

Determinanten van Career Decision Self-Efficacy

Determinants of Career Decision Self-Efficacy

Irma M. Wilst-Blom



Eerste begeleider : Dr. J.E.M.M. Syroit
Tweede begeleider : Dr. W.J. Pouwelse
Student : Mw. I.M. Wilst-Blom
Studentnummer : 838107776

Mei 2009

Faculteit Psychologie

Afstudeerrichting Arbeids- en Organisationspsychologie

Open Universiteit Nederland

Voorwoord

**"If I have the belief that I can do it,
I shall surely acquire the capacity to do it
even if I may not have it at the beginning."**

~ Mahatma Gandhi ~

Ik heb tijdens het volgen van mijn studie A&O-psychologie van een groot aantal mensen ondersteuning gekregen. Deze steun richtte zich vooral op het vergaren van de kennis die ik nog niet had maar ook inhoudelijk ‘sparren’ over bekende materie heeft in veel gevallen bijgedragen tot een goed resultaat en het wederom afronden van een module. Ik wil vanaf deze plek alle mensen die mij geholpen en ondersteund hebben dan ook bedanken.

Studiegenoten en directe collega’s voor alle keren dat zij enthousiast een test hebben ondergaan of een vragenlijst voor een onderzoek hebben ingevuld. Mijn leidinggevenden hebben ook op positieve manier bijgedragen door mij de faciliteiten te verlenen die benodigd waren om de studie tot een goed einde te brengen. En uiteraard ben ik met name de respondenten van het Commando DienstenCentra van het Ministerie van Defensie zeer erkentelijk voor hun interesse en bereidheid om mee te werken aan het thans voorliggende afstudeeronderzoek.

Ook wil ik de universitair docenten die mij in deze studie begeleid hebben bedanken voor hun inzet. Zeker wil ik stilstaan bij mijn twee scriptiebegeleiders: de heer Jef Syroit en mevrouw Mienke Pouwelse. Beiden bedank ik voor de professionele begeleiding die ik van hen heb mogen ontvangen. De heer Syroit wil ik niet alleen bedanken voor zijn gedegen inhoudelijke reflecties en ondersteuning bij de statistische bewerkingen maar ook voor zijn hulp bij het zoeken naar onderzoeksliteratuur. Mienke Pouwelse wil ik met name bedanken voor haar terecht kritische en inhoudelijke opmerkingen en literatuursuggesties.

Tenslotte wil ik nadrukkelijk mijn man Jan bedanken voor alle jaren waarin hij mij de ruimte gaf om aan deze studie te werken en af te ronden. Menig weekend, avond en vakantiedag heeft in het teken gestaan van deze studie. Maar ik heb er alle vertrouwen in dat wij de vrijgekomen tijd goed zullen benutten en ons ‘bourgondische’ leven weer volledig zullen oppakken.

Inhoudsopgave

Samenvatting	p. 3
Summary	p. 4
1. Inleiding	p. 5
1.1. Sociaal Cognitieve Theorie (SCT)	p. 7
1.2. Career decision self-efficacy (CDSE)	p. 8
1.3. Genderhypothese	p. 16
2. Methode van onderzoek	p. 20
2.1. Onderzoekspopulatie en steekproef	p. 20
2.2. Meetinstrument	p. 20
2.3. Procedure	p. 25
2.4. Analysemethoden	p. 26
3. Resultaten	p. 27
3.1. Structuur van de vragenlijst	p. 27
3.2. Toetsing van het model van onderzoek	p. 28
3.3. Samenvatting analyse resultaten	p. 31
4. Discussie	p. 32
4.1. Bespreking onderzoeksresultaten	p. 32
4.2. Methodologische beperkingen van het onderzoek	p. 37
4.3. Aanbevelingen	p. 37
4.4. Toekomstig onderzoek	p. 38
Literatuur	p. 39
Bijlagen:	
I. Achtergronddocument Mentorproject	
II. Vragenlijst (en instructie)	
III. Tabellen factoranalyse	

Samenvatting

In dit survey, onder 409 burgermedewerkers van het Commando DienstenCentra van het Ministerie van Defensie, zijn de determinanten in het werk onderzocht die leiden tot het vergroten van zelfvertrouwen bij het kunnen zetten van vervolgstappen in hun carrière. Hierbij werd de Sociaal Cognitieve Theorie van Bandura (1977) zoals uitgewerkt door Taylor & Betz (1986) in het concept Career Decision Self-efficacy als theoretisch uitgangspunt genomen. Ook werd onderzocht of het geslacht van de respondent, conform de genderhypothese, een modererende invloed zou hebben op het verband tussen de determinanten in het werk en de mate van zelfvertrouwen.

Aan de hand van een elektronische vragenlijst is antwoord verkregen op de onderzoeksvragen. In het totaal werden 683 burgermedewerkers gevraagd om mee te werken aan dit onderzoek. De respons betrof uiteindelijk 59% van het totaal aan uitgezette vragenlijsten. Uit de resultaten kwam naar voren dat van alle onderzochte determinanten in het werk alleen de 'inhoud van het werk', 'loopbaanmogelijkheden' en 'toekomstplannen' en 'functioneringsgesprekken' significant bijdragen aan het zelfvertrouwen dat iemand heeft om carrièrestappen te kunnen maken. De verwachte modererende invloed van geslacht is in dit onderzoek niet aangetroffen.

De Sociaal Cognitieve Theorie van Bandura (1977) bleek in dit onderzoek goed toepasbaar en voor zijn bevindingen is gedeeltelijk ondersteuning gevonden. De genderhypothese moet echter worden afgewezen.

Gelet op de methodologische beperkingen in het onderzoek dient een aantal resultaten gerelativeerd te worden. Op grond van de resultaten in dit onderzoek wordt onder andere aanbevolen om onderzoek te doen naar de wijze waarop de huidige informatievoorziening plaatsvindt en wat hiervan de consequenties zijn voor het zelfvertrouwen van de medewerker.

Summary

A study was done to examine which work related factors contribute to a higher level of career decision self-efficacy of civil servants employed at the CDC division of the Dutch Ministry of Defense.

Based on the Social Cognitive Theory (Bandura, 1977) and the theory on Career Decision Self-efficacy of Taylor & Betz (1986) a model build and tested. Furthermore, this study also investigated the moderating effect of gender on the relation between work related factors and the level of career decision self-efficacy.

Research was conducted by using a questionnaire. In total the results of 409 respondents were analyzed. The results revealed that the work related factors 'content of the job', 'perceived career opportunities' and 'future plans' were significantly related to career decision self-efficacy. The moderating effect of gender was not found in this study.

The Social Cognitive Theory by Bandura (1977) and Taylor and Betz's theory on Career Decision Self-efficacy (1986) were partly supported by the results of this study. The gender hypothesis, predicting different types of relations for women and men, was not supported by the results of the study. At the end, some limitations of the study that may qualify certain results were discussed and recommendations for future research are presented.