat de items voldoende laden op dezelfde factor voor ondersteuning en daarnaast is de interne consistentie van deze subschaal goed met een CA van 0.86.

3.5.5.3. Buitenlandse onderwijsinstelling

Tevredenheid over de buitenlandse onderwijsinstelling is gemeten door een aangepaste versie van de meetschaal van Wiers-Jenssen (2002) die tevredenheid over verschillende aspecten van een onderwijsinstelling meet. Na aanpassing bestond de schaal bij afname uit zeven items. Een voorbeelditem is: ‘Ik ben tevreden met de educatieve kwaliteit van de vakken die ik aan de buitenlandse onderwijsinstelling volgde’. Uit de factoranalyse van de subschaal blijkt dat de items laden op twee factoren. De hierop volgende betrouwbaarheidsanalyse toonde aan dat het verwijderen van item 4 ‘Ik ben tevreden met de sociale omgeving van de buitenlandse onderwijsinstelling (waaraan ik het langst fysiek studeerde)’ de interne consistentie van de subschaal zou verbeteren (van $\alpha = 0.81$ naar $\alpha = 0.82$). Na het opnieuw uitvoeren van de factoranalyse van de subschaal zonder item 4 laden alle items wel op dezelfde factor. Om deze redenen is item 4 verwijderd. De CA van deze subschaal is voor masterstudenten en alumni gezamenlijk goed met 0.82.

Tabel 2. Het aantal items, Cronbach's Alpha's (α) en laagste en hoogste factorladingen (λ) voor alle multi-item schalen.

Schaal	Master studenten			Alumni		
	α	Min. λ	Max. λ	α	Min. λ	Max. λ
Bewegingskapitaal	0.82			0.80		
Sociaal kapitaal	0.88	0.78	0.83	0.85	0.71	0.82
Zelfbewustzijn	0.69	0.29	0.75	0.71	0.37	0.66
Aanpassingsvermogen	0.73	0.51	0.81	0.67	0.41	0.66 ²
GI A baan				0.80		
GI A baan intern				0.90	0.71	0.93
GI A baan extern				0.88	0.73	0.91
GI M	0.85	0.57	0.77			
Mobiliteitsstimulatie¹	0.88	0.76	0.86	0.91	0.78	0.91
Mobiliteitstevredenheid¹	0.73			0.80		
Steun ¹	0.86	0.64	0.84	0.86	0.66	0.84
Buitenlandse onderwijsinstelling ¹	0.83	0.47	0.90	0.81	0.48	0.86

GI A = gepercipieerde inzetbaarheid alumni; GI M = gepercipieerde inzetbaarheid masterstudenten.

Noot¹: In deze tabel staan de CA's en factorladingen van mobiliteitsstimulatie en mobiliteitstevredenheid voor masterstudenten en alumni afzonderlijk. In Bijlage 4 zijn de resultaten van de factoranalyses voor alle respondenten te zien.

3.5.6. Controlevariabelen

Persoonlijke, studie- en werkkenmerken van de respondenten zijn uitgevraagd aan de hand van een aantal zelf opgestelde vragen. Variabelen die zijn uitgevraagd aan alle respondenten zijn geslacht, leeftijd, nationaliteit en werkervaring in de gewenste loopbaanrichting. Aan de alumni is daarnaast uitgevraagd wanneer zij zijn afgestudeerd en in de hoeveelste baan na afstuderen zij momenteel aan het werk zijn. Hierna wordt iedere controlevariabele beschreven.

Leeftijd: Het gebruik van leeftijd als controlevariabele is in lijn met de *systematic literature review* van Waibel et al. (2017). Uit deze review blijkt dat alle artikelen die studiemobiliteit en loopbaanuitkomsten onderzoeken leeftijd erbij betrekken.

Geslacht: Ook geslacht wordt in alle artikelen die studiemobiliteit en loopbaanuitkomsten onderzoeken meegenomen als controlevariabele (Waibel et al., 2017). Geslacht is in de analyses meegenomen als dummyvariabele gemaakt waarbij 0 = man en 1 = vrouw.

Nationaliteit: Omdat ook internationale respondenten mee konden doen aan het onderzoek is

nationaliteit meegenomen als controlevariabele. Zo kunnen eventuele verschillen tussen Nederlandse en internationale respondenten gedetecteerd worden. Het is belangrijk om dit mee te nemen omdat nationaliteit invloed kan hebben op de gepercipieerde inzetbaarheid van respondenten (Waibel et al., 2017). Nationaliteit is in de analyses meegenomen als dummyvariabele waarbij 0 = niet Nederlands en 1 = Nederlands.

Werkervaring in gewenste loopbaan: Werkervaring in de loopbaanrichting tijdens de studie kan studenten een voorsprong opleveren wanneer zij terechtkomen op de arbeidsmarkt (Andrews & Higson, 2008). Daarnaast zou werkervaring in de gewenste loopbaan wellicht beschouwd kunnen worden als een vroege baantransitie, wat invloed kan hebben op de gepercipieerde inzetbaarheid (Forrier et al., 2015). Werkervaring is in de analyses meegenomen als dummyvariabele waarbij 0 = nee en 1 = ja.

Afstudeerdatum: De tijd die verstreken is sinds iemand is afgestudeerd, vertelt hoe lang iemand zich al op de arbeidsmarkt bevindt en (proactief) loopbaangedrag uitvoert. Iemand doet tijdens zijn werk op de arbeidsmarkt werkervaring op. Dit kan invloed hebben op iemands zelfvertrouwen en *self-efficacy* en zo op gepercipieerde inzetbaarheid (Dacre Pool & Qualter, 2013). Tijdens de analyses wordt deze variabele meegenomen als het aantal jaar dat iemand is afgestudeerd.

Baan: Tot slot is alumni gevraagd in de hoeveelste baan na afstuderen zij momenteel aan het werk zijn. Dit is essentieel omdat eerdere baantransities invloed hebben op gepercipieerde inzetbaarheid (Forrier et al., 2015). In de analyses is dit meegenomen als twee dummyvariabelen (tweede of derde baan) met als referentiecategorie de eerste baan.

3.6. Data-analyse

Om de hypothesen te toetsen, zijn statistische analyses uitgevoerd met het programma *SPSS Statistics 24*. Alle analyses zijn tweemaal uitgevoerd, voor zowel masterstudenten en alumni. De reden hiervoor is dat de meetschalen van bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid verschillen voor masterstudenten en alumni. Daarom konden de scores van masterstudenten en alumni op deze variabelen niet worden samengevoegd. Wel zijn na de analyses Z-toetsen gedaan om de verkregen Beta's van beide doelgroepen met elkaar te vergelijken (zie § 4.4). Alle analyses zijn uitgevoerd in hetzelfde databestand, maar via *select cases* werden telkens of de masterstudenten of de alumni geselecteerd voor analyse.

Om de validiteit en betrouwbaarheid van de meetinstrumenten te bepalen, zijn indien mogelijk eerst exploratieve factoranalyses en vervolgens betrouwbaarheidsanalyses uitgevoerd. Hierna zijn descriptieve analyses gedaan, waarbij de gemiddelden, standaarddeviaties en minimale en maximale scores van de respondenten op de variabelen zijn berekend. Vervolgens zijn correlatieanalyses gedaan om de onderlinge samenhang tussen de variabelen te onderzoeken. Om de significantie van de correlaties te bepalen, is als grens een p-waarde van 0.05 aangehouden. Dit geldt ook voor de toetsen die hierop volgen. De beschrijvende statistieken en correlaties zijn berekend op basis van *pairwise exclusion* met alle cases die een geldige waarde hadden op de betreffende variabelen. Bij de hypothesetoetsing zijn op basis van *listwise exclusion* alleen de cases geïncludeerd die op zowel de onderzoeksvariabelen als op de controlevariabelen geldige waarden hadden.

Voorafgaand aan iedere hypothesetoetsing is gecontroleerd of werd voldaan aan de assumpties voor regressie-analyse om de kwaliteit van de analyses te waarborgen. Dit is ten eerste gedaan door een residuenanalyse uit te voeren om te controleren of de residuen normaal verdeeld zijn en of het

regressiemodel lineair en homoscedastisch is. Dit kon voor iedere assumptie telkens worden bevestigd met histogrammen, Normal P-P plots en scatterplots. Ten tweede is gecontroleerd voor multicollineariteit, wat inhoudt dat de (controle)variabelen in het model niet hetzelfde meten. Als laatste werd gecontroleerd voor *outliers*. Omdat deze afwijkende scores echter alsnog betekenisvol kunnen zijn, is ervoor gekozen om deze niet te excluseren uit de analyses. De categorische (controle)variabelen zijn bij de hypothesetoetsing als dummyvariabelen meegenomen. De niet-significante controlevariabelen zijn weggelaten in de rapportage. Voor alle tabellen in de resultatensectie geldt daarom dat enkel de controlevariabelen die significant zijn in het geteste model zijn gerapporteerd.

De eerste twee hypothesen zijn getoetst met meervoudige hiërarchische lineaire regressie-analyses. In hypothese 1 werd onderzocht of er sprake was van een significante regressie tussen (de basismeting van) studiepuntmobiliteit (X) en bewegingskapitaal (M). Aanvullend werd met extra regressie-analyses nagegaan of er betekenisvolle relaties zijn tussen de additionele aspecten van studiepuntmobiliteit (lengte, studiepunten en bestemming) en bewegingskapitaal. Daarnaast werd nagegaan of de basismeting van studiepuntmobiliteit andere relaties heeft met de vier losse dimensies van bewegingskapitaal.

In hypothese 2 werd onderzocht of er sprake was van een significante regressie tussen bewegingskapitaal (M) en gepercipieerde inzetbaarheid (Y). Aanvullend werd met regressie-analyses gekeken of de vier losse dimensies van bewegingskapitaal andere relaties hebben met gepercipieerde inzetbaarheid.

Hypothese 3 omtrent het volledig mediatiemodel is getoetst met een mediatie-analyse in de PROCESS-tool van Hayes (2017). PROCESS kan worden geïnstalleerd in SPSS. Er is onderzocht of er sprake is van een significante mediatie door te kijken of er een significant effect is van studiepuntmobiliteit (X) op gepercipieerde inzetbaarheid (Y) via bewegingskapitaal (M). Het *dynamic chain*-model van Forrier et al. (2015) werd getoetst met *structural equation modeling* (SEM) met het softwareprogramma MPlus. Dit kan causale paden in het conceptueel model onderzoeken. Huidig cross-sectioneel onderzoek is echter niet in staat tot deze onderzoeksmethode en heeft ook niet als doel om uitspraken te doen over causaliteit, omdat de dataverzameling op één moment in de tijd heeft plaatsgevonden. Hoewel de veel gebruikte mediatiemethode van Baron en Kenny (Field, 2015) als voorwaarde voor mediatie stelt dat de relatie tussen X en Y zonder de mediator ook significant moet zijn, wordt daar in huidig onderzoek vanaf gezien. De methode van Hayes (2009) sluit beter aan bij huidig onderzoek omdat deze methode recht doet aan het idee dat twee variabelen via een andere variabele aan elkaar gerelateerd kunnen zijn, waardoor het belangrijk is alsnog te kijken naar een indirect effect. Omdat PROCESS alleen ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten geeft, zijn de scores op alle variabelen voor de mediatie-analyse eerst gestandaardiseerd door *Save standardized values as variables* aan te vinken via *Analyze, Descriptives*. Om het verwachte mediatiemodel te toetsen, zijn model 4 met bijbehorende optie 5000 *bootstrap samples* gehanteerd. Er is nagegaan of de mediatie van bewegingskapitaal volledig of gedeeltelijk van aard is: wanneer er naast een indirect van X op Y via M, ook nog een directe relatie is tussen X en Y, is de mediatie gedeeltelijk. Aanvullend is in extra mediatie-analyses nagegaan wat de mediatie-effecten van de losse dimensies van bewegingskapitaal zijn en of andere resultaten zijn met de additionele aspecten lengte, studiepunten en bestemming van studiepuntmobiliteit.

Hypothese 4a is getoetst met een bivariate logistische regressie-analyse tussen mobiliteitsstimulatie en de dichotome uitkomstvariabele studiepuntmobiliteit. Aanvullend is onderzocht of er andere significante relaties zijn tussen mobiliteitsstimulatie en de additionele aspecten van studiepuntmobiliteit (lengte, studiepunten en bestemming). Hypothese 4b is getoetst met lineaire hiërarchische meervoudige regressie-analyses tussen mobiliteitsstimulatie en bewegingskapitaal met als selectievariabele studiepuntmobiliteit = 1 (ja). Aanvullend is met extra

regressie-analyses onderzocht of mobiliteitsstimulatie andere relaties kent met de vier losse dimensies van bewegingskapitaal.

Hypothese 5 is getoetst met een moderatie-analyse in PROCESS. Er is onderzocht of er sprake is van een significante moderatie door te kijken of mobiliteitstevredenheid (M) een significant effect heeft op de relatie tussen studiepuntmobiliteit (X) en bewegingskapitaal (Y). Hierbij kon de basismeting voor studiepuntmobiliteit (wel/niet in het buitenland gestudeerd) niet worden gebruikt omdat mobiliteitstevredenheid enkel is uitgevraagd aan de studiepuntmobiele respondenten. Hierdoor wordt de onafhankelijke variabele constant. Daarom is gebruik gemaakt van de additionele informatie die is uitgevraagd aan respondenten die in het buitenland hebben gestudeerd, namelijk de lengte van de studieperiode in het buitenland, het aantal behaalde studiepunten tijdens de studieperiode in het buitenland en de bestemming. Om de moderatie te toetsen, zijn model 1 met bijbehorende optie 5000 *bootstrap samples* gehanteerd. Omdat PROCESS alleen ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten geeft, is voor de moderatie-analyse in PROCESS zelf de optie *Mean center for construction of products* aangevinkt. Aanvullend is met extra moderatie-analyses onderzocht of de drie losse dimensies van mobiliteitstevredenheid (algemeen, steun en buitenlandse onderwijsinstelling) andere effecten hebben op de relatie tussen de aspecten van studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal en of er andere effecten zijn voor de losse dimensies van bewegingskapitaal. Tot slot is ter aanvulling nagegaan of er een relatie bestaat tussen mobiliteitstevredenheid en gepercipieerde inzetbaarheid of een significant moderatie-effect van mobiliteitstevredenheid op de relatie tussen bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid.

Voor alle aanvullende analyses die gedaan zijn, geldt dat de resultaten van deze aanvullende testen alleen worden gerapporteerd wanneer sprake is van een significant resultaat.

4. Resultaten

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de onderzoeksresultaten voor masterstudenten en alumni. Allereerst worden de beschrijvende statistieken weergegeven. Vervolgens worden de resultaten van de correlatieanalyses weergegeven. Daarna worden de hypothesen getoetst. In paragraaf 4.4 wordt een vergelijking gemaakt tussen de onderzoeksresultaten van masterstudenten en alumni. Tot slot worden de gevonden relaties in paragraaf 4.5 weergegeven in Figuur 3.

4.1. Beschrijvende statistieken

In tabel 3 zijn de beschrijvende statistieken voor de onderzoeksvariabelen weergegeven. Omdat bij bijna iedere hypothesetoetsing wordt gewerkt met minimaal één variabele waarvan de meting verschilde voor masterstudenten en alumni, worden de beschrijvende statistieken gegeven per doelgroep. Uit de tabel kan worden afgeleid dat zowel masterstudenten als alumni redelijk positief scoren op de onderzoeksvariabelen. Wat betreft de multi-itemschalen vallen voor masterstudenten vooral de scores op bewegingskapitaal ($M = 3.78$) positief uit. Ook voor alumni is dit het geval ($M = 3.96$). Bovendien geldt voor alumni dat de gemiddelde score op extern gepercipieerde inzetbaarheid vrij hoog is ($M = 4.01$). Opvallend zijn daarnaast de hoge standaarddeviaties van intern gepercipieerde inzetbaarheid voor alumni ($SD = 1.06$) en mobiliteitsstimulatie voor zowel masterstudenten ($SD = 0.93$) als alumni ($SD = 0.98$). Dit betekent dat de spreiding in de antwoorden gevarieerd is. Voor de variabele mobiliteitsstimulatie kan dit te verklaren zijn doordat zowel studiepuntmobiele als niet studiepuntmobiele respondenten de vragen hebben ingevuld.

Wat betreft de additionele variabelen van studiepuntmobiliteit valt in de steekproef op dat masterstudenten ($M = 7.12$ maanden) gemiddeld langer in het buitenland hebben gestudeerd dan alumni ($M = 6.50$ maanden). Daarnaast hebben masterstudenten gemiddeld meer studiepunten behaald aan de buitenlandse onderwijsinstelling ($M = 38.34$) dan alumni ($M = 36.74$). Wel geldt voor zowel lengte als studiepunten dat de spreiding in antwoorden voor masterstudenten gevarieerder is dan voor alumni. Wat betreft bestemming blijkt tot slot dat de meeste respondenten die in het buitenland hebben gestudeerd, dit in een land binnen Europa hebben gedaan ($n = 103$). Van de 108 studiepuntmobiele masterstudenten, hebben 71 in een land binnen Europa gestudeerd. Van de 50 studiepuntmobiele alumni hebben er 31 in een land binnen Europa gestudeerd.

Tabel 3. *Aantal observaties, minimale en maximale scores, gemiddelden en standaarddeviaties van de verschillende variabelen.*

	Master studenten					Alumni				
	<i>n</i>	Min.	Max.	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	Min.	Max.	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. Studiepuntmobiliteit	259					154				
2. Lengte SM	103	1	48	7.12	6.80	50	3	24	6.50	3.79
3. Studiepunten SM	93	0	250	38.34	37.60	47	10	150	36.74	25.51
2. Bewegingskapitaal ¹	258	2.13	4.87	3.78	0.47	154	2.67	5.00	3.96	0.39
3. GI geen baan	259	1.67	5.00	3.54	0.74	8 ³	2.50	4.33	3.42	0.68
4. GI baan						146	1.88	5.00	3.70	0.73
5. GI intern						140	1.00	5.00	3.33	1.06
6. GI extern						146	1.75	5.00	4.01	0.85
7. Mobiliteitsstimulatie	259	1.00	5.00	3.48	0.93	154	1.00	5.00	3.29	0.98
8. Mobiliteitstevredenheid	106	2.27	5.00	3.53	0.50	50	2.18	5.00	3.48	0.56

SM = studiepuntmobiliteit; GI = gepercipieerde inzetbaarheid.

Noot¹: Bij de berekening van de beschrijvende statistieken voor bewegingskapitaal is de dimensie menselijk kapitaal buiten beschouwing gelaten wegens een andere meting dan de andere drie dimensies (zie voor uitleg §3.5.2).

4.2. Correlatieanalyse

Om een eerste indicatie te krijgen van de mate en richting van samenhang tussen de onderzoeksvariabelen, is er voor zowel masterstudenten als alumni een correlatieanalyse uitgevoerd. Een overzicht van de correlaties voor beide onderzoekspopulaties is te zien in de tabellen 4.1 en 4.2. Hierbij moet worden opgemerkt dat de correlaties tussen de basismeting van studiepuntmobiliteit (wel vs. niet in het buitenland gestudeerd) en de lengte, studiepunten, bestemming en mobiliteitstevredenheid niet berekend konden worden. De reden hiervoor is dat studiepuntmobiliteit in deze correlaties een constante variabele is, aangezien het enkel gemeten is onder studiepuntmobiele respondenten. Voor correlaties met de additionele variabelen van studiepuntmobiliteit, lengte, studiepunten en bestemming is de Spearman correlatie berekend wegens het nominale of ordinale meetniveau. De overige correlaties zijn Pearson-correlatiecoëfficiënten, de correlaties met de dichotome variabele studiepuntmobiliteit zijn punt-biserieel (zie Field, p. 279). Voor de correlaties met controlevariabelen, zie Bijlage 5.

4.2.1. Masterstudenten

Uit tabel 4.1 valt af te leiden dat studiepuntmobiliteit positief gerelateerd is aan bewegingskapitaal ($r_{pb} = 0.15$) en mobiliteitsstimulatie ($r_{pb} = 0.37$) maar niet aan gepercipieerde inzetbaarheid. De lengte van de studieperiode in het buitenland vertoont enkel een positieve samenhang met het aantal behaalde studiepunten ($r = 0.61$). Het aantal behaalde studiepunten in het buitenland vertoont bovendien een negatieve samenhang met de bestemming van de studieperiode in het buitenland ($r = -0.32$). Verder is bewegingskapitaal positief gerelateerd aan gepercipieerde inzetbaarheid ($r = 0.43$), maar niet aan mobiliteitsstimulatie en mobiliteitstevredenheid. Tot slot vertoont gepercipieerde inzetbaarheid geen samenhang met mobiliteitsstimulatie en mobiliteitstevredenheid.

Tabel 4.1. *Correlatiematrix masterstudenten*

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. SM	1.00							
2. Lengte SM	¹	1.00						
3. Studiepunten SM	¹	.61**	1.00					
4. Bestemming SM	¹	.05	-.32**	1.00				
5. Bewegingskapitaal	.15*	-.04	-.01	.03	1.00			
6. GI	-.05	-.11	-.07	-.13	.43**	1.00		
7. Mobiliteitsstimulatie	.37**	-.22	-.01	.01	.01	.02	1.00	
8. Mobiliteitstevredenheid	¹	-.01	.11	.09	.14	.10	.19	1.00

Noot: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$.

SM = studiepuntmobiliteit; GI = gepercipieerde inzetbaarheid.

Noot¹: Correlatie kan niet worden berekend omdat SM in deze gevallen een constante variabele is (SM = ja).

4.2.1. Alumni

Uit tabel 4.2 valt af te leiden dat studiepuntmobiliteit, anders dan voor masterstudenten, niet samenhangt met bewegingskapitaal. Daarnaast lijkt het ook niet gerelateerd aan gepercipieerde inzetbaarheid. Wel is studiepuntmobiliteit positief gerelateerd aan mobiliteitsstimulatie ($r_{pb} = 0.59$). De lengte van de studieperiode in het buitenland vertoont een positieve samenhang met het aantal behaalde studiepunten ($r = 0.42$) maar niet met de overige onderzoeksvariabelen. De bestemming van de studieperiode in het buitenland vertoont, anders dan voor masterstudenten, een positieve samenhang met bewegingskapitaal ($r = 0.44$) en extern gepercipieerde inzetbaarheid ($r = 0.31$). Daarnaast is bewegingskapitaal positief gerelateerd aan intern ($r = 0.17$) en extern ($r = 0.32$)

gepercipieerde inzetbaarheid. Ook vertoont bewegingskapitaal een positieve samenhang met mobiliteitsstimulatie ($r = 0.20$). Voor masterstudenten werd deze samenhang niet gevonden. Net als voor masterstudenten geldt dat bewegingskapitaal geen samenhang vertoont met mobiliteitstevredenheid en zijn mobiliteitsstimulatie en mobiliteitstevredenheid ook niet gerelateerd.

Tabel 4.2. *Correlatiematrix alumni*

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1. SM	1.00								
2. Lengte SM	¹	1.00							
3. Studiepunten SM	¹	.42**	1.00						
4. Bestemming SM	¹	-.05	.12	1.00					
5. Bewegingskapitaal	.15	.16	.15	.44**	1.00				
6. GI Intern	.15	.14	.20	.04	.17*	1.00			
7. GI Extern	.02	-.18	-.11	.31*	.32**	.09	1.00		
8. Mobiliteitsstimulatie	.59**	-.17	.13	.28	.20*	.10	.00	1.00	
9. Mobiliteitstevredenheid	¹	.02	.22	.09	.02	.03	-.05	.20	1.00

Noot: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$.

SM = studiepuntmobiliteit, GI = gepercipieerde inzetbaarheid.

Noot¹: Correlatie kan niet worden berekend omdat SM in deze gevallen een constante variabele is (SM = ja).

4.3. Hypothesetoetsing

4.3.1. Studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal

In tabel 5 zijn de resultaten van hypothesetoetsing 1 te zien. Voor masterstudenten blijkt in de eerste stap van de analyse de regressiecoëfficiënt voor de controlevariabele werkervaring in de gewenste loopbaanrichting significant ($\beta = 0.20$, $p < 0.01$). In de tweede stap is de onafhankelijke variabele studiepuntmobiliteit toegevoegd. Studiepuntmobiliteit blijkt een significante voorspeller voor bewegingskapitaal ($\beta = 0.19$, $p < 0.01$). Door het toevoegen van studiepuntmobiliteit, neemt de verklaarde variantie voor bewegingskapitaal met 3% significant toe, $R^2 = 0.08$, $\Delta F(1, 245) = 8.59$.

Voor alumni blijkt in de eerste stap van de analyse de regressiecoëfficiënt voor de controlevariabele aantal jaar afgestudeerd significant ($\beta = 0.38$, $p < 0.05$). In model twee is de onafhankelijke variabele studiepuntmobiliteit toegevoegd aan het regressiemodel. Studiepuntmobiliteit blijkt een significante voorspeller voor bewegingskapitaal ($\beta = 0.21$, $p < 0.05$). Door het toevoegen van studiepuntmobiliteit, neemt de verklaarde variantie voor bewegingskapitaal met 4% significant toe, $R^2 = 0.17$, $\Delta F(1, 133) = 6.42$). **Hypothese 1, die veronderstelt dat studiepuntmobiliteit en het bewegingskapitaal van masterstudenten en alumni positief aan elkaar gerelateerd zijn, wordt daarom bevestigd door de resultaten.**

Tabel 5. Gestandaardiseerde (β) regressiecoëfficiënten en model fit voor studiepuntmobiliteit op de uitkomstvariabele bewegingskapitaal van masterstudenten en alumni.

	MASTERSTUDENTEN		ALUMNI		
	Model 1 (SE)	Model 2 (SE)	Model 1 (SE)	Model 2 (SE)	
<i>Antecedent</i>			<i>Antecedent</i>		
SM ¹		0.19** (0.08)	SM ¹	0.21* (0.11)	
<i>Controlevariabelen²</i>			<i>Controlevariabele³</i>		
Werkervaring ²	0.20** (0.09)	0.21** (0.09)	Aantal jaar afgestudeerd	0.38* (0.02)	0.41* (0.02)
<i>Model fit</i>			<i>Model fit</i>		
N	253	253	N	144	11
F	2.10		F	2.26	
ΔF		8.59**	ΔF		6.42*
R ²	0.05	0.08	R ²	0.13	0.17
ΔR^2		0.03	ΔR^2		0.04

Noot: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$.

SM = studiepuntmobiliteit.

Noot¹: studiepuntmobiliteit (0 = nee, 1 = ja).

Noot²: dummyvariabele waarbij 0 = nee, 1 = ja.

4.3.1.1. Controlevariabelen

Werkervaring in de gewenste loopbaanrichting is voor masterstudenten de enige controlevariabele die een significante relatie vertoont met bewegingskapitaal ($\beta = 0.21$, $p < 0.01$). Deze regressiecoëfficiënt is in model 2 0.02 groter dan die van studiepuntmobiliteit. Voor alumni is het aantal jaar dat zij zijn afgestudeerd de enige controlevariabele die een significante relatie vertoont met bewegingskapitaal ($\beta = 0.41$, $p < 0.05$). Deze regressiecoëfficiënt is in model 2 aanzienlijk groter (0.20) dan die van studiepuntmobiliteit, wat indiceert dat het aantal jaar dat een alumnus is afgestudeerd een belangrijkere voorspeller is voor bewegingskapitaal dan studiepuntmobiliteit.

4.3.1.2. Aanvullende analyses

In de aanvullende analyses met de additionele variabelen van studiepuntmobiliteit, werden er voor masterstudenten geen significante relaties gevonden tussen lengte, studiepunten of bestemming met bewegingskapitaal. Ook voor alumni zijn geen significante effecten gevonden voor lengte en bestemming. Voor alumni blijkt bestemming (met referentiecategorie Europa) echter wél een significante relatie te hebben met bewegingskapitaal. De regressiecoëfficiënt van de dummyvariabele Noord-Amerika is namelijk significant positief ($\beta = 0.58$, $p < 0.001$). Dit indiceert dat er een significant verschil zit tussen alumni die in Europa of Noord-Amerika hebben gestudeerd in relatie tot bewegingskapitaal. Hierbij moet wel in ogenschouw worden genomen dat de steekproefgrootte van alumni die in Noord-Amerika hebben gestudeerd zeer laag is ($n = 5$), dus mogelijk is dit resultaat niet betrouwbaar en berust het op toeval (Field, 2015).

Verder werd in de aanvullende analyses gevonden dat studiepuntmobiliteit significant positief gerelateerd is aan de dimensie menselijk kapitaal (masterstudenten: $\beta = 0.24$, $p < 0.001$; alumni: $\beta = 0.20$, $p < 0.05$). Daarnaast werd voor masterstudenten gevonden dat studiepuntmobiliteit ook significant positief in relatie staat met aanpassingsvermogen ($\beta = 0.21$, $p < 0.01$). Voor alumni werd geen significante relatie gevonden met aanpassingsvermogen ($\beta = 0.12$, $p = 0.157$). Voor beide

doelgroepen geldt dat er geen significante relaties zijn gevonden met de dimensies sociaal kapitaal en zelfbewustzijn.

4.3.2. Bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid

In tabel 6 zijn de resultaten van hypothesetoetsing 2a en 2b te zien. Voor masterstudenten blijkt dat in de eerste stap van de analyse de regressiecoëfficiënten van de controlevariabelen geslacht ($\beta = 0.15, p < 0.05$), nationaliteit ($\beta = 0.13, p < 0.05$), faculteit FSW ($\beta = -0.19, p < 0.01$) en werkervaring in de gewenste loopbaanrichting ($\beta = 0.18, p < 0.01$) significant zijn. In stap twee is bewegingskapitaal toegevoegd aan het regressiemodel. Bewegingskapitaal blijkt een significante voorspeller voor de gepercipieerde inzetbaarheid van masterstudenten ($\beta = 0.42, p < 0.001$). Door het toevoegen van bewegingskapitaal, neemt de verklaarde variantie voor gepercipieerde inzetbaarheid met 17% significant toe, $R^2 = 0.28, \Delta F(1, 245) = 56.67$. **Hypothese 2a, die veronderstelt dat het bewegingskapitaal en de gepercipieerde inzetbaarheid van masterstudenten positief aan elkaar gerelateerd zijn, wordt daarom door de resultaten bevestigd.**

Voor alumni blijkt in de eerste stap van de analyse met intern gepercipieerde inzetbaarheid als uitkomstvariabele, dat de controlevariabele faculteit FSW (dummy met referentiecategorie REBO) significant negatief gerelateerd is ($\beta = -0.26, p < 0.05$) aan intern gepercipieerde inzetbaarheid. In de tweede stap is bewegingskapitaal toegevoegd. Dit blijkt in eerste instantie net geen significante voorspeller te zijn voor intern gepercipieerde inzetbaarheid ($\beta = 0.17, p = 0.052$). Wanneer alle niet-significante controlevariabelen worden verwijderd en de regressie-analyse opnieuw wordt uitgevoerd, neemt de significantie en sterkte van de regressiecoëfficiënt van de controlevariabele FSW toe (zie resultaat in tabel 6). Bovendien is de regressiecoëfficiënt van bewegingskapitaal in dit geval wél significant ($\beta = 0.18, p < 0.05$). Door bewegingskapitaal neemt de verklaarde variantie voor intern gepercipieerde inzetbaarheid dan met 3% significant toe, $R^2 = 0.03, \Delta F(1, 137) = 4.89$. In de analyse met extern gepercipieerde inzetbaarheid als uitkomstvariabele, zijn in de eerste stap geen controlevariabelen met significante regressiecoëfficiënten gevonden. In stap twee is bewegingskapitaal toegevoegd, dat een significante voorspeller voor extern gepercipieerde inzetbaarheid blijkt te zijn ($\beta = 0.29, p < 0.01$). Door het toevoegen van bewegingskapitaal neemt de verklaarde variantie voor extern gepercipieerde inzetbaarheid met 7% significant toe, $R^2 = 0.07, \Delta F(1, 133) = 11.43$. **Hypothese 2b, die veronderstelt dat het bewegingskapitaal en de intern en extern gepercipieerde inzetbaarheid van alumni positief aan elkaar gerelateerd zijn, wordt op basis van de bevindingen bevestigd voor zowel intern als extern gepercipieerde inzetbaarheid. Wel is de verklaarde variantie door bewegingskapitaal voor extern gepercipieerde inzetbaarheid hoger dan voor intern gepercipieerde inzetbaarheid.**

Tabel 6. Gestandaardiseerde (β) regressiecoëfficiënten en model fit voor bewegingskapitaal op de uitkomstvariabele gepercipieerde inzetbaarheid van masterstudenten en intern en extern gepercipieerde inzetbaarheid van alumni.

	MASTERSTUDENTEN		ALUMNI			
	GI		Intern GI		Extern GI	
	Model 1 (SE)	Model 2 (SE)	Model 1 (SE)	Model 2 (SE)	Model 1 (SE)	Model 2 (SE)
<i>Antecedent</i>						
Bewegingskapitaal		0.42*** (0.06)		0.18* (0.14)		0.29** (0.12)
<i>Controlevariabelen¹</i>						
Geslacht	0.15* (0.10)	0.15* (0.09)	--	--	--	--
Nationaliteit	0.13* (0.14)	--	--	--	--	--
Faculteit FSW	-0.19** (0.11)	-0.20** (0.10)	-0.28** (0.18)	-0.29** (0.17)	--	--
Werkervaring	0.18** (0.10)	--	--	--	--	--
<i>Model fit</i>						
N	253	253	139	139	144	144
F	5.16		11.98		1.64	
ΔF		56.67***		4.89*		11.43**
R ²	0.11	0.28	0.08	0.11	0.10	0.17
ΔR^2		0.17		0.03		0.07

Noot: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$.

GI = gepercipieerde inzetbaarheid.

--- = niet weergegeven wegens niet-significante effecten.

Noot¹: dummy's waarbij geslacht: 0 = vrouw, 1 = man; nationaliteit: 0 = anders, 1 = NL; faculteit FSW: 0 = REBO/GEO, 1 = FSW.

4.3.2.1. Controlevariabelen

Met uitzondering van leeftijd en de dummy faculteit GEO, vertonen voor masterstudenten alle controlevariabelen significante relaties met gepercipieerde inzetbaarheid zonder bewegingskapitaal in model 1. Maar wanneer bewegingskapitaal wordt toegevoegd, verdwijnen de significante effecten van nationaliteit en werkervaring in gewenste loopbaanrichting. Alleen geslacht ($\beta = 0.15$, $p < 0.05$) en de dummy faculteit FSW ($\beta = -0.20$, $p < 0.01$) vertonen dan nog een significante relatie met gepercipieerde inzetbaarheid. De negatieve coëfficiënt van faculteit FSW is opvallend, dit betekent dat FSW-masterstudenten significant lager scoren op gepercipieerde inzetbaarheid dan masterstudenten van REBO en GEO. Voor alumni vertoont deze dummyvariabele ook een significante relatie, maar alléén met intern gepercipieerde inzetbaarheid ($\beta = -0.29$, $p < 0.01$). Hierbij valt op dat de gestandaardiseerde regressiecoëfficiënt van faculteit FSW groter is dan die van bewegingskapitaal, wat indiceert dat deze controlevariabele in het model een belangrijkere voorspeller dan bewegingskapitaal is voor intern gepercipieerde inzetbaarheid.

4.3.2.2. Aanvullende analyses

Uit de aanvullende analyses per dimensie van bewegingskapitaal blijkt voor masterstudenten dat elke dimensie significant positief gerelateerd is aan gepercipieerde inzetbaarheid. Voor sociaal kapitaal is de grootste regressiecoëfficiënt gevonden ($\beta = 0.46$, $p < 0.001$). Hierna volgen zelfbewustzijn (0.30 , $p < 0.001$) en aanpassingsvermogen ($\beta = 0.26$, $p < 0.001$). De regressiecoëfficiënt voor menselijk kapitaal is het laagst ($\beta = 0.14$, $p < 0.05$). Voor alumni blijkt dat alleen sociaal kapitaal positief

gerelateerd is aan intern gepercipieerde inzetbaarheid ($\beta = 0.23, p < 0.05$). Daarnaast blijkt dat de dimensies sociaal kapitaal ($\beta = 0.32, p < 0.001$), zelfbewustzijn ($\beta = 0.25, p < 0.01$) en aanpassingsvermogen ($\beta = 0.26, p < 0.01$) positief gerelateerd zijn aan extern gepercipieerde inzetbaarheid.

4.3.3. Studiepuntmobiliteit en gepercipieerde inzetbaarheid gemedieerd door bewegingskapitaal

Door de resultaten zijn hypothese 1 en 2 bevestigd, wat betekent dat er voor zowel masterstudenten als alumni significante regressies zijn gevonden tussen studiepuntmobiliteit (X) en bewegingskapitaal (M) en tussen bewegingskapitaal (M) en gepercipieerde inzetbaarheid (Y). Vervolgens konden hypothese 3a en 3b getoetst worden met mediatie-analyses in PROCESS. In tabel 7 zijn hiervan de resultaten te zien. PROCESS rapporteert voor de indirecte effecten geen precieze p-waarden maar geeft alleen aan of een regressiecoëfficiënt significant is voor een p-waarde van lager dan 0.05. Daarom worden significante indirecte effecten aangegeven met één asterisk.

Voor masterstudenten blijkt studiepuntmobiliteit via de mediator bewegingskapitaal een significant positief *indirect* effect te hebben op gepercipieerde inzetbaarheid ($\beta = 0.08, p < 0.05$). Wanneer bewegingskapitaal wordt toegevoegd als mediator, stijgt de verklaarde variantie voor gepercipieerde inzetbaarheid significant van $R^2 = 0.11$ met 17% naar $R^2 = 0.28$. Het *directe* effect van studiepuntmobiliteit op gepercipieerde inzetbaarheid is echter niet significant ($\beta = -0.03, p = 0.548$). Dit betekent dat er geen opzichzelfstaande relatie tussen X (studiepuntmobiliteit) en Y (gepercipieerde inzetbaarheid) is gevonden, maar dat er wel een relatie bestaat via M (bewegingskapitaal). Er is sprake van volledige mediatie door bewegingskapitaal. **Hypothese 3a, die veronderstelt dat studiepuntmobiliteit via een volledige mediatie van bewegingskapitaal positief samenhangt met de gepercipieerde inzetbaarheid van masterstudenten, wordt door de resultaten bevestigd.**

Voor alumni zijn geen significante effecten gevonden van studiepuntmobiliteit op intern gepercipieerde inzetbaarheid: zowel het *directe* effect ($\beta = 0.09, p = 0.300$) als het *indirecte* effect ($\beta = 0.03, p > 0.05$) is niet significant. Dit blijft het geval wanneer de niet-significante controlevariabelen of zelfs alle controlevariabelen worden verwijderd. Dit betekent dat er geen link is gevonden tussen studiepuntmobiliteit en intern gepercipieerde inzetbaarheid en dat bewegingskapitaal ook niet als mediator fungeert. Daarentegen is er wel een significant positief *indirect* effect gevonden van studiepuntmobiliteit op extern gepercipieerde inzetbaarheid via bewegingskapitaal ($\beta = 0.06, p < 0.05$). Wanneer bewegingskapitaal wordt toegevoegd als mediator stijgt de verklaarde variantie voor extern gepercipieerde inzetbaarheid significant van $R^2 = 0.10$ met 7% naar $R^2 = 0.17$. Het *directe* effect van studiepuntmobiliteit op extern gepercipieerde inzetbaarheid is echter niet significant ($\beta = 0.02, p = 0.843$). Dit betekent dat er geen opzichzelfstaande relatie tussen X (studiepuntmobiliteit) en Y (extern gepercipieerde inzetbaarheid) is gevonden, maar dat er wel een relatie bestaat via M (bewegingskapitaal). Er is sprake van volledige mediatie door bewegingskapitaal. **Hypothese 3b, die veronderstelt dat studiepuntmobiliteit via een volledige mediatie van bewegingskapitaal positief samenhangt met zowel de intern als extern gepercipieerde inzetbaarheid van alumni, wordt op basis van de resultaten verworpen voor intern gepercipieerde inzetbaarheid maar bevestigd voor extern gepercipieerde inzetbaarheid.**

4.3.3.1. Controlevariabelen

In de mediatieanalyse vertonen dezelfde controlevariabelen als in de voorgaande regressie-analyse significante effecten: geslacht en faculteit FSW vertonen voor masterstudenten zowel een indirect (via bewegingskapitaal) als direct effect, nationaliteit en werkervaring alleen een direct effect. Voor

alumni vertoont alleen faculteit FSW een indirect en direct effect op intern gepercipieerde inzetbaarheid, maar niet op extern.

4.3.3.2. Aanvullende analyses

Omdat er voor alumni een significante relatie werd gevonden tussen bestemming en bewegingskapitaal (zie §4.3.1.2) is voor alumni aanvullend onderzocht of er een relatie bestaat tussen bestemming en intern en extern gepercipieerde inzetbaarheid gemedieerd door bewegingskapitaal. Dit werd niet gevonden. Uit de aanvullende mediatie-analyses per losse dimensie van bewegingskapitaal blijkt voor masterstudenten dat menselijk kapitaal ($\beta = 0.03, p < 0.05$) en aanpassingsvermogen ($\beta = 0.05, p < 0.05$) significante mediators zijn in de relatie tussen studiepuntmobiliteit en gepercipieerde inzetbaarheid, maar sociaal kapitaal en zelfbewustzijn niet. Voor alumni bleek géén van de vier losse dimensies van bewegingskapitaal een significante mediator te zijn tussen studiepuntmobiliteit en gepercipieerde inzetbaarheid. Voor intern gepercipieerde inzetbaarheid geldt dus dat er óók bij toetsing per losse dimensie van bewegingskapitaal nog steeds geen mediatie-effect wordt gevonden. Voor extern gepercipieerde inzetbaarheid geldt dat het mediatie-effect van bewegingskapitaal als geaggregeerd construct wegvalt wanneer wordt getest met de afzonderlijke dimensies.

Tabel 7. Gestandaardiseerde (β) regressiecoëfficiënten (SE) en verklaarde variantie voor de volledige mediatiemodellen voor masterstudenten en alumni.

	MASTERSTUDENTEN		ALUMNI			
	GI		Intern GI		Extern GI	
	Indirect effect	Direct effect	Indirect effect	Direct effect	Indirect effect	Direct effect
<i>Antecedent:</i>						
Studiepuntmobiliteit	0.08* (0.03)	-0.03 (0.06)	0.03 (0.02)	0.09 (0.08)	0.06* (0.03)	0.02 (0.09)
<i>Mediator</i>						
Bewegingskapitaal		0.43*** (0.06)		0.16* (0.08)		0.28** (0.08)
<i>Controlevariabelen¹</i>						
Geslacht	0.16* (0.06)	0.14* (0.06)	--	--	--	--
Nationaliteit	0.14* (0.07)	--	--	--	--	--
Faculteit FSW	-0.20** (0.07)	-0.20** (0.06)	-0.27** (0.08)	-0.27** (0.08)	--	--
Werkervaring	0.18** (0.06)	--	--	--	--	--
R²	0.28		0.15		0.17	

Noot: *p < 0.05; ** p < 0.01; ***p < 0.001.

GI = gepercipieerde inzetbaarheid.

--- = niet weergegeven wegens niet-significante effecten.

Noot¹: dummy's waarbij geslacht: 0 = vrouw, 1 = man; nationaliteit: 0 = anders, 1 = NL; faculteit FSW: 0 = REBO/GEO, 1 = FSW.

4.3.4. Mobiliteitsstimulatie

In tabel 8.1 zijn de resultaten van hypothesetoetsing 4a weergegeven. Voor masterstudenten blijkt dat mobiliteitsstimulatie en studiepuntmobiliteit significant positief aan elkaar gerelateerd zijn ($\text{Exp}(B) = 2.96, p < 0.001, R^2 = 0.30$). Ook voor alumni blijkt dat na controle voor de controlevariabelen mobiliteitsstimulatie en studiepuntmobiliteit significant positief aan elkaar zijn gerelateerd ($\text{Exp}(B) = 8.05, p < 0.001, R^2 = 0.52$). **Hypothese 4a, die veronderstelt dat mobiliteitsstimulatie en studiepuntmobiliteit positief aan elkaar gerelateerd zijn, wordt daarom voor zowel masterstudenten als alumni bevestigd.**

Tabel 8.1. Odds ratio's - $\text{Exp}(B)$ - (SE) en R-kwadragen van Nagelkerke voor mobiliteitsstimulatie op studiepuntmobiliteit.

	MASTERSTUDENTEN		ALUMNI	
	Model 1 (SE)	Model 2 (SE)	Model 1 (SE)	Model 2 (SE)
<i>Antecedent</i>				
Mobiliteitsstimulatie		2.96*** (0.20)		8.05*** (0.40)
<i>Controlevariabelen¹</i>				
Geslacht	0.40** (0.30)	0.42** (0.30)	--	--
Nationaliteit	0.35* (0.40)	0.27** (0.44)	--	--
<i>Model fit</i>				
N	259	259	144	144
Nagelkerke R^2	0.12	0.30	0.13	0.52

Noot: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$.

--- = niet weergegeven wegens niet-significante effecten.

Noot¹: dummy's waarbij geslacht: 0 = vrouw, 1 = man; nationaliteit: 0 = anders, 1 = NL.

In tabel 8.2. zijn de resultaten van hypothesetoetsing 4b weergegeven. Voor studiepuntmobiele masterstudenten blijkt mobiliteitsstimulatie niet significant gerelateerd aan hun bewegingskapitaal ($\beta = -0.05, p = 0.655$).

Voor studiepuntmobiele alumni blijkt mobiliteitsstimulatie wel significant positief gerelateerd aan hun bewegingskapitaal ($\beta = 0.36, p < 0.05$). Door het toevoegen van mobiliteitsstimulatie neemt de verklaarde variantie voor bewegingskapitaal met 9% significant toe, $R^2 = 0.20, \Delta F(1, 37) = 4.28$. Bij de interpretatie hiervan moet wel rekening worden gehouden met de aanzienlijk kleinere steekproef studiepuntmobiele alumni ($n = 48$) dan masterstudenten ($n = 104$). **Hypothese 4b, die veronderstelt dat er voor masterstudenten en alumni die daadwerkelijk in het buitenland hebben gestudeerd een positieve relatie bestaat tussen mobiliteitsstimulatie en bewegingskapitaal, wordt op basis van de resultaten voor masterstudenten verworpen maar bevestigd voor alumni.**

Tabel 8.2. Gestandaardiseerde (β) regressiecoëfficiënten (SE) en model fit voor mobiliteitsstimulatie op de uitkomstvariabele bewegingskapitaal van masterstudenten en alumni waarbij studiepuntmobiliteit = ja.

MASTERSTUDENTEN			ALUMNI		
	Model 1 (SE)	Model 2 (SE)		Model 1 (SE)	Model 2 (SE)
<i>Antecedent</i>			<i>Antecedent</i>		
Mobiliteitsstimulatie		-0.05 (0.07)	Mobiliteitsstimulatie		0.36* (0.16)
<i>Controlevariabelen</i>			<i>Controlevariabele</i>		
--	--	--	--	--	--
<i>Model fit</i>			<i>Model fit</i>		
N	104	104	N	48	48
F	1.03		F	0.52	
ΔF		0.20	ΔF		4.28*
R ²	0.06	0.06	R ²	0.11	0.20
ΔR^2		0.00	ΔR^2		0.09

Noot: * $p < 0.05$.

--- = niet weergegeven wegens niet-significante effecten.

4.3.4.1. Controlevariabelen

Alleen voor masterstudenten vertoonden de controlevariabelen geslacht ($\beta = 0.42$, $p < 0.01$) en nationaliteit ($\beta = 0.27$, $p < 0.01$) een significante relatie met studiepuntmobiliteit. Voor alumni vertoonde geen enkele controlevariabele een significante relatie met studiepuntmobiliteit. Daarnaast zijn er voor zowel de studiepuntmobiele masterstudenten als alumni geen significante relaties gevonden tussen de controlevariabelen en bewegingskapitaal.

4.3.4.2. Aanvullende analyses

In de aanvullende analyses met de additionele variabelen van studiepuntmobiliteit werden er voor zowel masterstudenten als alumni geen significante effecten gevonden van mobiliteitsstimulatie op lengte, studiepunten of bestemming.

In de aanvullende analyses met de vier losse dimensies van bewegingskapitaal werd slechts één significante relatie gevonden: voor de studiepuntmobiele alumni een significant positieve relatie tussen mobiliteitsstimulatie en zelfbewustzijn ($\beta = 0.55$, $p < 0.01$).

4.3.5 Mobiliteitstevredenheid

Hypothese 5 is getoetst met de drie additionele variabelen van studiepuntmobiliteit. Hoewel er voor deze variabelen geen directe relaties zijn gevonden met bewegingskapitaal¹ is het wel mogelijk dat er door het toevoegen van mobiliteitstevredenheid als moderator toch een relatie verschijnt (Field, 2015). De resultaten zijn te zien in tabel 9. Voor masterstudenten werd geen moderatie-effect gevonden van mobiliteitstevredenheid op de relatie tussen lengte van de studieperiode in het buitenland of het aantal behaalde studiepunten in het buitenland en bewegingskapitaal. Ook niet wanneer de controlevariabelen (allen niet significant) werden verwijderd. Wel werd een moderatie-effect gevonden op de relatie tussen de bestemming van de studieperiode in het buitenland en bewegingskapitaal: de regressiecoëfficiënten van de interactievariabelen Noord-Amerika x

¹ Zie § 4.3.1.2 over de aanvullende analyses: er werd alleen voor alumni een relatie gevonden tussen de dummyvariabele bestemming Noord-Amerika en bewegingskapitaal.

mobiliteitstevredenheid ($b = 1.12, p < 0.05$) en Oceanië x mobiliteitstevredenheid ($b = 2.57, p < 0.05$) zijn in dit model significant positief. De verklaarde variantie voor bewegingskapitaal stijgt door de moderatie significant met 14%, $\Delta R^2 = 0.14, F(6, 83) = 2.53, p < 0.05$. Dit betekent dat er door mobiliteitstevredenheid een significante relatie tussen bestemming en bewegingskapitaal verschijnt: masterstudenten die in Noord-Amerika of Oceanië hebben gestudeerd, scoren hoger op bewegingskapitaal naarmate zij meer tevreden zijn over hun studieperiode in het buitenland.

Hypothese 5, die veronderstelt dat de positieve relatie tussen studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal positief gemodereerd wordt door mobiliteitstevredenheid, wordt daarom door de resultaten gedeeltelijk bevestigd voor masterstudenten: het moderatie-effect geldt alleen voor de relatie tussen bestemming (Noord-Amerika en Oceanië) en bewegingskapitaal.

Voor alumni geldt dat de analyses in PROCESS niet met de onafhankelijke variabelen konden worden uitgevoerd omdat sommige categorieën een te kleine steekproef (< 1) bevatten. Daarom zijn de analyses gedaan met de dummyvariabelen lengte - lang, studiepunten - hoog en bestemming - Azië en Noord-Amerika. Er werd geen moderatie-effect gevonden van mobiliteitstevredenheid op de relatie tussen lengte van de studieperiode in het buitenland of bestemming en bewegingskapitaal, ook niet wanneer de controlevariabelen (allen niet significant) werden verwijderd. Wel is een significant moderatie-effect gevonden van mobiliteitstevredenheid op de relatie tussen een hoog aantal behaalde studiepunten en bewegingskapitaal. De regressiecoëfficiënt van de interactievariabele is in dit model significant positief ($b = 2.22, p < 0.05$). De verklaarde variantie voor bewegingskapitaal stijgt door de moderatie significant met 15%, $\Delta R^2 = 0.15, F(1, 32) = 7.04, p < 0.05$. Dit resultaat betekent dat er door mobiliteitstevredenheid een significante relatie verschijnt tussen het aantal behaalde studiepunten en bewegingskapitaal. In andere woorden: wanneer een alumnus een hoog aantal studiepunten heeft behaald (31 of meer) scoort de alumnus hoger op bewegingskapitaal naarmate deze meer tevreden is over de studieperiode in het buitenland. **Hypothese 5, die veronderstelt dat de positieve relatie tussen studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal positief gemodereerd wordt door mobiliteitstevredenheid, wordt daarom door de resultaten voor alumni gedeeltelijk bevestigd: het moderatie-effect geldt alleen voor de relatie tussen het aantal behaalde studiepunten (hoog) en bewegingskapitaal.**

4.3.5.1. Controlevariabelen

Geen van de controlevariabelen laat in de moderatie-analyses een significante effect zien.

4.3.5.2. Aanvullende analyses

In de aanvullende analyses is getest met zowel de losse dimensies van mobiliteitstevredenheid als met de losse dimensies van bewegingskapitaal. In alle aanvullende analyses werden er alleen voor masterstudenten voor de losse dimensie tevredenheid over de buitenlandse onderwijsinstelling significante effecten gevonden. Ten eerste werd een significant interactie-effect gevonden van tevredenheid over de buitenlandse onderwijsinstelling met het aantal behaalde studiepunten. Het interactie-effect met studiepunten werd gevonden voor een gemiddeld aantal van 16 – 30 behaalde punten ($b = -0.70, p < 0.05$). Ook is er een significant interactie-effect gevonden van tevredenheid over de buitenlandse onderwijsinstelling met bestemming. Dit interactie-effect met bestemming is gevonden voor studenten die in Noord-Amerika ($b = 0.82, p < 0.01$) of op meerdere continenten ($b = 0.78, p < 0.05$) hebben gestudeerd. Voor alumni werden deze effecten niet gevonden.

Tot slot werd in de aanvullende analyses voor beide doelgroepen geen significante relatie gevonden tussen mobiliteitstevredenheid en gepercipieerde inzetbaarheid en eveneens geen moderatie-effect van mobiliteitstevredenheid op de relatie tussen bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid.

Tabel 9. Resultaten van de moderatie-analyses.

	MASTERSTUDENTEN			ALUMNI		
	<i>b</i> (SE)	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>t</i>	<i>p</i>
1. SM aspect lengte	1. SM aspect lengte					
<i>Antecedent:</i>						
^a X1 Lengte gemiddeld	0.00 (0.24)	-0.02	<i>p</i> = 0.988			
X2 Lengte lang	-0.04(0.25)	-0.16	<i>p</i> = 0.874	0.25 (0.26)	0.97	<i>p</i> = 0.339
^b M Mobiliteitstevredenheid ¹	-0.01(0.49)	-0.03	<i>p</i> = 0.979	-0.07 (0.21)	-0.31	<i>p</i> = 0.756
^c Int 1 X1 x M	0.10 (0.51)	0.20	<i>p</i> = 0.842			
Int 2 X2 x M	0.82 (0.55)	1.49	<i>p</i> = 0.139	-0.17 (0.45)	-0.38	<i>p</i> = 0.708
2. SM aspect studiepunten	2. SM aspect studiepunten					
<i>Antecedent:</i>						
X1 Studiepunten gemiddeld	0.02 (0.20)	0.10	<i>p</i> = 0.919			
X2 Studiepunten hoog	0.01 (0.24)	0.03	<i>p</i> = 0.973	-0.38 (0.36)	-1.08	<i>p</i> = 0.290
M Mobiliteitstevredenheid ¹	0.44 (0.31)	1.44	<i>p</i> = 0.155	0.37 (0.25)	1.46	<i>p</i> = 0.154
Int 1 X1 x M	-0.31 (0.34)	-0.93	<i>p</i> = 0.353			
Int 2 X2 x M	0.05 (0.40)	0.13	<i>p</i> = 0.896	2.22* (0.84)	2.65	<i>p</i> < 0.05
3. SM aspect bestemming	3. SM aspect bestemming					
<i>Antecedent:</i>						
X1 Azië	0.14 (0.24)	0.58	<i>p</i> = 0.565	0.25 (0.39)	0.64	<i>p</i> = 0.525
X2 Noord-Amerika	-0.13 (0.21)	-0.62	<i>p</i> = 0.536	1.16*** (0.18)	3.84	<i>p</i> < 0.001
X3 Zuid-Amerika	0.58 (0.61)	0.94	<i>p</i> = 0.351			
X4 Oceanië	-0.35 (0.29)	-1.22	<i>p</i> = 0.227			
X5 Afrika	0.03 (0.50)	0.06	<i>p</i> = 0.956			
X6 Meerdere continenten	-0.24 (0.25)	-0.93	<i>p</i> = 0.353			
M Mobiliteitstevredenheid ¹	0.13 (0.13)	0.95	<i>p</i> = 0.345	-0.07 (0.21)	-0.33	<i>p</i> = 0.741
Int 1 X1 x M	-0.81 (0.55)	-1.46	<i>p</i> = 0.149	-0.45 (0.84)	-0.53	<i>p</i> = 0.597
Int 2 X2 x M	1.12* (0.46)	2.45	<i>p</i> < 0.05	1.03 (0.75)	-1.38	<i>p</i> = 0.177
Int 3 X3 x M	0.42 (0.74)	0.56	<i>p</i> = 0.575			
Int 4 X4 x M	2.57* (1.21)	2.14	<i>p</i> < 0.05			
Int 5 X5 x M	0.19 (0.79)	0.23	<i>p</i> = 0.815			
Int 6 X6 x M	0.51 (0.41)	1.25	<i>p</i> = 0.217			

Noot: **p* < 0.05; ** *p* < 0.01; ****p* < 0.001.

Noot: in alle analyses is gecontroleerd voor de controlevariabelen, maar deze zijn wegens niet-significante effecten niet gerapporteerd.

Noot¹: Mobiliteitstevredenheid is gecentreerd in PROCESS. De getoonde regressiecoëfficiënten zijn daarom – anders dan in de resultaten van de eerdere mediatie-analyse in PROCESS - ongestandaardiseerde bèta's.

^a: In elke moderatie-analyse (zowel 1, 2 als 3) is X telkens de onafhankelijke variabele; ^b: M is telkens de moderatorvariabele; ^c: Int is telkens de interactievariabele.

Model fit masterstudenten SM lengte: N = 100; F = 1.69; R² = 0.17; ΔR² = 0.06*

Model fit masterstudenten SM studiepunten: N = 90; F = 1.17; R² = 0.14, ΔR² = 0.02

Model fit masterstudenten SM bestemming: N = 103; F = 1.42; R² = 0.25; ΔR² = 0.14*

| Model fit alumni SM lengte: N = 48; F = 0.48; R² = 0.38; ΔR² = 0.00

| Model fit alumni SM studiepunten: N = 45; F = 1.24; R² = 0.32; ΔR² = 0.15*

| Model fit alumni SM bestemming Azië: N = 48; F = 0.48; R² = 0.14; ΔR² = 0.01

| Model fit alumni SM bestemming Noord-Amerika: N = 48; F = 1.82; R² = 0.38; ΔR² = 0.03

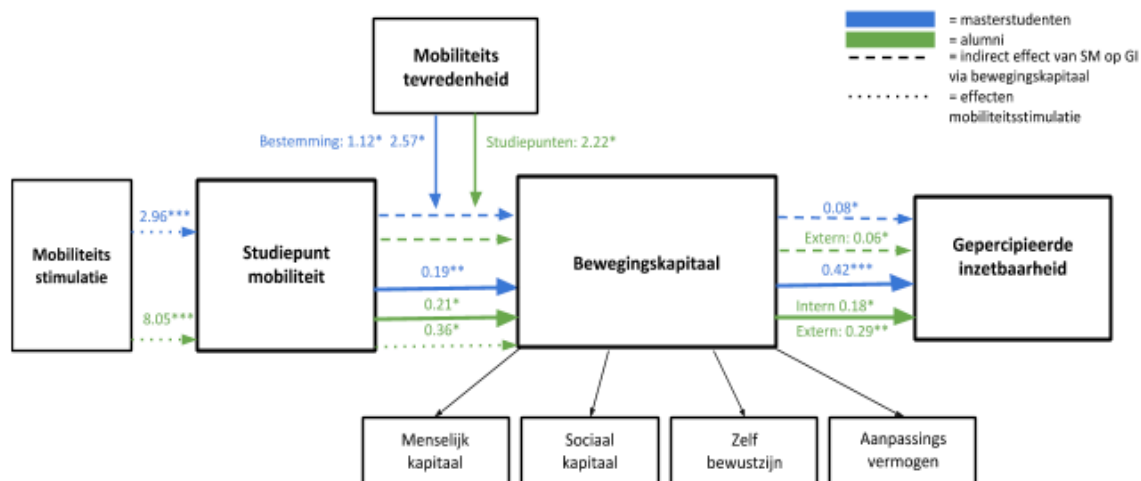
4.4. Vergelijking masterstudenten en alumni

De meetschalen van bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid verschilden van elkaar voor masterstudenten en alumni. Daarom konden de scores van beide doelgroepen op deze variabelen niet worden samengevoegd en zijn alle analyses tweemaal uitgevoerd. Na iedere analyse zijn wel Z-toetsen gedaan om de verkregen bèta's voor masterstudenten en alumni met elkaar te vergelijken. Zo kan toch iets gezegd worden over eventuele significante verschillen, wat bruikbaar kan zijn voor vervolgonderzoek. Om de bèta's met elkaar te vergelijken is op basis van het artikel van Borst (2018) de formule $\Delta Z = (b_1 - b_2) / (\sqrt{SEb_1^2 + SEb_2^2})$ gebruikt waarbij masterstudenten = b^1 en alumni = b^2 . Wanneer ΔZ hoger of gelijk is aan 1.96, is het verschil tussen de groepen significant.

Voor **hypothese 1, 2 en 3** werden geen significante verschillen gevonden tussen de bèta's van masterstudenten en alumni. Voor **hypothese 4a** werd wél een significant verschil gevonden tussen de bèta's van mobiliteitsstimulatie op studiepuntmobiliteit ($\Delta Z = -2.27$), wat betekent dat in de steekproef de kans om in het buitenland te gaan studeren bij een hogere score op mobiliteitsstimulatie voor masterstudenten significant lager ligt dan voor alumni. Voor **hypothese 4b** werd eveneens een significant verschil gevonden tussen de bèta's van mobiliteitsstimulatie op bewegingskapitaal voor studiepuntmobiele masterstudenten en alumni ($\Delta Z = -2.07$). Dit betekent dat de relatie tussen mobiliteitsstimulatie en bewegingskapitaal voor studiepuntmobiele masterstudenten significant minder sterk is dan voor alumni. Tot slot werd er bij **hypothese 5** alléén een significant verschil gevonden tussen de bèta's behorende bij de interactievariabele hoog aantal studiepunten x mobiliteitstevredenheid ($\Delta Z = -2.33$), wat betekent dat de bèta van alumni significant hoger is.

4.5. Definitief model

Om overzicht te creëren in de resultaten van het onderzoek, toont Figuur 3 de gevonden significante relaties tussen de onderzoeksvariabelen. De niet-significante relaties zijn niet weergegeven om de leesbaarheid te waarborgen.



Figuur 3. Gevonden significante relaties tussen de onderzoeksvariabelen.

5. Conclusie en discussie

Dit hoofdstuk start met een conclusie waarin de hoofdvraag en bijbehorende deelvragen op basis van de onderzoeksresultaten worden beantwoord. In paragraaf 5.2 volgt een discussie. Hierin wordt dieper ingegaan op de onderzoeksresultaten. Deze worden besproken en geïnterpreteerd aan de hand van de bestaande literatuur en de onderzoekscontext. Daarnaast worden er mogelijke verklaringen gegeven voor (on)verwachte resultaten. In paragraaf 5.3 en 5.4 worden theoretische en maatschappelijke en praktische implicaties van dit onderzoek gegeven. Het hoofdstuk sluit af met paragraaf 5.5, waarin tekortkomingen van het onderzoek worden besproken en suggesties voor vervolgonderzoek worden gegeven.

5.1. Conclusie

Het doel van dit onderzoek was om te achterhalen in hoeverre studiepuntmobiliteit via bewegingskapitaal gerelateerd is aan de gepercipieerde inzetbaarheid van masterstudenten en alumni. Daarnaast had het onderzoek tot doel om de invloeden van mobiliteitsstimulatie en mobiliteitstevredenheid op de relatie tussen studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal te onderzoeken. Hierbij was het streven ten eerste om te onderzoeken of mobiliteitsstimulatie gerelateerd is aan studiepuntmobiliteit en of er voor studiepuntmobiele masterstudenten en alumni een positieve relatie bestaat tussen mobiliteitsstimulatie en bewegingskapitaal. Ten tweede had het onderzoek de intentie te onderzoeken of mobiliteitstevredenheid een moderatie-effect heeft op de relatie tussen studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal.

De hoofdvraag luidde als volgt:

In hoeverre zijn studiepuntmobiliteit en gepercipieerde inzetbaarheid van masterstudenten en alumni aan elkaar gerelateerd gemedieerd door bewegingskapitaal; en hoe zijn mobiliteitsstimulatie en mobiliteitstevredenheid van invloed op de relatie tussen studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal?

5.1.1. Beantwoording van de deelvragen en hoofdvraag

Het onderzoek toont ten eerste aan dat studiepuntmobiliteit een positieve relatie heeft met bewegingskapitaal. Hieruit wordt geconcludeerd dat respondenten die in het buitenland hebben gestudeerd, hoger scoren op bewegingskapitaal dan respondenten die dit niet hebben gedaan.

Ten tweede toont het onderzoek aan dat bewegingskapitaal positief gerelateerd is aan gepercipieerde inzetbaarheid. Hoe meer bewegingskapitaal, hoe hoger de gepercipieerde inzetbaarheid. Voor masterstudenten wordt hieruit geconcludeerd dat hoe sterker hun bewegingskapitaal is, hoe meer beschikbare baankansen na afstuderen zij waarnemen. Voor alumni is de conclusie dat hoe sterker hun bewegingskapitaal is, hoe meer baankansen zij waarnemen bij zowel de huidige werkgever (intern) als bij andere werkgevers (extern).

Ten derde is voor masterstudenten bevestiging gevonden voor het volledige mediatiemodel. Hieruit wordt geconcludeerd dat masterstudenten die in het buitenland hebben gestudeerd meer beschikbare baankansen na afstuderen waarnemen via een sterker bewegingskapitaal. Voor alumni werd deels bevestiging gevonden voor het volledige mediatiemodel: voor extern gepercipieerde inzetbaarheid wél maar voor intern gepercipieerde inzetbaarheid niet. Dat het volledige mediatiemodel

niet werd gevonden voor intern gepercipieerde inzetbaarheid gaat tegen verwachting in. Dit wordt nader geduid in de discussie in subparagraaf 5.2.3. Uit de bevindingen wordt geconcludeerd dat alumni die in het buitenland hebben gestudeerd via een sterker bewegingskapitaal wel meer beschikbare baankansen waarnemen bij andere werkgevers maar niet bij de eigen werkgever.

Ten vierde toont het onderzoek aan dat mobiliteitsstimulatie een positieve relatie kent met studiepuntmobiliteit. Hoe hoger de mobiliteitsstimulatie, hoe groter de kans op studiepuntmobiliteit. Hieruit wordt opgemaakt dat wanneer masterstudenten en alumni sterk de indruk hebben dat hun hogeronderwijsinstelling het stimuleerde om in het buitenland te gaan studeren, de kans groter is dat zij dit daadwerkelijk zijn gaan doen. Voorts werd er voor de studiepuntmobiele masterstudenten geen relatie gevonden tussen mobiliteitsstimulatie en bewegingskapitaal. Dit is tegen verwachting in en wordt nader behandeld in de discussie in 5.2.4. Voor de studiepuntmobiele alumni werd zoals verwacht wél een positieve relatie gevonden tussen mobiliteitsstimulatie en bewegingskapitaal: hoe meer mobiliteitsstimulatie, hoe sterker het bewegingskapitaal. De conclusie is dat hoe sterker studiepuntmobiele alumni de indruk hebben dat hun onderwijsinstelling het destijds stimuleerde om in het buitenland te gaan studeren, hoe hoger hun bewegingskapitaal is.

Tot slot blijkt dat mobiliteitstevredenheid tot op zekere hoogte een moderatie-effect heeft op de positieve relatie tussen studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal. Dit wordt nader toegelicht in de discussie in subparagraaf 5.2.5. Voor masterstudenten werd een positief moderatie-effect gevonden op de relatie tussen bestemming en bewegingskapitaal. Er kan worden geconcludeerd dat studiepuntmobiele masterstudenten die in Noord-Amerika of Oceanië hebben gestudeerd hoger scoren op bewegingskapitaal naarmate zij meer tevreden zijn over hun studieperiode in het buitenland. Voor alumni werd een positief moderatie-effect gevonden op de relatie tussen studiepunten en bewegingskapitaal. Hieruit wordt opgemaakt dat studiepuntmobiele alumni die een hoog aantal studiepunten hebben behaald (31 of meer), hoger scoren op bewegingskapitaal naarmate ze meer tevreden zijn over de studieperiode in het buitenland.

Samenvattend kan als eindconclusie het volgende antwoord op de hoofdvraag worden geformuleerd: **Studiepuntmobiliteit is via bewegingskapitaal positief gerelateerd aan gepercipieerde inzetbaarheid van masterstudenten; en daarnaast wel aan extern maar niet aan intern gepercipieerde inzetbaarheid van alumni. Daarnaast vergroot mobiliteitsstimulatie de kans op studiepuntmobiliteit. Voor studiepuntmobiele alumni geldt bovendien dat mobiliteitsstimulatie positief gerelateerd is aan bewegingskapitaal. Tot slot heeft mobiliteitstevredenheid een positief moderatie-effect op de positieve relatie tussen (aspecten van) studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal: voor masterstudenten wordt de relatie tussen bestemming (Noord-Amerika of Oceanië) en bewegingskapitaal sterker bij een hoge mobiliteitstevredenheid; voor alumni wordt de relatie tussen het aantal studiepunten (een hoog aantal van 31 punten of meer) en bewegingskapitaal sterker bij een hoge mobiliteitstevredenheid.**

5.2.2. Bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid

De gevonden positieve relatie tussen bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid is in lijn met de bestaande literatuur (Rothwell & Arnold, 2007; Williams et al., 2016; Wittekind et al., 2010). Volgens de bestaande literatuur is het idee van *personal agency* een verklaring voor de relatie, waarbij de individuele sterktes die onderdeel zijn van het bewegingskapitaal individuen motiveren om hun inzetbaarheid te benutten en de percepties van de eigen inzetbaarheid te verhogen (Forrier et al., 2015). Opvallend is dat de relatie tussen bewegingskapitaal en de intern gepercipieerde inzetbaarheid van alumni pas werd bevestigd na verwijdering van de niet-significante controlevariabelen en het opnieuw uitvoeren van de analyse. De verklaarde variantie door bewegingskapitaal voor intern gepercipieerde inzetbaarheid is dan alsnog maar 11% terwijl die voor extern gepercipieerde inzetbaarheid 17% is. Dit wijkt af van de bevindingen van Forrier et al. (2015) die vonden dat de relaties van bewegingskapitaal met intern en extern gepercipieerde inzetbaarheid ongeveer even sterk zijn. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat er niet is gecorrigeerd voor organisatiegrootte. Per e-mail gaf een van de respondenten als feedbackpunt dat er binnen kleine bedrijven niet tot moeilijk gewisseld kan worden van baan omdat er simpelweg weinig functies beschikbaar zijn. Eerder inzetbaarheidsonderzoek stelt bovendien dat er bij het onderzoeken van inzetbaarheid rekening gehouden moet worden met de organisatiegrootte (Van der Heijde, 2016) omdat dit invloed kan hebben op de inzetbaarheid van werknemers: grote organisaties hebben bijvoorbeeld vaak meer financiële capaciteit en mankracht om inzetbaarheidstools te implementeren dan kleinere organisaties (Ybema, Van Vuuren & Van Dam, 2017). De mogelijkheid bestaat dat er in de steekproef van dit onderzoek toevallig veel alumni zaten die werkzaam zijn bij kleine organisaties en dat dit de resultaten heeft beïnvloed. Wellicht is ook het idee van *personal agency* (Forrier et al., 2015) minder toepasbaar in kleine organisaties: wanneer alumni werkzaam zijn in een kleine organisatie en hierdoor het gevoel hebben niet van functie te kunnen wisselen, overstijgt dit het hebben van een sterk bewegingskapitaal. Ondanks dat zij hoog scoren op bewegingskapitaal, hebben zij wellicht door de organisatiegrootte het gevoel dat hun bewegingskapitaal er niet toe doet bij het beoordelen van hun interne inzetbaarheid.

5.2.3. Studiepuntmobiliteit en gepercipieerde inzetbaarheid gemedieerd door bewegingskapitaal

Het volledige mediatiemodel is bevestigd voor masterstudenten maar voor alumni alleen voor extern gepercipieerde inzetbaarheid. Het gevonden volledige mediatiemodel voor de gepercipieerde inzetbaarheid van masterstudenten en de extern gepercipieerde inzetbaarheid van alumni sluit aan bij de bestaande literatuur waarin wordt gesteld dat de relatie tussen studeren in het buitenland en loopbaanperspectieven te wijten is aan andere factoren, zoals de opbouw van bewegingskapitaal (Jones, 2013; Waibel et al., 2017). Daarnaast bieden deze bevindingen gedeeltelijk ondersteuning voor

het *dynamic chain*-model van Forrier et al. (2015). Gedeeltelijk, omdat de volledige dynamische keten zoals de auteurs die onderzochten met dit onderzoek niet kon worden getoetst (zie §3.6 en §5.5) en bovendien is het volledig mediatiemodel voor alumni niet bevestigd voor intern gepercipieerde inzetbaarheid. Dat het mediatiemodel niet voor intern gepercipieerde inzetbaarheid is gevonden, komt niet overeen met de hypothese.

Dit kan allereerst te verklaren zijn door de lage verklaarde variantie door bewegingskapitaal voor intern gepercipieerde inzetbaarheid (zoals behandeld in §5.2.2). Ook het feit dat er in het onderzoek niet is gecorrigeerd voor organisatiegrootte kan wederom een verklaring zijn.

Een alternatieve verklaring kan zijn dat het grootste deel van de steekproef uit FSW-alumni bestaat (90 van de 154 alumni) en daarnaast bestaat de steekproef van studiepuntmobiele alumni ook voor bijna de helft uit FSW-alumni. Uit de resultaten blijkt dat FSW-alumni significant lager scoren op intern gepercipieerde inzetbaarheid dan alumni van de REBO- of GEO-faculteit. Dit blijkt zelfs een belangrijkere voorspeller dan bewegingskapitaal te zijn voor intern gepercipieerde inzetbaarheid. Wellicht is het mogelijk dat FSW-alumni na hun afstuderen vaker terechtkomen in kleinere organisaties en/of organisaties die minder aandacht besteden aan inzetbaarheid. Wanneer de steekproef alumni gelijkverdeeld was geweest, had dit misschien andere resultaten opgeleverd. Opvallend is dat ook masterstudenten die aan de FSW studeren, significant lager scoren op gepercipieerde inzetbaarheid dan hun medestudenten van REBO en GEO. Dit is waarschijnlijk niet te wijten aan de verdeling van de steekproef, want deze was voor masterstudenten gelijkverdeeld (wel met een modus van REBO-studenten). Het is mogelijk dat masterstudenten en alumni van sociale studies zich überhaupt minder inzetbaar voelen. Dit kan bijvoorbeeld komen doordat ze bijvoorbeeld vaak in de media lezen dat FSW-afgestudeerden in de crisis moeilijk aan een baan kwamen of doordat ze een negatiever zelfbewustzijn als onderdeel van bewegingskapitaal hebben. Mogelijkerwijs kan het ook nog zijn dat zij een lage *self-efficacy* hebben. Dit verwijst naar het geloof van een individu in zijn of haar vermogen om gedragingen uit te voeren die nodig zijn om bepaalde prestaties te bereiken en weerspiegelt het vertrouwen in het eigen kunnen. Dit kan invloed hebben op de inzetbaarheid (Dacre Pool & Qualter, 2013).

Een tweede alternatieve verklaring is dat een studieverblijf in het buitenland voor alumni gevoelsmatig überhaupt belangrijker is voor het waarnemen van baankansen bij andere werkgevers dan bij de eigen werkgever: individuen kunnen de ervaring dan bijvoorbeeld vermelden bij sollicitatiegesprekken of zien baankansen buiten de eigen landsgrenzen. Mogelijk zijn andere zaken dan een studiepuntmobiele ervaring uit het verleden belangrijker bij de beoordeling van de intern gepercipieerde inzetbaarheid. Hierbij valt te denken aan taakrotatie, ontwikkelmogelijkheden of cursussen. Bovendien blijkt ook uit eerdere literatuur dat het bewegingskapitaal dat studiepuntmobiele individuen hebben ontwikkeld, ertoe leidt dat ze vaker op de internationale arbeidsmarkt op zoek gaan naar een baan (Wiers-Jensen, 2008). Wellicht is dat in de steekproef van dit onderzoek ook het geval.

Uit de aanvullende analyses met de losse dimensies van bewegingskapitaal blijkt dat de gevonden positieve relatie tussen studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal vooral te wijten is aan menselijk kapitaal; en de relatie tussen bewegingskapitaal en intern gepercipieerde inzetbaarheid aan sociaal kapitaal. Uit de aanvullende mediatie-analyses blijkt bovendien dat géén van de vier losse dimensies van bewegingskapitaal een significante mediator is tussen studiepuntmobiliteit en intern gepercipieerde inzetbaarheid, ook menselijk en sociaal kapitaal niet. Een derde alternatieve verklaring voor het verwerpen van het mediatiemodel voor intern gepercipieerde inzetbaarheid is daarom de gekozen bewegingskapitaaldimensies met bijbehorende meetinstrumenten. Wellicht zouden andere meetinstrumenten en/of andere dimensies andere resultaten opleveren. Om menselijk kapitaal te meten had bijvoorbeeld naar professionele expertise gekeken kunnen worden in plaats van naar talenkennis.

Ook had waargenomen ontwikkelmogelijkheden binnen de eigen organisatie toegevoegd kunnen worden als dimensie (Veld et al., 2015) of één van de gebruikte dimensies kunnen vervangen.

Dat er verschillende resultaten zijn gevonden voor intern versus extern gepercipieerde inzetbaarheid, biedt wel versterking voor het idee in de wetenschap dat het in verschillende contexten essentieel is om onderscheid te maken tussen intern en extern gepercipieerde inzetbaarheid, omdat dit wel degelijk twee verschillende concepten zijn.

Alhoewel het onderzoek het belang van studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal als geaggregeerd construct voor de inzetbaarheid aantoont, tonen de resultaten ook aan dat de mediatiemodellen niet volledig verklarend zijn ($R^2 = 0.28$ voor masterstudenten en $R^2 = 0.17$ voor alumni). Dit betekent dat masterstudenten en alumni bij het bepalen van hun loopbaanverwachtingen ook nog andere factoren meenemen. Een voorbeeld van zo'n factor is de arbeidsmarktcontext. (Bijna) afgestudeerden houden rekening met ontwikkelingen op de arbeidsmarkt die bijvoorbeeld voorbijkomen in het nieuws. Daarnaast houden ze rekening met de mate waarin vraag is naar studenten in de eigen gekozen studierichting wanneer ze hun inzetbaarheid inschatten (Rothwell, Herbert & Rothwell, 2008). Hoewel er in dit onderzoek bewust is gekozen om alleen masterstudenten en alumni van Gamma-faculteiten mee te nemen in de steekproef, zitten er zoals eerder genoemd toch verschillen in de mate waarin zij hun inzetbaarheid percipiëren. Bovendien kunnen ook ervaringen zoals een stage, vrijwilligerswerk of werkervaring in de gewenste loopbaanrichting factoren zijn die masterstudenten en alumni meenemen bij het beoordelen van hun baankansen. Werkervaring in de gewenste loopbaanrichting tijdens de studie is in dit onderzoek al meegenomen als controlevariabele. Hieruit blijkt dat dit voor masterstudenten een belangrijk effect heeft op hun loopbaanverwachtingen, zowel direct als via bewegingskapitaal. Dit is niet verrassend, aangezien uit eerder onderzoek al bleek dat werkervaring in de loopbaanrichting tijdens de studie later een voorsprong kan opleveren op de arbeidsmarkt (Andrews & Higson, 2008). Deze bevinding indiceert dat studeren in het buitenland en een sterk bewegingskapitaal wezenlijk zijn voor het verbeteren van de loopbaanverwachtingen, maar dat er hoogstwaarschijnlijk diverse opties zijn om dit te bereiken.

5.2.4. Mobiliteitsstimulatie, studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal

De bevindingen van dit onderzoek wijzen uit dat het informeren over studeren in het buitenland en het stimuleren hiervan de kans vergroot dat studenten daadwerkelijk in het buitenland gaan studeren. Dit komt overeen met de literatuur in organisatiecontexten: wanneer de mate van stimulatie van deelname aan zulke ontwikkelingsactiviteiten binnen organisaties hoog is, verhoogt dit de participatie van de werknemers aan zulke activiteiten (Maurer & Tarulli, 1994). Onderhavig onderzoek toont aan dat dit ook in de nieuwe context van hogeronderwijsinstellingen het geval is. Opmerkelijk is het significante verschil dat is gevonden tussen masterstudenten en alumni. De kans om in het buitenland te gaan studeren bij een hogere score op mobiliteitsstimulatie is voor alumni hoger. Dit resultaat kan te verklaren zijn doordat niet is gecorrigeerd voor steekproefgrootte en er minder studiepuntmobiele alumni dan masterstudenten in de steekproef zitten. Een alternatieve verklaring is dat het in de tijd dat de alumni nog studeerden minder gebruikelijk was dan nu dat onderwijsinstellingen mogelijkheden aanbieden voor studeren in het buitenland; en dat als dit werd gedaan de alumni eerder geneigd waren om ook echt in het buitenland te gaan studeren. Tegenwoordig is het gebruikelijker dat de optie om in het buitenland te studeren bestaat en bovendien zijn er tal van andere extracurriculaire activiteiten waaraan studenten kunnen nemen (Li en Lowe, 2016). Wellicht zijn de studenten van nu eerder geneigd een andere extracurriculaire activiteit te doen dan studeren in het buitenland. Dit kan ook een verklaring bieden voor het feit dat er voor de studiepuntmobiele alumni wél een significante relatie is gevonden tussen mobiliteitsstimulatie en bewegingskapitaal, maar voor de studiepuntmobiele

masterstudenten niet. Dat deze relatie voor de masterstudenten niet is gevonden, is tegen de hypothese in en tegenstrijdig met eerder onderzoek in andere contexten (van organisaties) (De Vos, De Hauw en Van der Heijden, 2011). Mogelijk waren alumni destijds eerder geneigd om in het buitenland te gaan studeren omdat ze het gevoel hadden dat het nuttig is voor de verwerving van hun kennis en vaardigheden en gingen zij dit dus doen met de intentie om kennis en vaardigheden op te doen. Onderzoek in organisatiecontexten wijst uit dat wanneer sterk benadrukt wordt dat een activiteit goed is voor de ontwikkeling, werknemers ook eerder deelnemen aan zo'n activiteit omdat zij het gevoel hebben dat het nuttig is voor de ontwikkeling (De Vos, De Hauw en Van der Heijden, 2011). Uit verschillend onderzoek blijkt dat het verhogen van de kennis en vaardigheden die onderdeel zijn van bewegingskapitaal geen reden is voor masterstudenten om in het buitenland te gaan studeren: ze gaan dit juist doen om avontuur en spanning te ervaren of om minder moeite te hoeven stoppen in hun studie omdat tentamens makkelijker zouden zijn op bepaalde buitenlandse universiteiten (Bryla, 2015). Wellicht geldt dit ook voor de huidige masterstudent en was dit voor alumni destijds anders.

5.2.5. Studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal gemodereerd door mobiliteitstevredenheid

De bevindingen van dit onderzoek bieden deels bevestiging voor de hypothese dat mobiliteitstevredenheid de positieve relatie tussen studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal positief modereert. De nadruk ligt op deels, omdat het moderatie-effect niet voor alle aspecten van studiepuntmobiliteit is gevonden. Vooraf werd alleen gehypothetiseerd dat er een moderatie-effect is op de relatie tussen studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal, maar er werd niet verwacht dat er in dit model onderscheid te maken valt tussen de additionele aspecten lengte, studiepunten en bestemming van studiepuntmobiliteit.

Uit de resultaten komt naar voren dat het moderatie-effect van mobiliteitstevredenheid voor masterstudenten alleen geldt voor de relatie tussen bestemming en bewegingskapitaal. Dit terwijl er geen opzichzelfstaande significante relatie is gevonden tussen bestemming en het bewegingskapitaal van masterstudenten. Door mobiliteitstevredenheid verschijnt er wel een relatie. Masterstudenten die in Noord-Amerika of Oceanië hebben gestudeerd, scoren hoger op bewegingskapitaal (t.o.v. Europa en de andere continenten) naarmate zij meer tevreden zijn over hun studieperiode in het buitenland. Het effect voor Noord-Amerika wordt waarschijnlijk vooral veroorzaakt doordat masterstudenten die in Noord-Amerika hebben gestudeerd, meer tevreden zijn over hun buitenlandse onderwijsinstelling (zie § 4.3.5.2.). De gevonden moderatie-effecten van mobiliteitstevredenheid kunnen worden verklaard door het feit dat Noord-Amerika en Oceanië beide continenten zijn die bestaan uit 'Westerse', Engelstalige landen. Een studieperiode in zulke landen kan een hogere status hebben op de arbeidsmarkt dan een studieperiode in een Oosters, niet-Engelstalig land en dus zijn studenten die hier studeerden misschien meer tevreden, waardoor dit gezamenlijk hun bewegingskapitaal beïnvloedt. Het genoemde moderatie-effect is niet gevonden voor alumni. Dit kan eventueel te wijten zijn aan de kleine steekproef van alumni die in het buitenland hebben gestudeerd waardoor sommige categorieën van de bestemmingen te weinig alumni bevatten om mee te toetsen.

Voor alumni werd er alleen een moderatie-effect gevonden van mobiliteitstevredenheid op het aantal gehaalde studiepunten en bewegingskapitaal. Voor masterstudenten werd dit niet gevonden. Alumni die een hoog aantal (31 of meer) studiepunten hebben behaald in het buitenland, scoren hoger op bewegingskapitaal naarmate zij meer tevreden zijn over hun studieperiode in het buitenland. Deze score blijkt op basis van de Z-toetsen ook nog eens significant hoger te zijn dan die van masterstudenten. Er zitten geen verschillen tussen de drie dimensies van mobiliteitstevredenheid. Dit betekent dat alumni die een hoog aantal punten behaalden in het buitenland èn zeer tevreden zijn over hun buitenlandse studieperiode in het algemeen, de ondersteuning die zij kregen vanuit hun

thuisonderwijsinstelling en de aspecten van hun buitenlandse onderwijsinstelling, hoger scoren op bewegingskapitaal.

Dat er geen moderatie-effect is gevonden op de relatie tussen de overige aspecten van studiepuntmobiliteit (voor masterstudenten lengte en studiepunten; voor alumni lengte en bestemming) bewegingskapitaal is opmerkelijk. Er werd namelijk verwacht dat mobiliteitstevredenheid überhaupt een moderatie-effect heeft op de relatie tussen dát iemand studiepuntmobiel is en bewegingskapitaal, maar er werden vooraf geen verschillen verwacht tussen de verschillende aspecten van studiepuntmobiliteit. Misschien valt het feit dat het effect voor masterstudenten geldt voor bestemming en voor alumni voor studiepunten te verklaren doordat het voor alumni langer geleden is dat zij in het buitenland studeerden. Mogelijk is de bestemming vooral in het begin (als student) belangrijk en zien studenten het bijvoorbeeld als een leuke uitdaging om in Amerika of Oceanië te gaan studeren in plaats van in Europa. Mogelijkerwijs zien studiepuntmobiele individuen pas op den duur, wanneer ze afgestudeerd zijn, in dat wát zij hebben gestudeerd en in hoeverre dat ook een substantieel pakket is geweest (bijvoorbeeld een minor van vijf behaalde vakken versus twee behaalde vakken) belangrijker is dan wáár zij dat precies hebben gedaan. In de correlatiematrix in paragraaf 4.2 is bovendien te zien dat het aantal behaalde studiepunten vrij sterk samenhangt met de lengte van het verblijf: hoe langer het verblijf, hoe hoger het aantal behaalde studiepunten en andersom. Een kort verblijf betekent weinig studiepunten en heeft wellicht te weinig indruk gemaakt. Een verblijf van drie maanden of korter kan te kort zijn om voldoende kennis en vaardigheden op te doen die later van nut kunnen zijn op de arbeidsmarkt (Stonkhorst, 2005). Een langer verblijf betekent meer studiepunten. Dit kan nuttig zijn om te vermelden op het CV. Bovendien kan dit genoeg indruk hebben gemaakt om alumni het gevoel te geven dat het verblijf nuttig voor hen is geweest. Er is dan immers meer tijd geweest in het buitenland om er voldoende kennis en vaardigheden op te doen die bruikbaar kunnen zijn op de arbeidsmarkt.

5.3. Theoretische implicaties

Dit onderzoek biedt meerdere theoretische inzichten. In deze paragraaf worden deze tegen het licht gehouden van de wetenschappelijke relevantie zoals behandeld in hoofdstuk 1. Voorts worden ook andere belangrijke implicaties van het onderzoek besproken.

Ten eerste geeft het onderzoek gehoor aan de oproep van Forrier et al. (2015) om verschillende typen transitie in relatie tot bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid te onderzoeken. Door baanmobiliteit in hun *dynamic chain*-model te vervangen door studiepuntmobiliteit geeft dit onderzoek gehoor aan deze oproep. De resultaten bieden gedeeltelijk ondersteuning voor het *dynamic chain*-model, namelijk voor het idee dat de drie meest gebruikte noties van inzetbaarheid aan elkaar gerelateerd zijn. Alleen het idee dat deze daadwerkelijk in een circulaire keten op elkaar inwerken, kan met dit onderzoek niet worden bevestigd.

Het onderzoek beantwoordt ten tweede de oproep van Waibel et al. (2017) in hun *systematic literature review* om meer onderzoek te doen naar onderliggende mechanismen die ten grondslag liggen aan de relatie tussen studiepuntmobiliteit en loopbaansucces. Huidig onderzoek toont door het bevestigen van het volledig mediatiemodel (voor gepercipieerde inzetbaarheid van masterstudenten en extern gepercipieerde inzetbaarheid van alumni) aan dat bewegingskapitaal inderdaad een verklarend mechanisme is en dat de relatie tussen studeren in het buitenland en loopbaansucces volledig verloopt via bewegingskapitaal. Interessant voor de wetenschap hierbij is dat uit de aanvullende resultaten blijkt dat de relatie voor alumni enkel via bewegingskapitaal als collectief loopt, maar dat de mediatie door bewegingskapitaal wegvalt wanneer naar de vier losse dimensies wordt gekeken. Voor

masterstudenten valt de mediatie dan ook weg voor twee van de vier dimensies. Dit biedt ondersteuning voor het idee dat de dimensies elkaar wederzijds beïnvloeden en een sterker effect hebben wanneer ze worden samengenomen (Forrier et al., 2015; Fugate et al., 2004).

Een bijkomend theoretisch inzicht is dat het volledig mediatiemodel voor alumni tegen verwachting in alléén opgaat voor extern gepercipieerde inzetbaarheid, maar niet voor intern gepercipieerde inzetbaarheid. Daarnaast was de significante relatie van bewegingskapitaal met intern gepercipieerde inzetbaarheid aanzienlijk zwakker dan met extern gepercipieerde inzetbaarheid. Dit geeft aan hoe belangrijk het is in inzetbaarheidsonderzoek onderscheid te maken tussen intern en extern gepercipieerde inzetbaarheid, zoals De Cuyper en De Witte (2009) en Forrier et al. (2015) ook al indiceerden. Bovendien geeft dit stof tot nadenken over of bewegingskapitaal een geschikt concept is om mee te nemen in onderzoek naar het bevorderen van intern gepercipieerde inzetbaarheid, of dat er mogelijk andere concepten bestaan die hierbij een betekenisvollere rol spelen. Hierbij valt te denken aan de faculteit waaraan de alumnus gestudeerd heeft of het organisatietype waarin de alumnus werkzaam is.

Ten derde sluit het onderzoek aan bij het artikel van Clarke (2018) waarin wordt gesteld dat de inzetbaarheid en loopbaan al te beïnvloeden zijn tijdens de studententijd. Ook in onderzoek in organisatiecontexten blijkt dat eerdere baantransities de gepercipieerde inzetbaarheid kunnen beïnvloeden (De Cuyper et al., 2011; Forrier et al., 2015). De bevindingen uit dit onderzoek bevestigen dit. Ook in de context van onderwijsinstellingen kunnen eerdere transitie – in dit geval studeren in het buitenland – invloed hebben op de gepercipieerde inzetbaarheid.

Door de invloeden van mobiliteitsstimulatie en mobiliteitstevredenheid mee te nemen in huidig onderzoek, heeft het onderzoek gehoor gegeven aan de vraag naar vervolgonderzoek dat moet leiden tot een meer gedifferentieerd theoretisch beeld van de loopbaanconsequenties van studeren in het buitenland in relatie tot contextuele en persoonlijke omstandigheden (Waibel et al., 2017). Een belangrijke theoretische implicatie is de invloed van mobiliteitsstimulatie in het eerste deel van de *dynamic chain*. De resultaten bieden reactie op de vraag de wetenschap naar meer onderzoek over de relatie tussen stimulatie van een leerprogramma, deelname aan een leerprogramma en de opbrengsten van zo'n leerprogramma (Bryla & Ciabiada, 2014; Crossman & Clarke, 2010; Poell & Van der Krogt, 2014). Dit onderzoek toont aan dat het stimuleren van en het verstrekken van informatie over studeren in het buitenland daadwerkelijk positieve invloed heeft op de participatie van studenten aan een studieperiode in het buitenland en daarnaast op het bewegingskapitaal van alumni.

Tot slot blijkt de nieuw reconstrueerde meetschaal van mobiliteitstevredenheid (algemeen, steun en buitenlandse onderwijsinstelling) een valide en betrouwbaar meetinstrument te zijn dat als één overkoepelend construct kan worden meegenomen in toekomstig onderzoek. Het onderzoek biedt ondersteuning voor het idee dat het belangrijk is om tevredenheid in onderzoek niet alleen te meten als afhankelijke variabele, maar ook juist ook te onderzoeken als modererende variabele in relatie tot ontwikkelactiviteiten en loopbaanconsequenties (Fleisher, Khapova en Jansen, 2014). De bevindingen tonen namelijk aan dat mobiliteitstevredenheid wel degelijk een modererend effect kan hebben op de relatie tussen (aspecten van) een ontwikkelactiviteit – studeren in het buitenland – en bewegingskapitaal. Bovendien blijkt dat dit niet alleen het geval is wanneer wordt gekeken naar het geaggregeerde construct van mobiliteitstevredenheid, maar dat de losse dimensie tevredenheid over de buitenlandse onderwijsinstelling opzichzelfstaand voor masterstudenten ook een moderatie-effect heeft op de relatie tussen het aantal studiepunten/bestemming en bewegingskapitaal. De bevindingen bieden reactie op het feit dat er in de bestaande literatuur sprake is van inconsistente manifestaties van moderators en bieden daarnaast kennis over een persoonlijke factor die de relatie tussen studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal kan versterken (Waibel et al., 2017). Bovendien biedt het

ondersteuning voor het argument dat het belangrijk is om naast de aard van een transitie ook de mate te onderzoeken waarin deze succesvol is geweest (Forrier et al., 2009).

5.4. Maatschappelijke en praktische implicaties

Naast theoretische implicaties brengt onderhavig onderzoek ook implicaties met zich mee voor de maatschappij en praktijk.

Zoals omschreven in de maatschappelijke relevantie hebben hogeronderwijsinstellingen de taak om inzetbare afgestudeerden af te leveren op de arbeidsmarkt. Het onderzoek toont aan dat studeren in het buitenland een positief effect heeft op het bewegingskapitaal en daardoor op de gepercipieerde inzetbaarheid. Dat dit resultaat voor zowel masterstudenten als alumni is gevonden, duidt erop dat individuen zelfs op langere termijn nog profijt hebben van hun verblijf in het buitenland. Bovendien blijkt dat het actief verstrekken van informatie en het stimuleren en aanmoedigen van studiepuntmobiliteit, zinvol is. De kans is dan significant groter dat studenten de stap zetten om in het buitenland te gaan studeren. Ook blijkt dat mobiliteitstevredenheid de relatie tussen aspecten van studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal kan versterken: een teken dat het voor hogeronderwijsinstellingen nuttig is tijd en energie te steken in connecties met goede buitenlandse hogeronderwijsinstellingen en in een goede ondersteuning van hun studenten rondom en tijdens de periode dat zij in het buitenland verblijven. De bevindingen bieden hiermee een *evidence-based approach* voor hogeronderwijsinstellingen om actiever om te gaan met de financiële middelen die de overheid hen biedt en de opleidingen met een lager percentage studiepuntmobiele studenten ook te stimuleren. Een concrete interventie kan zijn dat hogeronderwijsinstellingen van verschillende studentensteden samenwerken om jaarlijks een grote ‘buitenlandmarkt’ te organiseren waar studenten zich kunnen laten informeren over buitenlandkansen.

Een implicatie voor de praktijk is dat het onderzoek uitwijst dat het voor werkgevers gunstig is om bij het werven en selecteren van (bijna) afgestudeerden, te letten op een studie-ervaring in het buitenland. De uitkomsten ervan zijn namelijk gunstig voor organisaties. Werknemers die een sterk bewegingskapitaal bezitten en zichzelf beschouwen als inzetbaar hebben vaak een hoger welbevinden en zijn meer tevreden en betrokken met hun werk. Daarnaast zijn ze vaak meer verbonden aan de organisatie en vertonen betere prestaties en inzet (De Cuyper & De Witte, 2011). Voor alumni is natuurlijk wel gebleken dat de positieve effecten van studeren in het buitenland alleen gelden voor extern gepercipieerde inzetbaarheid. Maar ook wanneer een werknemer zichzelf als extern inzetbaar beschouwt, is dit gunstig voor de organisatie waar diegene op dat moment werkzaam is omdat het samenhangt met emotionele betrokkenheid bij de organisatie (De Cuyper & De Witte, 2011; mits het gaat om kwantitatieve externe inzetbaarheid maar daar is in dit onderzoek geen uitspraak over te doen).

Tot slot kunnen de resultaten van dit onderzoek aan (bijna) afgestudeerden die in het buitenland hebben gestudeerd worden meegegeven, omdat deze nuttig kunnen zijn bij het zich onderscheiden op de arbeidsmarkt via het CV en in sollicitatiegesprekken. Tegelijkertijd bewijzen de bevindingen van dit onderzoek ook dat er meerdere wegen naar Rome leiden. De controlevariabele werkervaring in de gewenste loopbaanrichting had voor masterstudenten namelijk ook een positief effect op bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid. Dit indiceert dat ook andere transities tijdens de studententijd potentieel hebben om iemands bewegingskapitaal en daarmee inzetbaarheid te vergroten. Aan studenten in het algemeen wordt daarom meegegeven dat het voor hun inzetbaarheid gunstig is om gedurende hun studententijd aan een vorm van mobiliteit te doen: studeren in het buitenland biedt hiervoor een optie, maar mogelijk ook een bijbaan in de gewenste loopbaanrichting.

Tot slot had het aantal jaar dat een alumnus is afgestudeerd, een controlevariabele, ook een positieve relatie met bewegingskapitaal. Dit indiceert dat het bewegingskapitaal sowieso door de jaren heen wordt opgebouwd.

5.5. Beperkingen en suggesties voor vervolgonderzoek

Dit onderzoek heeft een aantal methodologische tekortkomingen die mogelijk invloed hebben gehad op de resultaten, welke in deze paragraaf worden behandeld. Aansluitend worden er suggesties gegeven voor vervolgonderzoek.

Ten eerste heeft het onderzoek een cross-sectioneel karakter. Hierdoor kunnen er geen conclusies worden getrokken over causaliteit. Het onderzoek assumeert op basis van de bestaande literatuur en het feit dat de studieperiode in het buitenland plaatsvond vóórdát de respondenten hebben deelgenomen aan het onderzoek, dat bewegingskapitaal de relatie tussen studiepuntmobiliteit en gepercipieerde inzetbaarheid medieert. Toch kan er sprake zijn van omgekeerde causaliteit, waarbij bijvoorbeeld respondenten die überhaupt al hoog scoren op bewegingskapitaal (die bijvoorbeeld al meerdere talen beheersen; een groot sociaal netwerk hebben in het buitenland; een hoog zelfbewustzijn hebben en van zichzelf weten dat ze het belangrijk vinden om hun culturele kennis te vergroten; of zich gemakkelijk aanpassen aan nieuwe omgevingen) sneller geneigd zijn om in het buitenland te gaan studeren (Stroud, 2010). Om eventuele omgekeerde causaliteit uit te sluiten, zou longitudinaal onderzoek geschikt zijn waarbij de data op bijvoorbeeld drie meetmomenten wordt verzameld. Een suggestie voor vervolgonderzoek is om data te verzamelen voor en na de buitenlandse studieperiode en op het moment dat iemand de arbeidsmarkt betreedt (zie ook Forrier et al. die hun data over mobiliteit op twee meetmomenten verzamelen). Het model zou dan vervolgens net als het *dynamic chain*-model getoetst kunnen worden met *structural equation modeling* (SEM) met het softwareprogramma MPlus. Dit kan causale paden in het conceptueel model wél onderzoeken.

Om toch deels tegemoet te komen aan de wens voor longitudinaal onderzoek, is dit onderzoek uitgevoerd onder zowel masterstudenten als alumni. Zo kon een groep die de arbeidsmarkt nog gaat betreden tegelijkertijd worden onderzocht met een groep die de arbeidsmarkt al heeft betreden. Een kanttekening die hierbij moet worden geplaatst is dat de metingen van bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid verschilden voor masterstudenten en alumni. Bovendien zijn masterstudenten en alumni op verschillende manieren benaderd voor deelname aan het onderzoek. De masterstudenten bleken gemakkelijker benaderbaar dan de alumni, wat ertoe heeft geleid dat de steekproef van (studiepuntmobile) masterstudenten aanzienlijk groter is. Door genoemde redenen was vergelijking tussen beide groepen bijna niet mogelijk en zijn alle analyses dubbel uitgevoerd. Na iedere analyse zijn wel Z-toetsen gedaan om de verkregen bèta's voor masterstudenten en alumni met elkaar te vergelijken om toch iets te kunnen zeggen over eventuele significante verschillen, maar volledig betrouwbaar is dit niet. Bovendien leverde de kleine steekproef van alumni die in het buitenland hebben gestudeerd met name voor de toetsing van het moderatie-effect van mobiliteitstevredenheid onder alumni problemen op omdat sommige categorieën van lengte, studiepunten en bestemming een te kleine steekproef bevatten voor de moderatie-analyse in PROCESS. Een aanbeveling voor vervolgonderzoek is om universele meetschalen te ontwikkelen voor gepercipieerde inzetbaarheid en bewegingskapitaal, zodat verschillende groepen – bijvoorbeeld masterstudenten en alumni – betrouwbaarder met elkaar vergeleken kunnen worden. Bovendien wordt voor toekomstig onderzoek aanraden om indien mogelijk een steekproef trekken met een gelijkere verdeling tussen masterstudenten en alumni.

Een derde limitatie is dat het onderzoek gebaseerd is op *self-reported* data die bestaat uit de percepties van de respondenten. Hoewel dit in huidig onderzoek het meest passend is (zie theoretisch

kader), bestaat hierdoor wel de kans dat de respondenten sociaalwenselijk hebben geantwoord en/of bijvoorbeeld hun eigen bewegingskapitaal of inzetbaarheid overschatten. Dit vergroot het risico op *common method bias* (Podsakoff, MacKenzie & Podsakoff, 2012). Om dit risico te vermijden was het passend geweest om als aanvulling op de subjectieve meting een objectieve indicator te gebruiken. Op mobiliteitstevredenheid en bewegingskapitaal is dit niet van toepassing omdat het hierbij gaat om subjectieve, persoonsafhankelijke waarnemingen. Voor het bepalen van de gepercipieerde inzetbaarheid zijn wel suggesties te geven: voor masterstudenten had bijvoorbeeld onderzocht kunnen worden hoeveel maanden na hun afstuderen zij daadwerkelijk een baan hebben gevonden in hun afstudeerrichting of op universitair niveau; voor alumni zou dan bijvoorbeeld op het moment van dataverzameling in vacaturebanken gekeken kunnen worden naar het aantal beschikbare vacatures bij andere werkgevers in het vakgebied van de respondenten en het aantal beschikbare vacatures bij de huidige werkgever.

Een vierde beperking van het onderzoek is dat studiepuntmobiliteit als manifest construct gemeten is met één item (ja/nee-vraag). Deze operationalisatie komt overeen met de wijze waarop Forrier et al. (2015) mobiliteit meten: het bleek een betrouwbare manier om het *dynamic chain*-model onderzoeken. Ook in huidig onderzoek blijkt dit een geschikte methode om het volledige mediatiemodel te toetsen. Voor vervolgonderzoek wordt dan ook aanbevolen deze meting te gebruiken. Een kanttekening hierbij is wel dat de ja/nee-vraag een heel beperkte variantie heeft. Om toch meer informatie te verkrijgen over de studieperiode in het buitenland, is aan de studiepuntmobiele respondenten de additionele informatie lengte van het verblijf, behaalde studiepunten en bestemming uitgevraagd. Van deze variabelen is op basis van de literatuur een categorisering gemaakt. Op deze manier kon het moderatie-effect van mobiliteitstevredenheid (dat alleen is uitgevraagd aan de respondenten die 'ja' hebben geantwoord) alsnog getoetst worden. Ook voor de andere hypothesen is aanvullend nagegaan of lengte, studiepunten en bestemming andere relaties kennen met de onderzoeksvariabelen. De gehanteerde categorisering van de variabelen lengte en studiepunten is niet zuiver objectief: er is een ordinale categorisering gemaakt van hoe langer het verblijf/hoe meer studiepunten behaald tijdens het verblijf, hoe mobieler. Wat voor de ene respondent echter lang is/veel studiepunten is, is voor de ander weinig. Dit maakt dat de resultaten die verkregen zijn door toetsing met de additionele variabelen van studiepuntmobiliteit minder betrouwbaar zijn dan de toetsingen met de basismeting van studiepuntmobiliteit (de ja/nee-vraag).

Verder is het noodzakelijk om te achterhalen hoe de verklaarde variantie voor gepercipieerde inzetbaarheid kan toenemen. In dit onderzoek wordt gepercipieerde inzetbaarheid niet volledig verklaard door studiepuntmobiliteit en bewegingskapitaal. Wat betreft studiepuntmobiliteit blijkt dat er via bewegingskapitaal potentieel zit in het beïnvloeden van gepercipieerde inzetbaarheid door mobiliteit tijdens de studententijd. Om te kijken of de verklaarde variantie voor inzetbaarheid toeneemt, kunnen andere vormen van mobiliteit tijdens de studententijd worden onderzocht zoals het op kamers gaan of het volgen van een minor. Inzake bewegingskapitaal zou getest kunnen worden met extra dimensies van bewegingskapitaal of andere meetinstrumenten voor de dimensies. Menselijk kapitaal is in het onderzoek nu gemeten door talenkennis, hier zouden bijvoorbeeld ook nog professionele expertise of interculturele competenties aan toegevoegd kunnen worden.

Tot slot moet rekening worden gehouden met het feit dat het onderzoek is uitgevoerd onder masterstudenten en alumni van drie Gamma-faculteiten van de Universiteit Utrecht. Dit heeft gevolgen voor de generaliseerbaarheid van het onderzoek. Om de generaliseerbaarheid te vergroten, kan het onderzoek uitgevoerd worden onder studenten en alumni van masteropleidingen aan andere faculteiten van de Universiteit Utrecht en/of aan andere Nederlandse universiteiten.

Al met al zijn de bevindingen veelbelovend. Studeren in het buitenland: relevant!

6. Referentielijst

- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R.W.B. (2013). Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the career competencies questionnaire. *Journal of Career Development*, 40, 245–267.
- Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate employability, ‘soft skills’ versus ‘hard’ business knowledge: A European study. *Higher education in Europe*, 33(4), 411-422.
- Ashley, G. C., & Reiter-Palmon, R. (2012). Self-awareness and the evolution of leaders: The need for a better measure of self-awareness. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 14(1), 2.
- Atterton, J. (2007). The ‘strength of weak ties’: Social networking by business owners in the Highlands and Islands of Scotland. *Sociologia Ruralis*, 47(3), 228-245.
- Batistic, S., & Tymon, A. (2017). Networking behaviour, graduate employability: a social capital perspective. *Education+ Training*, 59(4), 374-388.
- Beer, P. de (2016). De arbeidsmarkt in 2040. *Ingrijpende veranderingen, maar ook veel continuïteit*.
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), 279-292.
- Boon, C., Paauwe, J., Boselie, P. & Hartog, D. den (2009). Institutional pressures and HRM: developing institutional fit. *Personnel Review*, 38 (5), 492-508.
- Borst, R. T. (2018). Comparing Work Engagement in People-Changing and People-Processing Service Providers: A Mediation Model With Red Tape, Autonomy, Dimensions of PSM, and Performance. *Public personnel management*, 47(3), 287-313.
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we’ve overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31-44.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An Empirical exploration. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 30-47.
- Bryła, P. (2015). The impact of international student mobility on subsequent employment and professional career: a large-scale survey among Polish former Erasmus students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 176, 633-641.
- Bryła, P., & Ciabiada, B. (2014). Obstacles to international student mobility: the case of Poland. *Trends Journal of Sciences Research (2014)*, 1(1), 12-16.
- CBS (5 november 2018). *Studiepuntmobiliteit hoger onderwijs, 2016/’17*. Geraadpleegd via <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2018/45/studiepuntmobiliteit-hoger-onderwijs-2016-17> (17 maart 2019).
- CBS (2019). *45-plussers wisselen relatief weinig van baan of beroep*. Geraadpleegd via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/12/45-plussers-wisselen-relatief-weinig-van-baan-of-beroep> (10 april 2019).
- Chang, W. W., Yuan, Y. H., & Chuang, Y. T. (2013). The relationship between international experience and cross-cultural adaptability. *International Journal of Intercultural Relations*, 37(2), 268-273.
- Clark, G., Marsden, R., Whyatt, J. D., Thompson, L., & Walker, M. (2015). ‘It’s everything else you do...’: Alumni views on extracurricular activities and employability. *Active Learning in Higher Education*, 16(2), 133-147.
- Clarke, I., Flaherty, T. B., Wright, N. D., & McMillen, R. M. (2009). Student intercultural proficiency from study abroad programs. *Journal of Marketing Education*, 31(2), 173-181.
- Clarke, M. (2013). The organizational career: not dead but in need of redefinition, *The*

- International Journal of Human Resource Management*, 24(4), 684-703.
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1923-1937.
- Coetzee, M., Ferreira, N., & Potgieter, I. L. (2015). Assessing employability capacities and career adaptability in a sample of human resource professionals. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-9.
- Crossman, J. E., & Clarke, M. (2010). International experience and graduate employability: Stakeholder perceptions on the connection. *Higher education*, 59(5), 599-613.
- Cuyper, N. D., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte, H. D., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity 1. *Applied Psychology*, 57(3), 488-509.
- Cuyper, N. de & Witte, H. de (2011). The management paradox: Self-rated employability and Organizational commitment and performance. *Personnel Review*, 40(2), 152-172.
- Cuyper, N. de, Heijden, B. I. van der, & Witte, H. de (2011). Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: a matter of psychological contracts?. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(07), 1486-1503.
- Cuyper, N. de & Witte, H. de. (2010). Impress to become employable. The case of temporary workers. *Journal of Career Development*, 37, 635-652.
- Dacre Pool, L., & Qualter, P. (2013). Emotional self-efficacy, graduate employability, and career satisfaction: Testing the associations. *Australian Journal of Psychology*, 65(4), 214-223.
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education+ Training*, 49(4), 277-289.
- Dam, K. van (2004). Antecedents and consequences of the employability orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13, 29-51.
- DeGraaf, D., Slagter, C., Larsen, K., & Ditta, E. (2013). The long-term personal and professional impacts of participating in a study abroad program. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, 23, 42-59.
- Doyle, S., Gendall, P., Meyer, L. H., Hoek, J., Tait, C., McKenzie, L., & Loorparg, A. (2010). An investigation of factors associated with student participation in study abroad. *Journal of Studies in International Education*, 14(5), 471-490.
- Elliott, K. M., & Shin, D. (2002). Student satisfaction: An alternative approach to assessing this important concept. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 24(2), 197-209.
- Europees Referentiekader Talen (2019). *De niveaubeschrijvingen*. Geraadpleegd via <http://www.erk.nl/niveaubeschrijvingen> (5 mei 2019).
- Field, A. (2015). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics*. London: Sage.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International journal of human resources development and management*, 3, 102-124.
- Forrier, A., Sels, L., & Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection of between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 739-759.
- Forrier, A., Verbruggen, M., & Cuyper, N. de (2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 56-64.
- Franklin, K. (2010). Long-term career impact and professional applicability of the study abroad experience. *Frontiers: The interdisciplinary journal of study abroad*, 19, 169-190.

- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38.
- Gaia, A. C. (2015). Short-term faculty-led study abroad programs enhance cultural exchange and self awareness. *International Education Journal: Comparative Perspectives*, 14(1), 21-31.
- Green, B. F., Johansson, I., Rosser, M., Tengnah, C., & Segrott, J. (2008). Studying abroad: A multiple case study of nursing students' international experiences. *Nurse education today*, 28(8), 981-992.
- Harten, E. J. van (2016). *Employable ever after: Examining the antecedents and outcomes of sustainable employability in a hospital context* (Doctoral dissertation, Utrecht University).
- Harten, E. J. van, Knies, E., & Leisink, P. (2016). Employer's investments in hospital workers' employability and employment opportunities. *Personnel Review*, 45(1), 84-102.
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication monographs*, 76(4), 408-420.
- Heijde, C. M. van der (2016). The measurement and enhancement of employability and career success: over different life and career stages. *Research Information*. Universiteit Twente.
- Heijde, C. M., van der & Heijden, B. I. van der (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 45(3), 449-476.
- Helyer, R., & Lee, D. (2014). The role of work experience in the future employability of higher education graduates. *Higher Education Quarterly*, 68(3), 348-372.
- Hendrickson, B., Rosen, D., & Aune, R. K. (2011). An analysis of friendship networks, social connectedness, homesickness, and satisfaction levels of international students. *International Journal of Intercultural Relations*, 35(3), 281-295.
- Isabelli-García, C., Bown, J., Plews, J. L., & Dewey, D. P. (2018). Language learning and study abroad. *Language Teaching*, 51(4), 439-484.
- Jones, E. (2013). Internationalization and employability: The role of intercultural experiences in the development of transferable skills. *Public Money & Management*, 33(2), 95-104.
- Keere, K. de (2013). Van zelfcontrole naar zelfexpressie. *Sociologie*, 9(1), 50-72.
- Knies, E., Leisink, P., & van de Schoot, R. (2017). People management: developing and testing a measurement scale. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-33.
- Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. (2015). How have careers changed? An investigation of changing career patterns across four generations. *Journal of Managerial Psychology*, 30(1), 8-21.
- Maurer, T. J., & Tarulli, B. A. (1994). Investigation of perceived environment, perceived outcome, and person variables in relationship to voluntary development activity by employees. *Journal of Applied Psychology*, 79(1), 3.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of vocational behavior*, 71(2), 247-264.
- McKinsey & Company (november 2017). *Attracting and retaining the right talent*. Geraadpleegd via <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/attracting-and-retaining-the-right-talent>.
- Metheny, J., McWhirter, E. H., & O'Neil, M. E. (2008). Measuring perceived teacher support and its influence on adolescent career development. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 218-237.

- Mol, C. van (2017). Improving web survey efficiency: the impact of an extra reminder and reminder content on web survey response. *International Journal of Social Research Methodology*, 20(4), 317-327.
- Murray, S., & Robinson, H. (2001). Graduates into sales—employer, student and university perspectives. *Education and Training*, 43(3), 139–144.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., Eby, L. T., & Feldman, D. C. (2007). Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 363-386.
- Ngo, H. Y., Liu, H., & Cheung, F. (2017). Perceived employability of Hong Kong employees: Its antecedents, moderator and outcomes. *Personnel Review*, 46(1), 17-35.
- Nuffic (2019). *Internationalisering van het hoger onderwijs*. Geraadpleegd via <https://www.nuffic.nl/onderwerpen/hoger-onderwijs/> (4 april 2019).
- Osborne, J.W., Costello, A. B., & Kellow, J. T. (2008). Best practices in exploratory factor analysis. *Best practices in quantitative methods*, 86-99.
- Pearce, J. L., & Randel, A. E. (2004). Expectations of organizational mobility, workplace social inclusion, and employee job performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(1), 81-98.
- Pietro, G. D., & Page, L. (2008). Who studies abroad? Evidence from France and Italy. *European Journal of Education*, 43(3), 389-398.
- Poell, R. F., & Krogt, F. J. van der (2014). The role of human resource development in organizational change: professional development strategies of employees, managers and HRD practitioners. In *International handbook of research in professional and practice-based learning* (pp. 1043-1070). Springer, Dordrecht.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual review of psychology*, 63, 539-569.
- Potgieter, I., & Coetzee, M. (2013). Employability attributes and personality preferences of postgraduate business management students. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 01-10.
- Porter, S. R., Whitcomb, M. E., & Weitzer, W. H. (2004). Multiple surveys of students and survey fatigue. *New Directions for Institutional Research*, 2004(121), 63-73.
- Potts, D. (2015). Understanding the early career benefits of learning abroad programs. *Journal of Studies in International Education*, 19(5), 441-459.
- Qompas (2019). *Oriëntatie van studenten en starters op de arbeidsmarkt, het grote Qompas Campusonderzoek 2018*. Geraadpleegd via <https://static.qompas.nl/carrierestart/CampusOnderzoek-2018-online.pdf> (27 maart 2019). <https://static.qompas.nl/carrierestart/CampusOnderzoek-2018-online.pdf>.
- Qenani, E., MacDougall, N., & Sexton, C. (2014). An empirical study of self-perceived employability: Improving the prospects for student employment success in an uncertain environment. *Active Learning in Higher Education*, 15(3), 199-213.
- Rein, M. (1982). The social policy of the firm. *Policy sciences*, 14(2), 117-135.
- Rijksoverheid (2019). *Onderwijs en internationalisering*. Geraadpleegd via <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/onderwijs-en-internationalisering> (1 april 2019).
- Rijksoverheid (2019). *Waarom gaat de AOW-leeftijd omhoog?* Geraadpleegd via <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/algemene-ouderdomswet-aow/vraag-en-antwoord/waarom-gaat-de-aow-leeftijd-omhoog> (10 april 2019).

- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel review*, 36(1), 23-41.
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of vocational behavior*, 73(1), 1-12.
- Rousseau, D. M. 2012. Envisioning evidence-based management. In Rousseau, D. M. (ed.). *The Oxford Handbook of Evidence-Based Management*. Oxford: Oxford University Press, pp. 3-24.
- Sarkar, M., Overton, T., Thompson, C., & Rayner, G. (2016). Graduate employability: Views of recent science graduates and employers. *International Journal of Innovation in Science and Mathematics Education (formerly CAL-laborate International)*, 24(3).
- Schartner, A. (2016). The effect of study abroad on intercultural competence: a longitudinal case study of international postgraduate students at a British university. *Journal of multilingual and multicultural development*, 37(4), 402-418.
- SEO Economisch Onderzoek (juni 2018). *Studie & Werk 2018. De arbeidsmarktpositie van hbo-en wo-alumni*. Geraadpleegd via http://www.seo.nl/fileadmin/site/rapporten/2018/2018_62_Studie__Werk_2018.pdf (10 april 2019).
- Shamir, B. (1991). Meaning, self and motivation in organizations. *Organization studies*, 12(3), 405-424.
- Smith, V. (2010). Enhancing employability: Human, cultural, and social capital in an era of turbulent unpredictability. *Human relations*, 63(2), 279-300.
- Stronkhorst, R. (2005). Learning outcomes of international mobility at two Dutch institutions of higher education. *Journal of Studies in International Education*, 9(4), 292-315.
- Stroud, A. H. (2010). Who plans (not) to study abroad? An examination of US student intent. *Journal of Studies in International Education*, 14(5), 491-507.
- Stumpf, S.A. (2014). A longitudinal study of career success, embeddedness, and mobility of early career professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 180-190.
- Suleman, F. (2016). Employability skills of higher education graduates: Little consensus on a much-discussed subject. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 228, 169-174.
- Tomlinson, M. (2008). 'The degree is not enough': students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British journal of sociology of education*, 29(1), 49-61.
- Tweede Kamer (16 mei 2018). *Rondetafelgesprek internationalisering in het onderwijs*. Geraadpleegd via https://www.tweedekamer.nl/debat_en_vergadering/commissievergaderingen/details?id=2018A01085 (4 april 2019).
- Universiteit Utrecht (2019). *Cijfers en feiten*. Geraadpleegd via <https://www.uu.nl/organisatie/profiel/cijfers-en-feiten> (8 april 2019).
- Universiteit Utrecht (2019). *Jaarverslag en jaarbeeld*. Geraadpleegd via <https://www.uu.nl/organisatie/profiel/cijfers-en-feiten/jaarverslag> (8 april 2019).
- Universiteit Utrecht (2019). *Studeren in het buitenland*. Geraadpleegd via <https://students.uu.nl/onderwijs/studeren-in-het-buitenland> (16 mei 2018).
- Veld, M., Semeijn, J., & Vuuren, T. V. van (2015). Enhancing perceived employability: An interactionist perspective on responsibilities of organizations and employees. *Personnel Review*, 44(6), 866 - 882.
- Velde, M. van der, Jansen, P. & Dijkers, J. (2018). Praktijkgericht onderzoek: opzetten, uitvoeren, analyseren en rapporteren (Hilversum: Concept Uitgeefgroep).

- Verbruggen, M., & Sels, L. (2008). Can career self-directedness be improved through counseling? *Journal of vocational behavior*, 73(2), 318-327.
- Waibel, S., Rüger, H., Ette, A., & Sauer, L. (2017). Career consequences of transnational educational mobility: A systematic literature review. *Educational Research Review*, 20, 81-98.
- Wiers-Jenssen, J., & Try, S. (2005). Labour market outcomes of higher education undertaken abroad. *Studies in Higher Education*, 30(6), 681-705.
- Wiers-Jenssen, J. (2002). Norwegian students abroad: Experiences of students from Europe's northern boundary. *Australian International Education Conference—New times*, 16, New Approaches.
- Wiers-Jenssen, J. (2008). Does higher education attained abroad lead to international jobs?. *Journal of studies in International Education*, 12(2), 101-130.
- Wiers-Jenssen, J. (2011). Background and employability of mobile vs. non-mobile students. *Tertiary Education and Management*, 17(2), 79-100.
- Williams, S., Dodd, L. J., Steele, C., & Randall, R. (2016). A systematic review of current understandings of employability. *Journal of education and work*, 29(8), 877-901.
- WilWeg (2019). *Studiebeurs buitenland*. Geraadpleegd via <https://www.wilweg.nl/financiering/beurzen/studiebeurs-buitenland> (2 april 2019).
- Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566-586.
- Yang, J. S. (2016). The effectiveness of study-abroad on second language learning: A meta-analysis. *Canadian Modern Language Review*, 72(1), 66-94.
- Ybema, J. F., Vuuren, T., van & Dam, K. van (2017). HR practices for enhancing sustainable employability: implementation, use, and outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-22.
- Yorke, M. & Knight, P. (2007) Evidence-Informed Pedagogy and the Enhancement of Student Employability, *Teaching in Higher Education*, 12(2), pp. 157–170.

BIJLAGE 1 | Nederlandse en Engelse uitnodiging

NEDERLANDS

Beste masterstudenten en alumni,

Voor mijn masterscriptie doe ik onderzoek naar loopbaanverwachtingen van masterstudenten en alumni van de Universiteit Utrecht. Hiervoor ben ik op zoek naar **jou**, als **masterstudent of alumnus van een masteropleiding aan één van de volgende faculteiten**:

- **Recht, Economie, Bestuur en Organisatie**
- **Sociale Wetenschappen**
- **Geowetenschappen**

Als dank voor je deelname maak je kans op een **Lonely Planet reisgids** van een land naar keuze.

Je doet mee aan mijn onderzoek door op de volgende link te klikken voor de Nederlandse versie van de vragenlijst:

https://surveyloopbaanverwachtingen.qualtrics.com/jfe/form/SV_5bUKzjKo1zBw4zb

Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer **10 minuten**.

Alvast bedankt voor je deelname!

Michèle van Wijk

Masterstudente Strategisch Human Resource Management – Universiteit Utrecht

ENGELS

Dear master's students and alumni,

For my master's thesis I do research into career expectations of master's students and alumni of Utrecht University. I am looking for **you**, as a **master's student or alumnus of a master's program of the following faculties**:

- **Faculty of Law, Economics and Governance**
- **Faculty of Social and Behavioural Sciences**
- **Geosciences**

Upon participation this survey you'll have the chance to win a **Lonely Planet travel guide** of a country of your choice.

You participate in my research by clicking on the following link for the English version of the survey:

https://surveycareerexpectations.qualtrics.com/jfe/form/SV_cubdXzPBOX0zXQV

It takes about **10 minutes** to complete this survey.

Thank you in advance!

Michèle van Wijk

Master's student Strategic Human Resource Management – Utrecht University

BIJLAGE 2 | Nederlandse vragenlijst

Van harte welkom!

Fijn dat je mij wilt helpen met mijn afstudeeronderzoek. Je staat op het punt om een vragenlijst in te vullen over je loopbaanverwachtingen. Dit zal ongeveer 10 minuten duren. Graag benadruk ik dat de door jou ingevulde antwoorden geheel anoniem blijven. Je gegevens worden vertrouwelijk behandeld en in rapportages kunnen de door jou ingevulde antwoorden niet naar jou worden herleid. Daarnaast is je deelname aan dit onderzoek geheel vrijwillig en heb je te allen tijde recht om je terug te trekken van het onderzoek. De verzamelde data wordt voor een periode van drie maanden bewaard.

Als dank voor je deelname aan dit onderzoek maak je kans op een **Lonely Planet reisgids** van een land naar keuze. Wanneer je mee wilt loten, kun je dit aan het einde van de vragenlijst aangeven.

Eventuele vragen en/of opmerkingen over het onderzoek kun je mailen naar: m.g.t.vanwijk@students.uu.nl.

Nogmaals dank voor je medewerking.

Met vriendelijke groet,

Michèlle van Wijk
Masterstudente Strategisch Human Resource Management

- Ik heb bovenstaande gelezen en ga akkoord met deelname aan het onderzoek.

Selectievraag

Dit onderzoek wordt uitgevoerd onder masterstudenten en alumni van masteropleidingen van de Universiteit Utrecht. Ben jij momenteel masterstudent of alumnus van een masteropleiding aan de Universiteit Utrecht?

- Masterstudent
- Alumnus

Masterstudenten

1. Dit onderzoek wordt uitgevoerd onder meerdere faculteiten van de Universiteit Utrecht. Aan welke faculteit volg je je masteropleiding?

- Recht, Economie, Bestuur en Organisatie
- Sociale wetenschappen
- Geowetenschappen

2. De volgende stellingen gaan over je loopbaanverwachtingen na je afstuderen. Geef per stelling aan in hoeverre je het hiermee eens bent.

	Helemaal mee oneens (1)	Mee oneens (2)	Neutraal (3)	Mee eens (4)	Helemaal mee eens (5)
1. Ik ben ervan overtuigd dat ik een baan vind in mijn afstudeerrichting als ik op zoek ga.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ik geloof erin dat ik een andere baan op universitair niveau kan vinden als ik geen baan vind in mijn afstudeerrichting.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ik verwacht dat ik <i>makkelijk</i> een baan ga vinden in mijn afstudeerrichting.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ik denk dat ik <i>makkelijk</i> een andere baan ga vinden op universitair niveau als ik geen baan vind in mijn afstudeerrichting.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Ik heb er vertrouwen in dat ik na mijn afstuderen <i>snel</i> een baan vind in mijn afstudeerrichting.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Ik ga ervan uit dat ik <i>snel</i> een andere baan kan vinden op universitair niveau als ik geen baan vind in mijn afstudeerrichting.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De volgende vragen en stellingen gaan over je individuele kennis en vaardigheden.

3. Welke buitenlandse talen beheers je naast je moedertaal? Begin met de talen die je het beste kent en geef per buitenlandse taal aan wat je vaardigheidsniveau is. Wanneer je geen talen beheerst naast je moedertaal, kun je bij de onderste optie 'niet van toepassing' aanklikken en doorgaan naar de volgende vraag.

	A: Basis	B: Gemiddeld	C: Vaardig	Niet van toepassing
1e taal, namelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2e taal, namelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3e taal, namelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4e taal, namelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5e taal, namelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geen talen naast mijn moedertaal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. De volgende stellingen gaan over je netwerk. Geef per stelling aan in hoeverre je het hiermee eens bent.

	Helemaal mee oneens (1)	Mee oneens (2)	Neutraal (3)	Mee eens (4)	Helemaal mee eens (5)
1. Ik ken mensen die me kunnen helpen in mijn loopbaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ik kan contacten leggen en onderhouden met mensen die me kunnen helpen in mijn loopbaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ik ben in staat om mijn contacten te gebruiken als het me kan helpen in mijn loopbaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ik heb <i>weinig</i> connecties die me zouden kunnen helpen in mijn carrière.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. De volgende stellingen gaan over hoe goed je jezelf kent. Geef per stelling aan in hoeverre je het hiermee eens bent.

	Helemaal mee oneens (1)	Mee oneens (2)	Neutraal (3)	Mee eens (4)	Helemaal mee eens (5)
1. Ik ken mijn sterke punten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ik ken mijn zwakke punten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ik weet wat ik belangrijk vind in mijn (toekomstige) loopbaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ik weet wat ik graag doe en wat me energie geeft in mijn leven.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Ik weet aan welke kenmerken mijn toekomstige baan moet voldoen om me er goed in te voelen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Ik weet wat ik in het verleden goed en verkeerd heb aangepakt bij de ontwikkeling van mijn studieloopbaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. De volgende vragen gaan over hoe jij in het algemeen omgaat met veranderingen in je loopbaan tot nu toe (in bijv. je studie, stage, of studie-gerelateerde bijbaan). Geef per vraag aan in hoeverre je *hier wel of niet toe in staat bent*.

	Helemaal niet (1)	Meestal niet (2)	Soms (3)	Meestal wel (4)	Helemaal wel (5)
1. Kijk je ernaar uit om (straks) te gaan werken met nieuwe mensen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Sta je open voor veranderingen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ben je bereid om risico's te nemen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Kun je je aanpassen aan veranderingen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Kun je omgaan met problemen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Alumni

1. Dit onderzoek wordt uitgevoerd onder meerdere faculteiten van de Universiteit Utrecht. Aan welke faculteit heb je je masteropleiding behaald?

- Recht, Economie, Bestuur en Organisatie
- Sociale wetenschappen
- Geowetenschappen

2. Wanneer ben je afgestudeerd? Vul hieronder de maand en het jaar in. Wanneer je dit niet meer precies weet, wil ik je vragen een schatting te doen.

3. In je hoeveelste baan na afstuderen ben je momenteel aan het werk?

- Ik heb (nog) geen baan
- In mijn eerste baan na afstuderen
- In mijn tweede baan na afstuderen
- In mijn derde baan na afstuderen of meer

4. Alumni met baan | De volgende vragen gaan over je loopbaanverwachtingen bij je huidige werkgever. Geef per stelling aan in hoeverre je het hiermee eens bent.

	Helemaal mee oneens (1)	Mee oneens (2)	Neutraal (3)	Mee eens (4)	Helemaal mee eens (5)	Niet van toepassing (6)
1. Ik ben ervan overtuigd dat ik bij mijn huidige werkgever een andere baan vind als ik daarnaar zou zoeken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ik verwacht dat ik bij mijn huidige organisatie <i>makkelijk</i> een andere baan kan krijgen in plaats van mijn huidige baan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ik kan bij mijn huidige werkgever <i>makkelijk</i> van functie veranderen als ik dat zou willen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ik heb er vertrouwen in dat ik bij mijn huidige organisatie <i>snel</i> een vergelijkbare baan kan krijgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Alumni met baan | De volgende vragen gaan over je loopbaanverwachtingen elders. Met 'elders' wordt bedoeld: buiten je huidige werkgever. Geef per stelling aan in hoeverre je het hiermee eens bent.

	Helemaal mee oneens (1)	Mee oneens (2)	Neutraal (3)	Mee eens (4)	Helemaal mee eens (5)	Niet van toepassing (6)
1. Ik ben ervan overtuigd dat ik elders een baan kan vinden als ik daarnaar zou zoeken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ik verwacht dat ik elders <i>makkelijk</i> een andere baan kan krijgen in plaats van mijn huidige baan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ik kan <i>makkelijk</i> van werkgever veranderen als ik dat zou willen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ik heb er vertrouwen in dat ik elders <i>snel</i> een vergelijkbare baan kan krijgen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Alumni zonder baan | De volgende stellingen gaan over je loopbaanverwachtingen. Geef per stelling aan in hoeverre je het hiermee eens bent.

	Helemaal mee oneens (1)	Mee oneens (2)	Neutraal (3)	Mee eens (4)	Helemaal mee eens (5)	Niet van toepassing (6)
1. Ik ben ervan overtuigd dat ik een baan vind in mijn afstudeerrichting als ik op zoek ga.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ik geloof erin dat ik een andere baan op universitair niveau kan vinden als ik geen baan vind in mijn afstudeerrichting.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ik verwacht dat ik <i>makkelijk</i> een baan ga vinden in mijn afstudeerrichting.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ik denk dat ik <i>makkelijk</i> een andere baan ga vinden op universitair niveau als ik geen baan vind in mijn afstudeerrichting.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Ik heb er vertrouwen in dat ik <i>snel</i> een baan vind in mijn afstudeerrichting.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Ik ga ervan uit dat ik <i>snel</i> een andere baan kan vinden op universitair niveau als ik geen baan vind in mijn afstudeerrichting.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De volgende vragen en stellingen gaan over je individuele kennis en vaardigheden.

7. Welke buitenlandse talen beheers je naast je moedertaal? Begin met de talen die je het beste kent en geef per buitenlandse taal aan wat je vaardigheidsniveau is. Wanneer je geen talen beheerst naast je moedertaal, kun je bij de onderste optie 'niet van toepassing' aanklikken en doorgaan naar de volgende vraag.

	A: Basis	B: Gemiddeld	C: Vaardig	Niet van toepassing
1e taal, namelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2e taal, namelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3e taal, namelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4e taal, namelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5e taal, namelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geen talen naast mijn moedertaal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. De volgende stellingen gaan over je netwerk. Geef per stelling aan in hoeverre je het hiermee eens bent.

	Helemaal mee oneens (1)	Mee oneens (2)	Neutraal (3)	Mee eens (4)	Helemaal mee eens (5)
1. Ik ken mensen die me kunnen helpen in mijn loopbaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ik kan contacten leggen en onderhouden met mensen die me kunnen helpen in mijn loopbaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ik ben in staat om mijn contacten te gebruiken als het me kan helpen in mijn loopbaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ik heb <i>weinig</i> connecties die me zouden kunnen helpen in mijn carrière.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. De volgende stellingen gaan over hoe goed je jezelf kent. Geef per stelling aan in hoeverre je het hiermee eens bent.

	Helemaal oneens (1)	Mee oneens (2)	Neutraal (3)	Mee eens (4)	Helemaal mee eens (5)
1. Ik ken mijn sterke punten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ik ken mijn zwakke punten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ik weet wat ik belangrijk vind in mijn loopbaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ik weet wat ik graag doe en wat me energie geeft in mijn leven.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Ik weet aan welke kenmerken mijn baan moet voldoen om me er goed in te voelen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Ik weet wat ik in het verleden goed en verkeerd heb aangepakt bij de ontwikkeling van mijn loopbaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. De volgende vragen gaan over hoe jij in het algemeen omgaat met veranderingen in je loopbaan. Geef per vraag aan in hoeverre je hier wel of niet toe in staat bent. Geef per vraag aan in hoeverre je hier *wel of niet toe in staat bent*.

	Helemaal niet (1)	Meestal niet (2)	Soms (3)	Meestal wel (4)	Helemaal wel (5)
1. Kijk je ernaar uit om te werken met nieuwe mensen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Sta je open voor veranderingen in je loopbaan?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ben je bereid risico's te nemen in je loopbaan?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Kun je je aanpassen aan veranderingen in je loopbaan?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Kun je omgaan met problemen in je loopbaan?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Alle respondenten

De volgende vragen gaan over studeren (tijdens een bachelor, master of beide) in het buitenland.

De volgende stellingen gaan over jouw Nederlandse hogeronderwijsinstelling (tijdens een bachelor, master of beide) in relatie tot studeren in het buitenland. Geef per stelling aan in hoeverre je het hiermee eens bent.

	Helemaal mee oneens (1)	Mee oneens (2)	Neutraal (3)	Mee eens (4)	Helemaal mee eens (5)
1. Mijn Nederlandse onderwijsinstelling informeerde mij over de mogelijkheden om te studeren in het buitenland.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Mijn Nederlandse onderwijsinstelling bood mij mogelijkheden om te gaan studeren in het buitenland.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Mijn Nederlandse onderwijsinstelling moedigde mij aan om de kans om in het buitenland te studeren, te gebruiken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Mijn Nederlandse onderwijsinstelling stimuleerde mijn deelname aan een studieperiode in het buitenland.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Heb jij tijdens een studie aan een Nederlandse hogeronderwijsinstelling gestudeerd in het buitenland, oftewel vakken gevolgd?

- Ja
- Nee

Studiepuntmobiele respondenten

1. Hoeveel maanden was je fysiek aanwezig in het buitenland om te studeren? Antwoord in hele cijfers (bijv. 1, 3 of 5). **Opmerking:** wanneer je aan meerdere onderwijsinstellingen in het buitenland hebt gestudeerd, kun je het totaal aantal maanden bij elkaar optellen.

2. Hoeveel studiepunten heb je behaald aan de buitenlandse onderwijsinstelling(en)? Wanneer je dit niet meer exact weet, wil ik je vragen een schatting te doen. **Opmerking:** wanneer je aan meerdere onderwijsinstellingen in het buitenland hebt gestudeerd, kun je het totaal aantal behaalde studiepunten bij elkaar optellen.

3. In welke land(en) heb je gestudeerd?

- Binnen Europa, namelijk: []
- Buiten Europa, namelijk: []

De volgende vragen gaan over je tevredenheid over je studieperiode(s) in het buitenland. Met tevredenheid wordt in dit onderzoek bedoeld: 'Een algemene beoordeling van jouw gevoelens en attitudes (variërend van positief tot negatief) over verschillende aspecten van jouw studieperiode(s) in het buitenland'.

4. Geef aan in hoeverre je het eens bent met onderstaande stelling.

	Helemaal mee oneens (1)	Mee oneens (2)	Neutraal (3)	Mee eens (4)	Helemaal mee eens (5)
1. Ik ben over het algemeen tevreden over mijn studieperiode(s) in het buitenland.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. De volgende stellingen gaan over je Nederlandse onderwijsinstelling tijdens je studieperiode(s) in het buitenland. Geef per stelling aan in hoeverre je het hiermee eens bent. **Opmerking:** denk bij Nederlandse onderwijsinstelling aan het ondersteunend personeel zoals medewerkers van het International Office of studieadviseurs.

Ik ben tevreden over de manier waarop mijn Nederlandse onderwijsinstelling...

	Helemaal mee oneens (1)	Mee oneens (2)	Neutraal (3)	Mee eens (4)	Helemaal mee eens (5)
1. Interesse in mij toonde rondom mijn studieperiode(s) in het buitenland.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Mij ondersteunde bij het behalen van mijn vakken in het buitenland.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Mij hielp wanneer ik vragen had over studieproblemen in het buitenland.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Mij ondersteunde om ervoor te zorgen dat ik zoveel mogelijk uit mijn studieperiode(s) in het buitenland kon halen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. De volgende stellingen gaan over je buitenlandse onderwijsinstelling tijdens je studieperiode in het buitenland. Wanneer je aan meerdere buitenlandse onderwijsinstellingen gestudeerd hebt, denk je aan de instelling waaraan je het langst fysiek studeerde. Geef per stelling aan in hoeverre je het hiermee eens bent.

Ik ben tevreden met...

	Helemaal mee oneens (1)	Mee oneens (2)	Neutraal (3)	Mee eens (4)	Helemaal mee eens (5)
1. De educatieve kwaliteit van de vakken die ik aan de buitenlandse onderwijsinstelling volgde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. De samenstelling van mijn curriculum aan de buitenlandse onderwijsinstelling.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. De hoeveelheid feedback die ik van docenten van de buitenlandse onderwijsinstelling ontving.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. De sociale omgeving van de buitenlandse onderwijsinstelling.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. De reputatie van de buitenlandse onderwijsinstelling.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Het niveau van dienstverlening van het administratief personeel van de buitenlandse onderwijsinstelling.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Het niveau van de vakken die ik aan de buitenlandse onderwijsinstelling volgde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Alle respondenten

De volgende vragen gaan over je persoonlijke (studie)achtergrond. Wanneer je een vraag liever niet beantwoordt wegens privacyredenen, kun je doorgaan naar de volgende vraag.

1. Wat is je leeftijd?

2. Wat is je geslacht?

- Man
- Vrouw
- Anders

3. Wat is je nationaliteit?

4. Welke master volg je of heb je gevolgd?

5. Heb je tijdens je studie (bachelor of master) werkervaring opgedaan in de richting van je gewenste loopbaan?

- Ja
- Nee

6. Je bent klaar met het invullen van de vragenlijst! Als dank voor je deelname aan dit onderzoek maak je kans op een **Lonely Planet reisgids** van een land naar keuze. Ik verloot er twee onder de deelnemers van dit onderzoek. Wil je mee loten?

- Ja
- Nee → einde vragenlijst

Indien ja:

Leuk dat je wilt meeloten om kans te maken op een Lonely Planet. Laat hieronder je e-mailadres achter. Hier wordt vertrouwelijk mee omgegaan. Nadat de vragenlijst gesloten is, zal ik contact met je opnemen per e-mail indien je hebt gewonnen. Je kunt dan de Lonely Planet van jouw voorkeur opgeven. **Klik na het invullen van je e-mailadres op het pijltje rechts onderin om deze survey af te sluiten.**

BIJLAGE 3 | Overzicht originele en aangepaste meetschalen

Meetschaal bewegingskapitaal (Forrier, Verbruggen & De Cuyper, 2015)		
Subschaal sociaal kapitaal: Networking Scale (Verbruggen & Sels, 2009)		
Originele items	Aangepaste items masterstudenten	Aangepaste items alumni
1. I know people who can help me with my career.	1. Ik ken mensen die me kunnen helpen in mijn loopbaan.	1. Ik ken mensen die me kunnen helpen in mijn loopbaan.
2. I can build and maintain contacts with people who can help me with my career.	2. Ik kan contacten leggen en onderhouden met mensen die me kunnen helpen in mijn loopbaan.	2. Ik kan contacten leggen en onderhouden met mensen die me kunnen helpen in mijn loopbaan.
3. I am able to use my contacts when it can help me in my career.	3. Ik ben in staat om mijn contacten te gebruiken als het me kan helpen in mijn loopbaan.	3. Ik ben in staat om mijn contacten te gebruiken als het me kan helpen in mijn loopbaan.
--	4. Ik heb weinig connecties die me zouden kunnen helpen in mijn carrière. (R)	4. Ik heb weinig connecties die me zouden kunnen helpen in mijn carrière (R)
Subschaal zelfbewustzijn: Self-Awareness Scale (Forrier, Verbruggen & De Cuyper, 2015)		
Originele items	Aangepaste items masterstudenten	Aangepaste items alumni
1. Ik ken mijn sterke punten.	1. Ik ken mijn sterke punten.	1. Ik ken mijn sterke punten.
2. Ik ken mijn zwakke punten.	2. Ik ken mijn zwakke punten.	2. Ik ken mijn zwakke punten.
3. Ik weet wat ik belangrijk vind in mijn loopbaan.	3. Ik weet wat ik belangrijk vind in mijn (toekomstige) loopbaan.	3. Ik weet wat ik belangrijk vind in mijn loopbaan.
4. Ik weet wat ik graag doe en wat me energie geeft in mijn leven.	4. Ik weet wat ik graag doe en wat me energie geeft in mijn leven.	4. Ik weet wat ik graag doe en wat me energie geeft in mijn leven.
5. Ik weet aan welke kenmerken een job moet voldoen om me er goed in te voelen.	5. Ik weet aan welke kenmerken mijn toekomstige baan moet voldoen om me er goed in te voelen.	5. Ik weet aan welke kenmerken mijn baan moet voldoen om me er goed in te voelen.
6. Ik weet wat ik in het verleden goed en verkeerd heb aangepakt bij de uitbouw van mijn loopbaan.	6. Ik weet wat ik in het verleden goed en verkeerd heb aangepakt bij de ontwikkeling van mijn studieloopbaan.	6. Ik weet wat ik in het verleden goed en verkeerd heb aangepakt bij de ontwikkeling van mijn loopbaan.
Subschaal aanpassingsvermogen: Adaptability Scale (Forrier, Verbruggen & De Cuyper, 2015).		
Originele items	Aangepaste items masterstudenten	Aangepaste items alumni
1. In welke mate kijkt u ernaar uit om te werken met nieuwe mensen?	1. Kijk je ernaar uit om (straks) te gaan werken met nieuwe mensen?	1. Kijk je ernaar uit om te werken met nieuwe mensen?
2. In welke mate staat u open voor veranderingen in uw loopbaan?	2. Sta je open voor veranderingen?	2. Sta je open voor veranderingen in je loopbaan?
3. In welke mate bent u bereid om risico's te nemen in uw loopbaan?	3. Ben je bereid om risico's te nemen?	3. Ben je bereid risico's te nemen in je loopbaan?

4. In welke mate kunt u zich aanpassen aan veranderingen in uw loopbaan?	4. Kun je je aanpassen aan veranderingen?	4. Kun je je aanpassen aan veranderingen in je loopbaan?
5. In welke mate kan u omgaan met problemen in uw loopbaan?	5. Kun je omgaan met problemen?	5. Kun je omgaan met problemen in je loopbaan?

Meetschaal **gepercipieerde inzetbaarheid (De Cuyper & De Witte, 2011)**

Subschaal intern: Internal Quantitative Employability Scale (De Cuyper & De Witte, 2011)

Originele items	Aangepaste items masterstudenten	Aangepaste items alumni
1. I am convinced that I would find another job with this employer if I looked for one.	1. Ik ben ervan overtuigd dat ik een baan vind in mijn afstudeerrichting als ik op zoek ga.	1. Ik ben ervan overtuigd dat ik bij mijn huidige werkgever een andere baan vind als ik daarnaar zou zoeken.
2. I will easily find another job with this employer instead of my present job.	2. Ik verwacht dat ik makkelijk een baan ga vinden in mijn afstudeerrichting.	2. Ik verwacht dat ik bij mijn huidige organisatie makkelijk een andere baan kan krijgen in plaats van mijn huidige baan.
3. I could easily switch to another job with this employer if I wanted to.	--	3. Ik kan bij mijn huidige werkgever makkelijk van functie veranderen als ik dat zou willen.
4. I am confident that I could quickly get a similar job with this employer.	4. Ik heb er vertrouwen in dat ik na mijn afstuderen snel een baan vind in mijn afstudeerrichting.	4. Ik heb er vertrouwen in dat ik bij mijn huidige organisatie snel een vergelijkbare baan kan krijgen.

Subschaal extern: Perceived External Quantitative Employability Scale (De Cuyper & De Witte, 2011)

Originele items	Aangepaste items masterstudenten	Aangepaste items alumni
1. I am convinced that I would find another job elsewhere if I looked for one.	1. Ik geloof erin dat ik een andere baan op universitair niveau kan vinden als ik geen baan vind in mijn afstudeerrichting.	1. Ik ben ervan overtuigd dat ik elders een baan kan vinden als ik daarnaar zou zoeken.
2. I will easily find another job at another employer if I looked for one.	2. Ik denk dat ik makkelijk een andere baan ga vinden op universitair niveau als ik geen baan vind in mijn afstudeerrichting.	2. Ik verwacht dat ik elders makkelijk een andere baan kan krijgen in plaats van mijn huidige baan.
3. I could easily switch to another job at another employer if I wanted to.	--	3. Ik kan makkelijk van werkgever veranderen als ik dat zou willen.
4. I am confident that I could quickly get a similar job elsewhere.	4. Ik ga ervan uit dat ik snel een andere baan kan vinden op universitair niveau als ik geen baan vind in mijn afstudeerrichting.	4. Ik heb er vertrouwen in dat ik elders snel een vergelijkbare baan kan krijgen.

Meetschaal mobiliteitsstimulatie: Perceived Support of Employees' Career Development-Scale (Knies, Leisink & Van de Schoot, 2017)

Originele items	Aangepaste items alle respondenten
1. My supervisor informs me about opportunities for training and development	1. Mijn Nederlandse onderwijsinstelling informeerde mij over de mogelijkheden om te studeren in het buitenland.
2. My supervisor offers me opportunities to participate in training	2. Mijn Nederlandse onderwijsinstelling bood mij mogelijkheden om te gaan studeren in het buitenland.
3. My supervisor supports me in utilizing opportunities for vertical mobility	3. Mijn Nederlandse onderwijsinstelling moedigde mij aan om de kans om in het buitenland te studeren, te gebruiken.
4. My supervisor supports me in utilizing opportunities for horizontal mobility	4. Mijn Nederlandse onderwijsinstelling stimuleerde mijn deelname aan een studieperiode in het buitenland.

Meetschaal mobiliteitstevredenheid

Item algemene tevredenheid: Overall satisfaction over educatieve ervaring (Elliott & Shin, 2002)

Origineel item	Aangepast item alle respondenten
1. How would you rate your level of overall satisfaction with your educational experience?	1. Ik ben over het algemeen tevreden over mijn studieperiode(s) in het buitenland.

Subschaal tevredenheid met ondersteuning thuisonderwijsinstelling: Teacher Support Scale (Metheny, McWhirter & O'Neil, 2008).

Originele items	Aangepaste items alle respondenten
My teacher...	Ik ben tevreden over de manier waarop mijn Nederlandse onderwijsinstelling...
1. is interested in my future.	1. Interesse in mij toonde rondom mijn studieperiode(s) in het buitenland.
2. takes the time to help me get better grades.	2. Mij ondersteunde bij het behalen van mijn vakken in het buitenland.
3. is helpful when I have questions about career issues.	3. Mij hielp wanneer ik vragen had over studieproblemen in het buitenland.
4. challenges me to think about my future goals.	--
5. supports my goals for the future.	5. Mij ondersteunde om ervoor te zorgen dat ik zoveel mogelijk uit mijn studieperiode(s) in het buitenland kon halen.

Subschaal tevredenheid met buitenlandse onderwijsinstelling: Satisfaction with different aspects of the educational institution (Wiers-Jenssen, 2002).

Originele items	Aangepaste items alle respondenten
I am satisfied with...	Ik ben tevreden met...
1. The academic/professional quality of lectures.	1. De educatieve kwaliteit van de vakken die ik aan de buitenlandse onderwijsinstelling volgde.
2. The pedagogic quality of lectures.	--

3. Composition of curriculum.	3. De samenstelling van mijn curriculum aan de buitenlandse onderwijsinstelling.
4. The balance between lectures, group work and other organised academic activities.	--
5. The balance between lectures and self-initiated studying.	--
6. Amount of feedback from the academic staff.	6. De hoeveelheid feedback die ik van docenten van de buitenlandse onderwijsinstelling ontving.
7. Amount of space per person in space in classrooms/ auditoriums.	--
8. The social environment.	8. De sociale omgeving van de buitenlandse onderwijsinstelling.
9. The academic/professional environment.	9. De reputatie van de buitenlandse onderwijsinstelling.
	+ . Het niveau van de vakken die ik aan de buitenlandse onderwijsinstelling volgde.
10. Level of service from the administrative staff.	10. Het niveau van dienstverlening van het administratief personeel van de buitenlandse onderwijsinstelling.

BIJLAGE 4 | Factoranalyses

Meetschalen masterstudenten

Tabel 1. *Factorloadingen meetschaal bewegingskapitaal (Pattern Matrix, ladingen > 0.20)*

Item	Factorloading (λ)			
	1	2	3	4
SK1. Ik ken mensen die me kunnen helpen in mijn loopbaan.	0.822			
SK4. Ik heb weinig connecties die me zouden kunnen helpen in mijn carrière (R).	0.820			
SK2. Ik kan contacten leggen en onderhouden met mensen die me kunnen helpen in mijn loopbaan.	0.797			
SK3. Ik ben in staat om mijn contacten te gebruiken als het me kan helpen in mijn loopbaan.	0.778			
ZB5. Ik weet aan welke kenmerken mijn toekomstige baan moet voldoen om me er goed in te voelen.		0.720		
ZB3. Ik weet wat ik belangrijk vind in mijn (toekomstige) loopbaan.		0.660		
ZB4. Ik weet wat ik graag doe en wat me energie geeft in mijn leven.		0.518		
AP2. Sta je open voor veranderingen?			-0.816	
AP4. Kun je je aanpassen aan veranderingen?			-0.679	
AP3. Ben je bereid om risico's te nemen?			-0.570	
AP1. Kijk je ernaar uit om (straks) te gaan werken met nieuwe mensen?			-0.460	
AP5. Kun je omgaan met problemen?			-0.443	
ZB1. Ik ken mijn sterke punten.				0.776
ZB2. Ik ken mijn zwakte punten.				0.528
ZB6. Ik weet wat ik in het verleden goed en verkeerd heb aangepakt bij de ontwikkeling van mijn studieloopbaan ¹ .				0.253

SK = sociaal kapitaal; ZB = zelfbewustzijn; AP = aanpassingsvermogen.

Noot¹: N.a.v. de factor- en betrouwbaarheidsanalyse is item ZB6 verwijderd voor de analyses.

Tabel 1.1. *Factorloadingen subschaal sociaal kapitaal (Pattern Matrix, ladingen > 0.30).*

Item	Factorloading (λ)
SK1. Ik ken mensen die me kunnen helpen in mijn loopbaan.	0.831
SK2. Ik kan contacten leggen en onderhouden met mensen die me kunnen helpen in mijn loopbaan.	0.814
SK4. Ik heb weinig connecties die me zouden kunnen helpen in mijn carrière (R).	0.810

SK3. Ik ben in staat om mijn contacten te gebruiken als het me kan helpen in mijn loopbaan. 0.781

Tabel 1.2. Factorladingen subschaal zelfbewustzijn (Pattern Matrix, ladingen > 0.20).

Item	Factorlading (λ)	
	1	2
ZB5. Ik weet aan welke kenmerken mijn toekomstige baan moet voldoen om me er goed in te voelen.	0.781	
ZB3. Ik weet wat ik belangrijk vind in mijn (toekomstige) loopbaan.	0.661	
ZB4. Ik weet wat ik graag doe en wat me energie geeft in mijn leven	0.538	
ZB1. Ik ken mijn sterke punten.		0.895
ZB2. Ik ken mijn zwakke punten.		0.481
ZB6. Ik weet wat ik in het verleden goed en verkeerd heb aangepakt bij de ontwikkeling van mijn studieloopbaan ¹ .		0.266

Noot¹: N.a.v. de factor- en betrouwbaarheidsanalyse is item ZB6 verwijderd voor de analyses.

Noot 2: Item ZB1 en ZB2 worden op basis van de betrouwbaarheidsanalyse en bestaande literatuur wel behouden. Bij een factoroplossing waarbij *fixed number of factors/factors to extract* = 1, laden alle items voldoende op dezelfde factor voor zelfbewustzijn (λ ZB1 = 0.646 en λ ZB2 = 0.370). De laagste en hoogste factorlading bij deze factoroplossing zijn te zien in tabel 3 in de methodensectie.

Tabel 1.3. Factorladingen subschaal aanpassingsvermogen (Pattern Matrix, ladingen > 0.30).

Item	Factorlading (λ)
AP2. Sta je open voor veranderingen?	0.811
AP4. Kun je je aanpassen aan veranderingen?	0.672
AP3. Ben je bereid om risico's te nemen?	0.548
AP1. Kijk je ernaar uit om (straks) te gaan werken met nieuwe mensen?	0.535
AP5. Kun je omgaan met problemen?	0.507

Tabel 1.4. *Factorladingen meetschaal gepercipieerde inzetbaarheid masterstudenten (Pattern Matrix, ladingen > 0.301).*

Item	Factorlading (λ)	
	1	2
GI4. Ik denk dat ik makkelijk een andere baan ga vinden op universitair niveau als ik geen baan vind in mijn afstudeerrichting.	0.989	
GI6. Ik ga ervanuit dat ik snel een andere baan kan vinden op universitair niveau als ik geen baan vind in mijn afstudeerrichting.	0.835	
GI2. Ik geloof erin dat ik een andere baan op universitair niveau kan vinden als ik geen baan vind in mijn afstudeerrichting.	0.638	
GI5. Ik heb er vertrouwen in dat ik na mijn afstuderen snel een baan vind in mijn afstudeerrichting.		0.903
GI3. Ik verwacht dat ik makkelijk een baan ga vinden in mijn afstudeerrichting.		0.783
GI1. Ik ben ervan overtuigd dat ik een baan vind in mijn afstudeerrichting als ik op zoek ga.		0.684

Noot: De verkregen factorladingen zijn te verklaren doordat de items gebaseerd zijn op de items voor intern en extern gepercipieerde inzetbaarheid voor alumni. Wanneer wordt gekozen voor een factoroplossing waarbij *factors to extract* = 1, laden alle items op dezelfde factor waarbij GI1 de laagste lading kent van $\lambda = 0.569$ en GI4 de hoogste lading van $\lambda = 0.771$. Deze ladingen zijn weergegeven in tabel 3 in de methoden sectie.

Meetschalen alumni

Tabel 2. *Factorladingen meetschaal bewegingskapitaal (Pattern Matrix, ladingen > 0.30).*

Item	Factorlading (λ)				
	1	2	3	4	5
SK2. Ik kan contacten leggen en onderhouden met mensen die me kunnen helpen in mijn loopbaan.	0.776				
SK4. Ik heb weinig connecties die me zouden kunnen helpen in mijn carrière (R).	0.768				
SK1. Ik ken mensen die me kunnen helpen in mijn loopbaan.	0.759				
SK3. Ik ben in staat om mijn contacten te gebruiken als het me kan helpen in mijn loopbaan.	0.728				
AP2. Sta je open voor veranderingen in je loopbaan?		0.728			
AP1. Kijk je ernaar uit om te werken met nieuwe mensen?		0.674			
ZB5. Ik weet aan welke kenmerken mijn baan moet voldoen om me er goed in te voelen.			0.648		

ZB4. Ik weet wat ik graag doe en wat me energie geeft in mijn leven.	0.591
ZB3. Ik weet wat ik belangrijk vind in mijn loopbaan.	0.536
ZB6. Ik weet wat ik in het verleden goed en verkeerd heb aangepakt bij de ontwikkeling van mijn loopbaan.	0.533
ZB1. Ik ken mijn sterke punten.	0.724
ZB2. Ik ken mijn zwakke punten.	0.682
AP4. Kun je je aanpassen aan veranderingen in je loopbaan?	-0.663
AP5. Kun je omgaan met problemen in je loopbaan?	-0.600
AP3. Ben je bereid risico's te nemen in je loopbaan?	-0.425

SK = sociaal kapitaal; ZB = zelfbewustzijn; AP = aanpassingsvermogen.

Tabel 2.1. *Factorladingen subschaal sociaal kapitaal (Pattern Matrix, ladingen > 0.30).*

Item	Factorlading (λ)
SK2. Ik kan contacten leggen en onderhouden met mensen die me kunnen helpen in mijn loopbaan.	0.822
SK1. Ik ken mensen die me kunnen helpen in mijn loopbaan.	0.785
SK3. Ik ben in staat om mijn contacten te gebruiken als het me kan helpen in mijn loopbaan.	0.773
SK4. Ik heb weinig connecties die me zouden kunnen helpen in mijn carrière (R).	0.709

Tabel 2.2. *Factorladingen subschaal zelfbewustzijn (Factor Matrix, ladingen > 0.30)*

Item	Factorlading (λ)
ZB4. Ik weet wat ik graag doe en wat me energie geeft in mijn leven.	0.659
ZB1. Ik ken mijn sterke punten.	0.646
ZB5. Ik weet aan welke kenmerken mijn baan moet voldoen om me er goed in te voelen.	0.627
ZB3. Ik weet wat ik belangrijk vind in mijn loopbaan.	0.541
ZB6. Ik weet wat ik in het verleden goed en verkeerd heb aangepakt bij de ontwikkeling van mijn loopbaan.	0.438
ZB2. Ik ken mijn zwakke punten.	0.370

Noot: Er is gekozen voor een factoroplossing waarbij *factors to extract* = 1, omdat er variabelen met een communaliteit > 1 voorkomen, oftewel een *Heywood-geval*. De gekozen factoroplossing voor deze subschaal wordt daarom wel geïnterpreteerd als problematisch (Osborne, Costello & Kellow, 2008).

Tabel 2.3. Factorladingen subschaal aanpassingsvermogen (Pattern Matrix, ladingen > 0.30).

Item	Factorlading (λ)	
	1	2
AP4. Kun je je aanpassen aan veranderingen in je loopbaan?	0.673	
AP5. Kun je omgaan met problemen in je loopbaan?	0.624	
AP3. Ben je bereid om risico's te nemen in je loopbaan?	0.436	
AP2. Sta je open voor veranderingen in je loopbaan?		-0.747
AP1. Kijk je ernaar uit om te werken met nieuwe mensen?		-0.631

Noot: wanneer wordt gekozen voor een factoroplossing waarbij *factors to extract* = 1, laden de items AP2 en AP1 wel voldoende op dezelfde factor voor aanpassingsvermogen (λ AP2 = 0.657 en λ AP1 = 0.442). De laagste en hoogste factorlading bij deze factoroplossing zijn te zien in tabel 3 in de methoden sectie.

Tabel 2.4. Factorladingen meetschaal gepercipieerde inzetbaarheid (Pattern Matrix, ladingen > 0.30)

Item	Factorlading (λ)	
	1	2
GI-Intern2. Ik verwacht dat ik bij mijn huidige organisatie makkelijk een andere baan kan krijgen in plaats van mijn huidige baan.	0.921	
GI-Intern3. Ik kan bij mijn huidige werkgever makkelijk van functie veranderen als ik dat zou willen.	0.865	
GI-Intern1. Ik ben ervan overtuigd dat ik bij mijn huidige werkgever een andere baan vind als ik daarnaar zou zoeken.	0.833	
GI-Intern4. Ik heb er vertrouwen in dat ik bij mijn huidige organisatie snel een vergelijkbare baan kan krijgen.	0.723	
GI-Extern2. Ik verwacht dat ik elders makkelijk een andere baan kan krijgen in plaats van mijn huidige baan.		0.912
GI-Extern3. Ik kan makkelijk van werkgever veranderen als ik dat zou willen.		0.875
GI-Extern4. Ik heb er vertrouwen in dat ik elders snel een vergelijkbare baan kan krijgen.		0.752
GI-Extern1. Ik ben ervan overtuigd dat ik elders een baan kan vinden als ik daarnaar zou zoeken.		0.742

Tabel 2.5. *Factorloadingen meetschaal intern gepercipieerde inzetbaarheid (Pattern Matrix, ladingen > 0.30)*

Item	Factorloading (λ)
GI-Intern2. Ik verwacht dat ik bij mijn huidige organisatie makkelijk een andere baan kan krijgen in plaats van mijn huidige baan.	0.926
GI-Intern3. Ik kan bij mijn huidige werkgever makkelijk van functie veranderen als ik dat zou willen.	0.869
GI-Intern1. Ik ben ervan overtuigd dat ik bij mijn huidige werkgever een andere baan vind als ik daarnaar zou zoeken.	0.835
GI-Intern4. Ik heb er vertrouwen in dat ik bij mijn huidige organisatie snel een vergelijkbare baan kan krijgen.	0.712

Tabel 2.6. *Factorloadingen meetschaal extern gepercipieerde inzetbaarheid (Pattern Matrix, ladingen > 0.30)*

Item	Factorloading (λ)
GI-Extern2. Ik verwacht dat ik elders makkelijk een andere baan kan krijgen in plaats van mijn huidige baan.	0.926
GI-Extern3. Ik kan makkelijk van werkgever veranderen als ik dat zou willen.	0.869
GI-Extern4. Ik heb er vertrouwen in dat ik elders snel een vergelijkbare baan kan krijgen.	0.754
GI-Extern1. Ik ben ervan overtuigd dat ik elders een baan kan vinden als ik daarnaar zou zoeken.	0.728

Meetschalen alle respondenten

Tabel 3.1. *Factorloadingen meetschaal mobiliteitsstimulatie (Pattern Matrix, ladingen > 0.30)*

Item	Factorloading (λ)
3. Mijn onderwijsinstelling moedigde mij aan om de kans om in het buitenland te studeren, te gebruiken.	0.871
4. Mijn onderwijsinstelling stimuleerde mijn deelname aan een studieperiode in het buitenland.	0.861
2. Mijn onderwijsinstelling bood mij mogelijkheden om te gaan studeren in het buitenland.	0.774
1. Mijn onderwijsinstelling informeerde mij over de mogelijkheden om te studeren in het buitenland.	0.766

Noot: In tabel 3 in de methoden sectie zijn de minimale en maximale factorloadingen voor mobiliteitsstimulatie voor masterstudenten en alumni afzonderlijk te zien.

Tabel 3.2. Factorladingen meetschaal mobiliteitstevredenheid (Pattern Matrix, ladingen > 0.30)

Item	Factorlading (λ)				
	1	2	3	4	5
BTLHO7. Ik ben tevreden met het niveau van de vakken die ik aan de buitenlandse onderwijsinstelling volgde.	0.964				
BTLHO1. Ik ben tevreden met de educatieve kwaliteit van de vakken die ik aan de buitenlandse onderwijsinstelling volgde.	0.889				
BTLHO2. Ik ben tevreden met de samenstelling van mijn curriculum aan de buitenlandse onderwijsinstelling.	0.491				
BTLHO5. Ik ben tevreden met de reputatie van de buitenlandse onderwijsinstelling.	0.460				
S2. Ik ben tevreden over de manier waarop mijn onderwijsinstelling mij ondersteunde bij het behalen van mijn vakken in het buitenland.		0.833			
S4. Ik ben tevreden over de manier waarop mijn onderwijsinstelling mij ondersteunde om ervoor te zorgen dat ik zoveel mogelijk uit mijn studieperiode(s) in het buitenland kon halen.		0.817			
S1. Ik ben tevreden over de manier waarop mijn onderwijsinstelling interesse in mij toonde rondom mijn studieperiode(s) in het buitenland.		0.816			
S3. Ik ben tevreden over de manier waarop mijn onderwijsinstelling mij hielp wanneer ik vragen had over studieproblemen in het buitenland.		0.641			
BTLHO6. Ik ben tevreden met het niveau van dienstverlening van het administratief personeel van de buitenlandse onderwijsinstelling.			0.588		
BTLHO4. Ik ben tevreden met de sociale omgeving van de buitenlandse onderwijsinstelling. ¹			0.556		
BTLHO3. Ik ben tevreden met de hoeveelheid feedback die ik van docenten van de buitenlandse onderwijsinstelling ontving.			0.451		-

BTLHO = buitenlandse onderwijsinstelling; S = steun vanuit de thuisonderwijsinstelling.

Noot: in tabel 3 in de methodensectie zijn de minimale en maximale factorladingen voor mobiliteitstevredenheid voor masterstudenten en alumni afzonderlijk te zien.

Noot¹: N.a.v. de betrouwbaarheidsanalyse is item BTLHO4 verwijderd voor de analyses.

Tabel 3.3. *Factorloadingen subschaal mobiliteitstevredenheid steun thuisonderwijsinstelling (Pattern Matrix, ladingen > 0.30)*

Item	Factorlading (λ)
S2. Ik ben tevreden over de manier waarop mijn onderwijsinstelling mij ondersteunde bij het behalen van mijn vakken in het buitenland.	0.826
S1. Ik ben tevreden over de manier waarop mijn onderwijsinstelling interesse in mij toonde rondom mijn studieperiode(s) in het buitenland.	0.820
S4. Ik ben tevreden over de manier waarop mijn onderwijsinstelling mij ondersteunde om ervoor te zorgen dat ik zoveel mogelijk uit mijn studieperiode(s) in het buitenland kon halen.	0.812
S3. Ik ben tevreden over de manier waarop mijn onderwijsinstelling mij hielp wanneer ik vragen had over studieproblemen in het buitenland.	0.651

Noot: in tabel 3 in de methoden sectie zijn de minimale en maximale factorloadingen voor mobiliteitstevredenheid voor masterstudenten en alumni afzonderlijk te zien.

Tabel 3.4. *Factorloadingen subschaal mobiliteitstevredenheid buitenlandse onderwijsinstelling (Pattern Matrix, ladingen > 0.30)*

Item	Factorlading (λ)	
	1	2
BTLHO7. Ik ben tevreden met het niveau van de vakken die ik aan de buitenlandse onderwijsinstelling volgde.	0.960	
BTLHO1. Ik ben tevreden met de educatieve kwaliteit van de vakken die ik aan de buitenlandse onderwijsinstelling volgde.	0.880	
BTLHO2. Ik ben tevreden met de samenstelling van mijn curriculum aan de buitenlandse onderwijsinstelling.	0.456	0.353
BTLHO5. Ik ben tevreden met de reputatie van de buitenlandse onderwijsinstelling.	0.442	
BTLHO6. Ik ben tevreden met het niveau van dienstverlening van het administratief personeel van de buitenlandse onderwijsinstelling.		0.622
BTLHO4. Ik ben tevreden met de sociale omgeving van de buitenlandse onderwijsinstelling. ¹		0.535
BTLHO3. Ik ben tevreden met de hoeveelheid feedback die ik van docenten van de buitenlandse onderwijsinstelling ontvang.		0.491

Noot¹: N.a.v. de betrouwbaarheidsanalyse is item BTLHO4 verwijderd voor de analyses. Vervolgens laden alle overige items wel op één factor gebaseerd op *eigenvalues* > 1, waarbij de laagste lading $\lambda = 0.476$ en de hoogste lading $\lambda = 0.881$.

Noot: in tabel 3 in de methodensectie zijn de minimale en maximale factorloadingen voor mobiliteitstevredenheid voor masterstudenten en alumni afzonderlijk te zien.

BIJLAGE 5 | Correlatiematrices met controlevariabelen

Tabel 4. *Correlatiematrix masterstudenten met controlevariabelen*

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
1. Studiepuntmobiliteit (SM)	1.00												
2. Lengte SM	¹	1.00											
3. Studiepunten SM	¹	.61**	1.00										
4. Bestemming SM ^a	¹	.05	-.32**	1.00									
5. Bewegingskapitaal	.15*	-.04	-.01	.03	1.00								
6. Gepercipieerde inzetbaarheid	-.05	-.11	-.07	-.13	.43**	1.00							
7. Mobiliteitsstimulatie	.37**	-.22	-.01	.01	.01	.02	1.00						
8. Mobiliteitstevredenheid	¹	-.01	.11	.09	.14	.10	.19	1.00					
9. Leeftijd	.03	-.01	-.12	.06	.05	-.02	-.05	.06	1.00				
10. Geslacht ^b	-.20**	-.02	.01	.22	.03	.16**	-.12*	.04	.15*	1.00			
11. Nationaliteit ^c	-.19**	-.33**	-.18	.26	.06	.13*	.04	-.09	-.22**	.02	1.00		
12. Faculteit ^d	.10	.09	-.03	.20	-.02	-.08	.12	.04	.04	.18*	.19**	1.00	
13. Werkervaring loopbaan ^e	-.04	.11	.11	.23	.17**	.13*	-.01	.13	.22**	-.03	-.06	.08	1.00

Noot: *p < 0.05; **p < 0.01.

^a(1 = Europa, 2 = Azië, 3 = Noord-Amerika, 4 = Zuid-Amerika, 5 = Oceanië, 6 = Afrika, 7 = meerdere continenten) ^b(0 = vrouw, 1 = man) ^c(0 = anders, 1 = NL) ^d(1 = REBO, 2 = FSW, 3 = GEO) ^e(0 = nee, 1 = ja) → voor de hypothesetoetsing zijn van lengte SM, studiepunten SM, bestemming SM en faculteit ook dummyvariabelen gemaakt.

Noot¹: Correlatie kan niet worden berekend omdat SM in deze gevallen een constante variabele is (SM = ja).

Voor correlaties tussen variabelen van intervalniveau is de Pearson correlatie berekend; voor correlaties met 1 nominale variabele en 1 interval variabele de Spearman correlatie; voor correlaties met nominale variabelen met beide 2 categorieën de Phi-coëfficiënt; voor correlaties met nominale variabelen met minimaal 1 variabele met meerdere categorieën de Cramer's V coëfficiënt.

Tabel 5. *Correlatiematrix alumni met controlevariabelen*

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16
1. Studiepuntmobiliteit (SM)	1.00															
2. Lengte SM	¹	1.00														
3. Studiepunten SM	¹	.42**	1.00													
4. Bestemming SM ^a	¹	-.05	.12	1.00												
5. Bewegingskapitaal	.15	.16	.15	.44**	1.00											
6. Intern gepercipieerde inzetbaarheid	.15	.14	.20	.04	.17*	1.00										
7. Extern gepercipieerde inzetbaarheid	.02	-.18	-.11	.31*	.32**	.09	1.00									
8. Mobiliteitsstimulatie	.59**	-.17	.13	.28	.20*	.10	.00	1.00								
9. Mobiliteitstevredenheid	¹	.02	.22	.09	.02	.03	-.05	.20	1.00							
10. Leeftijd	-.13	.24	-.27	.18	.24**	-.04	.18*	-.19*	-.04	1.00						
11. Geslacht ^b	.02	.27	.15	.38	.06	.19*	.18*	-.07	.12	.08	1.00					
12. Nationaliteit ^c	.00	.07	.05	.11	.06	-.09	.02	.04	.11	.18*	.08	1.00				
13. Faculteit ^d	.24*	-.04	-.31*	.31	-.04	-.19*	-.06	-	.20	.23**	.45***	.04	1.00			
14. Werkervaring loopbaan ^e	-.08	-.04	-.10	.35	.05	-.05	.06	-.01	-.11	-.14	-.03	.02	.14	1.00		
15. Baan ^f	.19	.16	.15	.38	.17*	-.01	.06	-.05	.15	.54**	.12	.10	.14	.25*	1.00	
16. Aantal jaar afgestudeerd	-.10	.08	-.06	.05	.30**	.01	.18*	-.15	.21	.82**	-.13	.12	.17*	-.20*	.69**	1.00

Noot: *p < 0.05; **p < 0.01; ***p < 0.001

^a(1 = Europa, 2 = Azië, 3 = Noord-Amerika, 4 = Zuid-Amerika, 5 = Oceanië, 6 = Afrika, 7 = meerdere continenten) ^b(0 = vrouw, 1 = man) ^c(0 = anders, 1 = NL) ^d(1 = REBO, 2 = FSW, 3 = GEO) ^e(0 = nee, 1 = ja) ^f(1 = geen baan, 2 = eerste baan, 3 = tweede baan, 4 = derde baan of meer) → voor de hypothesetoetsing zijn van lengte SM, studiepunten SM, bestemming SM en faculteit ook dummyvariabelen gemaakt.

Noot¹: Correlatie kan niet worden berekend omdat SM in deze gevallen een constante variabele is (SM = ja).

Voor correlaties tussen variabelen van intervalniveau is de Pearson correlatie berekend; voor correlaties met 1 nominale variabele en 1 interval variabele de Spearman correlatie; voor correlaties met nominale variabelen met beide 2 categorieën de Phi-coëfficiënt; voor correlaties met nominale variabelen met minimaal 1 variabele met meerdere categorieën de Cramer's V coëfficiënt.



Een kennisgids voor studenten, onderwijsinstellingen, organisaties en de overheid

Je hebt momenteel een gids in handen die de wereld aan kennis bevat over de relatie tussen studeren in het buitenland en loopbaanverwachtingen van (bijna) afgestudeerden, via opgedane kennis en vaardigheden. Bovendien biedt deze gids kennis over het stimuleren van een studieperiode in het buitenland en de tevredenheid van (ex)studenten over hun periode *abroad*.

Veel leesplezier!



Dynamic chain-model

Relatie tussen studiepuntmobiliteit, bewegingskapitaal en gepercipieerde inzetbaarheid geframed in empirisch model



Stimulatie

Heeft stimuleren van studiepuntmobiliteit effect?



Tevredenheid

Versterkt mobiliteitstevredenheid van (ex)studenten de relatie tussen studiepuntmobiliteit en de opgedane kennis en vaardigheden?

