



Universiteit Utrecht

Universiteit Utrecht
Master Arbeids- en Organisationspsychologie

**Middelbaar opgeleide jongeren in de *boundaryless career*:
Validatie van een vragenlijst voor loopbaancompetenties**

Marthe Huibers
0412856
28 juni 2010

Begeleiders:
Jos Akkermans M.sc.
Dr. Veerle Brenninkmeijer

Aantal woorden: 12.816

Samenvatting

In dit onderzoek wordt de constructvaliditeit en betrouwbaarheid van een nieuw ontworpen vragenlijst voor loopbaancompetenties getoetst, welke zich richt op middelbaar opgeleide jongeren in de boundaryless career. Hiertoe is een factoranalyse gedaan om de onderliggende structuur van de vragenlijst voor loopbaancompetenties aan te tonen en is het concept loopbaancompetenties vergeleken met verschillende andere constructen. Data voor dit onderzoek zijn verkregen door 219 participanten passende in de doelgroep een vragenlijst te laten invullen. Na analyse bleek de vragenlijst voor loopbaancompetenties, zoals verwacht, te bestaan uit zes onderliggende subconstructen, te weten reflectie op motivatie, reflectie op kwaliteiten, netwerken, zelfprofilering, loopbaansturing en werkexploratie. De betrouwbaarheid van al deze subconstructen bleek bevredigend. Loopbaancompetenties bleek daarnaast zoals verwacht positieve samenhang te vertonen met inzetbaarheid, self-efficacy, self-efficacy op het werk, prestatie en loopbaanmotivatie. Tegen verwachting in bleek loopbaancompetenties niet samen te hangen met werkervaring en negatief samen te hangen met verloopintentie. De resultaten zijn besproken met betrekking tot vervolgonderzoek en theoretische en praktische implicaties.

Abstract

This study examines the construct validity and reliability of a new questionnaire for career competencies, which is aimed on middle educated young people in the boundaryless career. For that purpose, a factor analysis has been conducted to examine the underlying structure of the scale for career competencies. Also, the concept of career competencies has been compared to several other constructs. Here for, 219 participants fitting the target group have filled in a questionnaire. Analysis shows that, as expected, the scale for career competencies exists from six underlying sub constructs, which are: reflection on motivation, reflection on qualities, networking, self-profiling, career planning and work exploration. The reliability of these sub constructs appeared to be satisfactory. Career competencies, as expected, proved to be positively related to employability, self-efficacy, self-efficacy at work, performance, and career motivation. Against expectations, career competencies did not show any relation to work experience and showed a negative relationship with voluntary turnover. The findings are discussed in reference to future research and theoretical and practical implications.

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Loopbaancompetenties	5
Loopbaancompetenties en gerelateerde constructen.....	8
<i>Inzetbaarheid</i>	8
<i>Self-efficacy en self-efficacy op het werk.</i>	9
<i>Prestatie</i>	10
<i>Loopbaanmotivatie</i>	12
<i>Verloopintentie</i>	12
<i>Werkervaring</i>	14
Hypothesen	15
Methoden	16
Participanten en procedure.....	16
Meetinstrumenten	19
Analyse	21
Resultaten	22
Onderzoekende factoranalyse	22
Bevestigende factoranalyse.....	24
Betrouwbaarheidsanalyse	27
Beschrijvende statistieken.....	27
Regressieanalyse	29
Discussie	34
Beperkingen van het onderzoek.....	38
Vervolgonderzoek.....	40
Implicaties.....	41
Referenties	42
Bijlage 1: Tabel met Crohnbach's Alpha voor alle gebruikte vragenlijsten.....	46
Bijlage 2: Textuele weergave van de items van de originele vragenlijst loopbaancompetenties.....	47
Bijlage 3: Communaliteiten onderzoekende factoranalyse (geforceerde model).	48

Inleiding

Traditioneel gezien wordt het begrip ‘loopbaan’ gezien als een lineair traject dat een werknemer aflegt bij één werkgever en waarbij hij zich ten doel stelt te klimmen in de hiërarchische structuur van het bedrijf (Eby, Butts & Lockwood, 2003; Akkermans, Brenninkmeijer & Blonk, 2008). Tegenwoordig wordt een loopbaan echter vaak niet meer gekarakteriseerd door een dergelijk lineair traject. Door de vele economische en technologische ontwikkelingen en het daaruit volgende meer instabiele organisatieklimaat dat de afgelopen decennia is ontstaan, zijn loopbanen minder voorspelbaar geworden (Gaillard, 2007). Individuen krijgen te maken met meer kansen en keuzes in hun loopbaan. Daaruit volgt dat de loopbaan niet langer een onveranderlijk parcours is dat grotendeels wordt vormgegeven door opleiding en werkgever, maar meer een veranderlijk proces dat grotendeels geleid wordt door de werknemer zelf (Kuijpers, Schyns & Scheerens, 2006).

Deze ‘nieuwe loopbaan’ wordt ook wel omschreven als de ‘boundaryless career’ (Arthur, 1994; Defilippi & Arthur, 1994; Arthur, Inkson & Pringle, 1999). Arthur (1994) geeft verschillende voorbeelden van deze boundaryless career met één belangrijke, overkoepelende definitie, te weten: ‘een boundaryless career is een carrière onafhankelijk van, in plaats van afhankelijk van, traditionele carrière afspraken’ (Arthur, 1994). Sullivan & Arthur (2006) omschrijven een persoon in de boundaryless career als iemand die ‘navigeert door het veranderende werklandschap door deel te nemen aan een carrière gekarakteriseerd door verschillende niveaus van fysieke en psychologische beweging’. Het concept van de boundaryless career is hiermee een toevoeging op het model van de ‘protean career’, gekarakteriseerd door Hall (1976, in: Briscoe, Hall & Frautschy DeMuth, 2006). Waar de boundaryless career zich richt op zowel subjectieve psychologische als objectieve fysieke grenzeloosheid (dus het daadwerkelijke wisselen van baan, buiten of binnen een bepaald bedrijf), richt de protean career zich voornamelijk op de psychologische grenzeloosheid. Het creëren van een ‘carrière mindset’ waarbij mobiliteit, een ‘whole-life’ perspectief en ontwikkelingsgerichtheid centraal staan, maar waarbij men niet noodzakelijkerwijs veranderd van baan (Briscoe et al., 2006).

Om te kunnen overleven in de steeds actueler wordende boundaryless career en zich te kunnen aanpassen aan de veranderende aard van werkzaamheden, moet er door werknemers voldaan kunnen worden aan steeds meer en steeds nieuwere eisen (Arthur et al., 1999). Vanuit dit oogpunt worden de competenties waarover een

werknemer beschikt om de loopbaan vorm te geven, steeds belangrijker. Het concept *loopbaancompetenties* vormt een uitbreiding op de meer traditionele concepten werkcompetenties (vaardigheden en kennis om het huidige werk uit te (blijven) voeren) en leercompetenties (vaardigheden en kennis om nieuwe competenties te kunnen ontwikkelen). Loopbaancompetenties zijn kennis en vaardigheden om de werk- en leercompetenties te beheren en sturen. Hierbij worden de loopbaandoelen, en niet alleen de organisatiedoelen, centraal gesteld (Akkermans, Brenninkmeijer & Blonk, 2009).

Hoewel er tal van loopbaancursussen en loopbaanbegeleidingstrajecten op het gebied van loopbaancompetenties te vinden zijn, is nog maar weinig wetenschappelijke kennis beschikbaar over de loopbaancompetenties die nodig zijn om succesvol te kunnen zijn op de arbeidsmarkt. Een goede basis voor een loopbaanprogramma dat wel wetenschappelijke onderbouwing kent, is de “Vragenlijst Loopbaancompetenties” ontwikkeld door Akkermans et al. (2009). Deze vragenlijst heeft als doel om loopbaancompetenties op verschillende niveaus in kaart te brengen. Akkermans et al. (2009) richten hun aandacht daarbij specifiek op de doelgroep middelbaar opgeleide jongeren in de leeftijdscategorie 16–25 jaar. Het type werk dat deze doelgroep veelal uitvoert kenmerkt zich door een relatief grotere kans op gezondheidsschade op langere termijn en een gereduceerde kans op ontwikkeling in de persoonlijke loopbaan. Een gunstige persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit in de loopbaan is dus juist voor deze doelgroep van belang. Juist deze doelgroep is echter vaak in onvoldoende mate in staat om de eigen loopbaan vorm te geven. Jongeren in deze doelgroep hebben vaak moeite met de transitie van werk naar beter werk en de transitie van school naar werk, waardoor zij zich niet of in mindere mate ontwikkelen in hun loopbaan (Akkermans et al., 2008). Vanuit maatschappelijk oogpunt is het van essentieel belang dat dit, toch substantiële, deel van de jongeren zich goed kan handhaven op de arbeidsmarkt. Immers: factoren als ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zijn grote kostenposten en ook onvoldoende ontplooiing van talent kan leiden tot kosten. Dit laatste kan bijvoorbeeld leiden tot een lage werktevredenheid, met alle gevolgen van dien, en minder geleverde prestaties. Voor het creëren van mobiliteit en ontwikkeling in de loopbaan is het beschikken over specifieke competenties voor het vormgeven van de loopbaan essentieel (Akkermans et al., 2008).

Akkermans et al. (2009) baseerden hun vragenlijst grotendeels op de theorieën van DeFilippi & Arthur (1994) en Kuijpers (2003). Beiden bieden een invalshoek op het gebied van loopbaancompetenties, Akkermans et. al (2009) integreerden deze invalshoeken tot een geconcretiseerde vragenlijst voor loopbaancompetenties. Het doel van dit onderzoek is het bepalen van de betrouwbaarheid de en validiteit van de Vragenlijst Loopbaancompetenties.

Loopbaancompetenties

DeFillippi & Arthur (1994) onderscheiden drie gebieden van loopbaancompetenties, te weten ‘knowing-why’ competenties, ‘knowing-how’ competenties en ‘knowing whom’ competenties.

Knowing-why competencies beantwoorden de vraag ‘waarom’ als het gaat om werkmotivatie, persoonlijke zingeving en identificatie met het werk (DeFilippi et al., 1994). Deze competenties hebben betrekking op persoonlijke waarden en interessegebieden met betrekking tot het werkveld. Centraal bij deze competentie staan de motivatie van het individu om zijn eigen motieven te onderzoeken en het in staat zijn om te reflecteren op mogelijkheden binnen de eigen loopbaan op een manier die past bij de persoonlijke wensen en doelen (Akkermans et al., 2008).

Knowing-whom competencies refereren aan het ontwikkelen van, bijdragen aan en reflecteren op loopbaangerichte contacten en netwerken, zowel binnen als buiten de organisatie en binnen de persoonlijke omgeving (DeFilippi et al., 1994, Akkermans et al., 2008). Het gaat hierbij niet alleen om competenties om te reflecteren op en te werken aan het eigen netwerk, maar ook om competenties waarmee men zichzelf weet te presenteren op de arbeidsmarkt met betrekking tot de eigen loopbaan.

Knowing-how competencies zijn competenties die de vraag ‘hoe’ beantwoorden als het gaat om hoe de loopbaan gevormd en ingericht kan worden (DeFilippi et al., 1994). Deze competenties reflecteren relevante loopbaanspecifieke competenties en kennis die een werknemer ondersteunen bij het vormgeven van de eigen loopbaan (Akkermans et al., 2008). Deze competenties worden geacht zich over tijd te ontwikkelen, immers: hoe vaker men te maken krijgt met veranderingen binnen de loopbaan hoe beter men hiermee leert om te springen.

Kuipers (2003) maakt een onderscheid tussen werkcompetenties (competenties om werk te kunnen (blijven) uitvoeren), leercompetenties (competenties om nieuwe werkcompetenties te ontwikkelen) en loopbaancompetenties (competenties om

werkcompetenties en leercompetenties te sturen). Zij onderscheidt in eerste instantie 4 loopbaancompetenties, namelijk loopbaanreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en zelfprofilering. *Loopbaanreflectie* behelst hierbij de beschouwing van capaciteiten en motivatie die van belang zijn voor de loopbaan. *Werkexploratie* richt zich op het onderzoeken van werk en mobiliteit in de loopbaan, daarbij uitgaande van de eigen mogelijkheden. *Loopbaansturing* behelst de loopbaangerichte planning en beïnvloeding van het eigen leer- en werkproces en *zelfprofilering* tot slot richt zich op de vraag ‘*Hoe kan ik laten zien wat ik kan?*’. In een latere publicatie voegt zij hier nog de competenties ‘het kunnen realiseren van carrièregerichte doelen’, ‘carrièrecontrole’ en ‘netwerken’ aan toe (Kuipers et al., 2006).

De voornaamste kritiek op zowel de invalshoek van DeFilippi & Arthur als van Kuijpers is tot nu toe dat zij geen heldere operationalisatie van de concepten bevatten. Akkermans et al. (2009) formuleerden vanuit deze beide invloeden een vragenlijst voor het meten van loopbaancompetenties. De subschalen in deze vragenlijst zijn deels gebaseerd op de onderzoeken van Kuijpers (2003) en Kuijpers et al. (2006) en passen tegelijkertijd binnen de bredere structuur die Defilippi & Arthur (1994) ontwikkelden met betrekking tot loopbaancompetenties. De subschalen die door Akkermans et al. (2009) ontwikkeld zijn, zijn *reflectie op motivatie*, *reflectie op kwaliteiten*, *netwerken*, *zelfprofilering*, *loopbaansturing* en *werkexploratie*. In tabel 1 is een uitgebreid overzicht te vinden van de opbouw van de vragenlijst van Akkermans et al. (2009).

Tabel 1: Opbouw Vragenlijst Loopbaancompetenties Akkermans et al. (2009).

Structuur Defilippi & Arthur (1994)	Geconcretiseerde competentie volgens Akkermans et al. (2009)	Definitie
Knowing why	Reflectie op motivatie	Reflecteren op interesses en motivatie voor de eigen loopbaan
	Reflectie op kwaliteiten	Reflecteren op sterke- en zwakke punten met betrekking tot de eigen loopbaan
Knowing whom	Netwerken	Bewustzijn van aanwezigheid en professionele nut van netwerken en de vaardigheid om het loopbaangerelateerde netwerk te vergroten
	Zelfprofilering	Presentatie op de interne- en externe arbeidsmarkt met betrekking tot de eigen loopbaan
Knowing how	Loopbaansturing	Maken van een loopbaangerichte planning waarbij men leer- en werkprocessen beïnvloedt
	Werkexploratie	Actief onderzoek doen naar werk en mobiliteit in de loopbaan

Voor het bepalen van de interne constructvaliditeit van de vragenlijst voor loopbaancompetenties zal in dit onderzoek nagegaan worden of de vragenlijst inderdaad bestaat uit bovengenoemde zes onderscheidende constructen die allen bijdragen aan het concept loopbaancompetenties. Omdat de vragenlijst voor loopbaancompetenties aan de hand van bovenstaande theoretische invalshoeken is opgesteld, kan verwacht worden dat de lijst inderdaad bestaat uit zes constructen. *De eerste hypothese van dit onderzoek luidt dat ook dat de vragenlijst voor loopbaancompetenties bestaat uit zes onderscheidende constructen, te weten 'reflectie op motivatie', 'reflectie op kwaliteiten', 'netwerken', 'zelfprofilering',*

‘loopbaansturing’ en ‘werkexploratie’ (hypothese 1). Omdat de subschalen opgebouwd zijn vanuit reeds bestaande en gevalideerde constructen, mag daarnaast verwacht worden dat de verschillende schalen in de vragenlijst voor loopbaancompetenties betrouwbaar zijn. Aangenomen wordt dan ook dat elke subschaal van de vragenlijst voor loopbaancompetenties een bevredigende interne consistentie heeft (hypothese 2).

Loopbaancompetenties en gerelateerde constructen

Naast het onderzoeken van de interne constructvaliditeit zal in dit onderzoek ook ingegaan worden op de externe constructvaliditeit van de vragenlijst voor loopbaancompetenties. Op basis van theorie en eerder onderzoek mag verwacht worden dat loopbaancompetenties als concept samenhang zal vertonen met verschillende andere constructen. Om te toetsen of de vragenlijst voor loopbaancompetenties daadwerkelijk het concept loopbaancompetenties meet, zal gekeken moeten worden of deze verwachte verbanden inderdaad naar voren komen. Op basis hiervan kunnen vervolgens uitspraken gedaan worden over de constructvaliditeit van de vragenlijst. Om de externe constructvaliditeit van de vragenlijst voor loopbaancompetenties te onderzoeken zal de relatie met verschillende andere relevante constructen onderzocht worden.

Inzetbaarheid. Inzetbaarheid, ofwel *employability*, gaat in dit onderzoek over de mate waarin men zichzelf ziet als inzetbaar op de arbeidsmarkt. Employability kent zeer veel verschillende definities. Zo stelt Kuijpers (2003) dat employability ‘de bekwaamheid van mensen betreft om, nu en in de toekomst, een geschikte arbeidspositie te bekleden’. Een andere veelvuldig gebruikte definitie is ‘het vermogen van een persoon om werk te verkrijgen’ (de Vries, Gründemann & van Vuuren, 2001). Een meer specifieke definitie is die van Gasperz & Ott (1996, in: de Vries et al., 2001): ‘de relatie tussen de capaciteiten van een persoon en de capaciteiten waarnaar gevraagd wordt op de arbeidsmarkt’, waarbij zij capaciteiten zien als zowel expertise als vaardigheden. Belangrijk hierbij is dus het verschil dat gemaakt wordt tussen de benodigde en de aanwezige capaciteiten, waarbij ook ‘de wil tot mobiliteit’ en ‘bekendheid met de arbeidsmarkt’ als belangrijke dimensies van inzetbaarheid worden gezien (Gasperz & Ott, 1996, in: de Vries et al., 2001). Inzetbaarheid wordt in deze definitie dus niet alleen gedetermineerd door de mate

waarin men vindt dat men over bepaalde capaciteiten beschikt, maar ook door de wil die men ervaart om deze capaciteiten ergens anders te ontwikkelen indien nodig, en door de zelfervaren kennis om te bepalen waar deze capaciteiten gevraagd worden en waar ze gebruikt zouden kunnen worden. Het gaat daarbij in dit onderzoek specifiek om de eigen waarneming, dus de subjectieve inzetbaarheid die men ervaart. Ook De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte & Alarco (2008) benadrukken het belang van het zelfwaarnemingsaspect wanneer het gaat om employability. Zij definiëren employability dan ook als ‘de perceptie van het individu met betrekking tot zijn of haar mogelijkheden voor het verkrijgen van een nieuwe baan’.

Deze definitie gericht op zelfwaarneming sluiten mooi aan bij de eisen van de boundaryless career zoals beschreven door DeFilippi & Arthur (1994). Immers: om inzetbaar te zijn in de boundaryless career is het van belang dat je zowel psychologisch (het kunnen zien van een bredere arbeidsmarkt, het kunnen reflecteren op eigen kwaliteiten en motivatie) als fysiek (de wil om ergens anders te gaan werken) mobiel kunt en wilt zijn. Omdat de loopbaancompetenties zoals geformuleerd in dit onderzoek er specifiek op gericht zijn om inzetbaarheid in de boundaryless career te vergroten, kan op basis van bovenstaande definitie geconcludeerd worden dat het concept loopbaancompetenties zoals geformuleerd in dit onderzoek, samen zou moeten hangen met inzetbaarheid. *Verwacht wordt dan ook dat er een positieve samenhang bestaat tussen inzetbaarheid en loopbaancompetenties, en dat dit effect significant is voor alle subschalen van loopbaancompetenties (hypothese 3).*

Self-efficacy en self-efficacy op het werk. Self-efficacy kan worden gedefinieerd als “het geloof van personen in hun mogelijkheden om aangewezen niveaus van prestatie te behalen” (Bandura, 1994 in: Judge, Jackson, Shaw, Scott & Rich, 2007) en maakt deel uit van de zogenoemde ‘*core self-evaluations*’, de basiselementen van zelfevaluatie (Judge, Erez, Bono & Thoresen, 2002). Self-efficacy bepaalt dus deels de zelfwaarneming van het bezit van bepaalde competenties. Omdat de Vragenlijst Loopbaancompetenties een vragenlijst is op basis van zelfevaluatie, kan op basis van deze theorie al verwacht worden dat self-efficacy positief samenhangt met alle subschalen van loopbaancompetenties. Daarnaast blijkt self-efficacy ook gerelateerd te zijn aan verschillende werkgerelateerde concepten zoals prestatie en werktevredenheid (Judge et al., 2002; Lent & Hackett, 1987) wat het des te meer een relevant concept maakt voor het evalueren van een schaal voor loopbaancompetenties.

Luszczynska, Scholz & Schwarzer (2005) vonden bovendien dat self-efficacy als algemeen concept gemiddeld positief correleert met self-efficacy op een specifiek gebied. Self-efficacy zou volgens dit onderzoek dus bijvoorbeeld positief correleren met het hebben van meer vertrouwen in de eigen competenties op loopbaangebied, wat weer leidt tot een hogere zelfevaluatie van deze competenties.

Onderzoek van Eby et al. (2003) wees uit dat ook het geloof dat iemand waardevol is voor zijn/haar huidige en toekomstige werkgever(s) een belangrijk criterium is voor waargenomen loopbaansucces. Self-efficacy op het werk is een uitbreiding van het concept self-efficacy. Hierbij gaat het dan ook, zoals gedefinieerd door Bandura (1994, in: Judge et al., 2007) om “het geloof van personen in hun mogelijkheden om aangewezen niveaus van prestatie te behalen”, maar dan specifiek gericht op het werk. Op het moment dat een persoon meer vertrouwen heeft in het eigen functioneren, kan verwacht worden dat hij zichzelf als een meer waardevolle (toekomstige) medewerker beschouwt. Op basis hiervan zal hij de eigen waargenomen capaciteiten voor het creëren van een succesvolle toekomst hoger beoordelen. Daarnaast kan ook hier weer het onderzoek van Luszczynska et al. (2005) aangehaald worden. Op basis hiervan kan verwacht worden dat meer self-efficacy op het werk positief samenhangt met self-efficacy in het algemeen en dus met het hebben van meer self-efficacy in de eigen competenties op loopbaangebied. Dit laatste leidt dan weer tot een hogere zelfevaluatie van de eigen loopbaancompetenties. *Verwacht wordt dan ook dat zowel self-efficacy als self-efficacy op het werk positief samenhangen met loopbaancompetenties, en dat dit effect significant is voor alle subschalen van loopbaancompetenties (hypothese 4 + hypothese 5).*

Prestatie. Onderzoek van Ng, Eby, Sorensen & Feldman (2005) wijst uit dat het behalen van een hoge score op objectieve evaluaties van het werk invloed hebben op de mate waarin iemand beoordeeld wordt en zichzelf ervaart als hebbende een succesvolle loopbaan. Traditionele, objectieve prestatimeters zijn bijvoorbeeld salaris en promotie(kansen) (Eby et al., 2003). Aangezien het huidige onderzoek de doelgroep middelbaar opgeleide starters en studenten behelst, lijkt het niet logisch om uit te gaan van de traditionele, objectieve prestatimeters zoals salaris en promotie. Immers: de huidige doelgroep wordt geacht nog niet lang genoeg bij een werkgever te werken om al met promoties en salarisverhogingen te maken gehad te hebben. Echter, Heslin (2005) beschrijft in zijn onderzoek dat deze traditionele objectieve criteria niet

de enige uitkomsten zijn die mensen in hun carrière zoeken. Mensen beoordelen hun prestatie ook op de mate waarin zij doelen behorende bij hun functie behalen, zelfs wanneer deze prestaties (ook) op termijn niet leiden tot een verhoogd salaris of grotere kans op promotie. Deze vorm van prestatie wordt ook wel taakprestatie genoemd.

In dit onderzoek wordt prestatie gedefinieerd als een combinatie van zelfervaren, objectieve taakprestatie en *contextuele prestatie*. Contextuele prestatie behelst bijvoorbeeld activiteiten als vrijwillig aanbieden om taken op te pakken die officieel niet in de werkomschrijving passen; het helpen van collega's; het volgen van organisationele regels en procedures ook wanneer dit soms niet uitkomt en het onderschrijven van en bijdragen aan de doelen van de organisatie (Goodman & Svyantek, 1991). Volgens Goodman et al. verschilt contextuele prestatie op in ieder geval vier belangrijke punten van objectieve taakprestatie. Ten eerste ondersteunen contextuele prestaties de organisationele, sociale en psychologische werkomgeving terwijl taakprestaties alleen direct of indirect bijdragen aan de technische kern van een organisatie. Ten tweede zijn taakprestaties voor elke baan verschillend, terwijl contextuele prestaties hetzelfde zijn voor alle (of veel) banen. Ten derde zijn contextuele prestaties, in tegenstelling tot taakprestaties, niet aan een bepaalde rol gebonden. Tot slot zijn contextuele prestaties gebaseerd op de neiging en wil van werknemers om iets bij te dragen, terwijl taakprestaties gebaseerd zijn op kennis, vaardigheden en mogelijkheden die een werknemer heeft op een bepaald gebied.

Deze baan- en rolafhankelijke prestatiebepaling past in de doelstellingen van de boundaryless career goed naast de meer traditionele taakprestatie. Immers: in de boundaryless career is het van belang om vaardigheden te ontwikkelen die zowel binnen- als buiten de huidige organisatie bruikbaar zijn (Akkermans et al., 2008). Omdat een zelf waargenomen hoge prestatie volgens Ng et al. (2005) samenhangt met de ervaring van het hebben van een succesvolle loopbaan, en al eerder aangetoond is dat dergelijke self-efficacy leidt tot verhoogde waargenomen competenties (Judge et al., 2002), wordt verwacht dat prestatie samenhangt met loopbaancompetenties. *De hypothese luidt dan ook dat prestatie positief samenhangt met loopbaancompetenties, en dat dit effect significant is voor alle subschalen van loopbaancompetenties (hypothese 6).*

Loopbaanmotivatie. Loopbaanmotivatie wordt in dit onderzoek gedefinieerd als de intentie die een persoon heeft om zich bezig te gaan houden met zijn loopbaan, en de attitude die een persoon tegenover deze intentie heeft. Volgens de Theory of Planned Behavior, een theorie ontwikkeld voor het voorspellen en verklaren van menselijk gedrag in specifieke situaties (Ajzen, 1991), zijn intenties ‘motivationale indicatoren van hoezeer mensen hun best willen doen om bepaald gedrag te gaan vertonen’ (Ajzen, 1991; Ajzen, 2002; Giles & Rea, 1999). Attitude wordt opgevat als een positief of negatief oordeel ten opzichte van dit bepaalde gedrag. Hierbij worden ook de persoonlijke voor- en nadelen van het gedrag en het besef van urgentie ten opzichte van dit gewenste gedrag meegenomen (Ajzen, 1991; Rauner, Kok & Taris, 2006). Verwacht kan worden dat wanneer een persoon hoger scoort op intentie en attitude om aan de slag te gaan met de eigen loopbaan, en dus hoger scoort op loopbaanmotivatie, ook hoger scoort op loopbaancompetenties omdat juist dit competenties zijn waarmee men daadwerkelijk aan de loopbaan kan gaan werken.

Ajzen (1991) onderschrijft dit ook: gesteld wordt dat wanneer iemand zichzelf laag inschat op een bepaalde competentie, de intentie om met deze competentie aan de slag te gaan zal afnemen. Andersom kan dan verwacht worden dat wanneer men hoog scoort op intentie, men dus een hoge competentie ervaart ten opzichte van het te vertonen gedrag.

Day & Allen (2003) onderschrijven deze verwachting nog eens deels: zij tonen in hun onderzoek aan dat een hogere score op loopbaanmotivatie leidt tot een hogere score op zowel objectief als subjectief loopbaansucces. Van het ervaren van subjectief loopbaansucces mag dan verwacht worden, zoals eerder beargumenteerd, dat het samenhangt met het hebben van self-efficacy met betrekking tot de loopbaan en met betrekking tot de eigen loopbaancompetenties. *Op basis van bovenstaande informatie wordt dan ook verwacht dat loopbaanmotivatie positief samenhangt met loopbaancompetenties, en dat dit effect significant is voor alle subschalen van loopbaancompetenties (hypothese 7).*

Verloopintentie. Verloopintentie, ofwel *voluntary turnover*, meet de mate waarin een persoon geneigd is de beslissing te nemen om een werkrelatie te beëindigen (Dess & Shaw, 2001; Lee & Mitchell, 1994). Mobley (1977, in: Lee & Mitchell, 1994) theoretiseert met zijn model voor verloopintentie dat verloopintentie ontstaat vanuit een bepaalde ontevredenheid met het werk. Vanuit deze ontevredenheid start men

vervolgens met het zoeken naar en evalueren van alternatieven met betrekking tot zijn of haar werkzaamheden. Lee, Mitchell, Holtom, McDaniel & Hill (1999) bieden een alternatief model, waarin zij stellen dat verloopintentie ontstaat door een bepaalde ‘shock’ of gebeurtenis, waardoor men geprikkeld wordt om na te gaan hoe men op dat moment over de werkzaamheden denkt en, bijvoorbeeld door te vergelijken met eerdere ervaringen, na gaat of deze werkzaamheden nog te matchen zijn met de eigen waarden, normen en/of kwaliteiten. Daarnaast vond Martin (1979) dat onder andere de mate waarin men de mogelijkheden ziet tot het maken van promotie en/of de mate waarin men uitzicht heeft op alternatieve functies binnen een bedrijf een significante invloed hebben op de mate van verloopintentie die men ervaart. Uiteindelijk zeggen al deze theorieën dus dat het proces van het gaan zoeken naar een nieuwe baan start met een, al dan niet bewuste, evaluatie op het gebied van de eigen werkmotivatie en – kwaliteiten, het onderzoeken van de arbeidsmarkt (*werkexploratie*) en het maken van een korte- of lange termijn planning voor de eigen loopbaan (*loopbaansturing*). Doordat men hier bewust mee aan de slag zal gaan mag verwacht worden dat de kennis op het gebied van deze loopbaancompetenties vergroot wordt. Daardoor zal ook het gevoel van competentie en zelfinzicht op deze gebieden gaan groeien.

Hoewel bovenstaande theorieën geen indicatie bieden voor een samenhang tussen verloopintentie en de knowing-whom competenties, kan wel aangenomen worden dat een hogere score op verloopintentie samenhangt met een hogere score op netwerken en zelfprofilering. Immers, op het moment dat men het eigen netwerk als uitgebreid en relatief eenvoudig toegankelijk ervaart, betekent dit dat men meer toegang heeft tot verschillende personen in verschillende werksituaties. Hierdoor krijgt men een breder beeld van de mogelijkheden op de arbeidsmarkt en zal men wellicht eerder geneigd zijn om op zoek te gaan naar een nieuwe baan en dus de huidige werkrelatie te beëindigen. Voor zelfprofilering geldt deels hetzelfde. Op het moment dat men zich in staat acht zichzelf goed te kunnen profileren, mag aangenomen worden dat men dit ook vaker doet. Hierdoor geeft men aan meer verschillende mensen een signaal af over zijn competenties en wensen, waardoor men mogelijk eerder nieuwe werkaanbiedingen krijgt. Ook hierdoor verbreed het beeld van de arbeidsmarkt dat men heeft en kan de neiging om de huidige arbeidsrelatie te beëindigen groter worden. *Op basis van bovenstaande redeneringen wordt dan ook verwacht dat verloopintentie positief samenhangt met loopbaancompetenties, en dat dit effect significant is voor alle subschalen van loopbaancompetenties (hypothese 8).*

Werkervaring. Verwacht wordt dat de hoeveelheid werkervaring die een persoon heeft, samenhangt met de mate waarin hij loopbaancompetenties ervaart. Tot nu toe is er nog weinig onderzoek gedaan naar de bijdrage van werkervaring aan (zelf ervaren) loopbaansucces en -competenties (Bradley Sagen, Dallam & Laverty, 2002). Desondanks kan hierover wel het een en ander gehypothetiseerd worden. Defilippi & Arthur (1994) en Arthur et al. (1999) geven in hun onderzoeken naar loopbaancompetenties al aan dat zij verwachten dat ‘knowing-how’ competenties (in dit onderzoek geoperationaliseerd als werkexploratie en loopbaansturing) toe zullen nemen naar mate men meer werkervaring heeft. Deze aanname wordt ondersteund door onderzoek van Creed & Patton (2003). Zij vonden dat personen met werkervaring een hogere mate van Career Development Attitude rapporteren dan personen zonder werkervaring. Career Development Attitude wordt in dit onderzoek gedefinieerd als een optelsom van carrièreplanning en werkexploratie.

Het ligt voor de hand dat eenzelfde samenhang bestaat tussen werkervaring en netwerken en zelfprofilering. Aangenomen kan worden dat door meer werkervaring niet alleen het ervaren vaardigheidscomponent, dus de mate waarin men het idee heeft ergens beter in te zijn naarmate hij het vaker gedaan heeft, van netwerken en zelfprofilering verhoogd wordt, maar ook de mate van reflectie die men kan toepassen op netwerken en zelfprofilering. Immers; door langer te werken komt men over het algemeen meer in aanraking met verschillende mensen, waardoor men meer inzicht krijgt in het eigen netwerk en ook meer inzicht krijgt in hoe men zichzelf kan presenteren aan verschillende mensen.

Reflectie op kwaliteiten en reflectie op motivatie tot slot zijn de meest reflectieve competenties. Ook hiervoor geldt dat verwacht kan worden dat meer werkervaring leidt tot een hogere score op deze competenties. Men kan als men meer werkervaring heeft, immers met betrekking tot zijn motivatie meer genuanceerd reflecteren omdat men een beoordeling kan vormen over een langere tijd. Daarnaast kan men reflecteren op meer verschillende werkzaamheden en taken waardoor een duidelijker beeld kan ontstaan van wat men wel en niet leuk vindt. Ook reflecteren op kwaliteiten kan meer genuanceerd wanneer men de eigen kwaliteiten kan beoordelen over een langere tijdsperiode en op basis van meer verschillende taken. Daarbij komt bovendien nog dat men, naarmate men langer werkzaam is, meer te maken krijgt met functioneringsgesprekken en ook daarmee inzicht verkrijgt in de eigen kwaliteiten en

in mindere mate ook in de eigen motivatie met betrekking tot werkzaamheden. *Verwacht wordt dan ook dat werkervaring positief samenhangt met loopbaancompetenties, en dat dit effect significant is voor alle subschalen van loopbaancompetenties (hypothese 9).*

Hypothesen

De hypothesen in dit onderzoek luiden als volgt:

Hypothese 1:

De Vragenlijst Loopbaancompetenties bestaat uit zes onderscheidende constructen, te weten ‘reflectie op motivatie’, ‘reflectie op kwaliteiten’, ‘netwerken’, ‘zelfprofilering’, ‘loopbaansturing’ en ‘werkexploratie’

Hypothese 2:

Elke subschaal van de Vragenlijst Loopbaancompetenties heeft een bevredigende interne consistentie.

Hypothese 3:

Er bestaat een positieve samenhang tussen inzetbaarheid en loopbaancompetenties, dit effect is significant voor alle subschalen van loopbaancompetenties.

Hypothese 4:

Er bestaat een positieve samenhang tussen loopbaancompetenties en self-efficacy, dit effect is significant voor alle subschalen van loopbaancompetenties.

Hypothese 5:

Er bestaat een positieve samenhang tussen loopbaancompetenties en self-efficacy op het werk, dit effect is significant voor alle subschalen van loopbaancompetenties.

Hypothese 6:

Er bestaat een positieve samenhang tussen prestatie en loopbaancompetenties, dit effect is significant voor alle subschalen van loopbaancompetenties.

Hypothese 7:

Er bestaat een positieve samenhang tussen loopbaancompetenties en loopbaanmotivatie, dit effect is significant voor alle subschalen van loopbaancompetenties.

Hypothese 8:

Er bestaat een positieve samenhang tussen verloopintentie en loopbaancompetenties, dit effect is significant voor alle subschalen van loopbaancompetenties.

Hypothese 9:

Er bestaat een positieve samenhang tussen werkervaring en loopbaancompetenties, dit effect is significant voor alle subschalen van loopbaancompetenties.

Methoden**Participanten en procedure**

In februari, maart en april 2010 is een vragenlijst afgenomen onder 283 MBO studenten op 5 verschillende MBO onderwijsinstellingen in Nederland. Het betreft hierbij vier onderwijsinstellingen gericht op een groene leeromgeving, te weten Wellant College Aalsmeer, Wellant College Rijswijk, Wellant College Gorinchem en Wellant College Gouda. Voorafgaande aan de afname is schriftelijk en telefonisch contact geweest met de directeurs van deze onderwijsinstellingen voor het maken van een afspraak voor de afname. De afname van de vragenlijsten werd voor alle studenten in een lesuur of eventueel tussenuur gepland, waarbij de afname geleid werd door de onderzoekers. Voorafgaand aan de afname werd klassikaal het doel van de studie uitgelegd, een korte toelichting gegeven op de vragenlijst en vrijwillige deelname en vertrouwelijkheid benadrukt. Alle studenten die aanwezig waren en mee wilden doen konden de vragenlijst direct invullen. In totaal zijn er op deze vier scholen 240 vragenlijsten afgenomen, waarvan er uiteindelijk 11 niet bruikbaar bleken wegens teveel missende data en/of overduidelijk niet-kloppende antwoorden. Dit waren vragenlijsten waarbij bijvoorbeeld op alle items van de vragenlijst hetzelfde antwoord was aangekruist en vragenlijsten waarbij alleen de eerste en laatste pagina waren ingevuld.

Tevens is contact geweest met ROC ASA Amersfoort voor het uitzetten van vragenlijsten. Naar aanleiding van dit contact zijn 40 vragenlijsten met instructie opgestuurd naar een teamleider. Studenten zijn verzocht om de vragenlijst in te vullen en weer te retourneren bij de teamleider, die ze vervolgens weer heeft doen toekomen aan de onderzoekers. Hiervan zijn uiteindelijk 17 bruikbare vragenlijsten geretourneerd (response rate = 42,5%). Daarnaast hebben de onderzoekers nog in hun privékring respondenten getracht te werven, dit heeft nog 3 extra respondenten opgeleverd. Deze personen zijn qua leeftijd en opleidingsniveau representatief voor de doelgroep en vergelijkbaar met de overige deelnemers.

Wegens het zo goed mogelijk willen benaderen van de juiste doelgroep voor dit onderzoek en vanwege het niveau van de vragenlijst wordt er voor analyse alleen gebruikt gemaakt van vragenlijsten ingevuld door laatste- en een na laatstejaars studenten van niveau 3 of 4.

Daarnaast is geselecteerd op leeftijd: aangezien het in dit onderzoek specifiek om jongeren gaat is er voor gekozen om de leeftijdscategorie 15-25 jaar aan te houden. Deze leeftijdscategorie komt overeen met de leeftijdscategorie waarop de vragenlijst gebaseerd is (Akkermans et al, 2009). Om deze redenen zijn er in het uiteindelijke bestand van 249 respondenten nog 30 respondenten verwijderd: 1 respondent van niveau 1, 27 respondenten van niveau 2 en 2 respondenten met een leeftijd >30. Uiteindelijk heeft dit geresulteerd in een databestand van 219 respondenten. De steekproef betreft 131 mannen en 87 vrouwen (van 1 proefpersoon is het geslacht onbekend). De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 18.89 jaar (SD = 1.60). 111 Respondenten volgen onderwijs op niveau 3, 108 respondenten op niveau 4. Gemiddeld werken de respondenten 21.42 uur per week (SD = 11.19). Alle respondenten volgen naast hun werk een opleiding; 23.3% van de respondenten volgt naast het werk een opleiding van 8 uur per week of minder, 25.1 % van de respondenten volgt een opleiding van 9 – 16 uur per week, 45.7% gaat tussen de 16 - 25 uur per week naar school en 4.6% volgt een opleiding van meer dan 25 uur per week. Gemiddeld zijn de respondenten 13.56 maanden werkzaam bij hun huidige bedrijf (SD = 16.64) en hebben zij een gemiddelde totale werkervaring van 36 maanden (SD = 25.42). Zie voor een overzicht van deze en andere demografische gegevens ook tabel 2.

Tabel 2. Frequentieverdeling van demografische en werkgerelateerde gegeven

Variabele	N	Percentage
Geslacht		
<i>Man</i>	131	59.8 %
<i>Vrouw</i>	87	39.7 %
<i>Missing</i>	1	0.5 %
Leeftijd		
<i>16-18 jaar</i>	98	44.8 %
<i>19-21 jaar</i>	108	49.3 %
<i>22-24 jaar</i>	10	4.6 %
<i>25-27 jaar</i>	2	1 %
<i>Missing</i>	1	0.5 %
Opleidingsniveau		
<i>Niveau 3</i>	111	50.7 %
<i>Niveau 4</i>	108	49.3 %
Hoeveelste jaar in dit niveau		
<i>1^e jaar</i>	5	2.3 %
<i>2^e jaar</i>	106	48.4 %
<i>3^e jaar</i>	51	23.3 %
<i>4^e jaar</i>	30	13.7 %
<i>Missing</i>	27	12.3 %
Aantal maanden werkzaam bij huidige werkgever		
<i>0-6 maanden</i>	112	51.1 %
<i>7-12 maanden</i>	39	17.8 %
<i>13-24 maanden</i>	30	13.7 %
<i>25-60 maanden</i>	27	12.3 %
<i>>60 maanden</i>	10	4.6 %
<i>Missing</i>	1	0.5 %
Aantal maanden totaal werkervaring		
<i>0-6 maanden</i>	27	12.3 %
<i>7-12 maanden</i>	12	5.5 %
<i>13-24 maanden</i>	46	21.0 %
<i>25-60 maanden</i>	96	43.8 %
<i>>60 maanden</i>	37	16.9 %
<i>Missing</i>	1	0.5 %
Aantal uren opleiding per week		

<i><9 uur per week</i>	51	23.3 %
<i>9-16 uur per week</i>	55	25.1 %
<i>17-24 uur per week</i>	100	45.7 %
<i>> 25 uur per week</i>	10	4.6 %
<i>Missing</i>	3	1.4 %
Branche		
<i>Handel</i>	19	8.7
<i>Landbouw, bosbouw, visserij</i>	70	32.0
<i>Dier(gezondheid)</i>	51	23.3
<i>Hoveniers</i>	34	15.5
<i>Bloemen</i>	35	16.0
<i>Overig</i>	9	4.3
<i>Missing</i>	1	0.5

Meetinstrumenten

Loopbaancompetenties. Loopbaancompetenties zijn uitgevraagd middels een door Akkermans et al. (2009) nieuw ontwikkelde vragenlijst voor loopbaancompetenties bestaande uit 32 items. De schaal voor loopbaancompetenties is onder te verdelen in zes subschalen, te weten: reflectie op motivatie (5 items), reflectie op kwaliteiten (5 items), netwerken (7 items), zelfprofilering (5 items), loopbaansturing (5 items) en werkexploratie (5 items). Voorbeelditems van loopbaancompetenties zijn: ‘Ik weet wat ik leuk vind in mijn werk’ (reflectie op motivatie); ‘Ik weet wat mijn sterke punten zijn in mijn werk’ (reflectie op kwaliteiten); ‘Ik ken de juiste mensen om mij te kunnen helpen met mijn loopbaan’ (netwerken); ‘Ik stel voor mezelf doelen die ik wil bereiken in mijn loopbaan’ (loopbaansturing); ‘Ik verken wat de mogelijkheden voor mij zijn op de arbeidsmarkt’ (werkexploratie) en ‘Ik kan mijn kwaliteiten goed aan anderen laten zien’ (zelfprofilering). De items zijn gescoord op een 5-puntsschaal, lopend van (1) ‘helemaal mee oneens’ tot (5) ‘helemaal mee eens’. De interne consistentie van alle subschalen is bevredigend te noemen, Cronbach’s α voor bovengenoemde subschalen is respectievelijk 0.83, 0.83, 0.86, 0.83, 0.78 en 0.85. Een alfa van 0.70 wordt over het algemeen als bevredigend beschouwd (Carmines & Zeller, 1979).

Inzetbaarheid. Inzetbaarheid is uitgevraagd middels een verkorte vragenlijst voor interne en externe employability, deels gebaseerd op een vragenlijst van De Witte (1992). Deze verkorte schaal bevat 8 items. Voorbeelditems van inzetbaarheid zijn: ‘Ik zou snel ander werk kunnen vinden, als ik daarnaar zou zoeken’ en ‘Ik kan in mijn huidige werk hogerop komen’. De items zijn gescoord op een 5-puntsschaal, lopend van (1) ‘helemaal oneens’ tot (5) ‘helemaal eens’. De interne consistentie van de schaal is bevredigend, Cronbach’s α is 0.84.

Self-efficacy. Self-efficacy is gemeten met behulp van de 10-item schaal voor zelfeffectiviteit van Teeuw, Schwarzer & Jerusalem (1994). Voorbeelditems zijn: ‘Ik vertrouw er op dat ik onverwachte gebeurtenissen doeltreffend aanpak’ en ‘Ik kan de meeste problemen oplossen als ik er de nodige moeite voor doe’. De items zijn gescoord op een 5-puntsschaal, lopend van (1) ‘helemaal mee oneens’ tot (5) ‘helemaal mee eens’. De interne consistentie van de schaal is bevredigend, Cronbach’s α is 0.89.

Self-efficacy op het werk. Self-efficacy op het werk is gemeten aan de hand van een 5-item schaal voor self-efficacy op het werk van Ouweneel (2009). Een voorbeelditem van self-efficacy op het werk is: ‘Als er iets nieuws op mij afkomt op het werk weet ik altijd wel hoe ik daarmee om moet gaan’. De items zijn gescoord op een 5-puntsschaal, lopend van (1) ‘helemaal mee oneens’ tot (5) ‘helemaal mee eens’. De interne consistentie van de schaal is bevredigend, Cronbach’s α is 0.82.

Verloopintentie. Verloopintentie is gemeten aan de hand van een 4-item schaal gebaseerd op de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid van Van Veldhoven, Broersen, Meijman & Fortuin (1997). Een voorbeelditem van verloopintentie is: ‘Ik ben van plan om komend jaar een andere baan te gaan zoeken’. De items zijn gescoord op een 5-puntsschaal, lopend van (1) ‘helemaal mee oneens’ tot (5) ‘helemaal mee eens’. De interne consistentie van de schaal is bevredigend, Cronbach’s α is 0.88.

Loopbaanmotivatie. Loopbaanmotivatie is gemeten aan de hand van een 6-item schaal gebaseerd op de dimensies ‘intentie’ en ‘attitude’ van de Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991). Een voorbeelditem van loopbaanmotivatie is: ‘Ik ben van

plan om mij te gaan oriënteren op mijn loopbaan'. De items zijn gescoord op een 5-puntsschaal, lopend van (1) 'helemaal mee oneens' tot (5) 'helemaal mee eens'. De interne consistentie van de schaal is bevredigend, Crohnbach's α is 0.89.

Prestatie. Prestatie is gemeten aan de hand van een 9-item schaal gebaseerd op de vragenlijst voor Task Performance van Goodman & Svyantek (1999). Een voorbeelditem van prestatie is 'je behaalt de doelen van jouw functie'. De items zijn gescoord op een 5-puntsschaal, lopend van (1) 'helemaal mee oneens' tot (5) 'helemaal mee eens'. De interne consistentie van de schaal is bevredigend, Crohnbach's α is 0.86.

Werkervaring. Werkervaring is uitgevraagd middels de vraag: 'Hoeveel jaar werkervaring heb je in totaal (bijbaantjes niet meegerekend)?'. Respondenten werden hierbij uitgenodigd om het aantal jaar en het aantal maanden te noteren, om een zo breed mogelijk beeld te krijgen.

Bijlage 1 bevat een tabel met alle Crohnbach's Alpha's van de gebruikte vragenlijsten.

Analyse

Voor het bepalen van de onderliggende structuur van de Vragenlijst Loopbaancompetenties en de subschalen hiervan, is een onderzoekende factoranalyse gedaan in SPSS 16.0. Vervolgens is op basis van de uitkomsten van de onderzoekende factoranalyse een bevestigende factoranalyse gedaan in AMOS 16.0 om de vragenlijst te optimaliseren.

Voor het bepalen van de interne consistentie van de Vragenlijst Loopbaancompetenties is Cronbach's Alpha berekend voor alle subschalen van de vragenlijst.

Voor het beantwoorden van de hypothesen betreffende de constructvaliditeit van de Vragenlijst Loopbaancompetenties is gebruik gemaakt van correlationeel onderzoek en regressieanalyse. Hierbij is zowel gekeken naar de samenhang van het totale concept loopbaancompetenties met de gekozen constructen als naar de samenhang van de afzonderlijke loopbaancompetenties met de gekozen constructen.

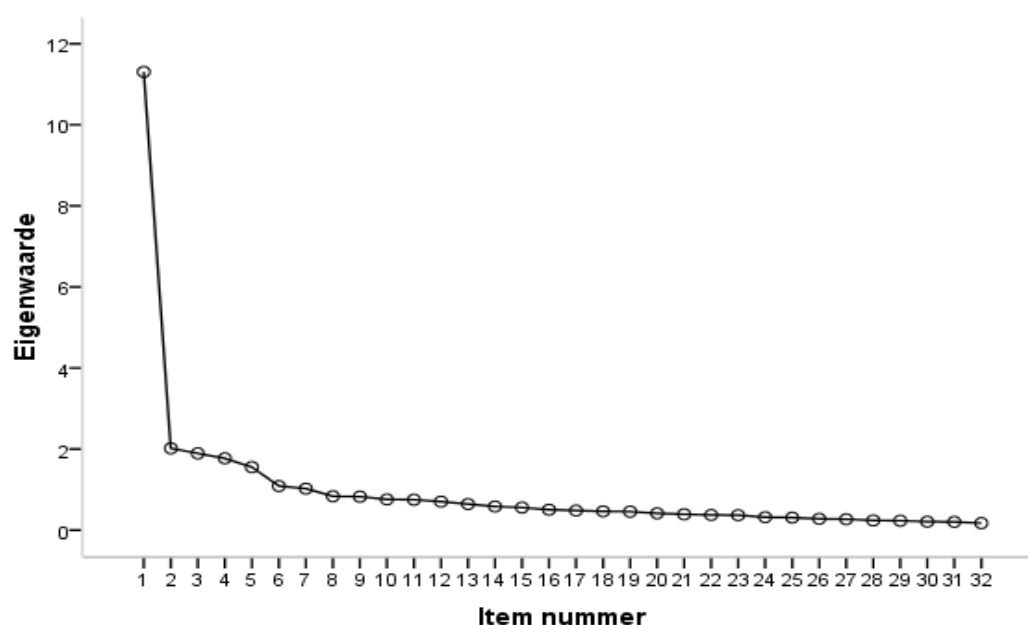
Alle analyses, met uitzondering van de bevestigende factoranalyse, zijn uitgevoerd met behulp van SPSS 16.0.

Resultaten

Onderzoekende factoranalyse

Om de onderliggende structuur van de vragenlijst voor loopbaancompetenties te onderzoeken, is eerst een onderzoekende factoranalyse uitgevoerd in SPSS over alle 32 loopbaancompetentie items ($N = 219$). De KMO-waarde van 0.90 en de Chi-square van de Bartlett's Test of Sphericity van 3531.37 ($p < 0.01$) geven aan dat aan de voorwaarden om een factoranalyse te mogen doen voldaan is.

Omdat theoretisch aangenomen kan worden dat de items onderling correleren is gebruik gemaakt van een oblique varimax rotatie bij het roteren van de assen. De analyse resulteerde in een model waarin sprake is van zeven factoren met een eigenwaarde van boven de 1. Hierbij kan opgemerkt worden dat met name de eerste factor een sterke lading laat zien (zie figuur 1).



Figuur 1: Screeplot loopbaancompetenties

Omdat bij analyse van de itemladingen op de factoren blijkt dat geen enkel item het hoogst laadt op de zevende factor is, ook uit conceptuele overweging, een factoranalyse uitgevoerd waarbij geforceerd is op zes factoren. Hierbij is wederom

gebruik gemaakt van een varimax rotatie. Deze analyse resulteerde in een model waarin 31 van de 32 items sterker laden dan 0.40 op een van de zes geforceerde factoren (zie tabel 3). Voor een textuele weergave van de items zie bijlage 2.

Tabel 3: Factorladingen op alle items in geforceerd zes-factor model

	Factor					
	1	2	3	4	5	6
Loopbaansturing 4	.672					
Loopbaansturing 1	.639					
Loopbaansturing 2	.634					
Loopbaansturing 3	.603					
Loopbaansturing 5	.562					
Reflectie op Motivatie 5	.510					
Reflectie op Motivatie 1	.497					
Netwerken 4		.772				
Netwerken 3		.662				
Netwerken 2		.590				
Netwerken 6		.579				
Netwerken 7		.522				
Netwerken 1		.474				
Netwerken 5		.420				
Zelfprofilering 1			.714			
Zelfprofilering 2			.680			
Zelfprofilering 5			.662			
Zelfprofilering 4			.536			
Zelfprofilering 3	.401		.435			
Reflectie op Kwaliteiten 2				.694		
Reflectie op Kwaliteiten 4				.680		
Reflectie op Kwaliteiten 1				.678		
Reflectie op Kwaliteiten 5				.546		
Reflectie op Kwaliteiten 3				.497		
Werkexploratie 3					.765	
Werkexploratie 4					.635	
Werkexploratie 2					.545	
Werkexploratie 5					.472	

Werkexploratie 1	
Reflectie op Motivatie 3	.723
Reflectie op Motivatie 2	.703
Reflectie op Motivatie 4	.415
	.437

Wat hierbij opvallend is, is dat drie items van reflectie op motivatie en één item van zelfprofilering hoog laden op de factor van loopbaansturing. Het item van zelfprofilering laadt daarnaast ook nog op hoog op de eigen factor, evenals één item van reflectie op motivatie hoog laadt op de eigen factor. Twee items van reflectie op motivatie laden alleen op de factor van loopbaansturing en niet op de eigen factor. Eén item van werkexploratie laadt helemaal niet op een van de factoren.

Kijkend naar de waarden van de communaliteiten blijkt dat meerdere waarden een score hebben die onder de 0.50 ligt (zie bijlage 3). Deze items zouden eigenlijk stap voor stap verwijderd moeten worden om zo tot een meer valide model te komen. Vanwege de hoge factorladingen is echter gekozen om eerst een bevestigende factoranalyse uit te voeren op de originele vragenlijst om zo uiteindelijk tot een meer overwogen keuze te komen voor het verwijderen van bepaalde items.

Bevestigende factoranalyse

Om te controleren of het gehypothetiseerde en door de onderzoekende factoranalyse bevestigde zesfactor model ook statistisch bevestigd kan worden, is een bevestigende factoranalyse uitgevoerd in AMOS. De 6 latente variabelen zijn hierin de zes factoren die vanuit de theorie en de onderzoekende factoranalyse naar voren zijn gekomen, te weten reflectie op motivatie, reflectie op kwaliteiten, netwerken, zelfprofilering, werkexploratie en loopbaansturing. De 32 geobserveerde variabelen zijn de items van de vragenlijst. Parameters koppelen elk item aan de factor die hypothetisch gezien dat item zou moeten representeren, evenals dat zij de factoren onderling aan elkaar koppelen. Tabel 4 toont de goodness-of-fit indicaties voor dit model.

Tabel 4: Goodness-of-fit statistieken voor CFA modellen

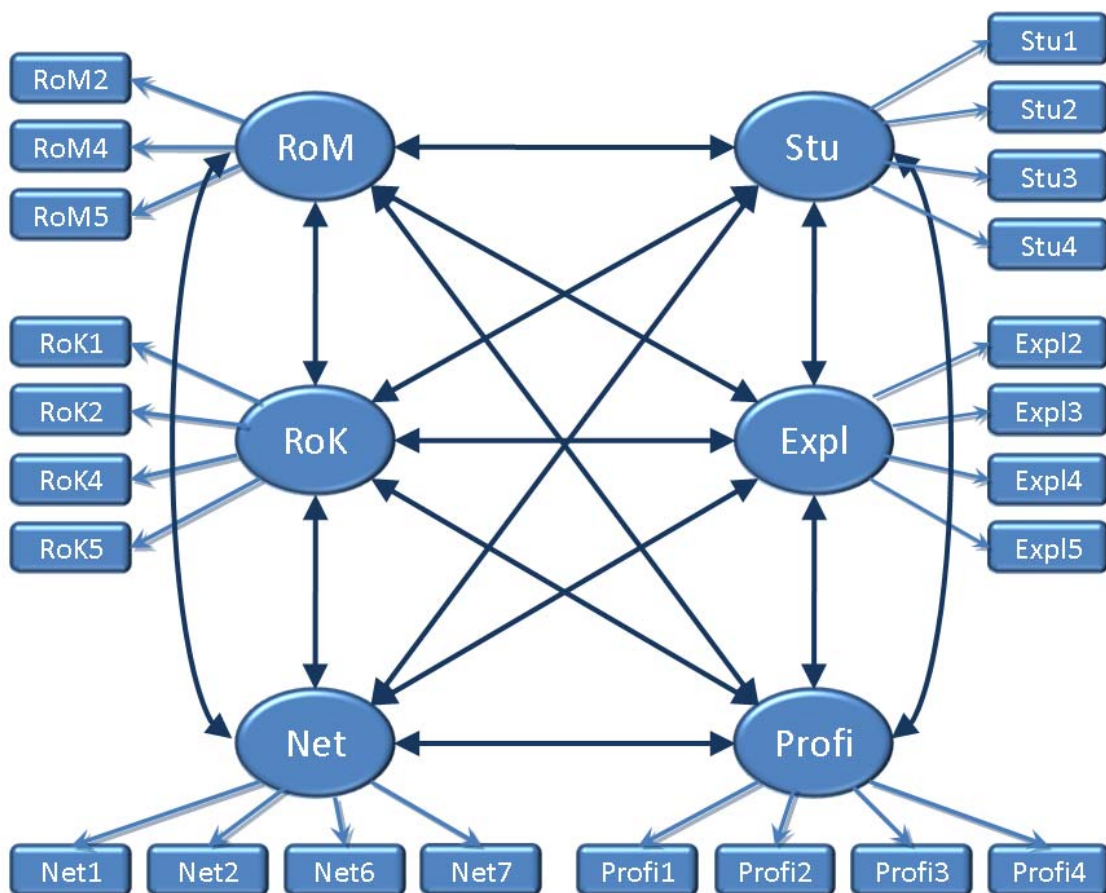
Model	X ²	df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
1. Zes factoren – originele model	882.62	449	0.87	0.84	0.07	0.07
2. Zes factoren – aangepaste model	296.75	213	0.96	0.95	0.04	0.05

Zoals te zien is, geeft dit zesfactor model $X^2(449) = 882.62$ en gemengde resultaten. Hoewel de Chisquare/df ratio onder de 2.0 ligt, is dit resultaat significant op een $p < 0.01$ niveau, wat indiceert dat het model niet goed aansluit bij de data (Kline, 1998). CFI en TLI geven een waarde onder de 0.90, want indiceert dat het model herzien moet worden (Hu & Bentler, 1999). Voor RMSEA en SRMR geldt algemeen dat een waarde < 0.05 een goede fit en een waarde < 0.08 een acceptabele fit indiceert (Garson, 2009). Op basis van deze waarden kan gezegd worden dat het geteste model een acceptabele fit heeft (RMSEA = 0.07, SRMR = 0.07). Ondanks het feit dat de scores niet direct duiden op een goed passend model, zijn alle factorladingen van de geobserveerde variabelen op de latente variabelen positief en significant, lopend van 0.53 tot 0.81. Ook correleren de latente variabelen significant positief met elkaar.

Om het model te verbeteren is ervoor gekozen stap voor stap een aantal items te verwijderen. In eerste instantie is van elke subschaal één item verwijderd, om zo ook de vragenlijst wat compacter te maken. Op basis van modification indicies, resultaten uit de onderzoekende factoranalyse en theoretische overwegingen is gekozen om de items ‘reflectie op motivatie 1’, ‘reflectie op kwaliteiten 3’, ‘netwerken 5’, ‘zelfprofilering 5’, ‘werkexploratie 1’ en ‘loopbaansturing 5’ te verwijderen (zie bijlage 2 voor een textuele weergave van alle items). Hoewel item 3 van zelfprofilering slechter scoort dan item 5 van zelfprofilering, is gekozen om item 5 te verwijderen omdat deze inhoudelijk veel overlap toont met item 1 van zelfprofilering. Als tweede stap is op basis van modification indicies ervoor gekozen om de errortermen van ‘zelfprofilering 1’ en ‘zelfprofilering 2’ te covariëren om zo een betere fit te verkrijgen. Vervolgens zijn op basis van modification indicies en de onderzoekende factoranalyse nog ‘reflectie op motivatie 3’ (stap 3), ‘netwerken 3’ (stap 4) en ‘netwerken 4’ (stap 5) verwijderd. Hoewel volgens de onderzoekende factoranalyse items 2 en 7 van netwerken slechter scoorden dan items 3 en 4, is op basis van conceptuele overwegingen ervoor gekozen om toch voor het verwijderen van item 3 en 4 te kiezen. Deze items vertonen inhoudelijk de meeste overlap met andere items. Daarnaast moet de schaal netwerken zowel de mate van kennis van het netwerk als de mate van het kunnen benaderen van het netwerk meten. Dit laatste komt voornamelijk in item 7 naar voren, welke dus conceptueel noodzakelijk is om te behouden.

Als laatste stap zijn op basis van modification indicies de errortermen van werkexploratie 2 en werkexploratie 5 met elkaar gecovarieerd. Dit verbeterde

zesfactor model geeft $X^2(213) = 296.75, p < 0.01$ en resultaten die indiceren dat het model goed passend is. CFI en TLI vallen beide boven 0.90 en RMSEA en SRMR vallen beide onder 0.05 (zie tabel 2). Ook voor dit model geldt dat alle factorladingen van de geobserveerde variabelen op de latente variabelen positief en significant zijn, lopend van 0.50 tot 0.81. Ook de latente variabelen correleren significant positief met elkaar. Op basis van deze uitkomst is een model voor de vragenlijst voor loopbaancompetenties ontstaan bestaande uit 23 items, waarvan 3 voor reflectie op motivatie, 4 voor reflectie op kwaliteiten, 4 voor netwerken, 4 voor zelfprofilering, 4 voor werkexploratie en 4 voor loopbaansturing (zie figuur 2). Verdere analyses in dit onderzoek zijn gedaan op basis van dit model.



Figuur 2: Uiteindelijk model voor de Vragenlijst Loopbaancompetenties

Betrouwbaarheidsanalyse

Verwacht wordt dat alle subschalen van de Vragenlijst Loopbaancompetenties een bevredigende interne consistentie zullen hebben, dus een Cronbach's Alpha van 0.70 of hoger (Carmines & Zeller, 1979). Deze hypothese kan bevestigd worden. De uitgevoerde betrouwbaarheidsanalyses om de interne consistentie van de subschalen te bepalen leverden de volgende Cronbach's Alpha's op: reflectie op motivatie 0.77, reflectie op kwaliteiten 0.82, netwerken 0.75, zelfprofilering 0.81, loopbaansturing 0.81 en werkexploratie 0.78.

Bij itemanalyse zijn geen vragen gevonden die Cronbach's Alpha verlagen. Eventuele verwijdering van items leidt in geen enkel geval tot een verhoging van Cronbach's Alpha voor de subschalen.

Beschrijvende statistieken

Om de samenhang tussen verschillende constructen en de verschillende subschalen van loopbaancompetenties te onderzoeken, is in eerste instantie correlatieel onderzoek uitgevoerd. Er blijkt een groot aantal significante correlaties naar voren te komen wanneer gekeken wordt naar de samenhang van de afzonderlijke loopbaancompetenties met de verschillende constructen (zie tabel 4). Zoals verwacht blijken inzetbaarheid, self-efficacy, self-efficacy op het werk, prestatie en loopbaanmotivatie positief te correleren met alle afzonderlijke loopbaancompetenties. Opvallend is dat verloopintentie een negatieve samenhang vertoont met reflectie op motivatie, netwerken en zelfprofilering, en geen samenhang met reflectie op kwaliteiten, loopbaansturing en werkexploratie. Een tweede punt dat opvalt is dat werkervaring alleen positief samenhangt met reflectie op kwaliteiten, en geen samenhang toont met de andere loopbaancompetenties (zie tabel 5).

Tabel 5: Gemiddelden, standaarddeviaties en correlatiecoëfficiënten van de variabelen, N = 219

Schaal	M	SD	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
1.Reflectie op motivatie	4.03	0.66	-												
2.Reflectie op kwaliteiten	3.85	0.63	.53**	-											
3. Netwerken	3.61	0.67	.51**	.42**	-										
4. Loopbaansturing	3.41	0.72	.58**	.42**	.49**	-									
5.Werkexploratie	3.53	0.68	.37**	.43**	.45**	.56**	-								
6. Zelfprofilering	3.78	0.62	.50**	.53**	.53**	.50**	.47**	-							
7. Inzetbaarheid	3.46	0.63	.32**	.37**	.49**	.33**	.36**	.39**	-						
8. Self-efficacy	3.60	0.57	.42**	.46**	.50**	.45**	.41**	.52**	.39**	-					
9. Self-efficacy (werk)	3.55	0.56	.42**	.46**	.50**	.45**	.43**	.58**	.45**	.69**	-				
10. Prestatie	3.72	0.49	.39**	.53**	.41**	.43**	.40**	.49**	.53**	.55**	.63**	-			
11. Loopbaanmotivatie	3.97	0.70	.35**	.29**	.40**	.39**	.41**	.38**	.29**	.24**	.33**	.38**	-		
12. Verloopintentie	2.48	1.01	-.22**	-.02	-.31**	-.07	-.02	-.16*	-.10	-.08	-.19**	-.07	-.09	-	
13. Werkervaring	3.47	1.20	.12	.13*	.08	.00	.03	.04	.08	.02	.01	.05	-.05	-.03	-

*p < 0.05

**p < 0.01

Regressieanalyse

Om de samenhang van verschillende constructen met (afzonderlijke) loopbaancompetenties te onderzoeken om zo de constructvaliditeit van loopbaancompetenties te bepalen, is gebruik gemaakt van enkelvoudige regressieanalyse.

Verwacht wordt dat er een positief verband bestaat tussen loopbaancompetenties en inzetbaarheid (hypothese 3). De gezamenlijke loopbaancompetenties (reflectie op motivatie, reflectie op kwaliteiten, netwerken, zelfprofilering loopbaansturing en werkexploratie) blijken na analyse significant samen te hangen met inzetbaarheid: $F(71.38) = 21.62, p < 0.01, R^2 = 0.25$. Tabel 6 geeft informatie met betrekking tot de afzonderlijke loopbaancompetenties in het model. Alle loopbaancompetenties blijken afzonderlijk ook significant positief samen te hangen met inzetbaarheid.

Tabel 6: Ongestandaardiseerde en gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten van loopbaancompetenties op inzetbaarheid.

Variabele	B	SE B	β	R ²
Reflectie op Motivatie	0.31	0.06	0.32**	0.10
Reflectie op Kwaliteiten	0.37	0.06	0.37**	0.14
Netwerken	0.46	0.06	0.49**	0.24
Zelfprofilering	0.40	0.06	0.39**	0.15
Loopbaansturing	0.29	0.06	0.33**	0.11
Werkexploratie	0.33	0.06	0.40**	0.13

** $p < 0.01$

Verwacht wordt dat er een positief verband bestaat tussen loopbaancompetenties en self-efficacy (hypothese 4). De gezamenlijke loopbaancompetenties blijken na analyse significant samen te hangen met self-efficacy: $F(129.65) = 26.25, p < 0.01, R^2 = 0.37$. Tabel 7 geeft informatie met betrekking tot de afzonderlijke loopbaancompetenties in het model. Alle loopbaancompetenties blijken positief significant samen te hangen met self-efficacy.

Tabel 7: Ongestandaardiseerde en gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten van loopbaancompetenties op self-efficacy.

Variabele	B	SE B	β	R ²
Reflectie op Motivatie	0.36	0.05	0.42**	0.18
Reflectie op Kwaliteiten	0.42	0.05	0.46**	0.22
Netwerken	0.42	0.05	0.50**	0.25
Zelfprofilering	0.48	0.05	0.52**	0.28
Loopbaansturing	0.36	0.05	0.45**	0.21
Werkexploratie	0.34	0.05	0.41**	0.17

** $p < 0.01$

Verwacht wordt dat er een positief verband bestaat tussen loopbaancompetenties en self-efficacy op het werk (hypothese 5). De gezamenlijke loopbaancompetenties blijken na analyse significant samen te hangen met self-efficacy op het werk: $F(139.21) = 27.05$ $p < 0.01$, $R^2 = 0.39$. Tabel 8 geeft informatie met betrekking tot de afzonderlijke loopbaancompetenties in het model. Alle loopbaancompetenties blijken positief significant samen te hangen met self-efficacy op het werk.

Tabel 8: Ongestandaardiseerde en gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten van loopbaancompetenties op self-efficacy op het werk.

Variabele	B	SE B	β	R ²
Reflectie op Motivatie	0.36	0.05	0.42**	0.18
Reflectie op Kwaliteiten	0.41	0.05	0.46**	0.21
Netwerken	0.42	0.05	0.50**	0.25
Zelfprofilering	0.53	0.05	0.58**	0.34
Loopbaansturing	0.35	0.05	0.45**	0.20
Werkexploratie	0.36	0.05	0.43**	0.19

** $p < 0.01$

Verwacht wordt dat er een positief verband bestaat tussen loopbaancompetenties en prestatie (hypothese 6). De gezamenlijke loopbaancompetenties blijken na analyse significant samen te hangen met prestatie: $F(110.41) = 17.89$, $p < 0.01$, $R^2 = 0.34$. Tabel

9 geeft informatie met betrekking tot de afzonderlijke loopbaancompetenties in het model. Alle loopbaancompetenties blijken positief significant samen te hangen met prestatie.

Tabel 9: Ongestandaardiseerde en gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten van loopbaancompetenties op prestatie.

Variabele	B	SE B	β	R ²
Reflectie op Motivatie	0.29	0.05	0.39**	0.15
Reflectie op Kwaliteiten	0.41	0.05	0.53**	0.28
Netwerken	0.30	0.05	0.41**	0.17
Zelfprofilering	0.39	0.05	0.49**	0.24
Loopbaansturing	0.30	0.04	0.43**	0.18
Werkexploratie	0.29	0.05	0.40**	0.16

**p < 0.01

Verwacht wordt dat er een positief verband bestaat tussen loopbaancompetenties en loopbaanmotivatie (hypothese 7). De gezamenlijke loopbaancompetenties blijken na analyse significant samen te hangen met loopbaanmotivatie: $F(67.49) = 25.35$, $p < 0.01$, $R^2 = 0.24$. Tabel 10 geeft informatie met betrekking tot de afzonderlijke loopbaancompetenties in het model. Alle loopbaancompetenties blijken positief significant samen te hangen met loopbaanmotivatie.

Tabel 10: Ongestandaardiseerde en gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten van loopbaancompetenties op loopbaanmotivatie.

Variabele	B	SE B	β	R ²
Reflectie op Motivatie	0.37	0.07	0.35**	0.12
Reflectie op Kwaliteiten	0.33	0.08	0.29**	0.09
Netwerken	0.42	0.07	0.40**	0.16
Zelfprofilering	0.42	0.07	0.38**	0.14
Loopbaansturing	0.38	0.06	0.39**	0.15
Werkexploratie	0.43	0.07	0.41**	0.17

**p < 0.01

Verwacht wordt dat er een positief verband bestaat tussen loopbaancompetenties en verloopintentie (hypothese 8). De gezamenlijke loopbaancompetenties blijken na analyse een significante negatieve samenhang te vertonen met verloopintentie: $F(5.55) = 5.58$, $p < 0.05$, $R^2 = 0.03$. Tabel 11 geeft informatie met betrekking tot de afzonderlijke loopbaancompetenties in het model. Reflectie op motivatie, netwerken en zelfprofilering blijken significant negatief samen te hangen met verloopintentie. Reflectie op kwaliteiten, loopbaansturing en werkexploratie vertonen geen significant verband met loopbaancompetenties.

Tabel 11: Ongestandaardiseerde en gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten van loopbaancompetenties op verloopintentie.

Variabele	B	SE B	β	R^2
Reflectie op Motivatie	-0.34	0.10	-0.22**	0.05
Reflectie op Kwaliteiten	-0.03	0.11	-0.02 (ns)	0.00
Netwerken	-0.46	0.10	-0.31**	0.09
Zelfprofilering	-0.25	0.11	-0.16*	0.02
Loopbaansturing	-0.10	0.10	-0.07 (ns)	0.01
Werkexploratie	-0.03	0.10	-0.02 (ns)	0.00

* $p < 0.05$

** $p < 0.01$

Verwacht wordt dat er een positief verband bestaat tussen loopbaancompetenties en werkervaring (hypothese 9). De gezamenlijke loopbaancompetenties blijken na analyse geen significante samenhang te vertonen met werkervaring: $F(1.52) = 2.19$, *ns*, $R^2 = 0.01$. Tabel 12 geeft informatie met betrekking tot de afzonderlijke loopbaancompetenties in het model. Reflectie op motivatie en reflectie op kwaliteiten blijken significant samen te hangen met werkervaring. Netwerken, loopbaansturing, werkexploratie en zelfprofilering tonen geen verband met werkervaring.

Tabel 12: Ongestandaardiseerde en gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten van loopbaancompetenties op werkervaring.

Variabele	B	SE B	β	R ²
Reflectie op Motivatie	0.22	0.12	0.12*	0.01
Reflectie op Kwaliteiten	0.26	0.13	0.13**	0.02
Netwerken	0.15	0.12	0.08	0.01
Zelfprofilering	0.07	0.13	0.04	0.00
Loopbaansturing	0.00	0.11	0.00	0.00
Werkexploratie	0.05	0.12	0.03	0.00

* $p < 0.1$

** $p < 0.05$

Tot slot is exploratief en ter controle van bovenstaande resultaten gekeken naar de mate waarin alle constructen gezamenlijk samenhangen met loopbaancompetenties, om zo te corrigeren voor de onderlinge verklaarde variantie (zie tabel 13). Hieruit blijkt dat in een gezamenlijk model alleen inzetbaarheid, self-efficacy, self-efficacy op het werk, prestatie en loopbaanmotivatie significant samenhangen met loopbaancompetenties. Verloopintentie en werkervaring vertonen in een gezamenlijk model geen samenhang met loopbaancompetenties.

Tabel 13: Ongestandaardiseerde en gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten van de verschillende constructen op het concept loopbaancompetenties

Variabele	B	SE B	β
Employability	0.10	0.04	0.13*
Self-efficacy	0.26	0.06	0.30**
Self-efficacy op het werk	0.16	0.06	0.18*
Prestatie	0.14	0.07	0.14*
Loopbaanmotivatie	0.21	0.04	0.28**
Verloopintentie	-0.03	0.02	-0.06
Werkervaring	0.03	0.02	0.08

* $p < 0.05$

** $p < 0.01$

Discussie

Het doel van dit onderzoek was het onderzoeken van de validiteit en betrouwbaarheid van de Vragenlijst Loopbaancompetenties, ontwikkeld door Akkermans et al. (2009). Om dit doel te bereiken is de samenhang van loopbaancompetenties met verschillende gerelateerde constructen bekeken en is een factoranalyse uitgevoerd voor het bepalen van de onderliggende structuur van de vragenlijst voor loopbaancompetenties. Daarnaast is een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd om de betrouwbaarheid van de verschillende subschalen te bepalen. Hiertoe zijn vragenlijsten afgenomen bij Mbo-studenten van niveau 3 en 4, in de leeftijdscategorie van 16 – 25 jaar.

Voorafgaand aan het onderzoek is, op basis van onderzoek van Defilippi & Arthur (1994), Kuijpers (2003), Kuijpers et al. (2006) en Akkermans et al. (2009), gehypothetiseerd dat de vragenlijst en het concept loopbaancompetenties bestaat uit zes onderliggende subconstructen, namelijk reflectie op motivatie, reflectie op kwaliteiten, netwerken, zelfprofilering, loopbaansturing en werkexploratie. Uit de factoranalyses die gedaan zijn om deze aanname te toetsen blijkt dat er duidelijk bewijs is voor de aanname dat de Vragenlijst Loopbaancompetenties inderdaad bestaat uit zes subschalen. Deze resultaten leiden tot een aanname van hypothese 1. Op basis hiervan mag aangenomen worden dat de gekozen items en de gekozen subconstructen voor de vragenlijst inderdaad de juiste zijn om het concept loopbaancompetenties te meten en dat, gekeken naar de interne constructvaliditeit, de vragenlijst valide is.

Voor het bepalen van de betrouwbaarheid van de subschalen van de vragenlijst voor loopbaancompetenties, is gekeken naar de interne consistentie van de schalen. Deze blijkt voor alle vragenlijsten bevredigend te zijn, wat indiceert dat de vragenlijst bestaat uit betrouwbare subschalen. Dit komt overeen met hypothese 2, deze kan op basis van de resultaten dan ook aangenomen worden.

De resultaten met betrekking tot de constructvaliditeit van de Vragenlijst Loopbaancompetenties zijn uiteenlopend. Het concept loopbaancompetenties en alle subconstructen hiervan blijken, zoals verwacht, samen te hangen met inzetbaarheid, self-efficacy, self-efficacy op het werk, prestatie en loopbaanmotivatie. Deze resultaten komen overeen met eerder aan bod gekomen theorieën en leiden tot een aanname van

hypothese 3 tot en met hypothese 7. Deze uitkomsten bieden sterke ondersteuning voor de constructvaliditeit van de vragenlijst voor loopbaancompetenties.

Opvallend is dat loopbaancompetenties als totaal concept een negatieve samenhang vertoont met verloopintentie. Wanneer verloopintentie in een model met andere constructen geplaatst wordt is er zelfs geen significante samenhang meer met loopbaancompetenties. Dit is niet in lijn met de verwachtingen die gesteld waren op basis van de verschillende modellen voor verloopintentie (Lee & Mitchell, 1994; McDaniel & Hill, 1999; Dess & Shaw, 2001), verwacht werd dat er een positief verband zou bestaan tussen loopbaancompetenties en verloopintentie. Daarnaast blijken alleen de afzonderlijke loopbaancompetenties reflectie op motivatie, netwerken en zelfprofilering het negatieve verband met verloopintentie te vertonen. De overige loopbaancompetenties hangen niet significant samen met verloopintentie. Op basis hiervan moet hypothese 8 verworpen worden. Een manier om deze uitkomst te verklaren, ligt wellicht in het gegeven dat verloopintentie vanuit veel onderzoeken vaak in verband gebracht wordt met werktevredenheid. Hierbij geldt dat een lagere werktevredenheid over het algemeen gepaard gaat met een hogere verloopintentie (o.a. Lee & Mitchell, 1994; Dess & Shaw, 2001). Faragher, Cass & Cooper (2005) vonden in hun onderzoek een hoge, positieve samenhang tussen werktevredenheid en mentale en psychologische problemen zoals burnout, zelfwaardering, depressie en angst. Zoals eerder aangetoond hangt self-efficacy, wat een onderdeel is van zelfwaardering (Judge et al., 2002), positief samen met loopbaancompetenties. Op basis daarvan valt een negatieve samenhang tussen loopbaancompetenties en verloopintentie wel te verklaren: immers, hoge verloopintentie zou samenhangen met een lage werktevredenheid, waardoor een persoon weer minder self-efficacy ervaart en dus lager scoort op loopbaancompetenties.

Dit verband geldt volgens de resultaten echter niet tussen verloopintentie en reflectie op kwaliteiten, loopbaansturing en werkexploratie. Met betrekking tot reflectie op kwaliteiten, kan dit wellicht verklaard worden doordat reflectie op kwaliteiten altijd deels gebaseerd kan worden op informatie vanuit de buitenwereld, zoals waardering van baas en collega's en objectieve cijfers en meetresultaten. Hierdoor zal men zich deels een beeld kunnen vormen van zwakke en sterke punten, ook al is men daar zelf niet direct mee bezig. Vanuit deze redenering hoeft een hoge score op reflectie op kwaliteiten niet

samen te hangen met verloopintentie. Immers; de hoge score op reflectie op kwaliteiten kan voor een groot deel gefaciliteerd zijn door informatie over de eigen kwaliteiten vanuit de omgeving terwijl verloopintentie te maken heeft met een keuzeproces dat vanuit eigen overwegingen gefaciliteerd moet worden. Een conceptuele verklaring voor het feit dat er geen samenhang is aangetoond tussen verloopintentie en loopbaansturing en werkexploratie kan liggen in het feit dat het zo kan zijn dat men zich wel allerlei plannen en doelen stelt met betrekking tot de loopbaan, maar dat deze niet gekoppeld zijn aan het zoeken naar en vinden van een nieuwe baan. Immers, ook voor een huidige functie kan men plannen en doelen voor een bepaalde komende periode opstellen. Daarnaast kan het zo zijn dat men bijvoorbeeld uit interesse of met het oog op de toekomst de eigen arbeidsmarkt wel in de gaten houdt en onderzoekt, zonder dat hier direct de intentie om een nieuwe baan te zoeken aan ten grondslag ligt.

Een methodologische verklaring voor het niet uitkomen van de hypothesen met betrekking tot de samenhang tussen loopbaancompetenties en verloopintentie ligt in het feit dat de vragenlijst verloopintentie niet aansloot bij de situatie waarin de doelgroep verkeerde op het moment van afname. De vragenlijst verloopintentie bevat bijvoorbeeld de vragen 'ik ben van plan om komend jaar een andere baan te gaan zoeken' en 'ik ben van plan om komend jaar werk te zoeken bij een andere organisatie'. Voor de huidige doelgroep zijn dergelijke vragen echter niet relevant. De doelgroep bestaat uit studenten die stage lopen en dus binnen het tijdsbestek van een jaar ofwel afstuderen en een vaste baan gaan zoeken, ofwel een nieuw stageadres moeten zoeken. Dit betekent dat zij op dergelijke vragen vaak een positief antwoord geformuleerd hebben en dus hoog scoren op verloopintentie. Deze verloopintentie komt echter niet vanuit henzelf, maar vanuit de (onderwijs)situatie waarin zij op dat moment verkeren. Dit geeft een vertekende weergave van de werkelijkheid, omdat binnen dit onderzoek gezocht wordt naar verloopintentie die vanuit de persoon zelf geïnitieerd wordt. Wellicht wordt hierdoor (deels) het negatieve verband tussen verloopintentie en loopbaancompetenties verklaard.

Een tweede opvallend resultaat is dat, tegen verwachting in, werkervaring volgens de resultaten niet blijkt samen te hangen met loopbaancompetenties. Opvallend hierbij is dat werkervaring wel een positief verband vertoont met reflectie op motivatie en reflectie op kwaliteiten, maar niet met de overige subconstructen van loopbaancompetenties. Dit

komt niet overeen met onderzoek van Creed & Patton (2003) die vonden dat werkervaring samenhangt met Career Development Attitude, een zelfervaren schaal voor carrièreplanning en werkexploratie. Ook strookt deze uitkomst niet met verwachtingen van Arthur (1994) en Arthur et al. (1999) die er vanuit gaan dat in elk geval de ‘knowing-how’ competenties groeien naar mate men meer werkervaring heeft. Dit betekent dat op basis van de resultaten hypothese 9 ook verworpen dient te worden.

Een verklaring voor het niet aanwezige verband tussen werkervaring en loopbaancompetenties zou kunnen liggen in het feit dat in dit onderzoek de subjectieve, ervaren loopbaancompetenties worden uitgevraagd en dat men geen voorspellingen kan doen met betrekking tot de eigen zienswijze in de toekomst. Iemand met relatief weinig werkervaring kan alsnog de eigen loopbaancompetenties als positief ervaren. Bijvoorbeeld: op het moment dat men aan het begin staat van zijn loopbaan, kan men een netwerk bestaande uit 10 personen wellicht als heel groot en positief beoordelen en hoog scoren op de competentie netwerken. Als men echter 10 jaar verder is qua werkervaring, zal hij zijn netwerk van 50 mensen wellicht ook als heel groot en positief beoordelen en hoog scoren op de competentie netwerken. Werkervaring zou dus het perspectief ten opzichte van zelfervaren loopbaancompetenties kunnen beïnvloeden. Meer werkervaring betekent in deze redenering dus niet dat men meer loopbaancompetenties ervaart, maar wel dat men wellicht na 20 jaar werkervaring anders tegen de standaarden met betrekking tot loopbaancompetenties aankijkt dan na 5 jaar werkervaring. Met behulp van kwalitatief onderzoek, bijvoorbeeld door het afnemen van gestructureerde en ongestructureerde interviews, zou verder onderzoek gedaan kunnen worden naar de verschillen in perspectief van mensen met meer en minder werkervaring.

Concluderend kan gezegd worden dat, gekeken naar de interne constructen, de vragenlijst valide is. De zes gehypothetiseerde constructen, reflectie op motivatie, reflectie op kwaliteiten, netwerken, zelfprofilering, loopbaansturing en werkexploratie, vormen inderdaad gezamenlijk de Vragenlijst Loopbaancompetenties. De resultaten met betrekking tot de externe constructvaliditeit zijn bijna allemaal in overeenstemming met de verwachtingen. Voor het gevonden negatieve verband tussen loopbaancompetenties en verloopintentie en het niet gevonden verband tussen loopbaancompetenties en werkervaring zijn verschillende plausibele verklaringen gegeven. Op basis van de hier

besproken uitkomsten mag geconcludeerd worden dat de Vragenlijst Loopbaancompetenties zoals geformuleerd op basis van dit onderzoek en gekeken naar zowel de interne- als externe constructvaliditeit, valide is.

Beperkingen van het onderzoek

Hoewel deze studie een aantal interessante resultaten heeft opgeleverd, heeft ook dit onderzoek een aantal beperkingen waar kritisch naar gekeken dient te worden.

Ten eerste is de onderzoekspopulatie die gebruikt is voor dit onderzoek zeer homogeen. De respondenten die hebben deelgenomen aan dit onderzoek volgen praktisch allemaal een opleiding op een 'groene leeromgeving' school en zijn zeer specifiek in een bepaalde branche opgeleid. De studenten die deze branche kiezen, doen dit bovendien vaak vanuit hun achtergrond. Veel van de respondenten zijn opgegroeid in een agrarisch- of groenvoorzieningenbedrijf dat gerund wordt door ouders of naaste familie, waar zij ook gewend zijn om van jongs af aan mee te werken in het bedrijf. Respondenten rapporteren dan ook een gemiddeld opvallend hoge totale werkervaring. Dit zou van invloed geweest kunnen zijn op de resultaten. Wellicht ligt de loopbaan voor studenten uit de groene sector al meer vast dan voor studenten die een andere studie kiezen, bijvoorbeeld omdat zij geacht zouden worden om het bedrijf van hun ouders of familieleden over te nemen. Een dergelijke visie zou kunnen leiden tot een wellicht wat meer statische en smalle visie met betrekking tot het concept 'loopbaan' en 'loopbaancompetenties', juist omdat deze studenten het idee kunnen hebben dat hun loopbaan voor de komende jaren al vastligt. Dit zou bijvoorbeeld ook een oorzaak kunnen zijn voor het gevonden negatieve verband tussen loopbaancompetenties en verloopintentie: juist wanneer de loopbaan statisch is en dus de verloopintentie laag, kan men zich zeer competent voelen op loopbaangebied, omdat men zich thuis voelt en bekend is in een bepaald carrièrepad.

Twee andere kanttekeningen betreffen de in dit onderzoek gebruikte vragenlijst. Ten eerste is de benodigde data verkregen middels een gecombineerde vragenlijst. In deze vragenlijst werden ook constructen uitgevraagd voor ander onderzoek, waardoor een relatief lange vragenlijst van 187 items is ontstaan. Gedurende de afname bleek dat respondenten moeite hadden met de lengte van de lijst. Het lukte maar weinig respondenten de vragenlijst binnen de gestelde tijdsduur van 30 minuten in te vullen,

waardoor respondenten extra tijd moesten uittrekken om de vragenlijst alsnog in te vullen. Voor dit onderzoek belangrijke concepten als prestatie, verloopintentie en inzetbaarheid waren de laatste subschalen in de vragenlijst. Het kan zijn dat deze vragenlijsten minder nauwkeurig ingevuld zijn, bijvoorbeeld omdat respondenten moe werden, geen zin meer hadden of tegelijk met hun klasgenoten klaar wilden zijn. Dit kan de data en dus de resultaten van dit onderzoek enigszins minder betrouwbaar gemaakt hebben.

Ten tweede kan vraagtekens gezet worden bij de mate waarin de vragenlijst aansloot op de doelgroep. Zo bleken sommige items qua woordkeus en formulering soms lastig te begrijpen voor de respondenten, onder andere door het wat complexe taalgebruik en de lange formulering van sommige items. Onbegrip kan leiden tot het misinterpreteren van bepaalde items, waardoor de resultaten beïnvloed kunnen worden.

Tot slot is er in dit onderzoek gebruik gemaakt van een cross-sectionele sample. Dit leidt ertoe dat er enkele kanttekeningen gezet moeten worden bij de gevonden validiteit en betrouwbaarheid van de vragenlijst. Met betrekking tot de validiteit kan opgemerkt worden dat in dit onderzoek alleen gekeken is naar de constructvaliditeit van de vragenlijst voor loopbaancompetenties. Uiteraard zijn er andere vormen van validiteit, bijvoorbeeld predictieve validiteit, die getoetst zouden moeten worden om een compleet beeld te krijgen van de validiteit van de vragenlijst voor loopbaancompetenties. Omdat in dit onderzoek gebruik is gemaakt van een cross-sectionele sample en omdat er op dit moment geen andere vragenlijsten zijn die ook het concept loopbaancompetenties meten, konden andere vormen van validiteit niet gemeten worden. De conclusie dat de Vragenlijst Loopbaancompetenties op basis van dit onderzoek als valide beschouwd mag worden mag dus alleen getrokken worden op basis van het feit dat er maar één vorm van validiteit getoetst is.

Met betrekking tot de betrouwbaarheid van de vragenlijst moet opgemerkt worden dat alleen is gekeken naar de interne consistentie van de vragenlijst. Dit geeft informatie over de mate waarin de items binnen een vragenlijst met elkaar samenhangen, maar niet over de test-hertest betrouwbaarheid. Dit betekent dat op basis van deze resultaten aangenomen mag worden dat de vragenlijsten meten wat ze zouden moeten meten, maar niet per definitie dat zij stabiel zijn.

Vervolgonderzoek

Het huidige onderzoek biedt een uitstekende basis voor het verder concretiseren en wetenschappelijk toepasbaar maken van de vragenlijst voor loopbaancompetenties.

Ten eerste zou gekeken kunnen en moeten worden naar de generaliseerbaarheid van de vragenlijst over een grotere en bredere populatie. Data voor het huidige onderzoek zijn geworven onder een vrij homogene groep, namelijk Mbo-studenten op een zogenaamde ‘Groene Leeromgeving’ school. Deze studenten worden allemaal opgeleid als werknemer in de ‘groene’ sector, bijvoorbeeld land- en tuinbouw, dierenwelzijn en bloemen en planten. Omdat deze vragenlijst gaat over zelfverving van loopbaancompetenties, is het de vraag of loopbaancompetenties op dezelfde manier ervaren worden door studenten binnen andere opleidingen.

Daarnaast is het interessant om deze vragenlijst in te zetten in onderzoek met andere doelgroepen, bijvoorbeeld onderzoek met oudere werknemers en/of onderzoek met werknemers die een hoger of lager opleidingsniveau hebben. Wanneer de vragenlijst bewezen toepasbaar blijkt op een bredere doelgroep, vergroot dit de mogelijkheden die de vragenlijst biedt bij het ontwikkelen en evalueren van loopbaanprogramma’s.

Ander vervolgonderzoek zou gedaan kunnen worden naar de rol van proactieve persoonlijkheid in de ervaring van loopbaancompetenties. Verschillende onderzoeken wijzen uit dat het hebben van een (loopbaangerichte) proactieve persoonlijkheid het ervaren van en het beschikken over loopbaancompetenties zou beïnvloeden (Eby et al., 2003; De Vos & Soens, 2008). Het zou met de huidige gevalideerde vragenlijst voor loopbaancompetenties interessant zijn om na te gaan hoe groot het effect van proactieve persoonlijkheid is in het ervaren van loopbaancompetenties door participanten.

Tot slot is het zoals gezegd zinvol om longitudinaal onderzoek te doen met betrekking tot de validiteit en betrouwbaarheid van de vragenlijst voor loopbaancompetenties, maar ook met betrekking tot de causaliteit van de gevonden verbanden tussen loopbaancompetenties en de in dit onderzoek naar voren gebrachte constructen. Omdat het concept loopbaancompetenties vrij nieuw is, is het in verband met praktische en theoretische implicaties van dit concept zeer zinvol om verder te kijken naar verbanden met andere constructen. Om te kunnen praten in termen van causaliteit is

de richting van het verband tussen loopbaancompetenties en bijvoorbeeld inzetbaarheid of self-efficacy van groot belang.

Implicaties

Vanuit theoretisch en praktisch oogpunt bieden de resultaten van dit onderzoek meer inzicht in de onderliggende constructen van loopbaancompetenties en de manier waarop loopbaancompetenties samenhangen met andere constructen. Het feit dat de vragenlijst voor loopbaancompetenties blijkt te bestaan uit zes onderliggende factoren geeft inzicht in de competenties die men zou moeten hebben om zichzelf (loopbaan)competent te voelen in de boundaryless career. Vanuit praktisch oogpunt lijkt het daarom zinvol om, bijvoorbeeld bij het samenstellen van opleidingsprogramma's gericht op het verhogen van loopbaancompetenties en inzetbaarheid, na te gaan hoe deze subcompetenties aangeleerd, verhoogd en in stand gehouden kunnen worden. Dit inzicht zou ertoe leiden dat loopbaanprogramma's specifiek en gericht aangeboden kunnen worden en een wetenschappelijke basis hebben die nu nog vaak mist in loopbaanprogramma's en –trajecten.

Daarnaast biedt een gevalideerde vragenlijst voor loopbaancompetenties de mogelijkheid om de effectiviteit van loopbaanbegeleidingstrajecten en loopbaanprogramma's te onderzoeken, zowel op korte als op lange termijn. Hiertoe dient uiteraard wel longitudinaal onderzoek gedaan te worden, bijvoorbeeld door het afnemen van de vragenlijst bij aanvang, na afloop en na een aantal maanden van een loopbaanprogramma. Hierdoor kan gemeten worden in hoeverre de zelf ervaren loopbaancompetenties van deelnemers naar aanleiding van deelname aan het loopbaanprogramma zich ontwikkeld hebben, waardoor inzicht verkregen kan worden met betrekking tot de effectiviteit van het programma.

Vanuit theoretisch oogpunt zijn de resultaten van dit onderzoek ook veelbelovend. Dit onderzoek biedt een valide model en bijbehorende vragenlijst voor het meten en beoordelen van zelf ervaren loopbaancompetenties. Omdat nog maar weinig geschreven en onderzocht is met betrekking tot concrete loopbaancompetenties in de boundaryless career, biedt dit onderzoek een mooi begin voor verder onderzoek naar competenties en factoren die de inzetbaarheid van personen op de arbeidsmarkt kunnen doen toenemen.

Concluderend kan gezegd worden dat dit onderzoek een goede wetenschappelijke bijdrage heeft geleverd. Allereerst biedt dit onderzoek bewijs voor het model voor loopbaancompetenties, bestaande uit zes betrouwbare subconstructen. Daarnaast is door dit onderzoek informatie verkregen met betrekking tot de constructvaliditeit van de vragenlijst en biedt dit onderzoek inzicht in verbanden tussen loopbaancompetenties en andere constructen. Dit alles biedt zowel praktische mogelijkheden voor het verbeteren en toetsen van loopbaancompetenties als theoretische mogelijkheden voor het uitbreiden van het onderzoek naar loopbaancompetenties in de boundaryless career.

Referenties

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Ajzen, I. (2002). Perceived Behavioral Control, Self-Efficacy, Locus of Control, and the Theory of Planned Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(4), 665-683.
- Akkermans, T. J., Brenninkmeijer, V., & Blonk, R. (2008). CareerSkills: Een Interventie ter Stimulering van de Loopbaanontwikkeling van Starters op de Arbeidsmarkt. *Niet gepubliceerd*.
- Akkermans, T. J., Brenninkmeijer, V., & Blonk, R. (2009). Vragenlijst Loopbaancompetenties. *Niet gepubliceerd*.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295-306.
- Arthur, M. B., Inkson, K., & Pringle, J. K. (1999). *The New Careers: Individual Action & Economic Change*. Londen: SAGE Publications Ltd.
- Bradley Sagen, H., Dallam, J. W., & Lavery, J. R. (2000). Effects of Career Preparation Experiences on the Initial Employment Success of College Graduates. *Research in Higher Education*, 41(6), 753-767.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Frautschy DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.

- Carmines, E., & Zeller, R. (1997). *Reliability and validity assessment*. Beverly Hills: Sage.
- Creed, P. A. & Patton, W. (2003). Differences in Career Attitude and Career Knowledge for High School Students with and without Paid Work Experience. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3, 21-33.
- Day, R., & Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 72-91.
- Defillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The Boundaryless Career: A Competency-Based Perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307-324.
- Dess, G. G. & Shaw, J. D. (2001). Voluntary Turnover, Social Capital and Organizational Performance. *The Academy of Management Review*, 26(3), 446-456.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity. *Applied Psychology: an International Review*, 57(3), 488-509.
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 449-456.
- De Vries, S., Gründemann, R., & Van Vuuren, T. (2001). Employability Policy in Dutch Organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 12(7), 1193-1202.
- De Witte, H. (1992). *Langdurig werklozen: Tussen optimisten en teruggetrokkenenen*. Leuven: Hoger Instituut van de Arbeid.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of Success in the Era of Boundaryless Career. *Journal of Organizational Behaviour*, 24(6), 689-708.
- Emmerik, I. J. H. van, Jawahar, I. M., & Stone, T. H. (2004). The relationship between personality and discretionary helping behaviours. *Psychological Reports*, 95(1), 355-365.
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105-112.
- Gaillard, A. (2003). *Stress, productiviteit en gezondheid*. Den Haag: Academic service.

- Garson, G. D. (2009). *Structural Equation Modeling*. Verkregen op 27-05-2010 van <http://faculty.chass.ncsu.edu/garson/PA765/structur.htm>
- Giles, M., & Rea, A. (2002). Career self-efficacy: An application of the theory of planned behavior. *Journal of Occupational and Organizational Behavior*, 72, 393-398.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1991). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and Evaluating Career Success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136.
- Hu, L. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2002). Are Measures of Self-Esteem, Neuroticism, Locus of Control, and Generalized Self-Efficacy Indicators of a Common Core Construct? *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(3), 693-710.
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self-Efficacy and Work-Related Performance: The Integral Role of Individual Differences. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 107-127.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Kuijpers, M. A. C. T. (2003). *Loopbaanontwikkeling (proefschrift)*. Enschede: Twente University Press.
- Kuijpers, M. A. C. T., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career Competencies for Career Success. *The Career Development Quarterly*, 55, 168-178.
- Larsen, R. J., & Buss, D. M. (2005). *Personality Psychology*. Boston: McGraw-Hill International.
- Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (1994). An Alternative Approach: The Unfolding Model of Voluntary Employee Turnover. *The Academy of Management Review*, 19(1), 51-89.

- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Holtom, B. C., McDaniel, L. S., & Hill, J. W. (1999). The Unfolding Model of Voluntary Employee Turnover: A Replication And Extension. *The Academy of Management Journal*, 42(4), 450-462.
- Lent, R. W., & Hackett, G. (1987). Career Self-Efficacy: Empirical Status and Future Directions. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 347-382.
- Luszczynska, A., Scholz, U., & Schwarzer, R. (2005). The General Self-Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies. *The Journal of Psychology*, 139(5), 439-457.
- Martin, T. N. (1979). A Contextual Model of Employee Turnover Intentions. *The Academy of Management Journal*, 22(2), 313-324.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367-408.
- Ouweneel, E. (2009). Vragenlijst self-efficacy op de werkvloer. *Niet gepubliceerd*.
- Rauner, M., Kok, G., & Taris, T. (2006). De waarde van Intervention Mapping en de Theory of Planned Behavior voor de effectiviteit van een communicatietraining. *Gedrag en Organisatie*, 19(1), 3-21.
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 132-142.
- Sullivan, S. E. & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19-29.
- Teeuw, B., Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1994). *Dutch adaptation of the general perceived self-efficacy scale*. Verkregen op 24-05-2010 van <http://userpage.fu-berlin.de/~health/dutch.htm>.

Bijlage 1: Tabel met Crohnbach's Alpha voor alle gebruikte vragenlijsten.

Vragenlijst	α
Loopbaancompetenties	
Reflectie op Motivatie	0.83
Reflectie op Kwaliteiten	0.83
Netwerken	0.86
Loopbaansturing	0.83
Werkexploratie	0.78
Zelfprofilering	0.85
Inzetbaarheid	0.84
Zelfvertrouwen	0.89
Zelfvertrouwen op het Werk	0.82
Verloopintentie	0.88
Loopbaanmotivatie	0.89
Prestatie	0.88

Bijlage 2: Textuele weergave van de items van de originele vragenlijst loopbaancompetenties

Reflectie op motivatie

1. Het is voor mij duidelijk wat ik wil bereiken in mijn loopbaan.
2. Ik weet wat ik leuk vind in mijn werk.
3. Ik heb een duidelijk beeld van wat ik interessant vind in mijn werk.
4. Ik weet wat voor mij belangrijk is in mijn loopbaan.
5. Ik heb duidelijk voor ogen wat mijn passies zijn.

Reflectie op kwaliteiten

1. Ik weet wat mijn sterke punten zijn in mijn werk.
2. Ik ken mijn eigen beperkingen in mijn werk.
3. Het is voor mij helder wat mijn zwakke punten zijn in mijn werk.
4. Ik ben me bewust van mijn talenten in mijn werk.
5. Ik weet over welke vaardigheden ik beschik.

Netwerken

1. Ik ken veel mensen binnen mijn werk die mij kunnen helpen met mijn loopbaan.
2. Ik ken veel mensen buiten mijn werk die mij kunnen helpen met mijn loopbaan.
3. Ik weet welke mensen in mijn omgeving mij kunnen helpen met mijn loopbaan.
4. Ik ken de juiste mensen om mij te kunnen helpen met mijn loopbaan.
5. Ik weet hoe ik nieuwe mensen kan leren kennen die mij kunnen helpen bij mijn loopbaan.
6. Ik weet hoe ik mensen in mijn netwerk om hulp kan vragen.
7. Ik kan de juiste mensen benaderen om mij te helpen met mijn loopbaan.

Zelfprofilering

1. Ik kan duidelijk aan anderen laten merken waar ik goed in ben in mijn werk.
2. Ik weet hoe ik aan mijn omgeving moet laten zien wat ik leuk vind in mijn werk.
3. Ik ben in staat aan mensen duidelijk te maken wat ik wil bereiken in mijn loopbaan.
4. Ik kan aan mijn omgeving laten zien wat ik belangrijk vind in mijn werk.
5. Ik kan mijn kwaliteiten goed aan anderen laten zien.

Loopbaansturing

1. Ik maak voor mezelf duidelijke plannen voor mijn loopbaan.
2. Ik weet wat ik over een jaar bereikt wil hebben in mijn loopbaan.
3. Ik maak een planning voor wat ik wil bereiken in mijn loopbaan.
4. Ik stel voor mezelf doelen die ik wil bereiken in mijn loopbaan.
5. Ik weet wat ik over vijf jaar bereikt wil hebben in mijn loopbaan.

Werkexploratie

1. Ik weet welke ontwikkelingen er zijn binnen mijn vakgebied.
2. Ik onderzoek de mogelijkheden die er voor mij zijn om me verder op te laten leiden.
3. Ik ga op zoek naar de ontwikkelingen binnen mijn vakgebied.
4. Ik verken wat de mogelijkheden voor mij zijn op de arbeidsmarkt.
5. Ik ga na wat ik voor verschillende soorten werk uit zou kunnen voeren.

Bijlage 3: Communaliteiten onderzoekende factoranalyse (geforceerde model)

	Initial	Extraction
SMEAN(LCRoM_1)	.502	.443
SMEAN(LCRoM_2)	.584	.625
SMEAN(LCRoM_3)	.647	.724
SMEAN(LCRoM_4)	.587	.579
SMEAN(LCRoM_5)	.556	.517
SMEAN(LCRoK_1)	.633	.665
SMEAN(LCRoK_2)	.504	.524
SMEAN(LCRoK_3)	.481	.407
SMEAN(LCRoK_4)	.604	.606
SMEAN(LCRoK_5)	.563	.563
SMEAN(LCNet_1)	.515	.430
SMEAN(LCNet_2)	.485	.421
SMEAN(LCNet_3)	.576	.500
SMEAN(LCNet_4)	.658	.722
SMEAN(LCNet_5)	.519	.415
SMEAN(LCNet_6)	.552	.510
SMEAN(LCNet_7)	.530	.470
SMEAN(LCStu_1)	.562	.557
SMEAN(LCStu_2)	.499	.474
SMEAN(LCStu_3)	.557	.518
SMEAN(LCStu_4)	.610	.579
SMEAN(LCStu_5)	.488	.441
SMEAN(LCExpl_1)	.435	.333
SMEAN(LCExpl_2)	.486	.469
SMEAN(LCExpl_3)	.566	.713
SMEAN(LCExpl_4)	.486	.530
SMEAN(LCExpl_5)	.456	.375
SMEAN(LCProfi_1)	.594	.623
SMEAN(LCProfi_2)	.526	.561
SMEAN(LCProfi_3)	.623	.533
SMEAN(LCProfi_4)	.594	.531

SMEAN(LCProfi_5) .602 .604