

Werkzoekgedrag als Dynamisch en Zelfregulerend Proces:

Een Longitudinaal Onderzoek naar Baanzoekstrategieën

Anouk Schuurman

Universiteit van Amsterdam

Masterthese

Arbeids- en Organisationspsychologie

Begeleid door Edwin van Hooft

Juli 2013

## Abstract

Het doel van dit onderzoek was om inzicht te krijgen in het baanzoekproces van werkzoekenden. Gebaseerd op theorie en onderzoek naar zelfregulatie en baanzoekgedrag is een procesmodel onderzocht voor de willekeurige, exploratieve en de gefocuste baanzoekstrategie. Gedurende zes weken vulden 1204 deelnemers een wekelijkse vragenlijst in waarin hun baanzoekgedrag, voortgang, reflectie en *goal clarity* werden gemeten. Over de tijd bleek dat werkzoekenden meer exploratief gingen zoeken, dat over het algemeen mensen die een helder doel hebben veel gefocust zoeken en weinig willekeurig, en dat de gefocuste en exploratieve strategie tot meer voortgang leiden. Werkzoekenden wisselen meestal niet van strategie, maar als ze gefocust zoeken en weinig voortgang ervaren wel. Werkzoekenden die willekeurig zoeken, weinig voortgang ervaren en denken dat dat kan veranderen als ze hun gedrag aanpassen veranderen ook van strategie. Werkzoekenden kunnen er baat bij hebben als zij tot inzichten komen over (de effectiviteit van) hun gedrag, en deze bevindingen zouden de werkzoekenden daarbij kunnen helpen.

## Werkzoekgedrag als Dynamisch en Zelfregulerend Proces:

### Een Longitudinaal Onderzoek naar Baanzoekstrategieën

Het zoeken naar een (nieuwe) baan en de gevolgen van werkloosheid zijn hot topics, zeker in de huidige tijden van financiële crisis. De werkloosheid is de laatste jaren gestegen van 3,9% in 2008 (CBS, 2009) tot 8,2% in april 2013 (CBS, 2013). Nagenoeg iedereen zal op (één of) meerdere momenten in hun leven op zoek zijn naar een baan, bijvoorbeeld door (aankomende) werkloosheid, toetreding of herintreding tot de arbeidsmarkt, niet rond kunnen komen van freelance werk of een eenmanszaak, of het zoeken naar werk terwijl men (nog) een baan heeft. De afgelopen decennia is er dan ook in toenemende mate onderzoek gedaan naar allerlei factoren die te maken hebben met het baanzoekgedrag (Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001). Hieruit is de relevantie van kennis over baanzoekgedrag gebleken, aangezien intensief baanzoekgedrag de kans op een nieuwe baan en de snelheid waarmee de nieuwe baan wordt gevonden kan verbeteren.

Kanfer et al. (2001) benoemen dat er afdoende onderzoek naar de antecedenten van baanzoekgedrag is gedaan. Zij voerden een meta-analyse uit, waarbij de samenhang van verscheidene individuele verschillen en motivationele factoren met baanzoekgedrag en de toekomstige baan werden bestudeerd. Hieruit bleek dat factoren die samenhangen met baanzoekgedrag bijvoorbeeld stabiele factoren zijn, zoals persoonlijkheid (extraversie, consciëntieusheid, etc.), zelfvertrouwen, en daarnaast meer dynamische factoren als motivatie (financiële druk en de waarde die iemand hecht aan het hebben van een baan), sociale steun en self-efficacy (het vertrouwen dat iemand heeft in diens vermogen te presteren op een bepaalde taak).

Waar echter volgens Kanfer et al. (2001) nog groot gebrek aan is, is ten eerste aandacht voor en kennis over de dynamische aard van het baanzoekproces. Kanfer et al. conceptualiseerden het zoeken naar een baan als zelfregulerend proces, wat inhoudt dat zij

baanzoekgedrag zien als de uitkomst van een dynamisch proces, waarbij het zoeken naar een baan een “doelgericht, weloverwogen proces is dat begint met de identificatie van een doel, wat leidt tot gedrag om dat doel te bereiken” (Kanfer et al., 2001, p. 838). Inherent aan deze definitie is het idee dat (zoek)gedrag verandert naarmate werkzoekenden tot zelfinzichten komen of feedback uit de omgeving krijgen die zelfregulerende componenten (zoals baandoelen en zoekstrategieën) beïnvloeden. Deze zelfreguleratieve benadering van baanzoekgedrag is daarna in verschillende longitudinale onderzoeken gebruikt als basis, waarmee de steun voor de zelfregulerende en dynamische aard van baanzoekgedrag werd onderbouwd (o.a. Wanberg, Glomb, Song & Sorenson, 2005; Wanberg, Zhu & van Hooft, 2010 en Wanberg, Zhu, Kanfer & Zhang, 2011). Ook in dit onderzoek zal zelfregulatie het uitgangspunt zijn voor het theoretisch model dat wordt onderzocht.

Daarnaast benoemden Kanfer et al. (2001) de behoefte aan onderzoek naar de specifieke gedragingen en strategieën die mensen hanteren bij het zoeken naar een baan. De meestgebruikte uitkomstmaat voor baanzoekgedrag is baanzoekintensiteit (Kanfer et al.), wat refereert aan de hoeveelheid tijd of moeite die men in het zoeken naar de baan steekt (Wanberg et al., 2011). Baanzoekintensiteit geeft echter nauwelijks informatie over specifieke gedragingen en is daardoor een beperkte weergave van wat zich precies afspeelt wanneer iemand op zoek gaat naar een nieuwe baan. In later onderzoek is hier meer aandacht aan besteed, en hieruit blijkt dat de manier waarop men zoekt (specifieke gedragingen, de strategie) meer bepalend is voor de uitkomst dan hoe hard men zoekt (Koen, Klehe, van Vianen, Zikic & Nauta, 2010). In het onderzoek naar specifieke gedragingen zijn drie verschillende zoekstrategieën getheoretiseerd (Stevens & Beach, 1996), namelijk de gefocuste (mensen weten wat ze zoeken en focussen zich daarop), de exploratieve (mensen weten ongeveer wat ze willen, maar houden opties open) en de willekeurige strategie (mensen weten nauwelijks wat ze willen en zoeken lukraak).

Uit empirisch onderzoek is ondersteuning gevonden voor het voorkomen van deze drie strategieën en zijn de strategieën in verbinding gebracht met kwaliteit van de gevonden baan (Crossley & Highhouse, 2005; Koen et al., 2010). Nog niet bekend is hoe het strategiegebruik over tijd verloopt, hoewel de behoefte aan kennis hierover wel is benoemd (Crossley & Highhouse; Koen et al.). Dit is vooral interessant aangezien baanzoekgedrag dynamisch is. Zo is het bijvoorbeeld denkbaar dat mensen die aanvankelijk een gefocuste strategie hanteren na enkele afwijzingen kiezen voor een exploratieve strategie om de kansen te spreiden, of zouden mensen die willekeurig zoeken kunnen overstappen naar een exploratieve of gefocuste strategie wanneer ze ontdekken wat ze willen en doelen worden bijgesteld. Het doel van dit onderzoek is dan ook om in kaart te brengen hoe dit proces van strategiegebruik verloopt. Hierbij zal onderzocht worden of er gedurende het baanzoekproces veranderingen optreden in de baanzoekstrategieën, welke factoren ten grondslag liggen aan veranderingen of juist continuïteit en wat de gevolgen ervan zijn. Dit onderzoek is een longitudinaal onderzoek waar werkzoekenden zes weken lang werden gevolgd gedurende hun zoekproces. Zij vulden een wekelijkse vragenlijst in waarin zij rapporteerden over onder andere hun zoekgedrag gedurende de afgelopen week en over hun geboekte voortgang.

Kennis over wat zich precies afspeelt gedurende het baanzoekproces zal bijdragen aan de ontwikkeling van integratieve modellen van werkloosheid en kan invloed hebben op interventies die worden toegepast om mensen sneller en beter aan het werk te krijgen (Barber, Daly, Giannantonio & Philips, 1994; Wanberg et al., 2005; Wanberg et al., 2010). Hiervoor is het essentieel om onderzoek over de langere termijn uit te voeren waardoor de dynamiek waargenomen kan worden die werkloosheid en het proces van werk vinden typeert (Wanberg et al., 2010). In het verleden is zelfregulatie in het baanzoekgedrag gekoppeld aan baanzoekintensiteit (Wanberg et al., 2011), maar nog niet aan specifiek baanzoekgedrag. Dat wordt in dit onderzoek wel gedaan, namelijk aan de baanzoekstrategie.

De essentie van effectieve zelfregulatie is dat het gedrag moet worden aangepast wanneer bijvoorbeeld feedback uit de omgeving aantoont dat het gedrag niet effectief genoeg is. Voor het vinden van een goede baan moeten mensen dit ook kunnen doen: Je moet je doelen en/of gebruikte strategie aanpassen als je geen geschikte baan vindt. In dit onderzoek zal dan ook worden onderzocht hoe werkzoekenden hun gedrag aanpassen (welke veranderingen plaatsvinden), waarom ze dat doen (welke zelfregulatiefactoren samenhangen met de keuze en veranderingen van strategieën) en wat de gevolgen hiervan zijn (welke strategieën de mensen het dichtst bij hun doelen brengen). Die kennis is belangrijk, omdat het inzicht geeft in de verschillende mechanismes die een rol spelen bij het zoeken naar een baan. Als we vervolgens weten welke patronen van strategieën het beste werken en wanneer goede of slechte veranderingen plaatsvinden, kunnen werkzoekenden hierin getraind worden. Zoals gezegd is onderdeel van zelfregulatiemodellen dat mensen hun gedrag kunnen aanpassen na feedback van buitenaf of door zelfreflectie, wat impliceert dat wanneer zij informatie en training krijgen over de meest effectieve gedragingen, zij dit kunnen toepassen op hun eigen zoekgedrag (Wanberg et al., 2011). Het doel van dit onderzoek is om een theoretische basis te vormen door inzicht te geven in de mechanismen, wat noodzakelijk is zodat in de toekomst op basis hiervan trainingen en interventies kunnen worden ontwikkeld.

### **Baanzoekgedrag**

Zoals door eerder onderzoek is aangegeven zijn de baanzoekstrategieën tot nu toe enkel onderzocht als statische concepten, hoewel het zoeken naar een baan een dynamisch proces is. Stevens en Beach (1996) stelden voor dat er drie strategieën zijn die mensen hanteren bij het zoeken naar informatie, namelijk de gefocuste, de exploratieve en de willekeurige strategie. In vervolgonderzoek zijn deze strategieën verder gedefinieerd, uitgewerkt en onderzocht (Crossley & Highhouse, 2005; Koen et al., 2010). Dit heeft geleid

tot de volgende omschrijvingen van de strategieën. Ten eerste is er de gefocuste strategie, waarbij mensen duidelijke doelen, een carrièreplan en een concrete baan voor ogen hebben en zich blijven inzetten totdat ze vinden wat ze zoeken. Deze werkzoekenden concentreren zich meestal op enkele werkgevers en solliciteren alleen voor banen die geheel voldoen aan hun behoeften, kwalificaties en interesses. De gefocuste strategie is in eerder onderzoek gelinkt aan een hoge baantevredenheid en veel baanaanbiedingen (Crossley & Highhouse; Koen et al.). Ten tweede bestaat de exploratieve strategie, waarbij werkzoekenden misschien geen concrete baan als doel hebben, maar wel toegewijd zijn aan de zoektocht en gemotiveerd zijn om hun opties volledig te verkennen. Hierbij blijven mensen open staan voor kansen die gedurende de zoektocht ontstaan. De exploratieve strategie gaat gepaard met veel baanaanbiedingen maar niet met hoge baankwaliteit (Crossley & Highhouse; Koen et al.). Tot slot is er de willekeurige strategie, waarbij mensen vage doelen hebben, een carrièreplan ontbreekt en waarbij men zoekt zonder grondig alle opties te verkennen en meer door middel van *trial-and-error*. De willekeurige strategie gaat gepaard met weinig baanaanbiedingen en een lage kwaliteit van de gevonden baan (Crossley & Highhouse; Koen et al.).

Hoewel mensen een persoonlijke voorkeur hebben voor een bepaalde strategie, is het vanuit de gedachte van zelfregulatie aannemelijk dat mensen van strategie zullen veranderen in het baanzoekproces, als gevolg van nieuwe inzichten of feedback vanuit de omgeving. Over veranderingen in baanzoekgedrag zijn enkele theorieën ontwikkeld, namelijk het sequentiële model, het leermodel en het emotionele model (Barber et al., 1994; Saks & Ashforth, 2000). Het *sequentiële model* stelt dat mensen verschillende stadia doorlopen in het zoekproces. Dit begint met een voorbereidende of plannende fase, waarbij mensen eerst breed zoeken om een selectie potentiële banen in kaart te brengen en dit loopt over in een actieve zoekfase, waarbij mensen de banen in deze groep nader bestuderen. Mensen gaan pas opnieuw zoeken als de oorspronkelijke selectie niet tot een nieuwe baan leidt. Het besluiten

verder te zoeken leidt dan tot eventuele veranderingen in het voorbereiden en plannen. Volgens het *leermodel* leren mensen gedurende het proces welke zoektechnieken effectiever zijn, dus als zij hun gedrag veranderen zal dat in een richting zijn die meer positieve uitkomsten genereert. Het *emotionele model* stelt dat mensen bang en gefrustreerd raken tijdens het proces (gedurende het niet vinden van de nieuwe baan), wat kan leiden tot vermijding en opgeven van het zoeken naar werk. Volgens het emotionele model zullen mensen gaandeweg minder hard zoeken. De meeste ondersteuning is gevonden voor de eerste twee modellen en de minste voor het emotionele model, aangezien mensen over de tijd een toename in baanzoekgedrag en baanzoekintensiteit en een afname in angst rapporteerden (Barber et al., 1994; Saks & Ashforth, 2000).

Deze theorieën, en met name de leertheorie, sluiten aan bij het zelfregulerende concept van baanzoekgedrag. Uit de theorieën is namelijk af te leiden dat mensen proberen een nieuwe baan te vinden (hun doel) en naarmate ze hier al dan niet dichterbij komen, ze nadenken over hun gedrag en dit indien nodig aanpassen. De strategieën die mensen hanteren en dus ook de veranderingen die erin plaatsvinden, zullen hoogstwaarschijnlijk dan ook te maken hebben met de mate waarin mensen zichzelf een doel stellen en hoe helder en specifiek dit doel is (*goal clarity*). Het stellen van doelen en *goal clarity* zijn centrale onderdelen in de *goal setting* theorie (Locke & Latham, 1990; Locke & Latham, 2002). Uit de *goal setting* theorie is bekend dat de mate van het stellen van specifieke doelen en *goal clarity* positief samenhangt met taakprestatie. Uit de theoretische inhoud van de strategieën is af te leiden dat bij een willekeurige strategie weinig of geen doelen gesteld worden en weinig duidelijkheid bestaat over welk doel de werkzoekende precies wil bereiken. Bij een exploratieve strategie hoort een specifiekere doelstelling en bij de gefocuste strategie worden duidelijke en specifieke doelen gesteld.



Wanneer zelfregulatietheorie, het sequentiële model en het leermodel, de kennis over de zoekstrategieën, de positieve en negatieve uitkomsten van de strategieën en de theorie over goal setting worden gecombineerd, ontstaat het vermoeden dat van alle mogelijke veranderingen van baanzoekstrategieën die plaats kunnen vinden, mensen het minst zullen veranderen in de richting van de willekeurige strategie. Volgens het eerder besproken sequentiële model zouden werkzoekenden de willekeurige strategie laten vallen wanneer blijkt dat de aanvankelijk gevonden groep vacatures geen geschikte baan bevatte, vervolgens nadenken over hun doelen om werk te vinden en vervolgens de gefocuste of exploratieve strategie hanteren om dit doel te bereiken. Volgens het leermodel komen de werkzoekenden er gaandeweg achter dat de willekeurige strategie niet de meest gunstige is en dat de gefocuste strategie, en in mindere mate ook de exploratieve strategie, meer positieve resultaten op moet leveren (Crossley & Highhouse, 2005, Koen et al.). Mensen die een willekeurige strategie hanteren kunnen namelijk gaandeweg duidelijkere doelen krijgen en daarom veranderen naar een gefocuste of exploratieve strategie. Daarnaast is het denkbaar dat mensen van een gefocuste strategie naar een exploratieve strategie veranderen, als ze bijvoorbeeld na specifiek te hebben gezocht besluiten andere opties te overwegen. Ook dit sluit aan bij het leermodel, omdat blijkbaar in dit geval een exploratieve strategie effectiever zal zijn dan doorgaan op dezelfde gefocuste koers. Andersom is het mogelijk dat mensen die eerst exploratief zoeken meer duidelijkheid in hun doelen krijgen en vervolgens meer de gefocuste strategie hanteren. Maar aangezien mensen geneigd zullen zijn doelen eerder bij te stellen dan volledig te laten varen zonder ze te vervangen door nieuwe doelen, is het onwaarschijnlijk dat mensen die een exploratieve danwel gefocuste strategie hanteren zullen veranderen naar een willekeurige strategie. Met andere woorden, veranderingen die denkbaar zijn, zijn van exploratief naar gefocust, van gefocust naar exploratief, van willekeurig naar exploratief en van willekeurig naar gefocust, maar het is weinig aannemelijk dat werkzoekenden van de exploratieve of

gefocusste strategie naar de willekeurige strategie veranderen. Hierdoor ontstaat het vermoeden dat mensen op de lange termijn het minst vaak een willekeurige strategie hanteren, wat leidt tot de volgende hypothese:

Hypothese 1: Over de tijd neemt het gebruik van (a) de willekeurige strategie af en neemt het gebruik van (b) de gefocusste strategie toe.

In onderzoek worden de baanzoekstrategieën doorgaans opgevat als drie aparte dimensies waarbij je op elke dimensie hoog of laag kunt scoren. Dat is ook hoe het voor hypothese 1 is toegepast. Daarnaast wordt in dit onderzoek bestudeerd wat de dominante strategie van mensen op een gegeven moment (hier per week) is. Hiermee kunnen vergelijkingen worden gemaakt die anders niet mogelijk zijn. Bij de drie aparte dimensies is dit namelijk wel mogelijk als er duidelijk op één dimensie hoog wordt gescoord en op twee dimensies laag, maar als de scores dicht bij elkaar liggen, kan hier minder uit worden geconcludeerd. Daarom wordt de andere meting van strategie, de dominante strategie, gehanteerd voor de volgende hypothese:

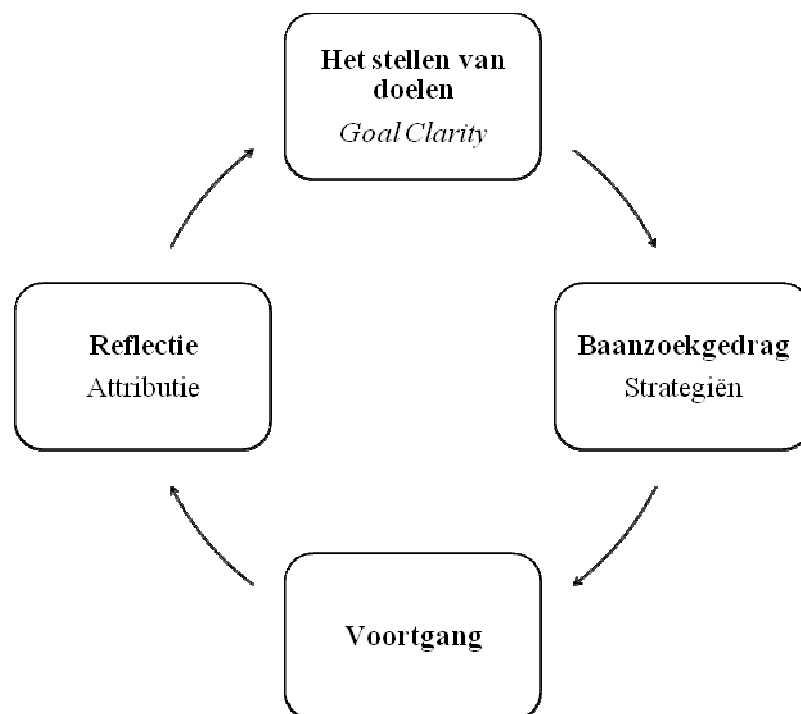
Hypothese 2: Van alle mogelijke veranderingen van dominante strategie, vindt een verandering in de richting van de dominante willekeurige strategie het minst vaak plaats.

Hypothesen 1 en 2 zijn beschrijvend van aard, over hoe verwacht wordt dat de veranderingen plaatsvinden. De volgende stap is om te bestuderen hoe deze veranderingen theoretisch kunnen worden verklaard. Dat is waarom het theoretisch model zoals hieronder wordt besproken is ontwikkeld, waar de daaropvolgende hypothesen op aansluiten.

### **Theoretisch model**

De besproken theorieën bij elkaar genomen over baanzoekgedrag als dynamisch proces (o.a. Kanfer et al., 2001), veranderingen die optreden gedurende dit proces (o.a. Barber

et al., 1994) en de strategieën die mensen hanteren bij het zoeken naar een baan (o.a. Stevens & Beach, 1996; Crossley & Highhouse, 2005; Koen et al., 2010), is het theoretisch model zoals weergegeven in Figuur 1 ontstaan, gebaseerd op algemene modellen van zelfregulatie (Van Hooft, Wanberg & Van Hoyer, 2012). Dit model vormt de basis voor dit onderzoek. Samengevat houdt het model in dat gestelde doelen de basis vormen voor het gedrag, dit gedrag bepalend is voor de voortgang en de reflectie op deze voortgang bepalend is voor het al dan niet aanpassen van de doelen en dus bijbehorend gedrag. De onderdelen van dit model worden nader uitgewerkt, waardoor een theoretische achtergrond voor het gehele model ontstaat. Alle stappen in dit model worden door de werkzoekende doorlopen, maar het proces stopt wanneer iemand een baan heeft gevonden (het doel “een (andere) baan vinden” is bereikt) of om een andere reden stopt met zoeken (het doel “een (andere) baan vinden” wordt verlaten). Gezien de cyclische aard van werkzoekgedrag als zelfregulatieproces kunnen in iedere fase oorzaken ontstaan van een eventuele verandering van baanzoekgedrag.



*Figuur 1.* Theoretisch model van het zelfregulerende proces van baanzoekgedrag.

Twee elementen uit de *goal setting* theorie worden bij dit onderzoek betrokken, namelijk ten eerste *goal clarity*, het hebben van een duidelijk beeld van het doel (Wanberg, Hough & Song, 2002), ten tweede *goal commitment*, de mate waarin men zich verbonden met en betrokken bij het doel voelt (Locke & Latham, 2002). Vaak wordt in onderzoek waarin *goal setting* wordt meegenomen ook de moeilijkheid van het doel gemeten, maar daar is in dit onderzoek niet voor gekozen omdat het vinden van een nieuwe baan over het algemeen als moeilijk doel gezien kan worden, zeker gezien de huidige ruime arbeidsmarkt waarin het aanbod werkzoekenden groter is dan de vraag naar werkzoekenden.

Zoals genoemd vormen de doelen een essentieel onderdeel van het baanzoekproces (Kanfer et al., 2001). In het algemeen hebben doelen invloed op gedrag op vier manieren, namelijk de richting (het sturen van aandacht en gedrag in de relevante richting), de intensiteit (het beïnvloeden van de mate van inspanning), de persistentie (de mate waarin wordt volgehouden aan het te behalen doel) en doelen leiden tot ontwikkeling en inzet van taakgerelateerde kennis en strategieën (Locke & Latham, 2002). Met name deze laatste is essentieel voor dit onderzoek, aangezien hier de connectie duidelijk wordt tussen (de duidelijkheid van) een doel en het hanteren van een bepaalde gedragsstrategie.

Werkzoekenden die geen of onduidelijke baandoelen hebben, ervaren besluiteloosheid en onzekerheid, wat het gevolg kan zijn van gebrek aan zelfkennis (bewustzijn van eigen interesses, doelen en waarden), een gebrek aan informatie over de arbeidsmarkt en bestaande kansen, psychologische conflicten of in het algemeen moeite hebben met het maken van beslissingen en keuzes (Callanan & Greenhaus, 1990). Wanberg et al. (2002) deden onderzoek naar verschillende factoren die invloed hebben op *reemployment success* (het slagen in het vinden van een nieuwe baan, zowel in snelheid als in kwaliteit), waaronder *job search clarity*, oftewel het hebben van een duidelijk idee van het type carrière, of het werk, of de baan die men wenst. Hieruit blijkt dat het stellen van specifieke doelen door

werkzoekenden inderdaad positief samenhangt met *reemployment success*, om precies te zijn met de baan-organisatie *fit* (de mate waarin de werkzoekende bij de baan en de organisatie past) en een lage intentie om bij het bedrijf weg te gaan.

Stevens en Beach (1996) beschrijven dat werkzoekenden die een willekeurige zoekstrategie hanteren vage werkdoelen hebben, dat werkzoekenden die een exploratieve zoekstrategie hanteren geen hele duidelijke baandoelen hebben en dat werkzoekenden die gefocust zoeken een duidelijk doel hebben waar ze ook aan vasthouden totdat ze dat bereiken. Dit wordt ondersteund door onderzoek van Koen et al. (2010), waaruit blijkt dat *career planning* (het stellen en nastreven van carrièredoelen) positief gerelateerd is aan het gebruik van de gefocuste strategie en negatief gerelateerd aan het gebruik van de willekeurige strategie. Op basis van de besproken modellen wordt verwacht dat het ook in een dynamische situatie zo is dat wanneer werkzoekenden duidelijkere doelen krijgen, zij vervolgens minder een willekeurige strategie gaan gebruiken en meer een gefocuste strategie zullen hanteren. Dit leidt tot de volgende hypothese:

Hypothese 3: Goal clarity in week  $t$  hangt (a) negatief samen met het gebruik van de willekeurige strategie en (b) positief samen met het gebruik van de gefocuste strategie in week  $t+1$ .

Het gedrag, en dus de gebruikte strategie, heeft invloed op de voortgang die al dan niet geboekt wordt. Met voortgang worden de gevolgen van het baanzoekgedrag bedoeld, of ook wel de mate waarin mensen zich richting hun doel bewegen. Er zijn twee verschillende soorten voortgang, namelijk objectieve en subjectieve voortgang, die allebei in dit onderzoek aan bod komen. In de literatuur wordt de voortgang veelal gemeten als *goal progress*, of *ervaren voortgang*, wat vooral een algemene, subjectieve en overkoepelende manier is om voortgang te meten (Bandura, 1991; Wanberg et al., 2010). Onder de objectieve voortgang

vallen bijvoorbeeld het aantal gevonden vacatures, sollicitatiegesprekken, baanaanbiedingen, afwijzingen, etc. Volgens zelfregulatietheorie zou vooral de subjectieve voortgang invloed hebben op het gedrag, omdat de evaluatie die mensen zelf hebben van hun voortgang het gedrag beïnvloedt. Wat de objectieve voortgang betreft namelijk, kunnen vier gevonden vacatures voor de één veel zijn, maar voor de ander weinig. Wanneer werkzoekenden dus vier vacatures vinden, bestaan er nog geen algehele vermoedens over of zij al dan niet hun gedrag zullen aanpassen.

Wat de voortgang betreft met betrekking tot de baanzoekstrategieën, is uit onderzoek gebleken dat de gefocuste strategie geassocieerd wordt met veel baanaanbiedingen en hoge baantevredenheid, de exploratieve strategie gelinkt is aan veel aanbiedingen en verminderde baankwaliteit op de langere termijn (voor mensen die uit een uitkeringssituatie met sollicitatieplicht komen) en de willekeurige strategie geassocieerd is met lage baantevredenheid. Daarnaast waren mensen die een baan hebben gevonden en daar via een exploratieve of gefocuste strategie terecht waren gekomen tevreden over hun zoekproces, en waren mensen die na een exploratieve zoekstrategie bij een baan terecht waren gekomen ontevreden over hun zoekproces (Crossley & Highhouse, 2005; Koen et al., 2010). Echter zijn de genoemde effecten met name achteraf geconstateerd en wordt verwacht dat deze effecten ook optreden wanneer de dynamische aard van baanzoekgedrag wordt bestudeerd. Dit leidt tot de volgende algemene hypothese met betrekking tot de voortgang in het baanzoekproces:

Hypothese 4: Gebruik van (a) de gefocuste en (b) de exploratieve strategie in week  $t$  hangt positief en (c) de willekeurige strategie negatief samen met ervaren voortgang over week  $t$ .

Naast deze subjectieve maat van voortgang, wordt zoals gezegd voortgang in dit onderzoek ook op een specifiekere en objectieve manier gemeten, namelijk aan de hand van

verschillende kwantitatieve maten, zoals aantal gevonden vacatures en aantal sollicitatiegesprekken. Daarop aansluitend wordt de weer meer subjectieve en kwalitatieve maat voor de *fit* gehanteerd, waarmee de *person-job fit* wordt gemeten met de vacatures (de gevonden vacatures, de vacatures naar aanleiding waarvan een sollicitatiebrief is gestuurd en de vacatures waarvoor men een sollicitatiegesprek heeft gehad). Van deze *person-job fit* is uit eerder onderzoek gebleken dat het een zeer belangrijke indicator van baanzoeksucces is, maar toch wordt de *fit* in veel studies niet of nauwelijks onderzocht (Saks & Ashforth, 2002). In het onderzoek van Koen et al. (2010) is een vergelijkbaar concept meegenomen, namelijk *needs-supplies fit*, wat gaat over de perceptie van de werknemer dat de behoeften overeenkomen met de beloning. De willekeurige strategie hing negatief samen met de *needs-supplies fit*. Met betrekking tot de objectieve voortgang en de *fit* zijn de volgende hypothesen tot stand gekomen:

Hypothese 5: De willekeurige strategie hangt positief samen met (a) het aantal vacatures, (b) het aantal sollicitaties, maar negatief samenhangt met (c) het aantal sollicitatiegesprekken en ook negatief samenhangt met de fit tussen de doelen en (d) gevonden vacatures, (e) sollicitatiebrieven en (f) sollicitatiegesprekken.

Hypothese 6: De exploratieve strategie hangt positief samen met (a) het aantal vacatures, (b) het aantal sollicitatiebrieven en (c) het aantal sollicitatiegesprekken, maar negatief met de fit tussen de doelen en (d) de gevonden vacatures, (e) sollicitatiebrieven en (f) sollicitatiegesprekken.

Hypothese 7: De gefocuste strategie hangt negatief samen met (a) het aantal vacatures, (b) het aantal sollicitatiebrieven en (c) het aantal sollicitatiegesprekken, maar positief met de fit tussen de doelen en (d) de gevonden vacatures, (e) de sollicitatiebrieven en (f) sollicitatiegesprekken.

De invloed die voortgang heeft op de *goal setting* en derhalve de gehanteerde strategie, is afhankelijk van de reflectie (Bandura, 1991). Door reflectie komen mensen al dan niet tot nieuwe inzichten en stellen mensen hun doelen bij. Echter wordt vermoed dat wanneer een werkzoekende voldoende voortgang boekt, deze reflectie minder van belang zal zijn, aangezien de werkzoekende het gedrag zal evalueren als effectief en daarom geneigd zal zijn dezelfde strategie te blijven hanteren (of te stoppen met zoeken wanneer dusdanig veel voortgang wordt geboekt dat de werkzoekende dit niet meer nodig acht). In dat geval zullen de fases 'reflectie' en 'goal setting' ongemerkt worden doorlopen en zal dezelfde strategie worden gehanteerd. Dit leidt tot de verwachting dat veel voortgang gepaard gaat met weinig veranderingen in strategie, omdat mensen die bijvoorbeeld de exploratieve strategie gebruiken en voldoende voortgang ervaren in de week erop geneigd zullen zijn dezelfde strategie te blijven hanteren. Concreet betekent dit, dat er een moderatieeffect verwacht wordt van ervaren voortgang op de relatie tussen het gebruik van de strategie in de ene week en de daarop volgende week. Voor elk van de drie strategieën leidt dit tot de volgende hypothesen:

Hypothese 8: De relatie tussen het gebruik van de strategie in week  $t$  en week  $t+1$  wordt gemodereerd door ervaren voortgang in week  $t$ , zodanig dat de relatie tussen de strategie in week  $t$  en week  $t+1$  positief is als mensen veel voortgang ervaren en negatief als ze weinig voortgang ervaren.

Echter, wanneer weinig voortgang wordt geboekt, is de beoordeling van deze voortgang (reflectie) meer relevant, aangezien het voor mensen die weinig voortgang boeken het meest relevant is om hun gedrag aan te passen (Wanberg et al., 2002). Hoe werkzoekenden op deze voortgang reflecteren en de invloed die deze reflectie heeft op het toekomstige gedrag kunnen verwachtingen worden opgesteld op basis van de attributietheorie.



Die stelt dat mensen situaties evalueren aan de hand van drie dimensies, namelijk *locus*, stabiliteit en controleerbaarheid (Weiner, 1985; Weiner, 2000).

Locus refereert aan de locatie van de oorzaak, die intern of extern kan zijn. Mensen die hun voortgang intern attribueren, zien de voortgang bijvoorbeeld als het gevolg van hun eigen kunnen en inzet. Mensen die de voortgang extern attribueren zullen bij een afwijzing bijvoorbeeld denken dat de vacature reeds vervuld was of zullen bij een baanaanbieding denken dat ze waarschijnlijk één van de weinige kandidaten zijn.

Stabiliteit refereert aan de duur van de oorzaak, die kort (instabiel) of lang (stabiel) kan zijn. Mensen die een afwijzing als stabiel attribueren zullen bijvoorbeeld denken dat hieropvolgende sollicitaties waarschijnlijk ook leiden tot afwijzing. Mensen die een afwijzing als instabiel attribueren zullen geloven dat een volgende sollicitatie een nieuwe kans is en niet noodzakelijk leidt tot opnieuw een afwijzing.

Controleerbaarheid refereert aan de mate waarin mensen het gevoel hebben invloed te kunnen uitoefenen op de gevolgen van een situatie. Mensen die gebrek aan voortgang attribueren als controleerbaar geloven dat hun eigen handelen invloed heeft op de uitkomst en zullen eerder geneigd zijn om hun gedrag aan te passen dan mensen die gebrek aan voortgang attribueren als oncontroleerbaar, die bijvoorbeeld denken dat de situatie een kwestie is van pech of geluk.

Wanneer mensen weinig voortgang boeken wordt in principe verwacht dat dit zal leiden tot een verandering van strategie, maar zoals de attributietheorie beschrijft, wordt verwacht dat er enkel een verandering van strategie plaatsvindt wanneer het gebrek aan voortgang als controleerbaar, intern en instabiel wordt geattribueerd, want alleen dan zien mensen nut in het eventueel veranderen van het gedrag (de strategie). Wanneer mensen denken dat de oorzaak buiten henzelf ligt, de situatie niet zal veranderen of zij er geen invloed

op kunnen uitoefenen zal een verandering van gedrag in hun ogen niet leiden tot meer voortgang. Dit leidt tot de volgende hypothese:

Hypothese 9: De relatie tussen de strategie in week  $t$  en week  $t+1$  als gevolg van weinig ervaren voortgang wordt gemodereerd door de attributie, zodanig dat de relatie tussen de strategie in week  $t$  en week  $t+1$  enkel negatief is wanneer mensen de ervaren voortgang als intern, controleerbaar en instabiel attribueren.

### **Kwaliteit van de nieuwe baan**

Tot slot wordt gemeten of deelnemers aan het onderzoek een nieuwe baan krijgen, wat de kwaliteit van de nieuwe baan is en zal gekeken worden welke strategieën daarmee samenhangen. Gebaseerd op eerder onderzoek wordt verwacht dat de willekeurige strategie negatief samenhangt met het vinden van een nieuwe baan en de kwaliteit ervan en dat de gefocuste strategie positief samenhangt met het vinden van een nieuwe baan en de baankwaliteit.

## **Methode**

### **Deelnemers**

Werkzoekenden die geregistreerd staan op Monsterboard.nl en tussen april 2012 en januari 2013 hun CV hebben geüpload of geüpdatet hebben een e-mail ontvangen in januari 2013 met uitleg over het onderzoek, het *informed consent* formulier en de vraag of ze mee wilden werken. Het voordeel van deze steekproef is dat het verschillende typen werkzoekenden betreft, namelijk werklozen of werkzoekenden vanuit een andere situatie (school, parttime of fulltime baan, zelfstandigen, etc.). De beloning voor het onderzoek was 10 keer een analyse van het CV en motivatiebrief voor een willekeurige selectie uit de deelnemers die alle vragenlijsten volledig hadden ingevuld.

33.538 e-mails zijn verzonden, waarvan 44.19% is geopend. In deze e-mail stond een link naar een webpagina met het *informed consent* formulier en de vraag om hun e-mailadres (zie Appendix A). 2.583 mensen hebben op deze link geklikt en 1.655 mensen hebben daadwerkelijk hun e-mailadres ingevuld. 18 mensen hadden zich tweemaal opgegeven voor het onderzoek, als gevolg waarvan 18 e-mailadressen zijn verwijderd. Voor de eerste vragenlijst zijn 1637 mensen benaderd, waarvan 1423 mensen de vragenlijst (geheel of gedeeltelijk) hebben ingevuld. Echter zijn door verschillende redenen van uitval voor de tweede vragenlijst slechts 1204 mensen benaderd; mensen die de eerste niet volledig hadden ingevuld werden uitgesloten (108), mensen die niet op zoek waren naar (ander) werk werden uitgesloten van deelname (96), vanwege een technische fout waardoor e-mailadressen niet in het systeem stonden van wel volledig ingevulde vragenlijsten (14) en één persoon waarvan duidelijk werd dat hij de Nederlandse taal onvoldoende beheerste is uitgesloten van verdere deelname.

Van de 1204 respondenten die de baseline volledig hadden ingevuld en zijn benaderd voor de wekelijkse vragenlijsten, was 54.5% man en 45.5% vrouw. De leeftijd van de deelnemers varieerde van 17 tot 68 ( $M = 44.83$ ,  $SD = 11.32$ ). Tijdens de start van het onderzoek was 60.8% van de deelnemers werkloos ( $n = 732$ ), 17.7% had een fulltime baan ( $n = 213$ ), 12.8% had een parttime baan ( $n = 154$ ), 4.9% had een eigen bedrijf of werkte freelance ( $n = 59$ ), 1.7% studeerde of was schoolgaand ( $n = 20$ ) en 2.2% gaf aan zich in een andere situatie te bevinden ( $n = 26$ ), bijvoorbeeld dat zij nu nog een baan hadden (niet gespecificeerd of dat een fulltime of parttime baan is), maar weten dat zij binnenkort de baan verliezen.

Het hoogstgenoten (al dan niet voltooide) opleidingsniveau van de deelnemers was 0.1% geen onderwijs/basisonderwijs/lagere school ( $n = 1$ ), 9.4% VMBO/MAVO/LBO ( $n = 113$ ), 29.6% MBO (MTS, MEAO) ( $n = 356$ ), 7.1% HAVO/VWO (HBS, MMS) ( $n = 85$ ),

36.5% HBO (HTS, HEAO) ( $n = 440$ ), 16.4% WO (Universiteit) ( $n = 198$ ) en gaven 0.9% een ander opleidingsniveau te hebben ( $n = 11$ ), wat onder andere niet-vergelijkbare opleidingen in andere landen waren. Hieruit blijkt dat 52.9% van de deelnemers een opleidingsniveau van HBO of hoger heeft en 46.2% een opleidingsniveau van HAVO/VWO of lager heeft.

Wat betreft de gezinssituatie ten tijde van de start van het onderzoek, was 22.2% alleenstaand zonder thuiswonende kinderen ( $n = 267$ ), was 8.2% alleenstaand met thuiswonende kinderen ( $n = 99$ ), 31.6% getrouwd/samenwonend zonder thuiswonende kinderen ( $n = 380$ ), weer 31.6% was getrouwd/samenwonend met thuiswonende kinderen ( $n = 380$ ), 5.6% was inwonend bij ouders ( $n = 68$ ) en 0.8% bevond zich in een andere gezinssituatie ( $n = 10$ ).

De belangrijkste etnische achtergrond van de deelnemers was voor het grootste deel Nederlands, 87% ( $n = 1047$ ), 2.1% was Surinaams ( $n = 25$ ), 1.2% was Antilliaans ( $n = 15$ ), 0.6% was Marokkaans ( $n = 7$ ), 0.5% was Turks ( $n = 6$ ) en 8.6% gaf aan een andere etnische achtergrond te hebben ( $n = 104$ ), waarbij met name Europese landen, Aziatische landen en andere Afrikaanse landen werden genoemd.

In de weken na de eerste vragenlijst vonden drie soorten uitval plaats, namelijk mensen die zich actief en zonder opgave van redenen uitschreven voor het onderzoek ( $n = 71$ ), mensen die om verschillende redenen niet meer op zoek waren naar (ander) werk ( $n = 134$ ) en mensen die een wekelijkse vragenlijst niet invulden ( $n = 990$ ). Deelname aan de wekelijkse vragenlijsten was niet verplicht, dus wanneer een vragenlijst niet (volledig) werd ingevuld, ontving de deelnemer de daaropvolgende week wederom een uitnodiging. Echter werd de prijs enkel uitgelooft voor mensen die alle vragenlijsten volledig hebben ingevuld, dus dit kan extra uitval hebben veroorzaakt (immers, als ze er één hadden gemist, maakten ze toch geen kans meer).

De respons (zowel volledig als onvolledig ingevulde vragenlijsten) was voor de tweede vragenlijst 1109, voor de derde 981, voor de vierde 884, voor de vijfde 809 en voor de zesde 749. Om te bestuderen of de uitval systematisch was, is onderscheid gemaakt tussen de deelnemers die de laatste vraag van de laatste vragenlijst wel hebben ingevuld en deelnemers die die vraag niet hebben ingevuld. Hieruit is gebleken dat er systematische uitval plaatsvond. Er vielen meer vrouwen uit,  $M = 0.50$ ,  $SD = 0.50$  voor de uitvalgroep,  $M = 0.42$ ,  $SD = 0.50$  voor de niet-uitvalgroep, gescoord als 0 = man en 1 = vrouw,  $t(1039.378) = 2.78$ ,  $p < .05$ . De deelnemers die uitvielen waren gemiddeld jonger ( $M = 41.63$ ,  $SD = 11.44$ ) dan de mensen die niet uitvielen ( $M = 47.06$ ,  $SD = 10.70$ ),  $t(946.735) = -8.10$ ,  $p < .001$ . Ook hadden de deelnemers die uitvielen minder vaak de Nederlandse etniciteit ( $M = 0.81$ ,  $SD = 0.39$ ) dan de mensen die niet uitvielen ( $M = 0.91$ ,  $SD = 0.30$ ),  $t(848.191) = 4.24$ ,  $p < .001$ . Deze vraag was gescoord als 0 = overige nationaliteiten en 1 = Nederlands.

## **Procedure**

De deelnemers aan dit onderzoek vulden gedurende 6 weken elke week een vragenlijst in, op hun eigen computer, tablet of smartphone. Er is gekozen voor een duur van zes weken en één vragenlijst per week, omdat een balans is gezocht tussen het volgen van de werkzoekenden over langere termijn en uitval zo veel mogelijk te voorkomen. Er is getracht de uitval op drie manieren te beperken, namelijk door de duur van het onderzoek zo kort mogelijk te houden, door de vragenlijsten zo beknopt mogelijk te houden en door de beloning enkel te verloten onder de deelnemers die alle vragenlijsten hebben ingevuld.

Enkele dagen na het opgeven van hun e-mailadres ontvingen de deelnemers de eerste vragenlijst. De eerste meting bestond uit de baseline vragenlijst plus de eerste wekelijkse vragenlijst (zie Appendix B). De overige vijf metingen bestonden enkel uit de wekelijkse vragenlijst (zie Appendix C). De baseline vragenlijst bevatte vragen over goal commitment,

job search self-efficacy, financiële druk, sociale steun en achtergrondvragen (leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, etc.). De wekelijkse vragenlijst bevatte vragen over goal clarity, baanzoekgedrag, objectieve en subjectieve voortgang, fit met voortgang, attributie en indien van toepassing over de nieuwe baan.

Voor het invullen van de vragenlijsten hadden deelnemers drie dagen de tijd: op zondag werd de vragenlijst gestuurd, op dinsdagmiddag werd een herinnering gestuurd indien de vragenlijst nog niet (volledig) was ingevuld, en op dinsdagavond sloot de vragenlijst. Voor deze duur is gekozen omdat de vragen gaan over de afgelopen week, maandag t/m zondag. Er is getracht een balans te vinden tussen de deelnemers zo veel mogelijk de tijd geven en er tegelijkertijd voor zorgen dat het nog vers in het geheugen ligt. Het is te verwachten deelnemers zich op maandag “de afgelopen week” goed herinneren en dit op dinsdag al afneemt. Daarom is gekozen voor dinsdagmiddag als herinneringsmoment en dinsdagavond als absolute deadline.

## **Materiaal**

Om de uitval zo veel mogelijk te beperken is ervoor gekozen om voor enkele constructen de bestaande vragenlijsten in te korten zodat de vragenlijsten zo min mogelijk tijd in beslag zouden nemen.

### **Wekelijkse vragenlijst**

**Baanzoekgedrag.** Ten eerste is een selectievariabele gebruikt, namelijk de baanzoekintensiteit. De baanzoekintensiteit is gemeten door middel van een aangepast item uit Van Hooft, Born, Taris, Van de Flier en Blonk (2005), namelijk “Hoeveel uur heeft u de afgelopen week besteed aan activiteiten gericht op het zoeken naar ander werk?”. Dit item had de zes antwoordopties 0 uur, meer dan 0 maar minder dan 1 uur, 1 tot 5 uur, 6 tot 10 uur, 11 tot 20 uur, meer dan 20 uur. Wanneer hier de antwoordoptie “0 uur” was geselecteerd, werden

de vragen over de baanzoekstrategieën niet gesteld, aangezien deze in dat geval niet van toepassing zijn op de afgelopen week van de deelnemer. Wel werd in dat geval gevraagd wat de reden was dat de deelnemer die week niet had gezocht en daarnaast werden de overige vragen van de wekelijkse vragenlijst gesteld (goal clarity, objectieve en subjectieve voortgang, fit voortgang en attributie en de baseline vragenlijst indien het de eerste meting betrof).

De baanzoekstrategieën zijn gemeten met behulp van de vragenlijst gebruikt in Koen et al. (2010). Dit is een vertaling van de vragenlijst gebruikt in Crossley en Highhouse (2005). Dit is oorspronkelijk een schaal met 16 items, maar ten behoeve van de duur van dit onderzoek zijn per strategie 3 items gebruikt, namelijk de items die de hoogste factorladingen hebben of theoretisch gezien het beste bij dit onderzoek passen.

Een voorbeelditem voor Willekeurige Strategie is “De afgelopen week was mijn zoektocht naar een baan min of meer op goed geluk.” De Cronbach’s  $\alpha$ ’s van Willekeurig varieerden over de weken van .64 tot .77. Een voorbeelditem voor Exploratieve Strategie is “De afgelopen week greep ik elke baanmogelijkheid aan om ervoor te zorgen dat ik geen gouden kans miste.” De Cronbach’s  $\alpha$ ’s van Exploratief varieerden over de weken van .47 tot .58. Een voorbeelditem voor Gefocuste Strategie is “De afgelopen week verzamelde ik alleen informatie over banen die leken aan te sluiten op mijn wensen.” Deze items zijn gemeten aan de hand van een 5-puntsschaal van 1= *geheel mee oneens* tot 5= *geheel mee eens*. De Cronbach’s  $\alpha$ ’s van Gefocust varieerden over de weken van .66 tot .78.

Er is een factoranalyse uitgevoerd op de 9 items van de vragenlijst, voor elke meting één keer dus in totaal zes keer. Uit de factoranalyse met 3 factoren bleek dat alle items over de gehele linie het hoogst laadden op de factor waar ze bij hoorden, met een minimale lading van .50 en een maximale crosslading van .46.

Dominante baanzoekstrategie is gemeten met 1 vraag, namelijk: “Welke hieronder beschreven optie omschrijft uw zoekgedrag van de afgelopen week het beste?”, gevolgd door drie antwoordopties die de drie baanzoekstrategieën representeren. De antwoordmogelijkheden waren “Ik zocht vooral ongestructureerd, zonder duidelijk doel, en vond zowel vacatures/banen die wel en niet bij mijn opleidingsniveau en werkervaring pasten” voor willekeurige strategie, “Ik wist redelijk wat mijn doel was, maar wilde alle opties open houden, dus verkende al mijn opties en zocht zorgvuldig” voor exploratieve strategie en “Ik had een duidelijk doel voor ogen en wist wat bij mij past, dus mijn zoektocht focuste zich enkel op vacatures/banen die daar bij passen” voor gefocuste strategie.

***Ervaren voortgang.*** Hiervoor zijn drie items uit de vragenlijst van Wanberg et al. (2010) gebruikt, die voor dit onderzoek zijn vertaald. De items zijn “De afgelopen week had ik een productieve week met betrekking tot mijn zoektocht naar een baan”, “De afgelopen week kreeg ik een stuk minder gedaan met het zoeken naar een baan dan ik had gehoopt” (contra-indicatief) en “De afgelopen week heb ik veel vooruitgang geboekt in mijn zoektocht naar een baan”. Deze items zijn gemeten aan de hand van een 5-puntsschaal van 1= *geheel mee oneens* tot 5= *geheel mee eens*. De Cronbach’s  $\alpha$ ’s varieerden over de weken van .66 tot .78.

***Objectieve voortgang.*** Deze vragenlijst is voor dit onderzoek opgesteld. De deelnemers werden geïnstrueerd de vragen te beantwoorden voor de afgelopen week. De vragenlijst bestaat uit 3 items, namelijk “Hoeveel vacatures heeft u de afgelopen week gevonden?”, “Hoeveel sollicitatiebrieven heeft u de afgelopen week verstuurd?” en “Hoeveel sollicitatiegesprekken heeft u de afgelopen week gehad?”. Voor elk item moest een absoluut getal worden ingevuld. Wanneer dit getal groter is dan 0, werden ook de vragen over de *Fit Objectieve Voortgang* gesteld.



**Fit objectieve voortgang.** Deze vragenlijst is voor dit onderzoek geconstrueerd. Het zijn drie items, die worden gesteld voor elk van de items uit de objectieve voortgang-vragenlijst wanneer het ingevulde getal groter dan 0 is. De items zijn “Deze vacatures sluiten aan bij mijn interesses”, “Deze vacatures passen bij mijn kwaliteiten” en “Deze vacatures zijn wat ik zoek”. Deze items worden gemeten aan de hand van een 5-puntsschaal van 1= *geheel mee oneens* tot 5= *geheel mee eens*. De Fit met de gevonden vacatures had een Cronbach’s  $\alpha$  die varieerde over tijd van .88 tot .93. De Fit met de verstuurde sollicitaties had een Cronbach’s  $\alpha$  die varieerde over tijd van .90 tot .93. De Fit met sollicitatiegesprekken had een Cronbach’s  $\alpha$  die varieerde over tijd van .89 tot .94.

**Reflectie.** Voor de attributie is de Revised Causal Dimension Scale (CDS II) van McAuley, Duncan & Russell (1992) gebruikt. Deze vragenlijst is voor dit onderzoek vertaald en de instructie is aangepast zodat de vragen toepasbaar zijn op de gebeurtenissen van de afgelopen week. De deelnemers werden geïnstrueerd de zojuist (in de voortgangsvragenlijsten) besproken gebeurtenissen in gedachten te nemen (wel of juist geen voortgang, eventuele afwijzingen, sollicitatiegesprekken, etc.) en de stellingen in deze vragenlijst te beantwoorden voor die gebeurtenissen. Deze items bestaan uit een 9-puntsschaal met de ene stelling bij 1 aan de linkerkant (bijv. “*de gebeurtenis is het gevolg van iets dat permanent is*”), vervolgens 9 schaalankers, en het tegenovergestelde van de stelling bij 9 aan de rechterkant (bijvoorbeeld “*de gebeurtenis is het gevolg van iets dat tijdelijk is*”). De vragenlijst bestaat uit drie schalen met elk drie items.

De schaal Locus bestaat uit 3 items en een voorbeelditem is “1) De gebeurtenis is het gevolg van iets dat binnen uzelf ligt” tot “9) De gebeurtenis is het gevolg van iets dat over anderen gaat.” Hierbij attribueert de werkzoekende de situatie als intern wanneer laag op de schaal Locus wordt gescoord. De Cronbach’s  $\alpha$ ’s van Locus varieerden over de weken van .63 tot

.74. De schaal Persoonlijke Controle bestaat uit 3 items en een voorbeelditem is “1) De gebeurtenis is het gevolg van iets dat binnen uw controle ligt” tot “9) De gebeurtenis is het gevolg van iets dat niet binnen uw controle ligt.” Hierbij attribueert de werkzoekende de situatie als controleerbaar wanneer laag op de schaal Persoonlijke Controle wordt gescoord. De Cronbach’s  $\alpha$ ’s van Persoonlijke Controle varieerden over de weken van .48 tot .55. De schaal Stabiliteit bestaat uit 3 items en een voorbeelditem is “1) De gebeurtenis is het gevolg van iets dat onveranderbaar is” tot “9) De gebeurtenis is het gevolg van iets dat veranderbaar is.” De werkzoekende attribueert de situatie als veranderbaar over tijd wanneer hoog op de schaal Stabiliteit wordt gestoord. De Cronbach’s  $\alpha$ ’s van Stabiliteit varieerden over de weken van .66 tot .84.

De factoranalyse van de drie reflectieconstructen laat niet duidelijk de drie factoren zien zoals verwacht. De items van Persoonlijke Controle en de items van Locus laden over het algemeen hoog op dezelfde factor. De items van Stabiliteit laden wel consistent hoog op de eigen factor en laag op de andere factor(en). Aangezien de factoranalyse niet een patroon laat zien zoals verwacht en de hypothese waarbij reflectie aan bod komt (Hypothese 9) een ingewikkelde vijfwegsinteractie bevat, is besloten om een nieuwe dichotome variabele gecreëerd. Deze heeft als score 1 wanneer werkzoekende de situatie als intern (onder het gemiddelde van Locus), controleerbaar (onder het gemiddelde van Persoonlijke Controle) en veranderbaar over tijd (boven het gemiddelde van Stabiliteit) attribueert, en als score 0 wanneer de werkzoekende de situatie op één of meerdere van deze constructen niet scoort volgens de hypothese, dus wanneer de werkzoekende de situatie attribueert als of niet intern (boven het gemiddelde van Locus), en/of niet controleerbaar (boven het gemiddelde van Persoonlijke Controle) en/of stabiel (onder het gemiddelde van Stabiliteit).

**Goal clarity.** Voor goal clarity is één item gebruikt uit het artikel van Wanberg et al. (2002), namelijk “Ik heb een duidelijk idee van het type baan dat ik wil vinden.” Daarnaast is één item gebruikt uit het artikel van Zikic en Saks (2009), namelijk “Ik heb een duidelijk idee van het type bedrijf waar ik wil werken.” Deze zijn gemeten aan de hand van een 5-puntsschaal van 1= *geheel mee oneens* tot 5= *geheel mee eens*. De Cronbach’s  $\alpha$ ’s varieerden over de weken van .61 tot .69.

**Nieuwe baan.** De hierbij horende vragen zijn voor dit onderzoek geconstrueerd. De eerste vraag van elke vragenlijst was de controlevraag “Bent u nog op zoek naar (ander) werk?”. Indien de deelnemer in de wekelijkse vragenlijst aangaf niet meer op zoek te zijn naar werk, werd gevraagd waarom dat het geval was (dit was anders dan wanneer de deelnemer aangaf de afgelopen week 0 uur te hebben gezocht, wat een vraag is die enkel gesteld is wanneer de deelnemer had aangegeven wel nog op zoek te zijn naar werk). Wanneer de deelnemer aangaf een nieuwe baan te hebben gevonden, werd gevraagd naar de kwaliteit van de nieuwe baan. De deelnemer werd gevraagd om de baan te beoordelen op drie items, namelijk “Het functieniveau is lager dan ik voor ogen had” versus “Het functieniveau was hoger dan ik voor ogen had (5-puntsschaal), “Het salaris is lager dan ik voor ogen had” versus “Het salaris is hoger dan ik voor ogen had” (5-puntsschaal) en “Ik ben ontevreden met de baan” versus “Ik ben tevreden met de baan” (5-puntsschaal). Tot slot werd gevraagd hoeveel maanden de deelnemer in totaal werkzoekend was geweest.

### **Baseline vragenlijst**

**Goal commitment.** Hiervoor zijn drie items uit de vragenlijst van Van Hooft gebruikt (Van Hooft, 2006; Van Hooft, Ottervanger & Van Dam, 2007). De originele vragenlijst bestaat uit vijf items, maar om de vragenlijsten zo kort mogelijk te houden is gekozen voor drie items.

De items die zijn gebruikt, zijn “Ik ben vastberaden om een (andere) baan te gaan vinden”, “Het is moeilijk voor mij om het vinden van een (andere) baan serieus te nemen” (contra-indicatief) en “Er is bij mij weinig voor nodig om het zoeken van een baan op te geven” (contra-indicatief). Deze zijn gemeten aan de hand van een 5-puntsschaal van 1= *geheel mee oneens* tot 5= *geheel mee eens* ( $\alpha=.50$ ).

***Job-search self-efficacy.*** Hiervoor is een verkorte versie van de vragenlijst gehanteerd zoals gebruikt in Van Hooft, Born, Taris, en Van der Flier (2002; 2004; 2005) en Van Hooft et al. (2004). Hiervan zijn 4 items gebruikt, waaronder “Ik heb een goed beeld van mijn sterke en zwakke punten die van belang zijn bij het zoeken naar (ander) werk” en “In het algemeen vind ik het moeilijk op mogelijke werkgevers indruk te maken met wat ik kan en wat ik weet” (contra-indicatief). Deze items worden gemeten aan de hand van een 5-puntsschaal van 1= *geheel mee oneens* tot 5= *geheel mee eens* ( $\alpha=.65$ ).

***Financiële druk.*** Voor financiële druk is één item gebruikt uit Van Hooft, et al. (2004), namelijk: “Ik heb genoeg geld om voor mezelf (en mijn gezin) te zorgen.” Dit item is gemeten aan de hand van een 5-puntsschaal van 1= *geheel mee oneens* tot 5= *geheel mee eens*.

***Employment commitment.*** Hiervoor zijn 2 items gebruikt van de vragenlijst voor werkattitude (Van Hooft, Born, Taris & van der Flier, 2002; Van Hooft et al., 2004), namelijk “Een baan betekent voor mij persoonlijk meer dan alleen geld” en “Werk geeft het leven zin”. Deze items worden gemeten aan de hand van een 5-puntsschaal van 1= *geheel mee oneens* tot 5= *geheel mee eens* ( $\alpha=.58$ ).

**Sociale steun.** Hiervoor zijn 3 items gebruikt uit de vragenlijst van Van Hooft, Raes, Taris, Brenninkmeijer, Blonk, Born en Van der Flier (2003), namelijk “Mijn partner, of iemand anders die heel belangrijk voor mij is, luistert naar mij wanneer ik behoefte heb om te praten”, “Mijn partner, of iemand anders die heel belangrijk voor mij is, zegt dingen die mijn zelfvertrouwen versterken” en “Mijn partner, of iemand anders die heel belangrijk voor mij is, begrijpt wat ik over bepaalde dingen denk en voel”. Deze items zijn gemeten aan de hand van een 5-puntsschaal van *helemaal nooit* tot *heel vaak* ( $\alpha=.92$ ).

**Achtergrondvragen.** Tot slot zijn in de baseline vragenlijst enkele achtergrondvragen gesteld. Hierbij is gevraagd naar de leeftijd, geslacht (gescoord als 0=man en 1=vrouw), belangrijkste etnische achtergrond, aantal maanden werkzoekend, hoogstgenoten (maar niet noodzakelijk afgeronde) opleiding, gezinssituatie, werksituatie. Belangrijkste etnische achtergrond was gescoord als 1=Nederlands, 2=Turks, 3=Marokkaans, 4=Surinaams, 5=Antilliaans en 5=“Anders, namelijk...”. Voor de correlatietabel is echter een dummyvariabele gehanteerd, gescoord als 1=Nederlands en 0=Overige nationaliteiten. Hoogstgenoten opleiding is gescoord als 1=Geen onderwijs / basisonderwijs / lagere school, 2=VMBO / MAVO / LBO, 3=MBO (MTS, MEAO), 4=HAVO / VWO (HBS, MMS), 5=HBO (HTS, HEAO), 6=WO (Universiteit) en 7=“Anders, namelijk...”. Gezinssituatie is gescoord als 1=Alleenstaand zonder thuiswonende kinderen, 2=Alleenstaand met thuiswonende kinderen, 3=Samenwonend/getrouwd zonder thuiswonende kinderen, 4=Samenwonend/getrouwd met thuiswonende kinderen, 5=Inwonend bij ouders en 6=“Anders, namelijk...”. Werksituatie is gescoord als 1=Ik heb een parttime baan (minder dan 36 uur per week), 2=Ik heb een fulltime baan (36 uur per week of meer), 3=Ik heb geen baan (bijvoorbeeld werkloos, huismoeder/-

vader, een periode bewust niet gewerkt), 4=Ik heb een eigen bedrijf / ik werk freelance, 5=Ik studeer / ga naar school en 6=“Anders, namelijk...”

## Resultaten

Gemiddelden, standaarddeviaties en tussenpersoonscorrelaties van de variabelen zijn in Tabel 1 weergegeven. Hieruit blijkt dat de willekeurige zoekstrategie negatief samenhangt met onder andere leeftijd (jongere werkzoekenden hanteren meer de willekeurige zoekstrategie dan oudere werkzoekenden), *job search self-efficacy* (zelfeffectiviteit; het vertrouwen dat men heeft in het eigen vermogen om een baan te kunnen vinden), *baancommitment* (de mate waarin iemand persoonlijke waarde hecht aan een baan afgezien van dat het geld opbrengt), *goal commitment* (de mate van vastberadendheid om het doel te behalen), sociale steun en baanzoekintensiteit. Wat de modelvariabelen betreft hangt de willekeurige strategie onder andere negatief samen met goal clarity en ervaren voortgang. De exploratieve zoekstrategie correleert positief met o.a. *job search self-efficacy*, *baancommitment*, *goal commitment*, baanzoekintensiteit, ervaren voortgang, aantal vacatures en aantal sollicitatiegesprekken. De exploratieve strategie correleert negatief met financiële druk, wat wil zeggen dat mensen die veel exploratief zoeken weinig financiële druk ervaren. De gefocuste zoekstrategie hangt positief samen met leeftijd (oudere werkzoekenden hanteren meer de gefocuste zoekstrategie dan jongere werkzoekenden), financiële druk (dat wil zeggen dat zij veel financiële druk ervaren), *job search self-efficacy*, *baancommitment*, *goal commitment*, sociale steun en baanzoekintensiteit. Verder hangt de gefocuste strategie positief samen met *goal clarity*, ervaren voortgang, aantal sollicitatiegesprekken en fit met gevonden vacatures en sollicitatiegesprekken. In totaal vonden gedurende het onderzoek 83 deelnemers een baan, wat 6,9% is van het totale aantal deelnemers. Waarschijnlijk door dit lage aantal

Tabel 1

*Beschrijvende Statistieken en Gemiddelde Tussenindividuele Correlaties<sup>a</sup>*

Variabele	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Leeftijd	44.83	11.38												
2. Geslacht	0.45	0.50	-.19**											
3. Werksituatie	2.74	0.99	.14**	-.12**										
4. Opleiding	4.24	1.31	-.19**	.05	-.10**									
5. Etnische achtergrond	0.87	0.34	.23**	-.08**	.02	-.14**								
6. Gezinsituatie	2.92	1.25	-.07*	-.09**	-.02	-.01	.05							
7. Duur werkzoekend	9.62	17.57	.10**	-.02	.00	.01	-.08**	-.05						
8. Self-efficacy	3.61	0.75	.19**	-.06*	.10**	.11**	.06*	-.02	-.02					
9. Baan commitment	4.19	0.83	.05	.07*	.03	.00	.01	.01	-.01	.09**				
10. Goal commitment	4.22	0.82	-.01	.04	.01	-.01	.13**	.06*	-.09**	.26**	.16**			
11. Financiële druk	2.52	1.38	-.08**	-.09**	-.08**	.20**	.09**	.06*	-.09**	.09**	.04	-.04		
12. Sociale steun	4.02	1.00	.05	-.01	.01	.02	.01	.09**	-.04	.26**	.07*	.06*	.07*	
13. Baan gevonden	0.10	0.29	-.06	.01	.00	.00	-.01	.02	-.05	.01	.00	.04	-.02	-.01
14. Baanzoekintensiteit	3.70	1.06	.04	-.07*	.19**	-.01	-.04	.01	-.07*	.15**	.03	.23**	-.15**	-.03
15. Goal clarity	3.79	0.79	.11**	-.02	.05	.05	.00	-.03	-.02	.35**	.17**	.23**	.10**	.12**
16. Willekeurige strategie	2.42	0.80	-.20**	.00	-.08**	-.07*	-.08**	.02	.03	-.33**	-.06*	-.32**	.00	-.09**
17. Exploratieve strategie	2.81	0.74	-.01	.02	.10**	-.20**	-.15**	.00	.02	.08**	.06*	.03	-.21**	.04
18. Gefocuste strategie	3.54	0.78	.09**	.00	-.05	.10**	.02	.01	-.13**	.14**	.11**	.13**	.19**	.09**
19. Ervaren voortgang	2.74	0.76	-.07*	-.03	.03	.07*	.00	.02	-.10**	.24**	.02	.16**	.10**	.13**
20. Aantal vacatures	6.80	31.09	.01	-.04	.01	.01	-.04	-.03	-.01	.06*	.02	.02	.00	.04
21. Aantal sollicitatiebrieven	1.83	5.98	-.03	.00	.01	-.06*	-.10**	-.07*	-.01	.04	.00	-.02	-.02	.02
22. Aantal sollicitatiegesprekken	0.27	0.56	-.08**	-.07*	.10**	.02	-.06*	-.01	-.09**	.11**	.03	.10**	-.03	-.02
23. Fit met vacatures	3.87	0.76	.15**	.06*	-.04	-.04	.05	-.01	-.03	.22**	.15**	.19**	.08**	.17**
24. Fit met sollicitatiebrieven	4.00	0.74	.12**	.07*	-.07*	.02	.02	.02	-.01	.19**	.20**	.16**	.06	.16**
25. Fit met sollicitatiegesprekken	4.11	0.85	.13**	-.02	-.01	.06	.00	-.04	-.04	.20**	.10*	.16**	.07	.10*
26. Attributie extern	5.37	1.34	.15**	.06*	.07**	-.08**	.00	.00	.09**	.09**	.03	.08**	-.15**	-.02
27. Attributie oncontroleerbaar	5.12	1.28	.19**	.05	.09**	-.11**	.01	-.01	.09**	.07*	.05	.06*	-.18**	-.02
28. Attributie stabiel	5.80	1.44	-.16**	.05	.00	.10**	.02	.04	-.08**	.06*	.06*	.15**	.04	.04
29. Nieuwe baan: Hoogte salaris	2.73	1.06	-.20	-.09	-.16	.06	.17	-.10	-.13	-.14	-.01	.06	.06	-.01
30. Nieuwe baan: Functieniveau	3.07	0.88	.05	-.13	-.06	.08	.29**	-.03	-.08	.06	.02	-.02	.02	.01
31. Nieuwe baan: Tevredenheid	4.13	0.92	.01	.06	-.09	-.14	.19	-.01	-.15	.02	.10	.22*	.07	.11
32. Nieuwe baan: Duur gezocht	7.02	8.19	.10	.07	.05	.06	-.09	-.18*	.41**	-.11	.02	-.08	-.03	-.08

<sup>a</sup> Variabelen 1 t/m 12 zijn gemeten in de baseline vragenlijst ( $n = 1147-1212$ ). Variabele 13 is een dummy variabele met 0 = geen baan gevonden en 1 = een baan gevonden ( $n = 1308$ ). Variabelen 14 t/m 28 zijn elke week gemeten met een totaal van 6 metingen ( $n = 568-1308$ ). correlaties zijn berekend over de persoonsgemiddelden van de 6 metingen. Variabelen 29 t/m 31 zijn enkel gemeten voor de deelnemers die aangaven een baan te hebben gevonden ( $n = 83$ ). Variabele 32 is enkel gemeten voor de deelnemers die aangaven niet meer op zoek te zijn naar (ander) werk.

\*  $p < 0.05$  (2-tailed). \*\*  $p < .001$  (2-tailed).

zijn er geen opvallende significante correlaties met andere variabelen.

Theoretisch gezien wordt verwacht dat de data bestaat uit twee niveaus, waarbij de weken genest zijn binnen het individu. Hiermee is de data niet onafhankelijk en kan een regressieanalyse niet worden uitgevoerd. Om te toetsen of de data onafhankelijk is wordt onderzocht of er systematische binnen- en tussenindividuele variantie bestaat in de

	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1																				
2																				
3																				
4																				
5																				
6																				
7																				
8																				
9																				
10																				
11																				
12																				
13																				
14	.06*																			
15	-.01	.11**																		
16	-.05	-.22**	-.37**																	
17	-.02	.28**	.05	.14**																
18	.04	-.06*	.40**	-.31**	-.29**															
19	.18**	.30**	.17**	-.28**	.10**	.13**														
20	-.01	.11**	.04	.00	.12**	-.01	.08**													
21	.00	.20**	.03	.08**	.15**	-.01	.08**	.48**												
22	.15**	.25**	.10**	-.07*	.11**	.06*	.30**	.09**	.16**											
23	.05	.06*	.36**	-.31**	-.04	.39**	.23**	-.08**	.01	.09**										
24	.02	-.04	.35**	-.28**	-.03	.35**	.11**	.02	-.01	.02	.68**									
25	.04	.04	.31**	-.30**	-.04	.30**	.28**	.08	.04	.02	.54**	.48**								
26	-.01	.11**	.05	-.07*	.17**	-.10**	-.16**	.01	.04	-.08**	.00	.07*	-.05							
27	-.05	.10**	.07*	-.06*	.15**	-.06*	-.19**	.03	.06*	-.08**	.05	.12**	-.02	.73**						
28	-.02	.00	.05	-.04	-.06*	.04	.03	-.03	-.04	-.05	.07*	.09**	.01	.11**	.12**					
29	-.26**	-.05	-.02	.04	.05	-.03	.13	.11	-.08	.05	.12	.02	.33**	-.12	-.02	-.11				
30	-.06	.06	.02	-.02	.13	-.05	.16	.10	-.10	.30**	.09	.07	.31*	.14	.06	.04	.42**			
31	-.05	-.04	.10	-.21	-.08	.10	.12	.13	.04	.18	.30**	.22	.35**	-.05	.16	.01	.34**	.24**		
32	-.06	.00	-.02	.08	-.12	-.15	-.15	-.11	-.01	-.12	-.14	-.07	-.08	-.01	-.05	-.03	-.16	-.07	-.07	

metingen met weekniveau. Om dit te toetsen zijn twee modellen vergeleken, namelijk een *intercept-only* model met één niveau, namelijk het individu, met een *intercept-only* model met twee niveaus, namelijk het individu en week. De resultaten hiervan zijn te vinden in Tabel 2. Hieruit blijkt dat de tussenindividuele variantie uiteenliep van 12.33% voor Sollicitatiegesprekken tot 79.65% voor Gevonden Vacatures. Dit betekent dat de assumptie van onafhankelijke data is geschonden. Daarnaast is in alle gevallen de -2 Log Likelihood misfit van het model met twee niveaus significant lager dan de -2 Log Likelihood misfit van het model met één niveau ( $p < .001$ ). Er was een significante proportie binnen- en tussenindividuele variantie in de metingen met weekniveau om te kunnen stellen dat de data



afhankelijk is en dat de weken inderdaad genest zijn binnen het individu, waardoor het uitvoeren multilevel analyses nodig is.

Tabel 2

*Tussenindividuvanantie, Binnenindividuvanantie, Intercepts en Misfits van de Afhankelijke Variabelen*

Afhankelijke variabele	Percentage		Percentage		Intercept	Misfit		Verschil misfit
	Tussen-individu-variantie	tussen-individu-variantie	Binnen-individu-variantie	binnen-individu-variantie		Intercept-only model met twee niveaus: Variabele en tijd	Misfit Intercept-only model met één niveau: Variabele	
Willekeurige Strategie	0.495	53.98	0.422	46.02	2.40	12910.23	15004.49	2094.26**
Exploratieve Strategie	0.429	56.23	0.334	43.77	2.82	11727.73	13959.91	2232.18**
Gefocuste Strategie	0.453	53.80	0.389	46.20	3.54	12455.13	14477.58	2022.45**
Ervaren Voortgang	0.353	34.51	0.670	65.49	2.74	14968.57	15875.42	906.85**
Gevonden Vacatures	935.616	79.65	239.107	20.35	6.76	49322.71	55407.84	6085.13**
Fit Gevonden Vacatures	0.410	51.32	0.388	48.68	3.89	10197.27	11527.12	1329.85**
Sollicitatiebrieven	336.266	27.21	125.732	72.79	3.70	45377.69	49789.08	4411.39**
Fit Sollicitatiebrieven	0.381	52.40	0.346	47.60	4.01	8917.10	10207.58	1290.48**
Afwijzingen	32.757	70.39	13.779	29.61	1.81	33031.57	36865.58	3834.01**
Fit Afwijzingen	0.369	50.34	0.364	49.66	4.01	7057.15	7837.44	780.29**
Sollicitatiegesprekken	0.083	12.33	0.590	87.67	.25	13318.48	13440.08	121.60**
Fit Sollicitatiegesprekken	0.408	49.52	0.416	50.48	4.12	2590.77	2741.08	150.31**
Dominante Strategie	0.221	52	0.204	48	2.29	8826.03	10763.97	1937.94**

*Noot.* \*\*  $p < .001$

Om de hypothesen te toetsen zijn de modellen met predictoren vergeleken met de intercept-only modellen met twee niveaus (basismodel). Dit wordt hieronder per hypothese besproken. Normaliter wordt aan de hand van de -2 Log Likelihood misfit bekeken of het model met de predictor significant beter bij de data past dan het basismodel. Indien dat het geval is, worden de  $B$  (helling) en de  $p$  (de significantie) geïnterpreteerd en gerapporteerd. Echter wordt in dit onderzoek niet gekeken naar de misfit en enkel naar de helling en de significantie, omdat er uitval heeft plaatsgevonden gedurende het onderzoek (over de verschillende metingen). Door deze uitval zijn de misfits van de intercept-only modellen gebaseerd op een grotere  $N$ . Hierdoor biedt een vergelijking van misfits niet de juiste test om

de hypothesen te toetsen. Het enkel interpreteren en rapporteren van de helling en de significantietoetsing van de helling biedt hiervoor een oplossing.

Alle predictoren die variëren over de weken zijn gecentreerd om het gemiddelde van het individu door middel van *person mean centering* (Raudenbush & Bryk, 2002). De gecentreerde predictorscores staan voor de deviaties van de gemiddelden van het individu, en het gemiddelde van deze scores is 0. Hierdoor is de tussenindividuvariantie in de predictoren nul, wat ervoor zorgt dat de multilevel analyses enkel de binnenpersoonsvariantie representeren (dus de variantie over de weken), zonder eventuele verstoringe tussenpersoonseffecten (Ilies, Schwind, Wagner, Johnson, DeRue & Ilgen, 2007).

## **Hypothesetoetsing**

**Verandering in Strategie.** Hypothese 1 stelde dat over de tijd (a) het gebruik van de willekeurige strategie afneemt en (b) het gebruik van de gefocuste strategie toeneemt. Dit is getoetst middels drie multilevel modellen met de drie strategiën als afhankelijke variabelen en tijd (week 1, 2, ..., 6) als predictor. Ten eerste werd een multilevel model getoetst met Willekeurige Strategie als afhankelijke variabele en tijd als predictor. Tijd (week) bleek geen significante predictor van Willekeurige Strategie,  $B = 0.01$ ,  $p > .05$ . Hiermee is Hypothese 1a niet ondersteund.

Ten tweede werd een multilevel model getoetst met Gefocuste Strategie als afhankelijke variabele en tijd als predictor. Echter bleek tijd (week) ook geen significante predictor van Gefocuste Strategie,  $B = 0.01$ ,  $p > .05$ . Hiermee is ook Hypothese 1b niet ondersteund.

Ten derde werd een multilevel model getoetst met Exploratieve Strategie als afhankelijke variabele en tijd als predictor, hoewel hier geen expliciete verwachtingen over bestonden. Tijd (week) bleek wel een significante positieve predictor van Exploratieve

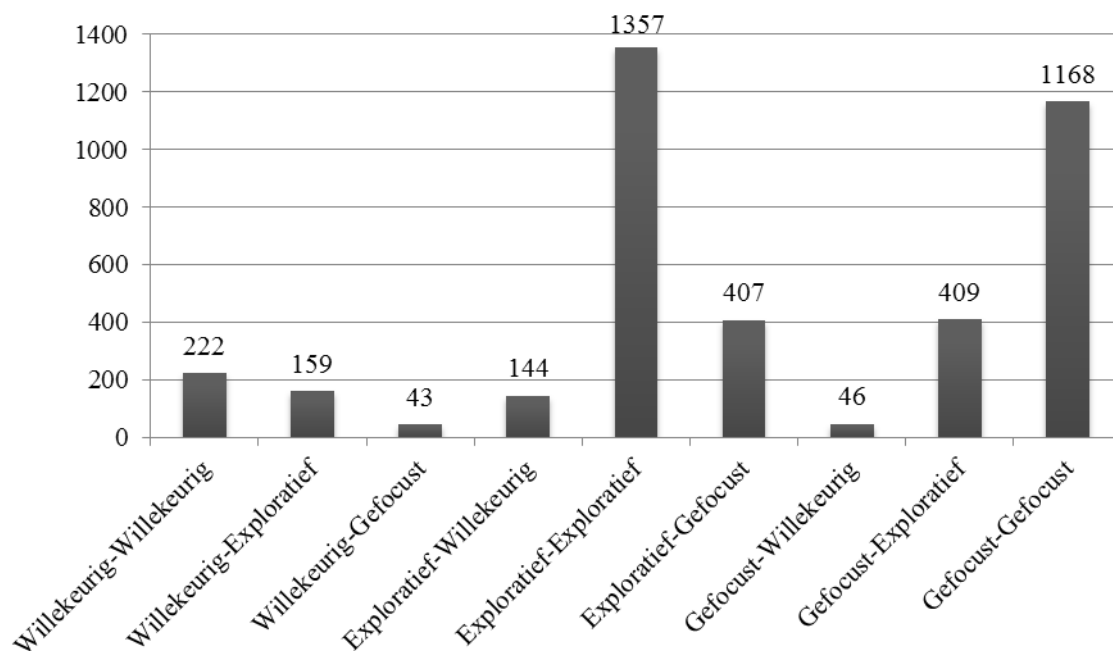
Strategie,  $B = 0.01$ ,  $p < .05$ . Dit betekent dat in de loop der weken het gebruik van de exploratieve strategie is toegenomen.

Hypothese 2 stelde dat van alle mogelijke veranderingen van dominante strategie, de verandering in de richting van de dominante willekeurige strategie het minst vaak plaatsvindt. Om deze hypothese te toetsen is een paired-sample t-test uitgevoerd. Om dit mogelijk te maken, is eerst een lagged variabele voor de dominante strategie-vraag gemaakt. Vervolgens zijn alle strategieveranderingen of opeenvolgingen (bijvoorbeeld van willekeurig naar exploratief of van gefocust naar gefocust) gecodeerd, zodanig dat er 9 dummy-variabelen ontstonden, zie Figuur 2. Uit deze figuur blijkt dat “van Exploratief naar Exploratief” ( $n = 1357$ ) en “van Gefocust naar Gefocust” ( $n = 1168$ ) de meestvoorkomende opeenvolgingen zijn. Daarnaast blijkt dat werkzoekenden die in de ene week vooral willekeurig hebben gezocht, dit meestal ook geneigd zijn te doen in de daaropvolgende week ( $n = 222$ ) en minder wisselen naar de andere strategieën ( $n = 159$  en  $n = 43$ ). Dit zijn echter alledrie geen veranderingen van strategie, wat erop duidt dat dat werkzoekenden in de meeste gevallen niet veranderen van strategie. De drie minstvoorkomende veranderingen zijn “van Exploratief naar Willekeurig” ( $n = 144$ ), “van Gefocust naar Willekeurig” ( $n = 46$ ) en “van Willekeurig naar Gefocust” ( $n = 43$ ).

Om te toetsen of deze veranderingen significant verschillen van elkaar en dus om te kunnen zeggen of de minstvoorkomende veranderingen ook significant minder vaak voorkomen, is een onafhankelijke t-toets uitgevoerd waarin de 36 mogelijke paren met elkaar zijn vergeleken. 33 paren verschilden significant, variërend van  $t(3954) = -37.68$ ,  $p < .001$  tot  $t(3954) = 42.12$ ,  $p < .001$ . Er waren 3 paren die niet significant verschilden, namelijk het paar Willekeurig-Exploratief met Exploratief-Willekeurig,  $t(3954) = .86$ ,  $p > .05$ , het paar

Willekeurig-Gefocust met Gefocust-Willekeurig,  $t(3954) = -.32, p > .05$  en het paar Exploratief-Gefocust met Gefocust-Exploratief,  $t(3954) = -.07, p > .05$ .

Hypothese 2 is gedeeltelijk ondersteund, aangezien niet alleen Gefocust-Willekeurig en Exploratief-Willekeurig, maar ook Willekeurig-Gefocust het minst vaak voorkomen (zie Figuur 2). Aangezien deze met alle paren significant verschillen, kan gesteld worden dat van alle veranderingen deze drie veranderingen het minst vaak plaatsvinden.



*Figuur 2.* Veranderingen en opeenvolgingen van de strategieën, met het aantal keren dat die verandering/opeenvolging heeft plaatsgevonden.

**Goal Clarity en Strategieën.** Hypothese 3 stelde dat goal clarity in week  $t$  (a) negatief samenhangt met het gebruik van de willekeurige strategie en (b) positief samenhangt met het gebruik van de gefocuste strategie in week  $t+1$ . Om dit te meten middels een multilevel model is een lagged variabele aangemaakt voor Goal Clarity.

Hypothese 3a is getoetst middels een multilevel model met Willekeurige Strategie als afhankelijke variabele en lagged Goal Clarity als predictor. Goal Clarity was geen significante

predictor van Willekeurige Strategie in week  $t+1$ ,  $B = -0.3$ ,  $p > .05$ . Hypothese 3a is dus niet ondersteund.

Hypothese 3b is getoetst middels een multilevel model met Gefocuste Strategie als afhankelijke variabele en lagged Goal Clarity als predictor. Goal Clarity was ook geen significante predictor van Gefocuste Strategie in week  $t+1$ ,  $B = 0.00$ ,  $p > .05$ . Hypothese 3b is hiermee niet ondersteund.

Hoewel er voor Exploratieve Strategie geen hypothese was opgesteld, is deze toch getoetst middels een multilevel model met Exploratieve Strategie als afhankelijke variabele en lagged Goal Clarity als predictor. Goal Clarity bleek ook geen significante predictor van Exploratieve Strategie in week  $t+1$ ,  $B = 0.02$ ,  $p > .05$ .

Aangezien de hypothesen 3a en b niet ondersteund worden voor week  $t+1$ , is ook cross-sectioneel getoetst, voor dezelfde week (week  $t$ ). Dit, omdat het mogelijk is dat goal clarity niet zozeer samenhangt met de strategieën in de volgende week, maar wel met de strategie binnen dezelfde week. Voor deze toetsen is niet meer de lagged variabele van Goal Clarity gebruikt, maar de originele Goal Clarity variabele.

Hypothese 3a in week  $t$  is getoetst middels een multilevel model met Willekeurige Strategie als afhankelijke variabele en Goal Clarity als predictor. Goal Clarity was significante negatieve predictor van Willekeurige Strategie in dezelfde week,  $B = -0.08$ ,  $p < .001$ . Dit is in lijn met Hypothese 3a voor week  $t$ . Dit betekent dat in weken waarin werkzoekenden meer duidelijkheid hebben over hun doelen, zij minder gebruik maken van een willekeurige zoekstrategie.

Hypothese 3b werd getoetst middels een multilevel model met Gefocuste Strategie als afhankelijke variabele en Goal Clarity als predictor. Goal Clarity bleek significant positief samen te hangen met Willekeurige Strategie in dezelfde week,  $B = 0.12$ ,  $p < .001$ . Dit

betekent dat in weken waarin werzoekenden meer duidelijkheid hebben over hun doelen, zij meer gebruik maken van een gefocuste strategie, wat in lijn is met Hypothese 3b in week  $t$ .

Zoals eerder gezegd bestond er geen voorspelling over de samenhang tussen goal clarity en de exploratieve strategie, maar dit is wel exploratief getoetst middels een multilevel model met Exploratieve Strategie als afhankelijke variabele en Goal Clarity als predictor. Goal Clarity bleek niet significant samen te hangen met Willekeurige Strategie,  $B = -0.02$ ,  $p > .05$ .

**Strategieën en Voortgang.** Hypothese 4 stelde dat het gebruik van (a) de gefocuste en (b) de exploratieve strategie in week  $t$  positief en (c) de willekeurige strategie negatief samenhangt met ervaren voortgang over week  $t$ . Dit is getoetst middels drie multilevel modellen met Ervaren Voortgang als afhankelijke variabele en de drie strategieën als predictor.

Ten eerste werd om Hypothese 4a te toetsen een multilevel model getoetst met Ervaren Voortgang als afhankelijke variabele en Gefocuste Strategie als predictor. Gefocuste Strategie bleek een significante positieve predictor te zijn van Ervaren Voortgang,  $B = 0.14$ ,  $p < .001$ . Dit betekent dat in weken waarin werkzoekenden meer gefocust zoeken, zij meer voortgang ervaren. Dit is in lijn met Hypothese 4a.

Om Hypothese 4b te toetsen werd een multilevel model getoetst met Ervaren Voortgang als afhankelijke variabele en Exploratieve Strategie als predictor. Exploratieve Strategie bleek een significante positieve predictor te zijn van Ervaren Voortgang,  $B = 0.08$ ,  $p < .001$ . Dit betekent dat in weken waarin werkzoekenden meer exploratief zoeken, zij meer voortgang ervaren. Dit biedt ondersteuning voor Hypothese 4b.

Tot slot is ook Hypothese 4c getoetst, middels een multilevel model met Ervaren Voortgang als afhankelijke variabele en Willekeurige Strategie als predictor. Willekeurige Strategie bleek een significante negatieve predictor te zijn van Ervaren Voortgang,  $B = -0.15$ ,

$p < .001$ . Dit betekent dat in weken waarin werkzoekenden meer de willekeurige zoekstrategie hanteren, zij minder voortgang ervaren. Dit is ondersteuning voor Hypothese 4c.

Hypothese 5 stelde dat de willekeurige strategie positief samenhangt met (a) het aantal vacatures, (b) het aantal sollicitatiebrieven, maar negatief samenhangt met (c) het aantal sollicitatiegesprekken en ook negatief samenhangt met de fit tussen de doelen en (d) gevonden vacatures, (e) sollicitatiebrieven en (f) sollicitatiegesprekken.

Om Hypothese 5a te toetsen, werd een multilevel model getoetst met Aantal Vacatures als afhankelijke variabele en Willekeurige Strategie als predictor. Willekeurige Strategie bleek geen significante predictor van Aantal Vacatures,  $B = -0.7$ ,  $p > .05$ , waarmee Hypothese 5a niet is ondersteund.

Voor Hypothese 5b, werd een multilevel model getoetst met Aantal Sollicitatiebrieven als afhankelijke variabele en Willekeurige Strategie als predictor. Hypothese 5b is niet ondersteund, aangezien Willekeurige Strategie geen significante predictor bleek van Aantal Sollicitatiebrieven,  $B = 0.00$ ,  $p > .05$ .

Hypothese 5c werd getoetst middels een multilevel model met Aantal Sollicitatiegesprekken als afhankelijke variabele en Willekeurige Strategie als predictor. Ook Hypothese 5c is niet ondersteund, aangezien Willekeurige Strategie geen significante predictor bleek van Aantal Sollicitatiegesprekken,  $B = 0.01$ ,  $p > .05$ .

Hypothese 5d werd getoetst middels een multilevel model met Fit Vacatures als afhankelijke variabele en Willekeurige Strategie als predictor. Willekeurige Strategie bleek een significante negatieve predictor van Fit Vacatures,  $B = -0.08$ ,  $p < .001$ , wat Hypothese 5d ondersteunt. Dit betekent dat in weken dat werkzoekenden meer willekeurig zoeken, zij minder fit ervaren tussen de gevonden vacatures en hun wensen en kwaliteiten.

Hypothese 5e werd getoetst middels een multilevel model met Fit Sollicitatiebrieven Willekeurige Strategie als predictor. Willekeurige Strategie bleek een significante negatieve predictor van Fit Sollicitatiebrieven,  $B = -.06$ ,  $p < .001$ . Dit houdt in dat in weken dat werkzoekenden meer de willekeurige zoekstrategie hanteren, zij minder fit ervaren tussen de sollicitatiebrieven en hun wensen en kwaliteiten, wat in lijn is met hypothese 5e.

Hypothese 5f werd getoetst middels een multilevel model met Fit Sollicitatiegesprekken als afhankelijke variabele en Willekeurige Strategie als predictor. Hypothese 5f niet ondersteund, aangezien Willekeurige Strategie geen significante predictor van Fit Sollicitatiegesprekken was,  $B = -.02$ ,  $p > .05$ .

Hypothese 6 stelde dat de exploratieve strategie positief samenhangt met (a) het aantal vacatures, (b) het aantal sollicitatiebrieven en (c) het aantal sollicitatiegesprekken, maar negatief samenhangt met de fit tussen de doelen en (d) de gevonden vacatures, (e) de sollicitatiebrieven en (f) sollicitatiegesprekken.

Om Hypothese 6a te toetsen, werd een multilevel model getoetst met Aantal Vacatures als afhankelijke variabele en Exploratieve Strategie als predictor. Exploratieve Strategie bleek een significante positieve predictor van Aantal Vacatures,  $B = 1.03$ ,  $p < .05$ . Dit betekent dat in weken dat werkzoekenden meer exploratief zoeken, zij meer vacatures vinden. Dit is in lijn met Hypothese 6a.

Voor Hypothese 6b, werd een multilevel model getoetst met Aantal Sollicitatiebrieven als afhankelijke variabele en Exploratieve Strategie als predictor. Exploratieve Strategie was een significante positieve predictor van Aantal Sollicitatiebrieven,  $B = 1.03$ ,  $p < .05$ . Dit betekent dat in weken dat werkzoekenden meer exploratief zoeken, zij meer sollicitatiebrieven versturen. Dit biedt ondersteuning voor Hypothese 6b.



Hypothese 6c werd getoetst middels een multilevel model met Aantal Sollicitatiegesprekken als afhankelijke variabele en Exploratieve Strategie als predictor. Hypothese 6c is niet ondersteund, aangezien Exploratieve Strategie geen significante predictor bleek van Aantal Sollicitatiegesprekken,  $B = 0.01, p > .05$ .

Hypothese 6d werd getoetst middels een multilevel model met Fit Vacatures als afhankelijke variabele en Exploratieve Strategie als predictor. Ook Hypothese 6d is niet ondersteund, aangezien Exploratieve Strategie geen significante predictor was van Fit Vacatures,  $B = -.04, p > .05$ .

Hypothese 6e werd getoetst middels een multilevel model met Fit Sollicitatiebrieven als afhankelijke variabele en Exploratieve Strategie als predictor. Exploratieve Strategie bleek een significante negatieve predictor van Fit Sollicitatiebrieven,  $B = -.05, p < .05$ . Dit betekent dat in weken dat werkzoekenden meer exploratief zoeken, zij minder fit ervaren tussen de sollicitatiebrieven en hun wensen en kwaliteiten. Dit is in lijn met hypothese 6e.

Hypothese 6f werd getoetst middels een multilevel model met Fit Sollicitatiegesprekken als afhankelijke variabele en Exploratieve Strategie als predictor. Hypothese 6f is niet ondersteund, aangezien Exploratieve Strategie geen significante predictor was van Fit Sollicitatiegesprekken,  $B = -0.07, p > .05$ .

Hypothese 7 stelde dat de gefocuste strategie negatief samenhangt met (a) het aantal vacatures, (b) het aantal sollicitatiebrieven en (c) het aantal sollicitatiegesprekken, maar positief samenhangt met de fit tussen de doelen en (d) de gevonden vacatures, (e) de sollicitaties en (f) sollicitatiegesprekken.

Om Hypothese 7a te toetsen, werd een multilevel model getoetst met Aantal Vacatures als afhankelijke variabele en Gefocuste Strategie als predictor. Hypothese 7a is niet

ondersteund, aangezien Gefocuste Strategie geen significante predictor bleek van Aantal Vacatures,  $B = -0.7, p > .05$ .

Voor Hypothese 7b werd een multilevel model getoetst met Aantal Sollicitatiebrieven als afhankelijke variabele en Gefocuste Strategie als predictor. Ook Hypothese 7b is niet ondersteund, aangezien Gefocuste Strategie geen significante predictor bleek van Aantal Sollicitatiebrieven,  $B = 0.07, p > .05$ .

Hypothese 7c werd getoetst middels een multilevel model met Aantal Sollicitatiegesprekken als afhankelijke variabele en Gefocuste Strategie als predictor. Gefocuste Strategie was geen significante predictor bleek van Aantal Sollicitatiegesprekken,  $B = 0.02, p > .05$ . Hypothese 7c is dus niet ondersteund.

Hypothese 7d werd getoetst middels een multilevel model met Fit Vacatures als afhankelijke variabele en Gefocuste Strategie als predictor. Gefocuste Strategie bleek een significante positieve predictor van Fit Vacatures,  $B = 0.15, p < .001$ . Dit betekent dat in weken dat werkzoekenden meer gefocust zoeken, zij een hogere fit ervaren tussen de gevonden vacatures en hun wensen en kwaliteiten ervaren. Dit is in lijn met Hypothese 7d.

Hypothese 7e werd getoetst door middel van een multilevel model met Fit Sollicitatiebrieven als afhankelijke variabele en Gefocuste Strategie als predictor. Gefocuste Strategie bleek een significante positieve predictor van Fit Sollicitatiebrieven,  $B = .18, p < .001$ . Dit betekent dat in weken dat werkzoekenden meer gefocust zoeken, zij meer fit ervaren tussen de sollicitatiebrieven en hun wensen en kwaliteiten, wat ondersteuning biedt voor Hypothese 7e.

Hypothese 7f werd getoetst middels een multilevel model met Fit Sollicitatiegesprekken als afhankelijke variabele en Gefocuste Strategie als predictor. Gefocuste Strategie was een significante positieve predictor van Fit Sollicitatiegesprekken,  $B = 1.09, p < .05$ . Dit betekent dat in weken dat werkzoekenden meer gefocust zoeken, zij een

hogere fit ervaren tussen de sollicitatiegesprekken en hun wensen en kwaliteiten. Dit biedt ondersteuning voor Hypothese 7f.

Aangezien de hypothesen met betrekking tot het aantal sollicitatiegesprekken (5c, 6c en 7c) niet ondersteund zijn, is exploratief getest of de hypothesen wel ondersteund werden wanneer ze betrekking hadden op de daaropvolgende week (week  $t+1$ ). Dit, aangezien het aannemelijk is dat werkzoekenden niet een sollicitatiegesprek hebben in dezelfde week als waarin ze ernaar hebben gezocht en/of hebben gesolliciteerd. Om dit te meten middels een multilevel model is een lagged variabele aangemaakt voor Aantal Sollicitatiegesprekken. Vervolgens zijn drie multilevel modellen getoetst met de drie strategieën als afhankelijke variabelen en de lagged variabele Aantal Sollicitatiegesprekken als predictor. Echter leverden ook deze toetsen geen significante resultaten op. Tot slot is de hypothese ook getoetst voor  $t+2$ , maar ook dat leverde geen significante resultaten op.

**Voortgang, Attributie en Strategieën.** Hypothese 8 stelde dat de relatie tussen het gebruik van de strategie in week  $t$  en week  $t+1$  wordt gemodereerd door ervaren voortgang in week  $t$ , zodanig dat de relatie tussen de strategie in week  $t$  en week  $t+1$  positief is als mensen veel voortgang ervaren en negatief als ze weinig voortgang ervaren.

Dit is getoetst middels een multilevel analyse voor de drie strategieën, maar om dit mogelijk te maken is eerst een lagged variabele van Ervaren Voortgang gemaakt, vervolgens zijn lagged variabelen aangemaakt voor de drie strategieën. Vervolgens is driemaal het product berekend van de lagged variabele van Ervaren Voortgang en de lagged variabele van de strategieën.

Ten eerste is de hypothese getoetst voor willekeurige strategie, door tweemaal een multilevel model te toetsen met Willekeurige Strategie als afhankelijke variabele. Het eerste

multilevel model heeft de lagged variabele van Ervaren Voortgang en de lagged variabele van Willekeurige Strategie als predictoren, en het tweede multilevel model heeft naast de lagged variabele van Ervaren Voortgang en de lagged variabele van Willekeurige Strategie ook het product van die twee als predictor. In het eerste multilevel model bleek de lagged variabele van Ervaren Voortgang geen significante predictor van Willekeurige Strategie,  $B = -.01, p > .05$ , maar de lagged variabele van Willekeurige Strategie was wel een significante negatieve predictor van Willekeurige Strategie,  $B = -.14, p < .001$ , wat aantoont dat werkzoekenden die in de ene week veel willekeurig zoeken, dit in de volgende week minder doen. De toevoeging van het product van de lagged variabele van Ervaren Voortgang en de lagged variabele van Willekeurige Strategie in het tweede model bleek niet significant,  $B = 0.04, p > .05$ . Hiermee is Hypothese 8 niet ondersteund voor de willekeurige strategie.

Ten tweede is de hypothese getoetst voor exploratieve strategie, door tweemaal een multilevel model te toetsen met Exploratieve Strategie als afhankelijke variabele. Het eerste multilevel model heeft de lagged variabele van Ervaren Voortgang en de lagged variabele van Exploratieve Strategie als predictoren, en het tweede multilevel model heeft naast de lagged variabele van Ervaren Voortgang en de lagged variabele van Exploratieve Strategie ook het product van die twee als predictor. In het eerste multilevel model bleek de lagged variabele van Ervaren Voortgang een significante positieve predictor van Exploratieve Strategie,  $B = .04, p < .05$ , en de lagged variabele van Exploratieve Strategie was een significante negatieve predictor van Exploratieve Strategie,  $B = -.14, p < .001$ , wat aantoont dat werkzoekenden die veel voortgang ervaren in week  $t$  vaker exploratief zoeken in die week en dat werkzoekenden die in de ene week veel exploratief zoeken, dit in de volgende week minder doen. De toevoeging van het product van de lagged variabele van Ervaren Voortgang en de lagged variabele van Exploratieve Strategie niet significant,  $B = 0.03, p > .05$ , waardoor Hypothese 8 niet is ondersteund voor de exploratieve strategie.

Tot slot is de hypothese getoetst voor gefocuste strategie, door tweemaal een multilevel model te toetsen met Gefocuste Strategie als afhankelijke variabele. Het eerste multilevel model heeft de lagged variabele van Ervaren Voortgang en de lagged variabele van Gefocuste Strategie als predictoren, en het tweede multilevel model heeft naast de lagged variabele van Ervaren Voortgang en de lagged variabele van Gefocuste Strategie ook het product van die twee als predictor. In het eerste multilevel model bleek de lagged variabele van Ervaren Voortgang geen significante predictor van Gefocuste Strategie,  $B = .00$ ,  $p > .05$ , maar de lagged variabele van Gefocuste Strategie was wel een significante negatieve predictor van Gefocuste Strategie,  $B = -.16$ ,  $p < .001$ , wat aantoont dat werkzoekenden die in de ene week veel gefocust zoeken, dit in de volgende week minder doen. In het tweede multilevel model bleek het product van de lagged variabele van Ervaren voortgang en de lagged variabele van Gefocuste Strategie een significante positieve predictor van Gefocuste Strategie,  $B = .06$ ,  $p < .05$ . Dit betekent dat in weken dat werkzoekenden een hoge voortgang hebben en een gefocuste zoekstrategie hanteren, zij vaak gefocust blijven zoeken. Andersom betekent dit ook dat in weken dat de voortgang laag is, de relatie tussen de strategie in de ene week en de andere week ook lager is, en zij dus minder vaak gefocust gaan zoeken. Dit is ondersteuning voor Hypothese 8 voor de gefocuste strategie.

Hypothese 9 stelde dat de relatie tussen de strategie in week  $t$  en week  $t+1$  als gevolg van weinig ervaren voortgang wordt gemodereerd door de reflectie, zodanig dat de relatie tussen de strategie in week  $t$  en week  $t+1$  enkel negatief is wanneer mensen de ervaren voortgang als intern, controleerbaar en instabiel attribueren.

Om dit te kunnen toetsen is een totaalvariabele aangemaakt voor de attributie (hierna genoemd Attributie), waarbij de score 1 is voor de weken waarin de attributie intern, controleerbaar en instabiel was en 0 wanneer dit niet het geval was (gebaseerd op *mean*

*splits*). Vervolgens is driemaal een nieuwe variabele aangemaakt met het product van Reflectie en de lagged variabele van de 3 strategieën. Daarna is het bestand opgesplitst op basis van Ervaren Voortgang, waarbij een scheiding is gemaakt op basis van de gemiddelde score op Ervaren Voortgang. Hierdoor konden de weken  $t$  waarin weinig voortgang werd ervaren (de scores onder het gemiddelde van het individu) worden vergeleken met veel ervaren voortgang in week  $t$  (de scores boven het gemiddelde van het individu). Voor de hypothesetoetsing is gekeken naar de metingen met weinig ervaren voortgang.

Ten eerste is de hypothese getoetst voor willekeurige strategie, door tweemaal een multilevel model te toetsen met Willekeurige Strategie als afhankelijke variabele. Het eerste multilevel model heeft Reflectie en de lagged variabele van Willekeurige Strategie als predictoren, en het tweede multilevel model heeft naast Reflectie en de lagged variabele van Willekeurige Strategie ook het product van die twee als predictor. In het eerste multilevel model was de lagged variabele van Willekeurige Strategie een significante negatieve predictor van Willekeurige Strategie,  $B = -.15, p < .001$  en Reflectie een significante positieve predictor van Willekeurige Strategie,  $B = 0.13, p < .05$ . Dit betekent dat in weken dat werkzoekenden willekeurig zoeken, zij in de daarop volgende week minder vaak die zoekstrategie hanteren en dat in weken dat werkzoekenden de situatie attribueren als intern, controleerbaar en instabiel zij in de volgende week vaak een willekeurige zoekstrategie hanteren. In het tweede multilevel model was daarnaast het product van Reflectie en de Lagged variabele van Willekeurige Strategie een significante positieve predictor van Willekeurige Strategie,  $B = 0.15, p < .05$ . Dit betekent dat in weken dat werkzoekenden die een willekeurige zoekstrategie hanteren en weinig voortgang ervaren vaker van zoekstrategie veranderden als het gebrek aan voortgang van die week wordt geattribueerd als intern, controleerbaar en instabiel werd geattribueerd. Hypothese 9 is hiermee ondersteund voor willekeurige strategie.

Ten tweede is de hypothese getoetst voor exploratieve strategie, door tweemaal een multilevel model te toetsen met Exploratieve Strategie als afhankelijke variabele. Het eerste multilevel model heeft Reflectie en de lagged variabele van Exploratieve Strategie als predictoren, en het tweede multilevel model heeft naast Reflectie en de lagged variabele van Exploratieve Strategie ook het product van die twee als predictor. In het eerste multilevel model was de lagged variabele van Exploratieve Strategie een significante negatieve predictor van Exploratieve Strategie,  $B = -.10, p < .001$ , maar Reflectie geen significante predictor van Exploratieve Strategie,  $B = -.03, p > .05$ . Dit betekent dat in weken dat werkzoekenden exploratief zoeken, zij de daarop volgende week minder vaak die zoekstrategie hanteren en dat werkzoekenden die de situatie attribueren als intern, controleerbaar en instabiel niet vaak de exploratieve zoekstrategie hanteren. De toevoeging van het product van Reflectie en de Lagged variabele van Exploratieve Strategie in het tweede model bleek niet significant  $B = -.02, p > .05$ . Hypothese 9 is hiermee niet ondersteund voor exploratieve strategie.

Tot slot is de hypothese getoetst voor gefocuste strategie, door tweemaal een multilevel model te toetsen met Gefocuste Strategie als afhankelijke variabele. Het eerste multilevel model heeft Reflectie en de lagged variabele van Gefocuste Strategie als predictoren, en het tweede multilevel model heeft naast Reflectie en de lagged variabele van Gefocuste Strategie ook het product van die twee als predictor. In het eerste multilevel model was de lagged variabele van Gefocuste Strategie een significante negatieve predictor van Gefocuste Strategie,  $B = -.16, p < .001$ , maar Reflectie geen significante predictor van Gefocuste Strategie,  $B = .02, p > .05$ . De toevoeging van het product van Attributie en de Lagged variabele van Gefocuste Strategie in het tweede model bleek niet significant,  $B = -.08, p > .05$ . Hypothese 9 is hiermee niet ondersteund voor de gefocuste strategie.

## Discussie

In dit onderzoek is getracht een beeld te scheppen van het baanzoekproces dat werkzoekenden doormaken. Het onderzochte procesmodel is afgeleid van een meer algemeen zelfregulatiemodel, maar in dit onderzoek zijn factoren meegenomen die in eerder onderzoek onderbelicht zijn gebleven, niet in de context van baanzoekstrategieën zijn onderzocht of niet in een longitudinale setting zijn bestudeerd. Een voorbeeld van deze onderbelichte factoren is het bestuderen van de persoon-baan fit met betrekking tot de zoekstrategieën, wat essentieel is aangezien persoon-baan fit een belangrijke indicator is van baanvoorsucces (Saks & Ashforth, 2000). Ook zijn deze zoekstrategieën nog niet bestudeerd als dynamische strategieën terwijl wel wordt verwacht dat ze over de tijd veranderen. Dit, terwijl voor training en begeleiding van werkzoekenden inzicht in hoe deze zoekstrategieën elkaar opvolgen, welke factoren de zoekstrategieën beïnvloeden en hoe deze samenhangen met baanvoorsucces essentieel is. Juist aangezien werkzoekgedrag zelfregulatief is, kunnen werkzoekenden gebaat zijn bij feedback over hun zoekgedrag en informatie over wat effectief zoekgedrag is.

De resultaten van het onderzoek zijn niet eenduidig; het procesmodel wordt voor geen van de zoekstrategieën in zijn geheel ondersteund. Echter zijn er wel degelijk interessante uitkomsten die implicaties hebben voor praktijk en theorie. Uit het onderzoek bleek dat over de tijd genomen mensen meer exploratief gingen zoeken maar dat er geen verschil zat in de willekeurige of gefocuste strategie, dat over het algemeen mensen die een helder doel hebben veel gefocust zoeken en weinig willekeurig, en dat de gefocuste en exploratieve strategie tot meer voortgang leiden. Daarnaast bleek dat mensen meestal niet wisselen van strategie, maar als ze gefocust zoeken en weinig voortgang ervaren veranderen ze wel van strategie. Ook bleek dat werkzoekenden die willekeurig zoeken, weinig voortgang ervaren en denken dat dat kan veranderen als ze hun gedrag aanpassen ook veranderen van strategie.



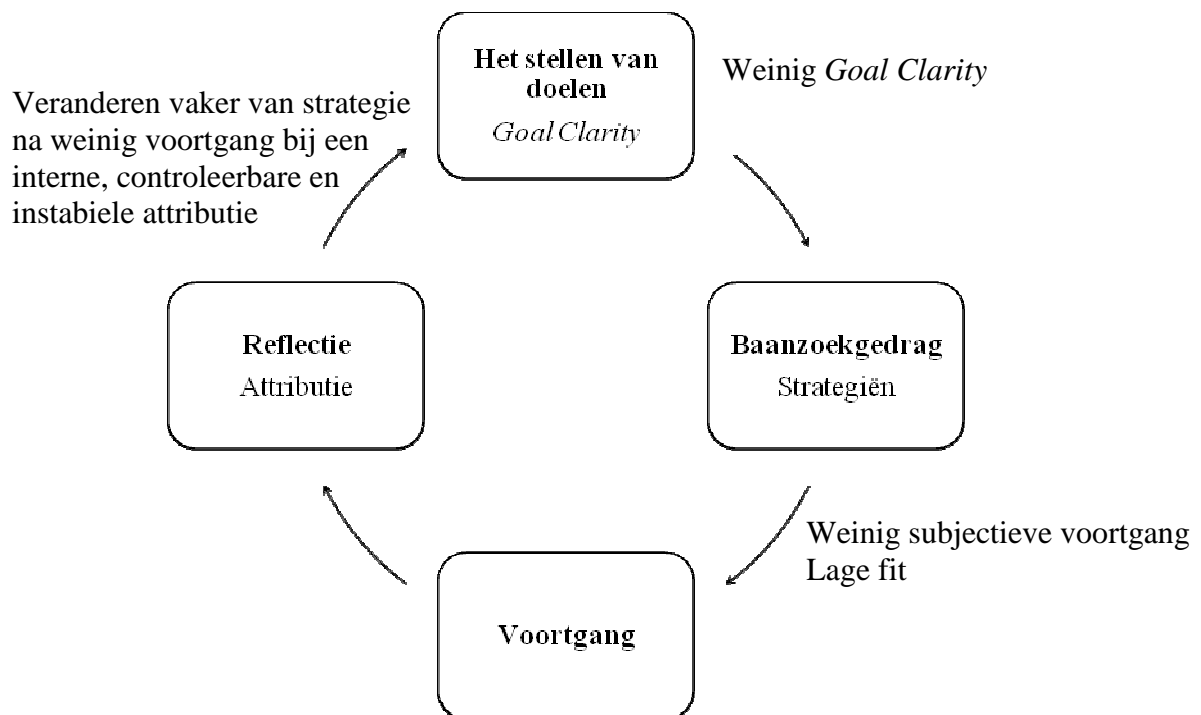
De bevindingen zullen nu nader worden besproken. Hoewel het één model betreft, zal het model drie maal worden besproken, eerst voor de willekeurige strategie, vervolgens voor de exploratieve strategie en tot slot voor de gefocuste zoekstrategie.

### **Willekeurige Strategie**

Over alle weken genomen, gaf 11% van de werkzoekenden aan dat de willekeurige strategie hun dominante strategie was. Het was verwacht dat de willekeurige strategie over de tijd zou afnemen, maar dit werd niet ondersteund door de resultaten. Het kan zijn dat in de werkelijkheid het gebruik van de willekeurige strategie niet afneemt, maar het kan ook zijn dat het onderzoek hier te kort voor heeft geduurd en dat het effect wel zou optreden wanneer voor een duur van langer dan zes weken zou worden gemeten. De gemiddelde duur dat een deelnemer werkzoekend was, was 9.62 maanden ( $SD = 17.56$ ), en over een dergelijke periode is 6 weken wellicht een te korte duur om een dergelijke trend te detecteren.

Bevindingen die de verwachting dat de willekeurige strategie afneemt toch enigszins ondersteunen hebben te maken met de onderlinge veranderingen van de strategie. Gedurende dit onderzoek bleek namelijk voor alle strategieën dat vaker niet van dominante strategie veranderd werd, dan dat wel veranderd werd. Echter, dit verschil was voor de willekeurige strategie wel het kleinst; werkzoekenden die de willekeurige strategie hanteerden veranderden in 47% van de gevallen van strategie, terwijl mensen die de exploratief zochten slechts in 29% van de gevallen van strategie veranderden en mensen die gefocust zochten in 28% van de gevallen (zie Figuur 2). Daarbij veranderden de mensen die gefocust en exploratief zochten meestal niet in de richting van de willekeurige strategie, waarmee de verwachting wordt versterkt dat over de langere termijn het gebruik van de willekeurige strategie afneemt. Opvallend en onverwacht hierbij was dat de werkzoekenden die willekeurig zochten vervolgens vaker exploratief gingen zoeken dan gefocust. Dit is echter wel logisch te

verklaren door de goal setting theorie (Locke & Latham, 2002), aangezien bleek dat de willekeurige strategie negatief samenhangt met *goal clarity* en de gefocuste strategie positief. Het is dan te verwachten dat werkzoekenden die een helderder doel krijgen en daarom van de willekeurige strategie afwijken, niet direct gefocust zullen zoeken omdat daar wel een heel duidelijk doel voor nodig is. Het is te verwachten dat een dergelijke verandering meer geleidelijk gaat, dus dat werkzoekenden eerst exploratief gaan zoeken omdat *goal clarity* daar niet positief mee samenhangt maar ook niet negatief en wellicht daarna gefocust.



*Figuur 3.* Het procesmodel met de uitkomsten voor de willekeurige strategie.

Wat betreft de *goal clarity* was verwacht dat werkzoekenden die weinig helderheid hebben van hun doel meer willekeurig zoeken, waarbij werkzoekenden de ene week een weinig helder doel hebben en de volgende week meer willekeurig zoeken. Het idee hierachter was dat werkzoekenden eerst een al dan niet duidelijk beeld van hun doel hebben en vervolgens hun zoekstrategie hierop baseren (Latham & Locke, 1991). Dit werd niet ondersteund door de resultaten, maar wat wel bleek, was dat naarmate mensen een helderder doel hadden zij in die week minder de willekeurige zoekstrategie hanteerden. Hier zijn twee

mogelijke verklaringen voor. Een eerste mogelijke verklaring is dat *goal clarity* en de zoekstrategie simultaan plaatsvinden, maar dit is niet aannemelijk gezien de zelfregulerende aard van baanzoekgedrag. Volgens zelfregulatietheorie wordt het gedrag namelijk wel degelijk gebaseerd op invloeden van buitenaf of eigen realisaties (al dan niet bewust), (Wanberg et al., 2011) en de duidelijkheid van het doel is zo een eigen realisatie. Een andere mogelijke verklaring is dat *goal clarity* niet gevolgd wordt door de zoekstrategie, maar andersom, bijvoorbeeld dat mensen meer doelhelderheid krijgen omdat ze door middel van de vacatures die ze hebben gevonden na de willekeurige zoekstrategie te hebben toegepast inzicht krijgen in hun eigen kwaliteiten; ze ontdekken dat ze meer kunnen dan ze in eerste instantie hadden gedacht. Tot slot is een mogelijke verklaring dat de opzet van het onderzoek, namelijk één meting per week, ervoor zorgt dat het effect niet wordt gevonden. Het is wellicht arbitrair om te verwachten dat de verandering in *goal clarity* optreedt vóór het weekend en daaropvolgende zoekstrategie ná het weekend. Aangezien het effect wel wordt gevonden wanneer de gegevens binnen dezelfde week worden bekeken, ontstaat het idee dat de opeenvolging spoediger optreedt dan over een week. Vaker dan één keer per week meten of een andere, meer directe, manier van vraagstelling zou meer duidelijkheid hierin kunnen geven. Ook kan frequenter meten inzicht geven in de mogelijkheid dat de zoekstrategie gevolgd wordt door *goal clarity*. Echter, vaker meten kan leiden tot meer uitval of tot een korter onderzoek en meer direct meten kan ertoe leiden dat mensen meer bewust gaan nadenken over het verband tussen *goal clarity* en zoekgedrag, terwijl dat in deze vragenlijst is losgekoppeld. Hier bewust over nadenken kan de antwoorden beïnvloeden.

De volgende stap in het procesmodel is de voortgang. Betreffende de subjectieve voortgang bleek, zoals verwacht, dat werkzoekenden die de willekeurige zoekstrategie hanteren het gevoel hebben dat ze die periode weinig voortgang hebben geboekt. Wat de objectieve voortgang betreft bleek dat werkzoekenden die willekeurig zoeken zoals verwacht

weinig fit ervaren met de gevonden vacatures én met de vacatures waarop zij solliciteerden. Dit betekent dat zij niet goed passende vacatures vonden, maar daar toch op solliciteerden. Het had bijvoorbeeld zo kunnen zijn dat de gehele groep vacatures slechte paste, maar dat er een paar tussen zaten waarop ze solliciteerden die wel goed pasten bij hun wensen, maar dat bleek niet het geval te zijn. Zoals vermoed werd was de *goal clarity* laag in weken dat werkzoekenden willekeurig zochten, en dat kan de lage fit verklaren; als ze geen helder doel voor ogen hebben (afgezien van het algemene doel “een baan vinden”), is het ook moeilijk om te beoordelen waar de vacatures dan bij moeten passen.

Tegen de verwachtingen in werd niet gevonden dat in weken dat werkzoekenden de willekeurige zoekstrategie hanteren zij weinig gevonden vinden, weinig sollicitatiebrieven sturen, weinig sollicitatiegesprekken hebben en een lage fit met de sollicitatiegesprekken hebben.

Wat wel was verwacht, maar wat niet werd ondersteund door de resultaten, was dat werkzoekenden die willekeurig zoeken vaker van strategie veranderen als ze van mening zijn dat ze weinig voortgang boeken. Dit zou te maken kunnen hebben met het idee dat eerder is geopperd, namelijk dat de *goal clarity* de zoekstrategie opvolgt. Het zou bijvoorbeeld zo kunnen zijn dat in weken dat werkzoekenden willekeurig hebben gezocht, zij meer *goal clarity* krijgen en om die reden van de willekeurige strategie veranderen naar een andere strategie. Dit zou dan kunnen gebeuren ongeacht de voortgang; een werkzoekende kan bijvoorbeeld in een week veel voortgang boeken én een helderder doel krijgen en daardoor vervolgens meer exploratief gaan zoeken.

Zoals verwacht bleek er een moderatieeffect van reflectie, namelijk dat werkzoekenden die willekeurig zoeken en weinig voortgang ervaren vaker van zoekstrategie veranderen als het gebrek aan voortgang wordt geattribueerd als intern, controleerbaar en instabiel. Aangezien de willekeurige strategie in voorgaand onderzoek (Koen et al., 2010) en

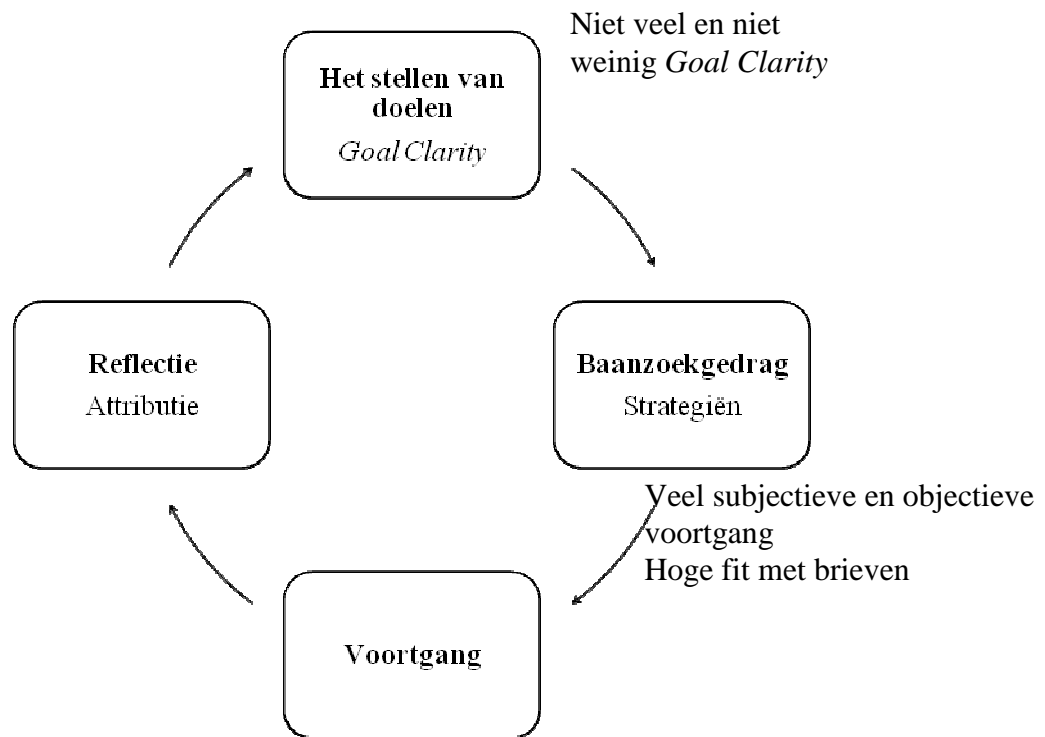
het huidige onderzoek negatief samenhangt met baan kwaliteit is het in de meeste gevallen het beste als iemand die willekeurig zoekt van zoekstrategie verandert. Het moderatieeffect toont aan hoe belangrijk het is dat mensen in weken dat ze willekeurig zoeken een interne, controleerbare en instabiele attributie te hebben, omdat ze dan vaker van zoekstrategie veranderen. Training hierin en bewustwording hiervan is dus essentieel.

Wat betreft de uitkomsten voor de nieuwe baan is gebleken dat mensen die willekeurig zoeken over het algemeen ontevreden zijn met hun nieuwe baan en lang hebben gezocht.

### **Exploratieve strategie**

Over alle weken genomen, gaf 48% van de werkzoekenden aan dat de exploratieve strategie hun dominante strategie was. Hoewel niet verwacht, is ontdekt dat het gebruik van de exploratieve strategie over de duur van het onderzoek is toegenomen. Alle veranderingen opgeteld veranderen netto meer werkzoekenden in de richting van de exploratieve strategie dan dat werkzoekenden van de exploratieve strategie veranderen naar een andere strategie (zie Figuur 2). Dat de exploratieve strategie is toegenomen kan verklaard worden door de exploratieve strategie te zien als een tussenfase of middenweg. De meeste werkzoekenden die de willekeurige strategie verlaten veranderen in de richting van de exploratieve strategie en datzelfde geldt voor werkzoekenden die de gefocuste strategie verlaten (zie Figuur 2). De verandering van willekeurig naar exploratief is besproken en te verklaren; deze werkzoekenden krijgen een duidelijker doel, maar dat doel is nog niet direct zo duidelijk dat ze veranderen naar de gefocuste strategie. Dit sluit ten eerste aan bij het sequëntiele model waarbij mensen eerst breed zoeken en zich vervolgens meer gaan richten op bepaalde functies, en ten tweede sluit het aan bij het leermodel aangezien de willekeurige strategie minder effectief is dan de exploratieve strategie en de werkzoekenden van zoekstrategie veranderen op het moment dat ze dat ontdekken (Barber et al., 1994). De regelmatig

voorkomende verandering van gefocust naar exploratief is ook te verklaren; in weken dat werkzoekenden gefocust zoeken en weinig voortgang ervaren, veranderen zij vaak van strategie dit is ondersteund door de resultaten, en zoals is gebleken hanteren zij vervolgens vaker de exploratieve strategie dan de willekeurige strategie. Zij ervaren dus dat hun zoekstrategie op dat moment niet het gewenste effect heeft (ze kunnen bijvoorbeeld geen geschikte vacatures vinden, of ze worden onzeker over hun doelen) en veranderen in een minder gestructureerde zoekstrategie, wat aansluit bij het leermodel van Barber et al. (1994). Het zou vreemd zijn als werkzoekenden die gefocust zoeken in de richting van de willekeurige strategie veranderen omdat ze dan van een zeer gestructureerde naar een volledig ongestructureerde strategie veranderen, met een nog minder duidelijk doel dan bij de exploratieve strategie. Dit laatste komt dan ook weinig voor. Deze verklaring van de exploratieve strategie als tussenweg sluit ook aan bij de bevinding dat de exploratieve strategie niet samenhangt met *goal clarity*; in weken dat werkzoekenden willekeurig zoeken hebben zij weinig *goal clarity* hebben en in weken dat werkzoekenden gefocust zoeken hebben zij veel *goal clarity*, maar de exploratieve strategie bevindt zich daartussen omdat in weken dat werkzoekenden exploratief zoeken zij veel noch weinig *goal clarity* hebben.



*Figuur 4.* Het procesmodel met de uitkomsten voor de exploratieve strategie.

Zoals verwacht bleek dat werkzoekenden in weken dat zij exploratief zoeken veel subjectieve en objectieve voortgang hebben en een hoge fit hebben met verstuurde sollicitatiebrieven. Tegen de verwachtingen in werd niet gevonden dat werkzoekenden in weken dat zij exploratief zoeken veel sollicitatiegesprekken, een hoge fit met de gevonden vacatures en ook een hoge fit met de sollicitatiegesprekken hebben. Dat de werkzoekenden die exploratief zoeken geen hoge fit ervaren met de gevonden vacatures maar wel met vacatures waarop ze solliciteren, betekent dat de gehele groep vacatures niet per se goed past, maar dat er wel een aantal goed passende vacatures bij zit waarop ze solliciteren. Dit is anders dan bij de willekeurige strategie, waarbij zowel de gevonden vacatures als de vacatures waarop werkzoekenden solliciteren in de weken dat zij willekeurig hebben gezocht niet goed passen. Dat geeft een duidelijk voordeel aan van de exploratieve strategie ten opzichte van de willekeurige strategie, omdat het essentieel is om op goed passende vacatures te solliciteren. Dat is belangrijk voor de kans om uitgenodigd en aangenomen te worden, omdat een recruiter zal kijken of een sollicitant bij de baan en het bedrijf past (Cable & Judge, 1997), en daarnaast

is het essentieel voor de latere tevredenheid met de baan. Hoewel exploratieve strategie in dit onderzoek niet samenhangt met tevredenheid met de baan, wordt het belang van een goede fit voor de tevredenheid wel ondersteund door de literatuur (Saks & Ashforth, 2000). Daarnaast blijkt uit dit onderzoek dat de fit van de gevonden vacatures, sollicitatiebrieven en sollicitatiegesprekken alledrie positief samenhangen met de hoogte van het salaris van de nieuwe baan en de tevredenheid met de nieuwe baan.

Net als bij de willekeurige strategie was wel verwacht, maar is niet ondersteund door de resultaten, dat werkzoekenden in weken dat zij exploratief zoeken vaker van strategie veranderen als ze van mening zijn dat ze weinig voortgang boeken. Nu is het zo dat werkzoekenden die exploratief zoeken over het algemeen veel voortgang hebben, maar dat neemt niet weg dat wanneer het een ineffectieve zoekstrategie is, de werkzoekenden wellicht beter wel hun zoekgedrag kunnen aanpassen. Het is echter mogelijk dat werkzoekenden die exploratief hebben gezocht en weinig voortgang ervaren wel veranderen in hun zoekgedrag, maar dan binnen de strategie. Werkzoekenden die exploratief zoeken verkennen hun opties en zijn toegewijd aan de zoektocht (Crossley & Highhouse, 2005), dus het is bijvoorbeeld mogelijk dat deze werkzoekenden in eerste instantie hun opties verkennen binnen hun woongebied en na weinig voortgang hun opties verkennen buiten hun woongebied, zonder dat ze meer willekeurig of meer gefocust gaan zoeken. Daarnaast is het mogelijk dat ze andere kanalen raadplegen, bijvoorbeeld verschuiven van online zoeken naar offline zoeken, zonder dat dit de zoekstrategie beïnvloedt.

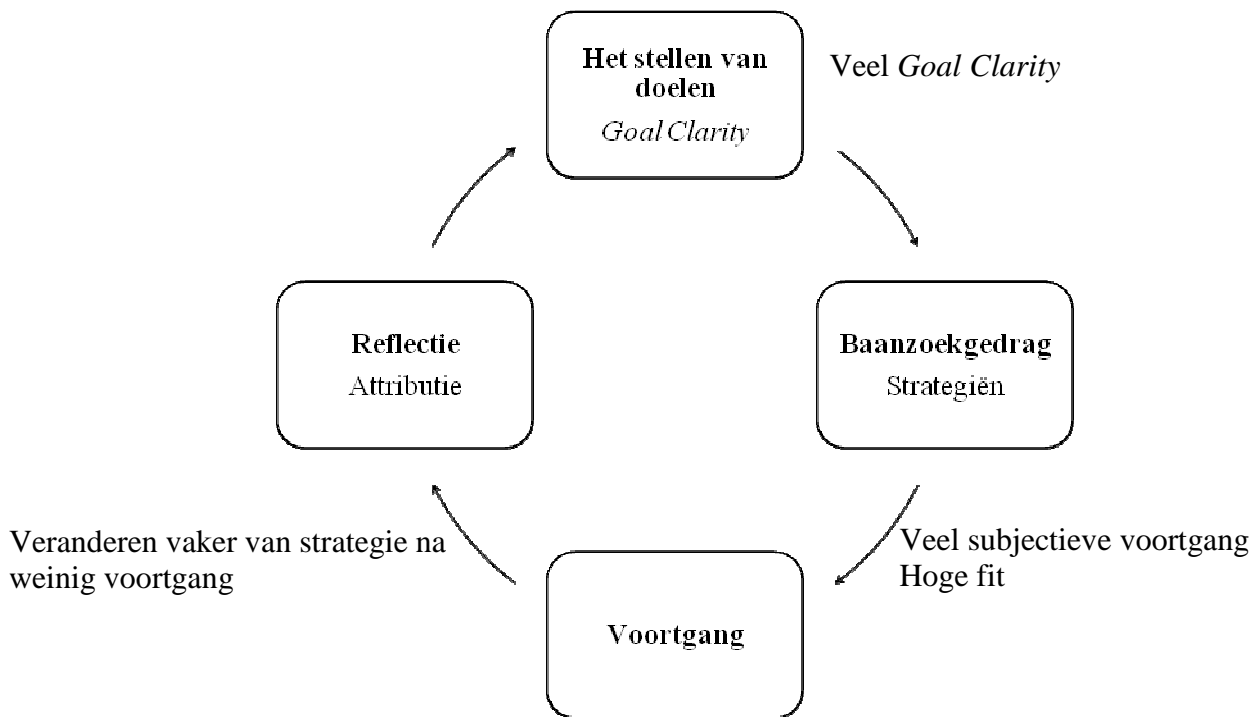
Wat wel was verwacht, maar wat ook niet is ondersteund door dit onderzoek, is een moderatieeffect van reflectie, namelijk dat werkzoekenden die exploratief zoeken en weinig voortgang ervaren vaker van zoekstrategie veranderen als het gebrek aan voortgang wordt geattribueerd als intern, controleerbaar en instabiel. Opvallend hierbij is dat de persoonsgemiddelden van exploratieve strategie dusdanig correleren met de



persoonsgemiddelden van de reflectieschalen, dat de exploratieve strategie samengaat met een externe, oncontroleerbare en stabiele attributie (zie Tabel 1), en deze attributie wordt gelinkt aan de minste aanpassing van gedrag (Weiner, 1985). Zowel de willekeurige als de gefocuste strategie gaan samen met een controleerbare en interne attributie, maar gaan niet samen met een stabiele of juist veranderlijke attributie. Een mogelijke verklaring voor deze attributie is onbekend.

### **Gefocuste Strategie**

Over alle weken genomen, gaf 41% van de werkzoekenden aan dat de gefocuste strategie hun dominante strategie was. Ten eerste werd verwacht dat het gebruik van de gefocuste strategie over de lange termijn zou afnemen, maar dit is niet ondersteund door de resultaten. Mogelijke verklaringen voor deze bevinding zijn beschreven bij reeds behandelde strategieën. Een andere mogelijke verklaring is dat hoewel de gefocuste strategie over het algemeen een effectieve baanzoekstrategie is, dit misschien in de huidige tijd van economische crisis minder het geval is vanwege de ruime arbeidsmarkt, met meer aanbod dan vraag. In dat geval kan het gunstig zijn om kansen te spreiden en opties open te houden.



*Figuur 5.* Het procesmodel met de uitkomsten voor de gefocuste strategie.

De eerste stap in het procesmodel is *goal clarity*, waarvoor bleek dat in weken dat werkzoekenden meer gefocust zoeken, zij veel helderheid van hun doel hebben. Van dit effect was verwacht het zou optreden in de volgende week, maar het werd enkel gevonden binnen dezelfde week, waarvoor dezelfde mogelijke verklaring geldt als beschreven bij de willekeurige strategie.

De volgende stap in het procesmodel is de voortgang. In weken dat werkzoekenden meer gefocust zoeken, hebben zij veel subjectieve voortgang en een hoge fit met de objectieve voortgang. Wat betreft de objectieve voortgang kon de gefocuste strategie niet gelinkt worden aan het aantal gevonden vacatures, sollicitatiebrieven of sollicitatiegesprekken. Wel bleek dat in weken dat werkzoekenden gefocust zoeken, zij een hoge fit ervaren met de gevonden vacatures, sollicitatiebrieven en sollicitatiegesprekken. Hoewel zij er dus veel noch weinig vacatures vinden, passen de vacatures die ze vinden goed bij hun wensen en kwaliteiten. Ook dit is een belangrijke indicator van succes, aangezien werkzoekenden die een hoge fit ervaren met de baan waarvoor zij zijn aangenomen over de langere termijn meer tevreden zijn met die

baan. (Saks & Ashforth, 2000, Koen et al., 2010). Zoals verwacht bleek dat in weken dat werkzoekenden gefocust zoeken en veel voortgang ervaren, zij meestal in de volgende week ook gefocust gaan zoeken en dat wanneer zij weinig voortgang ervaren zij vaak van strategie veranderen. Dit toont aan dat in weken dat werkzoekenden gefocust zoeken zij merken dat ze geen voortgang boeken, zij hun gedrag aanpassen, wat aansluit op zelfregulatietheorie en op het leermodel van Barber et al. (1994)

Het verwachte moderatieeffect van reflectie werd niet ondersteund door de resultaten, dus terwijl wel werd gevonden dat in weken dat werkzoekenden gefocust zoeken en weinig voortgang ervaren zij vaak van strategie veranderen, werd niet gevonden dat dit vooral gebeurt indien zij het gebrek aan voortgang als intern, controleerbaar en instabiel attribueren. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat een dergelijke attributie niet noodzakelijk is; van de gefocuste strategie is gebleken dat het in principe een effectieve zoekstrategie is, dus misschien is het wel terecht dat werkzoekenden een gebrek aan voortgang attribueren aan bijvoorbeeld de economie en niet aan hun eigen inzet en dus ondanks deze attributie toch hun gedrag veranderen.

### **Overige verklaringen**

Tegen de verwachtingen in bleek het aantal sollicitatiegesprekken niet samen te hangen met alledrie de drie strategieën binnen dezelfde week. Dit is te verklaren doordat een sollicitatiegesprek in de meeste gevallen niet plaats zal vinden in dezelfde week dat er naar de betreffende vacature is gezocht. Exploratief is getoetst of het aantal gesprekken samenhang met één week erna of met twee weken erna, maar beide exploratieve toetsen leverden geen significante resultaten op. Waarschijnlijk is er een dusdanige spreiding in de tijd tussen het vinden van de vacature en het plaatsvinden van het sollicitatiegesprek dat er geen patroon te herkennen is wanneer dit op die manier (multilevel) wordt getoetst. Echter, zoals blijkt uit de correlatietabel (Tabel 1), kunnen het gemiddeld aantal gevonden vacatures over de weken wel

gekoppeld worden aan de persoonsgemiddelde scores op de drie strategieën. Hieruit is gebleken dat de willekeurige strategie samengaat met weinig sollicitatiegesprekken en de exploratieve en gefocuste strategie samengaan met veel sollicitatiegesprekken. De exploratieve strategie gaat zelfs samen met meer sollicitatiegesprekken dan de gefocuste strategie. Ditzelfde geldt voor de fit met de sollicitatiegesprekken voor de willekeurige strategie; door middel van de hypothesetoetsing bleek niet dat in weken dat werkzoekenden willekeurig zoeken zij een weinig fit ervaren met de sollicitatiegesprekken, maar uit de correlatietabel blijkt over de gehele linie werkzoekenden die willekeurig zoeken weinig fit ervaren met de sollicitatiegesprekken.

### **Implicaties en aanbevelingen**

Geconcludeerd kan worden dat uitkomsten van dit onderzoek relevant zijn voor werkzoekenden zelf, voor trainers en begeleiders en voor verder onderzoek. Voor werkzoekenden is het belangrijk om inzicht te krijgen in hun eigen werkzoekgedrag, omdat dit ze kan helpen bij het effectief reguleren van hun gedrag en op die manier sneller en beter een baan te vinden. Zo is het voor werkzoekenden die willekeurig zoeken belangrijk om te weten dat dit de minst effectieve zoekstrategie is, en is het voor hun belangrijk om meer inzicht te krijgen in hun doelen, om erachter te komen wat hun wensen en kwaliteiten zijn om de fit met de vacatures en banen te vergroten en om te leren wat dan wel effectief zoekgedrag is. Training en begeleiding van willekeurig werkzoekenden kan dus zeker nuttig zijn, aangezien *goal clarity* kan ontstaan door zelfinzichten en begeleiding van buitenaf. (Schunk, 1990). Voor werkzoekenden die exploratief zoeken is het ook belangrijk om meer helderheid te krijgen in hun doelen, omdat *goal clarity* samenhangt met verschillende factoren van baanzoeksucces. Hoewel de exploratieve strategie niet per definitie een ineffectieve strategie is, is van *goal clarity* wel bekend dat het samenhangt met verschillende succesfactoren zoals

ervaren voortgang, objectieve voortgang en de persoon-baan fit, dus zou dit ook voor werkzoekenden die exploratief zoeken een nuttige bijdrage kunnen leveren.

Het zou interessant zijn om te bestuderen in hoeverre de huidige economische crisis het baanzoekgedrag en de dynamiek van het baanzoekgedrag beïnvloedt of beïnvloed heeft. Zo is het mogelijk dat hoewel in het verleden vooral de gefocuste strategie in verband is gebracht met baanzoeksucces, dat op dit moment anders zou kunnen zijn en de exploratieve strategie in meerdere mate bijdraagt aan baanzoeksucces. Zoals eerder beschreven is het mogelijk dat er op dit moment een dusdanig kleine hoeveelheid vacatures is (vergeleken met het aantal werkzoekenden) dat het nu minder effectief is om gefocust te zoeken omdat op die manier de opties beperkt worden, en is het nu bevorderlijker om de nadruk te leggen op volume dan op andere momenten.

## Referenties

- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248-287.
- Barber, A.E., Daly, C.L., Giannantonio, C.M. & Philips, J.M. (1994). Job search activities: An examination of changes over time. *Personnel Psychology*, 47(4), 739-766.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1997). Interviewers' perceptions of person–organization fit and organizational selection decisions. *Journal of Applied psychology*, 82(4), 546.
- Callanan, G.A., & Greenhaus, J.H. (1990). The career indecision of managers and professionals: Development of a scale and test of a model. *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 79-103.
- CBS. (2009). Opgehaald op 2 oktober 2012, van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2009/2009-2710-wm.htm>
- CBS. (2013). Opgehaald op 5 juni 2013, van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2013/2013-035-pb.htm>
- Crossley, C.D. & Highhouse, S. (2005). Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction. *Journal of Economic Psychology*, 26, 255-268.
- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S., & Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1368-1379.
- 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(5), 837-855.

- Koen, J., Klehe, U., van Vianen, A.E.M., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 77*, 126-139.
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (1991). Self-regulation through goal setting. *Organizational behavior and human decision processes, 50*(2), 212-247.
- Locke, E.A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Locke, E.A., & Latham, G.P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist, 57*, 705–717.
- McAuley, E., Duncan, T.E., & Russell, D.W. (1992). Measuring causal attributions: The revised causal dimension scale (CDS II). *Society for Personal and Social Psychology, 18*, 566-573.
- Raudenbush, S. W., & Bryk, A. S. (2002). *Hierarchical linear models: Applications and data analysis methods* (Vol. 1). SAGE Publications, Incorporated.
- Saks, A.M., & Ashforth, B.E. (2000). Change in job search behaviors and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 56*, 277-287.
- Saks, A.M., & Ashforth, B.E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 616-654.
- Schunk, D. H. (1990). Goal setting and self-efficacy during self-regulated learning. *Educational psychologist, 25*(1), 71-86.
- Stevens, C. K., & Beach, L. R. (1996). Job search and job selection. *Decision making in the workplace: A unified perspective*, 33-47.
- Van Hooft, E.A.J. (2006, May). Intentions that do not result in behavior: The role of goal commitment and goal orientation. In S.Y. Wu, & D.B. Turban (Chairs), *Intentions, goal orientations, and social networks in the job search*. Symposium conducted at the

21st Annual Meeting of the Society of Industrial and Organizational Psychology,  
Dallas, TX.

- Van Hooft, E.A.J., Born, M.Ph., Taris, T.W., & Van der Flier, H. (2002). Culturele verschillen in werkzoekgedrag: Motivationale factoren en belemmeringen bij het zoeken naar werk. *Gedrag & Organisatie*, *15*(1), 52-71.
- Van Hooft, E.A.J., Born, M.Ph., Taris, T.W., Van der Flier, H., & Blonk, R.W.B. (2004). Predictors of job search behavior among employed and unemployed people. *Personnel Psychology*, *57*, 25-59.
- Van Hooft, E. A. J., Ottervanger, M., & Van Dam, A. (2007). *Verklarende factoren van werkzoekgedrag en werkhervatting [Predictors of job seeking and reemployment]*. Rotterdam: Erasmus Universiteit.
- Van Hooft, E.A.J., Raes, A.M.L., Taris, T.W., Brenninkmeijer, V., Blonk, R.W.B., Born, M.Ph., & Van der Flier, H. (2003). Determinanten van werkzoekgedrag bij autochtone en allochtone werklozen [Determinants of job-seeking behavior of native and ethnic minority unemployed persons]. *Gedrag & Organisatie*, *16*(6), 418-434.
- Van Hooft, E.A.J., Wanberg, C.R., & Van Hoyer, G. (2012). Moving beyond job search quantity: Towards a conceptualization and self-regulatory framework of job search quality. *Organizational Psychology Review*, 1-37.
- Wanberg, C.R., Glomb, T.M., Song, Z., & Sorenson, S. (2005). Job-search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, *90*(3), 411-430.
- Wanberg, C.R., Zhu, J. & van Hooft, E.A.K. (2010). The job search grind: perceived progress, self-reactions, and self-regulation of search effort. *Academy of Management Journal*, *53*(4), 788-807.



- Wanberg, C.R., Zhu, J., Kanfer, R., & Zhang. (2011). After the pink slip: Applying dynamic motivation frameworks to the job search experience. *Acadamy of Management Journal*, 55(2), 261-284.
- Wanberg, C.R., Hough, L.M., & Song, Z. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1100-1120.
- Weiner, B. (2000). Intrapersonal and interpersonal theories of motivation from an attributional perspective. *Educational Psychology Review*, 12(1), 1-14.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological review*, 92(4), 548.
- Zikic, J. & Saks, A.M. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 117-127.



## Appendix A

De vragenlijst waarnaar gelinkt is in de initiële e-mail, die het *informed consent* formulier bevat, uitleg over het onderzoek en de vraag om het e-mailadres.

Geachte deelnemer,

Bij voorbaat hartelijk dank voor uw interesse in dit onderzoek. Voordat u kunt beginnen is het belangrijk dat u de volgende informatie leest en uitprint en/of opslaat.

### **Doel van het onderzoek**

Het doel van dit onderzoek is om in kaart te brengen hoe het werkzoekproces verloopt voor werkzoekenden. Het onderzoek bestaat uit 6 wekelijkse vragenlijsten, die aan het einde van de week worden ingevuld (zondag, of maandag of dinsdag). De eerste lijst duurt tussen de 5 en 15 minuten, de 5 vragenlijsten daarna tussen de 5 en 10. Vragen die worden gesteld gaan over het zoekproces naar een nieuwe baan, zoals hoe u in de afgelopen week heeft gezocht en wat de resultaten hiervan zijn.

### **Vrijwillig en anoniem**

Uw deelname aan dit onderzoek is geheel anoniem en gegevens zullen nooit aan derden worden verstrekt, ook niet aan Monsterboard. Deelname aan het onderzoek is vrijwillig en u mag zonder opgave van redenen weigeren mee te doen aan het onderzoek. U mag op elk moment stoppen met het onderzoek. Tevens mag u achteraf (binnen 24 uur na de laatste vragenlijst) weigeren dat de gegevens voor het onderzoek worden gebruikt.

## **Beloning**

Als dank voor uw deelname verloten wij onder alle deelnemers die alle vragenlijsten hebben ingevuld 10 keer de volgende prijs: Een individuele en grondige beoordeling van uw CV.

Indien u geselecteerd wordt voor deze prijs ontvangt u achteraf een e-mail waarin u gevraagd zal worden om uw CV. Hier hoeft u niet aan mee te werken, indien u dit weigert zal een ander de prijs ontvangen.

Alle werkzoekenden kunnen deelnemen aan dit onderzoek. Ook wanneer u gedurende het proces een baan vindt kunt u meedoen, dan zal de daaropvolgende vragenlijst de laatste zijn en hierin zullen enkele vragen gesteld worden over de gevonden baan.

## **Contactgegevens**

De onderzoeker:

Universiteit van Amsterdam t.a.v. Anouk Schuurman

Weesperplein 4, 1018 XA Amsterdam

anouk.schuurman@student.uva.nl

06 305 85 165

Voor vragen, klachten of opmerkingen over het onderzoek kunt u terecht bij:

Arbeids- en Organisationspsychologie

Femke ten Velden, Weesperplein 4, 1018 XA Amsterdam

020 525 6755 F.S.tenVelden@uva.nl

- Ik verklaar dat ik kennis heb genomen van bovenstaande informatie en deze volledig begrijp. Ik heb deze informatie opgeslagen en/of uitgeprint.

Hartelijk dank voor uw deelname. Om deel te kunnen nemen aan dit onderzoek hebben wij uw e-mailadres nodig. Vult u het e-mailadres in waarop u benaderd wilt worden voor de vragenlijsten. Dit e-mailadres zal ENKEL worden gebruikt voor dit onderzoek!

E-mailadres

E-mailadres (nogmaals)

Bedankt voor het opgeven van uw e-mailadres. Binnenkort zult u op dit e-mailadres worden benaderd voor de eerste vragenlijst.

Let op: Houd uw Spam-map in de gaten! Het kan gebeuren dat de e-mail daarin terecht komt.

Ik wens u nog een prettige dag.

Anouk Schuurman Weesperplein 4, 1018 XA Amsterdam

anouk.schuurman@student.uva.nl

06 305 85 165

## Appendix B

De vragenlijst zoals aan deelnemers voorgelegd in de eerste meting, bestaande uit de baseline en de wekelijkse vragenlijst.

Geachte deelnemer,

Hierbij ontvangt u de eerste vragenlijst. Deze eerste vragenlijst zal wat langer zijn dan de vragenlijsten die u de komende weken ontvangt.

Bent u momenteel op zoek naar (ander) werk?

- Ja
- Nee

Het 'zoeken naar werk' is een heel ruim begrip. Hieronder vallen alle activiteiten die met het zoeken naar werk te maken hebben, zoals: Met kennissen/familie praten over het feit dat je werk zoekt, praten met (oud)collega's, netwerken, het lezen van een vacature in een krant, het zoeken naar vacatures op het internet, je CV bijwerken, je CV naar bedrijven/mensen sturen, een bedrijf bellen voor informatie, etc. Gelieve deze omschrijving in gedachten te houden voor dit hele onderzoek. Hoeveel uur heeft u de afgelopen week besteed aan activiteiten gericht op het zoeken naar ander werk?

- 0 uur
- Meer dan 0 maar minder dan 1 uur
- 1 tot 5 uur
- 6 tot 10 uur
- 11 tot 20 uur
- Meer dan 20 uur

(Routing als “nee” op eerste vraag)

Om welke reden bent u niet op zoek naar werk?

- Ik heb een baan gevonden
- Ik heb mijn eigen bedrijf gestart / ik ga freelance werken
- Ik heb ervoor gekozen om werkloos te worden/blijven
- Ik heb ervoor gekozen om in mijn huidige baan te blijven
- Anders, namelijk... \_\_\_\_\_

(Routing als “Ik heb een baan gevonden” op vorige vraag)

Hoe beoordeelt u deze nieuwe baan op de volgende punten?

Het salaris is lager dan ik voor ogen had	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Het salaris is hoger dan ik voor ogen had
Het functieniveau is lager dan ik voor ogen had	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Het functieniveau is hoger dan ik voor ogen had
Ik ben ontevreden met de baan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ik ben tevreden met de baan

Voor hoeveel uur per week is deze nieuwe baan?

Hoe lang heeft u in totaal gedaan over het zoeken naar een nieuwe baan?

Aantal maanden

Om welke reden heeft u de afgelopen week niet gezocht? (Meerdere antwoorden mogelijk)

- Ik had geen zin
- Ik had geen tijd
- Ik zag er het nut niet van in
- Ik vond dat ik een pauze had verdiend
- Ik was op vakantie
- Anders, namelijk... \_\_\_\_\_

Hartelijk dank voor uw interesse in dit onderzoek. Helaas zijn wij voor dit onderzoek alleen op zoek naar mensen die actief op zoek zijn naar werk. Aangezien u heeft aangegeven dit niet te zijn, zullen wij u geen verdere vragen stellen.

Indien u nog vragen en/of opmerkingen heeft, kunt u contact opnemen met de onderzoeker via onderstaande gegevens.

Contactgegevens

Universiteit van Amsterdam t.a.v. Anouk Schuurman

Weesperplein 4, 1018 XA Amsterdam

anouk.schuurman@student.uva.nl



(Routing als minstens “Meer dan 0 uur maar minder dan 1 uur” als antwoord op intensiteitsvraag)

In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen over uw zoekgedrag van de afgelopen week? De afgelopen week...

	Geheel mee oneens				Geheel mee eens
... was mijn zoektocht naar een baan min of meer op goed geluk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... kon mijn manier van zoeken naar informatie over een baan omschreven worden als willekeurig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... had ik niet echt een plan in mijn zoektocht naar een baan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... greep ik elke baanmogelijkheid aan om ervoor te zorgen dat ik geen gouden kans miste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... verzamelde ik zoveel mogelijk informatie over bedrijven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... zocht ik liever informatie over alle mogelijke banen, dan dat ik me op iets specifiek richtte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... verzamelde ik alleen informatie over banen die lijken aan te sluiten op mijn wensen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... zocht ik alleen informatie over banen waarin ik echt geïnteresseerd ben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... was mijn zoektocht naar een baan gericht op een bepaalde baan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Welke hieronder beschreven optie omschrijft uw zoekgedrag van de afgelopen week het beste?

- Ik zocht vooral ongestructureerd, zonder duidelijk doel, en vond zowel vacatures/banen die wel en niet bij mijn opleidingsniveau en werkervaring pasten.
- Ik wist redelijk wat mijn doel was, maar wilde alle opties open houden, dus verkende al mijn opties en zocht zorgvuldig.

- Ik had een duidelijk doel voor ogen en wist wat bij mij past, dus mijn zoektocht focuste zich enkel op vacatures/banen die daar bij passen.

In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen met betrekking tot de afgelopen week? De afgelopen week...

	Geheel mee oneens				Geheel mee eens
... had ik een productieve week met betrekking tot mijn zoektocht naar een baan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... kreeg ik een stuk minder gedaan met het zoeken naar een baan dan ik had gehoopt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... heb ik veel vooruitgang geboekt in mijn zoektocht naar een baan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hoeveel vacatures heeft u de afgelopen week gevonden?

(Routing als antwoord op vorige vraag meer dan 0 is)

Hoe beoordeelt u die vacatures op de volgende punten?

	Geheel mee oneens				Geheel mee eens
Deze vacatures sluiten aan bij mijn interesses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deze vacatures passen bij mijn kwaliteiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deze vacatures zijn wat ik zoek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hoeveel sollicitatiebrieven heeft u de afgelopen week verstuurd? (Hieronder vallen alle vormen van 'solliciteren op een vacature', zoals per e-mail of per webformulier).

(Routing als antwoord op vorige vraag meer dan 0 is)

Hoe beoordeelt u de vacatures waarop u heeft gesolliciteerd op de volgende punten?

	Geheel mee oneens				Geheel mee eens	
Deze vacatures sluiten aan bij mijn interesses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deze vacatures passen bij mijn kwaliteiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deze vacatures zijn wat ik zoek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hoeveel sollicitatiegesprekken heeft u de afgelopen week gehad?

(Routing als antwoord op vorige vraag meer dan 0 is)

Hoe beoordeelt u de vacatures waarvoor u op sollicitatie bent geweest op de volgende punten?

	Geheel mee oneens				Geheel mee eens	
Deze vacatures sluiten aan bij mijn interesses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deze vacatures passen bij mijn kwaliteiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deze vacatures zijn wat ik zoek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Neem de zojuist genoemde gebeurtenissen van de afgelopen week in gedachten; eventuele voortgang, eventuele afwijzingen, sollicitatiegesprekken, sollicitatiebrieven, etc. De stellingen hieronder gaan over je indruk of je mening over deze gebeurtenissen. Selecteer bij elke stelling de optie die u het beste op u van toepassing vindt. De gebeurtenis is het gevolg van iets dat:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
een aspect van uzelf weerspiegelt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	een aspect van de situatie weerspiegelt
binnen uw controle ligt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	niet binnen uw controle ligt
permanent is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	permanent is:tijdelijk is
uzelf kunt reguleren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	u niet zelf kunt reguleren
binnen uzelf ligt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	buiten uzelf ligt
op lange termijn stabiel is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	op lange termijn veranderbaar is
onder de macht van anderen valt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	niet onder de macht van anderen valt
over u gaat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	over anderen gaat
onveranderbaar is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	veranderbaar is

In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen met betrekking tot de afgelopen week?

	Geheel mee oneens				Geheel mee eens
Ik heb een duidelijk idee van het type baan dat ik wil vinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb een duidelijk idee van het type bedrijf waar ik wil werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

	Geheel mee oneens				Geheel mee eens
Het is moeilijk voor mij om het vinden van een baan serieus te nemen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben vastberaden om een baan te gaan vinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er is bij mij weinig voor nodig om het zoeken van een baan op te geven.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

In hoeverre zijn de volgende stellingen op u van toepassing?

	Geheel mee oneens				Geheel mee eens
Ik heb genoeg geld om voor mezelf (en mijn gezin) te zorgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Geheel mee oneens				Geheel mee eens
Een baan betekent voor mij persoonlijk meer dan alleen geld	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Werk geeft het leven zin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Geheel mee oneens				Geheel mee eens
Ik heb er vertrouwen in dat ik in staat ben om een goed CV te schrijven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In het algemeen vind ik het moeilijk op mogelijke werkgevers indruk te maken met wat ik kan en wat ik weet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het inwinnen van informatie over een bepaalde baan of organisatie gaat me gemakkelijk af	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik denk dat ik niet zo goed ben in het zoeken naar werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mijn partner, of iemand anders die heel belangrijk voor mij is...

	Geheel mee oneens				Geheel mee eens
...luistert naar mij wanneer ik behoefte heb om te praten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...zegt dingen die mijn zelfvertrouwen versterken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...begrijpt wat ik over bepaalde dingen denk en voel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Dan volgen nu enkele vragen over uw achtergrond en uw huidige situatie. Deze gegevens worden enkel gebruikt voor de statistieken.

Welke van de volgende opties omschrijft uw huidige situatie het best?

- Ik heb een parttime baan (minder dan 36 uur per week)
- Ik heb een fulltime baan (36 uur per week of meer)
- Ik heb geen baan (bijvoorbeeld werkloos, huismoeder/-vader, een periode bewust niet gewerkt)
- Ik heb een eigen bedrijf / ik werk freelance
- Ik studeer / ga naar school
- Anders, namelijk... \_\_\_\_\_

Hoe lang bent u momenteel werkzoekend?

Aantal maanden

Wat is uw leeftijd?

Wat is uw geslacht?

- Man
- Vrouw

Wat is uw hoogstgenoten opleiding? Dit is de hoogste opleiding die u heeft gevolgd. U hoeft het diploma of certificaat niet te hebben behaald.

- Geen onderwijs / basisonderwijs / lagere school
- VMBO / MAVO / LBO
- MBO (MTS, MEAO)
- HAVO / VWO (HBS, MMS)
- HBO (HTS, HEAO)
- WO (Universiteit)
- Anders, namelijk... \_\_\_\_\_

Wat is uw belangrijkste etnische achtergrond?

- Nederlands
- Turks
- Marokkaans
- Surinaams
- Antilliaans
- Anders, namelijk... \_\_\_\_\_

Wat is uw huidige gezinssituatie?

- Alleenstaand zonder thuiswonende kinderen
- Alleenstaand met thuiswonende kinderen
- Samenwonend/getrouwd zonder thuiswonende kinderen
- Samenwonend/getrouwd met thuiswonende kinderen
- Inwonend bij ouders
- Anders, namelijk... \_\_\_\_\_

Hartelijk dank voor uw medewerking aan deze vragenlijst.

Dit was de eerste vragenlijst, waarin meer vragen zijn gesteld dan in de vragenlijsten die u de komende weken krijgt. Die zullen dus korter zijn.

Als u nog vragen of opmerkingen hebt, kunt u de onderzoeker bereiken via onderstaande contactgegevens:

Anouk Schuurman

Weesperplein 4, 1018 XA Amsterdam

anouk.schuurman@student.uva.nl

06 305 85 165

## Appendix C

De vragenlijst zoals aan deelnemers voorgelegd in de tweede tot en met de vierde meting, bestaande uit enkel de wekelijkse vragenlijst.

Geachte deelnemer,

Bedankt dat u deze wekelijkse vragenlijst weer invult!

Bent u nog op zoek naar (ander) werk?

- Ja
- Nee

Het 'zoeken naar werk' is een heel ruim begrip. Hieronder vallen alle activiteiten die met het zoeken naar werk te maken hebben, zoals: Met kennissen/familie praten over het feit dat je werk zoekt, praten met (oud)collega's, netwerken, het lezen van een vacature in een krant, het zoeken naar vacatures op het internet, je CV bijwerken, je CV naar bedrijven/mensen sturen, een bedrijf bellen voor informatie, etc. Gelieve deze omschrijving in gedachten te houden voor dit hele onderzoek. Hoeveel uur heeft u de afgelopen week besteed aan activiteiten gericht op het zoeken naar ander werk?

- 0 uur
- Meer dan 0 maar minder dan 1 uur
- 1 tot 5 uur
- 6 tot 10 uur
- 11 tot 20 uur
- Meer dan 20 uur

(Routing als “nee” op eerste vraag)



Om welke reden bent u niet op zoek naar werk?

- Ik heb een baan gevonden
- Ik heb mijn eigen bedrijf gestart / ik ga freelance werken
- Ik heb ervoor gekozen om werkloos te worden/blijven
- Ik heb ervoor gekozen om in mijn huidige baan te blijven
- Anders, namelijk... \_\_\_\_\_

(Routing als “Ik heb een baan gevonden” op vorige vraag)

Hoe beoordeelt u deze nieuwe baan op de volgende punten?

	1	2	3	4	5	
Het salaris is lager dan ik voor ogen had	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Het salaris is hoger dan ik voor ogen had
Het functieniveau is lager dan ik voor ogen had	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Het functieniveau is hoger dan ik voor ogen had
Ik ben ontevreden met de baan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ik ben tevreden met de baan

Voor hoeveel uur per week is deze nieuwe baan?

Hoe lang heeft u in totaal gedaan over het zoeken naar een nieuwe baan?

Aantal maanden

Om welke reden heeft u de afgelopen week niet gezocht? (Meerdere antwoorden mogelijk)

- Ik had geen zin
- Ik had geen tijd
- Ik zag er het nut niet van in
- Ik vond dat ik een pauze had verdiend
- Ik was op vakantie
- Anders, namelijk... \_\_\_\_\_

Hartelijk dank voor uw interesse in dit onderzoek. Helaas zijn wij voor dit onderzoek alleen op zoek naar mensen die actief op zoek zijn naar werk. Aangezien u heeft aangegeven dit niet te zijn, zullen wij u geen verdere vragen stellen.

Indien u nog vragen en/of opmerkingen heeft, kunt u contact opnemen met de onderzoeker via onderstaande gegevens.

Contactgegevens

Universiteit van Amsterdam t.a.v. Anouk Schuurman

Weesperplein 4, 1018 XA Amsterdam

(Routing als minstens “Meer dan 0 uur maar minder dan 1 uur” als antwoord op intensiteitsvraag)

In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen over uw zoekgedrag van de afgelopen week? De afgelopen week...

	Geheel mee oneens				Geheel mee eens
... was mijn zoektocht naar een baan min of meer op goed geluk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... kon mijn manier van zoeken naar informatie over een baan omschreven worden als willekeurig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... had ik niet echt een plan in mijn zoektocht naar een baan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... greep ik elke baanmogelijkheid aan om ervoor te zorgen dat ik geen gouden kans miste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... verzamelde ik zoveel mogelijk informatie over bedrijven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... zocht ik liever informatie over alle mogelijke banen, dan dat ik me op iets specifiek richtte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... verzamelde ik alleen informatie over banen die lijken aan te sluiten op mijn wensen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... zocht ik alleen informatie over banen waarin ik echt geïnteresseerd ben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... was mijn zoektocht naar een baan gericht op een bepaalde baan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Welke hieronder beschreven optie omschrijft uw zoekgedrag van de afgelopen week het beste?

- Ik zocht vooral ongestructureerd, zonder duidelijk doel, en vond zowel vacatures/banen die wel en niet bij mijn opleidingsniveau en werkervaring pasten.

- Ik wist redelijk wat mijn doel was, maar wilde alle opties open houden, dus verkende al mijn opties en zocht zorgvuldig.
- Ik had een duidelijk doel voor ogen en wist wat bij mij past, dus mijn zoektocht focuste zich enkel op vacatures/banen die daar bij passen.

In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen met betrekking tot de afgelopen week? De afgelopen week...

	Geheel mee oneens				Geheel mee eens
... had ik een productieve week met betrekking tot mijn zoektocht naar een baan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... kreeg ik een stuk minder gedaan met het zoeken naar een baan dan ik had gehoopt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... heb ik veel vooruitgang geboekt in mijn zoektocht naar een baan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... ging het niet zo goed met mijn zoektocht naar een baan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... heb ik nauwelijks vooruitgang geboekt bij het zoeken naar een baan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hoeveel vacatures heeft u de afgelopen week gevonden?

(Routing als antwoord op vorige vraag meer dan 0 is)

Hoe beoordeelt u die vacatures op de volgende punten?

	Geheel mee oneens				Geheel mee eens
Deze vacatures sluiten aan bij mijn interesses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deze vacatures passen bij mijn kwaliteiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deze vacatures zijn wat ik zoek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hoeveel sollicitatiebrieven heeft u de afgelopen week verstuurd? (Hieronder vallen alle vormen van 'solliciteren op een vacature', zoals per e-mail of per webformulier).

(Routing als antwoord op vorige vraag meer dan 0 is)

Hoe beoordeelt u de vacatures waarop u heeft gesolliciteerd op de volgende punten?

	Geheel mee oneens				Geheel mee eens
Deze vacatures sluiten aan bij mijn interesses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deze vacatures passen bij mijn kwaliteiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deze vacatures zijn wat ik zoek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hoeveel sollicitatiegesprekken heeft u de afgelopen week gehad?

(Routing als antwoord op vorige vraag meer dan 0 is)

Hoe beoordeelt u de vacatures waarvoor u op sollicitatie bent geweest op de volgende punten?

	Geheel mee oneens				Geheel mee eens
Deze vacatures sluiten aan bij mijn interesses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deze vacatures passen bij mijn kwaliteiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deze vacatures zijn wat ik zoek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Neem de zojuist genoemde gebeurtenissen van de afgelopen week in gedachten; eventuele voortgang, eventuele afwijzingen, sollicitatiegesprekken, sollicitatiebrieven, etc. De stellingen hieronder gaan over je indruk of je mening over deze gebeurtenissen. Selecteer bij elke stelling de optie die u het beste op u van toepassing vindt. De gebeurtenis is het gevolg van iets dat:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
een aspect van uzelf weerspiegelt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	een aspect van de situatie weerspiegelt
binnen uw controle ligt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	niet binnen uw controle ligt
permanent is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	tijdelijk is
uzelf kunt reguleren binnen uzelf ligt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	u niet zelf kunt reguleren buiten uzelf ligt
op lange termijn stabiel is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	op lange termijn veranderbaar is
onder de macht van anderen valt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	niet onder de macht van anderen valt
over u gaat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	over anderen gaat
onveranderbaar is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	veranderbaar is

In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen met betrekking tot de afgelopen week?

	Geheel mee oneens				Geheel mee eens
Ik heb een duidelijk idee van het type baan dat ik wil vinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb een duidelijk idee van het type bedrijf waar ik wil werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hartelijk dank voor uw medewerking aan deze vragenlijst!

Als u nog vragen of opmerkingen hebt, kunt u de onderzoeker bereiken via onderstaande contactgegevens:

Anouk Schuurman

Weesperplein 4, 1018 XA Amsterdam

anouk.schuurman@student.uva.nl

06 305 85 165