



Universiteit Utrecht

UNIVERSITEIT UTRECHT

Strategisch HRM

Masterscriptie

# **DE ROL VAN GENDER BIJ SELF-EFFICACY EN CAREER DECIDEDNESS: EEN TEST VAN HET CAREER SELF-MANAGEMENT MODEL**

---

Een kwantitatieve studie naar de directe en indirecte relaties van gender met self-efficacy en career decidedness

Francis Nijhuis | 5523168 | [f.m.nijhuis@students.uu.nl](mailto:f.m.nijhuis@students.uu.nl)

Universiteit Utrecht | 31 augustus 2019

Scriptiebegeleider: Mandy van der Velde

Aantal woorden: 11256

## Inhoud

1. Inleiding.....	3
1.1 Gelijke toegang en deelname op de arbeidsmarkt.....	3
1.1.1 Institutionele druk geen oplossing.....	3
1.1.2 Self-efficacy als verklaring.....	4
1.2 De rol van de veranderende carrière.....	4
1.3 Probleemstelling en deelvragen.....	5
2. Theoretisch kader.....	6
2.1 Wat is Career Decidedness?.....	6
2.1.1 Social Cognitive Career Theory.....	6
2.1.2 Career Self-Management model.....	7
2.2 Wat is Self-efficacy?.....	9
2.2.1 Gevolgen van Self-Efficacy.....	10
2.2.2 Bronnen van Self-Efficacy.....	10
2.2.3 Domein specifiek & universeel.....	11
2.3 Wat is de relatie tussen Self-efficacy en Career Decidedness?.....	12
2.4 In hoeverre is er een directe relatie tussen gender en Career Decidedness of tussen gender en Self-Efficacy?.....	12
2.4.1 Gender en Career Decidedness.....	12
2.4.2 Gender en Self-Efficacy.....	13
2.5 In hoeverre speelt gender een modererende rol bij de relatie tussen self-efficacy en career self-management?.....	13
2.6 Conceptueel model.....	14
3. Methode.....	15
3.1 Respondenten en procedure.....	15
3.2 Meetinstrumenten.....	16
3.2.1 Sources of Self-efficacy.....	16
3.2.2 Self-efficacy.....	17
3.2.3 Career Decidedness.....	18
3.3 Analyse.....	18
4. Resultaten.....	19
4.1 Beschrijvende resultaten en correlaties.....	19
4.2 Hypotheses testen.....	20
4.2.1 Hypothese 1.....	20
4.2.2 Hypothese 2.....	21
4.2.3 Hypothese 3.....	21

4.2.4 Hypothese 4 .....	22
4.2.5 Hypothese 5 .....	23
5. Conclusie & Discussie .....	24
5.1 Beperkingen van het onderzoek .....	24
5.2 Implicaties voor de praktijk .....	25
6. Literatuurlijst .....	26

# 1. Inleiding

Ongeveer de helft van de populatie is vrouw, en toch is maar ongeveer 5% van alle CEO's en 19% van alle bestuursleden een vrouw (Kossek, Su & Wu, 2017). Er is een opvallend meningsverschil in de academische literatuur betreffende het belang van vrouwen op topposities. Huyn et al. (2016) ondervonden dat het aantal onafhankelijke vrouwelijke directeuren in een bedrijf een positieve relatie heeft met de beoordeling van het Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen van het bedrijf. Abdullah, Ismail & Nachum (2016) zijn echter twijfelachtig, zij stellen dat het bestaande onderzoek nog niet inclusief genoeg is waardoor er geen conclusies getrokken kunnen worden over het belang van vrouwen op topposities. Volgens hen is er meer onderzoek nodig. Daarnaast stellen zij dat de relatie tussen vrouwen in besturen en de prestaties van een bedrijf erg complex te onderzoeken is. Dit geldt met name wanneer de prestaties afhankelijk zijn van de markt, omdat blijkt dat de markt vrouwen vaak onderwaardeert. Uit hun eigen onderzoek blijkt dat bedrijven in Maleisië waarbij minstens één vrouw in het bestuur zit een hogere ROA (Return On Assets) hebben (Abdullah et al., 2016), waardoor het in ieder geval lijkt of vrouwelijke directeuren wel degelijk bijdragen aan de economische waarde van een bedrijf.

Er is niet één simpele, voor de hand liggende verklaring voor het feit dat er weinig vrouwen op topposities zitten. Deze discussie wordt in dit onderzoek dan ook buiten beschouwing gelaten. Het is echter wel de aanleiding voor dit onderzoek, en wellicht dat een mogelijke oplossing naar boven kan komen. Er wordt in dit onderzoek uitgegaan van het recht op gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Het aantal vrouwen op topposities hangt daar indirect mee samen. Het fenomeen 'gelijke kansen op de arbeidsmarkt' wordt vaak onderzocht door te kijken naar twee aspecten: de mate waarin vrouwen (a) gelijke toegang hebben en in dezelfde mate deelnemen op de arbeidsmarkt als mannen, en de mate waarin vrouwen (b) gelijke werk- en niet-werk gerelateerde ervaringen hebben als mannen. Deze ervaringen kunnen vervolgens worden opgesplitst in ervaringen van intrinsieke motivatie (wat gebaseerd is op bijvoorbeeld werktevredenheid of werk-privé balans) en ervaringen van extrinsieke motivatie (wat gebaseerd is op bijvoorbeeld het hebben van een gelijk salaris en gelijke kansen op promotie) (Kossek et al., 2017).

## 1.1 Gelijke toegang en deelname op de arbeidsmarkt

Wanneer het gaat over gelijke toegang en dezelfde mate van deelname wordt er in de literatuur onderscheid gemaakt tussen twee verschillende vraagstukken. Het eerste vraagstuk is die van horizontale gender integratie, waarbij het gaat over gelijke representatie van mannen en vrouwen in bepaalde beroepen die leiden naar top posities. Denk hierbij aan beroepen in de zo geheten STEM velden (Science, Technology, Engineering, Mathematics) of in Finance (Kossek et al., 2017). Het tweede vraagstuk is die van verticale gender integratie, waarbij het gaat over de gelijke representatie van mannen en vrouwen in leiderschapsposities langs alle hiërarchische niveaus. Wanneer er geen sprake is van goede integratie wordt er gesproken over horizontale- of verticale segregatie (Kossek et al., 2017). Er kan op basis van de percentages aan het begin van dit hoofdstuk worden afgeleid dat er op dit moment in elk geval sprake is van verticale segregatie.

### 1.1.1 Institutionele druk geen oplossing

Om onderzoek te doen naar gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor zowel horizontale- als verticale gender integratie, worden metingen gedaan op individueel en collectief niveau. Uitkomsten van individuele en collectieve metingen blijken met elkaar samen te hangen. Dit laat zien dat hoewel vrouwen vaak denken dat ze eigen carrière gerelateerde keuzes maken, deze keuzes vaak gevormd worden door factoren in de sociale context waarin ze zich bevinden (Kossek et al., 2017). Seierstad et al. (2017) benadrukken ook het belang van de sociale context, maar bespreken ook het belang van

institutionele verschillen en culturele verschillen tussen landen. Culturele normen die gelijke kansen voor mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt bevorderen, (of het gebrek aan deze normen), bepalen voor een deel de implementatie van HR praktijken voor gelijkheid op de arbeidsmarkt (Kossek et al., 2017). Om meer vrouwen op topposities te krijgen is in verschillende landen is een quotum via wetgeving ingesteld om genderbalans te creëren bij organisaties. Noorwegen begon hier mee, en omdat dit in Noorwegen succesvol is gebleken volgden ook andere landen (Seierstad et al., 2017). De verschillen tussen landen hebben effect op het wel of niet succesvol implementeren van een desbetreffend quotum voor genderbalans. Denk hierbij aan de mate waarin overheidsinterventies worden geaccepteerd, of aan de relatie tussen de overheid en de private sector (Seierstad et al., 2017). Abdullah et al (2016) benadrukken dat behalve verschillen tussen landen, ook verschillen tussen bedrijven binnen hetzelfde land een rol kunnen spelen. Gender quota kunnen voor sommige bedrijven goed uitpakken maar voor anderen juist niet. Het gewenste aantal vrouwen in een bestuur kan daarnaast ook per land verschillen. Overheden moeten daarnaast rekening houden met de effecten van de vooroordelen in de markt bij het maken van beleid (Abdullah et al., 2016). Ook Adams & Ferreira (2007) hebben twijfels, zij stellen dat gender quota opgelegd door overheden vaak niet zorgen voor meer effectiviteit binnen een bestuur. Daarbij komt dat een dergelijke quota regeling zelfs kan zorgen voor minder effectiviteit binnen goed bestuurd bedrijven, waar additioneel toezicht overigens werkt (Adams & Ferreira, 2007). Quota als oplossing voor het gebrek aan vrouwen op top posities lijkt dus niet per definitie een goed idee.

### 1.1.2 Self-efficacy als verklaring

Een mogelijke verklaring voor verticale gender segregatie kan gevonden worden in een studie van Hackett & Betz (1981). Zij bespreken een onderzoek van Farmer uit 1976 waarin destijds werd gesteld dat vrouwen niet volledig gebruik maakten van hun individuele capaciteiten, talenten en interesses in carrière bezigheden. Farmer kwam op basis van dit onderzoek met zes interne barrières, waaronder angst voor succes, en drie externe barrières, waaronder discriminatie jegens vrouwen, om dit te verklaren. Dit kan worden vergeleken met de interne- en externe motivatie door ervaringen waar ook Kossek et al. (2017) over spraken, en kan mogelijk invloed hebben op de gelijke mate toegang en deelname. Hackett & Betz (1981) concludeerden dat vrouwen een gebrek hebben aan sterke verwachtingen van hun *self efficacy* in relatie tot carrière gerelateerd gedrag. Met andere woorden: zij falen om hun eigen capaciteiten en talenten volledig te realiseren in hun carrière.

Zwakke *self-efficacy* verwachtingen werden gezien als de belangrijkste reden waarom beperkingen voor vrouwen vooral intern zijn wanneer het gaat over carrière gerelateerd. Daarbij komt dat de externe beperkingen zoals discriminatie, seksuele intimidatie en het gebrek aan support allemaal obstakels zijn die sterke *self-efficacy* verwachtingen nodig hebben om te overwinnen. Hierdoor wordt *self-efficacy* ook als relevant gezien om juist die externe beperkingen te kunnen managen (Hackett & Betz, 1981). Dit biedt dus een mogelijke manier om verticale segregatie tegen te gaan.

## 1.2 De rol van de veranderende carrière

Behalve de emancipatie van vrouwen op de arbeidsmarkt heeft er een tweede recente ontwikkeling plaatsgevonden die de aanleiding is geweest voor dit onderzoek: de veranderende carrière. Jongeren hebben tegenwoordig veel meer vrijheid om hun eigen carrière te kiezen of te ontwerpen dan ooit te voren. Kinderen doen niet noodzakelijk het werk wat hun ouders vroeger ook deden. In tegenstelling, ze hebben tegenwoordig de keus uit een lange lijst met beroepsmogelijkheden. Dit lijkt misschien een luxe positie, toch kan het zijn dat dit niet zo wordt ervaren. Wanneer mensen te veel keus hebben kan dit ze namelijk zelfs minder gelukkig maken. (Van Vianen, De Pater & Preenen, 2009).

Carrière gerelateerde keuzes maken is voor veel mensen lastig geworden. Vooral voor jongeren die de transitie van school naar werk maken. Jongeren zijn vaak niet instaat om te kiezen wat voor

carrière ze willen nastreven. Vaak gaat dit gepaard met gevoelens van angst en een lager zelfvertrouwen (Van Vianen et al., 2009). Loopbaanadviseurs in Nederland rapporteerden een toename van keuzestress bij jongeren. Deze toename zou zijn ontstaan door de te hoge normen die de jongeren stellen voor zichzelf, de illusie dat ze controle moeten hebben over het keuze proces, en de zorgen dat ze mogelijk spijt krijgen van hun keuze achteraf. Het lijkt of de keuze die je op het begin maakt misschien onomkeerbaar is. Deze gedachte sluit aan bij de traditionele carrières zoals deze bestonden, maar niet meer bij de toekomstige carrières (Van Vianen et al., 2009). Het lijkt of er een conflict is tussen de nieuwe realiteit, en de druk die de maatschappij en ouders leggen op jongeren. Van jongeren wordt nog steeds verwacht dat zij na het halen van een diploma de juiste baan kiezen. Ouders hebben immers zelf ervaren hoe de keuzes die zij in het begin maakten bepalend waren voor hun carrière. Helaas, want de huidige realiteit laat zien dat een eerste perfecte baan voor het starten van een perfecte carrière bijna zeker niet bestaat. Veel mensen hebben nog steeds een traditionele kijk op het concept carrière, wat ondersteund lijkt te worden conventionele carrière literatuur. In toekomstige carrières zullen mensen veel wisselen tussen verschillende werk activiteiten, banen of zelfs beroepsgebieden. Het traditionele pad wat leidt tot stabiliteit lijkt vervangen te worden door een leven lang leren en veranderen (Van Vianen et al., 2009).

### 1.3 Probleemstelling en deelvragen

In dit huidige onderzoek worden de hiervoor besproken ontwikkelingen samen genomen. Er wordt gekeken naar het begrip career decidedness, en in hoeverre dit nog relevant is in tijden van de veranderende carrière. Ook wordt gekeken naar self-efficacy, de bronnen van self-efficacy en de relatie van self-efficacy met career decidedness. Vervolgens wordt de relatie van deze begrippen met gender onderzocht. Er wordt gekeken of gender direct of indirect in verband staat met self-efficacy of met career decidedness. Dit uitkomsten van dit onderzoek kunnen worden gezien als uitbreiding van de wetenschappelijke literatuur over deze onderwerpen. Omdat de veranderende carrière een recente ontwikkeling is kan onderzoek over career decidedness, al is het vrij actueel, al niet meer valide zijn. Ook de emancipatie van vrouwen op de arbeidsmarkt is nog in volle gang en continu aan verandering onderhevig. In een maatschappij waarbij gelijke kansen en rechtvaardigheid hoog in het vaandel staan, is het belangrijk dat er onderzoek wordt gedaan naar thema's die leven onder de mensen. Dit onderzoek is daarom ook relevant in maatschappelijk daglicht. In de praktijk kan dit onderzoek relevant zijn omdat de verkregen inzichten hulp of inspiratie kunnen bieden of bij het maken van onder andere HR beleid in organisaties of les materiaal voor onderwijsinstellingen.

In dit onderzoek zal de volgende probleemstelling centraal staan:

In hoeverre hangt self-efficacy samen met career decidedness en wat zijn hierbij de directe en indirecte effecten van gender?

De deelvragen die hierbij onderzocht worden zijn:

1. Wat is career decidedness?
2. Wat is self-efficacy en waar ontstaat het door?
3. Wat is de relatie tussen self-efficacy en career decidedness?
4. In hoeverre is er een directe relatie tussen gender en self-efficacy of tussen gender en career decidedness?
5. In hoeverre speelt gender een modererende rol bij de relatie tussen self-efficacy en career decidedness?

## 2. Theoretisch kader

### 2.1 Wat is Career Decidedness?

De internationale literatuur maakt onderscheid tussen normale besluiteloosheid en ontwikkelingsbesluiteloosheid. Ontwikkelingsbesluiteloosheid is een normale fase in ontwikkelingsstermen en slaat op iemands onzekerheid om een carrière keuze te maken. Normale besluiteloosheid wordt daarentegen gedefinieerd als een chronisch probleem met het maken van keuzes in verschillende situaties (Ginevra et al, 2016). Onderzoek laat zien dat ontwikkelingsbesluiteloosheid gerelateerd is aan verschillende interne eigenschappen (onder andere zelfvertrouwen of angst), toestanden (denk aan keuze stress of sociale angst) of omgevingsfactoren die te maken hebben met externe barrières (bijvoorbeeld discriminatie). Daarnaast is het gelinkt aan onstabiele carrière doelen, een onvolwassen houding tegenover carrière en een gebrek aan motivatie om beroeps gerelateerde keuzes te maken (Ginevra et al, 2016).

Career decidedness is een term die komt uit een groot aantal onderzoeken in de literatuur over carrière besluiteloosheid. Dit wordt over het algemeen gezien als een voorbijgaande, ontwikkelingsstatus tot dat een carrière beslissing is gemaakt of behaald (Restubog, Florentino, Garcia, 2010). Om beter te begrijpen wat career decidedness in de context van dit onderzoek is, wordt gekeken naar 2 verschillende modellen.

#### 2.1.1 Social Cognitive Career Theory

Social Cognitive Career Theory (hierna SCCT) bestaat uit vier overlappende modellen die bedoeld zijn om de ontwikkeling van onderwijs & beroepsinteresses, het proces van keuzes maken, prestaties & doorzettingsvermogen, en tevredenheid & welzijn van mensen beter te leren begrijpen. De theorie is voornamelijk gebaseerd op Bandura's General Social Cognitive Framework uit 1986 en 1997 (Lent & Brown, 2013).

De SCCT is een goede theorie om bijvoorbeeld te onderzoeken welke variabelen bijdragen aan het doorzettingsvermogen van studenten in een academische omgeving. De theorie stelt dat iemands academische- of carrière gerelateerde uitkomsten zoals interesses, keuzes of prestaties (inclusief doorzettingsvermogen) worden beïnvloed door omgevingsfactoren. Omgevingsfactoren kunnen ondersteunend of belemmerd zijn. Het zijn variabelen die in iemands achtergrond of omgeving de academische- of carrière gerelateerde uitkomsten promoten of juist verhinderen. *Self-efficacy*, *uitkomstverwachtingen* en doelen vormen in deze theorie een mediatie voor de omgevingsfactoren en carrière gerelateerde uitkomsten (Restubog et al., 2010). Deze concepten zullen later verder worden toegelicht.

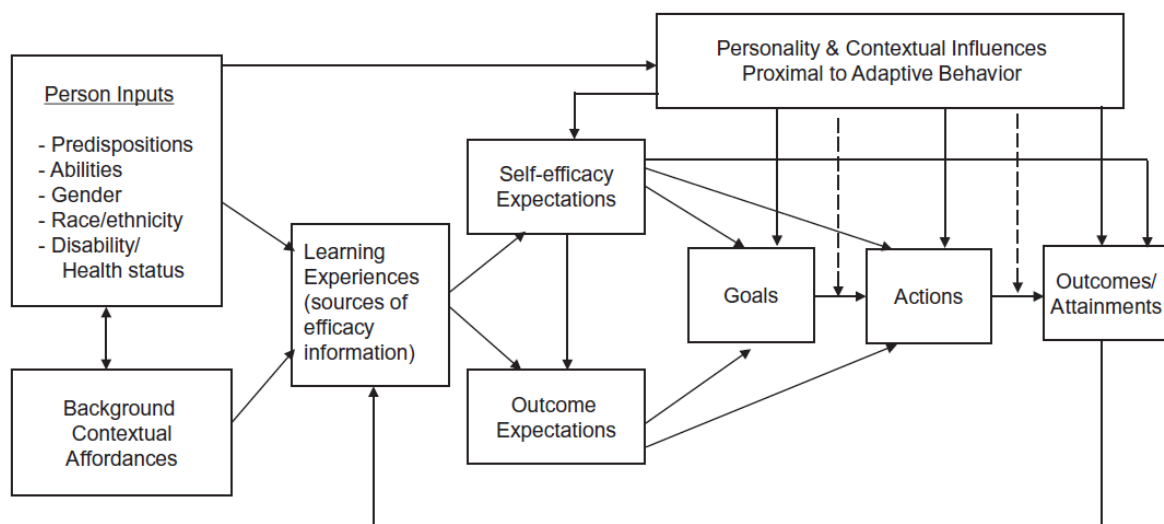
De traditionele nadruk van carrière theorieën zoals de SCCT op de 'big 4' (interesses, keuzes maken, prestaties en tevredenheid) wordt nog steeds als heel belangrijk gezien en wellicht is het zelfs relevanter dan ooit. De huidige snel veranderende werk context, door economische onzekerheden, globale competitie en bijvoorbeeld technologische ontwikkelingen zorgt er echter voor dat er ook juist nu behoefte is aan nieuwe modellen en methodes om werknemers te helpen hun beroepsleven te beheren (Lent & Brown, 2013).

SCCT heeft vooral de focus gelegd op inhoudelijke aspecten van carrière gedrag, door bijvoorbeeld te kijken naar de vakken die op school worden gegeven, maar het kan ook gebruikt worden om naar de

procesaspecten van carrière gedrag te kijken (Lent & Brown, 2013). Lent & Brown (2013) zagen dat de SCCT zoals deze bestond rijp was voor theoretische uitbreiding. Zij omschrijven dat bij de theorie tot dusver de focus lag op de eindbestemming (dus de uiteindelijke baan die iemand krijgt) en niet zo zeer op de weg er naar toe. Die weg, het proces gedeelte, wordt in een nieuw model door Lent & Brown (2013) aan de orde gesteld.

### 2.1.2 Career Self-Management model

Dit nieuwe model van Lent & Brown (2013) is het Career Self-Management model (hierna CSM model). Het model is niet bedoeld als vervanging van de SCCT, maar eerder als een complementair model. De focus ligt op relatief diepgaande processen en mechanismen die effect hebben op carrière gedrag in en tussen verschillende gebieden of banen waar mensen zich bevinden (Lent & Brown, 2013). Er wordt onderscheid gemaakt tussen twee categorieën: de normatieve ontwikkelingstaken en minder voorspelbare gebeurtenissen of zelfs crises, denk aan het plotseling verliezen van een baan. Vanwege tijdsbeperving wordt in dit huidige onderzoek alleen de focus gelegd op de normatieve ontwikkelingstaken. Dit zijn taken waarbij het gaat over de manier waarop mensen carrière beslissingen maken.



**Figuur 1. Model of Career Self-Management.**

Ireland, G. W., & Lent, R. W. (2018). Career exploration and decision-making learning experiences: A test of the career self-management model. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 37-47.

Het CSM model gaat dus over factoren die invloed hebben op iemands bewuste gedrag. Figuur 1 laat het CSM model zien. Er kunnen meerdere outcomes/attainments uit het model ontstaan, één van de outcomes is career decidedness (Lent & Brown, 2013). Voor dit onderzoek wordt career decidedness als enige uitkomst meegenomen. Verder wordt voor dit onderzoek gekeken naar gender (dat in Figuur 1 terug te vinden is onder person inputs), naar *learning experiences* (dit zijn ook wel de bronnen van *self-efficacy*), naar *self-efficacy* verwachtingen, en de directe lijn van *self-efficacy* verwachtingen naar outcomes/attainments, in dit geval dus een directe lijn van *self-efficacy* naar career decidedness. Over deze begrippen volgt later meer toelichting. In Figuur 1 is ook te zien dat er van person inputs in dit model geen directe lijn loopt naar *self-efficacy* verwachtingen of naar de outcomes. We gaan in dit onderzoek wel testen of hier ook directe verbanden tussen zijn.

Lent & Brown (2013) kozen de term Career Self-Management omdat het model focust op factoren die invloed hebben op het gedrag van een individu, niet omdat zij veronderstellen dat een individu alleen handelt bij het behalen van zijn of haar (carrière gerelateerde) doelen. Net als andere



theorieën, waaronder de SCCT, stellen zij dat mensen leven in een sociale wereld waarin sprake kan zijn van beïnvloeding door of van anderen. De term *carrière* wordt binnen het CSM-model in algemene zin gebruikt om te praten over werk of beroep gerelateerd gedrag, los van het niveau van het werk, het opleidingsniveau of de sociaal economische status van de respondent (Lent & Brown, 2013). Deze benadering zal ook in dit huidige onderzoek worden gehanteerd. Ook wordt er, net als door Lent & Brown (2013), uitgegaan van de assumptie dat men een bepaalde mate van controle, of *agency*, over hun *carrière* ontwikkeling heeft. In het huidige onderzoek wordt vanwege tijdsbeperking gekozen om de sociale of contextuele invloeden die van toepassing kunnen zijn geheel achterwege te laten. Hierbij moet echter wel vermeld worden dat dit niet betekent dat er verondersteld wordt dat men volledige controle heeft over zijn of haar *carrière* ontwikkeling.

Het hebben van controle of *agency* over je eigen *carrière* is vaker in onderzoek aan de orde gesteld. Ook Hirschi, Niles & Akos (2011) vonden dat persoonlijkheid en omgevingsfactoren beide bijdragen aan *carrière* ontwikkeling. Zij gebruikten 'engagement' als afhankelijke variabele, en vonden ook dat de mate van *career decidedness* en het hebben van doelen bijdraagt aan het hebben van meer engagement. Engagement kan worden vergeleken met wat in het CSM-model als *actions* wordt bestempeld. Engagement heeft volgens het onderzoek van Hirschi et al. (2011) vervolgens effect op 2 uitkomsten, namelijk congruentie en *career decidedness*. Dit laat volgens hen zien dat adolescenten zelf een bepalende rol spelen wanneer het gaat over *carrière* ontwikkeling, en dat zij niet alleen maar afhankelijk zijn van omgevingsfactoren (Hirschi et al., 2011).

#### 2.1.2.1 Aanpasbaar Carrière Gedrag

Behalve *career decidedness* als belangrijke component spreken Lent & Brown (2013) in het CSM-model ook van *adaptable career behavior*, hierna benoemd als aanpasbaar *carrière* gedrag, wanneer zij verwijzen naar gedrag dat men vertoont om hun eigen *carrière* ontwikkeling te sturen. *Carrière* ontwikkeling omvat periodes van werk voorbereiding, binnenkomst bij een bedrijf, aanpassing van werkzaamheden en verandering op het werk. Aanpasbaar *carrière* gedrag kan grofweg in twee clusters worden verdeeld. Het eerste cluster bevat de normatieve en proactieve ontwikkelingsstaken die geassocieerd kunnen worden met leeftijd gerelateerde ontwikkeling. Taken die een steiger zullen vormen voor toekomstige *carrière* ontwikkeling. Het tweede cluster heeft betrekking op coping vaardigheden en processen. Dit zijn vooral reactieve gedragingen die nodig kunnen zijn bij bijvoorbeeld de transitie van school naar werk, werk naar ouderschap, of terug naar werk, maar ook wanneer men moet omgaan van onvoorziene uitdagende situaties, zoals werk stress of het verliezen van een baan. Het gebruik van coping vaardigheden draagt bij aan de veerkracht in *carrière* ontwikkeling en kan mensen helpen bij het omgaan met negatieve *carrière* gebeurtenissen (Lent & Brown, 2013).

Lent & Brown (2013) spreken van gedrag dat geleerd kan worden in plaats van persoonlijkheidskenmerken die mensen bezitten. Natuurlijk kan de persoonlijkheid wel een rol spelen bij het al dan niet aanleren van bepaalde gedragingen, en ook moet gerealiseerd worden dat de gewenste uitkomsten niet perse behaald zullen worden indien het aanpasbaar *carrière* gedrag goed wordt uitgevoerd (Lent & Brown, 2013). Het uitoefenen van aanpasbaar *carrière* gedrag, denk aan het deelnemen aan loopbaanverkenning of werkzoekende activiteiten, zal effect hebben op de in het CSM-Model terugkomende termen *self-efficacy*, *outcome expectations* en *goals* (Lent & Brown, 2013).

Van Vianen et al. (2009) stellen een vergelijkbaar begrip aan de orde, namelijk aanpassingsvermogen. Aanpassingsvermogen refereert naar het vermogen van iemand om zijn of haar gedrag aan te passen

in veranderende situaties. Het vermogen om gedrag aan te passen kan, ook volgens hen, afhangen van iemands individuele karakteristieken en ook door de omgeving beïnvloed worden. Wanneer het gaat over carrières wordt iemands aanpassingsvermogen vaak beter wanneer ze op korte termijn beslissingen focussen in plaats van op lange termijn beslissingen. Ook wordt het beter als mensen focussen op het maken van goede keuzes in plaats van het maken van de beste keuze, en wanneer ze geloven dat persoonlijke kwaliteiten kunnen veranderen in plaats van dat deze vast staan (Van Vianen et al., 2009).

Van Vianen et al. (2009) beschrijven in hun studie het “positieve onzekerheidskader” dat Gelatt 20 jaar geleden introduceerde. Het doel van deze benadering was om cliënten te helpen om positief, comfortabel en zelfverzekerd te zijn in tijden van onzekerheid. Docenten konden cliënten helpen om een flexibele houding aan te nemen tegenover hun carrière, waardoor de cliënten meer open kunnen gaan staan voor verandering. Gelatt’s kader van positieve onzekerheid zou volgens Van Vianen et al. (2009) weer tot leven moeten komen in de huidige tijden van de veranderende carrière. Daarnaast zou carrière aanpassingsvermogen volgens hen het centrale concept moeten worden in carrière theorieën in plaats van besluitvorming. Besluitvorming is nu vaak het centrale concept, dit is ook terug te zien in het CSM-model waarbij een van de meest gehanteerde uitkomsten dus *career decidedness* is.

Het huidige onderzoek biedt een kritische analyse van bepaalde onderdelen van het CSM-model. *Career decidedness* wordt als afhankelijke variabele meegenomen om kritisch te kunnen reflecteren of deze term en dus dit model nog actueel zijn, of dat het tegenwoordig interessanter is om te kijken naar aanpassingsvermogen of aanpasbaar carrière gedrag als afhankelijke variabele.

## 2.2 Wat is Self-efficacy?

Volgens Bandura (Hackett & Betz, 1981) wordt gedrag beïnvloed door iemands verwachtingen van *self-efficacy*, dat los vertaald kan worden als zelfwerkzaamheid. Dit zijn bepaalde verwachtingen of overtuigingen die iemand heeft over het wel of niet succesvol vertonen van bepaald gedrag. Deze verwachtingen bepalen of iemand bepaald gedrag wel of niet zal initiëren, hoeveel moeite iemand bereid is om ergens voor te doen, en hoe lang gedrag aan kan houden wanneer er aversie wordt geuit (Hackett & Betz, 1981). *Self-efficacy* verwachtingen en de consequenties die hieraan verbonden zijn verschillen op drie dimensies. Ze kunnen verschillen in niveau, in sterkte en in generaliteit. Het niveau van *self-efficacy* verwachtingen gaat over de moeilijkheid van taken waarvan een individu zichzelf in staat acht om het te proberen. De sterkte heeft betrekking op de tijdsperiode dat de *self-efficacy* verwachtingen aanhouden wanneer een individu wordt geconfronteerd met tegenzin opwekkende ervaringen. Generaliteit draait om de mate waarin de verwachtingen ook betrekking hebben op andere gedragsdomeinen in andere situaties (Hackett & Betz, 1981).

*Self-efficacy* verwachtingen moeten niet verward worden met *outcome expectations*, hierna benoemd als uitkomstverwachtingen (Hackett & Betz, 1981). Uitkomstverwachtingen gaan over het geloof dat bij het vertonen van bepaald gedrag ook een bepaalde uitkomst zal volgen. Een uitkomstverwachting is dus het geloof in de consequentie van gedrag, en een *self-efficacy* verwachting is het geloof in de uitvoering van het gedrag zelf. Lage *self-efficacy* verwachtingen kunnen er voor zorgen dat een persoon besluit om bepaald gedrag niet te vertonen, ook al weet de persoon wel dat het vertonen van dit gedrag tot de gewenste uitkomst leidt indien het goed wordt uitgevoerd (Hackett & Betz, 1981).

Het construct self-efficacy was al een kern aspect van Bandura's Social-Cognitive Theory (Scholz et al., 2002), en vormt ook een belangrijk onderdeel van het Career Self-Management model van Lent & Brown (2013). Scholz et al. (2002) stellen dat een persoon die gelooft dat hij of zij de mogelijkheid heeft een bepaald effect te produceren, een meer actief en zelf bepaald leven leidt. Het kan gezien worden als een optimistische en zelfverzekerde manier om te kijken naar iemands capaciteit hoe om te gaan met stress in het leven (Scholz et al., 2002). Self-efficacy is daarnaast gerelateerd aan het concept 'waarschijnlijkheid van succes', dat naar voren komt in literatuur over motivatie en keuzes maken. Toch wordt self-efficacy vooral als bredere term gezien, efficacy verwachtingen zijn namelijk de primaire cognitieve bepalende factor voor het wel of niet uitvoeren van bepaald gedrag (Hackett & Betz, 1981).

### 2.2.1 Gevolgen van Self-Efficacy

Self-efficacy heeft effect op hoe mensen zich voelen, hoe ze denken en hoe ze doen. Wanneer het gaat om voelen geldt dat een lage mate van self-efficacy geassocieerd wordt met depressie, angst en hulpeloosheid. Mensen met een lage mate van self-efficacy hebben ook weinig zelfvertrouwen, en pessimistische gedachten over dingen die ze hebben bereikt en persoonlijke ontwikkeling die ze hebben doorgemaakt (Scholz et al., 2002). Wanneer het gaat over denken, wordt door de mate van self-efficacy de kwaliteit van beslissingen maken beïnvloed, en ook iemands academische prestaties. Self-efficacy heeft daarnaast invloed op voorbereidend werk, want gedachten over jezelf spelen een belangrijke rol in het motivatie proces. Self-efficacy kan motivatie versterken of belemmeren. Mensen met een hoge mate van self-efficacy kiezen voor moeilijkere taken, doen meer moeite voor deze taken en houden langer vol dan mensen met een lage mate van self-efficacy (Scholz et al., 2002).

### 2.2.2 Bronnen van Self-Efficacy

Het veronderstelde belang van self-efficacy verwachtingen bij het initiëren en het aanhouden van gedrag zorgt er voor dat veel psychologische interventies die er op gericht zijn gedrag te veranderen vaak focussen op het versterken van verwachtingen omtrent self-efficacy. Bandura (Hackett & Betz, 1981) identificeerde vier bronnen van informatie waar self-efficacy verwachtingen door kunnen worden verworven of gewijzigd. Deze bronnen van self-efficacy zijn *performance accomplishments*, *vicarious experience*, *verbal persuasion*, en *emotional arousal*. Deze begrippen worden los vertaald naar persoonlijke gedraguitkomsten, indirecte ervaringen, verbale overtuiging en emotionele opwinding. Deze bronnen vallen in het CSM-Model onder de term *Learning Experiences (Sources of Self-Efficacy)*.

Persoonlijke gedraguitkomsten, bijvoorbeeld het succesvol uitvoeren van bepaald gedrag, is waarschijnlijk de meest sterke bron van self-efficacy verwachtingen (Hackett & Betz, 1981). De persoon die bang is voor slangen, maar succesvol met slangen om gaat, zal betere verwachtingen krijgen over zijn bekwaamheid om opnieuw te geloven in zijn eigen gedrag om goed om te kunnen gaan met slangen. Ook indirecte ervaringen, het observeren van anderen terwijl zij bepaald gedrag laten zien, is een belangrijke bron van informatie voor iemands self-efficacy verwachtingen. Als de persoon die bang is voor slangen iemand anders met een slang ziet omgaan zonder dat daar negatieve effecten door ontstaan, zal hij zeer waarschijnlijk zijn eigen verwachtingen veranderen. Verbale overtuiging, ook wel de aanmoediging van anderen die vertellen dat iemand succesvol zal zijn bij het tonen van bepaald gedrag, kan self-efficacy verwachtingen ook versterken. Dit geldt ook wanneer geprobeerd wordt om iemands emotionele opwinding terug te dringen, denk aan angstgevoelens met betrekking tot het tonen van gedrag (Hackett & Betz, 1981).

Ondersteuning van rolmodellen en de kwaliteit van de relatie die je met het rolmodel hebt dragen significant bij aan het niveau van career decidedness (Perrone et al., 2002). Zo blijkt dat een ondersteunend rolmodel waarbij sprake is van een relatie van hoge kwaliteit zowel voor mannelijke

als vrouwelijke studenten behulpzaam kan zijn bij het maken van carrière gerelateerde beslissingen (Perrone et al, 2002). Lent et al. (2017) stellen echter dat er nog te weinig onderzoek is gedaan naar de bronnen van self-efficacy. Deze vier bronnen zullen daarom worden meegenomen in het huidige onderzoek.

### 2.2.3 Domein specifiek & universeel

Self-efficacy wordt gezien als domein specifiek. Dit houdt in dat iemand meer of minder self-efficacy kan hebben in verschillende domeinen of situaties. Dit is de reden waarom er veel verschillende schalen bestaan die self-efficacy in verschillende omgevingen kunnen meten (Scholz et al., 2002). Zo wordt onder andere gesproken van academische self-efficacy, wat bijvoorbeeld gaat over het geloof in het wel of niet halen van een vak. Dit blijkt sterk gerelateerd aan prestaties. Ook is er het zogeheten coping self-efficacy, het geloof van iemand in zijn of haar vermogen om met loopbaanbarrières om te gaan. Dit is gerelateerd aan het hebben van grotere doelen op het gebied van carrière. En er is carrière self-efficacy, wat gedefinieerd kan worden als het geloof van studenten in hun vermogen om succesvol een academisch programma te voltooien dat gericht is op een specifiek carrière pad (Restubog et al., 2010).

In onderzoek waarbij de SSCT wordt gebruikt is het meestal zo dat inhoudelijke- of taak-specifieke self-efficacy verwachtingen (bijvoorbeeld over iemands vermogen om aan de eisen van een specifieke academische major te voldoen) of coping self-efficacy wordt onderzocht. Een andere vorm van self-efficacy, vooral relevant voor het CSM-model, is proces efficacy. Dit slaat op het vermogen om specifieke taken te kunnen uitvoeren die nodig zijn voor carrière voorbereiding, binnenkomst, aanpassing of verandering van beroepsgebied (Lent & Brown, 2013). Zowel proces- als coping efficacy zijn centrale vormen van self-efficacy in het CSM-model, en zijn ook gerelateerd aan Bandura's idee van zelf-regulerende efficacy. Dit is het vermogen om jezelf te motiveren en de weg te wijzen om zelf-stimulerend gedrag te laten zien, zoals studeren ondanks dat het je misschien afschrikt (Lent & Brown, 2013).

Volgens Van Vianen et al. (2009) is een carrière pad simpelweg niet (meer) te voorspellen. Dit betekent volgens hen dat veel huidige carrière theorieën niet meer adequaat zijn om carrière processen of uitkomsten te voorspellen. Specifiek worden de *social cognitive theories* genoemd, waar de SCCT en het CSM-model onder vallen, omdat de focus hier te veel ligt op taak-specifieke self-efficacy voor carrière ontwikkeling. Volgens deze theorieën zullen mensen een specifieke taak alleen gaan doen als ze genoeg zelfvertrouwen hebben dat ze de taak kunnen volbrengen. Dit zal leiden tot een vast pad van bepaalde taken, en dus tot een stabiele carrière in plaats van een veranderende carrière zoals we die tegenwoordig vaker aantreffen (Van Vianen et al., 2009).

Scholz et al. (2002) vroegen zich af of self-efficacy een universeel begrip was, en deden hier in 2002 onderzoek naar. 19.120 mensen uit 25 verschillende landen zijn onderzocht, en als resultaat bleek dat self-efficacy inderdaad een uni dimensionaal en universeel construct is (Scholz et al., 2002). Deze literatuurstudie kan daarom goed als basis worden gebruikt voor vervolgonderzoek binnen Nederlandse context. Op basis van dit hoofdstuk over self-efficacy zullen de volgende hypothesen worden getest:

**Hypothese 1a:** *Er is een positief verband tussen persoonlijke gedragsuitkomsten self-efficacy*

**Hypothese 1b:** *Er is een positief verband tussen indirecte ervaringen en self-efficacy*

**Hypothese 1c:** *Er is een positief verband tussen verbale overtuiging en self-efficacy*

**Hypothese 1d:** *Er is een positief verband tussen emotionele opwindings en self-efficacy*

## 2.3 Wat is de relatie tussen Self-efficacy en Career Decidedness?

Zoals hier boven besproken is career decidedness een term die voorkomt in literatuur overkomt carrière besluiteloosheid. Iemands niveau van self-efficacy is een van de belangrijkste voorspellers van carrière besluiteloosheid (Restubog et al., 2010). Dit zou een directe relatie kunnen betekenen waarbij self-efficacy en career decidedness positief aan elkaar gerelateerd zijn. Toch stellen Restubog et al. (2010) dat career decidedness niet helemaal het tegenovergestelde of het eind doel is van carrière besluiteloosheid. Daarentegen, career decidedness is het niveau van zelfvertrouwen of zekerheid over een carrière gerelateerde beslissing. Mensen met hoge self-efficacy verwachten visualiseren vaker positieve uitkomsten gerelateerd aan specifieke taken die zij ondernemen. Dit helpt ze om te focussen op het behalen van doelen, wat vervolgens pas leidt tot het maken van beslissingen over hun carrière pad. In plaats van de verwachting dat een lage mate van self-efficacy gerelateerd is aan hoge carrière besluiteloosheid, vonden Restubog et al. (2010) alleen dat hoge carrière gerelateerde self-efficacy gerelateerd is aan een groot carrière beslissingsvermogen. Ook vonden ze dat self-efficacy verwachtingen positief samen hangen met academisch doorzettingsvermogen in onder andere wetenschappelijke of technische cursussen (Restubog et al., 2010).

Zoals door Lent & Brown (2013) wordt aangegeven in het CSM-model heeft self-efficacy een directe (en indirecte) link naar de outcomes / attainments (zie pad 7, Figuur 1). Dit laat de rol van self-efficacy zien bij het helpen van mensen om hun acties te organiseren en door te zetten wanneer er uitdagingen optreden (Lent & Brown, 2013). Lent & Brown (2013) stellen ook dat career decision self-efficacy sterk gerelateerd is aan career indecision. Career indecision kan worden vergeleken met carrière besluiteloosheid, en dus lijken Lent & Brown (2013) op één lijn te liggen met Restubog et al. (2010). Ireland & Lent (2018) vonden in hun onderzoek naar het CSM model een positieve relatie tussen self-efficacy en career decidedness. Op basis van dit hoofdstuk wordt daarom de volgende hypothese getest:

**Hypothese 2:** *Er is een positief verband tussen self-efficacy en career decidedness*

## 2.4 In hoeverre is er een directe relatie tussen gender en Career Decidedness of tussen gender en Self-Efficacy?

### 2.4.1 Gender en Career Decidedness

Uit het onderzoek van Hirschi et al. (2011) is gebleken dat meisjes gemiddeld genomen minder keuze congruentie rapporteerden dan jongens. In hun onderzoek was dit het enige significante gender verschil, de rest van de relaties tussen variabelen waren hetzelfde voor jongens en meisjes. Het onderzoek stelt dus niet dat meisjes minder hoog scoren op career decidedness dan jongens, maar wel dat ze meer moeite hadden met het bereiken van een congruente carrière keuze.

Hirschi et al. (2011) vonden dat zien dat meisjes meer moeite hebben met career decidedness dan jongens. Lent & Brown (2013) doen echter geen uitspraken over de toepassing van het CSM-model in relatie tot gender, terwijl gender wel voor komt in het model onder person inputs. Het is daarom relevant in het kader van het CSM model om dit mee te nemen in het huidige onderzoek.

Op basis van dit hoofdstuk zal de volgende hypothese worden getest:

**Hypothese 3:** *Vrouwen hebben een lagere mate van career decidedness dan mannen.*

#### 2.4.2 Gender en Self-Efficacy

Scholz et al. (2002) benoemen specifiek dat er uit hun onderzoek blijkt dat in sommige landen vrouwen een lagere mate van self-efficacy hebben dan mannen, maar dat aan de andere kant de interactie tussen landen en gender laat zien dat dit effect niet systematisch is. Zij stellen dat er meerdere verklaringen mogelijk kunnen zijn voor deze verschillen, bijvoorbeeld het feit dat in sommige culturen bepaalde gender rollen heersen. Echter kan er ook een compleet andere verklaring zijn voor deze verschillen (Scholz et al., 2002).

Hackett en Betz (1981) schreven dat Bandura's self-efficacy theorie stelt dat socialisatie ervaringen grotendeels verklaring boden voor het feit dat vrouwen geen sterke self-efficacy verwachtingen hadden in relatie tot mannen wanneer het ging over carrière-gerelateerd gedrag. Bandura stelde dat vrouwen er niet in slagen om hun capaciteiten en talenten in carrière bezigheden volledig te realiseren (Hackett & Betz, 1981). Lent & Brown (2013) doen geen uitspraken over de relatie tussen gender en self-efficacy.

Hoewel lage self-efficacy verwachtingen ongetwijfeld effect hebben op carrière gedrag voor zowel mannen als vrouwen, stelden Hackett en Betz (1981) destijds ook dat de toenmalige gelimiteerde en benadeelde positie van vrouwen op de werkvloer en het beperkte aantal carrièremogelijkheden waar vrouwen vaak voor kozen, op zijn minst deels ontstonden door de verschillen in self-efficacy tussen mannen en vrouwen (Hackett & Betz, 1981). Tijden zijn natuurlijk veranderd sinds 1981, en dus moet er meer onderzoek gedaan worden om deze resultaten te kunnen bevestigen.

Op basis van dit hoofdstuk zal daarom de volgende hypothese worden getest:

**Hypothese 4:** *Vrouwen hebben een lagere mate van self-efficacy dan mannen*

#### 2.5 In hoeverre speelt gender een modererende rol bij de relatie tussen self-efficacy en career self-management?

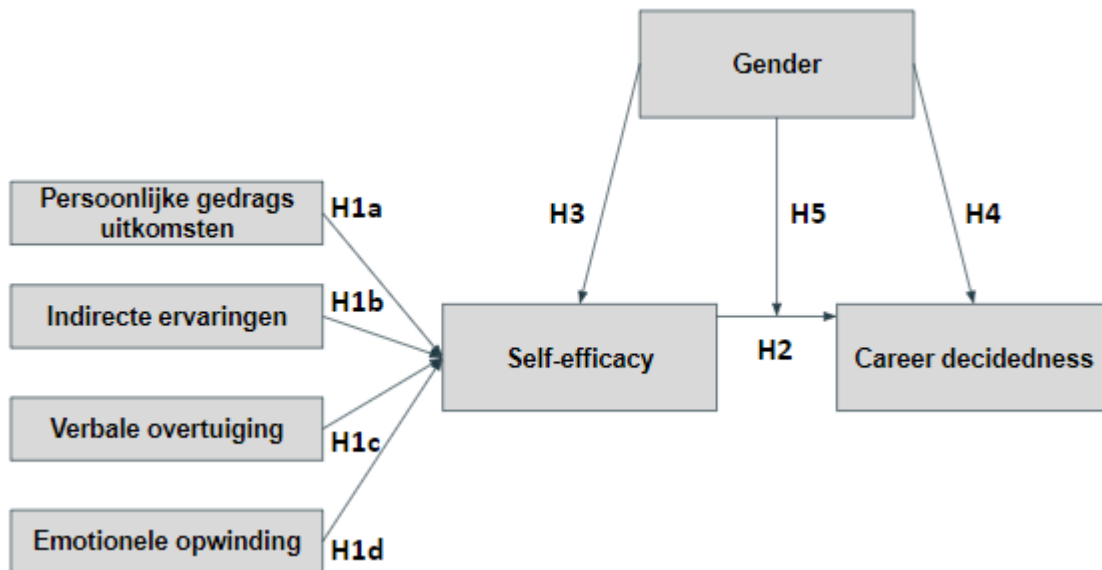
Zoals uit de vorige alinea is gebleken is de rol van gender in relatie tot career decidedness en self-efficacy nog onduidelijk. Het is niet zeker of er sprake is van directe of indirecte relaties. Om hier meer duidelijkheid over te krijgen zal ook de volgende hypothese in dit huidige onderzoek worden getest:

**Hypothese 5:** *De relatie tussen self-efficacy en career decidedness wordt gemodereerd door gender*

## 2.6 Conceptueel model

Onderstaand model sluit aan bij de hypothesen die in dit hoofdstuk naar voor zijn gekomen. Dit model zal worden getoetst in het huidige onderzoek. Er wordt gekeken naar de factoren van Bandura die mogelijke bronnen zijn van self-efficacy en naar de relatie tussen self-efficacy en career decidedness. Vervolgens wordt er ook gekeken naar de directe relatie tussen gender en self-efficacy, de directe relatie tussen gender en career decidedness en naar de rol die gender speelt bij de relatie tussen self-efficacy en career decidedness.

**Figuur 2: Conceptueel Model**



## 3. Methode

### 3.1 Respondenten en procedure

De gegevens voor dit onderzoek zijn verkregen met behulp van een online survey. Op 8 mei 2019 is de survey uitgezet via Qualtrics. De link naar de survey is verspreid via de sociale media kanalen Facebook, LinkedIn en Instagram. Op 17 en 22 mei is nogmaals een herinnering op deze platformen geplaatst. Ook is de survey eenmalig online gezet via SurveySwap, een online platform voor studenten. Via WhatsApp is de link naar de survey verspreid, en familie en vrienden zijn gevraagd om de link verder door te sturen. Op deze manier is er sprake geweest van een sneeuwbalsteekproef. De survey is ook online geplaatst op het platform Blackboard, bij het vak Organisatiepsychologie voor eerste- en tweedejaars psychologie studenten die aan de Universiteit Utrecht. Een deel van de respondenten zal hierdoor een bovengemiddelde interesse hebben in dit vakgebied en waarschijnlijk in het onderwerp van dit onderzoek. Dit kan gevolgen hebben voor de representativiteit van de steekproef. De survey kon verder door iedereen boven de 18 jaar worden ingevuld. Er zijn geen barrières opgesteld voor het behalen van een gerichte doelgroep, de steekproef is volledig willekeurig.

De survey begon met een informed consent formulier. Indien deze niet werd geaccepteerd konden deelnemers niet verder gaan met het invullen van de survey. Het informed consent formulier gaf aan dat deelname aan het onderzoek vrijwillig was, en vertelde waar het onderzoek over ging. Ook werd vermeld dat alle resultaten anoniem verwerkt zouden worden en dat de respondenten zich in ieder stadium van het onderzoek konden terugtrekken. In Bijlage 1 is de survey inclusief informed consent formulier terug te vinden. De survey heeft open gestaan tot het gewenste aantal respondenten was bereikt. Vervolgens zijn de resultaten geanalyseerd in het data analyse programma IBM SPSS.

Er zijn in totaal 156 respondenten die de survey hebben ingevuld. Van deze respondenten zijn er 14 voor het einde van de survey afgehaakt. 14 personen hebben de survey dus niet volledig ingevuld en van deze mensen ontbreekt informatie. De vragen die deze respondenten wel hebben ingevuld zijn meegenomen in de analyses. De respondentengroep bestaat uit 54 mannen (34,6%), 87 vrouwen (55,8%) en 1 persoon (0,6%) die zich tot de categorie overig heeft gerekend. Van de 14 personen die de survey niet hebben afgemaakt mist informatie over hun geslacht. De respondenten hebben een gemiddelde leeftijd van 25,4 jaar ( $M = 25,43$ ;  $SD = 8,01$ ) waarbij de jongste respondent 19 jaar is, en de oudste respondent 61 jaar. 75% van de respondenten is tussen de 22 en de 24 jaar. Verder is van de respondenten 67,3% aan het studeren, 17,3% werkt, en 6,4% doet iets anders. Maar liefst 41% van de respondenten geeft bij hoogst genoten opleiding een WO master aan, en 25,6% een WO bachelor. Gemiddeld genomen is er dus sprake van een hoogopgeleide, jonge, nog studerende respondenten groep.



## 3.2 Meetinstrumenten

Na het accepteren van het informed consent formulier werden vragen gesteld met betrekking tot de bronnen van self-efficacy, self-efficacy en career decidedness. De survey eindigde met vragen naar demografische informatie waar onder gender, leeftijd, aantal jaren werkervaring en of respondenten wel of geen kinderen hebben.

Drie bestaande vragenlijsten zijn gebruikt om de bronnen van self-efficacy, self-efficacy en career decidedness te meten. Omdat er gebruik wordt gemaakt van bestaande valide vragenlijsten is een factoranalyse overbodig. Wel is het noodzakelijk om te betrouwbaarheid van de vragenlijsten te testen. Dit is gedaan door te kijken naar de Cronbach's Alpha. Alle Cronbach's Alpha score zijn uitgekomen boven de 0,7, wat de kwaliteit van dit onderzoek tegemoet komt. Deze scores zijn terug te vinden in onderstaande tabellen.

### 3.2.1 Sources of Self-efficacy

De 4 bronnen van self-efficacy zijn gemeten met de career exploration and decision learning experiences vragenlijst van Lent et al. (2017).

**Tabel 1. Bronnen van Self-Efficacy**

Career exploration and decision learning experiences, Lent et al (2017).

---

<i>Persoonlijke gedragsuitkomsten</i>	$\alpha = .726$
The way I have approached important career-related decisions has worked well for me in the past	
I have done a good job of weighing the positives and negatives of different options when I have had to make career-related decisions	
I have been good at putting my career-related decisions into action	
I have been resourceful at gathering the information I need to make career-related decisions	
<i>Verbal overtuiging</i>	$\alpha = .744$
Important others have let me know that I am resourceful when it comes to gathering information needed to make career-related decisions	
Important others have let me know I do a good job of considering the positives and negatives of different choice options when making career-related decisions	
Important others have let me know that I have been good at evaluating the choice options that would best meet my needs in making career-related decisions	
Important others have let me know that I am good at managing challenges that arise when making career-related decisions	
<i>Indirecte ervaringen</i>	$\alpha = .763$
I have role models who are good at making important career decisions	
I have observed people I admire who are resourceful at gathering the information they need to make career-related decisions	
I have role models who are knowledgeable about how their interests and abilities fit different career options	
I have role models who have explained to me how they chose an academic major or career path	
<i>Emotionele opwindning</i>	$\alpha = .720$
Determined	
Inspired	
Active	
Excited	

Upset  
Nervous  
Afraid  
Overwhelmed

---

Note. Positive and negative emotion items were preceded by the stem, "When you have approached career exploration and decision-making tasks over the past year, to what extent have you felt..."

---

Voor de eerste 12 items gaven respondenten antwoord op een 5-punts Likert schaal, waarbij 1 = strongly disagree en 5 = strongly agree. Voor de laatste 8 items gaven respondenten antwoord op een 5-punts Likert schaal, waarbij 1 = very slightly or not at all en 5 = extremely. De eerste 4 items behoren tot persoonlijke gedragsuitkomsten ( $\alpha = .726$ ), de 4 items daarna bij verbale overtuiging ( $\alpha = .744$ ), de 4 items daaropvolgend bij indirecte ervaringen ( $\alpha = .763$ ) en de laatste 8 items horen bij emotionele opwinding ( $\alpha = .720$ ).

### 3.2.2 Self-efficacy

Self-efficacy is gemeten door respondenten te vragen om aan te geven in hoe verre ze vertrouwen hebben in hun gedrag in bepaalde situaties. Self-efficacy is gemeten met de bestaande vragenlijst 'Brief Decisional Self-Efficacy Factor (CEDSE-BD)' van Lent et al. (2016, 2017) met 8 items. Deze items zijn gemeten op een 5-punts Likertschaal, waarbij 1 = no confidence en 5 = complete confidence. Lent et al. (2016, 2017) hebben ook de werking ervan getest, en onder andere de samenhang met career decidedness. Omdat deze schaal in eerdere onderzoeken met betrekking tot het CSM-model is gehanteerd, is het een logische keuze om deze schaal ook nu te gebruiken.

#### **Tabel 2. Self-Efficacy**

Brief Decisional Self-Efficacy (CEDSE-BD)

$\alpha = .898$

---

How much confidence do you have in your ability to:  
...figure out which career options could provide a good fit for your personality  
...identify careers that best use your skills  
...pick the best-fitting career option for you from a list of your ideal careers  
...learn more about careers you might enjoy  
...match your skills, values, and interests to relevant occupations  
...make a well-informed choice about which career path to pursue  
...learn more about jobs that could offer things that are important to you  
...identify careers that best match your interests

---

### 3.2.3 Career Decidedness

Het niveau van career decidedness is gemeten door de bestaande vragenlijst met 3 items van Penn & Lent (2018) te gebruiken. Deze 3-item vragenlijst is in eerder onderzoek met betrekking tot het CSM model ook gebruik (Lent et al, 2016, 2017; Ireland & Lent, 2018). De items zijn gemeten op een 6-punts Likertschaal. Bij item 1 is 1 = completely undecided en 6 = very decided. Bij item 2 en 3 is 1 = completely disagree en 6 = completely agree.

#### **Tabel 3. Career Decidedness**

Career decidedness, Penn & Lent (2018)

$\alpha = .741$

---

How decided about your *overall* career direction are you at this point in time?

I have narrowed my career options down to a general occupational field that I intend to enter, for example, engineering, literature, or the social sciences.

I have decided on a specific occupation or job title that I plan to pursue, for example, computer engineer, writer, or psychologist.

---

Gender is ondervraagd door respondenten te laten kiezen uit 3 antwoord categorieën, namelijk: man, vrouw of overig. Er is bewust gekozen om de vragenlijsten niet in het Nederlands te vertalen, om zo de betrouwbaarheid van de items te kunnen garanderen.

### 3.3 Analyse

In dit onderzoek is IBM SPSS Statistics (versie 24) gebruikt om data te analyseren. Eerst is gekeken of er items gehercodeerd moesten worden. Dit hoefde alleen voor 4 van de items van emotionele overtuiging te gebeuren. Gender is vervolgens gehercodeerd tot een dummy variabele, waarbij de persoon die 'anders' als antwoord gaf uit de analyse is gehaald. Daarna is gecheckt of er missing values in het onderzoek werden meegenomen. Zoals al vermeld is betrouwbaarheid van de schalen gemeten met de Cronbach Alpha's. Hierna zijn nieuwe variabelen opgesteld voor concepten die bestonden uit meerdere items, namelijk voor self-efficacy, voor career decidedness en voor alle 4 de bronnen van self-efficacy. Er is met beschrijvende statistiek meer inzicht verkregen in de data en de correlaties zijn onderzocht. De hypothesen uit het onderzoeksmodel zijn getoetst met regressie analyses en one-way ANOVA's. De besprekingen van de analyses zijn verder uitwerkt in het resultaten hoofdstuk.

## 4. Resultaten

### 4.1 Beschrijvende resultaten en correlaties

In tabel 4 is te zien wat de gemiddelde scores is voor elke variabele (M), wat de standaard deviatie is (SD) en wat de minimale en maximale score is op elke variabele die is meegenomen in dit onderzoek. In tabel 5 is vervolgens een correlatiematrix te vinden. Er is gebruikt gemaakt van de Pearson Correlatie.

**Tabel 4 : Beschrijvende statistiek**

	<i>N</i>	Mean	<i>SD</i>	Minimaal	Maximaal
1. Persoonlijke gedragssuitkomsten	156	3,89	0,68	1,50	5,00
2. Indirecte ervaringen	156	3,60	0,72	1,00	4,75
3. Verbale overtuiging	155	3,58	0,87	1,33	5,00
4. Emotionele opwinding	152	3,53	0,58	1,75	4,88
5. Self-efficacy	143	3,43	0,68	1,00	5,00
6. Career decidedness	142	4,08	1,17	1,00	6,00

**Tabel 5 : Pearson correlatiematrix**

Variabele	<i>M</i>	<i>SD</i>	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1. Huidige status			-								
2. Gender			-.08	-							
3. Leeftijd			.49**	-.02	-						
4. Hoogst genoten opleiding			-.08	-.04	-.12	-					
5. Self-efficacy	3,43	0,68	-.03	-.17*	.03	-.03	-				
6. Career decidedness	4,08	1,17	.07	-.10	.12	-.09	.45**	-			
7. Persoonlijke gedragssuitkomsten	3,89	0,68	.08	-.11	-.04	.05	.55**	.33**	-		
8. Indirecte ervaringen	3,60	0,72	-.11	.07	-.29**	.09	.37**	.21*	.45**	-	
9. Verbale overtuiging	3,58	0,87	-.04	.06	-.11	.07	.15	.00	.24**	.47**	-
10. Emotionele opwinding	3,53	0,58	-.07	-.16	.04	-.01	.61**	.44**	.48**	.37**	.04

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$

In tabel 5 is te zien dat er hoge correlatie is tussen leeftijd en huidige status ( $r = .49$ ). Dit is logisch te verklaren omdat oudere respondenten vaker al werken en dus niet meer studeren, terwijl de jongere respondenten nog studeren en nog niet werken. Ook is er een correlatie tussen leeftijd en indirecte ervaringen ( $r = -.29$ ). Echter is de spreiding van leeftijd in de respondenten groep zo klein dat correlaties met leeftijd niet gegeneraliseerd kunnen worden. Leeftijd wordt om deze reden dan ook niet als controle variabele meegenomen in dit onderzoek. Om uitspraken te doen met betrekking tot leeftijd moet vervolg onderzoek gedaan worden.

Er is een kleine, negatieve, correlatie te zien tussen gender en self-efficacy ( $r = -.17$ ). Dit laat zien dat

de twee variabelen inderdaad met elkaar samen hangen. Bij het toetsen van de hypothesen wordt over deze relatie meer duidelijk. We zien verder dat self-efficacy positief met career decidedness ( $r = .45$ ) correleert en met de self-efficacy bronnen persoonlijke gedragsuitkomsten ( $r = .55$ ), indirecte ervaringen ( $r = .37$ ) en emotionele opwinding ( $r = .61$ ).

Ook career decidedness correleert met dezelfde bronnen van self-efficacy, namelijk met persoonlijke gedragsuitkomsten ( $r = .33$ ), indirecte ervaringen ( $r = .21$ ) en emotionele opwinding ( $r = .44$ ). De meeste bronnen correleren ook met elkaar. Persoonlijke gedragsuitkomsten correleert met indirecte ervaringen ( $r = .45$ ), verbale overtuiging ( $r = .24$ ) en emotionele opwinding ( $r = .37$ ), en daarnaast correleert ook indirecte ervaringen met verbale overtuiging ( $r = .47$ ) en met emotionele opwinding ( $r = .37$ ). Ook deze correlaties hangen positief met elkaar samen.

## 4.2 Hypothesen testen

### 4.2.1 Hypothese 1

Hypothese 1 heeft betrekking op de relatie tussen de bronnen van self-efficacy en de mate van self-efficacy van de respondenten. Deze hypothese is opgesplitst in de volgende 4 hypothesen.

*Hypothese 1a: Er is een positief verband tussen persoonlijke gedragsuitkomsten en self-efficacy*

*Hypothese 1b: Er is een positief verband tussen indirecte ervaringen en self-efficacy*

*Hypothese 1c: Er is een positief verband tussen verbale overtuiging en self-efficacy*

*Hypothese 1d: Er is een positief verband tussen emotionele opwinding en self-efficacy*

Uit tabel 5 op de vorige pagina kan al worden vernomen dat er positieve verbanden zijn tussen self-efficacy en de bronnen persoonlijke gedragsuitkomsten ( $r = .55$ ,  $p < .01$ ), indirecte ervaringen ( $r = .37$ ,  $p < .01$ ) en emotionele opwinding ( $r = .61$ ,  $p < .01$ ). Alleen tussen verbale overtuiging en self-efficacy is het verband niet significant ( $r = .15$ ,  $p > .05$ ).

Om deze resultaten extra te testen is er voor alle hypothesen een lineaire regressie analyse uitgevoerd. Deze zullen nu één voor één worden besproken. Ook is er een regressie analyse uitgevoerd om alle hypothesen samen te testen.

Als eerste is een lineaire regressie uitgevoerd voor persoonlijke gedragsuitkomsten en self-efficacy. Hypothese 1a gaat uit van een positief verband tussen persoonlijke gedragsuitkomsten en self-efficacy. De resultaten van de regressieanalyse ondersteunen deze hypothese. Tussen deze variabelen is sprake van een positieve samenhang  $F(4,138) = 15.78$ ,  $p < .001$ ,  $R^2 = .29$ . Persoonlijke gedragsuitkomsten verklaren dus voor 29% iemands self-efficacy, en hypothese 1a wordt aangenomen.

Hypothese 1b gaat uit van een positief verband tussen indirecte ervaringen en self-efficacy. Ook voor deze hypothese is een regressie analyse uitgevoerd. De resultaten ondersteunen ook deze hypothese. Tussen deze variabelen is ook sprake van een positieve samenhang  $F(4,138) = 7.52$ ,  $p < .001$ ,  $R^2 = .12$ . Indirecte ervaringen verklaren dus voor 12,5% iemands self-efficacy, en hypothese 1b wordt ook aangenomen.

Hypothese 1c gaat uit van een positief verband tussen verbale overtuiging en self-efficacy. Uit de correlatie tabel maakten we al op dat het verband niet significant is. Toch wordt ook voor deze hypothese een regressie analyse uitgevoerd. De resultaten sluiten aan bij de resultaten uit de correlatie tabel. We zien dat hypothese 1c inderdaad verworpen mag worden,  $F(3,138) = 1.15$ ,  $p > .05$ ,  $R^2 = .02$ .

Hypothese 1d gaat uit van een positief verband tussen emotionele opwinding en self-efficacy. Ook hiervoor is een regressie analyse uitgevoerd. We zien dat er sprake is van een positieve samenhang  $F(8,131) = 13.71$ ,  $p < .001$ ,  $R^2 = .42$ . Emotionele opwinding verklaard dus voor 42% iemands self-efficacy, hypothese 1d wordt aangenomen.

Alle 4 de hypothesen zijn vervolgens samen genomen in een regressie analyse, deze is te zien in tabel 6. Uit deze analyse blijkt dat alle bronnen van self-efficacy samen 46% van iemands self-efficacy verklaren  $F(4,131) = 29,989$ ,  $p < .001$ ,  $R^2 = .46$ , waarbij vooral persoonlijke gedragsuitkomsten en emotionele opwinding bijdragen aan deze score.

**Tabel 6. Multiële Regressie, afhankelijke variabele: self-efficacy**

	B	S.E.	P-waarde
Persoonlijke gedragsuitkomsten	.318	.076	.000
Indirecte ervaringen	.046	.075	.557
Verbale overtuiging	.044	.056	.533
Emotionele opwinding	.453	.085	.000
Adj. R2	.462		
N	136		

N.b.: Gestandaardiseerde beta-coëfficiënten worden gepresenteerd

#### 4.2.2 Hypothese 2

*Hypothese 2: Er is een positief verband tussen self-efficacy en career decidedness*

Om hypothese 2 te toetsen is in eerste instantie weer naar de correlatiematrix gekeken. Hieruit kan worden afgeleid dat de correlatie tussen self-efficacy en career decidedness positief is ( $r = .45$ ,  $p < .01$ ). Er is daarna een one-way ANOVA uitgevoerd.

Eerst is gekeken of aan de voorwaarde voor gelijke varianties voor verschillende groepen wordt voldaan, dit is het geval ( $p = .23$ ). De ANOVA analyse laat zien dat er een significant resultaat is  $F(24,112) = 1.884$ ,  $p < .05$ . Er is dus inderdaad een positieve samenhang tussen self-efficacy en career decidedness, en hypothese 2 wordt aangenomen.

#### 4.2.3 Hypothese 3

*Hypothese 3: Vrouwen hebben een lagere mate van self-efficacy dan mannen.*

De gemiddelde mate van self-efficacy, gemeten op een Likertschaal van 1 tot 5, ingevuld door vrouwen komt uit op  $M = 3.34$ , en het gemiddelde van mannen op  $M = 3.58$ . We zien dus dat vrouwen gemiddeld lager scoren op self-efficacy. Nu is dit vraag of dit verschil significant is.

Om hypothese 3 te testen zou een one-way ANOVA gebruikt kunnen worden. Echter blijkt dat er niet aan de voorwaarde gelijke varianties voor de verschillende groepen is voldaan ( $p = .04$ ), dus zijn resultaten van de ANOVA niet relevant.

Om toch een analyse te kunnen uitvoeren wordt de ANOVA opnieuw uitgevoerd maar wordt er gekeken naar de Welch tabel. Hieruit blijkt dat hypothese 3 kan worden aangenomen,  $F(1,133.877) = 4.18$ ,  $p = .03$ . Vrouwen hebben inderdaad een lagere mate van self-efficacy dan mannen.

#### 4.2.3.1 Hypothese 3: Extra

Omdat hypothese 3 kan worden aangenomen kan het interessant zijn om ook te kijken naar eventuele gender verschillen in de bronnen van self-efficacy. Om dit te testen is er nog vier keer een one-way ANOVA uitgevoerd.

Als eerst is een one-way ANOVA uitgevoerd voor gender en persoonlijke gedragsuitkomsten. Er wordt aan de voorwaarde voor gelijke varianties voor de verschillende groepen voldaan ( $p = .99$ ), echter is de ANOVA niet significant ( $p = .08$ ). De persoonlijke gedragsuitkomsten dus zijn niet significant lager voor vrouwen dan voor mannen.

Ook voor gender en indirecte ervaringen wordt aan de voorwaarde voor gelijke varianties voor de verschillende groepen voldaan ( $p = .94$ ), maar de ANOVA is ook hier niet significant ( $p = .67$ ). De indirecte relaties zijn dus ook niet significant lager voor vrouwen dan voor mannen.

Voor gender en verbale overtuiging wordt ook aan de voorwaarde voor gelijke varianties voor de verschillende groepen voldaan ( $p = .85$ ), maar de ANOVA is weer niet significant ( $p = .76$ ). De verbale overtuiging is niet significant lager voor vrouwen dan voor mannen.

Als laatst is gekeken naar emotionele opwinding. Ook hier wordt aan de voorwaarde voldaan voor gelijke varianties tussen de verschillende groepen ( $p = .19$ ). Hier zien we dat er wel een significant resultaat uit de ANOVA naar voren komt ( $p = .04$ ). Emotionele opwinding als bron van self-efficacy is voor vrouwen ( $M = 3.46$ ,  $SD = .612$ ,  $N = 98$ ) significant lager dan voor mannen ( $M = 3.67$ ,  $SD = .50$ ,  $N = 54$ ).

#### 4.2.4 Hypothese 4

*Hypothese 4: Vrouwen hebben een lagere mate van career decidedness dan mannen.*

De gemiddelde mate van career decidedness ingevuld door vrouwen komt uit op  $M = 3.97$ , en het gemiddelde van mannen op  $M = 4.25$ . We zien dus dat vrouwen gemiddeld lager scoren op career decidedness dan mannen. Nu is weer de vraag of dit verschil significant is of niet.

Om hypothese 4 te testen is opnieuw gekeken naar de one-way ANOVA, dit keer met career decidedness als afhankelijke variabele. Eerst is weer gecheckt of er aan de voorwaarde voor gelijke variantie is voldaan, en dit is nu wel het geval ( $p = .14$ ). Er is vervolgens naar de resultaten van de ANOVA gekeken, en hier uit blijkt dat hypothese 4 moet worden verworpen  $F(1,139) = 1.869$ ,  $p = .17$ . Vrouwen hebben geen significant lagere mate van career decidedness dan mannen.

#### 4.2.5 Hypothese 5

*Hypothese 5: De relatie tussen self-efficacy en career decidedness wordt gemodereerd door gender*

Om hypothese 5 te toetsen wordt een regressie analyse gedaan waarbij wordt gekeken naar het interactie effect van gender en self-efficacy op career decidedness.

Als eerst is gekeken wat de gemiddelde score is van de onafhankelijke variabele, self-efficacy. Dit is een score van  $M = 3.43$ . Er is een nieuwe variabele aangemaakt waarbij dit gemiddelde van self-efficacy af wordt gehaald. Ook voor de moderator variabele, gender, wordt op deze manier een nieuwe variabele aangemaakt. De gemiddelde score voor gender is  $M = .3462$ . Vervolgens is een derde nieuwe variabele aangemaakt, waarbij de twee nieuwe variabelen worden vermenigvuldigd. Met deze derde variabele kan vervolgens een lineaire regressie analyse worden gedaan om het interactie effect te onderzoeken. De regressie analyse is met succes uitgevoerd,  $F(3,134) = 12.049$ ,  $p < .001$ ,  $R^2 = .20$ , zie tabel 7.

**Tabel 7. Lineaire regressie analyse, afhankelijke variabele: career decidedness**

	$\beta$	S.E.	p-waarde
Intercept	4.079	.092	.000
Self-efficacy	.418	.135	.000
Gender	.068	.189	.391
Self-efficacy*Gender	-.101	.303	.201
Adj. R2	.20		
N	134		

N.b.: Gestandaardiseerde beta-coëfficiënten worden gepresenteerd

Ten eerste zien we een positieve significante relatie tussen self-efficacy en career decidedness ( $t = 5.26$ ,  $p < .001$ ). Daarna zien we de positieve relatie tussen gender en career decidedness, die is hier niet significant ( $p = .39$ ). Er is verder een negatieve relatie zichtbaar bij het interactie effect. Dus hoe 'hoger' de gender score (0 = vrouw, 1 = man), hoe minder sterk de relatie is tussen self-efficacy en career decidedness. Toch moet hypothese 5 worden verworpen, want de resultaten zijn niet significant ( $p = .20$ ).



## 5. Conclusie & Discussie

Dit onderzoek had als doel om te testen in hoeverre self-efficacy samenhangt met career decidedness, en om te kijken wat daarbij de directe en indirecte effecten van gender zijn. Er is eerst gekeken wat career decidedness is en wat self-efficacy is. Vervolgens zijn de relaties tussen self-efficacy en de bronnen, en tussen career decidedness en self-efficacy onderzocht. Er is gekeken in hoeverre er sprake is van een directe relatie tussen gender en self-efficacy of tussen gender en career decidedness, en in hoeverre gender een modererende rol speelt bij de relatie tussen self-efficacy en career decidedness. Na het uitvoeren van verschillende analyses in SPSS en het uitwerken van de resultaten kunnen de volgende conclusies getrokken worden.

Hypotheses H1a, H1b en H1d zijn aangenomen. Dit betekent dat persoonlijke gedragssuitkomsten, indirecte relaties en emotionele opwinding alle drie als bronnen van self-efficacy worden erkend in dit onderzoek. Hypothese H1c is verworpen, verbale overtuiging bleek in dit onderzoek geen bepalende bron voor de mate van self-efficacy.

Hypothese 2, waarbij werd gekeken naar de hoofdrelatie tussen self-efficacy en career decidedness, is aangenomen. Self-efficacy staat in deze studie in positief verband met career decidedness, ondanks de besproken ontwikkeling van de veranderende carrière. Career decidedness lijkt dus nog steeds een juiste variabele te zijn om dit onderzoek mee uit te voeren. Toch is er de kanttekening om bij vervolgonderzoek ook naar carrière aanpassingsvermogen te kijken.

Hypothese 3 is aangenomen, vrouwen hebben in dit onderzoek een lagere mate van self-efficacy dan mannen. Ook blijkt dat emotionele opwinding als bron van self-efficacy voor vrouwen minder sterk blijkt te werken dan voor mannen. Bij de werking van de overige bronnen van self-efficacy is geen verschil in gender gevonden.

Ondanks het gender verschil in self-efficacy bevestigd door de aanname van hypothese 3, is hypothese 4 wel verworpen. Vrouwen hebben in dit onderzoek geen lagere mate van career decidedness dan mannen.

Hypothese 5 onderzocht of gender een modererende rol heeft op de relatie tussen self-efficacy en career decidedness, maar ook deze hypothese is verworpen. Het vermoeden was dat voor vrouwen de mate van self-efficacy een belangrijkere voorspeller zou zijn voor career decidedness dan voor mannen, echter blijkt door het aannemen van hypothese 3 en het verwerpen van hypothese 4 al dat dit niet het geval is. Vrouwen met een lage mate van self-efficacy kunnen nog steeds hoog scoren op career decidedness. Wellicht dat het verschil in self-efficacy een verklaring kan bieden voor het feit dat er maar weinig vrouwen op topposities zitten. Om deze resultaten te kunnen generaliseren moet echter eerst vervolgonderzoek worden gedaan.

### 5.1 Beperkingen van het onderzoek

Naast de verkregen inzichten heeft dit onderzoek ook enkele beperkingen. Het gehanteerde onderzoeksdesign (cross-sectioneel) heeft bijvoorbeeld maar één meet moment. Alle variabelen worden op hetzelfde moment in de tijd ondervraagd, waardoor het lastig is om causale verbanden vast te stellen. Ook is aan de respondenten gevraagd om zichzelf te beoordelen, wat kan zorgen voor een vertekend beeld omdat zij wellicht sociaal wenselijk proberen te antwoorden. Voor vervolgonderzoek wordt aangeraden om longitudinaal onderzoek te doen.

De survey die is opgesteld kon alleen online worden ingevuld, waardoor alleen mensen met beschikking tot internet konden mee doen. Dit kan de resultaten hebben beïnvloed. Ook is de survey vanwege het persoonlijke netwerk van de onderzoeker voornamelijk ingevuld door studenten en net afgestudeerden, waardoor de resultaten niet representatief zijn. In vervolg onderzoek kunnen meer leeftijdscategorieën worden meegenomen. Omdat de meeste respondenten hoogopgeleide mensen zijn is misschien de carrière motivatie in het algemeen anders dan als er een steekproef zou worden gebruikt met evenveel laag- als hoogopgeleiden. Wellicht hebben hoogopgeleiden een hogere carrière motivatie. In het vervolg kunnen meer opleidingsniveaus worden meegenomen. Nu is er geen onderscheid gemaakt in het niveau van het werk, het opleidingsniveau of de sociaal economische status van de respondent.

De survey is geplaatst op Blackboard bij het vak Organisatiepsychologie, een vak van de bachelor Psychologie gegeven aan de Universiteit Utrecht aan eerste- en tweedejaars psychologie studenten. Een deel van de respondenten zal een bovengemiddelde interesse hebben in dit vakgebied en waarschijnlijk in het onderwerp van dit onderzoek.

Er is daarnaast bewust gekozen om de vragenlijsten niet naar het Nederlands te vertalen, om zo de betrouwbaarheid van de items te kunnen garanderen. Dit heeft er wel voor gezorgd dat de respondenten in staat moesten zijn om de vragen in het Engels te begrijpen. Mensen die geen Engels kunnen hebben de vragen dus niet kunnen invullen.

Zoals benoemt in het Methode hoofdstuk wordt in dit onderzoek alleen gefocust op de normatieve ontwikkelingstaken, de manier waarop mensen carrière beslissingen maken. De minder voorspelbare gebeurtenissen, zoals het plotseling verliezen van een baan, zijn niet meegenomen in dit onderzoek. Dit kan de resultaten ook beïnvloed hebben.

Ook wordt er van de assumptie uit gegaan dat men een bepaalde mate van controle, of agency, over hun carrière ontwikkeling heeft. De focus in dit onderzoek ligt dan ook op de factoren waar van wordt veronderstelt dat de respondenten hier, in elk geval deels, controle op kunnen uitoefenen. In het huidige onderzoek is vanwege tijdsbeperking gekozen om de sociale of contextuele invloeden die van toepassing kunnen zijn in zijn geheel achterwege te laten, echter moet wel opgemerkt worden dat het meenemen van deze factoren een wezenlijk verschil had kunnen maken in de resultaten.

Er zijn in dit onderzoek geen controle variabelen meegenomen. Bij vervolg onderzoek wordt aangeraden om leeftijd mee te nemen als controle variabele.

## 5.2 Implicaties voor de praktijk

Self-efficacy staat in verband met career decidedness, en dus is het relevant voor onderwijsinstellingen om te focussen op het verbeteren van self-efficacy, met name bij vrouwen. Dit kan bijvoorbeeld door te investeren in het verbeteren van de bronnen van self-efficacy, met name in persoonlijke gedraguitkomsten en emotionele opwindings. Het hebben van een coach als rol model kan ook helpen. Dit kan een volwassene zijn, maar peer-to-peer coaching kan ook voor de verbetering van indirecte ervaringen zorgen. Het blijft belangrijk om te realiseren dat er naast self-efficacy veel andere factoren kunnen bijdragen aan career decidedness. Ook voor andere factoren kunnen interventies in de praktijk worden opgesteld.

## 6. Literatuurlijst

- Abdullah, S. N., Ismail, K. N. I. K., & Nachum, L. (2016). Does having women on boards create value? The impact of societal perceptions and corporate governance in emerging markets. *Strategic Management Journal*, 37(3), 466-476.
- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of financial economics*, 94(2), 291-309.
- Ginevra, M. C., Pallini, S., Vecchio, G. M., Nota, L., & Soresi, S. (2016). Future orientation and attitudes mediate career adaptability and decidedness. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 102-110.
- Hackett, G., Betz, N. E. (1981). A Self-Efficacy Approach to the Career Development of Women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.
- Hyun, E., Yang, D., Jung, H., & Hong, K. (2016). Women on boards and corporate social responsibility. *Sustainability*, 8(4), 300.
- Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34(1), 173-182.
- Ireland, G. W., & Lent, R. W. (2018). Career exploration and decision-making learning experiences: A test of the career self-management model. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 37-47.
- Kossek, E. E., Su, R., & Wu, L. (2017). "Opting out" or "pushed out"? Integrating perspectives on women's career equality for gender inclusion and interventions. *Journal of Management*, 43(1), 228-254.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of counseling psychology*, 60(4), 557.
- Lent, R. W., Ezeofor, I., Morrison, M. A., Penn, L. T., & Ireland, G. W. (2016). Applying the social cognitive model of career self-management to career exploration and decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 47-57.
- Lent, R. W., Ireland, G. W., Penn, L. T., Morris, T. R., & Sappington, R. (2017). Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making: A test of the social cognitive model of career self-management. *Journal of vocational behavior*, 99, 107-117.
- Penn, L. T., & Lent, R. W. (2018). The joint roles of career decision self-efficacy and personality traits in the prediction of career decidedness and decisional difficulty. *Journal of Career Assessment*, 1069072718758296.
- Perrone, K. M., Zanardelli, G., Worthington Jr, E. L., & Chartrand, J. M. (2002). Role model influence on the career decidedness of college students. *College Student Journal*, 36(1), 109-113.

Restubog, S. L. D., Florentino, A. R., & Garcia, P. R. J. M. (2010). The mediating roles of career self-efficacy and career decidedness in the relationship between contextual support and persistence. *Journal of vocational behavior, 77*(2), 186-195.

Seierstad, C., Warner-Søderholm, G., Torchia, M., & Huse, M. (2017). Increasing the number of women on boards: The role of actors and processes. *Journal of Business Ethics, 141*(2), 289-315.

Scholz, U., Doña, B. G., Sud, S., & Schwarzer, R. (2002). Is general self-efficacy a universal construct? Psychometric findings from 25 countries. *European journal of psychological assessment, 18*(3), 242.

Van Vianen, A. E., De Pater, I. E., & Preenen, P. T. (2009). Adaptable careers: Maximizing less and exploring more. *The Career Development Quarterly, 57*(4), 298-309.

## Bijlage 1: Survey

### Masterscriptie Francis Nijhuis

---

Start of Block: Default Question Block

Q1 Naam onderzoeker: Francis Nijhuis

Email: f.m.nijhuis@students.uu.nl

Telefoon: 0613318332

Studie: Strategisch Human Resource Management, Universiteit Utrecht Begeleider: Mandy van der Velde

Beste respondent,

Deze vragenlijst wordt afgenomen in het kader van een afstudeeronderzoek van de master Strategisch Human Resource Management van de Universiteit Utrecht. Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in de relatie tussen het zelfvertrouwen van mensen en de acties die zij ondernemen op het gebied van carrièremanagement.

De verzamelde data wordt opgeslagen in Yoda, een beveiligd programma, en wordt niet gedeeld met mensen buiten de Universiteit Utrecht. De data wordt voor een periode van 3 maanden bewaard na de inleverdatum op 5 juli 2019. U heeft te allen tijde recht om zich terug te trekken uit het onderzoek, tijdens de dataverzameling, maar ook als de data al verzameld is. Bovendien heeft u te allen tijde ook het recht om de data te laten verwijderen. Neem daarvoor contact met mij op: f.m.nijhuis@students.uu.nl / +316 1331 8332. U kunt uiteraard ook contact opnemen voor andere vragen of opmerkingen.

Als u op onderstaande knop klikt gaat u akkoord met bovenstaande informatie en geeft u aan dat u boven de 18 jaar bent en vrijwillig deelneemt aan dit onderzoek. De survey wordt in het Engels afgenomen.

Alvast bedankt voor uw deelname!

Met vriendelijke groet,

Francis Nijhuis

*Skip To: End of Survey If Naam onderzoeker: Francis Nijhuis Email: f.m.nijhuis@students.uu.nl Telefoon: 0613318332 Studie:... =*

End of Block: Default Question Block

---

Start of Block: Block 1

Q6 Please chose the answer for each of the 19 statements below that you feel most comfortable with. The questions are about sources of career management.

Strongly disagree (1)      Somewhat disagree (2)      Neutral (3)      Somewhat agree (4)      Strongly agree (5)

The way I have approached important career-related decisions has worked well for me in the past (1)

I have done a good job of weighing the positives and negatives of different options when I have had to make career-related decisions (2)

I have been good at putting my career-related decisions into action (3)

I have been resourceful at gathering the information I need to make career-related decisions (4)

Important others have let me know that I am resourceful when it comes to gathering information needed to make career-related decisions (5)

Important others have let me know that I have been good at evaluating the choice options that would best meet my needs in making career-related decisions (6)

Important others have let me know that I am good at managing challenges that arise when making career-related decisions (7)

I have role models who are good at making important career decisions (8)

I have observed people I admire who are resourceful at gathering the information they need to make career-related decisions (9)

I have role models who are knowledgeable about how their interests and abilities fit different career options (10)

I have role models who have explained to me how they chose an academic major or career path (11)





Q18 When you have approached career exploration and decision-making tasks over the past year, to what extent have you felt...

	Very slightly or not at all (1)	Slightly (2)	Sometimes (3)	Regularly (4)	Extremely (5)
Determined (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inspired (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Active (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Excited (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Upset (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nervous (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Afraid (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Overwhelmed (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

End of Block: Block 1

---

Start of Block: Block 2

Q27 The following 8 statements will ask you to rate how confident you feel on topics related to career decision making.

---

Q28 How much confidence do you have in your ability to...	No confidence at all (1)	A little bit of confidence (2)	A moderate amount of confidence (3)	A lot of confidence (4)	Complete confidence (5)
...figure out which career options could provide a good fit for your personality (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...identify careers that best use your skills (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...pick the best-fitting career option for you from a list of your ideal careers (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...learn more about careers you might enjoy (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...match your skills, values, and interests to relevant occupations (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...make a well-informed choice about which career path to pursue (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

...learn more about jobs that could offer things that are important to you (7)

...identify careers that best match your interests (8)

End of Block: Block 2

---

Start of Block: Block 3

Q36 These are the last 3 questions, that ask you to rate your overall career decidedness. The survey will end with 4 demographic questions.

---

Q37 How decided about your *overall* career direction are you at this point in time?

- Completely undecided (1)
  - Moderately undecided (2)
  - Slightly undecided (3)
  - Slightly decided (4)
  - Moderately decided (5)
  - Very decided (6)
-

Q38 How much do you agree or disagree with the following statements:

	Completely disagree (1)	Moderately disagree (2)	Slightly disagree (3)	Slightly agree (4)	Moderately agree (5)	Completely agree (6)
I have narrowed my career options down to a general occupational field that I intend to enter, for example, engineering, literature, or the social sciences. (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I have decided on a specific occupation or job title that I plan to pursue, for example, computer engineer, writer, or psychologist. (9)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q40 Wat is uw huidige status?

- Studerend (1)
- Werkend (2)
- Anders (3)

Q41 Wat is uw geslacht?

- Man (1)
  - Vrouw (2)
  - Anders (3)
- 



Q42 Wat is uw leeftijd?

---

Q43 Wat is uw hoogst genoten opleiding?

- WO Master (1)
  - WO Bachelor (2)
  - HBO (3)
  - MBO (4)
  - VWO (5)
  - HAVO (6)
  - VMBO (7)
  - Basis onderwijs (8)
- 

Q44 Dit is het einde van de survey. Bedankt voor uw deelname! Voor vragen of opmerkingen kunt u contact opnemen via: [f.m.nijhuis@students.uu.nl](mailto:f.m.nijhuis@students.uu.nl).

Met vriendelijke groet,  
Francis Nijhuis

**End of Block: Block 3**