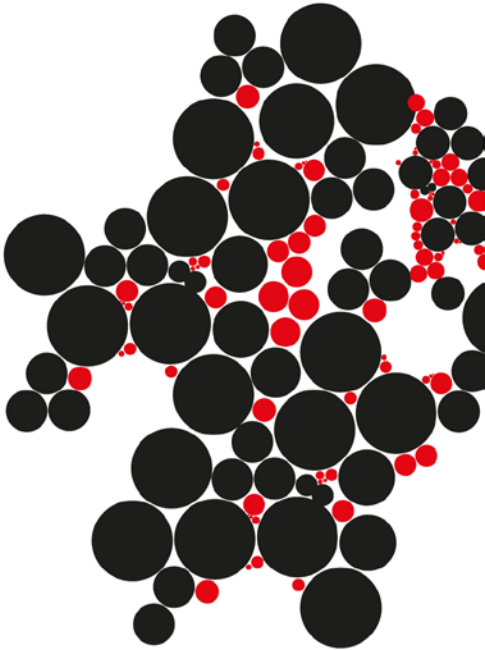
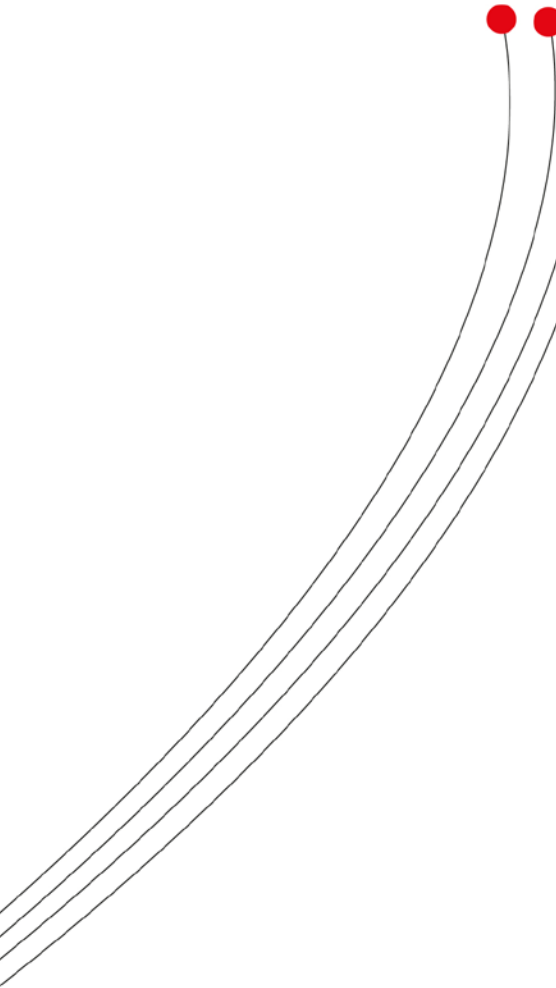




NEVENACTIVITEITEN GEDURENDE DE ACADEMISCHE STUDIE, EEN WAARDEVOLLE INVESTERING?



Lucas Koster

MANAGEMENT EN BESTUUR
TECHNISCHE BEDRIJFSKUNDE

EXAMENCOMMISSIE
drs. P. Bliet
dr. H.G. van der Kaap

Inhoudsopgave

Management samenvatting.....	3
Hoofdstuk 1: Introductie.....	4
1.1 Achtergrond van het onderzoek.....	4
1.2 Onderzoeksvraag en wetenschappelijke bijdrage.....	5
1.3 Rechtvaardiging van het onderzoek.....	5
1.4 Methodologie	6
1.5 Opbouw van het verslag.....	6
1.6 Afbakening van het onderzoek.....	7
1.6.1 Opleidingsniveau en geografie	7
1.6.2 Studierichtingen	7
1.6.3 Nevenactiviteiten	8
1.6.4 Aannames	9
1.7 Definities.....	10
Hoofdstuk 2: Theoretisch kader	11
2.1 Attributietheorie	11
2.2 Persoonseigenschappen.....	11
2.3 Model constructie	13
Hoofdstuk 3: Methodologie	15
3.1 Onderzoek ontwerp.....	15
3.2 Onderzoek strategie	15
3.3 Enquête ontwerp.....	15
3.4 Operationalisatie	18
3.5 Opdeling cv's	19
3.6 Respondenten	19
3.7 Data	20
3.7.1 Resultaten.....	20
3.7.2 Controle soft-skill dimensies	21
3.7.2 Analyses.....	21
Hoofdstuk 4: Analyses	23
4.1 Invloed nevenactiviteiten op de kans om aangenomen te worden.....	23
4.1.1 Regressie.....	23
4.1.2 One-way ANOVA en t-test.....	24
4.2 Invloed van soft-skill dimensies op de kans om aangenomen te worden	25
4.3 Invloed van nevenactiviteiten op soft-skill dimensies	27
Hoofdstuk 5: Conclusie en discussie	30

Q1: Welke persoonseigenschappen zijn er van belang bij het attributieproces?.....	30
Q2: In welke mate worden de persoonseigenschappen geattribueerd aan de verschillende nevenactiviteiten?	30
Basisvaardigheden.....	30
Mensen gerelateerde vaardigheden	31
Persoonlijke vaardigheden	31
Q3: Hoeveel invloed hebben de verschillende persoonseigenschappen op de uiteindelijke keuze van recruiters?.....	31
Q4: Hoeveel invloed hebben de verschillende naastactiviteiten op de uiteindelijke keuze van recruiters?	32
Conclusie	33
Discussie en vervolg onderzoek	33
Referenties	35
Appendix A	37
A.1 Uitschieters per cv en variabelen.....	37
A.2 Verdeling van respondenten over cv's.....	43
A.3 Normale verdeling, multicollineariteit en correlatie	43
Normale verdeling	43
Multicollineariteit	43
Correlatie persoonseigenschappen.....	44
A.4 SPSS resultaten regressie analyses	45
A.4.1 SPSS uitvoer regressie naastactiviteiten op aannemen.....	45
A.4.2 SPSS uitvoer regressie van soft-skill dimensies op aannemen	47
A.4.3 SPSS uitvoer regressie van naastactiviteiten op soft-skill dimensies.....	48

Management samenvatting

Dit verslag beschrijft de resultaten van een exploratief onderzoek naar de invloed van verschillende nevenactiviteiten op arbeidsmarktkansen waarbij een antwoord wordt gegeven op de vraag: **“Wat is de invloed van nevenactiviteiten gedurende de studie op de arbeidsmarktkansen direct na het afstuderen en hoe valt deze te verklaren?”**

In het onderzoek is er gekeken naar de nevenactiviteiten commissiewerk, bestuurservaring en buitenlandervaring. Ook is er gekeken naar verschillen tussen ‘Technische studies’ en ‘Economie en bedrijf studies’.

Het theoretisch kader is als fundering gebruikt bij het ontwerpen van een nieuw model dat de attributie van soft-skills aan nevenactiviteiten en de invloed van soft-skills op de arbeidsmarktkansen verklaart. Hierna zijn deze invloeden met een kwantitatief onderzoek onderzocht.

Het kwantitatief onderzoek is uitgevoerd met behulp van een online enquête onder recruiters en bestond uit het beoordelen van verschillende cv's op de punten uit het opgestelde model. In totaal zijn er 1366 cv's ingevuld. De data van deze cv's zijn hierna geanalyseerd met verschillende regressie en variantie analyses waar de volgende conclusies uit zijn getrokken.

De conclusie is dat de kans om aangenomen te worden bij ‘Technische studies’ voor 11,9% en bij ‘Economie en bedrijf studies’ voor 16,7% verklaard wordt door nevenactiviteiten. Van dit percentage heeft bestuurservaring bij beide studierichtingen de grootste relatieve bijdrage met 40%.

Bestuurservaring verhoogt bij een student ‘Technische studies’ de kans om aangenomen te worden ten opzichte van een student zonder bestuurservaring met 5-10%. Dit is afhankelijk van de hoeveelheid bestuurservaring. Bij ‘Economie en bedrijf studies’ geeft bestuurservaring een verhoging van 10-20% op de kans om aangenomen te worden. Er is geen significant verschil te zien tussen een parttime of een fulltime bestuur.

Verder heeft commissie ervaring een relatieve bijdrage van ongeveer 20% aan de kans om aangenomen te worden. Een student met commissie ervaring heeft hierbij rond de 10% meer kans om aangenomen te worden, dit geldt voor beide studies. Er is geen significant verschil te zien tussen het doen van één of twee commissies.

Buitenlandervaring heeft de kleinste relatieve bijdrage aan de keuze van een recruiter om iemand aan te nemen met een percentage van 16%. Het hebben van buitenlandervaring geeft ongeveer 6% meer kans om aangenomen te worden.

De invloed van bestuurservaring en commissie ervaring is te verklaren doordat hierbij de soft-skills verbeterd worden. Buitenlandervaring heeft geen invloed op de soft-skills van een student maar wordt wel als een pluspunt gezien door recruiters.

Hoofdstuk 1: Introductie

1.1 Achtergrond van het onderzoek

Naar het selectieproces binnen de recruitment is veel onderzoek verricht; er zijn veel verschillende factoren die de keuze van een recruiter beïnvloeden. Een recruiter zal in zijn keuze om een nieuwe kandidaat aan te nemen een fit maken tussen de eisen voor een bepaalde functie en of de beoogde kandidaat hier aan voldoet (Brown & Campion, 1994; Tsai, 2011). Voordat een recruiter de keuze maakt om een kandidaat aan te nemen zal deze eerst alle cv's met motivatiebrieven moeten beoordelen en selecteren voor het daadwerkelijke sollicitatiegesprek.

Binnen deze eerste selectieronde met enkel een cv en motivatiebrief moet de recruiter met minimale informatie een keuze maken en is het van belang voor de kandidaat om positief op te vallen tussen alle andere kandidaten. Doordat er op een cv enkel informatie beschikbaar is over studie, werkervaring en nevenactiviteiten zijn dit de punten waarop de sollicitant zich moet onderscheiden (Cole, Rubin, Feild, & Giles, 2007). Naar de invloed van nevenactiviteiten is nog zeer gering onderzoek gedaan, terwijl het wel steeds belangrijker wordt om onderscheidend te zijn, zoals in onderstaande anekdote zichtbaar wordt (Bakker, Hondema, van der Lans, Stevens, & Zanders, 2012).

Jansen heeft zijn opleiding Technische Bedrijfskunde aan de Universiteit Twente nominaal afgerond en is al een tijd actief opzoek naar een mooie functie om de opgedane kennis in de praktijk te kunnen brengen en een mooie baan met doorgroeimogelijkheden te vinden. Echter heeft Jansen naast zijn studie niets extra's gedaan in de vorm van nevenactiviteiten. Klaassen daarentegen heeft 2 jaar langer over dezelfde studie gedaan maar heeft hiernaast wel een fulltime bestuursjaar gedaan bij zijn studievereniging en nog een stage in het buitenland om zichzelf zo verder te ontwikkelen op persoonlijk vlak. Tijdens de sollicitaties krijgt Jansen constant te horen dat hij niet geschikt is voor de mooiste functies en moet uiteindelijk genoegen nemen met een mindere functie. Dit terwijl Klaassen door elk groot recruitmentbureau ondersteund wordt en belandt op een traineeship bij een grote multinational waar hij opgeleid wordt voor het hogere management van later.

Dit is uiteraard slechts een fictief voorbeeld van hoe het kan gaan, maar wel met een realistische waarheid erin. De eisen voor de beste startersfuncties liggen steeds hoger en met enkel een diploma op zak is men tegenwoordig niet meer onderscheidend genoeg (Verberkt, 2010).

Opleidingsinstellingen hebben als taak het opleiden van studenten in een bepaald vakgebied, zodat deze later genoeg kennis hebben en klaar zijn om de arbeidsmarkt te betreden. Er is veel druk om studenten nominaal af te laten studeren, waardoor er minder ruimte is voor persoonlijke ontwikkeling door nevenactiviteiten. De vraag uit het bedrijfsleven is tegenwoordig echter steeds meer gericht op persoonlijke ontwikkeling en nevenactiviteiten naast de studie, het enkel afronden van de studie is niet meer voldoende. Dit is ook mijn persoonlijke ervaring na een bedrijf in de studentenrecruitment te hebben gestart en een jaar in de bemiddeling tussen studenten en bedrijven te hebben gewerkt (Verberkt, 2010).

Uit bovenstaand verhaal blijkt dat er mogelijk een discrepantie bestaat tussen wat de opleidingen aanbieden en wat het bedrijfsleven verwacht van een student op het gebied van persoonlijke ontwikkeling. Doel van dit onderzoek is om aan te tonen of dit inderdaad het geval is. Het onderzoek is uitgevoerd ter afronding van de Technische Bedrijfskunde bachelor aan de Universiteit Twente waarbij de vraag in eerste instantie vanuit ExtraStufi kwam. ExtraStufi is een online platform dat studenten helpt bij het vinden van arbeidsplaatsen voor zowel stages als startersfuncties en hiermee tegelijkertijd

de student financieel ondersteunt door het bedrijfsleven een vergoeding voor zijn of haar cv te laten betalen.

1.2 Onderzoeksvraag en wetenschappelijke bijdrage

Zoals in de inleiding besproken wordt er een antwoord gegeven op de vraag hoe belangrijk het bedrijfsleven nevenactiviteiten tijdens de studietijd daadwerkelijk vinden. De onderzoeksvraag wordt hierna gesteld als:

Wat is de invloed van nevenactiviteiten gedurende de studie op de arbeidsmarktkansen direct na het afstuderen en hoe valt deze te verklaren?

Een verdere afbakening van deze onderzoeksvraag wordt gegeven in paragraaf 1.7.

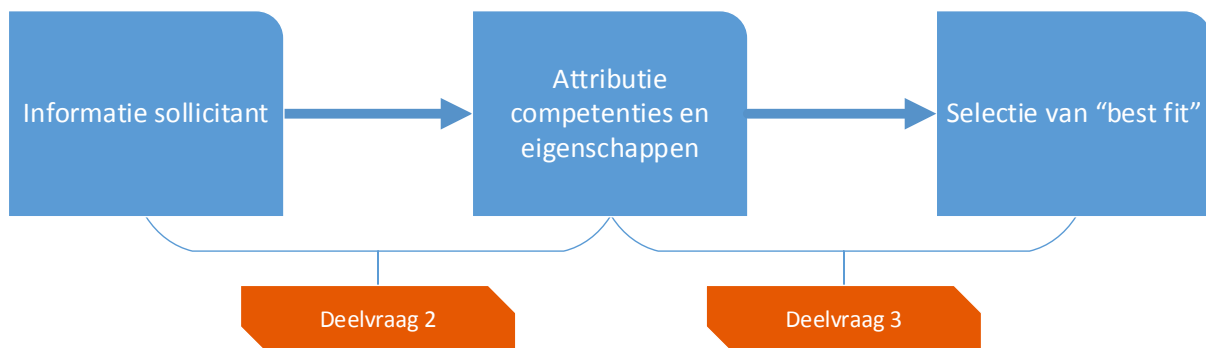
Het proces waarbij een recruiter zich een beeld vormt van kandidaten en zijn keuze maakt voor een nieuwe werknemer is weergegeven in Figuur 1.1. De volgende onderzoeksvragen zijn opgesteld om dit proces en de invloed van de nevenactiviteiten hierop te kunnen beschrijven.

Q1: Welke persoonseigenschappen zijn er van belang bij het attributieproces?

Q2: In welke mate worden de persoonseigenschappen geattribueerd aan de verschillende nevenactiviteiten?

Q3: Hoeveel invloed hebben de verschillende persoonseigenschappen op de uiteindelijke keuze van recruiters?

Q4: Hoeveel invloed hebben de verschillende nevenactiviteiten op de uiteindelijke keuze van recruiters?



Figuur 1.0.1 – Proces van attributie en selectie en de verschillend deelvragen.

Met het beantwoorden van deze deelvragen zal uiteindelijk antwoord worden gegeven op de hoofdvraag, wat is de invloed van nevenactiviteiten op de arbeidsmarktkansen direct na het afstuderen?

1.3 Rechtvaardiging van het onderzoek

In eerdere onderzoeken die gedaan zijn naar de recruitment van hoger opgeleide studenten is een positief verband tussen extra-curriculaire activiteiten en de arbeidsmarktkansen aangetoond (Brown & Campion, 1994) (Cole, Rubin, Feild, & Giles, 2007) (Rubin, Bommer, & Baldwin, 2002). In deze onderzoeken is echter geen onderscheid gemaakt tussen verschillende studies of verschillende soorten extra-curriculaire activiteiten, waardoor een bruikbaar framework nog niet bestaat.

Tijdens de uitvoering van dit onderzoek is er gelijktijdig een soortgelijk onderzoek uitgevoerd naar de meerwaarde van nevenactiviteiten voor studenten. Dit onderzoek gebruikt echter een andere aanpak en een andere afbakening van het onderzoek, waardoor de onderzoeken elkaar niet overlappen maar aanvullen (Roersen, Wendt, & van Benthem, 2013).

In de huidige bestaande theorie naar *de invloed van nevenactiviteiten* blijkt er een gat te zitten, waarbij theorie over de combinatie van verschillende studies en extra-curriculaire activiteiten mist. Dit onderzoek zal het gat in de huidige beschikbare theorie opvullen.

Voor de Universiteit Twente zal de uitkomst van het onderzoek van belang zijn doordat er een beter inzicht gegeven wordt in wat het bedrijfsleven als belangrijk ervaart. Ook ontstaat er een nieuw framework wat de keuzes van recruiters beter zal beschrijven. Dit framework en inzicht kan een bijdrage leveren om het gat tussen de vraag uit het bedrijfsleven en het aanbod van de opleidingsinstellingen te dichten en beter op elkaar af te laten stemmen.

1.4 Methodologie

Het onderzoek dat uitgevoerd is heeft een experimentele opzet en is kwantitatief van aard. De benodigde data is verzameld door middel van een online enquête onder recruiters, hierbij moesten verschillende fictieve cv's worden beoordeeld.

Een online enquête is gebruikt, omdat hiermee in een kort tijdsbestek een grote groep respondenten bereikt kan worden (Babbie, 2010). Dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld een telefonische enquête of persoonlijk interview welke meer geschikt zijn voor kwalitatieve onderzoeken.

Met de online verzamelde data zijn hierna een regressie analyse en variantie analyse uitgevoerd.

1.5 Opbouw van het verslag

De opbouw van het verslag is volgens de richtlijnen zoals gesteld in Perry (2002), waarbij in het eerste hoofdstuk de probleemanalyse is uitgevoerd en direct een globale introductie van het onderzoek is gegeven.

Voor het beantwoorden van de verschillende deelvragen is er een theoretisch kader gecreëerd dat in het tweede hoofdstuk besproken wordt. Dit theoretisch kader heeft als fundering van het onderzoek gediend en is belangrijk zodat er genoeg achtergrondkennis van het onderwerp beschikbaar is om de vragen zo volledig mogelijk te kunnen beantwoorden.

Met de beschikbare theorie is een methodologie ontworpen die in hoofdstuk 3 besproken wordt.

In het vierde hoofdstuk wordt de data die is verkregen met de methodologie geanalyseerd om een antwoord te geven op de deelvragen. De gebruikte analyse zal uitvoerig worden besproken en er zal een verdere uitleg worden gegeven waarom deze techniek gebruikt is.

Als laatste bestaat hoofdstuk 5 uit het beantwoorden van de deelvragen en hoofdvraag. In dit hoofdstuk zullen ook de beperkingen van het onderzoek worden beschreven. In hoofdstuk vijf is de uiteindelijke conclusie van het onderzoek gegeven. Een overzicht van het verslag is grafisch weergegeven in Figuur 1.2.



Figuur 1.2 - Structuur en opbouw

1.6 Afbakening van het onderzoek

In het onderzoek kon niet elk facet worden bekeken, daarom is deze afgebakend. Er is een frame gecreëerd waarbinnen een volledig antwoord gegeven kan worden. Verder zijn er in het onderzoek een aantal aannames gedaan die hieronder vermeld staan.

1.6.1 Opleidingsniveau en geografie

In dit onderzoek is er enkel gekeken naar academische studenten (WO). In mijn ervaring na een jaar bemiddeling tussen studenten en bedrijven voor stages en startersfuncties, bestaat er een verschil in het gewenste profiel vanuit het bedrijfsleven van een HBO of WO student. Door enkel naar één groep te kijken kan er hierdoor een antwoord gegeven worden dat niet beïnvloed wordt door de verschillen in groepen. Wel is het interessant om in een vervolg onderzoek de verschillen tussen deze opleidingsniveaus te onderzoeken.

Ook is er enkel gekeken naar studenten en werkgevers in Nederland. Het kan zo zijn dat er vanwege cultuurverschillen tussen Nederland en andere landen andere gewenste profielen zijn voor de studenten. Deze kunnen de uiteindelijke bevindingen beïnvloeden. (Segalla, Sauquet, & Turati, 2001).

1.6.2 Studierichtingen

Om de grootte van het onderzoek uitvoerbaar te houden is er een selectie van studierichtingen gemaakt. Hiervoor is gebruik gemaakt van de gegevens van het CBS zoals gegeven in Figuur 1.3 waarin het aantal eerstejaarsstudenten per studierichting in het collegejaar 2012-2013 is te zien (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2013). De grijs gearceerde studierichtingen zijn de drie richtingen die onderzocht zullen worden. De selectie is tot stand gekomen door de grootste studierichting over het gehele hoger onderwijs te nemen. In deze selectie zijn gezondheidszorg en onderwijs niet mee genomen. Studenten uit deze studierichtingen gaan voornamelijk aan het werk voor de semi overheid, omdat er binnen de semi overheid een verminderde mate van marktwerking is kan dit van invloed zijn op de recruitment hier binnen. Er is daarom gekozen om deze richtingen niet mee te nemen in dit onderzoek.

De uiteindelijk onderzochte vakgebieden zijn Bedrijfskunde, Sociale wetenschappen en Techniek.

Hoger onderwijs, eerstejaarsstudenten naar vooropleiding en studierichting			
Onderwijssoorten	Hoger onderwijs	Wetenschappelijk onderwijs	Hoger beroepsonderwijs
Perioden	2012/'13*	2012/'13*	2012/'13*
Studierichting	aantal	aantal	aantal
Studierichtingen totaal	133614	51997	96933
34 Bedrijfskunde, administratie	31734	11856	23858
7 Gezondheidszorg, welzijn	25123	6035	20622
31 Sociale wetenschappen	13132	10229	5095
1 Onderwijs	12860	1933	13013
5 Techniek, industrie, bouwkunde	12013	4904	8239
2 Taalwetenschappen, geschiedenis, kunst	10783	6274	5958
4 Natuurwetenschappen, informatica	9805	4582	6137
8 Persoonlijke dienstverlening, vervoer	9447	598	9217
38 Rechten	6378	4869	2972
6 Landbouw, diergeneeskunde	1517	642	1017
32 Journalistiek, documentatie	757	7	805
9 Studierichting onbekend	65	68	-

Figuur 1.3 – Overzicht eerstejaarsstudenten per studierichting collegejaar 2012-2013 (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2013)

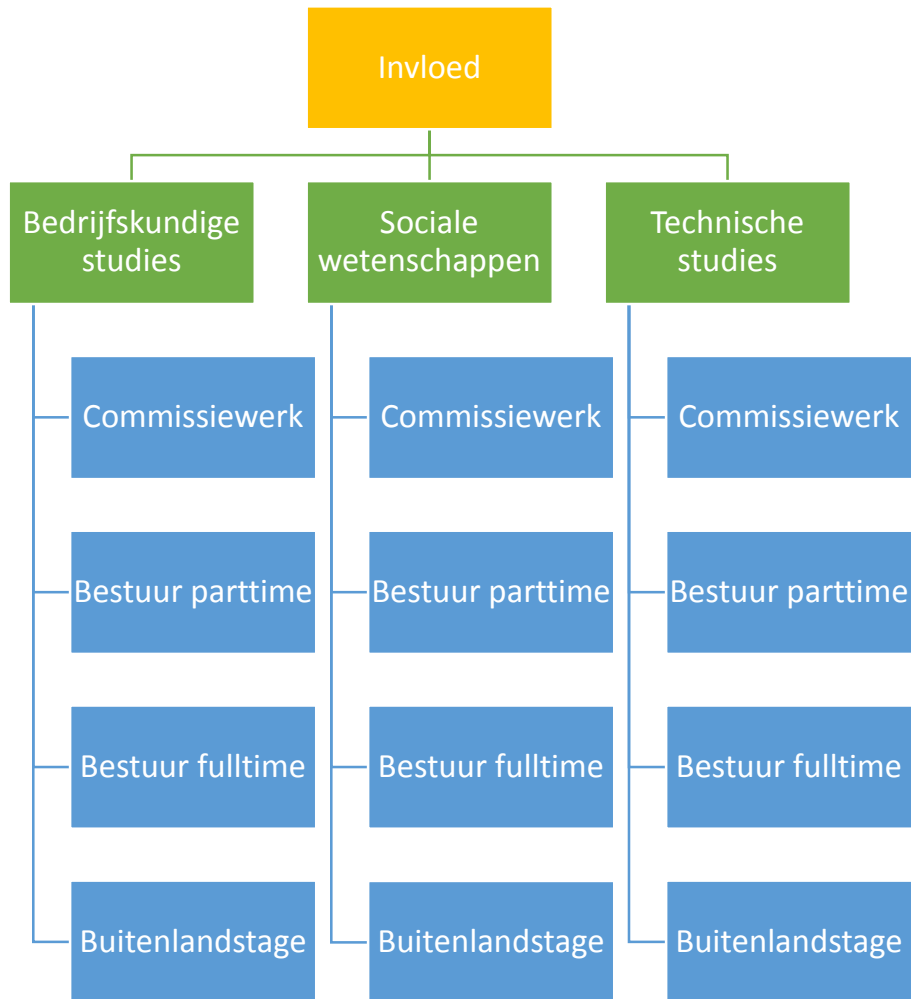
1.6.3 Nevenactiviteiten

Om het aantal nevenactiviteiten die onderzocht zijn te beperken, zijn de studenten 'cv's in de database van ExtraStufi geanalyseerd. Na een analyse van 2.500 studenten 'cv's blijken de volgende nevenactiviteiten het meest voor te komen:

Commissiewerk:	32%
Bestuur parttime:	15%
Bestuur fulltime:	19%
Buitenlandstage:	6%

De functies kunnen binnen verschillende typen verenigingen of organisaties zijn uitgevoerd. Een bestuursfunctie kan bijvoorbeeld bij een sportvereniging, studievereniging of een niet aan de opleidingsinstelling verbonden organisatie zoals een politieke (jongeren) partij zijn uitgevoerd.

In Figuur 1.4 is de afbakening van de studierichtingen met nevenactiviteiten grafisch weergegeven. Er is per studierichting apart gekeken naar de invloed van de nevenactiviteiten.



Figuur 1.4 – Overzicht van de afbakening met de verschillend te onderzoeken studierichtingen en nevenactiviteiten.

1.6.4 Aannames

Aangezien het onderzoek over de gemiddelde invloed van nevenactiviteiten op de arbeidsmarktkansen van een student gaat, is er geen rekening gehouden met de sector waar een bedrijf zich in bevindt. Studenten kunnen aan het werk gaan binnen een hele andere sector dan dat van hun opleiding. Hierdoor is het goed om gemiddelde scores voor studierichting te meten en niet voor de sector van een bedrijf. Binnen bedrijven is daarnaast een grote variëteit van opleidingen aanwezig waardoor dit slecht meetbaar is.

Een tweede aanname is dat recruiters hun werk goed doen, recruiters die hun werk niet goed doen zullen in het onderzoek andere uitkomsten geven. Hier geldt echter ook dat er naar gemiddelde waarden wordt gekeken. Hierdoor zal de invloed van recruiters die hun werk slecht doen op het onderzoek nihil zijn.

1.7 Definities

De in dit onderzoek gebruikte definities worden hier gespecificeerd.

Arbeidsmarktkansen: Kansen op een baan direct na het afstuderen.

Extra-curriculaire activiteiten / Nevenactiviteiten: Activiteiten die naast het normale curriculum van de opleiding gedaan worden ter persoonlijke ontwikkeling. De organisatie hoeft hierbij niet aan de opleidingsinstelling verbonden te zijn.

Werkervaring: Een normale arbeidspositie.

Bestuurservaring: Als lid van een bestuur ben je eindverantwoordelijke over de gang van zaken en resultaten van een stichting of vereniging.

Commissiewerk: Commissiewerk kost minder tijd dan een bestuursfunctie en hierbij is er altijd een bestuurslid eindverantwoordelijke.

Buitenlandervaring: Een stage of studie in het buitenland, hierbij gaat het niet om een lange vakantie.

Soft-skills: Persoonseigenschappen die enkel door ervaring verbeterd kunnen worden.

Hard-skills: Vaardigheden die aangeleerd kunnen worden.

Hoofdstuk 2: Theoretisch kader

2.1 Attributietheorie

De meest geaccepteerde theorie over hoe recruiters personeel selecteren en waarom ze welke keuzes maken is de attributietheorie. Deze stelt dat de verschillende informatie die een recruiter te zien krijgt van een sollicitant (cv, motivatiebrief, interview en overige bronnen) geassocieerd wordt met competenties en persoonlijkheid, hierna wordt er dan tussen alle sollicitanten afgewogen welke de beste fit heeft met de eisen voor de openstaande vacature en maakt de recruiter op basis van deze informatie een beslissing (Knouse, 1989).

Een uitbreiding op bovengenoemde theorie is die van Tsai (2011) welke niet enkel de fit met de vacature bekijkt, maar zegt dat er verschillende soorten fit zijn. De *people-job* fit (P-J) is dezelfde fit zoals vermeldt in Knouse (1989). De *people-organisation* fit (P-O) waarbij wordt gekeken of na de attributie van competenties en persoonlijkheid dit beeld past in het beeld van de complete organisatie, dit is een stuk globaler dan de P-J fit. De *people-people* (P-P) wat neerkomt op de fit tussen de recruiter zelf en de sollicitant. Dit is op persoonlijk level waarbij de recruiter een sollicitant die het beste aan zijn zelfbeeld voldoet als positiever zal ervaren. De gezamenlijke resultaten van deze drie fits bepalen uiteindelijk de geschiktheid van de kandidaat.

Bij de selectie van nieuw personeel door recruiters moet deze met alle verschillende beschikbare informatie over een sollicitant een aantal beslissingen nemen. Als eerste moet er tussen alle sollicitanten een selectie gemaakt worden welke worden uitgenodigd voor het vervolg traject van de sollicitatie. Dit gebeurt vrijwel altijd door middel van het screenen van de motivatiebrief en cv van de sollicitant. Gedurende deze eerste selectieronde heeft de recruiter dus enkel de beschikking over de minimale informatie die op het cv staat en een beschrijving in de motivatiebrief. Met deze informatie maakt de recruiter de eerste attributie van persoonseigenschappen en competenties die hij of zij correleert aan de verschillende eigenschappen van het cv (Knouse, 1989).

Na de selectieronde volgt er vaak een interview zodat de recruiter in een gesprek meer over de sollicitant te weten kan komen. Vragen kunnen beantwoord worden en een recruiter krijgt een vollediger beeld van de sollicitant. De attributie van eigenschappen in het interview zijn echter minder correct wanneer de recruiter het cv van de sollicitant al heeft bekeken en een eerste attributie al gemaakt is. Een recruiter die een interview heeft met een sollicitant die hij of zij nog niet kent en waar de recruiter nog niets van af weet maakt een betere keuze over de fit.

Een uitleg hiervoor is dat wanneer een recruiter de eerste attributie heeft gemaakt bij het beoordelen van het cv en de motivatiebrief deze in het interview bevestigd wilt hebben. Wanneer deze niet bevestigd wordt in het interview zal de recruiter dit verklaren door externe factoren en niet aan de sollicitant zelf. Wanneer het beeld wel overeen komt dan zal de recruiter dit wel correleren met interne factoren. Op deze manier ontstaat er een bias waarbij het bekijken van een cv en motivatiebrief een positievere beoordeling creëert (Knouse, 1989).

2.2 Persoonseigenschappen

In de attributietheorie is gesteld dat een recruiter bepaalde persoonseigenschappen attribueert bij de selectie van de cv's. Er is alleen niet duidelijk welke persoonseigenschappen en competenties dit zijn. Uit onderzoek van Robles (2012) blijkt welke persoonseigenschappen er belangrijk zijn voor universitair afgestudeerde functies.

Vaardigheden zijn er in verschillende soorten en maten. Zo kan er allereerst het verschil gesteld worden tussen *hard-skills* en *soft-skills*. Hard-skills zijn vaardigheden die je bezit, zoals de vaardigheid om met een bepaald softwarepakket om te gaan, calculus op een bepaald niveau of het tekenen van een auto. Deze hard-skills vereisen een bepaalde kennis die men op moet doen om deze hierna te gebruiken. Naast de hard-skills zijn er ook de soft-skills die minder duidelijk te beschrijven zijn. Soft-skills worden gezien als personeigenschappen die aangeleerd worden door ervaring. Een aantal soft-skills zijn bijvoorbeeld interpersoonlijke vaardigheden of flexibiliteit.

In het onderzoek, uitgevoerd door Robles (2012), is er gekeken naar *“de kritieke soft-skills welke werkgevers zoeken in werknemers zodat deze in het curriculum kunnen worden verwerkt en de arbeidsmarktkansen van afgestudeerden te vergroten”*. De tien soft-skills die als meest belangrijk worden ervaren zijn in afnemende mate van belangrijkheid weergegeven in Figuur 2.1.

1. **Integriteit** - eerlijke, ethische, een hoge moraal, heeft persoonlijke waarden, doet wat goed is
2. **Communicatie** - mondeling, sprekende vermogen, geschreven, presenteren, luisteren
3. **Hoffelijkheid** - omgangsvormen, etiquette, zakelijke etiquette, genadig, zegt alstublieft en dank u, eerbiedig
4. **Verantwoordelijkheid** - verantwoordelijk, betrouwbaar, klaart de klus, vindingrijk, gedisciplineerd, wil het goed doen, gewetensvol, gezond verstand
5. **Interpersoonlijke vaardigheden** - aardig, gevoel voor humor, vriendelijk, zorgzaam, meevoelend, heeft zelfbeheersing, geduld, vriendelijkheid, warmte, sociale vaardigheden
6. **Positieve houding** - optimistisch, enthousiast, bemoedigend, gelukkig, zelfverzekerd
7. **Professionaliteit** - zakelijk, goed gekleed, uiterlijk
8. **Flexibiliteit** - aanpassingsvermogen, bereid zijn te veranderen, een leven lang leerling, accepteert nieuwe dingen, aanpassen, leerzaam
9. **Teamwork** - coöperatie, kan overweg met anderen, aangenaam, ondersteunend, behulpzaam, samenwerking
10. **Arbeidsethos** - hard werken, bereid om te werken, loyaal, initiatief, zelf-gemotiveerd, op tijd, goede opkomst

Figuur 2.1 – Top 10 belangrijke soft-skills voor sollicitanten volgens executives. (Robles, 2012)

Cleary, Flynn & Thomassen (2006) onderscheiden een zestal hoofdgroepen waar alle soft-skills onder vallen, te weten:

- **Basis vaardigheden**, bestaat uit de basis kennis en mate van aanpakken.
- **Conceptuele/cognitieve vaardigheden**, gaat over het plannen en probleem gericht werken.
- **Bedrijfsmatige vaardigheden**, innovatie en ondernemingsgeest
- **Maatschappelijke vaardigheden**, algemene kennis van de maatschappij
- **Mensen-gerelateerde vaardigheden**, onder andere interpersoonlijke vaardigheden, communicatie en teamwork.
- **Persoonlijke vaardigheden**, persoonlijke competenties zoals verantwoordelijkheid en zelfvertrouwen.

De door Robles (2012) onderscheidde soft-skills zijn hierna voor dit onderzoek onderverdeeld in deze hoofdgroepen. Deze onderverdeling is weergegeven in Figuur 3.2. Bij de onderverdeling van de soft-skills behoren deze allen tot de categorieën: “persoonlijke vaardigheden”, “mensen-gerelateerde vaardigheden” en “basis vaardigheden”. Hieruit kan direct geconcludeerd worden dat deze drie het

meest belangrijk zijn voor nieuwe werknemers en een recruiter de mate van deze soft-skills als eerste zal attribueren.

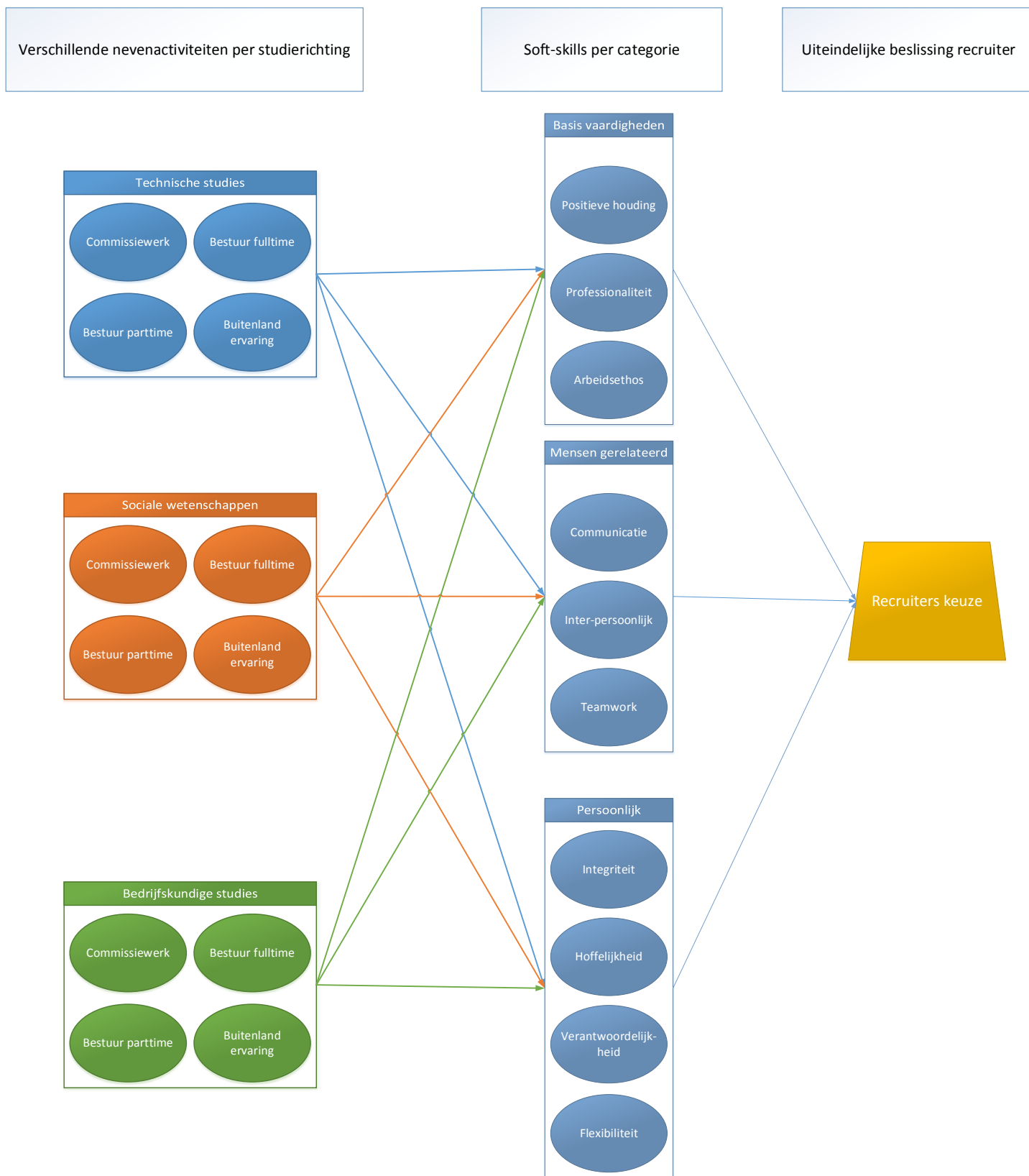


Figuur 2.2 – Overzicht van de verschillende categorieën soft-skills en een onderverdeling hierin van de meest belangrijke soft-skills voor nieuwe werknemers.

2.3 Model constructie

Door het combineren van de theorieën uit de paragrafen 2.1 en 2.2 met de afbakening van het onderzoek is een nieuw model gecreëerd dat in dit onderzoek verder onderzocht is. Het model verklaart in welke mate elke soft-skill aan de verschillende nevenactiviteiten geattribueerd wordt door recruiters. Ook verklaart het in welke mate de soft-skills invloed hebben op de uiteindelijke keuze van een recruiter. Zo is er uiteindelijk duidelijk wat de invloed van nevenactiviteiten op de arbeidsmarktkansen van een student zijn.

Het onderzochte model is grafisch weergegeven in Figuur 2.3. Hierin is te zien dat de verbanden tussen elk van de nevenactiviteiten per studiegebied en elk van de soft-skills onderzocht zijn. Zo is bijvoorbeeld het verband tussen commissiewerk en basisvaardigheden onderzocht maar ook het verband tussen de soft-skills en de uiteindelijke keuze van een recruiter.



Figuur 2.3 – Nieuw model dat attributie van soft-skills aan nevenactiviteiten koppelt en de uiteindelijke keuze van een recruiter verklaart.

Hoofdstuk 3: Methodologie

Om het model uit Figuur 2.3 te toetsen is er data verzameld. In het huidige hoofdstuk is de gebruikte methodologie hiervoor besproken.

3.1 Onderzoek ontwerp

Voor het huidige onderzoek waren de causale verbanden tussen nevenactiviteiten, soft-skills en de kans om aangenomen te worden zoals weergegeven in Figuur 2.3 het interessegebied. Hierdoor is er gebruik gemaakt van het experimenteel ontwerp. In het experimentele ontwerp kan er zelf invloed worden uitgeoefend op de onafhankelijke variabelen waardoor causale verbanden met afhankelijke variabelen kunnen worden aangetoond (Bryman & Bell, 2009). De data die gevonden is met onderzoek is verder geanalyseerd in hoofdstuk 4.

3.2 Onderzoek strategie

Omdat dit onderzoek zich heeft gericht op gemiddelde scores over Nederland was er een grote hoeveelheid data nodig. Hierdoor is er gekozen voor een kwantitatief onderzoek waarbij de data via een online enquête verkregen is. Een online enquête is voor kwantitatieve onderzoeken zeer geschikt omdat het onderzoek gemakkelijk naar een grote groep respondenten verspreid kan worden (Babbie, 2010).

3.3 Enquête ontwerp

In het enquête ontwerp is er rekening gehouden met de meetbaarheid van de verschillende verbanden in het model van Figuur 2.3.

Om het vakgebied meetbaar te maken is er eerst de vraag gesteld in welk vakgebied de meeste interesse voor studenten is om aan te nemen. Er is bij de vraag in welk vakgebied de recruiter het meest geïnteresseerd is direct uitgelegd dat de afgeronde studie op de cv's geïnterpreteerd moesten worden als een afgeronde studie in het vakgebied dat zij als interessant hebben aangegeven. Hierna stond op de te beoordelen cv's enkel "Afgeronde bachelor studie" en "Afgeronde masterstudie". Hierdoor hoeft er slechts één enquête gemaakt te worden in plaats van voor elk van de vakgebieden afzonderlijke enquête.

In de enquête werd een uitleg van de verschillende persoonseigenschappen (paragraaf 2.2.) gegeven, zodat alle respondenten van dezelfde definities uitgingen. Nadat de definities bekend waren kreeg de respondent telkens één cv te zien met de opmaak zoals in Figuur 3.1

Curriculum Vitae

Henk Jansen

Personalia

Achternaam Jansen
Voornamen Henk
Nationaliteit Nederlandse
Adres Kalverstraat 999
Amsterdam
Telefoonnummer 0612345678
E-mailadres henk@jansen.nl

Opleidingen

01/2011 - 01/2013 **Masteropleiding**
Universiteit te Amsterdam
Afgerond met een 7 gemiddeld

01/2008 - 01/2011 **Bacheloropleiding**
Universiteit te Amsterdam
Afgerond met een 7 gemiddeld

Nevenactiviteiten

07/2010 - 07/2011 **Parttime bestuur (20 uur p.w.)**
Vereniging Y te Amsterdam
Een jaar lang parttime bestuur van de vereniging geweest.

01/2010 - 07/2010 **Stagiair**
Organisatie X te Buitenland
Een halfjaar lang in het buitenland stage gelopen.

01/2009 - 01/2010 **Commissielid (8 uur p.w.)**
Vereniging X te Amsterdam
Mijn tweede commissie, wederom een jaar lang algemeen commissielid.

01/2008 - 01/2009 **Commissielid (8 uur p.w.)**
Vereniging Y te Amsterdam
Een jaar lang algemeen commissielid geweest.

Figuur 3.1 – Voorbeeld van een cv dat de respondenten moesten beoordelen.

Naar aanleiding van het gegeven cv is de recruiter gevraagd de vragen zoals weergegeven in Figuur 3.2 te beantwoorden. Deze vragen komen overeen met het beoordelen van het cv op de personeigenschappen waarvan de invloed van de kans om aangenomen te worden wordt gemeten.

Er is gekozen voor de kans om aangenomen te worden in plaats van de kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek, omdat er door recruiters meer sollicitanten worden uitgenodigd dan er kunnen worden aangenomen. Als er dan gevraagd wordt naar de kans om uitgenodigd te worden voor een gesprek zal er ook bij mindere 'cv's een positief antwoord gegeven worden. Op deze manier wordt de recruiter gedwongen om een duidelijke keuze te maken aan de hand van de attributie van de eigenschappen op het cv.

Voor het beoordelen van de verschillende personeigenschappen is gekozen voor een likert-schaal van 7 om de keuze te beperken. Wanneer er gekozen wordt voor een likert-schaal groter dan 7 heeft de respondent te veel keuze en is het lastiger om een keuze te maken. (Podsakoff, MacKenzie, & Lee, 2003). Een kleinere schaal dan 7 is niet gebruikt, omdat dit bij de analyse van de uitkomsten nadelig is en de verschillende invloeden minder goed zichtbaar zijn.

Voor het beoordelen van de kans op het aannemen van de student is er gekozen voor een likert-schaal van 10, omdat dit één enkele beoordeling is en het hierdoor makkelijker is om op een schaal van 10 te scoren. Ook komt een schaal van 10 beter overeen met het geven van een percentage, hierdoor is deze geschikt om een score te geven voor een kans. In dit geval de kans om aangenomen te worden.

2.

In welke mate verwacht u dat deze student de onderstaande eigenschappen bevat?

	Helemaal niet						Helemaal wel
Communicatie	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Hoffelijkheid	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Flexibiliteit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Integriteit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Interpersoonlijke vaardigheden	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Positieve houding	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Professionaliteit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Verantwoordelijkheid	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Teamwork	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeidsethos	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

3.

Wat is de kans dat u deze student aanneemt, er van uitgaande dat er een open positie is?

	Helemaal niet								Helemaal wel
Ik neem deze student aan	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Figuur 3.2 – Overzicht van vragen per cv.

De enquête is verspreid via het internet waarbij LinkedIn en email gebruikt zijn om direct recruiters te vragen deel te nemen aan het onderzoek. De enquête mocht maximaal 15 minuten in beslag nemen om de drempel tot deelname zo laag mogelijk te houden. De enquête is verder ontworpen met het gebruik van www.thesistools.nl en is te vinden via de link:

www.thesistools.com/OnderzoekNevenactiviteiten

3.4 Operationalisatie

Om de uitkomsten van de enquête verder te kunnen onderzoeken en analyseren is het model geoperationaliseerd. Hierbij zijn variabelen gecreëerd van zodat hier mee gerekend kon worden.

De eerste variabelen zijn die van de nevenactiviteiten. Het aantal *commissies* dat een student gedaan heeft is vertegenwoordigt in één variabele. Hierbij kan de variabele van commissiewerk de waarden 0,1 of 2 aannemen omdat een student meestal niet meer commissies gedaan heeft.

Om het model te versimpelen is er voor gekozen om het *fulltime bestuur* en het *parttime bestuur* bij elkaar op te tellen als één variabele. Dit is mogelijk omdat op de 'cv's die beoordeeld zijn een fulltime bestuur als 40 uur per week beschreven staat en een parttime bestuur als 20 uur per week. Wanneer een cv zowel een parttime als een fulltime bestuur bevat is dit in totaal 60 uur per week. De variabele vertegenwoordigt nu het aantal bestuurservaring op een cv met stappen van 20 uur.

De laatste variabele van de nevenactiviteiten is van de buitenlandervaring, deze kan enkel de waarde 0 of 1 aannemen omdat een student vrijwel nooit meer dan 1 keer een buitenlandstage doet.

$X_1 = \text{Commissiewerk}$	(0,1,2)
$X_2 = \text{Bestuursjaar}$	(0,1,2,3)
$X_3 = \text{Buitenlandervaring}$	(0,1)

De tien *soft-skills* zijn hierna onderscheidde met tien verschillende variabelen. Een soft-skill heeft een ratioschaal van 0 tot 7 waarbij de 0 betekent dat de vraag niet is ingevuld. Een ratio betekent dat een score van 6 op bijvoorbeeld de soft-skill communicatie tweemaal zo goed is als een score van 3.

$Y_1 = \text{Communicatie}$	(0,1,...,7)
$Y_2 = \text{Hoffelijkheid}$	(0,1,...,7)
$Y_3 = \text{Flexibiliteit}$	(0,1,...,7)
$Y_4 = \text{Integriteit}$	(0,1,...,7)
$Y_5 = \text{Interpersoonlijke vaardigheden}$	(0,1,...,7)
$Y_6 = \text{Positieve houding}$	(0,1,...,7)
$Y_7 = \text{Professionaliteit}$	(0,1,...,7)
$Y_8 = \text{Verantwoordelijkheid}$	(0,1,...,7)
$Y_9 = \text{Teamwork}$	(0,1,...,7)
$Y_{10} = \text{Arbeidsethos}$	(0,1,...,7)

De soft-skills zijn onderverdeeld in drie hoofdgroepen (zie paragraaf 2.2), hiervoor zijn er drie dimensies gemaakt. Deze zullen de gemiddelde waarden aan nemen van de bijbehorende soft-skills. Doordat het hier om gemiddelde waarden gaat kunnen deze dimensies elke waarde tussen 0 en 7 aannemen en zijn deze zowel van een hoog meetniveau als continu.

$$Y_{\text{Basis vaardigheden}} = \frac{1}{3} (Y_6 + Y_7 + Y_{10}) \quad (0 < Y_{\text{Basisvaardigheden}} < 7)$$

$$Y_{\text{Mensen gerelateerd}} = \frac{1}{3} (Y_1 + Y_5 + Y_9) \quad (0 < Y_{\text{Mensen gerelateerd}} < 7)$$

$$Y_{Persoonlijk} = \frac{1}{4} (Y_2 + Y_3 + Y_4 + Y_8) \quad (0 < Y_{Persoonlijk} < 7)$$

Voor het *vakgebied* is er één variabele gebruikt met een nominale schaal. Dit omdat er geen waarde verschil zit tussen de verschillende vakgebieden, maar deze wel onderscheiden moeten kunnen worden.

$Z = \text{Vakgebied}$

Hierbij bepaalt de waarde van Z welk vakgebied het is met de volgende waarden:

- 1 = Technische studies
- 2 = Economie en bedrijf
- 3 = Gedrag en maatschappij

Als laatste is er de afhankelijke variabele *aannemen* die verklaard wordt door middel van de bovengenoemde onafhankelijke variabelen. De variabele “aannemen” is in de enquête beoordeeld op een likert-schaal van 0 tot 10 en kan dan ook verschillende waarden aannemen waarbij een 0 wederom betekent dat de vraag niet is ingevuld.

$Y_a = \text{Aannemen} \quad (0, 1, \dots, 10)$

3.5 Opdeling cv's

Op de te beoordelen cv's variëren enkel de nevenactiviteiten en alle combinaties hiervan zijn, hierdoor zullen er 24 cv's beoordeeld moeten worden. Het is echter te veel om 24 cv's aan een recruiter voor te leggen. De enquête zal dan te lang worden en de drempel te hoog om de enquête daadwerkelijk af te nemen. Hierdoor is er voor gekozen om drie verschillende enquêtes te maken met elk acht verschillende cv's die beoordeeld dienen te worden.

Wanneer de enquête geopend werd is de respondent willekeurig naar één van de drie sub-enquêtes gestuurd. De verdeling van de verschillende combinaties van nevenactiviteiten per enquête is te zien in Figuur 3.3. Hier is er rekening mee gehouden dat er geen opbouwende lijn in de opvolgende 'cv's per enquête zit. Ook bevatten alle drie de enquêtes bij benadering vergelijkbare cv's.

Enquête 1	Enquête 2	Enquête 3
(0,0,1)	(0,2,0)	(0,1,0)
(1,2,0)	(2,0,0)	(2,2,0)
(2,1,0)	(1,1,0)	(1,0,0)
(0,0,0)	(2,0,1)	(0,2,1)
(0,3,1)	(0,3,0)	(2,3,0)
(1,1,1)	(1,2,1)	(1,0,1)
(1,3,0)	(0,1,1)	(2,1,1)
(2,2,1)	(2,3,1)	(1,3,1)

Figuur 3.3 – Overzicht verdeling cv's over enquêtes waarbij de cv's de volgende eigenschappen hebben: (aantal commissies, hoeveelheid bestuurservaring, buitenlandervaring).

3.6 Respondenten

De onderzoekspopulatie die als respondenten voor deze enquête hebben gediend zijn recruiters uit het bedrijfsleven en werknemers in de Human Resources. Dit zijn de mensen die in het dagelijkse leven te maken krijgen met het beoordelen van cv's en in de praktijk ook de keuzes maken. Hierdoor is dit een goede afspiegeling van de werkelijkheid. Er is hierbij geen onderscheid gemaakt in de grootte van een bedrijf waar de respondent werkt of in welke sector deze actief is. Dit omdat we geïnteresseerd waren in de landelijke gemiddelden en de sector of grootte niet het doel van dit onderzoek was.

De eerste promotieronde van de enquête onder de recruiters op LinkedIn is gebeurd door dit te posten in de volgende groepen:

- Dutch Recruiters (4.464 leden)
- Het Recruitment Netwerk (8.592 leden)
- HR Community (23.760 leden)

In een week tijd is de respons hierop zeer laag gebleken met een totaal van 5 ingevulde enquêtes verdeeld over de drie verschillende deel enquêtes. Hierop is besloten emailadressen van recruiters op internet op te zoeken en deze direct te benaderen voor het invullen van de enquêtes.

Ook was er de beschikking over de emailadressen van recruiters waar contact mee is geweest via ExtraStufi en het bestuursjaar bij Integrand. In totaal zijn er 3.268 professionals gemaild met de vraag om mee te werken aan het onderzoek. Een groot deel van de emailadressen bleek echter niet meer juist te zijn en aangezien de mails in de vakantie zijn verstuurd kwamen er ook veel out-of-office antwoorden terug. De uiteindelijke respons was 395 ingevulde enquêtes. Hiervan was er wel een groot gedeelte niet volledig ingevulde enquêtes en zijn de niet ingevulde cv's van deze enquêtes verwijderd uit de resultaten. Het uiteindelijke aantal ingevulde en gebruikte cv's is 1366.

Er is geen informatie beschikbaar over de respondenten, maar omdat in de mailinglijst een grote variatie zit van bedrijven, zowel groot als klein en verschillende sectoren, is aannemelijk dat deze enquêtes representatief zijn voor de gemiddelden in Nederland.

3.7 Data

3.7.1 Resultaten

Er is voor gekozen om per cv de uitschieters te verwijderen, omdat er het vermoeden bestaat dat er veel respondenten zijn geweest die de enquête niet serieus hebben ingevuld. Wanneer deze scores behouden blijven kunnen deze van invloed zijn op de uiteindelijke conclusies. Uitschieters zijn bepaald met behulp van de boxplot en interkwartielafstand. Waarden die meer dan 1,5 keer de interkwartielafstand verwijderd zijn van het eerste of derde kwartiel zijn bij definitie uitschieters en hierom verwijderd (Poortema, 2009). In Appendix A.1 staat een overzicht van de boxplots, de uitschieters zijn hier als cirkel weergegeven en de sterretjes zijn extreme waarden, beide zijn verwijderd.

In Figuur 3.4 staat een overzicht van het aantal ingevulde cv's per studierichting. Hierin is te zien dat zowel Technische studies als Economie en bedrijf ongeveer 700 ingevulde cv's hebben. Gedrag en Maatschappij heeft echter slechts 200 beoordeelde cv's. Met een totaal van 24 verschillende cv's komt dit voor Technische studies en Economie en bedrijf neer op 30 respondenten per cv terwijl Gedrag en Maatschappij slechts acht respondenten heeft. Gedrag en Maatschappij is verder in de analyse niet meer meegenomen omdat dit aantal te laag is om gegronde uitspraken over te doen.

Studierichting	Aantal ingevulde cv's	Percentage van totaal
Technische studies	669	42,7 %
Economie en bedrijf	697	44,5 %
Gedrag en maatschappij	199	12,7 %
<i>Totaal</i>	<i>1565</i>	<i>100 %</i>

Figuur 3.4 – Aantal ingevulde cv's per studierichting.

De verdeling van het aantal respondenten over het aantal cv's per studierichting is vrijwel gelijk verdeeld. Dit is te zien in Appendix A.2. Ook wordt verondersteld dat deze de normale verdeling benaderen vanwege de Centrale Limietstelling (Meyer, 2009) en valt de waarde van multicollineariteit

onder de grenswaarde, hier hoeft dus geen rekening mee worden gehouden in de analyse (Farrar & Glauber, 1967) (Appendix A.3).

3.7.2 Controle soft-skill dimensies

Als controle of deze variabelen inderdaad samen genomen mochten worden is er per soft-skill dimensie een Cronbach's alpha berekend. De Cronbach's alpha geeft weer of het aantal verschillende metingen hetzelfde verklaren. Hiervoor moet deze boven de minimale waarde van 0,6 liggen om acceptabel te zijn en boven de 0,7 om als goed bestempeld te worden, boven de 0,9 is dit zelfs uitstekend (Kline, 1999). De verschillende Cronbach's alpha's zijn weergegeven in Figuur 3.5 en zijn boven de grenswaarde. De verschillende variabelen zijn terecht samengevoegd tot drie dimensies.

Naast het berekenen van de Cronbach's alfa is er ook een factoranalyse uitgevoerd ter controle. Hier kwam echter slechts één factor uit wat betekent dat alle persoonseigenschappen dezelfde factor verklaren. In Figuur A.3.2 is tevens een correlatiematrix toegevoegd van de verschillende persoonseigenschappen waaruit blijkt dat deze allemaal sterk aan elkaar gecorreleerd zijn. Toch is er gekozen voor de drie soft-skill dimensies omdat deze in het theoretisch kader bepaald zijn.

Dimensie	Items	Cronbach's Alpha
Basisvaardigheden	1. Positieve houding 2. Professionaliteit 3. Arbeidsethos	0,878
Mensen gerelateerd	1. Communicatie 2. Interpersoonlijk 3. Teamwork	0,922
Persoonlijk	1. Integriteit 2. Hoffelijkheid 3. Verantwoordelijkheid 4. Flexibiliteit	0,856

Figuur 3.5 - Overzicht verschillende Cronbach's alpha's voor de soft-skill dimensies

3.7.2 Analyses

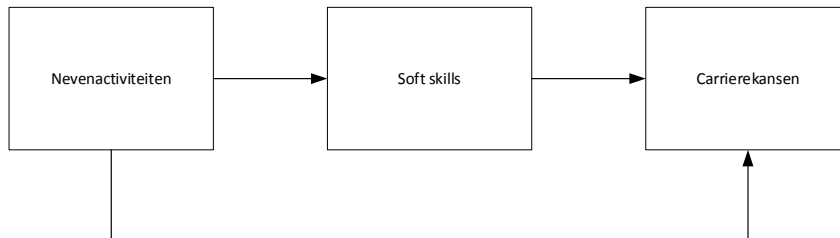
Op de data die verzameld is met de enquête zijn er verschillende regressie en variantieanalyses uitgevoerd. Met regressie analyse meten we de invloed van onafhankelijke variabelen, of een combinatie hiervan, op afhankelijke variabelen. De analyses zijn in hoofdstuk 4 besproken en hiermee zijn uiteindelijk in hoofdstuk 5 antwoorden gegeven op de deelvragen.

In totaal zijn er drie verschillende regressie analyses uitgevoerd. De eerste regressie bestaat uit het analyseren van de verbanden tussen nevenactiviteiten en de kans om aangenomen te worden. De afhankelijke variabele is hier van een ratio meetniveau, de onafhankelijke variabelen zijn allemaal van de ordinale schaal. Ook eventuele interactie-effecten kunnen een rol spelen, hierdoor is er voor gekozen om een vier-weg ANOVA uit te voeren wat neer komt op een regressie analyse voor één afhankelijke variabele en vier onafhankelijke variabelen/factoren.

in de vier-weg ANOVA is echter niet zichtbaar wat een verschil binnen één nevenactiviteit doet met de kans om aangenomen te worden. Om dit inzichtelijk te krijgen is er een one-way ANOVA met Tukey HSD post-hoc uitgevoerd, de uitkomst hiervan zegt wel wat de invloed van verandering binnen één variabele is. Deze testen zijn afzonderlijk uitgevoerd voor de invloed van commissie ervaring en bestuurservaring op de kans om aangenomen te worden. Voor de invloed van buitenlandervaring op de kans om aangenomen te worden is een t-test uitgevoerd, omdat deze slechts uit twee groepen bestaat.

De tweede regressie bestaat uit het verband tussen de drie dimensies van soft-skills en de kans om aangenomen te worden. Om dit verband te meten is er gebruik gemaakt van een lineaire regressie, omdat de onafhankelijke variabelen (soft-skill dimensies) continue zijn.

De derde regressie voor het testen van de invloed van nevenactiviteiten op de dimensies van soft-skills is gedaan met behulp van MANOVA, omdat er drie afhankelijke variabelen zijn (de drie soft-skill dimensies) en meerdere onafhankelijke variabelen. Figuur 3.6 is een grafische weergave van de eerste drie regressies waarbij elke pijl staat voor een regressie analyse.



Figuur 3.6 – Overzicht van verschillende regressies, iedere pijl staat voor een aparte regressie.

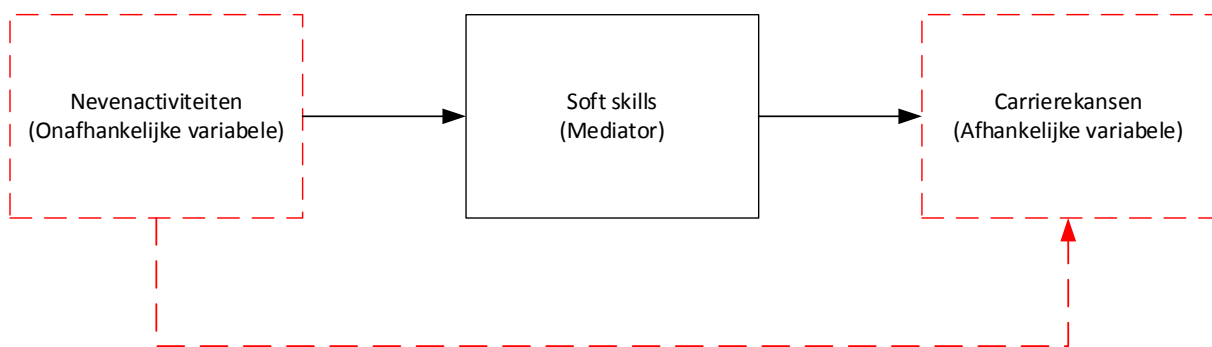
Hoofdstuk 4: Analyses

In dit hoofdstuk zullen de resultaten van de regressie analyses zoals besproken in hoofdstuk 3 worden besproken. De resultaten zijn hierin in vereenvoudigde vorm weergegeven, een weergave van de volledige resultaten is te zien in Appendix A.4.

4.1 Invloed nevenactiviteiten op de kans om aangenomen te worden

4.1.1 Regressie

De eerste regressie die is uitgevoerd is die van de nevenactiviteiten op de kans om aangenomen te worden. In de schematische weergave in figuur 4.1 zijn dit de rode doorbroken lijnen. De regressie is voor de twee studierichtingen Technische studies en Economie en bedrijf apart gedaan met behulp van de vier-weg ANOVA.



Figuur 4.1 – Schematische weergave invloed van nevenactiviteiten op de kans om aangenomen te worden.

De significante uitkomsten van de vier-weg ANOVA zijn weergegeven in figuur 4.2. Hierin is te zien dat voor beide studies alle drie de onafhankelijke variabelen significant zijn voor het verklaren van de afhankelijke variabele aannemen. Hiernaast is ook de interactie tussen commissiewerk en bestuur significant. Dit wil zeggen dat er naast de hoofdeffecten van commissiewerk en bestuurservaring apart er een extra effect toe wordt gekend wanneer deze beide samen aanwezig zijn. De overige interactie-effecten zijn niet significant gebleken.

Wanneer er naar het percentage verklaarde variantie (adjusted R^2) gekeken wordt is te zien dat het huidige model voor Technische studies 11,9% van de variantie in de kans om aangenomen te worden verklaart, tegenover 16,7% voor Economie en bedrijf. Dit is niet bijzonder hoog, maar kan een gevolg zijn van de ordinale schaal en laag meetniveau verklarende variabelen (nevenactiviteiten).

Om de verschillende nevenactiviteiten en hun relatieve invloed te kunnen meten is er gekeken naar de relatieve bijdrage aan de totale *sum of squares*. Dit geeft niet een sluitend antwoord op de relatieve invloed van de nevenactiviteiten omdat er in de totaal verklaarde variantie (adjusted R^2) ook de niet significante interacties mee genomen worden. Ook kan er een verschil in de relatief verklaarde variantie zitten doordat niet alle categorieën even groot zijn, zo bestaat bestuurservaring uit vier categorieën en buitenlandervaring slechts uit twee. De opzet van de enquête heeft er echter voor gezorgd dat deze groepen even vaak voor zijn gekomen waardoor dit geen probleem zou moeten geven. Duidelijk is dat dit geen sterke analyse methode is maar wel geeft deze methode een inzicht in de onderlinge relatieve invloed. Hierdoor is te zien dat binnen de nevenactiviteiten de meeste relatieve variantie binnen de kans om aangenomen te worden verklaard wordt door bestuurservaring. Voor de studierichting Economie en bedrijf verklaart ook commissiewerk nog een relatief groot deel van de variantie.

Afhankelijke variabele: Aannemen

studierichting		Type III SS	Relatieve bijdrage verklaarde variantie	Sig.
Technische studies	Corrected Model	412,881	14,99%	,000
	commissiewerk	80,958	2,94%	,000
	bestuur	145,932	5,30%	,000
	buitenland	69,151	2,51%	,000
	commissiewerk * bestuur	75,156	2,73%	,003
	Corrected Total	2753,837	100,00%	
Economie en bedrijf	Corrected Model	652,471	19,46%	,000
	commissiewerk	151,891	4,53%	,000
	bestuur	268,015	7,99%	,000
	buitenland	95,633	2,85%	,000
	commissiewerk * bestuur	63,611	1,90%	,017
	Corrected Total	3353,007	100,00%	

a. Technische Studies: R Squared = ,150 (Adjusted R Squared = ,119)

b. Economie en bedrijf: R Squared = ,195 (Adjusted R Squared = ,167)

Figuur 4.2 – Significante resultaten regressie van nevenactiviteiten op de kans om aangenomen te worden.

In Appendix A.4.1.1 (figuur A.4.2) zijn de verschillende plots te zien die bij de vier-weg ANOVA horen, hierin is de verwachte waarde van de variabele aannemen uitgezet tegen de waarden van de onafhankelijke variabele met de meeste levels op de x-as en één andere onafhankelijke variabele als verschillende lijnen.

In de grafieken is te zien dat er van elk van de 3 onafhankelijke variabelen een hoofdeffect te zien is. Dit is zichtbaar doordat de lijnen diagonaal lopen en niet horizontaal, zouden de lijnen horizontaal lopen dat zou er geen effect zijn op de afhankelijke variabele bij veranderingen in de onafhankelijke variabelen. De hoofdeffecten van de drie variabelen zijn ook significant gebleken.

Ook is te zien dat er een interactie effect bestaat bij commissiewerk en bestuur. Dit valt te concluderen uit het feit dat de drie verschillende lijnen in de eerste twee plots in figuur A.4.2 niet evenwijdig lopen maar convergeren. Hieruit blijkt dat commissiewerk vooral van belang is wanneer de bestuurservaring laag is.

4.1.2 One-way ANOVA en t-test

Alle drie de nevenactiviteiten zijn significant voor het verklaren van de kans om aangenomen te worden en hier zijn de aanvullende Tukey's HSD en t-toets voor uitgevoerd. Voor het interactie effect tussen commissiewerk en bestuur kan geen one-way ANOVA worden uitgevoerd.

In figuur 4.3 zijn de significante waarden van de toetsen te zien. Er is voor beide studierichtingen geen significant verschil te zien is tussen de invloed van een parttime en een fulltime bestuur. Ook voor commissiewerk is er bij beide studierichtingen geen significant verschil te zien tussen één of twee commissies.

Invloed van bestuurservaring op de kans om aangenomen te worden

studierichting	I	J	Mean Difference (I-J)	% op aannemen	Sig.
Technische studies	1	0	0,89	8,90%	,000
	2	0	0,959	9,95%	,000
	3	0	1,321	13,21%	,000
Economie en bedrijf	1	0	1,182	11,82%	,000
	2	0	1,254	12,54%	,000
	3	0	1,799	17,99%	,000
		1	0,617	6,17%	,048

Invloed van commissiewerk op de kans om aangenomen te worden

studierichting	I	J	Mean Difference (I-J)	% op aannemen	Sig.
Technische studies	1	0	0,71	7,10%	,001
	2	0	0,835	8,35%	,000
Economie en bedrijf	1	0	0,941	9,41%	,000
	2	0	1,088	10,88%	,000

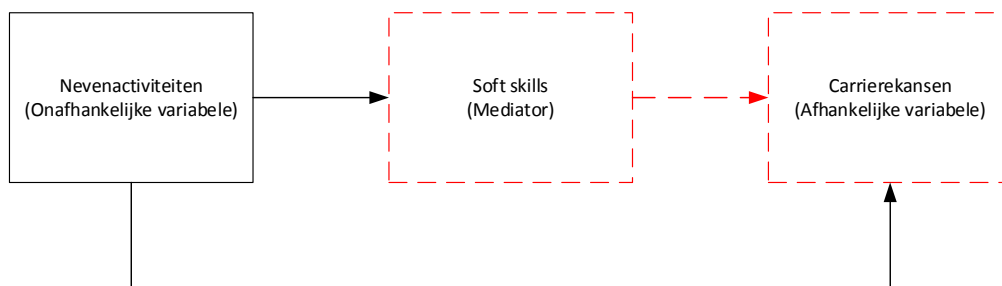
Invloed van buitenlandervaring op de kans om aangeomen te worden

studierichting	Mean Difference	% op aannemen	Sig. (2-tailed)
Technische studies	,599	5,99%	,000
Economie en bedrijf	,733	7,33%	,000

Figuur 4.3 - Invloed van veranderingen binnen nevenactiviteiten op de kans om aangenomen te worden.

4.2 Invloed van soft-skill dimensies op de kans om aangenomen te worden

Als tweede is de regressie van de drie soft-skills dimensies op de kans om aangenomen te worden uitgevoerd. Deze is grafisch weergegeven met de rode onderbroken lijnen in figuur 4.4 en is uitgevoerd met behulp van lineaire regressie en voor de twee studierichtingen apart.



Figuur 4.4 - Schematische weergave invloed van soft-skills dimensies op de kans om aangenomen te worden.

In figuur 4.5 zijn de belangrijkste resultaten te zien van de lineaire regressie. Hierin is te zien dat er bij de Technische studies 52,6% van de variantie in de kans om aangenomen wordt verklaard door het huidige model. Bij economie en bedrijf is dit 57,9%.

Verder is te zien dat bij Technische studies de persoonlijke vaardigheden niet significant zijn voor het verklaren van de kans om aangenomen te worden ($p = 0,287$) terwijl basisvaardigheden en mensen gerelateerde vaardigheden wel significant zijn. Hierbij heeft basisvaardigheden een β van 0,472 en

mensen gerelateerde vaardigheden een β van 0,210. Het verhogen van de basisvaardigheden met een score 1 levert dus een verhoging bij de kans om aangenomen te worden van 0,472 en het verhogen van de mensen gerelateerde vaardigheden met 1 levert een verhoging op van 0,210 op de kans om aangenomen te worden (op een schaal van 0 tot 10).

Bij de economie en bedrijf studies zien we wederom dat persoonlijke vaardigheden niet significant zijn (p -waarde = 0,180) en de overige twee variabelen wel. Hier heeft basisvaardigheden een β van 0,427 en mensen gerelateerde vaardigheden een β van 0,283.

Model informatie

studierichting	R Square	Adjusted R Square
Technische studies	,528	,526
Economie en bedrijf	,581	,579

Afhankelijke variabele "Aannemen"

Coefficienten

studierichting		Gestandaardiseerde coefficienten	Sig.
		Beta	
Technische studies	basisvaardigheden	,472	,000
	mensen gerelateerde vaardigheden	,210	,000
	persoonlijke vaardigheden	,074	,287
Economie en bedrijf	basisvaardigheden	,427	,000
	mensen gerelateerde vaardigheden	,283	,000
	persoonlijke vaardigheden	,087	,180

Figuur 4.5 - Model informatie lineaire regressie van soft-skill dimensies op de kans om aangenomen te worden.

Een mogelijke reden waarom persoonlijke vaardigheden niet significant blijkt is een hoge mate van correlatie tussen de verschillende variabelen zoals te zien is in figuur 4.6. Wanneer er een hoge correlatie is kan je met informatie over één variabele de andere voorspellen. In dit geval is de variabele persoonlijke vaardigheden dus te voorspellen als je enkel informatie over basisvaardigheden en mensen gerelateerde vaardigheden hebt.

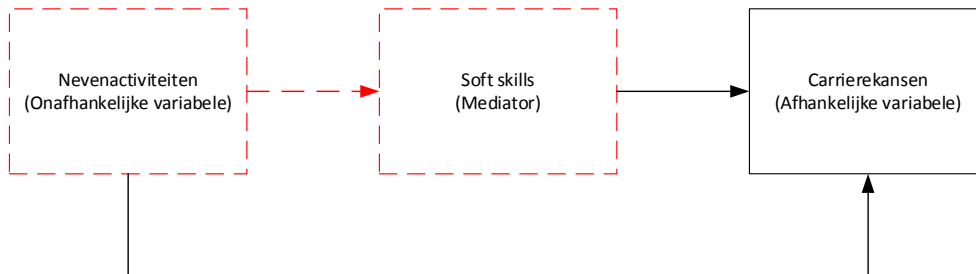
Pearson Correlation

studierichting		basisvaardigheden	mensen gerelateerde vaardigheden	persoonlijke vaardigheden	aannemen
Technische studies	basisvaardigheden	1	,833	,898	,716
	mensen gerelateerde vaardigheden	,833	1	,877	,672
	persoonlijke vaardigheden	,898	,877	1	,682
	aannemen	,716	,672	,682	1
Economie en bedrijf	basisvaardigheden	1	,847	,909	,758
	mensen gerelateerde vaardigheden	,847	1	,866	,733
	persoonlijke vaardigheden	,909	,866	1	,727
	aannemen	,758	,733	,727	1

Figuur 4.6 – Correlatie tussen soft-skills dimensies plus de kans om aangenomen te worden.

4.3 Invloed van nevenactiviteiten op soft-skill dimensies

De derde regressie die is uitgevoerd is die van de nevenactiviteiten op de drie soft-skill dimensies. In de schematische weergave in figuur 4.7 zijn dit de rode doorbroken lijnen. De regressie is voor de twee studierichtingen Technische studies en Economie en bedrijf apart gedaan met behulp van de MANOVA. In Appendix A.4 is de volledige uitvoer van SPSS te vinden waarin ook te zien is dat er gelijke variantie in de fouten zit (figuur A.4.3) en de covariantie matrices gelijk zijn ($\alpha=0,001$) (figuur A.4.4).



Figuur 4.7 - Schematische weergave invloed van nevenactiviteiten op de soft-skill dimensies.

Om te controleren of we inderdaad een MANOVA uit mogen voeren is de Wilk's Lambda berekend, wanneer deze significant is kan er een MANOVA uitgevoerd worden. Zoals te zien is in figuur 4.8 hebben we bij beide studierichtingen een significante waarde bij de intercept en kunnen we verder met het uitvoeren van de MANOVA.

Multivariate Tests: Wilks Lambda			
Studierichting		Waarde	Sig.
Technische studies	Intercept	,032	0,000
	comissiewerk	,946	,000
	bestuur	,886	,000
	buitenland	,972	,000
	comissiewerk * bestuur	,914	,000
Economie en bedrijf	Intercept	,030	0,000
	comissiewerk	,952	,000
	bestuur	,915	,000
	buitenland	,969	,000
	comissiewerk * bestuur	,946	,007

Figuur 4.8 – Wilk's Lambda voor MANOVA van nevenactiviteiten op soft-skill dimensies.

In figuur 4.9 en figuur 4.10 zijn de belangrijkste resultaten van respectievelijk Technische studies en Economie en bedrijf studies weergegeven. Hierin is voor Technische studies te zien dat er 10,4% van de variantie in basisvaardigheden verklaard wordt, voor mensen gerelateerde vaardigheden en persoonlijke vaardigheden is dit 17,8% en 10,4%. Om de relatief verklaarde variantie te berekenen is dezelfde methode gebruikt als in paragraaf 4.1.1.

Tests of Between-Subjects Effects

Technische studies		Type III Sum of Squares	Relatief verklaarde variantie	Sig.
Corrected Model	basisvaardigheden	89,184	13,55%	,000
	mensen gerelateerde vaardigheden	157,795	20,66%	,000
	persoonlijke vaardigheden	70,778	13,53%	,000
commissiewerk	basisvaardigheden	15,455	2,35%	,000
	mensen gerelateerde vaardigheden	28,928	3,79%	,000
	persoonlijke vaardigheden	11,289	2,16%	,000
bestuur	basisvaardigheden	35,940	5,46%	,000
	mensen gerelateerde vaardigheden	65,592	8,59%	,000
	persoonlijke vaardigheden	24,279	4,64%	,000
buitenland	basisvaardigheden	6,402	0,97%	,008
	mensen gerelateerde vaardigheden	4,607	0,60%	,029
	persoonlijke vaardigheden	9,944	1,90%	,000
commissiewerk * bestuur	basisvaardigheden	24,464	3,72%	,000
	mensen gerelateerde vaardigheden	49,801	6,52%	,000
	persoonlijke vaardigheden	21,658	4,14%	,000
Corrected Total	basisvaardigheden	658,233	100,00%	
	mensen gerelateerde vaardigheden	763,813	100,00%	
	persoonlijke vaardigheden	523,191	100,00%	

Basisvaardigheden: R Squared = ,135 (Adjusted R Squared = ,104)

Mensen gerelateerde vaardigheden: R Squared = ,207 (Adjusted R Squared = ,178)

Persoonlijke vaardigheden: R Squared = ,135 (Adjusted R Squared = ,104)

Figuur 4.9 – Significante resultaten regressie van nevenactiviteiten op de drie soft-skill dimensies voor Technische studies.

Als er binnen de technische studies dan verder gekeken wordt naar de verschillende nevenactiviteiten zien we dat deze allen significant zijn voor het verklaren van de soft-skill dimensies. Ook is wederom het interactie-effect van commissiewerk en bestuur significant. Buitenland verklaart relatief echter zeer weinig variantie (tussen de 0,6% en 1,9%) terwijl bestuur opnieuw een groot gedeelte van de variantie verklaart (tussen de 4,64% en 8,59%), het interactie effect tussen commissiewerk en bestuur heeft de meeste invloed op de mensen gerelateerde vaardigheden met een verklaarde variantie van 6,52%.

Voor de Economie en bedrijf studies verklaart ook hier bestuur relatief het grootste gedeelte van de variantie binnen de soft-skill dimensies (tussen de 5,48% en 7,06%). Hier is alleen het interactie effect tussen commissiewerk en bestuur minder verklarend (tussen de 2,14% en 3,23%) en zelfs niet significant voor de persoonlijke vaardigheden (p-waarde = 0,119)

Tests of Between-Subjects Effects

Economie en bedrijf		Type III Sum of Squares	Relatief verklaarde variantie	Sig.
Corrected Model	basisvaardigheden	101,202	14,50%	,000
	mensen gerelateerde vaardigheden	131,556	16,45%	,000
	persoonlijke vaardigheden	73,318	13,64%	,000
commissiewerk	basisvaardigheden	19,699	2,82%	,000
	mensen gerelateerde vaardigheden	30,089	3,76%	,000
	persoonlijke vaardigheden	16,032	2,98%	,000
bestuur	basisvaardigheden	40,592	5,82%	,000
	mensen gerelateerde vaardigheden	56,473	7,06%	,000
	persoonlijke vaardigheden	29,469	5,48%	,000
buitenland	basisvaardigheden	16,156	2,32%	,000
	mensen gerelateerde vaardigheden	9,244	1,16%	,003
	persoonlijke vaardigheden	12,733	2,37%	,000
commissiewerk * bestuur	basisvaardigheden	14,916	2,14%	,013
	mensen gerelateerde vaardigheden	25,807	3,23%	,000
	persoonlijke vaardigheden	7,237	1,35%	,119
Corrected Total	basisvaardigheden	697,833	100,00%	
	mensen gerelateerde vaardigheden	799,490	100,00%	
	persoonlijke vaardigheden	537,480	100,00%	

Basisvaardigheden: R Squared = ,145 (Adjusted R Squared = ,115)

Mensen gerelateerde vaardigheden: R Squared = ,165 (Adjusted R Squared = ,135)

Persoonlijke vaardigheden: R Squared = ,136 (Adjusted R Squared = ,106)

Figuur 4.10 - Significante resultaten regressie van nevenactiviteiten op de drie soft-skill dimensies voor Economie en bedrijf.

In Appendix A.4.3.1 tot en met Appendix A.4.3.3 zijn de resultaten van de regressie ook grafisch weergegeven. Hierin is het interactie effect tussen bestuur en commissiewerk voor alle drie de soft-skill dimensies weer zichtbaar door de convergerende lijnen. Hieruit blijkt dat commissiewerk vooral belangrijk is wanneer er geen bestuurservaring is. Verder is ook te zien dat bij technisch studies vooral het doen van een bestuur belangrijk is waarbij het niet uit maakt of dit parttime, fulltime of beide is. Bij Economie en bedrijf studies heeft meer bestuurservaring wel invloed.

De gegevens uit dit hoofdstuk zijn in het volgende hoofdstuk gebruikt om een antwoord te geven op de verschillende deelvragen.

Hoofdstuk 5: Conclusie en discussie

In dit hoofdstuk worden de deelvragen uit hoofdstuk 1.2 beantwoord met behulp van de analyses uit hoofdstuk 4. Ook zal er een antwoord worden gegeven op de hoofdvraag en zal er een discussie worden gevoerd over de uitvoering van het onderzoek. Hiernaast zijn er ook aanbevelingen gedaan voor toekomstig onderzoek. De vier verschillende deelvragen die beantwoord moesten worden zijn de volgende:

Q1: Welke persoonseigenschappen zijn er van belang bij het attributieproces?

Q2: In welke mate worden de persoonseigenschappen geattribueerd aan de verschillende nevenactiviteiten?

Q3: Hoeveel invloed hebben de verschillende persoonseigenschappen op de uiteindelijke keuze van recruiters?

Q4: Hoeveel invloed hebben de verschillende nevenactiviteiten op de uiteindelijke keuze van recruiters?

Q1: Welke persoonseigenschappen zijn er van belang bij het attributieproces?

Hier is de conclusie dat er tien persoonseigenschappen die recruiters attribueren het meest belangrijk zijn. Deze zijn gedurende de rest van het onderzoek gebruikt. De persoonseigenschappen zijn ook onderverdeeld in 3 hoofdgroepen en te zien in Figuur 5.1.

Deze persoonseigenschappen zijn verder in dit onderzoek niet opnieuw geverifieerd of aan laten vullen door de recruiters. In een vervolg onderzoek kan er eerst een kort onderzoek gehouden worden onder de recruiters om deze lijst te verifiëren of aan te vullen.

Basisvaardigheden	Persoonlijke vaardigheden	Mensen gerelateerde vaardigheden
Positieve houding	Flexibiliteit	Communicatie
Professionaliteit	Integriteit	Interpersoonlijke vaardigheden
Arbeidsethos	Verantwoordelijkheid	Teamwork
		Hoffelijkheid

Figuur 5.0.1 – Overzicht meest belangrijke persoonskenmerken bij attributieproces.

Q2: In welke mate worden de persoonseigenschappen geattribueerd aan de verschillende nevenactiviteiten?

Het beantwoorden van deze vraag is gebeurd aan de hand van de analyse die is uitgevoerd in paragraaf 4.3. Er blijkt dat alle persoonseigenschappen vooral geattribueerd worden aan bestuurservaring en commissiewerk.

Basisvaardigheden

Basisvaardigheden worden bij Technische studies voor 10,4% en bij Technische studies voor 11,5% geattribueerd aan nevenactiviteiten. Relatief gezien worden bij zowel Technische studies als Economie en bedrijf studies voor meer dan 40% geattribueerd aan bestuurservaring, hiernaast wordt ook bijna 20% geattribueerd aan commissiewerk. Een verschil tussen beide studierichtingen is te zien bij het percentage dat geattribueerd wordt door buitenlandervaring. Bij Technische studies is dit slechts 8% terwijl bij Economie en bedrijf studies dit 18% is. Verder wordt er aan het interactie effect van commissiewerk en bestuur bij Technische studies bijna 30% geattribueerd terwijl dit bij Economie en bedrijf studies 16% is (figuur 5.2).

Basisvaardigheden

Nevenactiviteit	Relatief van totaal verklaarde variantie	
	Technische studies	Economie en bedrijf
Commissiewerk	18,8%	21,5%
Bestuur	43,5%	44,4%
Buitenland	7,7%	17,7%
Commissiewerk * bestuur	29,6%	16,3%

Figuur 5.2 – Procentuele bijdrage aan basisvaardigheden

Mensen gerelateerde vaardigheden

Mensen gerelateerde vaardigheden worden bij Technische studies voor 17,8% en bij Economie en bedrijf studies voor 13,5% geattribueerd aan nevenactiviteiten. Ook hierbij wordt dit relatief voor meer dan 40% geattribueerd aan bestuurservaring en voor 20% aan commissiewerk. Bij Technische studies wordt meer dan 30% geattribueerd aan het interactie effect tussen commissiewerk en bestuurservaring en bij Economie en bedrijf studies 20%. Aan buitenlandervaring wordt slechts een klein gedeelte geattribueerd voor beide studies (figuur 5.3).

Mensen gerelateerde vaardigheden		
Nevenactiviteit	% van totaal verklaarde variantie	
	Technische studies	Economie en bedrijf
Commissiewerk	19,4%	24,7%
Bestuur	44,0%	46,4%
Buitenland	3,0%	7,6%
Commissiewerk * bestuur	33,4%	21,2%

Figuur 5.3 – Procentuele bijdrage aan mensen gerelateerde vaardigheden

Persoonlijke vaardigheden

Persoonlijke vaardigheden worden bij Technische studies voor 10,4% en bij Economie en bedrijf studies voor 10,6% geattribueerd aan nevenactiviteiten. Hierbij wordt er relatief gezien wederom vooral geattribueerd aan bestuurservaring, bij Technische studies voor 36% en bij Economie en bedrijf studies voor 45,1%. Hiernaast worden deze voor rond de 20% geattribueerd aan commissiewerk en nog eens 20% aan buitenlandervaring. Bij Technische studies word er nog eens 30% geattribueerd aan het interactie effect van commissiewerk en bestuurservaring terwijl dit bij Economie en bedrijf studies 10% is (figuur 5.4).

Persoonlijke vaardigheden		
Nevenactiviteit	% van totaal verklaarde variantie	
	Technische studies	Economie en bedrijf
Commissiewerk	16,8%	24,3%
Bestuur	36,1%	45,1%
Buitenland	14,8%	19,5%
Commissiewerk * bestuur	32,2%	11,1%

Figuur 5.4 – Procentuele bijdrage aan persoonlijke vaardigheden

Q3: Hoeveel invloed hebben de verschillende persoonseigenschappen op de uiteindelijke keuze van recruiters?

Deze vraag is beantwoord met de informatie uit de analyse in paragraaf 4.2. Hieruit blijkt voor zowel Technische studies als Economie en bedrijf studies de basisvaardigheden een invloed van meer dan 40% hebben. Hiernaast hebben mensen gerelateerde vaardigheden meer dan 20% invloed op de uiteindelijke keuze van een recruiter. Persoonlijke vaardigheden hebben geen significante invloed op de uiteindelijke keuze van een recruiter (ongeveer 10%), dit is te verklaren doordat de persoonseigenschappen sterk aan elkaar verbonden zijn. Wanneer een sollicitant hoog scoort op basisvaardigheden betekend dit dat hij of zij ook hoog scoort op persoonlijke vaardigheden.

Q4: Hoeveel invloed hebben de verschillende nevenactiviteiten op de uiteindelijke keuze van recruiters?

De invloed van de nevenactiviteiten op de kans om aangenomen te worden is bepaald in paragraaf 4.1. en staat opgesomd in figuur 5.5. In totaal verklaren nevenactiviteiten voor 11,9% de keuze van een recruiter bij Technische studies, bij Economie en bedrijf studies is dit 11,7%. Relatief gezien heeft ook hier bestuurservaring de meeste invloed, bij Technische studies bijna 40% en bij Economie en bedrijf studies 46%. Hiernaast heeft ook commissiewerk weer een hoge invloed met meer dan 20%. Buitenlandervaring heeft een invloed van tussen de 15% en 20% op de uiteindelijke keuze van een recruiter. Het interactie effect tussen commissiewerk en bestuur levert bij Technische studies nog eens een bijdrage van 20% en bij Economie en bedrijf studies 10%.

Keuze van recruiters		
Nevenactiviteit	Relatief totaal verklaarde variantie	
	Technische studies	Economie en bedrijf
Commissiewerk	21,9%	26,2%
Bestuur	39,3%	46,3%
Buitenland	18,6%	16,5%
Commissiewerk * bestuur	20,3%	11,0%

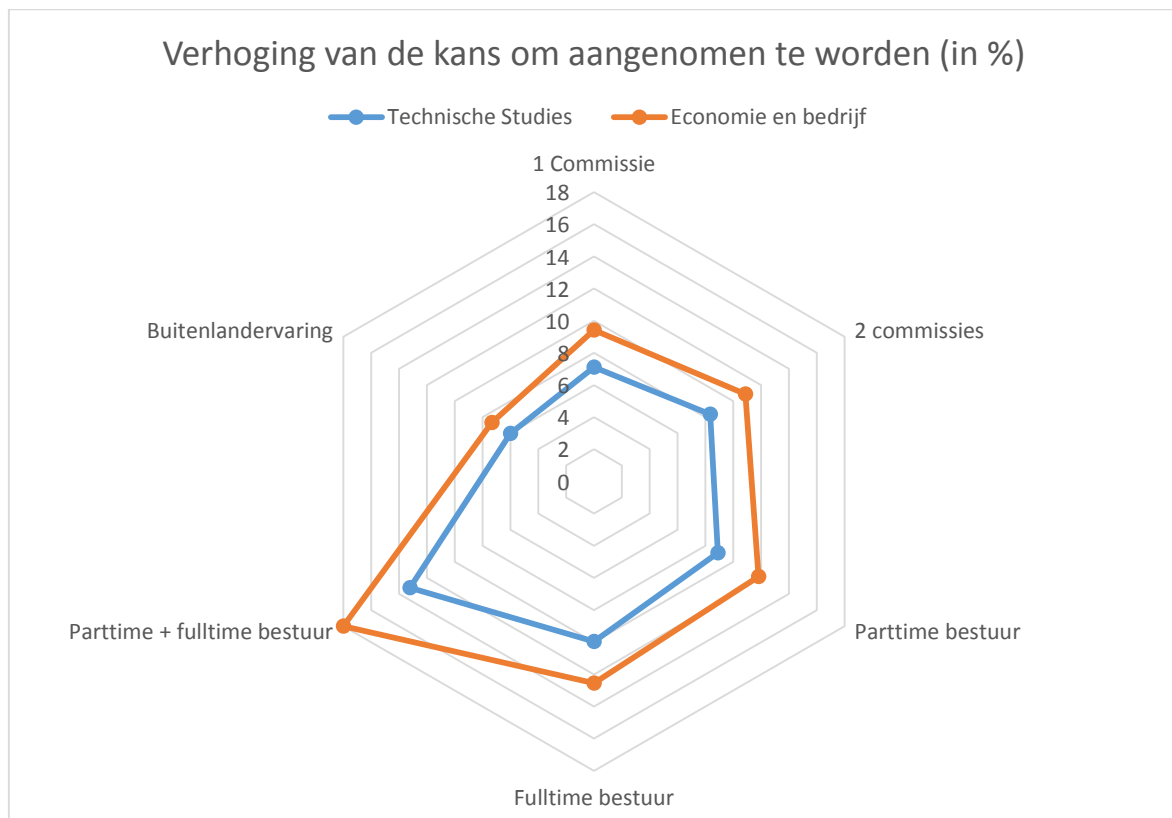
Figuur 5.5 – Percentage van verklaarde variantie in de kans om aangenomen te worden.

Met de toetsen uitgevoerd in paragraaf 4.1.2 is ook te meten hoeveel meer kans om aangenomen te worden bepaalde nevenactiviteiten geven. Dit is schematisch weergegeven in de figuur 5.6 en grafisch weergegeven in figuur 5.7.

Bestuurservaring heeft verre weg de grootste verbetering op de kans om aangenomen te worden met 10% tot 20%. Verder hebben nevenactiviteiten bij Technische studies minder invloed op de uiteindelijke keuze van de recruiter dan bij Economie en bedrijf studies.

Verhoging van de kans om aangenomen te worden		
Nevenactiviteit	Technische studies	Economie en bedrijf
1 commissie	7,10%	9,41%
2 commissies	8,35%	10,88%
Parttime bestuur	8,90%	11,82%
Fulltime bestuur	9,95%	12,54%
Parttime + fulltime bestuur	13,21%	17,99%
Buitenland ervaring	5,99%	7,33%

Figuur 5.6 – Verhoging van de kans om aangenomen te worden met nevenactiviteiten.



Figuur 5.7 – Radargrafiek van de verhoging van de kans om aangenomen te worden met nevenactiviteiten

Conclusie

Uit het beantwoorden van de deelvragen blijkt dat bestuurservaring relatief de meeste invloed heeft op de kans om aangenomen te worden met 40% tot 50%. Hierna komen commissiewerk, buitenlandervaring en het interactie effect tussen commissiewerk en bestuurservaring met 10% tot 20%.

De invloeden van bestuurservaring, commissiewerk en hun interactie effect worden gemedieerd door de persoonseigenschappen die behoren tot de dimensies basisvaardigheden en mensen gerelateerde vaardigheden. Dit terwijl de invloed van buitenlandervaring niet gemedieerd wordt door persoonseigenschappen maar een directe invloed heeft. Recruiters vinden buitenlandervaring schijnbaar wel een waardevolle toevoeging terwijl hier geen soft-skills bij opgedaan worden.

Nevenactiviteiten geven voor Technische studies een extra kans om aangenomen te worden van tussen de 5% en de 10%. Bij Economie en bedrijf studies geven nevenactiviteiten een extra kans om aangenomen te worden van tussen de 10% en de 20%. Vooral het doen van een bestuur is hierbij zeer lucratief.

Discussie en vervolg onderzoek

De conclusies die in dit onderzoek zijn getrokken kunnen als sterk worden beschouwd vanwege de grootte van het experiment en sterkte van gebruikte analyse methode. Wel zijn er veel mogelijke invloeden niet meegenomen die wel interessant zijn om in vervolg onderzoek uit te voeren. Doordat deze andere invloeden niet meegenomen zijn in het huidige onderzoek kunnen de waardes anders zijn wanneer de overige aspecten wel meegenomen worden.

Allereerst is er binnen de nevenactiviteiten geen onderscheid gemaakt tussen functies binnen de nevenactiviteiten. Het kan zo zijn dat een voorzittersfunctie een andere invloed heeft dan bijvoorbeeld een PR functie. Dit kan in een vervolg onderzoek meegenomen worden.

Ook is er een keuze gemaakt in dit onderzoek om studies waar de meeste banen voor bij de semioverheid liggen niet mee te nemen. Dit is wel een interessant vraagstuk of hier inderdaad een verschil in zit. Naast de keuze om geen semioverheid mee te nemen is er enkel gekeken naar universitaire studenten van technische en bedrijfseconomische studies en zijn HBO en overige universitaire studies buiten beschouwing gelaten. Ook hierbij is het interessant om in een vervolg onderzoek deze wel mee te nemen.

In het uitgevoerde onderzoek is er gekeken naar de invloed van nevenactiviteiten op de arbeidsmarktkansen direct na het afstuderen. Maar het is aannemelijk dat je met nevenactiviteiten enkel in het begin een voorsprong hebt maar na een aantal jaar werkervaring deze er helemaal niet meer toe doen. Hiervoor dient er een longitudinaal onderzoek uitgevoerd te worden wat ik ook zeker aanbeveel.

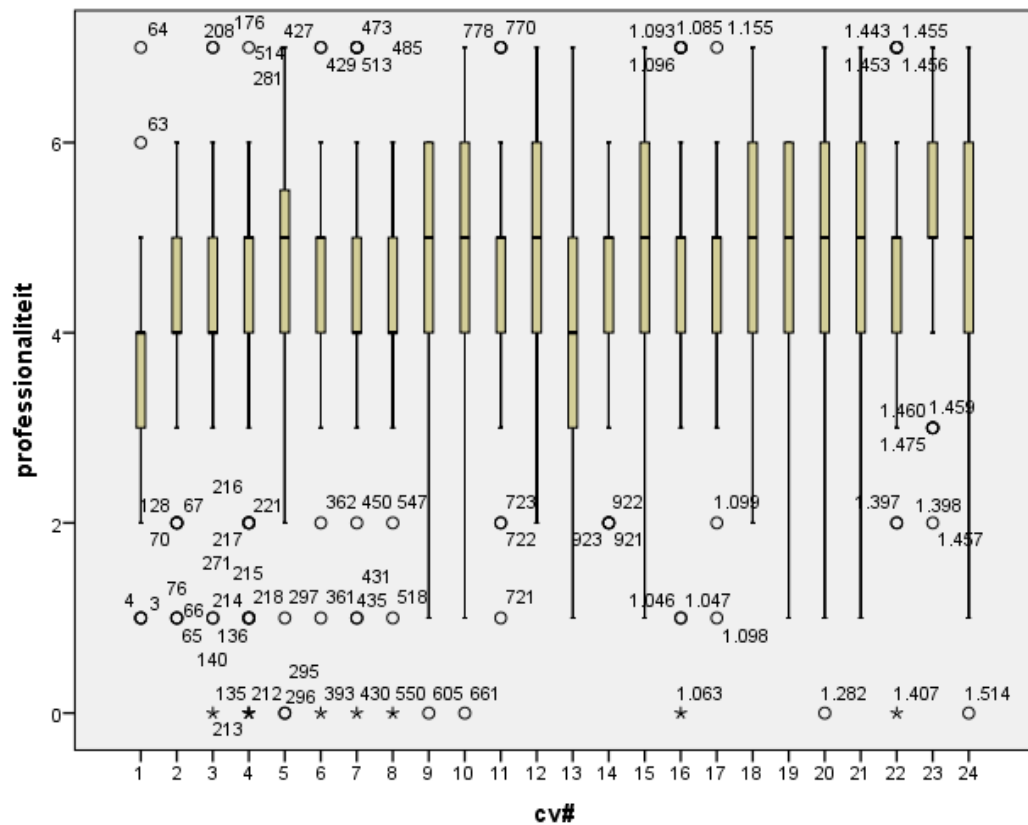
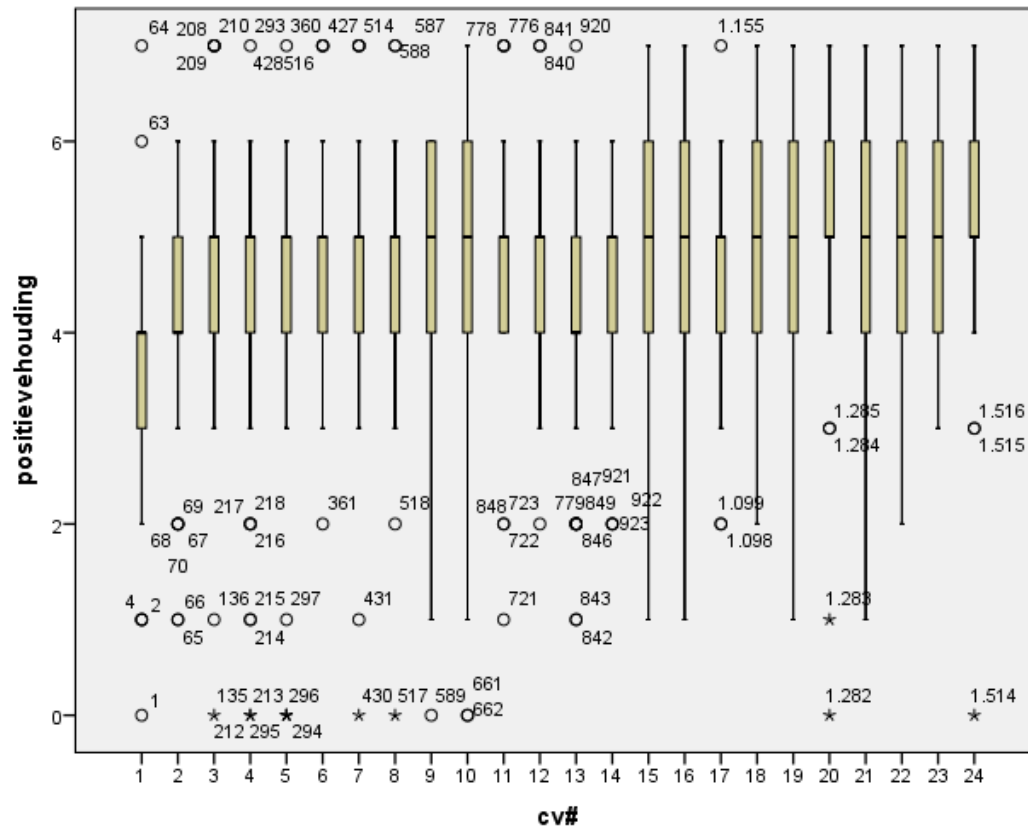
Referenties

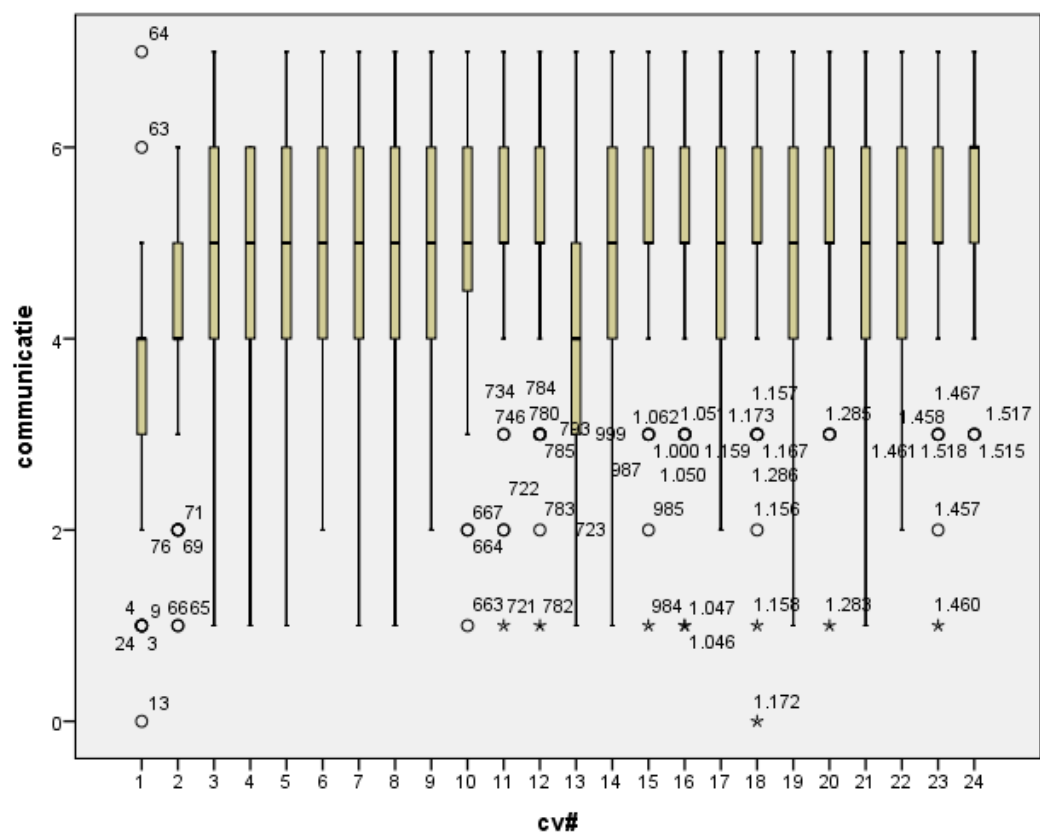
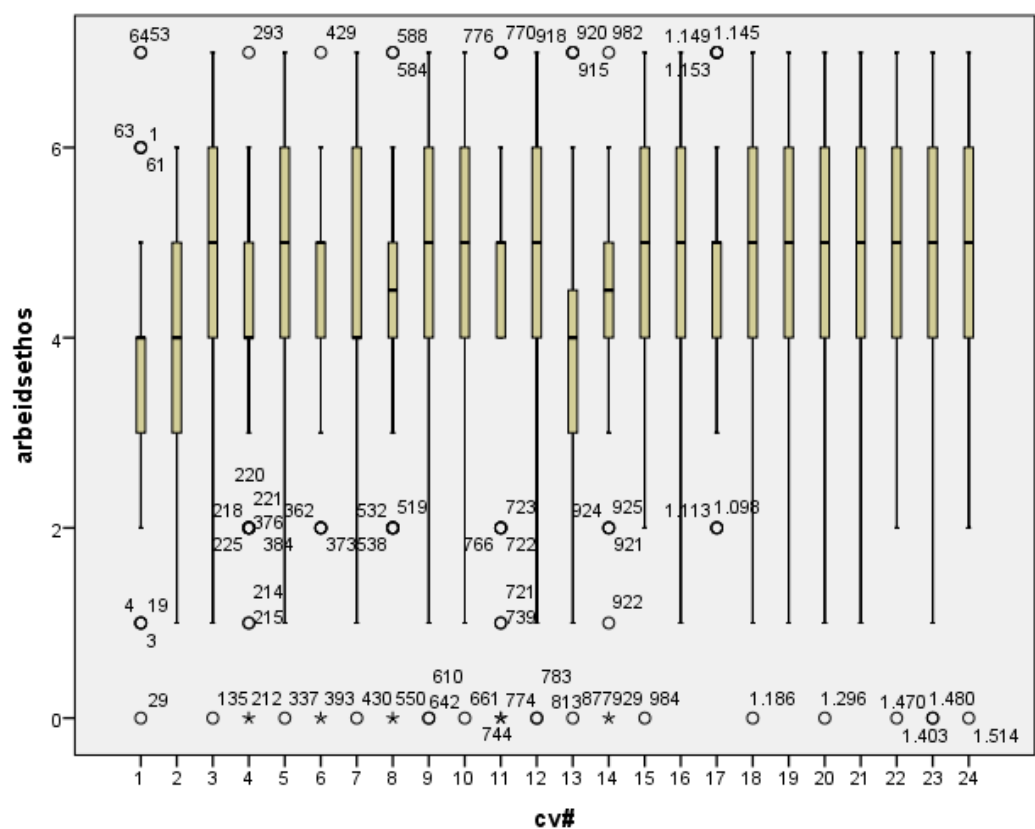
- Babbie, E. (2010). *The practice of social research (12th edition)*. Belmont: Wadsworth.
- Bakker, J., Hondema, J., van der Lans, L., Stevens, M., & Zanders, L. (2012). *Wat is de daadwerkelijke meerwaarde van het doen van extracurriculaire activiteiten?*
- Brown, B. K., & Campion, M. A. (1994). Biodata phenomenology: Recruiters' perceptions and use of biographical information in resume screening. *Journal Of Applied Psychology* 79(6), 897-908.
- Bryman, A., & Bell, E. (2009). *Business Research Methods*. Oxford: Oxford University Press.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2013, 06 24). Retrieved from <http://www.cbs.nl/>: <http://statline.cbs.nl>
- Cleary, M., Flynn, R., & Thomassen, S. (2006). *Employability skills from framework to practice*. Canberra: Australia: Department of Education, Science and Training.
- Cole, M. S., Rubin, R. S., Feild, H. S., & Giles, W. F. (2007). Recruiters' Perceptions and Use of Applicant Résumé Information: Screening the Recent Graduate. *Applied Psychology: An International Review* 56, 319–343.
- Farrar, D., & Glauber, R. (1967). Multicollinearity in Regression Analysis: The Problem Revisited. *The Review of Economics and Statistics* 49(1), 92-107.
- Kline, P. (1999). *The handbook of psychological testing (2nd ed.)*. London: Routledge.
- Knouse, S. B. (1989). The Role of Attribution Theory in Personnel Employment Selection: A Review of the Recent Literature. *Journal Of General Psychology* 116(2), 183-196.
- Meyer, T. (2009). *Statistiek en Kansrekening*. Enschede: Universiteit Twente.
- Perry, C. (2002). *A Structured Approach to Presenting Theses: Notes for Students and their Supervisors*.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Lee, J.-Y. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychologie* vol 88, no 5, 879 - 903.
- Poortema, K. (2009). *Statistische Technieken*. Enschede: Universiteit Twente.
- Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly* 75, 453-465.
- Roersen, M. J., Wendt, V., & van Benthem, J. W. (2013). *Nevenactiviteiten en studie Welke combinatie is het beste voor de arbeidsmarkt?* Enschede: Universiteit Twente.
- Rubin, R. S., Bommer, W. H., & Baldwin, T. T. (2002). Using extracurricular activity as an indicator of interpersonal skill: Prudent evaluation or recruiting malpractice? *Human Resource Management* 41(4), 441-454.
- Segalla, M., Sauquet, A., & Turati, C. (2001). Symbolic vs functional recruitment:: Cultural influences on employee recruitment policy. *European Management Journal* 19(1), 32-43.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics*. New York: HarperCollins College Publishers.

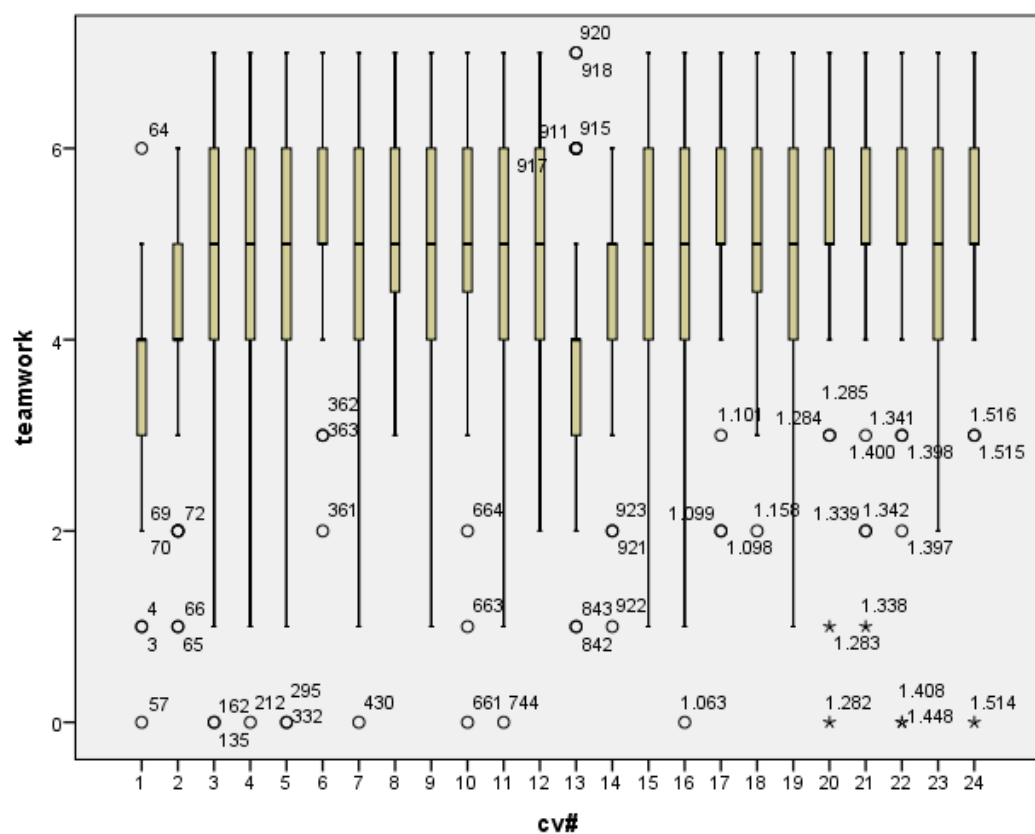
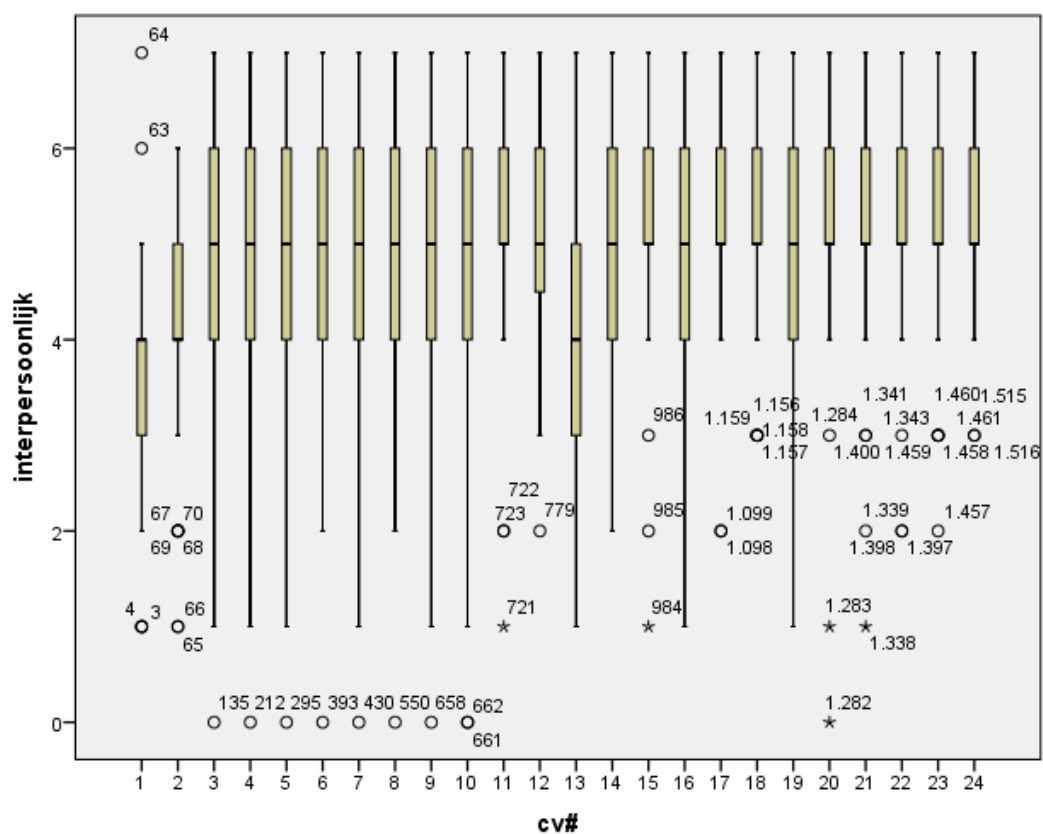
- Tsai, W. (2011). The Effects of Applicant Résumé Contents on Recruiters' Hiring Recommendations: The Mediating Roles of Recruiter Fit Perceptions. *Applied Psychology: An International Review* 60(2), 231-254.
- Verberkt, S. (2010, 05 15). *Koester de studenten die niet alleen studeren*. Retrieved from Volkskrant.nl: <http://www.volkskrant.nl/vk/nl/2686/Binnenland/archief/article/detail/986254/2010/05/15/Koester-de-studenten-die-niet-alleen-studeren.dhtml>

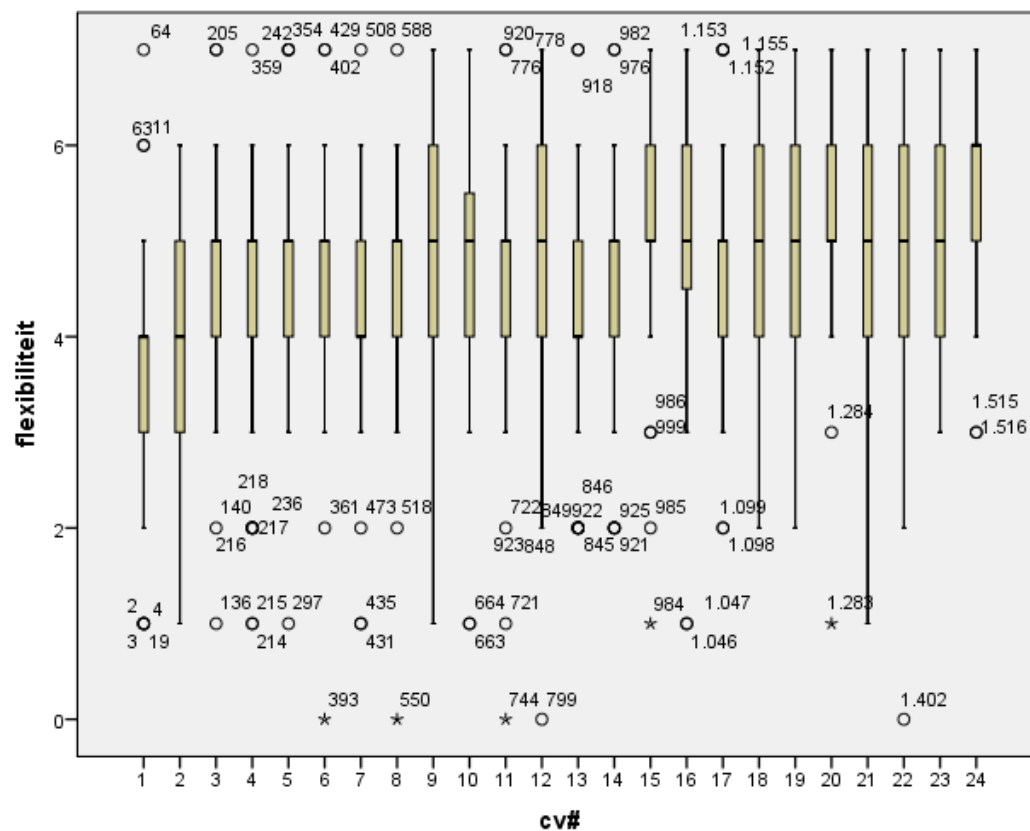
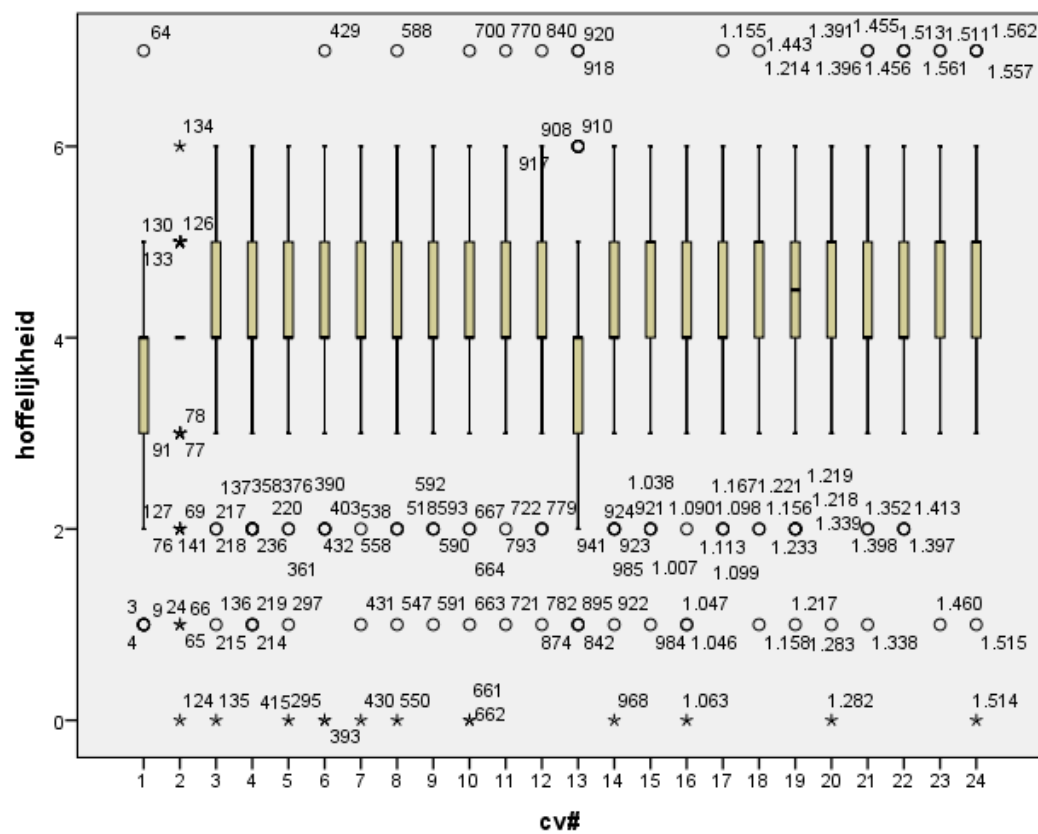
Appendix A

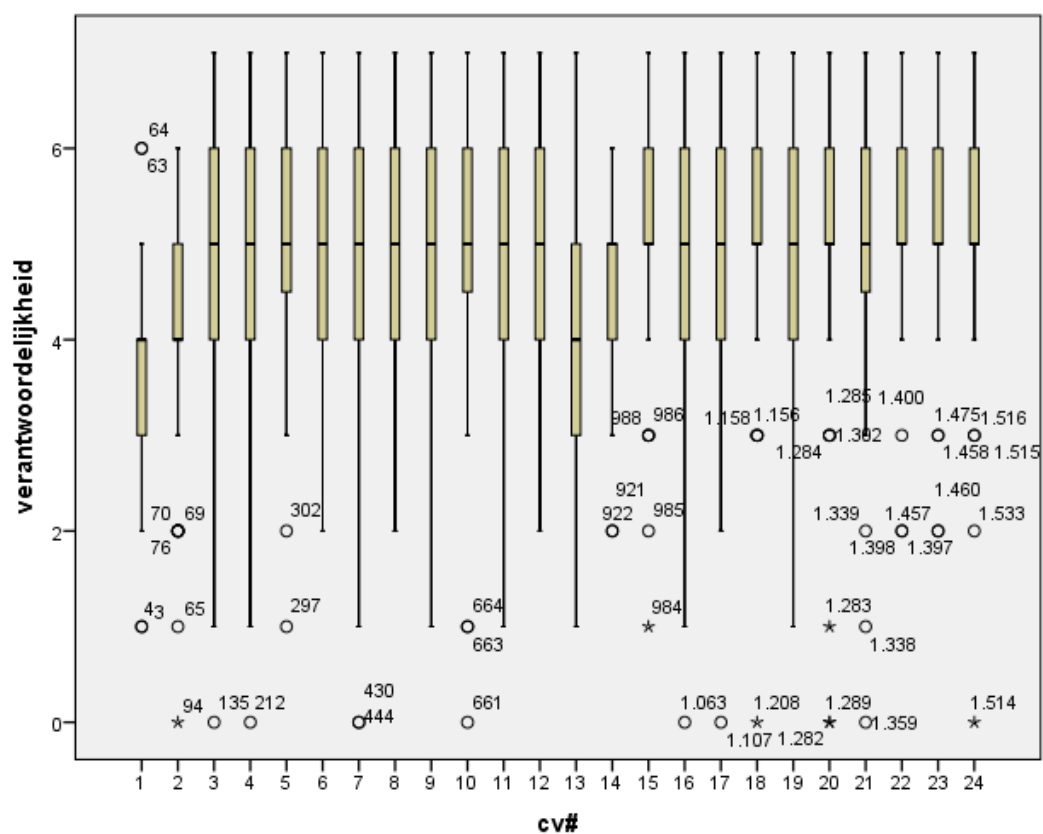
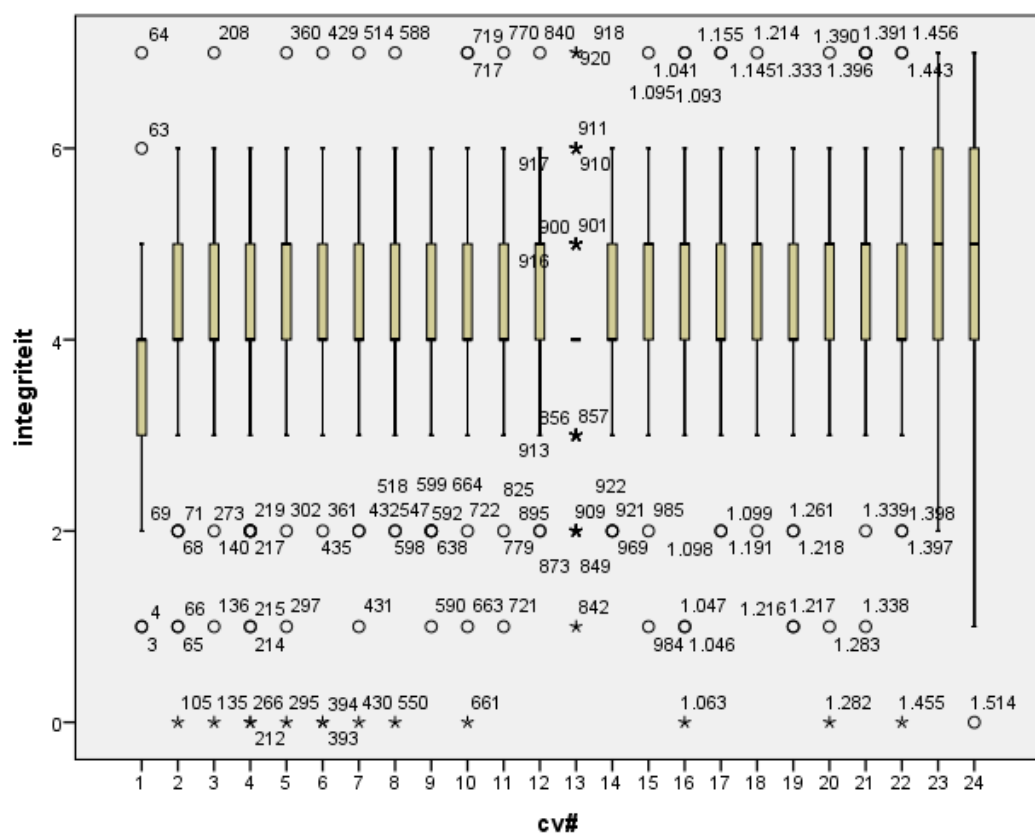
A.1 Uitschieters per cv en variabelen

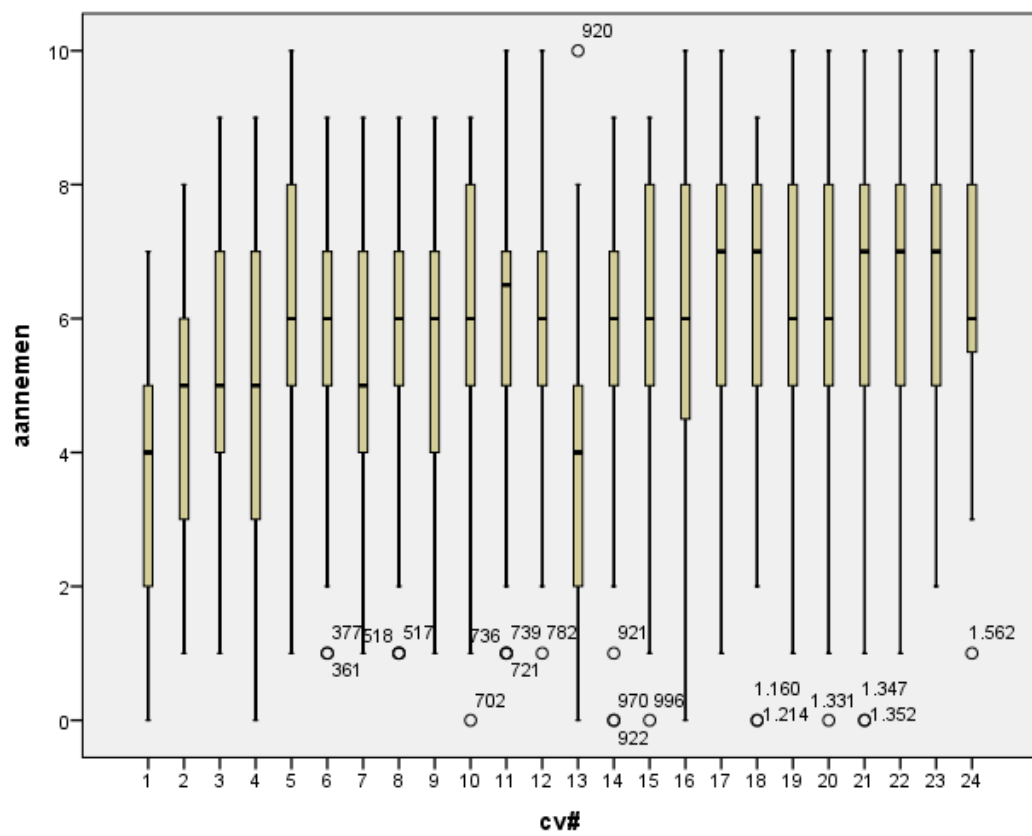












A.2 Verdeling van respondenten over cv's

Cv	Ingevulde cv's Technische studies	Ingevulde cv's Economie en Bedrijf	Ingevulde cv's Totaal
1	28	31	59
2	31	28	59
3	30	38	68
4	36	35	71
5	28	31	59
6	30	33	63
7	32	45	77
8	31	34	65
9	31	30	61
10	25	27	52
11	28	25	53
12	28	24	52
13	35	38	73
14	27	24	51
15	26	28	54
16	19	25	44
17	28	25	53
18	26	23	49
19	29	26	55
20	22	26	48
21	28	26	54
22	28	27	55
23	24	23	47
24	19	25	44
Total	669	697	1366

A.3 Normale verdeling, multicollineariteit en correlatie

Normale verdeling

Voor de meeste parametrische toetsen die we uit gaan voeren is een normale verdeling van de te toetsen variabelen een vereiste. Het toetsen op een normale verdeling kan op een aantal verschillende manieren, bijvoorbeeld via de Q-Q plot, met behulp van de Shapiro-Wilk of Kolmogorov-Smirnov test of via de kurtosis en skewness.

Echter is het toetsen van de normale verdeling niet nodig vanwege de 'centrale limietstelling' welke stelt dat bij een groot genoeg n de verdeling van de afwijking rondom het gemiddelde die van de normale verdeling benadert. In het huidige onderzoek is zoals in figuur 5.3 te zien dat de kleinste n minimaal 52 is en de verschillende variabelen dus de normale verdeling benaderen rondom de gemiddelden (Meyer, 2009).

Multicollineariteit

Ook is er voor de meeste parametrische toetsen een veronderstelling dat er geen multicollineariteit aanwezig is in de verschillende onafhankelijke variabelen. Multicollineariteit wil zeggen dat er een hoge correlatie is tussen de verschillende onafhankelijke variabelen en kan tot verkeerde waarden in de toetsen veroorzaken, vooral in regressie analyse kan dit een probleem zijn (Farrar & Glauber, 1967).

Om te testen op multicollineariteit zullen we de VIF berekenen tussen de verschillende onafhankelijke variabelen. De VIF waarde zal onder de 7,0 moeten liggen om geen problemen met multicollineariteit te krijgen bij de statistische analyses. In figuur A.3.1 ziet u een overzicht van de verschillende VIF waardes, te zien is dat deze allen onder de 7,0 liggen en er dus geen problemen met multicollineariteit verwacht worden. De VIF waarde van de onafhankelijke variabelen van de verschillende nevenactiviteiten is niet berekend omdat deze waarde niet door de respondenten is ingevuld maar vast zijn bepaald in het experimenten er dus geen multicollineariteit in aanwezig kan zijn.

Multicollineariteit: Mensen gerelateerde vaardigheden.

Onafhankelijke variabele	Collineariteit statistieken	
	Tolerantie	VIF
persoonlijke_vaadigheden	0,187	5,35
basisvaardigheden	0,187	5,35

Multicollineariteit: Persoonlijke vaardigheden

Onafhankelijke variabele	Collineariteit statistieken	
	Tolerantie	VIF
basisvaardigheden	0,299	3,35
mensen gerelateerde vaardigheden	0,299	3,35

Multicollineariteit: Basisvaardigheden

Onafhankelijke variabele	Collineariteit statistieken	
	Tolerantie	VIF
mensen gerelateerde vaardigheden	0,252	3,97
persoonlijke vaardigheden	0,252	3,97

Figuur A.3.1 – Multicollineariteit, VIF waarden.

Correlatie persoonseigenschappen

Pearson Correlations

Pearson Correlation	positievehouding	professionaliteit	arbeidsethos	communicatie	interpersoonlijk	teamwork	hoffelijkheid	flexibiliteit	integriteit	verantwoordelijkheid
positievehouding	1									
professionaliteit	,730**	1								
arbeidsethos	,693**	,747**	1							
communicatie	,700**	,678**	,643**	1						
interpersoonlijk	,762**	,693**	,657**	,829**	1					
teamwork	,733**	,701**	,717**	,763**	,813**	1				
hoffelijkheid	,646**	,632**	,585**	,627**	,615**	,593**	1			
flexibiliteit	,747**	,646**	,672**	,704**	,720**	,717**	,586**	1		
integriteit	,644**	,666**	,585**	,552**	,585**	,561**	,658**	,570**	1	
verantwoordelijkheid	,756**	,778**	,782**	,735**	,765**	,796**	,578**	,713**	,595**	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Figuur A.3.2 – Correlatie tussen persoonseigenschappen

A.4 SPSS resultaten regressie analyses

A.4.1 SPSS uitvoer regressie nevenactiviteiten op aannemen

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: aannemen

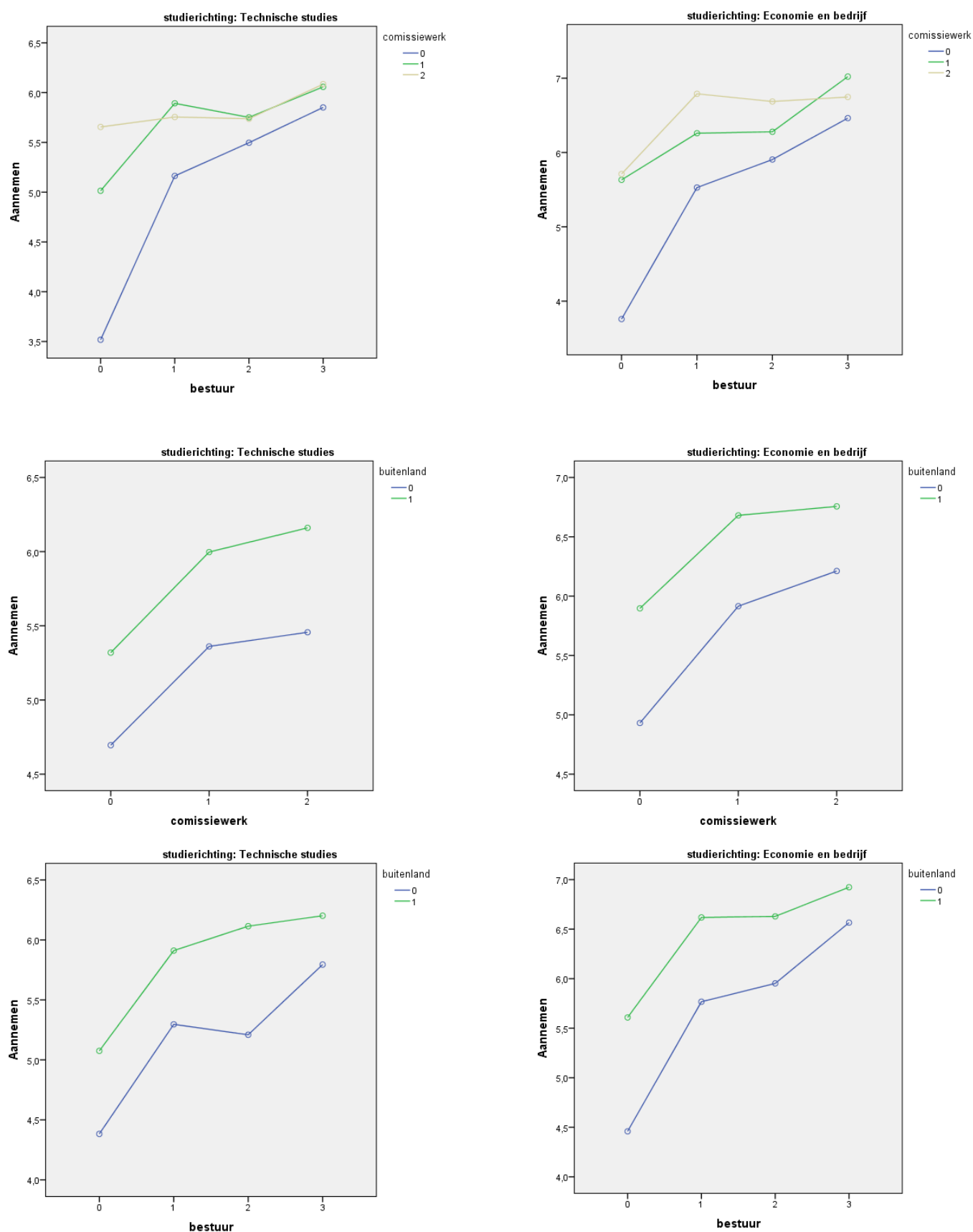
studierichting	Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Technische studies	Corrected Model	412,881 ^a	23	17,951	4,885	,000	,150
	Intercept	19509,944	1	19509,944	5308,873	,000	,893
	commissiewerk	80,958	2	40,479	11,015	,000	,033
	bestuur	145,932	3	48,644	13,237	,000	,059
	buitenland	69,151	1	69,151	18,817	,000	,029
	commissiewerk * bestuur	75,156	6	12,526	3,408	,003	,031
	commissiewerk * buitenland	,199	2	,099	,027	,973	,000
	bestuur * buitenland	5,006	3	1,669	,454	,714	,002
	commissiewerk * bestuur * buitenland	13,742	6	2,290	,623	,712	,006
	Error	2340,955	637	3,675			
	Total	22230,000	661				
	Corrected Total	2753,837	660				
	Corrected Model	652,471 ^b	23	28,368	6,965	,000	,195
	Intercept	24458,346	1	24458,346	6004,691	,000	,901
Economie en bedrijf	commissiewerk	151,891	2	75,946	18,645	,000	,053
	bestuur	268,015	3	89,338	21,933	,000	,090
	buitenland	95,633	1	95,633	23,479	,000	,034
	commissiewerk * bestuur	63,611	6	10,602	2,603	,017	,023
	commissiewerk * buitenland	5,089	2	2,545	,625	,536	,002
	bestuur * buitenland	13,290	3	4,430	1,088	,354	,005
	commissiewerk * bestuur * buitenland	19,250	6	3,208	,788	,580	,007
	Error	2700,536	663	4,073			
	Total	27643,000	687				
	Corrected Total	3353,007	686				

a. R Squared = ,150 (Adjusted R Squared = ,119)

b. R Squared = ,195 (Adjusted R Squared = ,167)

Figuur A.4.1 – Volledige SPSS uitvoer UNIANOVA nevenactiviteiten op kans om aangenomen te worden.

A.4.1.1 Nevenactiviteiten en de kans om aangenomen te worden



Figuur A.4.2 – Verwachte waarde van aannemen bij verschillende combinaties van nevenactiviteiten per studierichting.

A.4.2 SPSS uitvoer regressie van soft-skill dimensies op aannemen

ANOVA ^a						
studierichting	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Technische studies	1 Regression	1377,707	3	459,236	240,335	,000 ^b
	Residual	1232,478	645	1,911		
	Total	2610,185	648			
Economie en bedrijf	1 Regression	1731,416	3	577,139	307,370	,000 ^b
	Residual	1248,649	665	1,878		
	Total	2980,066	668			

a. Dependent Variable: aannemen

b. Predictors: (Constant), persoonlijke_vaardigheden, mensen_gerelateerde_vaardigheden, basisvaardigheden

Coefficients ^a											
studierichting	Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficie nts	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero - order	Partial	Part	Toleranc e	VIF
Technische studies	(Constant)	-1,498	,285		-5,252	,000					
	basisvaardigheden	,947	,126	,472	7,499	,000	,714	,283	,203	,185	5,420
	1 mensen_gerelateerde_vaardig heden	,394	,105	,210	3,741	,000	,668	,146	,101	,232	4,304
	persoonlijke_vaardigheden	,168	,158	,074	1,065	,287	,679	,042	,029	,151	6,620
Economie en bedrijf	(Constant)	-2,131	,291		-7,312	,000					
	basisvaardigheden	,897	,127	,427	7,059	,000	,741	,264	,177	,172	5,808
	1 mensen_gerelateerde_vaardig heden	,553	,099	,283	5,597	,000	,713	,212	,140	,247	4,056
	persoonlijke_vaardigheden	,209	,156	,087	1,342	,180	,716	,052	,034	,148	6,745

a. Dependent Variable: aannemen

Figuur A.4.3 – Volledige uitvoer regressie van soft-skill dimensies op aannemen.

A.4.3 SPSS uitvoer regressie van nevenactiviteiten op soft-skill dimensies

Levene's Test of Equality of Error Variances ^a					
studierichting		F	df1	df2	Sig.
Technische studies	basisvaardigheden	1,202	23	630	,235
	mensen_gerelateerde_vaardigheden	1,150	23	630	,286
	persoonlijke_vaardigheden	1,301	23	630	,158
Economie en bedrijf	basisvaardigheden	1,311	23	654	,151
	mensen_gerelateerde_vaardigheden	,808	23	654	,724
	persoonlijke_vaardigheden	1,202	23	654	,235

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + commissiewerk + bestuur + buitenland + commissiewerk * bestuur + commissiewerk * buitenland + bestuur *

buitenland + commissiewerk * bestuur * buitenland

Figuur A.4.4 – Levene's test van gelijkheid in variantie van fouten.

Box's Test of Equality of Covariance Matrices ^a		
Technische studies	Box's M	272,964
	F	1,889
	df1	138
	df2	176530,362
	Sig.	,000
Economie en bedrijf	Box's M	233,594
	F	1,619
	df1	138
	df2	188178,873
	Sig.	,000

Tests the null hypothesis that the observed covariance matrices

of the dependent variables are equal across groups.

a. Design: Intercept + commissiewerk + bestuur + buitenland +

commissiewerk * bestuur + commissiewerk * buitenland +

bestuur * buitenland + commissiewerk * bestuur * buitenland

Figuur A.4.5 – Box's test of gelijke covariantie matrices.

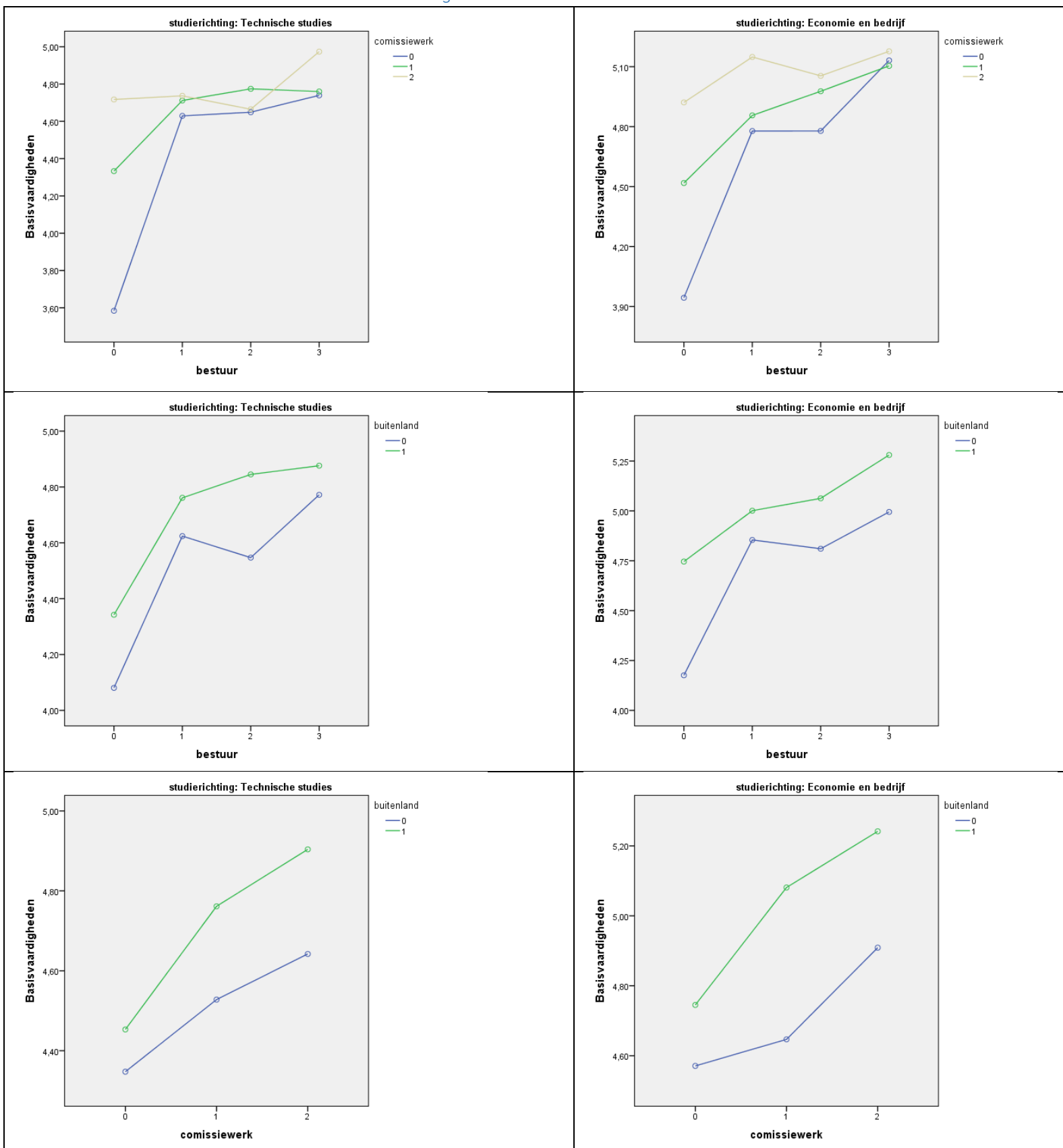
Tests of Between-Subjects Effects							
studierichting			Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Technische studies	Corrected Model	basisvaardigheden	89,184	23	3,878	4,293	,000
		mensen_gelateerde_vaardigheden	157,795	23	6,861	7,132	,000
		persoonlijke_vaardigheden	70,778	23	3,077	4,285	,000
	Intercept	basisvaardigheden	13545,105	1	13545,105	14995,937	0,000
		mensen_gelateerde_vaardigheden	14819,672	1	14819,672	15406,131	0,000
		persoonlijke_vaardigheden	13484,420	1	13484,420	18777,522	0,000
	comissiewerk	basisvaardigheden	15,455	2	7,727	8,555	,000
		mensen_gelateerde_vaardigheden	28,928	2	14,464	15,037	,000
		persoonlijke_vaardigheden	11,289	2	5,644	7,860	,000
	bestuur	basisvaardigheden	35,940	3	11,980	13,263	,000
		mensen_gelateerde_vaardigheden	65,592	3	21,864	22,729	,000
		persoonlijke_vaardigheden	24,279	3	8,093	11,270	,000
	buitenland	basisvaardigheden	6,402	1	6,402	7,088	,008
		mensen_gelateerde_vaardigheden	4,607	1	4,607	4,789	,029
		persoonlijke_vaardigheden	9,944	1	9,944	13,847	,000
	comissiewerk * bestuur	basisvaardigheden	24,464	6	4,077	4,514	,000
		mensen_gelateerde_vaardigheden	49,801	6	8,300	8,629	,000
		persoonlijke_vaardigheden	21,658	6	3,610	5,027	,000
	comissiewerk * buitenland	basisvaardigheden	,747	2	,374	,414	,662
		mensen_gelateerde_vaardigheden	1,532	2	,766	,797	,451
		persoonlijke_vaardigheden	,720	2	,360	,501	,606
	bestuur * buitenland	basisvaardigheden	1,049	3	,350	,387	,762
		mensen_gelateerde_vaardigheden	,310	3	,103	,107	,956
		persoonlijke_vaardigheden	1,687	3	,562	,783	,504
	comissiewerk * bestuur * buitenland	basisvaardigheden	3,969	6	,662	,732	,624
		mensen_gelateerde_vaardigheden	2,061	6	,343	,357	,906
		persoonlijke_vaardigheden	1,584	6	,264	,368	,900
	Error	basisvaardigheden	569,049	630	,903		
		mensen_gelateerde_vaardigheden	606,018	630	,962		
		persoonlijke_vaardigheden	452,412	630	,718		
	Total	basisvaardigheden	14355,555	654			
		mensen_gelateerde_vaardigheden	15727,833	654			
		persoonlijke_vaardigheden	14182,403	654			
	Corrected Total	basisvaardigheden	658,233	653			
		mensen_gelateerde_vaardigheden	763,813	653			
		persoonlijke_vaardigheden	523,191	653			
a. R Squared = ,135 (Adjusted R Squared = ,104)							
b. R Squared = ,207 (Adjusted R Squared = ,178)							
c. R Squared = ,135 (Adjusted R Squared = ,104)							

Figuur A.4.6 – Volledige SPSS uitvoer MANOVA van nevenactiviteiten op de soft-skill dimensies voor de Technische studies.

Tests of Between-Subjects Effects							
studierichting			Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Economie en bedrijf	Corrected Model	basisvaardigheden	101,202	23	4,400	4,823	,000
		mensen_gerelateerde_vaardigheden	131,556	23	5,720	5,600	,000
		persoonlijke_vaardigheden	73,318	23	3,188	4,492	,000
	Intercept	basisvaardigheden	15539,556	1	15539,556	17033,788	0,000
		mensen_gerelateerde_vaardigheden	17296,471	1	17296,471	16935,630	0,000
		persoonlijke_vaardigheden	15084,317	1	15084,317	21253,701	0,000
	comissiewerk	basisvaardigheden	19,699	2	9,850	10,797	,000
		mensen_gerelateerde_vaardigheden	30,089	2	15,045	14,731	,000
		persoonlijke_vaardigheden	16,032	2	8,016	11,294	,000
	bestuur	basisvaardigheden	40,592	3	13,531	14,832	,000
		mensen_gerelateerde_vaardigheden	56,473	3	18,824	18,432	,000
		persoonlijke_vaardigheden	29,469	3	9,823	13,840	,000
	buitenland	basisvaardigheden	16,156	1	16,156	17,709	,000
		mensen_gerelateerde_vaardigheden	9,244	1	9,244	9,052	,003
		persoonlijke_vaardigheden	12,733	1	12,733	17,941	,000
	comissiewerk * bestuur	basisvaardigheden	14,916	6	2,486	2,725	,013
		mensen_gerelateerde_vaardigheden	25,807	6	4,301	4,211	,000
		persoonlijke_vaardigheden	7,237	6	1,206	1,699	,111
	comissiewerk * buitenland	basisvaardigheden	1,913	2	,957	1,049	,351
		mensen_gerelateerde_vaardigheden	,829	2	,414	,406	,667
		persoonlijke_vaardigheden	1,377	2	,689	,970	,379
	bestuur * buitenland	basisvaardigheden	4,155	3	1,385	1,513	,209
		mensen_gerelateerde_vaardigheden	5,146	3	1,715	1,680	,170
		persoonlijke_vaardigheden	3,934	3	1,311	1,847	,137
	comissiewerk * bestuur * buitenland	basisvaardigheden	4,443	6	,740	,812	,561
		mensen_gerelateerde_vaardigheden	3,960	6	,660	,646	,693
		persoonlijke_vaardigheden	3,849	6	,642	,904	,491
	Error	basisvaardigheden	596,630	654	,912		
		mensen_gerelateerde_vaardigheden	667,935	654	1,021		
		persoonlijke_vaardigheden	464,161	654	,710		
	Total	basisvaardigheden	16543,111	678			
		mensen_gerelateerde_vaardigheden	18506,083	678			
		persoonlijke_vaardigheden	15937,944	678			
	Corrected Total	basisvaardigheden	697,833	677			
		mensen_gerelateerde_vaardigheden	799,490	677			
		persoonlijke_vaardigheden	537,480	677			
d. R Squared = ,145 (Adjusted R Squared = ,115)							
e. R Squared = ,165 (Adjusted R Squared = ,135)							
f. R Squared = ,136 (Adjusted R Squared = ,106)							

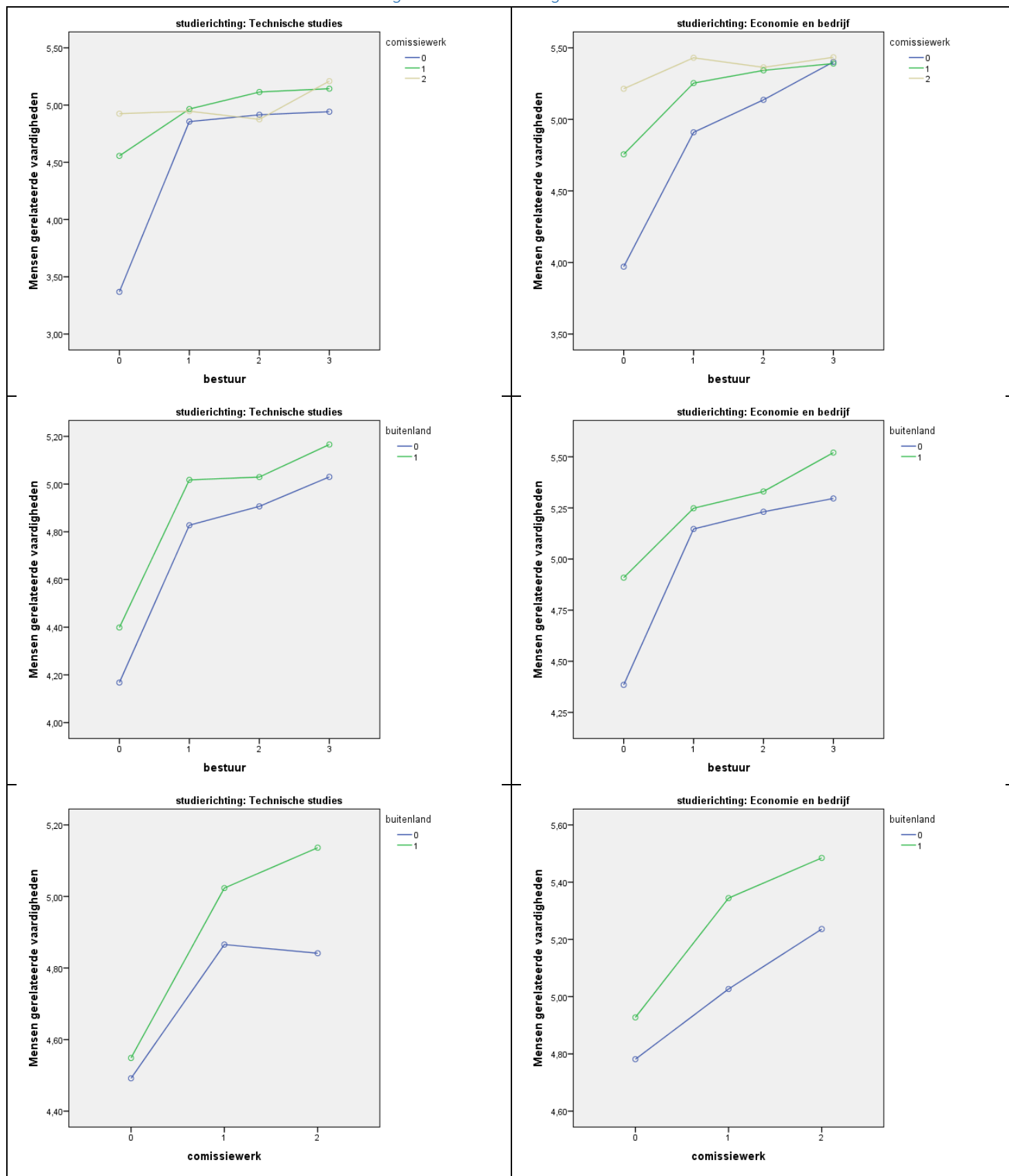
Figuur A.4.7 – Volledige SPSS uitvoer MANOVA van nevenactiviteiten op de soft-skill dimensies voor Economie en bedrijf.

A.4.3.1 Nevenactiviteiten en basisvaardigheden



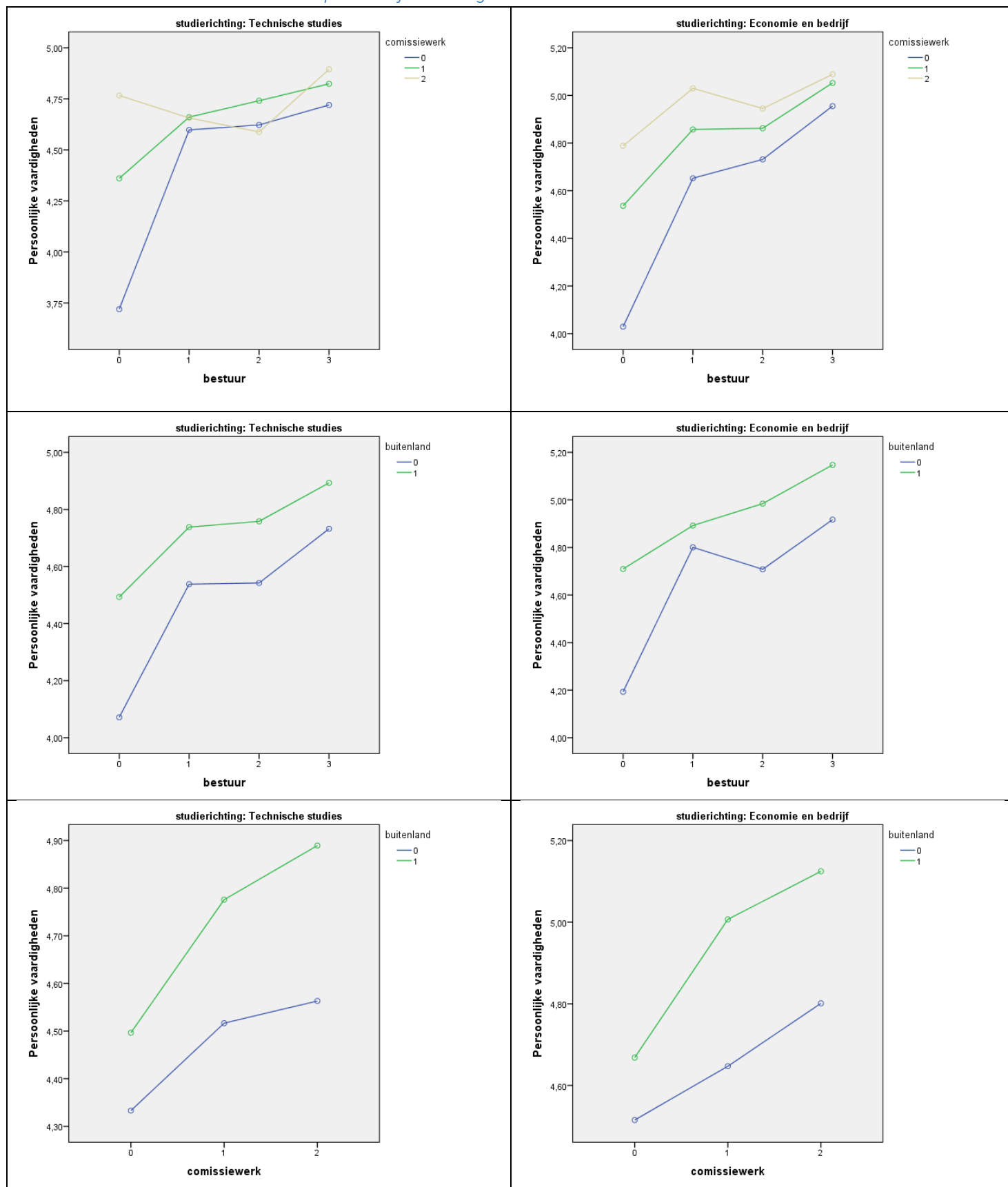
Figuur A.4.8 – Grafische weergave verbanden tussen nevenactiviteiten en de basisvaardigheden

A.4.3.2 Nevenactiviteiten en mensen gerelateerde vaardigheden



Figuur A.4.9 – Grafische weergave verbanden tussen nevenactiviteiten en de mensen gerelateerde vaardigheden

A.4.3.3 Nevenactiviteiten en persoonlijke vaardigheden



Figuur A.4.10 – Grafische weergave verbanden tussen nevenactiviteiten en de persoonlijke vaardigheden