

Employability oriëntatie bij studenten

Linda van der Zanden S394444

l.vdrzanden@uvt.nl

Begeleider: Dr. K. van Dam

Master Thesis

Departement Psychologie en Maatschappij,

Sectie Arbeids- en organisatiepsychologie

Universiteit van Tilburg

Juni, 2006

Inleiding

Employability is al sinds de jaren tachtig een veel gebruikte term. De laatste jaren heeft het begrip ook veel aandacht gekregen in het bedrijfsleven (Van Dam, 1998). Dit begon in de jaren zeventig door allerlei veranderingen waar organisaties mee te maken hadden, technologische ontwikkelingen, globalisatie en meer klantgerichtheid hebben ervoor gezorgd dat organisaties efficiënt te werk moesten gaan en dus ook flexibeler moesten worden. In de jaren tachtig kwam ook in de wetenschappelijke literatuur aandacht voor de flexibele organisatie. Door de opkomst van de flexibele organisatie treden er vaker veranderingen op binnen organisaties, zoals reorganisaties. Bovendien zijn de grenzen tussen banen en organisaties steeds minder duidelijk, waardoor mensen steeds moeten kunnen veranderen. Dus het adaptatievermogen en de bereidheid om te veranderen zijn essentieel geworden voor carrière succes (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Employability is dus een steeds belangrijkere rol gaan spelen.

De definitie van employability die in dit onderzoek wordt gebruikt is die van Fugate et al. (2004, p.15), namelijk “een individu’s employability is een samenspel van persoonsgecentreerde constructen die werknemers helpen goed om te gaan met de werkgerelateerde veranderingen die plaatsvinden in de huidige economie”.

Er zijn al verschillende modellen opgesteld over wat employability bepaalt. Zo is er bijvoorbeeld het model van Kluytmans en Ott (1999), waarbij employability bepaald wordt door toepasbare kennis en vaardigheden, bereidheid mobiel te zijn en kennis van de arbeidsmarkt. Of het model van Fugate et al. (2004) waarbij employability wordt bepaald door persoonlijk adaptatievermogen, carrière identiteit en sociaal en menselijk kapitaal (social and human capital). Volgens Knight en Yorke (2002) zijn er vier dingen die mensen die employable willen zijn nodig hebben, namelijk USEM: ‘Understanding’ (begrijpen van een discipline of professioneel gebied), ‘Skills’ (allerlei soorten vaardigheden), ‘Efficacy beliefs’

(geloof in je eigen kunnen en dan vooral in je vermogen om een verschil te maken) en ‘Metacognitive fluency’ (bewustzijn van hoe men handelt, leert en zijn vaardigheden ontwikkelt). Bij deze modellen is een overlap te vinden in de literatuur. Er wordt veelal uitgegaan van persoonlijke kenmerken die iemands employability bepalen. Zo lijkt de ‘toepasbare kennis en vaardigheden’ van het model van Kluytmans en Ott (1999) op het ‘menselijk kapitaal’ van het model van Fugate et al. (2004) en op de ‘Skills’ van Knight en Yorke (2002). Over het algemeen kun je zeggen dat employability gaat om het ‘kunnen’ en het ‘willen’ van een persoon (Van Dam, 1998).

Omdat organisationele flexibiliteit belangrijk is, is het ook belangrijk hoe open mensen staan voor flexibiliteit. Van Dam (2004) introduceerde als eerste het begrip *employability orientation (employability oriëntatie)*, waarbij het gaat om “de attitudes van werknemers ten aanzien van interventies bedoeld om de flexibiliteit van de organisatie te vergroten door het ontwikkelen en behouden van werknemers’ employability bij de organisatie” (p.30). Hierbij werd weer een model getoetst waarbij openheid, initiatief, diensttijd, ervaren organisatie steun en carrière ontwikkeling steun van invloed waren op employability oriëntatie (Van Dam, 2004).

Het onderzoek naar employability heeft zich voornamelijk gericht op werknemers, in het begin voornamelijk bij mensen met een handicap om hen weer aan het werk te krijgen, maar later ook ‘gewone’ werknemers of mensen die werkloos waren. Er is echter nog nauwelijks onderzoek gedaan naar de employability oriëntatie van studenten. Het doel van dit onderzoek is om de employability oriëntatie van studenten te bestuderen en vast te stellen waaraan dit begrip bij studenten gerelateerd is.

Employability oriëntatie bij werknemers

Er is nog niet zo veel onderzoek gedaan naar employability oriëntatie, maar bijna al dit onderzoek is gedaan bij werknemers. Uit een aantal van deze onderzoeken blijkt wat de positieve effecten zijn van employability oriëntatie. Zo vond Van Dam (2004) dat er een positieve relatie bestond tussen employability oriëntatie en employability activiteiten. Dat wil zeggen dat werknemers die meer positieve attitudes hebben ten opzichte van employability interventies over het algemeen meer activiteiten ondernemen om hun employability bij een werkgever te ontwikkelen en te behouden, dan werknemers met minder positieve attitudes. Individuen met een hoge employability zullen het verliezen van een baan als minder schadelijk en bedreigend ervaren, maar meer zien als een kans om te groeien en te veranderen (Fugate et al., 2004).

Ander onderzoek dat gerelateerd is aan het onderzoek naar employability, is het onderzoek naar proactiviteit. Proactiviteit is ook een persoonsgecentreerd construct dat van invloed is op aanpassing op het werknets als employability (Fugate et al, 2004). Zo is er bijvoorbeeld onderzoek gedaan naar de effecten van proactiviteit op baan zoek gedrag (Claes & De Witte, 2002). Uit dat onderzoek bleek dat mensen met een proactieve persoonlijkheid meer baan zoek gedrag (Job Search Behavior; JSB) vertoonden (Claes & De Witte, 2002). Kanfer, Wanberg en Kantrowitz (2001) hebben een meta-analyse uitgevoerd naar baan zoek gedrag. Zij definiëren baan zoek gedrag als “een doelbewust, wilspatroon van actie dat begint met de identificatie en binding met een doel om werk te vinden. Het doel om werk te vinden activeert zoekgedrag dat ontworpen is om het doel te bereiken”. Kanfer et al. (2001) identificeerden zes categorieën van variabelen die van invloed waren op baan zoek gedrag en werkkuitkomsten, namelijk persoonlijkheidskenmerken (Five factor model), algemene verwachtingen (locus of control en optimisme), zelfevaluaties (zelfvertrouwen en baan zoek

self-efficacy), motieven, sociale context en biografische variabelen (leeftijd, sekse, opleiding, ras). Uit de meta-analyse resultaten blijkt dat alleen extraversie en consciëntieusheid duidelijke relaties laten zien met baan zoeken; zelf evaluatie variabelen en motieven hebben een minder sterke relatie met baan zoek gedrag. Verder werden ook significante relaties tussen verschillende persoonskenmerken en werkuitkomsten gevonden. Dit ondersteunt de aanwezigheid van een tweede niet motivationele weg waarbij antecedenten werksucces beïnvloeden door de ervaren fit van een baanzoeker voor een werkgever. Het patroon van resultaten van de meta-analyse suggereert dat baan zoeken sterker gerelateerd is aan psychologische constructen die omringd worden door het bredere construct van positieve affectiviteit (extraversie, bewustheid, eigenwaarde, werk zoek zelf-efficacy) dan aan variabelen die worden omringd door negatieve affectiviteit (neuroticisme, agreeableness) (Kanfer et al., 2001). Volgens het model van Fugate et al. (2004) omvat employability een aantal van deze positieve constructen, zoals extraversie en self-efficacy.

Maar niet alleen omvat employability veel van de individuele verschillen die Kanfer et al. (2001) onderzochten in hun studie, Fugate et al. (2004) verwachten dat ook employability invloed heeft op zelfregulerende baan zoek processen en de daarbij behorende uitkomsten. Verder veronderstellen ze dat employability unieke invloeden heeft op JSB, baankeuze, en baan zoek uitkomsten. Zo geven ze als voorbeeld dat individuen met een hoge employability gebruik zullen maken van hun sociale kapitaal (bijvoorbeeld netwerk) om bij het verliezen van een baan een nieuwe baan te gaan zoeken (Fugate et al., 2004). Verder zal employability de uiteindelijke kwaliteit van nieuw werk verbeteren (McKee-Ryan & Kinicki, 2002, in Fugate et al., 2004), omdat werkdoelen van degene met hoge employability gelijk zullen zijn aan hun carrière identiteit, wat zal resulteren in meer bevredigende (i.e. kwaliteit) werk uitkomsten.

Employability oriëntatie bij studenten

Het meeste onderzoek is dus vooral gericht op wat de employability oriëntatie betekent voor werknemers, bijvoorbeeld als ze hun baan verliezen of op zoek gaan naar een nieuwe baan. Omdat studenten na hun studie op zoek zullen gaan naar hun eerste baan, zijn zij ook een interessante groep om employability oriëntatie bij te bestuderen. De banenmarkt voor studenten is groter dan ooit en blijft maar groeien (ESECT, 2003), daardoor zal enige flexibiliteit van studenten nodig zijn om een baan te kunnen vinden. De veranderingen die nu optreden in de banenmarkt voor studenten zijn bijvoorbeeld dat er een opkomst plaatsvindt van kleinere, verantwoordelijke organisaties; steeds meer afgestudeerden zijn werkzaam in kleine organisaties, werken voor zichzelf of combineren een part time baan met een free lance baan en de publieke sector is aan het hervormen (Harvey, Locke & Morley, 2002). Deze veranderingen zorgen ervoor dat individuen nu aangemoedigd worden te solliciteren naar functies die zij daarvoor mogelijk genegeerd zouden hebben (ESECT, 2003). Purcell, Pitcher en Simm (1999) hebben onderzoek gedaan naar afgestudeerden die de banenmarkt betreden. Zij vonden dat van de afgestudeerden in de richting van de sociale wetenschappen 43.9% een full time baan gerelateerd aan hun studie vond, 3.1% een part time baan gerelateerd aan hun studie, 17.2% een full time baan niet gerelateerd aan hun studie, 4.2% een part time baan niet gerelateerd aan hun studie en 4.5% was werkloos. Uit deze cijfers blijkt dat een groot deel van de afgestudeerden niet een baan vindt in hun eigen werkveld. Al deze veranderingen in de arbeidsmarkt wijzen erop dat het belangrijk is voor studenten om divers te zijn in hun zoektocht naar werk (ESECT, 2003), wat betekend dat ook voor studenten employability tegenwoordig erg belangrijk is. Er is echter nog weinig onderzoek gedaan naar hoe studenten aankijken tegen employability.

In het verleden is wel onderzoek gedaan naar hoe studenten op zoek gaan naar hun eerste baan en welke factoren daarbij een rol spelen. Er is bijvoorbeeld onderzoek gedaan naar

de invloed van individuele verschillen (zelfvertrouwen, baan zoek self-efficacy, en ervaren controle over baan zoek uitkomsten) en baan zoek gedrag (voorbereidend en actief baan zoek gedrag en baan zoek intensiteit) op werk status (het vinden van een baan) van afgestudeerden aan een universiteit, vlak na afstuderen en vier maanden na afstuderen (Saks & Ashforth, 1999). Baan zoek self-efficacy (het geloof in jezelf dat je een baan kunt vinden) voorspelde het vinden van een baan bij het afstuderen; ervaren controle over het vinden van een baan voorspelde het vinden van een baan op beide tijdstippen. Het vinden van een baan bij afstuderen werd voorspeld door de mate waarin men actief naar werk zocht en het aantal verschillende middelen dat daarbij werd gebruikt. Het vinden van een baan vier maanden na afstuderen werd voorspeld door de mate waarin men voorbereidende activiteiten ondernam om een baan te vinden.

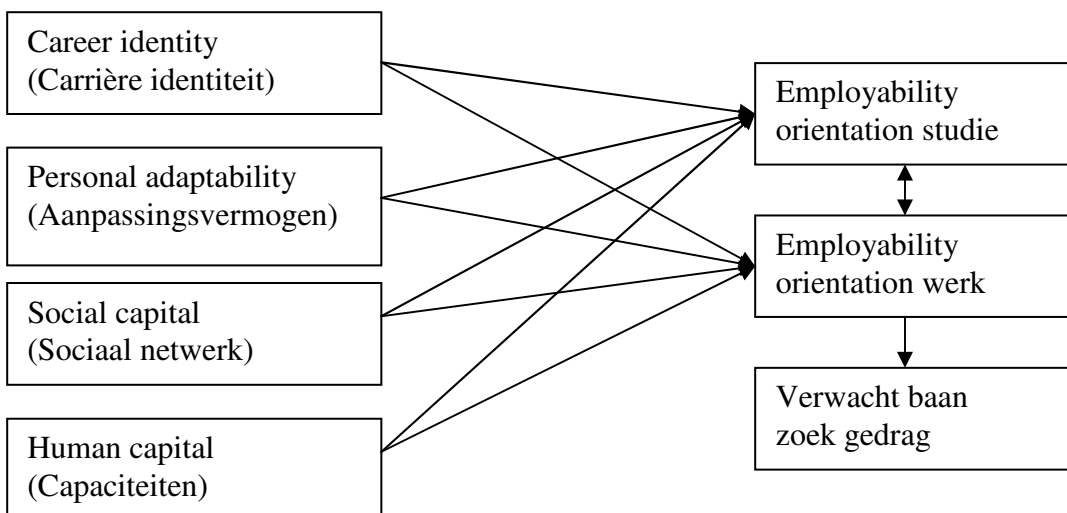
Verder is er ook onderzoek gedaan naar de ontwikkeling van self-marketing vaardigheden om studenten voor te bereiden op het zoeken naar een baan (McCorkle, Alexander, Reardond & Kling, 2003).

Uit het onderzoek van Purcell et al. (1999) bleek dat relevante werkervaring in een zelfde organisatie, betaald werk ervaring en extra activiteiten buiten de studie belangrijke factoren waren die studenten hielpen bij het verkrijgen van een baan.

Wat zal de rol van employability oriëntatie zijn bij het zoeken naar een baan? De verwachting is dat studenten tijdens hun studie al verschillen in employability oriëntatie gericht op de studie, en dat dit doorwerkt in de uiteindelijke zoektocht naar een baan. Studenten die tijdens hun studie al meer bereid zijn om dingen te veranderen, zullen dit ook hebben als ze op zoek gaan naar een baan. Zij zullen dus waarschijnlijk meer moeite in het baan zoeken steken en eerder banen accepteren die eigenlijk buiten hun vakgebied, of wat ze graag willen, liggen. In dit onderzoek wordt bestudeerd wat studiegerelateerde employability oriëntatie zegt over werkgerelateerde employability oriëntatie en baan zoek gedrag bij

studenten. Hierbij is een scheiding gemaakt tussen de employability oriëntatie van studenten wat betreft hun studie en hun werk. Bij de studiegerichte employability oriëntatie gaat het over de mate waarin studenten bereid zijn om van hun huidige plannen wat betreft hun studie af te wijken en of ze zelf acties ondernemen om hun kennis en vaardigheden uit te breiden, zodat het later makkelijker wordt om een baan te vinden (Piras, 2006). Zijn studenten bijvoorbeeld bereid om hun onderwerp van hun scriptie te veranderen of extra vakken te volgen? Bij de werkgerichte employability oriëntatie is relevant hoe flexibel studenten verwachten te zullen zijn als ze eenmaal gaan werken.

Figuur 1 Onderzoeksmodel



Onderzoeksmodel

Omdat er nog weinig tot geen onderzoek is gedaan naar employability oriëntatie bij studenten, is het interessant om te bestuderen of de modellen die bij werknemers gevonden zijn ook opgaan voor studenten. Als uitgangspunt hierbij is het model van Fugate et al. (2004) gekozen. Dit model bestaat uit vier componenten, namelijk career identity (carrière identiteit), personal adaptability (aanpassingsvermogen), social capital (sociaal netwerk) en human

capital (capaciteiten). Het gaat hierbij om individuele karakteristieken die belangrijk zijn bij de aanpassing aan werk. Met behulp van deze karakteristieken zou een profiel van iemand kunnen worden opgesteld, waarmee we uiteindelijk voorspellingen kunnen doen over het toekomstig gedrag van deze persoon. Verondersteld wordt dat deze karakteristieken van invloed zijn op employability oriëntatie studie en werk. Daarnaast verwachten we dat deze twee employability oriëntaties aan elkaar gerelateerd zijn: studenten die flexibeler in hun studie zijn zullen ook een flexibeler houding ten aanzien van hun werk hebben. Verder verwachten we dat employability oriëntatie werk weer van invloed is op verwacht baan zoek gedrag. Hieronder zullen de variabelen in het model verder worden uitgelegd.

Career identity. Een carrière identiteit is een samenhang van diverse carrière ervaringen en verwachtingen, onder andere doelen, hoop, angsten, persoonlijkheidskarakteristieken, waarden, geloofsovertuigingen en normen (Fugate et al., 2004). Carrière identiteit lijkt op constructen als rol identiteit, beroepsidentiteit, organisationele identiteit omdat ze allen verwijzen naar hoe mensen zichzelf definiëren in een bepaalde werkcontext. Carrière identiteiten verschaffen cognitieve schemata die gedrag richting geven, reguleren en ondersteunen (Locke, Shaw, Saari & Latham, 1981, in Fugate et al., 2004), aangezien individuen zich inlaten met gedragingen die consistent zijn met hun gewenste zelf (Ashforth, 2001, in Fugate et al., 2004). Volgens het model van Fugate et al. (2004) is carrière identiteit één van de vier dimensies die zorgen voor cognitieve en individuele karakteristieken die adaptieve gedragingen op het werk beïnvloeden. Carrière identiteit zorgt als het ware voor een kompas voor het individu, waardoor het zorgt voor de motivationele component van employability. Zij verwachten dus dat mensen met een sterke carrière identiteit meer open staan voor employability. In dit onderzoek verwachten we iets anders, namelijk dat mensen met een sterke carrière identiteit minder open staan voor employability. Wij verwachten namelijk dat mensen die een sterke carrière identiteit hebben, juist heel goed weten wat ze wel

en wat ze niet willen, en daardoor minder op zoek gaan naar aanbiedingen of kansen die daar buiten vallen en ook minder open zullen staan voor employability.

Een begrip dat gerelateerd is aan carrière identiteit is loopbaanankers. Een loopbaananker is “een patroon van zelf waargenomen interesses, vaardigheden, en motieven die functioneren als een stabiliserende kracht in het richting geven aan toekomstige carrière richtingen en beslissingen” (Schein, 1978,1996, in Van Dam, 2004). Er zijn verschillende doelen die men in de loopbaan kan nastreven en sommige van die doelen zijn negatief aan employability oriëntatie gerelateerd (Van Dam, 2004). Zo bleek uit het onderzoek van Van Dam (2004) dat het nastreven van zekerheid in je loopbaan negatief gerelateerd is aan employability oriëntatie. Daarnaast vonden Carson en Bedeian (1994) in hun onderzoek dat diensttijd bij een organisatie positief gecorreleerd was met career commitment. Hoe meer career commitment werknemers hebben, des te langer bleven ze bij eenzelfde organisatie werken. Wij veronderstellen daarom dat het hebben van een sterke carrière identiteit juist beperkend werkt voor employability.

Hypothese 1: Carrière identiteit zal een negatieve relatie hebben met employability oriëntatie studie en werk

Personal adaptability. Personal adaptability is aanpassingsvermogen. Individuen met aanpassingsvermogen zijn in staat om persoonlijke factoren (zoals kennis, vaardigheden en gedragingen) aan te passen aan bepaalde situaties zodat ze aan vereisten en verwachtingen kunnen voldoen (Fugate et al., 2004). De vaardigheid om je aan te passen aan situaties wordt vooral bepaald door individuele verschillen (Chan, 2000, in Fugate et al. 2004). Fugate et al. (2004) kozen vijf individuele verschillen die aanpassingsvermogen bepalen, namelijk optimisme, tendentie te leren, openheid, interne locus of control en self efficacy.

In het onderzoek van Van Dam (2004) werd een positief verband gevonden tussen openstaan voor nieuwe ervaringen, initiatief en employability oriëntatie. Kanfer et al. (2001)

vonden in hun onderzoek positieve effecten van extraversie, openheid voor ervaringen, locus of control, baan zoek self-efficacy en optimisme op baan zoek gedrag. In dit onderzoek wordt verwacht dat mensen die een hoge mate van aanpassingsvermogen bezitten een sterkere employability oriëntatie zullen vertonen.

Hypothese 2: Aanpassingsvermogen zal een positieve relatie hebben met employability oriëntatie studie en werk

Social capital. Social capital is sociaal netwerk. Het hebben van een sociaal netwerk zorgt ervoor dat je informatie kunt verkrijgen en kansen op kunt merken, wat je kans op het verkrijgen van een baan vergroot (Fugate et al. 2004). Twee belangrijke netwerkkarakteristieken zijn netwerk grootte en netwerk sterkte.

Montgomery (1992) vond in zijn onderzoek al dat netwerken belangrijk zijn bij het zoeken naar een baan. Uit het onderzoek van Purcell et al. (1999) bleek dat studenten vooral familie en vrienden (60%) en carrière adviseurs of professionals in het zelfde werkgebied (40%) gebruiken voor het vinden van beschikbare kansen om een baan te vinden. Saxon, Fretz en Tiedemann (2005) vonden in hun onderzoek dat één van de dingen die psychologie studenten kunnen doen tijdens hun studie om de kans op werk te vergroten is het ontwikkelen van een professioneel netwerk. De verwachting in dit onderzoek is dat mensen die een groot en sterk sociaal netwerk hebben meer open staan voor employability.

Hypothese 3: Sociaal netwerk zal een positieve relatie hebben met employability oriëntatie studie en werk

Human Capital. Human capital zijn capaciteiten. Het zijn persoonlijke factoren zoals werkervaring, opleiding, prestatie, promoties, emotionele intelligentie, cognitieve mogelijkheden en KSAO's (Knowledge, Skills, Abilities and Other characteristics). Educatie en ervaring blijken het belangrijkste in het voorspellen van carrière vooruitgang (Fugate et al., 2004). Ervaring blijkt erg belangrijk te zijn, omdat ervaring werknemers aantrekkelijker

maakt voor werkgevers. Als mensen meer capaciteiten bezitten zijn ze meer bekwaam om verschillende taken uit te voeren, dus draagt het bij aan het adaptatievermogen van individuen (Becker, 1975; London & Smither, 1999 in Fugate et al., 2004). Hoger opgeleiden, vooral academici, staan positief ten aanzien van eventuele veranderingen ook als die een eventuele verandering van werkgever inhouden (Stockmann, 1997, in Van Dam, 1998). Verder bleek uit onderzoek van Groot en Maassen Van den Brink (2000) dat werkgerelateerde training de employability van werknemers in een organisatie verhoogde. In dit onderzoek verwachten we dat mensen die veel capaciteiten bezitten meer open staan voor employability.

Hypothese 4: Capaciteiten zullen een positieve relatie hebben met employability oriëntatie studie en werk

Omdat de persoonskenmerken in het model over het algemeen stabiele kenmerken van een individu zijn, en deze zowel een invloed hebben op de employability oriëntatie studie als de employability oriëntatie werk, verwachten we dat er een verband zal bestaan tussen iemands employability oriëntatie studie en iemands employability oriëntatie werk. Als mensen tijdens hun studie al open staan voor veranderingen ligt het voor de hand te veronderstellen dat deze mensen ook bij een werksituatie meer open staan voor veranderingen.

Hypothese 5: Er bestaat een verband tussen employability oriëntatie studie en employability oriëntatie werk

Zoals Fugate et al. (2004) voorspelden verwachten wij een relatie te vinden tussen employability oriëntatie werk en verwacht baan zoek gedrag. Baan zoek gedrag is in onderzoek op verschillende manieren onderzocht, bijvoorbeeld op *intensiteit – moeite* (frequentie en moeite van baan zoek activiteit), *inhoud – richting* (activiteiten waarbij ze betrokken zijn en de kwaliteit van deze activiteiten) en *tijdelijk – doorzetting* (doorzetting en dynamische processen betrokken bij het zoeken) *dimensies* (Kanfer et al., 2001). In dit onderzoek richten we ons op verwacht baan zoek gedrag; op welke manieren denken

studenten straks naar een baan te gaan zoeken. Hierbij richten we ons op de intensiteit-moeite dimensie (frequentie en moeite van baan zoek activiteiten) van Kanfer et al. (2001). Zij vonden in hun onderzoek positieve effecten van bijvoorbeeld locus of control en baan zoek self efficacy op baan zoek gedrag. Uit het onderzoek van Claes en De Witte (2002) bleek dat mensen met een proactieve persoonlijkheid meer baan zoek gedrag vertoonden. Wij verwachten dat individuen met een hoge employability oriëntatie werk intensiever en breder naar een baan zullen zoeken.

Hypothese 6: Employability oriëntatie werk zal een positief verband vertonen met verwacht baan zoek gedrag.

Methode

Onderzoeksgroep en procedure

Het onderzoek is uitgevoerd bij studenten in hun laatste jaren van hun studie (derdejaars bachelors en master studenten). Het totaal aantal respondenten was 111, waarvan 91 vrouwen en 20 mannen, met een gemiddelde leeftijd van 22.2 jaar ($SD = 3.7$). Twee respondenten zijn uit het bestand verwijderd in verband met ontbrekende antwoorden; de overige 109 respondenten zijn gebruikt voor de uiteindelijke analyses. De studenten verschilden in soort en niveau van opleiding, WO Psychologie (19.8%), WO Personeelwetenschappen (49.5%), WO overig (bijvoorbeeld Vrijtijdswetenschappen, Marketing management) (14.4%), HBO Fysiotherapie (9.9%) en HBO PABO (6.3%). De studenten zijn op verschillende manieren benaderd. De studenten personeelwetenschappen zijn benaderd via een docent, waarbij de vragenlijsten na een korte introductie zijn uitgedeeld tijdens het college (respons rate 100%). De groep psychologie studenten is benaderd via de email; zij kregen via de email de vragenlijst toegestuurd en konden die vervolgens ingevuld terugsturen (respons rate 39%). De overige respondenten zijn allemaal verkregen door het zogenaamde snow ball effect, waarbij vragenlijsten zijn uitgedeeld bij medestudenten van andere opleidingen; zij hebben vervolgens die vragenlijsten weer uitgedeeld bij hun medestudenten (respons rate 55%).

Instrument

Van de respondenten is een aantal relevante biografische gegevens gevraagd zoals geslacht, leeftijd, huidige opleiding. Bovendien werden er een aantal gegevens gevraagd die als controlevariabelen zijn gebruikt, zoals ambities voor een latere baan (management functie, profit/non-profit organisatie), extra studie activiteiten (Piras, 2006), waarbij in één item aangegeven moest worden of studenten bepaalde extra activiteiten naast hun studie hebben

gedaan (e.g. stage in organisatie) en er werd gevraagd naar gemiddelde cijfer tijdens de studie en de mate waarin van hertentamens gebruik is gemaakt. Voor sommige variabelen is een nieuwe schaal ontwikkeld of is een bestaande schaal vertaald naar het Nederlands. Enkele schalen zijn daarbij aangepast aan dit onderzoek. De totale vragenlijst bestond uit 96 items.

Carrière identiteit werd gemeten met de Career Commitment Measure van Carson en Bedeian (1994). Deze vragenlijst is aangepast aan dit onderzoek en bestond uiteindelijk uit 9 items. Die moesten worden ingevuld op een schaal van 1 (helemaal oneens) tot en met 5 (helemaal mee eens) (e.g. mijn studierichting is een belangrijk deel van wie ik ben). Deze vragenlijst bestaat uit twee schalen. De eerste schaal meet *career commitment* (5 items, $\alpha = .68$) en de tweede schaal *career planning* (4 items, $\alpha = .75$). Met behulp van principale componenten analyse werden twee factoren gevonden met eigenvalues boven 1, die precies de twee schalen career commitment en career planning weergeven.

Aanpassingsvermogen werd gemeten aan de hand van vier schalen, consciëntieusheid, extraversie, learning goal orientation en core self evaluations. Om het aspect *consciëntieusheid* te meten is gebruikt gemaakt van een schaal van Goldberg (1997). Deze schaal bestaat uit 8 adjectieven die naar consciëntieusheid verwijzen; participanten moesten aangeven of deze woorden hun persoonlijkheid beschrijven op een schaal van 1 (beschrijft me totaal niet) tot en met 5 (beschrijft me wel) ($\alpha = .79$). Voor het aspect *extraversie* is eveneens gebruik gemaakt van een acht-item schaal van Goldberg ($\alpha = .85$). *Learning goal orientation* werd gemeten met de schaal van Button, Mathieu en Zajac (1996). Deze schaal bestaat uit 8 items die ingevuld moeten worden op een schaal van 1 (helemaal oneens) tot en met 5 (helemaal mee eens) (e.g. de mogelijkheid om uitdagend werk te doen is belangrijk voor me) ($\alpha = .82$). Voor het meten van het vierde aspect is de *core self evaluation* schaal van Judge, Erez, Bono en Thoresen (2003) gebruikt, die eerder door Muilwijk (2005) naar het Nederlands was vertaald. Deze schaal meet zowel self-efficacy als locus of control, twee

aspecten die door Fugate et al. (2004) als dimensies van aanpassingsvermogen worden gezien. De schaal bestaat uit twaalf items die beantwoord moeten worden op een schaal van 1 (helemaal oneens) tot en met 5 (helemaal mee eens) (e.g. ik heb er vertrouwen in dat ik in mijn leven het succes zal behalen dat ik verdien) ($\alpha = .81 - .87$ in eerder onderzoek, in dit onderzoek $\alpha = .81$).

Sociaal netwerk werd gemeten aan de hand van één schaal die zelf ontwikkeld is voor dit onderzoek. Deze schaal meet *netwerk* en vraagt naar de omvang van het netwerk en de sterkte ervan (hoe vaak het netwerk gebruikt wordt. De schaal bestaat uit 9 items die beantwoord moesten worden op een schaal van 1 (helemaal oneens) tot en met 5 (helemaal mee eens) (e.g. als ik een probleem heb, kan ik daarmee bij mijn vrienden/vriendinnen terecht) ($\alpha = .76$).

Capaciteiten werd gemeten aan de hand van twee schalen, namelijk verwachte werkcapaciteiten en gerealiseerde leerdoelen. De eerste schaal meet *verwachte werkcapaciteiten*, waarbij gevraagd wordt of de studenten denken dat ze de juiste capaciteiten, kennis en vaardigheden hebben die nodig zijn voor een baan. Deze schaal is nieuw ontwikkeld en bestaat uit vier items die beantwoord moesten worden op een schaal van 1 (helemaal oneens) tot en met 5 (helemaal eens) (e.g. ik bezit de juiste werkcapaciteiten om in mijn werkgebied te kunnen werken) ($\alpha = .75$). De tweede schaal meet *gerealiseerde leerdoelen* van Van Dam (2006). Deze schaal bestaat uit 6 items die beantwoord moeten worden op een schaal van 1 (helemaal oneens) tot en met 5 (helemaal eens) (e.g. tijdens mijn studie heb ik veel nieuwe dingen geleerd) ($\alpha = .75$).

De meting van employability oriëntatie studie bestond aanvankelijk uit twee schalen die betrekking hadden op een passief aspect (de bereidheid om zich op verzoek van anderen breder in de studie te oriënteren) en een proactief aspect (het persoonlijke initiatief om zich breder te oriënteren). De schaal voor bereidheid tot employability studie bestond uit vijf

items, waarbij aangegeven moest worden hoe bereid een student is iets te doen als een professor of een andere docent iets vraagt, op een schaal van 1 (helemaal niet bereid) tot en met 5 (helemaal bereid) (e.g. hoe bereid ben je om... je scriptie onderwerp te veranderen?)(Piras, 2006). Deze schaal had uiteindelijk een erg lage betrouwbaarheid ($\alpha = .31$), waardoor deze schaal niet meer gebruikt is voor verdere analyses. De schaal die betrekking had op proactiviteit in employability studie bestond uit vier items. Aangegeven moest worden hoe groot iemand de kans achtte om bepaalde activiteiten te ondernemen op een schaal van 1 (héél klein) tot en met 5 (héél groot) (e.g. Hoe bereid ben je om een van de volgende activiteiten te ondernemen... voor een bepaalde tijd betrokken te zijn in niet-studie activiteiten?) ($\alpha = .74$). Voor verdere analyses is alleen deze tweede schaal gebruikt. Employability studie proactiviteit zal in de rest van deze paper employability studie worden genoemd.

Voor employability oriëntatie werk werd de schaal van Van Dam (2005) gebruikt. Deze bestaat uit 7 items. Respondenten konden hun antwoord aangeven op een schaal van 1 (beschrijft me totaal niet) tot en met 5 (beschrijft me wel) (e.g. Ik vind het belangrijk mezelf breed te ontwikkelen zodat ik ook andere taken of ander werk binnen een organisatie kan uitvoeren) ($\alpha .78$).

De vragenlijst voor verwacht baan zoek gedrag is gebaseerd op de Job Search Scale van Blau (1994) ($\alpha .82$), maar aangepast zodat het gaat om toekomstig baan zoek gedrag. Bij deze schaal is gevraagd hoe studenten denken dat zij op zoek zullen gaan naar een baan. Deze schaal bestaat uit 12 items die beantwoord moeten worden op een schaal van 1 (nooit) tot en met 5 (heel vaak), hoe vaak studenten denken bepaalde activiteiten te zullen ondernemen bij het zoeken naar een baan (e.g. baanadvertenties lezen in de krant, tijdschrift of op internet).

Resultaten

De gemiddelden, standaard deviaties, intercorrelaties en betrouwbaarheden van de variabelen staan in tabel 1. Volgens Fugate et al. (2004) bestond aanpassingsvermogen uit verschillende aspecten, namelijk learning goal orientation, core self evaluations, extraversie en consciëntieusheid. Zoals in tabel 1 te zien is correleren alle vier de variabelen positief met elkaar met een Pearson r correlatie coëfficiënt van minstens .21, dus allemaal significant. Alleen tussen extraversie en consciëntieusheid is geen significante correlatie gevonden (-.07; n.s.)

Tabel 1

Gemiddelden, standaarddeviaties, correlaties en betrouwbaarheden

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 Opleiding ^a	.79	.41	--											
2 Career identity	3.43	.54	-.33	(.72)										
3 Learning goal orientation	3.84	.46	.01	.38	(.82)									
4 Core self evaluations	3.68	.45	.08	.25	.26	(.81)								
5 Extraversie	3.67	.40	.17	.10	.41	.44	(.85)							
6 Consciëntieusheid	3.46	.62	-.09	.40	.21	.23	-.07	(.79)						
7 Netwerk	3.84	.51	-.26	.26	.29	.37	.36	.15	(.76)					
8 Verwachte werkcapaciteiten	3.31	.66	-.41	.41	.23	.22	.09	.13	.25	(.75)				
9 Gerealiseerde leerdoelen	3.98	.48	-.47	.37	.43	.09	.05	.23	.27	.53	(.75)			
10 Employability studie	3.94	.52	.33	.09	.32	.19	.18	.12	.06	-.07	.02	(.74)		
11 Employability werk	3.29	.75	.22	-.01	.45	.34	.46	-.01	.16	.10	.12	.31	(.71)	
12 Verwacht baan zoek gedrag	3.90	.48	-.13	.24	.21	.13	.01	.16	.24	.25	.26	.35	.19	(.82)

Noot n=109 voor alle correlaties. Voor $r \geq |.19|$, $p < .05$ voor $r \geq |.25|$, $p < .01$ (two-tailed). Betrouwbaarheden tussen haakjes.

a) 0 = HBO opleiding, 1 = WO opleiding

Verder is gekeken naar de relaties tussen de variabelen en controlevariabelen zoals geslacht, leeftijd en opleiding. Hierbij is een aantal interessante dingen gevonden. Die hieronder in een tabel worden weergegeven.

Tabel 2

Resultaten ANOVA uitgevoerd op de controlevariabele opleiding

Variabelen	Gemiddelde		F
	n = 18	n = 91	
	HBO	WO	
Career identity	3.77	3.31	10.05****
Learning goal orientation	3.83	3.84	.01
Core self evaluations	3.62	3.71	.52
Extraversie	3.25	3.50	2.50
Consciëntieusheid	4.03	3.92	.61
Netwerk	4.11	3.79	1.46**
Verwachte werkcapaciteiten	3.78	3.11	6.27*****
Gerealiseerde leerdoelen	4.43	3.88	4.32*****
Employability studie	2.81	3.41	9.98***
Employability werk	3.48	3.70	4.06**
Verwacht baan zoek gedrag	4.00	3.84	1.52

* p<.07; ** p<.05; *** p<.01; ***** p<.001

Tabel 3

Resultaten ANOVA uitgevoerd op de controlevariabele stage (ja/nee) bij WO-studenten

Variabelen	Gemiddelde		F
	n = 64	n = 27	
	Geen stage	Wel stage	
Career identity	3.28	3.52	3.83**
Learning goal orientation	3.81	3.90	.67
Core self evaluations	3.68	3.70	.04
Extraversie	3.48	3.50	.02
Consciëntieusheid	3.85	4.06	3.39*
Netwerk	3.73	3.97	4.24**
Verwachte werkcapaciteiten	3.10	3.45	6.33***
Gerealiseerde leerdoelen	3.82	4.09	7.28***
Employability studie	3.43	3.27	.97
Employability werk	3.67	3.77	1.47
Verwacht baan zoek gedrag	3.85	3.96	.94

* $p < .07$; ** $p < .05$; *** $p < .01$; **** $p < .001$

Zoals tabel 2 laat zien bestonden er op sommige variabelen significante verschillen tussen HBO studenten en WO studenten. Daarnaast vonden we verschillen tussen studenten die wel stage liepen tijdens hun studie en studenten die geen stage liepen, op sommige variabelen. Maar omdat bij de HBO-studenten er slechts één student was die geen stage had gelopen, hebben we de verdere analyse uitgevoerd bij de WO-studenten, waarbij 70% geen stage en 30% wel stage liep tijdens hun studie (zie tabel 3). Bij de variabele consciëntieusheid is slechts een trend waargenomen in het verschil tussen studenten die wel en studenten die geen stage liepen. De andere controlevariabelen zoals leeftijd, geslacht, ambities voor een latere

baan, gemiddelde cijfer tijdens de studie en het aantal keer hertentamen tijdens de studie lieten geen duidelijke verschillen zien.

De hypothesen werden getoetst met behulp van hiërarchische multiële regressieanalyse. In tabel 4 staan de resultaten van de multiële regressie analyse, waarbij Employability Studie Proactiviteit (ESP) en Employability Werk (EW) geregresseerd zijn op de antecedenten. In tabel 5 staan de resultaten van de hiërarchische multiële regressieanalyse, waarbij baan zoek gedrag geregresseerd werd op de antecedenten, employability studie en employability werk.

Tabel 4

Resultaten van multiële regressie analyse: Employability Studie en Employability Werk geregresseerd op antecedenten

	Employability Studie	Employability Werk
Opleiding ^a	.38***	.12
Career identity	.07	-.22**
Learning goal orientation	.26**	.33***
Core self evaluations	.17	.20
Netwerk	.16	-.04
Verwachte werkcapaciteiten	-.17	.01
Gerealiseerde leerdoelen	.19	.10
Extraversie	.04	.25**
Consciëntieusheid	.02	-.08
Employability Werk	.03	
Employability Studie		.03
R	.62	.62
R ²	.38	.38
F	4.60****	4.58****

* p<.07; ** p<.05; *** p<.01; **** p<.001.

a) 0 = HBO opleiding, 1 = WO opleiding

Tabel 5

Resultaten van hiërarchische multiële regressieanalyse: Verwacht Baan Zoek Gedrag (EJSB) geregresseerd op antecedenten en Employability Studie en Employability Werk

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
<i>Achtergrondvariabele</i>				
Opleiding ^a	-.13	.11	.08	-.07
<i>Antecedenten</i>				
Career identity		.10	.13	.11
Learning Goal Oriëntatie		.05	-.03	-.13
Core Self Evaluation		.04	-.01	-.08
Netwerk		.28**	.29**	.22**
Verwachte Werkcapaciteiten		.18	.18	.25**
Gerealiseerde leerdoelen		.11	.09	.01
Extraversie		-.07	-.13	-.14
Consciëntieusheid		.05	.07	.06
Employability werk			.23*	.22*
Employability Studie				.39***
R	.13	.46	.49	.58
R ²	.02	.21	.24	.34
F	1.52	2.26**	2.42**	3.44****

* p<.07; ** p<.05; *** p<.01; **** p<.001

a) 0 = HBO opleiding, 1 = WO opleiding

Model 1: EJSB geregresseerd op achtergrondvariabele

Model 2: EJSB geregresseerd op achtergrondvariabele en antecedenten

Model 3: EJSB geregresseerd op achtergrondvariabele, antecedenten en Employability Werk

Model 4: EJSB geregresseerd op achtergrondvariabele, antecedenten, Employability Werk en Employability Studie

Hypothese 1 wordt deels bevestigd, carrière identiteit heeft een negatieve relatie met employability werk ($\beta = -.22$; $p < .05$), maar niet met employability studie ($\beta = .07$; n.s.).

Ook hypothese 2 wordt deels bevestigd, aanpassingsvermogen bestaat uit LGO (learning goal orientation), CSE (core self evaluations), Extraversie (E) en Consciëntieusheid (C). Van deze antecedenten vertoonde LGO met zowel employability studie ($\beta = .26$; $p < .05$) als met employability werk ($\beta = .33$; $p < .01$) een positieve relatie. CSE vertoonde met beide wel positieve, maar niet significante relaties (ES: $\beta = .17$; n.s.; EW: $\beta = .20$; n.s.). Extraversie vertoonde alleen met employability werk een positieve relatie ($\beta = .25$; $p < .05$) en niet met employability studie ($\beta = .04$; n.s.). Consciëntieusheid vertoonde met beide geen significante relaties (ES: $\beta = .02$; n.s.; EW: $\beta = -.08$; n.s.).

Hypothese 3 werd niet bevestigd, sociaal netwerk dat bestond uit de schaal netwerk vertoonde wel een positieve relatie met employability studie, maar deze was niet significant ($\beta = .16$; n.s.) en met employability werk vertoonde het geen significante relatie ($\beta = -.04$; n.s.).

Hypothese 4 werd ook niet bevestigd. Capaciteiten bestond uit verwachte werkcapaciteiten (VWC) en gerealiseerde leerdoelen. Beide vertoonde geen significante relaties met employability studie (resp. $\beta = -.17$; n.s. en $\beta = .19$; n.s.) of met employability werk (resp. $\beta = .01$; n.s. en $\beta = .10$; n.s.).

Hypothese 5 werd wel bevestigd, er bestaat een relatie tussen employability oriëntatie werk en employability oriëntatie studie, namelijk een Pearson r correlatie coëfficiënt van .31 (significant bij $p < .01$). Er is dus een positief verband gevonden tussen employability oriëntatie werk en employability oriëntatie studie. In de regressieanalyse werden echter geen significante relaties gevonden tussen beide variabelen ($\beta = .03$; n.s.). Dit komt waarschijnlijk doordat beide variabelen door dezelfde antecedenten worden bepaald, maar onderling geen relatie hebben.

Hypothese 6 werd niet helemaal bevestigd, er werd namelijk wel een positief verband gevonden tussen Verwacht baan zoek gedrag en Employability Werk (EW), maar dit verband was significant bij een alpha van .07. Er is dus een trend waargenomen ($\beta = .22$; $p < .07$), maar omdat de onderzoeksgroep klein is is het toch nuttig om te vermelden. Verwacht baan zoek gedrag vertoonde wel een positief significant verband met Employability Studie (ES) ($\beta = .39$; $p < .01$).

Discussie

Het doel van dit onderzoek was de employability oriëntatie van studenten te bestuderen en vast te stellen waaraan dit begrip bij studenten gerelateerd was. Omdat er wel al onderzoek naar employability oriëntatie is gedaan bij werknemers maar nog niet bij studenten, is het belangrijk om vast te stellen waaraan dit begrip bij studenten gerelateerd is. Omdat studenten een belangrijke groep zijn die de arbeidsmarkt betreden en employability steeds belangrijker wordt door de veranderingen die optreden op de banenmarkt is het zowel theoretisch als praktisch nuttig om te weten hoe de employability oriëntatie van studenten zich ontwikkelt en wat daarop van invloed is. Voor dit onderzoek gingen we uit van het model van Fugate et al. (2004) wat ontwikkeld was op basis van werknemers, maar we niet weten of dit model ook voor studenten geldt. De variabelen zijn zo aangepast dat ze voor studenten gelden en er werd een splitsing gemaakt tussen employability oriëntatie studie en employability oriëntatie werk. Om te bestuderen wat nou de gevolgen zijn van iemands employability oriëntatie werd de variabele verwacht baan zoek gedrag toegevoegd aan het model.

De resultaten van dit onderzoek ondersteunden het model gedeeltelijk. In ons onderzoek werd geen significante relatie gevonden tussen carrière identiteit en employability studie. Maar zoals verwacht vertoonde carrière identiteit wel een negatieve relatie met employability werk, wat betekent dat studenten die een sterke carrière identiteit hebben

minder open staan voor employability (op het gebied van werk). Dus studenten die zich meer identificeren met hun studiegebied, zullen minder geneigd zijn open te staan voor kansen die buiten hun studiegebied vallen. De vraag is nu of carrière identiteit iets is wat je bij studenten kunt beïnvloeden en of je het wel zou moeten beïnvloeden. Aan de ene kant blijkt uit de resultaten dat het hebben van een sterke carrière identiteit een negatieve relatie vertoont met employability oriëntatie werk, maar aan de andere kant valt te beargumenteren dat het goed is als studenten zich identificeren met hun studie. Dit betekent namelijk dat ze toegewijd zijn aan hun vakgebied. De vraag is dus of het goed is om iemands carrière identiteit te beïnvloeden om zo iemands employability oriëntatie te beïnvloeden. Verder onderzoek hiernaar zal noodzakelijk zijn om te bestuderen wat precies de relatie is tussen carrière identiteit en employability.

Verwacht werd dat de vier aspecten van aanpassingsvermogen een positieve relatie zouden vertonen met zowel employability studie als employability werk. Learning goal oriëntatie (LGO) vertoonde inderdaad zowel met employability studie als employability werk positieve relaties. Mensen met een hoge leerdoeloriëntatie stonden meer open voor employability studie en werk. Core self evaluations vertoonde met beide geen significante relaties. Extraversie vertoonde alleen met employability werk een significante relatie, wat betekent dat mensen die extravertter zijn meer open staan voor employability (werk), ofwel een bredere kijk op werk hebben. De relatie met employability studie was niet significant. Consciëntieusheid vertoonde geen significante relaties met employability studie of employability werk.

Sociaal netwerk bestond uit één variabele, namelijk netwerk. Verwacht werd dat netwerk positieve relaties vertoonde met zowel employability studie als employability werk, maar dit werd niet gevonden.

Capaciteiten bestond uit twee variabelen namelijk verwachte werkcapaciteiten (VWC) en gerealiseerde leerdoelen. Verwacht werd dat beide positieve relaties zouden vertonen met zowel employability studie als employability werk, maar dit werd helaas niet gevonden.

Verder verwachtten we een positieve relatie te vinden tussen employability studie en employability werk, omdat als mensen tijdens hun studie al meer open staan voor veranderingen, het voor de hand ligt te veronderstellen dat deze mensen ook in werksituaties meer open zullen staan voor veranderingen. Er bestond een positieve significante correlatie tussen de twee variabelen, in de regressieanalyse werd echter geen significant verband tussen beide variabelen gevonden. Dit komt waarschijnlijk doordat beide variabelen door dezelfde antecedenten worden beïnvloed, maar geen onderlinge relatie vertonen. Er is dus sprake van een schijnsamenhang tussen employability studie en employability werk.

We verwachtten te vinden dat verwacht baan zoek gedrag (EJSB) een positief verband zou vertonen met employability werk; dit verband werd wel gevonden maar was niet significant. Wel werd een significant positief verband gevonden tussen employability studie en verwacht baan zoek gedrag. Wat betekent dat mensen die meer open staan voor employability wat betreft studie ook van plan zijn na de studie meer baan zoek gedrag te vertonen. De reden voor dit verband zou kunnen zijn dat beide variabelen (employability studie en verwacht baan zoek gedrag) een mate van proactiviteit meten, beide vragen naar hoe bereid iemand is om actie te ondernemen. Opvallend is ook dat learning goal orientation negatief wordt zodra employability studie in de analyse wordt opgenomen.

We hebben met dit onderzoek dus laten zien dat er een verband bestaat tussen een attitude van iemand, in dit geval employability oriëntatie studie, en acties die iemand denkt te gaan ondernemen, in dit geval verwacht baan zoek gedrag. Er is echter nog veel meer onderzoek nodig naar wat allemaal van invloed is op het al dan niet verkrijgen van een baan voor studenten. Er is wel al onderzoek gedaan naar werk status van afgestudeerden aan een

universiteit bijvoorbeeld door Saks en Asforth (1999), maar zij namen in hun model geen variabele op die lijkt op employability oriëntatie.

Volgens ons model zouden er geen directe relaties zijn tussen de antecedenten en verwacht baan zoek gedrag. Dit werd echter wel gevonden. Netwerk vertoonde een positieve relatie met verwacht baan zoek gedrag (EJSB). Dus mensen die een groter en sterker netwerk hebben zeggen dat ze meer baan zoek gedrag zullen gaan vertonen als ze op zoek gaan naar een baan. Deze bevinding wordt ondersteund door het onderzoek van Purcell et al. (1999) waaruit bleek dat studenten vooral familie en vrienden (60%) en carrière adviseurs of professionals in het zelfde werkgebied (40%) gebruiken voor het vinden van beschikbare kansen om een baan te vinden. Dus logischerwijs zullen studenten die een groter netwerk hebben ook beter in staat zijn zijn beschikbare kansen voor werk te vinden en misschien daarom ook meer gemotiveerd zijn om tijd en energie in het zoeken van een baan te steken, omdat ze weten dat het ze iets op zal leveren. Ook verwachte werkcapaciteiten vertoonde een positieve relatie met verwacht baan zoek gedrag. Dit betekent dat mensen die denken dat ze meer klaar zijn voor de arbeidsmarkt ook meer baan zoek gedrag denken te gaan vertonen als ze een baan gaan zoeken. Ook dit kan verklaard worden doordat mensen die denken meer klaar te zijn voor de arbeidsmarkt ook denken dat de kans dat zij een baan zullen vinden groter is omdat ze van zichzelf denken dat ze geschikte kandidaten zijn en daarom meer tijd en energie in het baan zoeken willen steken.

Al met al kunnen we concluderen dat het model van Fugate et al. (2004) niet helemaal opgaat voor studenten. De redenen hiervoor zijn niet helemaal duidelijk. Een oorzaak zou kunnen zijn dat de variabele employability studie nog niet helemaal goed is geoperationaliseerd. In dit onderzoek werden twee schalen gebruikt die beiden employability studie zouden meten, maar de schaal die employability studie bereidheid meette deed het helemaal niet ($\alpha = .31$), dus deze schaal werd niet gebruikt voor verdere analyses. Er zal

mogelijk meer onderzoek nodig zijn om een goede schaal te ontwikkelen die meet hoe open studenten tijdens hun studie staan voor employability.

Naast het toetsen van het model zijn er nog een aantal interessante dingen gevonden. Zo scoorden HBO studenten hoger op carrière identiteit, netwerk, verwachte werkcapaciteiten, gerealiseerde leerdoelen dan WO studenten. Dit betekent dat HBO studenten zich meer identificeren met het vakgebied van hun studie, een breder netwerk hebben, denken dat ze meer klaar zijn voor de arbeidsmarkt en vinden dat ze meer geleerd hebben tijdens hun studie dan WO studenten. Opvallend was dat WO studenten wel meer open stonden voor employability studie dan HBO studenten. Wat misschien te verklaren is doordat over het algemeen universitaire studies breder zijn dan HBO studies, die al meer toegespitst zijn een op specifiek werkveld.

Verder werden er ook significante verschillen gevonden tussen studenten die wel en studenten die geen stage hadden gelopen tijdens hun studie. Dit is echter alleen geanalyseerd bij de WO-studenten, omdat bij de groep HBO-studenten er slechts één student was die geen stage had gelopen tijdens zijn/haar studie. Zo scoorden de WO-studenten die wel stage liepen tijdens hun studie hoger op carrière identiteit, netwerk, verwachte werkcapaciteiten en gerealiseerde leerdoelen dan de WO-studenten die geen stage liepen tijdens hun studie. Studenten die stage liepen identificeerden zich dus meer met hun studie, hebben een groter en sterker netwerk, denken dat ze meer klaar zijn voor de arbeidsmarkt en vinden dat ze meer geleerd hebben tijdens hun studie dan studenten die geen stage liepen tijdens hun opleiding. Ook hier was weer opvallend dat studenten die wel stage liepen minder open stonden voor employability studie dan studenten die geen stage liepen.

Wat betekenen deze resultaten nu voor het huidige onderwijs in Nederland? Aan de hand van deze resultaten kan misschien de conclusie worden getrokken dat stage lopen tijdens de studie een belangrijk onderdeel vormt om studenten te ontwikkelen en klaar te maken voor

de arbeidsmarkt. Dit is waarschijnlijk ook het grote verschil tussen de HBO en de WO studenten, HBO studenten zijn meer praktisch bezig tijdens hun opleiding en lopen al meer stage, waardoor zij uiteindelijk het gevoel hebben dat ze meer geleerd hebben tijdens hun studie en meer klaar zijn voor de arbeidsmarkt.

Er zijn een aantal tekortkomingen van dit onderzoek. Ten eerste is de steekproef niet helemaal representatief voor studenten in Nederland. Er waren meer vrouwen dan mannen, meer WO studenten dan HBO studenten en vooral sociale studies. Dus meer onderzoek bij andere groepen studenten bijvoorbeeld economie studenten is nodig. Ten tweede gaat deze vragenlijst uit van zelfrapportage. Hierbij dreigt het gevaar van 'common-method bias' doordat de scores allemaal van dezelfde bron komen. Een oplossing voor dit probleem zou zijn om in toekomstig onderzoek naast zelfrapportage ook gebruik te maken van rapportage van bijvoorbeeld medestudenten of familieleden, etc.

Bovendien is het onderzoek correlacioneel en niet experimenteel, dus er kunnen geen uitspraken gedaan worden over causaliteit, over de richting van de verbanden.

Uit ons onderzoek is gebleken dat er nog geen goede schaal is om employability oriëntatie van studenten te meten. Maar omdat studenten een belangrijke groep zijn als het gaat om het betreden van de arbeidsmarkt is het wel belangrijk dat er zo'n schaal komt. Het is theoretisch nuttig om te weten wat de employability oriëntatie van studenten beïnvloedt, zeker ook om eventuele praktische maatregelen te treffen zodat studenten meer open zullen staan voor employability en dus interessantere werknemers worden.

Referenties

- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288-312
- Button, S.B., Mathieu J.E., & Zajac D.M. (1996). Goal orientation in organizational research: a conceptual and foundation empirical. *Organizational Behavior and Human Decision Processes: A Journal of Fundamental Research and Theory in Applied Psychology*, 67, 26-48.
- Carson, K.D. & Bedeian, A.G. (1994). Career commitment: construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.
- Claes, R. & De Witte, H. (2002). Determinants of graduates' preparatory job search behaviour: a competitive test of proactive personality and expectancy-value theory. *Psychologica Belgica*, 42, 251-266.
- Fugate, M., Kinicki, A.J. & Ashforth, B.E. (2004). Employability: a psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behaviour*, 65, 14-38.
- Groot, W. & Maassen Van Den Brink, H. (2000). Education, training and employability. *Applied Economics*, 32, 573-582

Judge, T.J.A., Erez, A., Bono, J.E., & Thoresen, C.J. (2003). The core self-evaluations scale: development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331.

Kanfer, R., Wanberg, C.R & Kantrowitz, T.M. (2001). Job Search and Employment: A Personality -- Motivational Analysis and Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.

Kluytmans, F. & Ott, M. (1999). Management of employability in the Netherlands. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 261-272.

Knight, P. & Yorke, M. (2002). Defining and addressing employability: A fresh approach. *Exchange*, 2, 15-18

McCorkle, D.E., Alexander, J.F., Reardon, J. & Kling, N.D. (2003). Developing self-marketing skills: are marketing students prepared for the job search?. *Journal of Marketing Education*, 25, 196-207.

Montgomery, J. D. (1992). Job Search and Network Composition: Implications of the Strength-Of-Weak-Ties Hypothesis. *American Sociological Review*, 57, p. 586-596.

Muilwijk, M. (2005). Psychische klachten en ziekteverzuim: In het notariaat en de beveiligingssector. Ongepubliceerde scriptie, Universiteit van Tilburg, Nederland.

Piras, V. (2006). Internal research paper.

Purcell, K., Pitcher, J. & Simm, C. (1999). *Working Out? Graduates Early Experiences of the Labour Market*. Manchester: HECSU.

Saks, A.M. & Ashforth, B.E. (1999). Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 335-349.

Saxon, S., Bruce, R. & Tiedemann, J.G. (2005). *Increasing one's chances of future employment while still in college*. Washington: American Psychological Association.

The National Union of Students in association with ESECT. (2003). *Briefings on Employability 2: Are Your Students Employable?* York: ESECT

Van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability oriëntatie. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13, 29-51.

Van Dam, K. (1998). Employability, een consequentie van de flexibele organisatie. *De Psycholoog*, 33, 254-259.

Van Dam, K. & Thierry, H. (2000). Mobiliteit in perspectief: een overzicht van onderzoek rond de mobiliteit van personeel. *Gedrag en Organisatie*, 13, 29-52.

