

## Masterthesis

---

# Het effect van mindset op scholingsintentie via self-efficacy bij laagopgeleide werknemers.



**Universiteit Utrecht**

Naam: E.C. de Ruyter

Studentnummer: 6257496

Opleiding: Master Onderwijswetenschappen

Cursus: Masterthesis 2018-2019

Eerste beoordelaar: Karin Smit

Tweede beoordelaar: Barbara Flunger

Aantal woorden: 7098 woorden

Datum: 31 juli 2019

## **Abstract**

Eerder onderzoek toonde aan dat laagopgeleiden werknemers tot wel zeven keer minder deelnemen aan scholing, dan hoogopgeleide werknemers. Deze scholingsdeelname is sterk afhankelijk van hun scholingsintentie, welke beïnvloed wordt door self-efficacy. Vooral nog ontbrak het aan onderzoek naar antecedenten van self-efficacy bij laagopgeleide medewerkers, maar uit onderzoek binnen andere contexten bleek mindset van invloed te zijn op self-efficacy. In deze studie is getoetst in welke mate er sprake was van een mediërend effect van self-efficacy op de relatie tussen mindset en scholingsintentie en in welke mate er sprake was van een modererend effect van opleidingsniveau op de relatie tussen mindset en self-efficacy. Voor het beantwoorden van deze onderzoeksvragen is een cross-sectioneel surveydesign uitgevoerd waarbij de data van 174 laag-en hoogopgeleide werknemers middels regressieanalyses is geanalyseerd. De resultaten wezen uit dat mindset geen invloed had op de scholingsintentie van laagopgeleide medewerkers. Daarentegen bleek scholingsintentie wel beïnvloed te worden door opleidingsniveau.

*Keywords:* Scholingsintentie, self-efficacy, *fixed* mindset, *growth* mindset, laagopgeleide werknemers, hoogopgeleide werknemers, opleidingsniveau, moderatie, mediatie,

## Inleiding

Opleidingsniveau is een van de sterkste en meeste consistente voorspellers voor de scholingsdeelname van werknemers: hoe hoger het opleidingsniveau, hoe waarschijnlijker het is dat een werknemer zal deelnemen aan scholing (Greenhalgh & Mavrotas, 1994; Gvaramadze, 2010). Werknemers met een laag opleidingsniveau nemen tot wel zeven keer minder deel aan scholing, dan werknemers met een hoog opleidingsniveau (Boeren, Nicaise & Baert, 2010). Het verschil in scholingsdeelname is zorgelijk, omdat laagopgeleiden een kwetsbare groep vormen op de arbeidsmarkt. Burdett en Smith (2002) spreken van een *low skill trap*: een lager opleidingsniveau gaat samen met een minder gunstige uitgangspositie op de arbeidsmarkt wat ertoe leidt dat laagopgeleiden vaak lagere posities in organisaties vervullen met minder carrièreperspectieven en ontwikkelingsmogelijkheden.

Eerder onderzoek naar de scholingsdeelname van werknemers wijst uit dat deelname sterk afhankelijk is van scholingsintentie: hoe meer iemand van plan is om aan scholing deel te nemen, hoe vaker diegene daadwerkelijk scholing volgt (Fouarge, Schils, & De Grip, 2010). Dit verband is ook aangetoond bij de specifieke groep laagopgeleide werknemers (Renkema, 2006; Sanders, Oomens, Blonk & Hazelzet, 2011). Uit onderzoek van Damen, Sanders en Van Dam (2013) naar antecedenten van scholingsintentie van laagopgeleiden, blijkt dat er een sterke positieve relatie bestaat tussen scholingsintentie en self-efficacy. Ook Hazelzet, Sanders, Langelaan, Giesen en Keijzer (2012) en Kyndt, Govaerts, Dochy en Baert (2011) poneren dat deelnemers die erop vertrouwden dat zij scholing succesvol zouden afronden, een hogere scholingsintentie hadden dan degenen die hier niet of minder op vertrouwden. Keijzer, Oomens en Hazelzet (2009) en Renkema (2006) stellen dat deze bevinding ook geldt voor laagopgeleiden en poneren dat laagopgeleiden in vergelijking met hoogopgeleiden doorgaans een lagere self-efficacy hebben. Verwacht mag worden dat een

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

toename van self-efficacy leidt tot een hogere scholingsintentie en daarmee scholingsdeelname.

Onderzoek naar beïnvloedende factoren van self-efficacy van laagopgeleide werknemers ontbreekt tot nu toe. Het onderzoek richt zich voornamelijk op scholieren en studenten (Van Dinther, Dochy, & Segers, 2011; Bandura, 1995; Rhew, 2017). Verschillende onderzoeken laten zien dat self-efficacy een beïnvloedbaar construct is. Zo hebben Martocchio (1994) en Wood en Bandura (1989) middels een interventiestudie aangetoond dat iemands mindset invloed heeft op iemands self-efficacy. Bell & Kozłowski (2002) bevestigen deze bevindingen en geven als verklaring dat het soort mindset bepaalt of iemand meer waarde hecht aan presteren of juist meer aan persoonlijke ontwikkeling wat vervolgens invloed heeft op iemands self-efficacy. Op basis van deze onderzoeken mag verwacht worden dat de self-efficacy van laagopgeleide werknemers toeneemt naarmate zij geloven in de maakbaarheid van intelligentie wat op zijn beurt een positieve invloed heeft op hun scholingsintentie.

Onderzoek naar deze relatie bij laagopgeleide werknemers ontbreekt echter tot nu toe, maar is van belang omdat dit mogelijk inzichten oplevert die kunnen bijdragen aan de ontwikkeling en toepassing van interventies gericht op het verhogen van de scholingsintentie van laagopgeleide werknemers. In deze studie wordt daarom onderzocht in welke mate er een verband is tussen mindset en scholingsintentie en in hoeverre self-efficacy en opleidingsniveau hierbij een rol spelen. Respectievelijk komen de begrippen scholingsintentie, self-efficacy, mindset en opleidingsniveau aan bod. Vervolgens wordt de samenhang tussen mindset en self-efficacy en de samenhang tussen self-efficacy en scholingsintentie besproken.

## **Scholingsintentie**

Verondersteld wordt dat het nauwkeuriger is om in onderzoek te focussen op scholingsintentie in plaats van op scholingsdeelname, omdat participatie mogelijk beïnvloed wordt doordat laagopgeleiden minder kansen krijgen om deel te nemen aan scholing (Ajzen, 1991). De definitie van scholingsintentie is de bereidheid of het plan om concrete actie te ondernemen om scholing te volgen en is afkomstig uit de door Ajzen ontwikkelde theorie van gepland gedrag. Centraal hierin staat het idee dat intentie de belangrijkste factor is voor gedrag. Vanuit dit oogpunt wordt iemands intentie om scholing te volgen gezien als de sterkste voorspeller voor daadwerkelijke scholingsdeelname: naarmate iemands scholingsintentie toeneemt, neemt ook de kans toe dat diegene daadwerkelijk een opleiding of training gaat volgen (Fouarge et al., 2010; Maurer, Weiss, & Barbeite, 2003; Sanders et al., 2011). Uit verscheidene onderzoeken blijkt dat self-efficacy een belangrijk antecedent is van scholingsintentie: iemands intentie om bepaald gedrag te vertonen, wordt grotendeels beïnvloed door iemands self-efficacy (Maurer, 2001; Maurer & Tarulli, 1996; Keijzer et al., 2009; Renkema, 2006).

## **Self-efficacy**

Self-efficacy is een belangrijk onderdeel van de sociaal-cognitieve theorie van Bandura (1977). Bandura heeft self-efficacy oorspronkelijk gedefinieerd als het persoonlijk oordeel van een individu over de eigen bekwaamheid om succesvol een taak uit te voeren. Deze definitie beschrijft self-efficacy als een taakspecifiek construct waardoor self-efficacy een beperkte focus krijgt. Recentelijk zijn onderzoekers geïnteresseerd geraakt in de meer algemene vorm van self-efficacy waarbij self-efficacy wordt beschouwd als karaktereigenschap (Chen, Gully, & Eden, 2009). Zowel de taakspecifieke als de algemene vorm van self-efficacy duiden op overtuigingen over iemands vermogen om gewenste resultaten te bereiken, maar de constructen verschillen in specificiteit van het beoogde

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

prestatiedomein. Het blijkt dat taakspecifieke self-efficacy beïnvloed wordt door algemene self-efficacy (Eden, 1988) en dit maakt dat taakspecifieke self-efficacy een uitkomst is van algemene self-efficacy.

Met name voor onderzoek binnen organisaties wordt algemene self-efficacy als meer relevant beschouwd dan taakspecifieke self-efficacy, omdat werknemers tegenwoordig steeds bredere functies en taken vervullen waardoor taakspecifieke self-efficacy te beperkt is (Chen et al., 2009). Bovendien blijkt algemene self-efficacy stabiel en resistenter te zijn tegen externe invloeden dan taakspecifieke self-efficacy. Dit is een van de redenen waarom in dit huidige onderzoek deze vorm van self-efficacy centraal staat. De definitie die wordt gehanteerd is afkomstig van Chen et al. (2009): *'individuals' perception of their ability to perform across a variety of different situations'*.

Vooralsnog ontbreekt het aan onderzoek naar antecedenten van self-efficacy bij laagopgeleide werknemers, maar uit onderzoek binnen andere contexten zoals het primair en voortgezet onderwijs, blijkt dat self-efficacy samenhangt met iemands overtuigingen over intelligentie en talent. De verzameling van deze overtuigingen wordt mindset genoemd.

### **Mindset**

Mindset is een concept afkomstig uit de mindsettheorie ontwikkeld door Dweck (1986). Mindset wordt gedefinieerd als de bewuste en onbewuste overtuiging over eigen en andermans persoonlijke eigenschappen zoals intelligentie en talent en de veranderbaarheid daarvan. Dweck maakt onderscheid tussen twee soorten mindsets: *fixed* mindset en *growth* mindset. Een *fixed* mindset gelooft dat intelligentie en talent aangeboren en onveranderbaar zijn, terwijl een *growth* mindset juist gelooft dat deze ontwikkelbaar zijn door inspanning en leerervaringen.

### **Opleidingsniveau**

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

Tot dusver is de relatie tussen mindset, self-efficacy en scholingsintentie nog niet onderzocht bij laagopgeleide werknemers. Om meer te weten te komen over deze relatie wordt in het huidige onderzoek opleidingsniveau meegenomen als moderator variabele.

### **Samenhang mindset en self-efficacy**

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat mensen met een *fixed* mindset doorgaans minder vertrouwen hebben in hun vermogen om een taak succesvol af te ronden dan mensen met een *growth* mindset (Bell & Kozlowski, 2002; Martocchio, 1994; Wood & Bandura, 1989). Oftewel, zij hebben een lagere self-efficacy dan mensen met een *growth* mindset. De overtuiging dat intelligentie maakbaar of onveranderbaar is, heeft volgens Martocchio (1994) en Wood en Bandura (1989) invloed op iemands self-efficacy. Personen met een *growth* mindset hebben in vergelijking met personen met een *fixed* mindset sterker de neiging om in zichzelf te blijven geloven en te geloven dat zij het gewenste resultaat kunnen bereiken, ondanks een negatieve beoordeling of tegenvallende uitkomsten. (Philips en Gully, 1997; Bell & Kozlowki). Een verklaring hiervoor is dat personen met een *growth* mindset minder waarde hechten aan de hoogte van een beoordeling en meer waarde hechten aan persoonlijke groei en ontwikkeling dan personen met een *fixed* mindset. Dit maakt dat zij beter opgewassen zijn tegen de negatieve effecten van tegenslag wat hun mate van self-efficacy verhoogt of behoudt (Ford, Smith, Weissbein, Gully, & Salas, 1998; Kozloswki et al., 2001; Philip & Gully, 1997). Personen met een *fixed* mindset beschouwen onderliggende eigenschappen aan de beoordeelde prestatie als onveranderbaar, zien een beoordeling als een graadmeter voor hun intelligentie en hebben de neiging om minder dan perfecte prestaties te zien als faalervaringen (Dweck, 1989).

### **Samenhang self-efficacy en scholingsintentie**

Uit verscheidene onderzoeken blijkt dat self-efficacy een belangrijk antecedent is van scholingsintentie: iemands intentie om bepaald gedrag te vertonen, wordt grotendeels

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

beïnvloed door iemands self-efficacy (Maurer, 2001; Maurer & Tarulli, 1996; Keijzer et al., 2009; Renkema, 2006). Illeris (2006) stelt dat hoe meer vertrouwen iemand heeft in het succesvol afronden van scholing, hoe meer iemand de intentie ontwikkelt om daadwerkelijk aan scholing deel te nemen. Dit vertrouwen wordt volgens Illeris beïnvloed door eerdere schoolervaringen: negatieve schoolervaringen leiden tot een lage self-efficacy, terwijl positieve schoolervaringen tot een hoge self-efficacy leiden. De ervaring en het gevoel op school niet goed genoeg te zijn, heeft geleid tot het verlangen om school zo snel mogelijk te verlaten. Op latere leeftijd is de wens om terug te keren naar een dergelijke situatie logischerwijs laag wat zich uit in een lage scholingsintentie.

### **Onderzoeksvraag**

Met het huidige onderzoek wordt geprobeerd inzicht te krijgen in de relatie tussen mindset, scholingsintentie, self-efficacy en het opleidingsniveau van werknemers. Dit wordt gedaan aan de hand van de volgende onderzoeksvragen:

- 1) *In welke mate is er sprake van een mediërend effect van self-efficacy op de relatie tussen mindset en scholingsintentie?*
- 2) *In welke mate is er sprake van een modererend effect van opleidingsniveau op de relatie tussen mindset en scholingsintentie?*

Verwacht wordt dat mindset een indirect effect op scholingsintentie heeft middels self-efficacy. Er wordt een negatief effect van mindset op self-efficacy verwacht. Oftewel, een hogere score op mindset (*fixed* mindset) gaat samen met een lagere score op self-efficacy. Daarnaast wordt verwacht dat zowel mindset als opleidingsniveau de mate van scholingsintentie beïnvloed.



## **Methode**

### **Onderzoeksdesign**

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen is een cross-sectioneel, kwantitatief survey onderzoek uitgevoerd waarbij het indirecte verband tussen mindset en scholingsintentie via self-efficacy werd gemeten met behulp van een online vragenlijst. Tevens werd onderzocht in hoeverre er sprake was van een modererend effect van opleidingsniveau op de relatie tussen mindset en scholingsintentie. Dit design is gekozen omdat hiermee op een snelle en betrouwbare manier veel gegevens van een groot aantal mensen verzameld kon worden.

### **Participanten**

In eerste instantie namen 210 respondenten deel aan het onderzoek. Na het bekijken van de data bleken 36 respondenten de vragenlijst niet ingevuld te hebben. De data van deze respondenten zijn dan ook niet meegenomen waardoor 174 respondenten overbleven voor data-analyse. De steekproef bestond uit 128 vrouwen (73,6%) tegenover 46 mannen. De leeftijd van deze groep varieerde van 19 tot 72 jaar ( $M = 36,5$ ,  $SD = 11.16$ ). De deelnemers in dit onderzoek waren zowel laagopgeleide (17,2%) als hoopopgeleide werknemers (82,8%) van verschillende organisaties in verschillende arbeidsmarktsectoren in Nederland. Tabel 1 geeft een weergave van het opleidingsniveau van de respondenten uit dit onderzoek.

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

Tabel 1

*Beschrijvende statistieken van het opleidingsniveau.*

Opleidingsniveau	Aantal	Percentages
<b>Geen opleiding</b>	1	0,6%
<b>Basisschool</b>	1	0,6%
<b>Middelbare school</b>	18	10,3%
<b>Mbo niveau 1 – 3</b>	10	5,7%
<b>Mbo niveau 4</b>	19	10,9%
<b>Hbo</b>	65	37,4%
<b>Wo</b>	60	34,5%
<b>Totaal</b>	174	100%

Voor het werven van respondenten werd gebruik gemaakt van verschillende steekproefmethoden omdat de steekproef werd gezien als twee aparte doelgroepen die beide een andere aanpak vereisten. Voor het werven van zowel laag-als hoogopgeleiden werd gebruik gemaakt van het netwerk van de onderzoeker en werd een gelegenheidssteekproefmethode toegepast. Bij een gelegenheidssteekproef werden deelnemers geselecteerd die toevallig voor handen waren (Cohen, Manion, & Morrisson, 2007). Voor het werven van laagopgeleiden werd naast een gelegenheidssteekproef gebruik gemaakt van een doelgerichte steekproefmethode, omdat deze doelgroep zich niet direct in het netwerk van de onderzoeker bevond. Hier moest actief naar opzoek worden gegaan. Bij een doelgerichte steekproefmethode worden deelnemers geselecteerd op basis van bepaalde kenmerken (Cohen et al., 2007). In dit onderzoek zijn deelnemers geselecteerd op basis van opleidingsniveau. Het selectiecriteria voor deze groep was een maximaal mbo niveau 3. Deze executie heeft tweevoudig plaatsgevonden. Ten eerste is binnen het sociale netwerk van

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

de onderzoeker gezocht naar respondenten met een maximaal opleidingsniveau van mbo 3. Ten tweede heeft de onderzoeker respondenten op straat in de gemeente Leidschendam-Voorburg aangesproken en gevraagd of zij mee willen werken aan het onderzoek. Bij het werven van zowel laag-als hoogopgeleiden werd tevens gebruik gemaakt van een sneeuwbalmethode. Hierbij werd aan deelnemers gevraagd of zij andere mensen kenden met vergelijkbare kenmerken (Baarda & De Goede, 2006).

**Steekproefomvang.** Om representatieve uitspraken te kunnen doen, is het belangrijk dat een steekproef groot genoeg is. Voor het berekenen van de steekproefgrootte is een power-analyse uitgevoerd middels het programma G\*Power 3.1 (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007). Om de G\*Power te berekenen, is gebruik gemaakt van een effectgrootte van .25 (Cohen's *d*). De effectgrootte geeft de sterkte van een verband tussen twee variabelen aan ofwel de grootte van het effect van de ene variabele op de andere variabele (Field, 2018). Hieruit bleek dat het onderzoek 120 deelnemers nodig had voor een power van minimaal 0.80. De power geeft het onderscheidend vermogen van een test aan. Met een power van 0.80 wordt bedoeld dat er een kans van 80 procent bestaat om een effect te ontdekken in de veronderstelling dat er sprake is van een effect (Field, 2018)

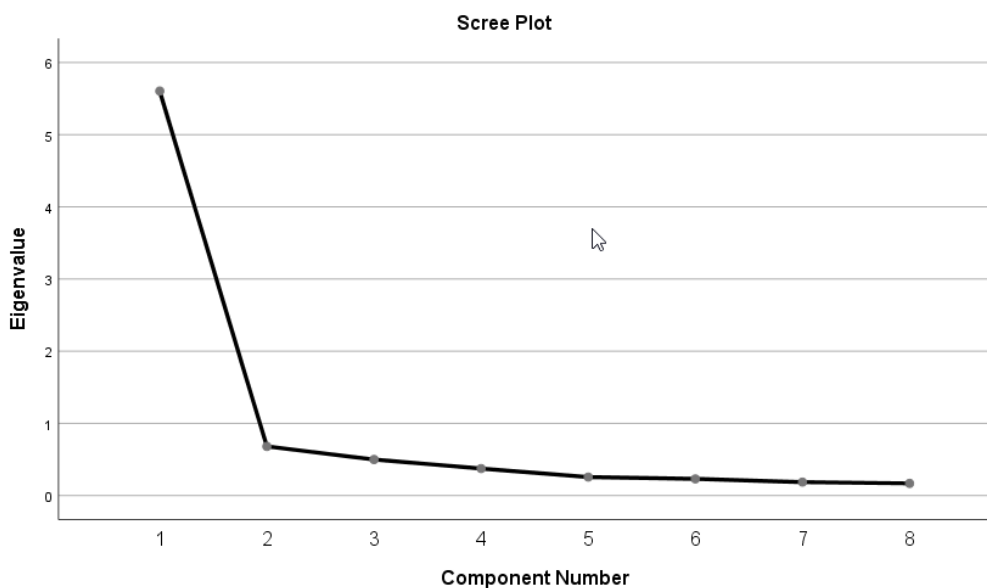
### **Instrumenten**

**Confirmatieve factoranalyse.** In het huidige onderzoek is gebruik gemaakt van bestaande vragenlijsten. Om de onderliggende structuur van de vragenlijsten te bevestigen, is op de dataset daarom een confirmatieve factoranalyse uitgevoerd (DeCoster, 1998). Er is een oblique manier van roteren gebruikt, die toestaat dat de factoren samenhangen. In deze studie wordt onderzoek gedaan met drie variabelen (mindset, self-efficacy en scholingsintentie). De schalen verschillen dusdanig van elkaar dat voor elke schaal een aparte factoranalyse is gedraaid met één factor. Uit de Kaiser-Meyer-Olkin test (KMO) bleek dat de steekproef groot genoeg is om een factoranalyse uit te voeren. Deze had een waarde van boven de .5 (KMO

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

=.860). Bovendien bleek Barlett's test significant wat indiceert dat er voldoende correlatie is om structuur in de data te ontdekken. De factoren worden geselecteerd op basis van Kaiser's criterium, waarbij factoren met een eigenwaarde hoger dan 1 geselecteerd zijn (Field, 2018).

**Factoranalyse mindset.** Op de mindset vragenlijst is een factoranalyse met acht items uitgevoerd. 1 factor had een eigenwaarde van boven de Kaiser's criterium van 1 (5.605) en verklaart 70.06% van de variantie. Met behulp van een screeplot zijn de eigenwaarde grafisch weergegeven (Figuur 1). De knik in de screeplot bevestigt dat factor 1 de meeste variantie verklaart. De verklaarde variantie van volgende factoren is niet voldoende om als zelfstandige factor gebruikt te worden. De uiteindelijke factoren bevatten alleen items die een waarde hebben van .30 of hoger (Field, 2018). De geroteerde componenten matrix laat zien dat alle items een waarde van .78 en hoger hebben. Dat betekent dat alle items voldoende bijdragen aan de factor mindset.

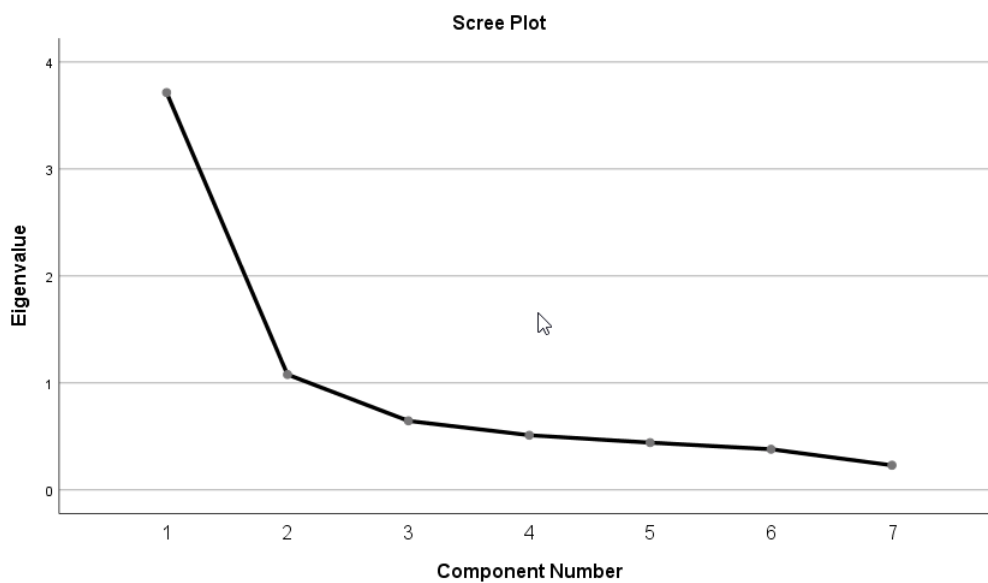


*Figuur 1.* Screeplot confirmatieve factoranalyse Mindset.

**Factoranalyse self-efficacy.** Op de self-efficacy vragenlijst is een factoranalyse met zeven items uitgevoerd. 1 factor had een eigenwaarde van boven de Kaiser's criterium van 1 (3.72) en verklaart 53.07% van de variantie. Ook hier wordt de eigenwaarde met behulp van

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

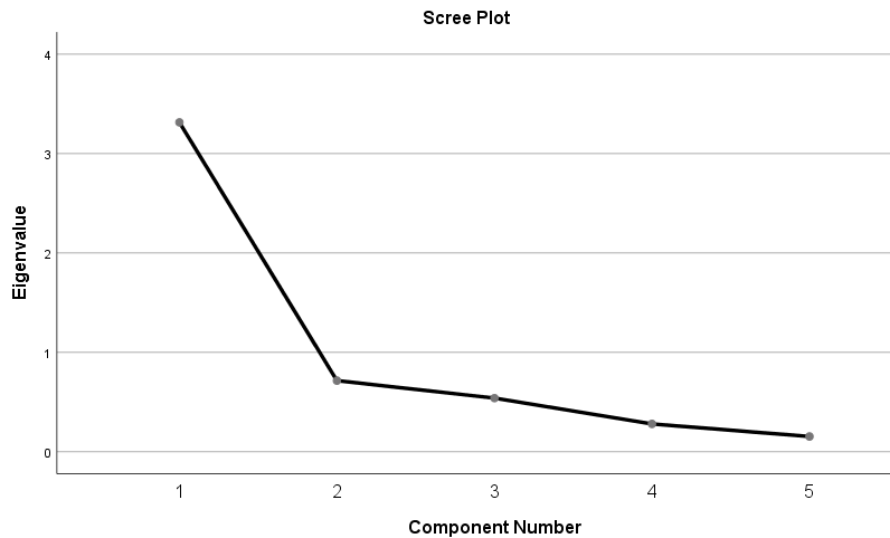
een screeplot grafisch weergegeven en laat de knik zien dat factor 1 de meeste variantie verklaart (Figuur 2). De verklaarde variantie van volgende factoren is niet voldoende om als zelfstandige factor gebruikt te worden. De uiteindelijke factoren bevatten alleen items die een waarde hebben van .30 of hoger (Field, 2018). De geroteerde componenten matrix laat zien dat alle items een waarde van .57 en hoger hebben. Dat betekent dat alle items voldoende bijdragen aan de factor scholingsintentie.



*Figuur 2.* Screeplot confirmatieve factoranalyse self-efficacy.

***Factoranalyse scholingsintentie.*** Op de scholingsintentie vragenlijst is een factoranalyse met vijf items uitgevoerd. Met behulp van een screeplot worden de eigenwaarde grafisch weergegeven (Figuur 3). Ook hier bevestigt de knik in de screeplot dat factor 1 de meeste variantie verklaart en dat de verklaarde variantie van volgende factoren niet voldoende is om als zelfstandige factor gebruikt te worden. Het aantal factoren is gebaseerd op de screeplot. 1 factor had een eigenwaarde van boven de Kaiser's criterium van 1 (3.314) en verklaart 66.28% van de variantie. De uiteindelijke factoren bevatten alleen items die een waarde hebben van .30 of hoger (Field, 2018). De geroteerde componenten matrix laat zien dat alle items een waarde van .73 en hoger hebben. Dat betekent dat alle items voldoende bijdragen aan de factor scholingsintentie.

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

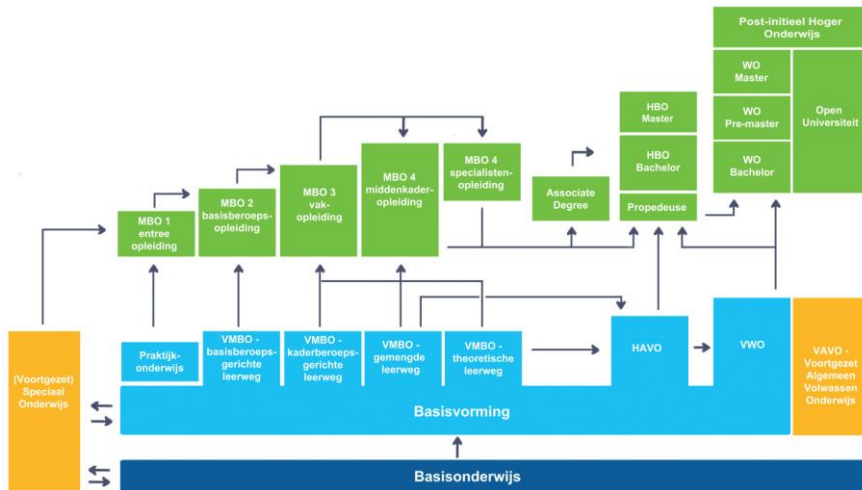


*Figuur 3.* Screeplot Confirmatieve factoranalyse scholingsintentie.

**Opleidingsniveau.** Het eerste deel van de vragenlijst mat het opleidingsniveau van deelnemers. Hierbij werd onderscheid gemaakt tussen hoog-en laag opleidingsniveau. Onder hoger onderwijs valt het hoger beroepsonderwijs (hbo) en wetenschappelijk onderwijs (wo).

Hoogopgeleiden zijn werknemers die met hun huidige kwalificaties rechtstreeks toegang hebben tot hoger onderwijs of reeds een hbo of wo diploma bezitten. Voor toelating tot het hbo is een mbo 4-, havo-, of vwo-diploma nodig (Rijksoverheid, 2018). Om wo te mogen volgen, is een vwo-diploma of een propedeuse van een hbo-opleiding nodig (Rijksoverheid, 2018). Laagopgeleiden zijn werknemers die met hun huidige kwalificaties geen toegang hebben tot hoger onderwijs. Het betreffen werknemers zonder diploma, een diploma van het primair onderwijs (po), werknemers met een diploma voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo) of werknemers met een middelbaar beroepsonderwijs (mbo) niveau 1, 2 of 3. In alle genoemde gevallen kunnen werknemers met hun huidige kwalificaties niet deelnemen aan het hoger onderwijs (Rijksoverheid, 2018). Voor een schematisch overzicht van het Nederlands onderwijssysteem zie Figuur 2.

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE



Figuur 2. Schema Nederlands onderwijssysteem (Programma Leren en Werken, 2018).

**Mindset.** Mindset werd gemeten met behulp van de door De Castella en Byrne (2014) ontwikkelde *Revised Implicit Theories of Intelligence (Self-Theory) Scale*. Deze vragenlijst is gebaseerd op de oorspronkelijke vragenlijst van Dweck (1999). Castella en Byrne hebben items herschreven van een je-vorm naar een ik-vorm zodat items iets zeggen over de mindsets op persoonlijk niveau. Deze vragenlijst is verkozen boven de originele vragenlijst van Dweck, omdat verondersteld wordt dat ik-vorm items eenvoudiger te interpreteren zijn dan jij-vorm items. De *Revised Implicit Theories of Intelligence (Self-Theory) Scale* is gevalideerd door De Castella & Byrne (2014). De vragenlijst bestaat uit acht stellingen – vier *fixed* mindset en vier *growth* mindset – en beoordeelt iemands overtuigingen over de veranderbaarheid van intelligentie. Een voorbeeld van een *fixed* mindset item is: “Om eerlijk te zijn, denk ik niet dat ik kan veranderen hoe intelligent ik ben”. Een voorbeeld van een *growth* mindset item is: “Ik geloof dat ik mijn intelligentie over de tijd heen best veel kan veranderen”. De *growth* mindset items worden omgepooled, zodat hoge scores erop wijzen dat intelligentie als onveranderbaar wordt ervaren ofwel een *fixed* mindset. De vragenlijst had een hoge betrouwbaarheid van  $\alpha = .963$ . De interne consistentie van de vragenlijst werd niet hoger door items te verwijderen. Tabel 2 geeft een overzicht van de betrouwbaarheid van alle schalen.

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

**Self-efficacy.** Self-efficacy werd gemeten met behulp van de *New General Self-Efficacy Scale* (Chen et al. 2001). Deze vragenlijst bestond uit acht items die op een 5-punts Likertschaal werden gescoord en een beeld gaf van iemands vertrouwen in eigen kunnen: een hoge score gaf een hoge mate van self-efficacy aan. Een voorbeelditem is: “het lukt me altijd moeilijke problemen op te lossen, als ik er genoeg moeite voor doe”.

De interne consistentie van deze schaal was hoog met een Cronbach's alpha van  $\alpha = .846$ . Ook hier bleek de interne consistentie niet hoger te worden door items te verwijderen. Dit kwam overeen met het onderzoek van Scherbaum en Cohen-Charash (2006). Zij concludeerden dat de *New General Self-Efficacy Scale* in vergelijking met andere self-efficacy schalen (*General Self-Efficacy Scale* en *General Perceived Self-Efficacy Scale*) meer betrouwbaar en valide was. De vragenlijst had voordeel op het punt van itemdiscriminatie en efficiëntie. De *New General Self-Efficacy Scale* bleek de meest efficiënte vragenlijst te zijn, omdat hij met minder items hetzelfde construct mat.

**Scholingsintentie.** Scholingsintentie werd gemeten door middel van een vragenlijst ontwikkeld door Kyndt et al. (2011). Deze vragenlijst bestond uit vijf items over iemands houding ten opzichte van scholingsactiviteiten. De originele vragenlijst is door Ter Keurs (z.d.) vertaald vanuit het Engels naar het Nederland middels onafhankelijke heen-en terugvertalingen. De vragenlijst is in meerdere onderzoeken gebruikt voor het meten van scholingsintentie (Keijzer, Oomens, & Hazelzet, 2009; Kyndt et al., 2011; Kyndt et al., 2013a). De items worden gescoord aan de hand van een 5-punts Likertschaal. Een voorbeelditem is: ‘Ik ben van plan informatie te zoeken over opleidingen of cursussen die ik zou kunnen volgen voor mijn werk’. De interne consistentie van de vragenlijst is goed met een Cronbach's alpha van  $\alpha = .870$  en werd niet hoger door het verwijderen van items.

Net als de vragenlijst voor het meten van scholingsintentie, zijn de items van de *Revised Implicit Theories of Intelligence (Self-Theory) Scale* en de *New General Self-Efficacy*



## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

*Scale* door twee verschillende personen vertaald vanuit het Engels naar het Nederlands en weer terug. Vervolgens is gekeken in welke mate deze vertaling overeenkomt met de originele vertaling. Waar nodig zijn de items verder aangepast. Bij het vertalen werd ernaar gestreefd om zo dicht mogelijk bij de originele betekenis te blijven. De mindset, self-efficacy en scholingsintentie schaal hadden van origine verschillende antwoordmogelijkheden, maar voor de uniformiteit is ervoor gekozen om alle items te scoren aan de hand van een 5-punts Likertschaal (1= helemaal mee oneens; 2 = mee oneens; 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens).

### **Procedure**

Alle items werden samengevoegd tot één vragenlijst (Bijlage 4). De vragenlijst werd gemaakt in en verstuurd via SurveyMonkey. SurveyMonkey is een softwareprogramma waarmee online vragenlijsten ontworpen kunnen worden. Allereerst is er een pilotstudie uitgevoerd met vijf personen. In deze pilotstudie werd rekening gehouden met diversiteit: deelnemers verschilden van elkaar qua sekse, leeftijd, opleidingsniveau en woonplaats. Met deze pilotstudie werd onderzocht of de vraagstelling duidelijk was en of deelnemers de vragen op de juiste manier interpreterden. Dit vergroot de validiteit van het onderzoek. Op basis van deze resultaten wordt de vragenlijst zonnodig aangepast.

Het verzamelen van data gebeurde binnen het netwerk van de onderzoeker middels e-mail, LinkedIn en Facebook. De vragenlijst is via internet verstuurd er is daarbij niet geselecteerd op specifieke gebieden in Nederland. Bovendien werd een aantal specifieke bedrijven telefonisch benaderd met de vraag of zij mee willen werken aan het onderzoek. Hierbij valt te denken aan logistieke bedrijven, postsorteercentra, afvalverwerkingsbedrijven, verzorgingstehuizen, benzinstations, tuincentra en groenvoorzieningsbedrijven. Deelnemers kunnen de vragenlijst zowel digitaal als op papier invullen. De vragenlijsten bevatten informatie over doelstelling, toestemming, anonimiteit, tijdsduur en beloning. In dit

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

onderzoek is sprake van actieve toestemming. Het toestemmingsformulier wordt op de eerste pagina van de vragenlijst geplaatst (Bijlage 3). Deelnemers gaven toestemming tot deelname door op Ja te klikken. Hiermee gingen zij ook akkoord met het privacybeleid van SurveyMonkey. Participanten konden het privacy beleid doorlezen door op de hyperlink te klikken die aan de vragenlijst is toegevoegd.

Deelnemers hadden drie weken de tijd om de vragenlijst in te vullen. Om het responspercentage te verhogen, werd na twee weken een herinnering gestuurd. De vragenlijsten werden na deze periode geanalyseerd en geïnterpreteerd met behulp van SPSS 25. Om de externe motivatie van deelnemers te verhogen, werden een drietal Keuze Cadeaubonnen ter waarde van €20,- verloot. Als deelnemers kans wilden maken op deze prijs, moesten zij hun e-mailadres achterlaten. Dit e-mailadres werd alleen gebruikt om te corresponderen over de winnaars en deze adressen zijn na de trekking verwijderd.

### **Statistische analyse**

De statistische analyses is met behulp van SPSS Statistics 25 uitgevoerd. Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, is gebruik gemaakt van de PROCESS macro ontwikkeld door Hayes (2018). Dit resulteerde in een mediatie en moderatie analyse. Deze analyse is gebaseerd op de Baron en Kenny (1986) methode. Met deze methode kan mediatie door middel van stapsgewijze regressieanalyse worden aangetoond. In dit model was scholingsintentie de responsvariabele, mindset de predictorvariabele, self-efficacy de mediatorvariabele en opleidingsniveau de moderatorvariabele.

Alvorens de data zijn geanalyseerd, zijn de data van 36 van de 210 respondenten verwijderd uit de dataset. 8 respondenten zijn niet akkoord gegaan met de voorwaarden van het onderzoek en 28 respondenten hebben de vragenlijst vroegtijdig afgebroken. De data van deze respondenten zijn niet meegenomen in de analyses waardoor 174 respondenten overbleven voor data-analyse. Bij het inspecteren van de data bleken geen missende waarden

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

te zijn. Wel zijn meerdere uitbijters geïdentificeerd. Echter, deze uitbijters zijn niet verwijderd, omdat het geen meetfouten betroffen maar daadwerkelijk geobserveerde waarden.

Vervolgens is de scheefheid en gepiektheid van de data onderzocht. Hierbij bleken de scores van mindset enigszins scheef verdeeld naar rechts te zijn ( $skewness = .759$ ,  $SE = .956$ ). Ook self-efficacy bleek in vergelijking met een normale verdeling enigszins scheef verdeeld naar links te zijn ( $skewness = -.556$ ,  $SE = .550$ ). Ditzelfde gold voor scholingsintentie waarbij de scores naar links waren verdeeld ( $skewness = -.443$ ,  $SE = .975$ ). Daarnaast is op basis van de Kolmogorov-Smirnov toets gecontroleerd of verdelingen normaal verdeeld zijn. Hieruit bleek dat de variabelen mindset, self-efficacy en scholingsintentie significant afwijken van normaliteit. Ondanks dat deze toets stelt dat de data niet normaal verdeeld zijn, mag volgens de Centrale Limiet Theorie worden aangenomen dat de data normaalverdeeld zijn, aangezien de steekproef uit meer dan 30 respondenten bestaat.

## Resultaten

### Beschrijvende analyses

In Tabel 2 zijn de beschrijvende statistieken van en de correlaties tussen de verschillende variabelen weergegeven. Respondenten blijken een gemiddeld opleidingsniveau van  $M = 5.72$ ,  $SD = 1.343$  te hebben. Dit duidt op een opleidingsniveau tussen mbo 4 en hbo, maar dichterbij hbo. Respondenten rapporteerden met een gemiddelde mindsetscore van  $M = 2.53$ ,  $SD = 0.97$  op een schaal van 0 tot 5 over het algemeen meer een *growth mindset* dan een *fixed mindset*. Respondenten rapporteerden een relatief hoge mate van self-efficacy met een gemiddelde score van  $M = 3.86$ ,  $SD = 0.55$  op een schaal van 0 tot 5. Vervolgens blijken respondenten op een schaal van 0 tot 5 een gemiddelde score op scholingsintentie van  $M = 3.37$ ,  $SD = 0.75$  te hebben.

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

De onderlinge verbanden tussen variabelen zijn met behulp van een correlatiematrix in kaart gebracht om op voorhand te bekijken of de variabelen met elkaar samenhangen (Tabel 2). De Pearson correlatietoets liet ten eerste een significante negatieve samenhang zien tussen mindset en self-efficacy ( $r = -.237$ ). Dit betekent dat een hoge score op mindset samengaat met een lage score op self-efficacy. Ten tweede bleek er een significante positieve correlatie te bestaan tussen self-efficacy en scholingsintentie ( $r = -.254$ ). Dit impliceert dat een hoge score op self-efficacy samenhangt met een hoge score op scholingsintentie. Als laatste bleek mindset niet significant samen te hangen met scholingsintentie ( $r = -.101$ ).

Tabel 2

*Frequenties, gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties per variabele.*

	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1 Mindset	174	2.53	0.956	1.00	5.00	-		
2 Self-efficacy	174	3.86	0.550	1.86	5.00	-.237**	-	
3 Scholingsintentie	174	3.37	0.75	1.00	5.00	-.101	-.254**	-
4 Opleidingsniveau	174	5.76	1.343	1	7	-	-	-

\*  $p < .05$ . \*\*  $p < .001$ .

In Tabel 3 zijn de gemiddelde scores per variabele uitgesplitst naar opleidingsniveau. Hieruit is af te lezen dat laagopgeleiden een gemiddeld opleidingsniveau hebben dat tussen middelbare school en mbo niveau 1-3 in ligt, maar dichterbij middelbare school niveau ( $M = 3.23$ ,  $SD = .69$ ). In dezelfde tabel is af te lezen dat hoogopgeleiden een gemiddeld opleidingsniveau hebben dat tussen hbo en wo niveau in ligt, maar dichterbij hbo niveau ( $M = 6.28$ ,  $SD = .68$ ). De groep laagopgeleiden scoorden gemiddeld lager op de mindsetschaal ( $M = 2.34$ ,  $SE = .84$ ) dan de groep hoogopgeleiden ( $M = 2.57$ ,  $SD = .98$ ) (Tabel 2). Dit betekent

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

dat laagopgeleide werknemers gemiddeld meer een *growth* mindset hadden dan hoogopgeleide werknemers. Laagopgeleide werknemers rapporteerden gemiddeld een iets lagere self-efficacy ( $M = 3.83$ ,  $SD = .64$ ) in vergelijking met hoogopgeleide werknemers ( $M = 3.86$ ,  $SD = .53$ ). Tenslotte rapporteerden laagopgeleiden gemiddeld een lagere scholingsintentie ( $M = 3.04$ ,  $SD = .96$ ) dan hoogopgeleiden ( $M = 3.44$ ,  $SD = .97$ ).

Tabel 3

*Gemiddelden per variabele uitgesplitst naar opleidingsniveau*

	<i>n</i>	<i>Mindset</i>	<i>Self-efficacy</i>	<i>Scholings- intentie</i>	<i>Opleidings- niveau</i>
Laagopgeleid	30	2.34	3.83	3.04	3.23
Hoogopgeleid	144	2.57	3.86	3.44	6.28

### Mediatie analyse

*Onderzoeksvraag 1: In welke mate is er sprake van een mediërend effect van self-efficacy op de relatie tussen mindset en scholingsintentie?*

Voor het beantwoorden van deze onderzoeksvraag is gebruik gemaakt van model 4 in de PROCESS macro van Hayes (2018). Een stapsgewijze regressieanalyse is uitgevoerd om de verschillende relaties in het mediatiemodel te toetsen. Als eerste stap is gekeken naar het directe effect van mindset op scholingsintentie. Uit deze regressieanalyse blijkt dat mindset scholingsintentie niet significant voorspelt (pad C)  $F(1,172) = 1.66$ ,  $R^2 = 0.10$ ,  $p = .20$ ). De hypothese dat mindset een indirect effect heeft op scholingsintentie middels self-efficacy kan niet bevestigd worden, daarom wordt de mediatieanalyse afgebroken. Dit is in lijn met de Baron en Kenny (1986) methode waarin wordt gesteld dat het vinden van een direct effect tussen de predictorvariabele en responsvariabele voorwaardelijk is voor het uitvoeren van verdere stappen in de mediatieanalyse. Dit heeft als gevolg dat de tweede onderzoeksvraag

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

niet beantwoord kan worden, omdat er geen directe relatie bestaat tussen mindset en scholingsintentie. Vanaf dit punt neemt de huidige studie een explorerend karakter aan. Dit heeft als doel om het onderzoeksprobleem beter te begrijpen en om het onderzoeksgebied te verkennen voor vervolgonderzoek.

### **Explorerend onderzoek**

In het explorerende gedeelte van dit onderzoek wordt middels verschillende statistische analyses getoetst of bevindingen uit eerdere onderzoeken bij andere doelgroepen ook gelden voor de huidige doelgroep. Hiervoor wordt gekeken naar de belangrijkste factoren te weten mindset, self-efficacy, opleidingsniveau, scholingsintentie en de mogelijke relaties hiertussen. Op basis van theorie zijn er in dit explorerende deel van het huidige onderzoek vier onderzoeksvragen opgesteld:

- 1) In hoeverre wordt de relatie tussen self-efficacy en scholingsintentie gemedieerd door opleidingsniveau?*

Deze onderzoeksvraag is gebaseerd op bevindingen uit eerdere onderzoeken naar scholingsintentie waaruit blijkt dat self-efficacy een belangrijk antecedent is: iemands intentie om bepaald gedrag te vertonen, wordt grotendeels beïnvloed door iemands self-efficacy (Maurer, 2001; Maurer & Tarulli, 1996; Keijzer et al., 2009; Renkema, 2006). Boeren, Nicaise & Baert (2010) beschrijven dat laagopgeleide werknemers minder aan scholing deelnemen dan hoogopgeleide werknemers. Verwacht mag worden dat ook in het huidige onderzoek scholingsintentie wordt beïnvloed door self-efficacy en dat deze relatie hetzelfde is voor laagopgeleide medewerkers als voor hoogopgeleide medewerkers.

- 2) In hoeverre verschillen laagopgeleide medewerkers van hoogopgeleide medewerkers in self-efficacy?*

De tweede onderzoeksvraag is opgesteld naar aanleiding van bevindingen uit het onderzoek van Keijzer, Oomens en Hazelzet (2009) en Renkema (2006) waarin wordt aangetoond dat

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

laagopgeleiden in vergelijking met hoogopgeleiden een lagere self-efficacy hebben. Op basis hiervan wordt verwacht dat laagopgeleide medewerkers uit de huidige studie eveneens een lagere self-efficacy hebben dan hoogopgeleide medewerkers.

### 3) *In hoeverre is de mindset van medewerkers van invloed op de mate van self-efficacy?*

Op basis van bevindingen uit het onderzoek van Martocchio (1994), Wood en Bandura (1989) en Bell & Kozłowski (2002) waarin wordt gesteld dat mindset een voorspeller is van self-efficacy is de derde onderzoeksvraag opgesteld. Uit deze onderzoeken blijkt dat personen met een *fixed* mindset een lagere self-efficacy hebben dan personen met een *growth* mindset. Naar aanleiding hiervan wordt verwacht dat respondenten uit de huidige studie met een *fixed* mindset een lagere self-efficacy hebben dan medewerkers met een *growth* mindset.

### 4) *In hoeverre is opleidingsniveau van invloed op mindset?*

Tenslotte is op basis van bevindingen uit het onderzoek van Blackwell, Trzesniewski en Dweck (2007) de vierde onderzoeksvraag opgesteld. Deze onderzoeken beschrijven dat het soort mindset afhankelijk is van opleidingsniveau en dat personen met een laag opleidingsniveau vaker een *fixed* mindset hebben dan een *growth* mindset en andersom. De verwachting is dat respondenten met een laag opleidingsniveau in vergelijking met hoogopgeleide respondenten meer een *fixed* mindset hebben dan een *growth* mindset.

## Resultaten

Allereerst is een multipele regressie uitgevoerd met self-efficacy als onafhankelijke variabele, opleidingsniveau als moderator en scholingsintentie als afhankelijke variabele  $F(3,170) = 5.46, p = .001$ . Het model geeft aan dat dit regressiemodel significante verklarende variabelen bevatten. 7.2 procent van de variantie in scholingsintentie kon worden verklaard met self-efficacy, opleidingsniveau en self-efficacy en opleidingsniveau gecombineerd ( $R^2 = .072$ ). Er is onderzocht of er hoofdeffecten van self-efficacy en opleidingsniveau zijn op

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

scholingsintentie en/of de interactie tussen deze twee variabelen het verwachte moderende effect oplevert. Self-efficacy is geen significante voorspeller van scholingsintentie. De voorspelde toename op de scholingsintentie schaal is .394 per 1 punt toename op de self-efficacy schaal terwijl opleidingsniveau en de interactie tussen self-efficacy en opleidingsniveau constant blijven ( $\beta = .394$ ;  $t(172) = 1.447$ ;  $p = .150$ ). Opleidingsniveau is een significante voorspeller van scholingsintentie. De voorspelde toename op de scholingsintentie schaal is .393 naarmate iemand hoogopgeleid is onder constant houding van self-efficacy en de interactie tussen self-efficacy en opleidingsniveau ( $\beta = .393$ ;  $t(172) = 2.082$ ;  $p = .039$ ). Self-efficacy en opleidingsniveau samen zijn geen significante voorspellers van scholingsintentie. De voorspelde toename op de scholingsintentie schaal is 0.065 naarmate scholingsintentie en opleidingsniveau worden gecombineerd ( $\beta = .065$ ;  $t(172) = .211$ ;  $p = .833$ ). Bovendien is een t-toets voor onafhankelijke steekproeven uitgevoerd om het verschil in gemiddelde self-efficacy voor laagopgeleiden ( $M=3.83$ ;  $SD=.640$ ) en hoogopgeleiden ( $M=3.86$ ;  $SD=.532$ ) te toetsen. Hieruit blijkt dat dit verschil niet significant is ( $t(172) = -.260$ ;  $p = .795$ ). Vervolgens is een enkelvoudige lineaire regressie uitgevoerd om te toetsen of mindset een voorspeller is voor self-efficacy  $F(1,172) = 10.232$ ,  $p = .002$ . 5.1 procent van de variantie in self-efficacy kon worden verklaard met mindset ( $R^2 = .051$ ). Mindset blijkt een significante voorspeller te zijn voor self-efficacy ( $\beta = -.136$ ;  $t(173) = -3.199$ ;  $p = .002$ ). De voorspelde afname op de self-efficacy schaal is -.136 per 1 punt toename op de mindset schaal. Tenslotte is een enkelvoudige lineaire regressie uitgevoerd met opleidingsniveau als onafhankelijke variabele en mindset als afhankelijke variabele  $F(1,172) = 1.475$ ,  $p = .226$ . 0.9% van de variantie in mindset kon worden verklaard met opleidingsniveau ( $R^2 = .009$ ). Opleidingsniveau blijkt geen significante voorspeller te zijn van mindset ( $\beta = .037$ ;  $t(172) = 1.215$ ;  $p = .226$ ). De voorspelde toename op de mindset schaal is .037 per 1 punt naarmate iemand hoogopgeleid is



## Discussie

De aanleiding tot dit onderzoek was de lage mate van zicht op factoren die de scholingsintentie van met name laagopgeleide werknemers beïnvloeden. Dit onderzoek trachtte daar meer duidelijkheid in te krijgen door de relatie tussen mindset, self-efficacy en scholingsintentie van laag- en hoogopgeleide werknemers te onderzoeken.

De eerste onderzoeksvraag luidde: in welke mate is er sprake van een mediërend effect van self-efficacy op de relatie tussen mindset en scholingsintentie? De resultaten wijzen uit dat er geen direct effect bestaat tussen mindset en scholingsintentie met als gevolg dat de mediatie is afgebroken. De vervolgstappen waarin getoetst zou worden of de relatie tussen mindset en scholingsintentie mogelijk via self-efficacy zou verlopen, zijn niet uitgevoerd. Op basis van de resultaten kon de hypothese dat mindset invloed heeft op scholingsintentie middels self-efficacy niet bevestigd worden. Een verklaring voor het uitblijven van het directe effect zou methodisch van aard kunnen zijn. Mogelijk was de groep laagopgeleiden binnen dit onderzoek te klein om verschillen in gemiddelde score op scholingsintentie te detecteren. Op voorhand is een poweranalyse uitgevoerd om de steekproefgrootte te bepalen. Ondanks dat de totale steekproef ( $N = 174$ ) groot genoeg is, is de groep laagopgeleiden binnen de totale steekproef aan de kleine kant ( $N = 30$ ). Een mogelijke inhoudelijke verklaring voor het uitblijvende effect is dat andere factoren dan mindset meer invloed hebben op de scholingsintentie van medewerkers.

De eerste onderzoeksvraag in het explorerende gedeelte van dit onderzoek luidde: in hoeverre wordt de relatie tussen self-efficacy en scholingsintentie gemedieerd door opleidingsniveau? Uit de multipale regressie blijkt dat opleidingsniveau een voorspeller is van scholingsintentie oftewel: medewerkers met een laag opleidingsniveau hebben een lagere scholingsintentie dan medewerkers met een hoog opleidingsniveau. Deze bevinding is in lijn met de theorie. Een verklaring hiervoor komt uit het onderzoek van Boeren, Nicaise & Baert

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

(2010) waaruit blijkt dat werknemers met een laag opleidingsniveau minder aan scholing deelnemen, dan werknemers met een hoog opleidingsniveau.

Daarnaast blijkt dat scholingsintentie niet voorspelt wordt door self-efficacy oftewel medewerkers met een lage self-efficacy hebben geen lagere scholingsintentie dan medewerkers met een hoge scholingsintentie. Tevens is er geen interactie-effect tussen self-efficacy en opleidingsniveau op scholingsintentie.

De bevinding dat self-efficacy geen voorspeller is van scholingsintentie is tegenstrijdig met de resultaten afkomstig uit het longitudinale onderzoek van Damen et al., (2013). Zij concludeerden dat een hogere mate van self-efficacy leidt tot een hogere scholingsdeelname. Een mogelijke verklaring betreft de operationalisatie van self-efficacy. In deze studie is enkel gekeken naar één vorm van self-efficacy namelijk algemene self-efficacy. Hiervoor is gekozen omdat uit onderzoek van (Chen et al., 2009; Eden, 1988) blijkt dat taakspecifieke self-efficacy onderdeel is van algemene self-efficacy. Het is mogelijk dat dit een te beperkte focus is waardoor self-efficacy voor leren niet specifiek genoeg gemeten is. Wanneer in vervolg onderzoek meerdere vormen van self-efficacy wordt meegenomen, kan met meer zekerheid iets gezegd worden over de mate waarin self-efficacy invloed heeft op de relatie tussen mindset en scholingsintentie. Er kan gekeken worden of taakspecifieke self-efficacy in vergelijking met algemene self-efficacy wel een mediërende rol heeft.

De tweede onderzoeksvraag in het explorerende onderzoek luidde: in hoeverre verschillen laagopgeleide medewerkers van hoogopgeleide medewerkers in self-efficacy? Deze vraag is opgesteld naar bevindingen uit eerdere onderzoeken waar opleidingsniveau in relatie tot self-efficacy werd onderzocht (Keijzer et al., 2009; Renkema, 2006). Uit deze onderzoeken bleek dat laagopgeleide werknemers in tegenstelling tot hoogopgeleide werknemers gemiddeld een lagere self-efficacy hadden. Op basis van de resultaten kan geconcludeerd worden dat laag-en hoogopgeleide medewerkers niet significant verschillen in

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

gemiddelde self-efficacy score. Een mogelijke verklaring voor het uitblijvende effect in dit onderzoek is dat laagopgeleiden mogelijk geen negatieve ervaringen omtrent scholing hebben meegemaakt waardoor hun self-efficacy niet negatief beïnvloed is. Volgens Illeris (2006) kunnen negatieve leerervaringen een negatief effect hebben op self-efficacy. Een aanbeveling voor vervolgonderzoek is om te onderzoeken of eerdere schoolervaringen van laagopgeleide medewerkers invloed hebben op hun self-efficacy.

De derde onderzoeksvraag in het explorerende onderzoek luidde: in hoeverre is de mindset van medewerkers van invloed op de mate van self-efficacy? Op basis van de enkelvoudige regressie analyse kan geconcludeerd worden dat mindset een voorspeller is van self-efficacy: een hogere score op mindset (*fixed* mindset) gaat samen met een lagere score op self-efficacy. Deze bevinding komt overeen met het onderzoek van Martocchio (1994) waaruit bleek dat studenten met een *fixed* mindset in vergelijking met studenten met een *growth mindset* een lagere mate van self-efficacy hadden. Ook Wood en Bandura (1989) toonden met hun onderzoek naar *managerial self-efficacy* onder studenten een vergelijkbaar resultaat aan: personen met een *fixed* mindset bleken een lagere self-efficacy te hebben dan personen met een *growth* mindset. Een mogelijke verklaring voor het effect kan te maken hebben met doelorïentaties. Personen met een *growth* mindset hechten in vergelijking met personen met *fixed* mindset meer waarde aan persoonlijke groei dan aan de hoogte van beoordelingen waardoor zij eventuele tegenvallende resultaten niet toe-eigenen aan gebrek aan intelligentie maar aan gebrek aan inspanning. Hierdoor blijft hun self-efficacy intact. Dit in tegenstelling tot personen met een *fixed* mindset. Zij kunnen tegenslag opvatten als gevolg van een lage intelligentie waardoor zij gaan twijfelen aan hun capaciteiten en er minder vertrouwen in hebben dat zij in de toekomst wel succesvol zullen zijn (self-efficacy).

De laatste onderzoeksvraag in het explorerende onderzoek luidde: in hoeverre is opleidingsniveau van invloed op mindset? Op basis van de enkelvoudige lineaire regressie

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

analyse blijkt dat de mindset van medewerkers niet beïnvloed wordt door hun opleidingsniveau. Laagopgeleide medewerkers hebben in vergelijking met hoogopgeleide medewerkers niet vaker een *fixed* mindset dan een *growth* mindset. Het tegenovergestelde effect is zichtbaar: laagopgeleide medewerkers hebben meer een *growth* mindset dan hoogopgeleide medewerkers. Deze bevindingen zijn tegenstrijdig met bevindingen uit het onderzoek van Keijzer et al. (2009) en Renkema (2013). Een mogelijke verklaring voor het uitblijvende effect is dat opleidingsniveau in huidige studie anders is geoperationaliseerd dan in eerdere onderzoeken. In deze onderzoeken werden laagopgeleiden gedefinieerd als personen zonder startkwalificatie (lager dan mbo 2). In de huidige studie werden respondenten als laagopgeleid getypeerd als zij een opleidingsniveau lager dan mbo 3 hadden. Deze afkapgrens is gehanteerd omdat het hoger onderwijs enkel direct toegankelijk is met een mbo 4 diploma. Mogelijk hebben de respondenten uit de andere steekproeven andere karakteristieken dan de respondenten uit het huidige onderzoek en verschillen deze groepen dusdanig van elkaar dat zij niet een op een te vergelijken zijn. Een aanbeveling voor vervolgonderzoek naar de relatie tussen opleidingsniveau en mindset van laagopgeleide medewerkers is om laagopgeleiden te definiëren als medewerkers zonder startkwalificatie (< mbo 2).

### **Limitaties**

Wanneer gekeken wordt naar kritische kanttekeningen van deze studie, kunnen een aantal aanbevelingen worden gedaan. Ten eerste is er een kanttekening te plaatsen bij de generaliseerbaarheid van het onderzoek. De steekproef bestond voor het merendeel uit hoogopgeleide werknemers ( $N = 144$ ) waardoor de verhouding laag-en hoogopgeleiden scheef was. Voor een betere generaliseerbaarheid is een grotere groep laagopgeleide werknemers wenselijk. Dit wordt dan ook aanbevolen voor vervolgonderzoek. Een mogelijke verklaring voor het beperkte aantal laagopgeleiden kan zijn dat deze groep terughoudend is in

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

het deelnemen aan onderzoek over en activiteiten met betrekking tot leren en scholing. Dit is in lijn met de bevindingen van Illeris (2006). Illeris stelt dat de schoolloopbaan van laagopgeleiden vaak bestaat uit een opeenstapeling van negatieve ervaringen waardoor hun motivatie om deel te nemen aan activiteiten rondom scholing laag is (Kyndt & Baert, 2013; Sanders et al., 2011). Een tweede beperking betreft het onderzoeksdesign. De huidige studie is cross-sectioneel waarbij de factor tijd ontbreekt waardoor weinig gezegd kan worden over de richting van de verbanden. In vervolg onderzoek zou gebruik gemaakt moeten worden van een longitudinaal onderzoeksdesign om meer te kunnen zeggen over de richting van de verbanden.

### **Implicaties en conclusie**

De huidige studie heeft voorzien in de behoefte aan verdere theorieontwikkeling over de scholingsintentie van laagopgeleide medewerkers en de onderliggende factoren daarvan. Enkele resultaten uit dit onderzoek zijn tegenstrijdig met bevindingen uit eerdere onderzoeken. Zo blijkt er in tegenstrijd met bestaande literatuur zowel geen relatie te zijn tussen mindset en scholingsintentie als tussen self-efficacy en scholingsintentie en blijken laagopgeleiden en hoogopgeleiden niet te verschillen in gemiddelde self-efficacy en mindset. Andere resultaten uit dit onderzoek bevestigen juist bevindingen uit eerder onderzoek namelijk dat opleidingsniveau invloed heeft op scholingsintentie en dat mindset van invloed is op self-efficacy.

Deze studie is een van de eerste onderzoeken in Nederland die de relatie tussen mindset en scholingsintentie van laagopgeleide werknemers onder de loep neemt en die de relaties tussen onderliggende factoren onderzoekt. De resultaten uit dit onderzoek kunnen gebruikt worden als startpunt voor verder onderzoek naar beïnvloedende factoren van scholingsintentie binnen de organisatiecontext. Naast dat dit onderzoek bijdraagt aan uitbreiding van literatuur over de scholingsintentie van laagopgeleide werknemers, hebben de

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

resultaten ook praktische implicaties. De uitkomsten van dit onderzoek geven inzicht die van waarde kan zijn voor het verhogen van de scholingsintentie van laagopgeleide medewerkers.

Op basis van de bevinding dat opleidingsniveau de scholingsintentie van medewerkers beïnvloed, wordt geconcludeerd dat organisaties zich beter kunnen focussen op het verhogen van het opleidingsniveau van laagopgeleide medewerkers dan op ontwikkeltrajecten waarin de focus ligt op het verhogen self-efficacy of het stimuleren van een *growth* mindset. Organisaties kunnen laagopgeleide medewerkers ondersteunen bij het verhogen van hun opleidingsniveau door medewerkers de tijd, mogelijkheid en middelen te bieden om trainingen en opleidingen te volgen met als doel om hun opleidingsniveau te verhogen. Uit dit onderzoek blijkt namelijk dat een verhoging van het opleidingsniveau leidt tot een verhoging van scholingsintentie.

**Literatuur**

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Arets, J. (2009). Formeel leren is het einde. *Leren in Organisaties*, 35-59.
- Baarda, D. B., & De Goede, M. P. M. (2006). *Basisboek methoden en technieken. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwantitatief onderzoek*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies*. New York, NY: Cambridge University Press.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. Doi:10.1037//0022-3514.51.6.1173
- Bell, B. S., & Kozlowski, W. J. (2002). Goal orientation and ability: Interactive effects on self-efficacy, performance, and knowledge. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 497–505.
- Blackwell, L.S., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2007). Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention. *Child development*, 78(1), 246-263.
- Boeren, E., Nicaise, I., & Baert, H. (2010). Theoretical models of participation in adult education: The need for an integrated model. *International Journal of Lifelong Education*, 29(1), 45-61. doi:10.1080/02601370903471270

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

Burdett, K., & Smith, E. (2002). The low skill trap. *European Economic Review*, 46, 1439-1451.

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2018). Opleidingsniveau. Geraadpleegd op <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/cbs-urban-data-centers/producten/opleidingsniveau>

Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a New General Self-Efficacy Scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6th ed.). New York, US: Routledge/Taylor & Francis Group.

College voor Examens. (2014). Staatsexamens NT2 en de referentieniveaus taal. *Commissie Staatsexamens NT2*.

De Castella, K., & Byrne, D. (2015). My intelligence may be more malleable than yours: The Revised Implicit Theories of Intelligence (Self-Theory) Scale is a better predictor of achievement, motivation, and student disengagement. *European Journal of Psychology of Education*, 30, 245–267. doi:10.1007/s10212-015-0244-y

Damen, M. A. W., Sanders, J., & Van Dam, K. (2013). Leve lang leren: Het effect van een positieve leerervaring op de self-efficacy van laagopgeleiden. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 29(4), 376-390.

Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41(10), 1040-1048.

Dweck, C. (1999). *Self-theories: their role in motivation, personality, and development*. Philadelphia: Psychology Press.

Dweck, C. S. (2016). *Mindset, de weg naar een succesvol leven: Ouderschap, bedrijfsleven, sport, school, relaties* (Y. de Swart, Vertl.). Amsterdam: SWP. (Oorspronkelijk werk gepubliceerd in 2008).



## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95, 256-273.
- Dweck, C. S., & Master, A. (2009). Self-theories and motivation: Students' beliefs about intelligence. In K. R. Wenzel & A. Wigfield (Eds.), *Educational psychology handbook series. Handbook of motivation at school*. New York, US: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Dweck, C. S., & Molden, D. C. (2007). Self-Theories: Their impact on competence motivation and acquisition. Geraadpleegd van: [https://www.researchgate.net/publication/313564029\\_Self\\_Theories\\_Their\\_Impact\\_Compotence\\_Motivation\\_and\\_Acquisition](https://www.researchgate.net/publication/313564029_Self_Theories_Their_Impact_Compotence_Motivation_and_Acquisition)
- Eden, D. (1988). Pygmalion, goal setting, and expectancy: Comparable ways to raise productivity. *Academy of Management Review*, 13, 639-652.
- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), 247-273. doi:10.1080/158037042000225245
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175-191.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. London: SAGE edge.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to Theory and Research*. Reading: Addison-Wesley.
- Fouarge, D., De Grip, A., & Montizaan, R. (2013). *Duurzame inzetbaarheid en pensionering in de overheid en het onderwijs*. Maastricht: researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

- Greenhalgh, C., & Mavrotas, G. (1994). The role of career aspirations and financial constraints in individual access to vocational training. *Oxford Economic Papers*, 46(4), 579-604.
- Gvaramadze, I. (2010). Low-skilled workers and adult vocational skills-upgrading strategies in Denmark and South Korea. *Journal of Vocational Education & Training*, 62, 51-61. doi:10.1080/13636821003605395
- Hazelzet, A., Sanders, J., Langelaan, S. Giesen, F., & Keijzer, L. (2012). Duurzame Inzetbaarheid: Stimuleren van scholing bij lager opgeleide werknemers. Hoofddorp: TNO.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, US: The Guilford Press.
- Illeris, K. (2006). Lifelong learning and the low-skilled. *International Journal of Lifelong Education*, 25(1), 15-28.
- Keijzer, L., Oomens, S., & Hazelzet, A. M. (2009). Scholingsintentie van lager opgeleide werknemers. Resultaten van een eerste meting. *Opleiding en Ontwikkeling*, 22(5), 23-26.
- Kyndt, E., & Baert, H. (2013). Antecedents of Employees' Involvement in Work-related Learning: A systematic Review. *Review of Educational Research*, 83(2), 273-313. doi:10.3102/0034654313478021.
- Kyndt, E., Dochy, F., Onghena, P., & Baert, H. (2012). The learning intentions of low qualified employees: A multilevel approach. *Adult Education Quarterly*, 63, 165-189. doi:10.1177/0741713612454324
- Kyndt, E., Govaerts, N., & Dochy, F. (2014). De leerintentie van kortgeschoolde werknemers: Een samenspel tussen individu en organisatie. *Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 2, 19-26.

- Kyndt, E., Govaerts, N., Dochy, F., & Baert H. (2011). The learning intention of low qualified employees: A key for participation in lifelong learning and continuous training. *Vocations and Learning*, 4, 211-229. doi:10.1007/s12186-011-9058-5
- Kyndt, E., Govaerts, N., Keunen, L., & Dochy, F. (2013). Examining the learning intentions of low-qualified employees: A mixed method study. *Journal of Workplace Learning*, 25, 178-197. doi:10.1108/13665621311306556
- Leuven, E., & Oosterbeek, H. (2001). Explaining international differences in male wage inequality by differences in demand and supply of skill. Geraadpleegd op [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=265188](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=265188)
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2001). Informal and incidental learning. *New directions for adult and continuing education*, 89, 25-34.
- Martocchio, J. (1994). Effects of conceptions of ability on anxiety, Self-Efficacy, and learning in training. *Journal of Applied Science*, 79(6), 819-825.
- Maurer, T. J. (2001). Career-relevant learning and development, worker age and beliefs about self-efficacy for development. *Journal of Management*, 27, 123-140.
- Maurer, T. J., Mitchell, D. R. D., & Barbeite, F. G. (2002). Predictors of attitudes towards a 360-degree feedback system and involvement in post-feedback management development activity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(1), 87-107.
- Maurer, T. J., & Tarulli, B. A. (1996). Acceptance of peer/upward performance appraisal systems: Role of work context factors and beliefs about managers' development capability. *Human Resource Management*, 35(2), 217-241.
- Maurer, T. J., Weiss, E.M., & Barbeite, F. G. (2003). A model of involvement in work-related learning and development activity: The effects of individual, situational, motivational, and age variables. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 707-724.

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

Phillips, J. M., & Gully, S. M. (1997). Role of goal orientation, ability, need for achievement, and locus of control in the self-efficacy and goal setting process. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 792-802.

Programma Leren en Werken. (2018). Opleidingsniveau. Geraadpleegd van [https://www.lerenenwerken.nl/sites/default/files/bestanden/publieke-content/Schema%20Onderwijssysteem\\_080317\\_0.pdf](https://www.lerenenwerken.nl/sites/default/files/bestanden/publieke-content/Schema%20Onderwijssysteem_080317_0.pdf)

Raeijmaekers, F. (2018). *Groeien met mindset*. Dordrecht: Instondo B.V.

Renkema, A. (2006). Individual learning accounts: A strategy for lifelong learning? *Journal of Workplace Learning*, 18(6). doi:10.1108/13665620610682107

Renkema, A., Schaap, H., & Van Dellen, T. (2009). Development intention of support staff in an academic organization in The Netherlands. *Career Development International*, 14(1), 69- 86. doi:10.1108/13620430910933583

Rhew, E. A. (2017). The effects of a growth mindset intervention on self-efficacy and motivation of adolescent special education students. *Education Dissertations*, 6, 1-164.

Rijksoverheid. (2018). Met welke diploma's kan ik naar de universiteit of hogeschool? Geraadpleegd op <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/hoger-onderwijs/vraag-en-antwoord/met-welke-diploma-s-kan-ik-naar-de-universiteit-of-hogeschool>

Rijksoverheid. (2018). Taalniveau B1. Geraadpleegd op <https://www.communicatierijk.nl/vakkennis/r/rijkswebsites/aanbevolen-richtlijnen/taalniveau-b1>

Sanders, J., Oomens, S., Blonk, R. W. B., & Hazelzet, A. (2011). Explaining lower educated workers' training intentions. *Journal of Workplace Learning*, 23(6), 402-416. doi:10.1108/13665621111154412.

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

- Scherbaum C., & Cohen-Charash, Y. (2006) Measuring general Self-efficacy: A comparison of three measures using item response theory. *Educational and Psychological Measurement*, 66(6), 1047-1063. doi:10.1177/0013164406288171
- Schunk, D. H. (2003). Self-efficacy for reading and writing: Influence of modeling, goal setting and self-evaluation. *Reading and Writing Quarterly*, 19, 159-172.
- Schunk, D. H., & Pajares, F. (2001). The development of Academic Self-efficacy.
- Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A Meta analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Ter Keurs, C. J. M. (z.d.). De relatie tussen werkkenmerken en de leerintentie van medewerkers (*master thesis*). Geraadpleegd via <http://scripties.ned.ub.rug.nl/>
- Twisk, J. W. R. (2007). *Inleiding in de toegepaste biostatistiek*. Maarssen: Elsevier gezondheidszorg.
- Van Dinther, M., Dochy, F., & Segers, M. (2011). Factors affecting students' self-efficacy in higher education. *Educational Research Review*, 6, 95-108.
- Vrooman, C., Josten, E., & Van Echtelt, P. (2016). De laagopgeleiden van de toekomst: Meer dan een scholingsprobleem. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14, 361-384.



### **Bijlage 2: Risicoanalyse**

Er bestaan een aantal risico's die zich tijdens de masterthesis kunnen voordoen. Middels deze risicoanalyse wordt geprobeerd de risico's te beperken.

Het grootste risico voor het tijdig afronden van de thesis is dat ik afhankelijk ben van de aanmelding van deelnemers. Het kan gebeuren dat het werven van het benodigde aantal deelnemers moeizaam gaat en relatief veel tijd in beslag neemt. Door op tijd te beginnen met werven van deelnemers, verklein ik het risico dat de scriptie niet binnen de gestelde tijd afgerond kan worden. Ook door van te voren helder te hebben op welke manier en via welke kanalen ik deelnemers ga werven, draagt bij het aan het verkleinen van het risico. Een andere manier waarop ik dit risico heb geprobeerd te verkleinen is door al tijdens het schrijven van de inleiding mijn netwerk te informeren over mijn onderzoek met als doel om hen nieuwsgierig te maken in de hoop dat mensen dan eerder geneigd zijn om mee te doen aan mijn onderzoek.

Een ander risico wat invloed kan hebben op de kwaliteit van het onderzoek is dat de vragenlijst voor het meten van self-efficacy ontwikkeld is door een student. Na lange tijd de literatuur doorzocht te hebben naar een vragenlijst die self-efficacy om te leren meet in een organisatorische context, heb ik besloten om gebruik te maken van de door Den Hollander ontwikkelde vragenlijst. Ik heb nog getwijfeld om zelf een vragenlijst te ontwikkelen aan de hand van de richtlijnen opgesteld door Bandura (2006). Uiteindelijk heb ik hier van afgezien en heb ik uit tijdtechnische redenen ervoor gekozen om de door Den Hollander ontwikkelde vragenlijst te gebruiken. Den Hollander geeft geen informatie over de betrouwbaarheid van de vragenlijst. Dit is iets wat ik nog wil controleren voordat ik de vragenlijst ga versturen.

Verder bestaat er een risico dat het werven van deelnemers met een laag opleidingsniveau moeizamer gaat dan het werven van deelnemers met een hoog opleidingsniveau. Dit heeft onder andere te maken met mijn netwerk. Mijn netwerk bestaat

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

over het algemeen uit mensen met een hoog opleidingsniveau. Om er voor te zorgen dat er ook mensen met een laag opleidingsniveau deelnemen aan mijn onderzoek, ga ik doelbewust op zoek naar bedrijven waarvan ik weet dat daar naast hoogopgeleiden ook laagopgeleiden werken. Vervolgens verwacht ik via de sneeuwbalsteekproef in contact te komen met bedrijven waar ook laagopgeleide



**Bijlage 3. FETC-formulier**

APPLICATION FORM FOR THE ASSESSMENT OF A RESEARCH PROTOCOL BY THE FACULTY ETHICS REVIEW BOARD (FERB) OF THE FACULTY OF SOCIAL AND BEHAVIOURAL SCIENCES

General guidelines for the use of this form

1. This form can be used for a single research project or a series of related studies (hereinafter referred to as: "research programme"). Researchers are encouraged to apply for the assessment of a research programme if their proposal covers multiple studies with related content, identical procedures (methods and instruments) and contains **informed** consent forms and participant information, with a similar population. For studies by students, the FERB recommends submitting, in advance, a research programme under which protocol multiple student projects can be conducted so that their execution will not be delayed by the review procedure. The application of such a research programme must include a proper description by the researcher(s) of the programme as a whole in terms of the maximum burden on the participants (e.g. maximum duration, strain/efforts, types of stimuli, strength and frequency, etc.). If it is impossible to describe all the studies within the research programme, it should, in any case, include a description of the most invasive study known so far.
2. Solely the first responsible senior researcher(s) (from post-doctoral level onwards) may submit a protocol.
3. Any approval by the FERB is valid for 5 years or until the information to be provided in the application form below is modified to such an extent that the study becomes more invasive. For a research programme, the term of validity is 2 years and any extension is subject to approval. The researcher(s) and staff below commit themselves to treating the participants in accordance with the principles of the Declaration of Helsinki and the Dutch Code of Conduct for Scientific Practices as determined by the VSNU Association of Universities in the Netherlands (which can both be downloaded from the FERB site on the Intranet<sup>1</sup>) and guarantee that the participants (whether decisionally competent or incompetent and/or in a dependent relationship vis-a-vis the researcher or not) may at all times terminate their participation without any further consequences.
4. The researcher(s) commit themselves to maximising the quality of the study, the statistical analysis and the reports, and to respect the specific regulations and legislation pertaining to the specific methods.
5. The procedure will run more smoothly if the FERB receives all the relevant documents, such as questionnaires and other measurement instruments as well as literature and other sources on studies using similar methods which were found to be ethically acceptable and that testify to the fact that this procedure has no harmful consequences. Examples of studies where the latter will always be an issue are studies into bullying behaviour, sexuality, and parent-child relationships. The FERB asks the researcher(s) to be as specific as possible when they answer the relevant questions while limiting their answers to 500 words maximum per question. It is helpful to the FERB if the answers are brief and to the point.
6. Our FAQ document that can be accessed through the Intranet provides background information with regards to any questions.
7. The researcher(s) declare to have described the study truthfully and with a particular focus on its ethical aspects.

Signed for approval<sup>2</sup>:

Date:

---

<sup>1</sup> See: <https://intranet.uu.nl/facultaire-ethische-toetsingscommissie-fetc>

<sup>2</sup> The senior researcher (holding at least a doctoral degree) should sign here.

# HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

## A. GENERAL INFORMATION/PERSONAL DETAILS

1.

**a. Name(s), position(s) and department(s) of the responsible researcher(s):**

Esther de Ruyter, student Master Educational Science at Utrecht University

**b. Name(s), position(s) and department(s) of the executive researcher(s):**

Esther de Ruyter, Student Master Educational Science at Utrecht University

**2. Title of the study or research programme - Does it concern a single study or a research programme? Does it concern a study for the final thesis in a bachelor's or master's degree course?:**

Het onderzoek betreft een eenmalig onderzoek en het gaat om een onderzoek voor de masterthesis Educational Science at Utrecht University.

**3. Type of study (with a brief rationale):**

- experimental
- observational
- otherwise: het onderzoek betreft een kwantitatief survey onderzoek. Dit design is gekozen omdat hiermee op een snelle en betrouwbare manier veel gegevens van een groot aantal mensen verzameld kan worden.

**4. Grant provider:** n.v.t.

**5. Intended start and end date for the study:** Begindatum 5 februari 2019, einddatum 11 juni 2019

**6. Research area/discipline:** Onderwijswetenschappen; themagebied "leren in organisaties"

**7. For some (larger) projects it is advisable to appoint an independent contact or expert whom participants can contact in case of questions and/or complaints. Has an independent expert been appointed for this study?**

Naam: Karin Smit

Adres: Martinus J. Langeveldgebouw, Heidelberglaan 1, Kamer F3.11, 3584 CS Utrecht

Email: k.smit@uu.nl

Telefoonnummer: 0612798916

**8. Does the study concern a multi-centre project, e.g. in collaboration with other universities, a GGZ mental health care institution, a university medical centre? Where exactly will the study be conducted? By which institute(s) are the executive researcher(s) employed?:** Het betreft een eenmalig onderzoek en maakt niet uit deel van een multi-center project.

**9. Is the study related to a prior research project that has been assessed by a recognised Medical Ethics Review Board (MERB) or FERB? Nee dit is niet van toepassing.**

**If so, which? Please state the file number:**

## B. SUMMARY OF THE BACKGROUND AND METHODS

### *Background*

**1. What is the study's theoretical and practical relevance? (500 words max.):**

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

Het wetenschappelijke doel van deze studie is om kennis over de scholingsintentie van laagopgeleide werknemers uit te breiden. Tot op heden is de wetenschappelijke literatuur over de mechanismen die ten grondslag liggen aan de scholingsintentie van laagopgeleiden schaars. Gesteld kan worden dat self-efficacy invloed heeft op de scholingsintentie van laagopgeleiden en dat er een verband is gevonden tussen mindset en self-efficacy maar de relatie tussen mindset en self-efficacy is tot op heden nog niet onderzocht bij de groep laagopgeleiden werknemers.

Het maatschappelijke doel van deze studie is om inzicht te krijgen in de relatie tussen mindset en self-efficacy, omdat dit inzichten kan opleveren die kunnen bijdragen aan de ontwikkeling en toepassing van interventies gericht op het verhogen van de scholingsintentie van laagopgeleide werknemers. Het verhogen van de scholingsintentie verhoogt de kans dat laagopgeleide werknemers daadwerkelijk scholing gaan volgen waardoor zij hun kwetsbare arbeidsmarktpositie kunnen verbeteren. Hun positie op de arbeidsmarkt is kwetsbaar omdat laagopgeleiden een verhoogd risico hebben om werkloos te raken als gevolg van technologische ontwikkelingen. Zo werken laagopgeleiden veelal in beroepen die een verhoogde kans hebben om geautomatiseerd te worden. Door scholing zijn zij beter in staat om continu werk te vervullen, te verkrijgen of te creëren. Bovendien hebben laagopgeleiden een verhoogde kans op gezondheidsproblemen en arbeidsongeschiktheid: lager opgeleiden voeren bijvoorbeeld vaak (fysiek) zwaarder werk uit dan hoger opgeleiden. Deze omstandigheden zetten de gezondheid van laagopgeleiden onder druk, waardoor zij gemiddeld genomen vaker en langer ziek zijn en vaker in de ziektewet belanden dan hoger opgeleiden. De hieruit voortkomende kosten worden grotendeels gedragen door de maatschappij.

### **2. What is the study's objective/central question?:**

In welke mate is mindset gerelateerd aan self-efficacy van werknemers om te leren en wordt dit verband gemodereerd door opleidingsniveau?

### **3. What are the hypothesis/hypotheses and expectation(s)?:**

Verwacht wordt dat laagopgeleide werknemers vaker een fixed mindset hebben, dan hoogopgeleide werknemers en dat zij een lagere self-efficacy hebben. En andersom wordt verwacht dat hoogopgeleide werknemers vaker een growth mindset hebben, dan laagopgeleide werknemers en dat zij een hogere self-efficacy hebben.

*Design/procedure/invasiveness*

### **4. What is the study's design and procedure? (500 words max.):**

Design

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag wordt gebruik gemaakt van een kwantitatief survey onderzoeksdesign. Dit design is gekozen omdat hiermee op een snelle en betrouwbare manier veel gegevens van een groot aantal mensen verzameld kan worden. Dit type design is geschikt voor het analyseren en testen van relaties die op theoretische gronden worden verwacht. De afhankelijke variabele in de huidige studie is de self-efficacy van werknemers om te leren en te ontwikkelen. De onafhankelijke variabele is mindset en de moderator variabele is opleidingsniveau.

Procedure

Alle items op de vragenlijst worden samengevoegd tot een gezamenlijke vragenlijst. Voor het maken en het verspreiden van de vragenlijst wordt gebruik gemaakt van SurveyMonkey. Allereerst wordt een pilotstudie uitgevoerd om te onderzoeken of de vraagstelling duidelijk is en of deelnemers de vragen op de juiste manier interpreteren. Dit vergroot de validiteit van het huidige onderzoek. Op basis van deze resultaten wordt de vragenlijst zonnodig aangepast. Vervolgens wordt de vragenlijst via email, LinkedIn en Facebook verstuurd naar geselecteerde deelnemers. De vragenlijsten worden voorzien van ondersteunende informatie over de procedure, doel, anonimiteit, tijdsindicatie en beloning. Deelnemers hebben drie weken de tijd om de vragenlijst in te vullen. Om het responspercentage te verhogen, wordt na twee weken een reminder gestuurd. De vragenlijsten worden na deze periode

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

geanalyseerd en geïnterpreteerd met behulp van SPSS. Bovenaan de vragenlijst wordt vermeld dat het een korte vragenlijst betreft en dat de resultaten anoniem worden verwerkt. Om de externe motivatie van deelnemers om deel te nemen aan het onderzoek te verhogen, worden een drietal cadeaubonnen verloot ter waarde van €20,- per stuk.

Invasiviteit:

De mate van invasiviteit van dit onderzoek is laag. Deelnemers vullen online een vragenlijst in. De tijdsduur van het onderzoek is circa 10 minuten.

5.

**a. Which measurement instruments, stimuli and/or manipulations will be used?<sup>3</sup>**

- Mindset wordt gemeten met de *Revised Implicit Theories of Intelligence Scale* (De Castella & Byrne, 2015).
- Self-efficacy wordt gemeten met de *New General Self-Efficacy Scale* (Chen, Gully en Eden (2001)
- Opleidingsniveau wordt gemeten aan de hand van een meerkeuzevraag wat iemands hoogst behaalde opleidingsniveau is.

**b. What does the study's burden on the participants comprise in terms of time, frequency and strain/efforts?:**

Participanten worden in termen van tijd, frequentie en inspanning minimaal belast. Het invullen van de eenmalige vragenlijst duurt circa 5 minuten en kost minimale inspanning. Participanten kunnen de vragenlijst online via hun mobiel of computer invullen. Participanten krijgen via email, LinkedIn of Facebook een hyperlink aangeboden. Door hierop te klikken komen zij op de SurveyMonkey website terecht waar zij een introductietest kunnen lezen en toestemming kunnen geven om deel te nemen aan het onderzoek. Vervolgens kunnen zij de vragenlijst invullen.

**c. Will the participants be subjected to interventions or a certain manner of conduct that cannot be considered as part of a normal lifestyle?:** Participanten worden niet onderworpen aan een interventie. Participanten vullen enkel een online vragenlijst in.

**d. Will unobtrusive methods be used (e.g. data collection of uninformed subjects by means of observations or video recordings)?:** In het onderzoek wordt enkel gebruik gemaakt van een online vragenlijst. Er is geen sprake van observaties of video-opnames.

**e. Will the study involve any deception? If so, will there be an adequate debriefing and will the deception hold any potential risks?:** In het onderzoek is geen sprake van misleiding.

**6. Will the participants be tested beforehand as to their health condition or according to certain disorders? Are there any inclusion and/or exclusion criteria or specific conditions to be met in order for a participant to take part in this study?:** Participanten worden van te voren niet getest op

---

<sup>3</sup> Examples: invasive questionnaires; interviews; physical/psychological examination, inducing stress, pressure to overstep important standards and values; inducing false memories; exposure to aversive materials like a unpleasant film, video clip, photos or electrical stimulus; long-term or very frequent questioning; ambulatory measurements, participation in an intervention, evoking unpleasant psychological or physical symptoms in an experiment, denial, diet, blood sampling, fMRI, TMS, ECG, administering stimuli, showing pictures, etc. In case of the use of a device (apparatus) or administration of a substance, please enclose the CE marking brochure for the relevant apparatus or substance, if possible.

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

hun gezondheidstoestand of bepaalde aandoeningen en er zijn geen speciale voorwaarden om mee te kunnen doen aan dit onderzoek.

### 7. Risks for the participants -

- a. **Which risks does the study hold for its participants?** Aan het meedoen van dit onderzoek zijn geen risico's verbonden. De vragenlijsten worden anoniem ingevuld en de scores zijn dan ook niet terug te leiden naar de participanten. SurveyMonkey maakt gebruik van SSL encryptie (veilige verbinding).
- b. **To what extent are the risks and objections limited? Are the risks run by the participants similar to those in daily life?** Aan het meedoen van dit onderzoek zijn geen risico's verbonden anders dan de risico's uit het dagelijks leven.

**8. How does the burden on the participants compare to the study's potential scientific contribution (theory formation, practical usability)?**: Participanten worden minimaal belast. Met hun deelname dragen zij bij aan wetenschappelijke kennis over scholingsintentie van laagopgeleiden werknemers. Met hun deelname kunnen wij meer te weten komen over de onderliggende mechanismen van scholingsintentie.

**9. Will a method be used that may, by coincidence, lead to a finding of which the participant should be informed?<sup>4</sup> If so, what actions will be taken in the case of a coincidental finding?:** Niet van toepassing. In dit onderzoek wordt enkel gevraagd naar het opleidingsniveau en de mening van deelnemers.

*Analysis/power*

### 10. How will the researchers analyse the data? Which statistical analyses will be used?:

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag wordt gebruik gemaakt van een moderatie analyse met intervalpredictor en dichotome moderator door middel van enkelvoudige lineaire regressieanalyse. Het doel van deze analysetechniek is om de relatie tussen predictor en respons zo goed mogelijk te beschrijven

### 11. What is the number of participants? Provide a power analysis and/or motivation for the number of participants. The current convention is a power of 0.80. If the study deviates from this power, the FERB would like you to justify why this is necessary:

Voor het berekenen van de steekproefgrootte is er een power-analyse uitgevoerd middels het programma G\*Power 3.1. Om de G\*Power te berekenen, is gebruik gemaakt van een effectgrootte van .25 (Cohen's d). Hieruit bleek dat het onderzoek 120 deelnemers nodig heeft voor een power van 0.80. De power geeft het onderscheidend vermogen van een test aan. Met een power van 0.80 wordt bedoeld dat er een kans van 80 procent bestaat om een effect te ontdekken in de veronderstelling dat er sprake is van een effect (Field, 2018)

## C. PARTICIPANTS, RECRUITMENT AND INFORMED CONSENT PROCEDURE

### 1. The nature of the research population (please tick):

---

<sup>4</sup> For instance: dementia, dyslexia, giftedness, depression, extremely low heartbeat in an ECG, etc. If coincidental findings may be found, this should be included in the informed consent, including a description of the actions that will be taken in such an event.

# HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

## 1. General population without complaints/symptoms

2. General population with complaints/symptoms

3. Patients or population with a diagnosis (please state the diagnosis)

2. Age category of the participants (please tick):

- **18 years or older**
- 16-17 years
- 13-15 years
- 12 years or younger

## 3. Does the study require a specific target group? If so, justify why the study cannot be conducted without the participation of this group (e.g. minors):

De deelnemers in dit niet-gerandomiseerde onderzoek zijn mensen met uiteenlopende opleidingsniveaus woonachtig in Nederland.

## 4. Recruitment of participants -

### How will the participants be recruited?

Deelnemers worden geworven middels een doelgerichte-, sneeuwbal-, en gelegenheidssteekproef. Bij een doelgerichte steekproefmethode worden deelnemers geselecteerd op basis van gemak en beschikbaarheid. Echter, deelnemers moeten wel aan bepaalde voorwaarden voldoen. Zo moeten zij voor het huidige onderzoek actief zijn op de arbeidsmarkt. Bij een sneeuwbalmethode wordt gestart met een kleine groep deelnemers in het netwerk van de onderzoeker. Vervolgens wordt aan hen gevraagd of zij andere mensen kennen met vergelijkbare kenmerken. Bij een gelegenheidssteekproef worden deelnemers geworven die toevallig voorhanden zijn. In dit onderzoek wordt een gedeelte van de respondenten op straat geworven. Voorbijgangers worden gevraagd om deel te nemen aan een onderzoek.

### How much time will the prospective participants have to decide as to whether they will indeed participate in the study?:

Deelnemers hebben drie weken de tijd om de vragenlijst in te vullen. Om het responspercentage te verhogen, wordt na twee weken een reminder gestuurd. Na drie weken wordt de online vragenlijst gesloten en kunnen participanten niet meer deelnemen aan het onderzoek. Deelnemers kunnen ten alle tijden stoppen met het onderzoek en vanaf het moment dat de vragenlijst online staat tot het moment dat deze offline gehaald wordt, zijn participanten vrij in hun keuze om wel of niet deel te nemen aan het onderzoek.

## 5. Does the study involve informed consent or mutual consent? Clarify the design of the consent procedure (who gives permission, when and how). Does the study involve active consent or passive consent? If no informed consent will be sought, please clarify the reason:

In dit onderzoek is er sprake van actieve informed consent. Het formulier voor informed consent wordt op de eerste pagina van de vragenlijst geplaatst. Deelnemers kunnen toestemming geven tot deelname aan het onderzoek door het vakje met “ik ga akkoord met de voorwaarden die gelden voor dit onderzoek” aan te vinken. Door dit vakje aan te vinken gaan zij ook akkoord met het privacybeleid van SurveyMonkey. Participanten kunnen het privacybeleid doorlezen door op de hyperlink te klikken die aan de vragenlijst is toegevoegd. Wanneer zij akkoord gaan met dit privacybeleid gaan zij ermee akkoord dat cookies worden verzameld. Deze cookies worden gebruikt om ervoor te zorgen dat de volledige functionaliteit van de enqueteservice operationeel is en om ervoor te zorgen dat de enquête naar behoren functioneert. Cookies worden bijvoorbeeld gebruikt om ervoor te zorgen dat een

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

respondent slecht 1 keer een enquête kan afleggen en om het voltooiingspercentage van enquêtes bij te houden

**6. Are the participants fully free to participate and terminate their participation whenever they want and without stating their grounds for doing so?** Ja, participanten zijn ten alle tijden vrij om te weigeren om mee te doen aan het onderzoek en om het onderzoek af te breken zonder opgave van redenen. Participanten hebben het recht om informatie achter te houden daarom biedt de vragenlijst de mogelijkheid om verder te gaan zonder een vraag te beantwoorden. Aan het einde van de vragenlijst hebben participanten de mogelijkheid om zich terug te trekken uit het onderzoek.

**7. Will the participants be in a dependent relationship with the researcher?** Nee er bestaat een gelijkwaardige relatie tussen participant en onderzoeker.

### 8. Compensation

**a. Will the participants be compensated for their efforts? If so, what is included in this recompense (financial reimbursement, travelling expenses, otherwise). What is the amount?**

Om de externe motivatie van deelnemers om deel te nemen aan het onderzoek te verhogen, worden een drietal Keuze Cadeaukaarten verloot. Bij een Keuze Cadeaukaart kiest de ontvanger zelf zijn of haar favoriete cadeaubon. De ontvanger heeft keuze uit 100 cadeaubonnen bijvoorbeeld van Bol.com, bioscoopbon, Zalando, Hema, Saunabon, et cetera. Elke cadeaubon heeft een waarde van €20,-

**b. Will this compensation depend on certain conditions, such as the completion of the study?**

Ja, alleen participanten die de vragenlijst volledig hebben ingevuld en hebben afgerond en hun e-mailadres hebben achtergelaten, maken kans op een van de cadeaubonnen. Dit e-mailadres is nodig om contact op te nemen met de personen die hebben gewonnen.

## D. PRIVACY AND INFORMATION

1.

**a. Will the study adhere to the requirements for anonymity and privacy, as referred to in the Faculty Protocol for Data Storage<sup>5</sup>:**

- **anonymous processing and confidential storage of data (i.e. storage of raw data separate from identifiable data):** Participanten vullen anoniem de vragenlijst in. SurveyMonkey maakt gebruik van SSL-encryptie. Deze functie zorgt ervoor dat de antwoorden veilig worden verbonden met SurveyMonkey-servers. SurveyMonkey voldoet aan de GDPR-regelgeving
- **the participants' rights to inspect their own data:** Ja, participanten hebben het recht om hun eigen data te inspecteren, in dat geval moeten zij hun e-mailadres invullen zodat hun gegevens later terug te vinden zijn.
- **access to the data for all the researchers involved in the project:** Ja, alle (Esther de Ruyter en Karin Smit) hebben toegang tot alle data verkregen uit het onderzoek.

**b. Has a Data Management Plan been designed?** De data wordt verzameld in SurveyMonkey. Deze data wordt gedownload van SurveyMonkey naar de laptop van de onderzoeker. Vervolgens wordt de data geüpload naar spss middels een veilige SSL-verbinding. Dit alles gebeurt op één laptop. Deze laptop is voorzien van een wachtwoord. Ten slotte wordt de data

---

<sup>5</sup> This can be found on the Intranet: <https://intranet.uu.nl/wetenschappelijke-integriteit-facultair-protocol-dataopslag>

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

geüpload naar de server van de Universiteit Utrecht faculteit Sociale Wetenschappen via een SSL-verbinding.

2.

- a. **Will the participant be offered the opportunity to receive the results (whether or not at the group level)?** Deelnemers krijgen niet de mogelijkheid aangeboden om hun resultaten te ontvangen. Als zij actief vragen om inzicht te krijgen in hun resultaten dan krijgen zij toegang tot hun resultaten.
- b. **Will the results of the study be fed back to persons other than the participants (e.g. teachers, parents)?** Nee de resultaten zijn enkel voor de onderzoeker en worden niet teruggekoppeld aan participanten of derden.  
**If so, will this feedback be provided at the group or at the individual level?**

3.

- a. **Will the data be stored on the faculty's data server?** Ja, de data wordt opgeslagen op de dataserver van de faculteit.
- b. **Will the data that can be traced back to the individual be stored separately on the other faculty server available for this specific purpose?** Niet van toepassing. In dit onderzoek is data niet herleidbaar naar de participanten. De eventuele e-mailadressen worden na verloting van de cadeaubonnen verwijderd.  
**If not, please clarify where will the data be stored instead?:**

E. ADDITIONAL INFORMATION

F. FORMS TO BE ENCLOSED (CHECKLIST)

- Text (advert) for the recruitment of participants
- Information letter for participant
- Informed consent form for participants
- Written or oral feedback information (debriefing text)
- (Descriptions of) questionnaires
- (Descriptions of) measurement instruments/stimuli/manipulations
- Literature/references

Signature(s):<sup>6</sup>

Date and place:

Name, position:

---

<sup>6</sup> The senior researcher (holding at least a doctoral degree) should sign here.



### **Bijlage 3. Informed Consent**

Welkom!

Allereerst wil ik je hartelijk danken voor je deelname aan dit onderzoek

Ik ben een student in de richting Onderwijswetenschappen aan de Universiteit Utrecht. Voor mijn afstuderen heb ik deze vragenlijst gemaakt om meer te weten te komen over hoeveel zin mensen hebben om te leren. Onder leren valt het volgen van een training, opleiding of andere leeractiviteiten.

Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 5 minuten. Tijdens dit onderzoek vraag ik naar je opleidingsniveau en je mening.

Je gegevens worden anoniem verwerkt en alleen voor dit onderzoek gebruikt. De resultaten worden vertrouwelijk behandeld.

Onder de deelnemers die vragenlijst volledig invullen, verloot ik drie Keuze Cadeaubonnen ter waarde van €20. Om kans te maken heb ik je e-mailadres nodig, zodat ik je kan bereiken als je hebt gewonnen. Je e-mailadres wordt na de trekking verwijderd.

#### Hoe vul je de vragenlijst in?

Er zijn bij het beantwoorden van de vragen geen goede of foute antwoorden, het gaat om jouw mening. Het is daarom belangrijk dat je de vragenlijst eerlijk invult. Denk niet te lang na bij elke stelling, maar ga af op je eerste gevoel. Sommige stellingen lijken heel erg op elkaar, maar soms wordt er toch net iets anders gevraagd. Lees de vragen daarom goed.

Mocht je nog vragen of opmerkingen hebben over het onderzoek of wil je niet meer mee doen aan het onderzoek, neem dan contact met mij op via 06-34330606 of [e.c.deruyter@students.uu.nl](mailto:e.c.deruyter@students.uu.nl)

Nogmaals hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst.

Esther de Ruyter

Gaat u ermee akkoord dat uw persoonlijke gegevens worden verwerkt zoals hierboven beschreven? Klik op Ja als u wilt meedoen aan de enquête en akkoord gaat met het privacybeleid van SurveyMonkey.

- Ja
- Nee

**Bijlage 4. Vragenlijst voor onderzoek naar leerintentie**

1. Wil je kans maken op 1 van de waardebonnen, laat dan je e-mailadres achter zodat ik contact met je kan opnemen als je hebt gewonnen:  
.....
2. Wat is je geslacht?
  - a. Man
  - b. Vrouw
  - c. Anders
3. Wat is je leeftijd?  
.....
4. Wat is jouw hoogst afgeronde opleiding?
  - Geen opleiding
  - Basisonderwijs
  - Voortgezet onderwijs
  - Middelbaar beroepsonderwijs niveau 1 t/m 3 (MBO 1 – 3)
  - Middelbaar beroepsonderwijs niveau 4 (MBO 4)
  - Hoger beroepsonderwijs (HBO)
  - Wetenschappelijk Onderwijs (WO)
5. Ik ben van plan om met ander mensen uit mijn omgeving te gaan praten over opleidingen of cursussen die ik zou kunnen volgen voor mijn werk.
6. Ik ben van plan binnen het jaar een opleiding te volgen die met mijn werk te maken heeft.
7. Ik ben van plan informatie te zoeken over opleidingen of cursussen die ik zou kunnen volgens voor mijn werk.
8. Ik denk er wel eens over om binnen 1 jaar een opleiding te gaan volgen die met mijn werk te maken heeft.
9. Ik ben van plan om met mijn leidinggevende te praten over opleidingen of cursussen die ik zou kunnen volgen voor mijn werk.
10. Ik denk niet dat ik persoonlijk veel kan doen om mijn intelligentie te verhogen.
11. Ik geloof dat, als er genoeg tijd is, ik mijn intelligentieniveau aanzienlijk kan verbeteren.
12. Mijn intelligentie is een onderdeel van mijzelf waar ik persoonlijk weinig aan kan veranderen.
13. Ik ben ervan overtuigd dat ik altijd mijn intelligentie aanzienlijk kan verbeteren.
14. Als ik eerlijk ben denk ik niet dat ik echt mijn intelligentie kan veranderen.
15. Los van mijn huidige intelligentieniveau, ben ik ervan overtuigd dat ik in staat ben om mijn intelligentie behoorlijk te veranderen.
16. Ik kan nieuwe dingen aanleren, maar ik kan mijn basis intelligentie niet veranderen.
17. Ik ben ervan overtuigd dat ik in staat ben om mijn basis intelligentie na verloop van tijd te veranderen.

## HET INDIRECTE EFFECT VAN MINDSET OP SCHOLINGSINTENTIE

18. Ik ben in staat om de meeste doelen ik voor mezelf heb gesteld te behalen
19. Indien ik moeilijke opdrachten tegenkom, heb ik het vertrouwen dat het me lukt om ze uit te voeren.
20. Over het algemeen, denk ik dat ik resultaten kan boeken die belangrijk voor mij zijn.
21. Ik ben er van overtuigd dat ik bijna elke inspanning aankan waar ik mijn zinnen op zet.
22. Ik ben in staat om bijna elke uitdaging succesvol af te ronden.
23. Ik heb het vertrouwen dat ik veel verschillende opdrachten effectief kan uitvoeren.
24. Vergeleken met andere mensen voer ik de meeste taken erg goed uit.
25. Zelfs zware taken of opdrachten kan ik redelijk goed uitvoeren

Bijlage 5. Flyer werving onderzoek



# ONDERZOEK NAAR LEERINTENTIE

## DEELNEMERS GEZOCHT!

- DENK JIJ DAT JOUW INTELLIGENTIE VASTSTAAT?
- HEB JIJ VERTROUWEN IN JE EIGEN KUNNEN?

IK ONDERZOEK OF DE ANTWOORDEN OP DEZE VRAGEN INVLOED HEBBEN OP HOEVEEL ZIN MENSEN HEBBEN OM TE LEREN.

DOE MEE EN VUL NU DE ONLINE VRAGENLIJST IN (± 5 MINUTEN) EN MAAK KANS OP EEN CADEAUBON VAN €20.

GA NAAR <https://nl.surveymonkey.com/r/JB7QB2H> OF SCAN DE QR-CODE



Universiteit Utrecht

—  
**WIE KAN MEEDOEN?**  
Iedereen!

—  
**WAT HOUDT HET IN?**  
Een online vragen  
lijst van ± 5 min

—  
**WAAROM DEELNEMEN?**  
Je maakt kans op een  
cadeaubon van €20

—  
**Ga naar:**  
<https://nl.surveymonkey.com/r/JB7QB2H>

### CONTACT

Esther de Ruyter

[e.c.deruyter@students.uu.nl](mailto:e.c.deruyter@students.uu.nl)

Tel: 06-34330606

[www.linkedin.com/esther-peppels-de-ruyter](http://www.linkedin.com/esther-peppels-de-ruyter)

## Bijlage 6. Wervingsbrief

**Datum**  
24-01-2019  
**Onderwerp**  
Werving onderzoek  
**E-mail**  
e.c.deruyter@students.uu.nl



Beste directie, |

Graag wil ik, student aan de Universiteit Utrecht, uw organisatie uitnodigen om deel te nemen aan mijn afstudeeronderzoek naar de leerintentie van werknemers in Nederland. Deelname houdt in dat uw werknemers een online vragenlijst invullen. Het invullen duurt ± 5 minuten.

### **Waar gaat het onderzoek over?**

Een bekend verschijnsel binnen organisaties is dat werknemers niet of in beperkte mate bereid zijn om scholing te volgen. Bij scholing kunt u denken aan een opleiding, training of andere leeractiviteiten. Deze bereidheid wordt ook wel leerintentie genoemd. Leerintentie hangt sterk samen met scholingsdeelname: naarmate de leerintentie hoger is, is de scholingsdeelname ook hoger. Uit eerder onderzoek weten we dat self-efficacy invloed heeft op leerintentie. Self-efficacy is het geloof in eigen kunnen: als je verwacht een taak succesvol te kunnen uitvoeren, is de kans groter dat je de taak ook daadwerkelijk gaat uitvoeren. Onderzoeken naar factoren die self-efficacy beïnvloeden zijn schaars, maar wel belangrijk omdat dit inzichten opleveren die kunnen bijdragen aan de ontwikkeling en toepassing van interventies voor het verhogen van de leerintentie van werknemers.

### **Doelgroep**

Ik ben op zoek naar Nederlandstalige werknemers in uiteenlopende functies binnen verschillende organisaties en arbeidssectoren. Onder alle deelnemers die de vragenlijst volledig invullen verloot ik drie cadeaubonnen ter waarde van €20,-

### **Privacy en vertrouwelijkheid**

Alle gegevens worden vertrouwelijk behandeld en anoniem verwerkt. De gegevens worden alleen voor onderzoeksdoeleinden gebruikt en niet verstrekt aan derden.

Ik hoop dat uw organisatie bereid is deel te nemen aan dit onderzoek. Volgende week zal ik telefonisch contact met u opnemen. Dan bespreek ik ook graag uw eventuele vragen en opmerkingen.

Met vriendelijke groet,

Esther de Ruyter  
Tel:06-34330606