



**Ondernemerschap bij eerstejaarsstudenten
van de Academie Mens en Arbeid**
Afstudeerscriptie

Auteur

Sharmila Sivarajah (313895)

Opdrachtgever

Marco Farfán Galindo

Organisatie

Saxion, Academie Mens en Arbeid

Periode

September 2015 tot februari 2016

Eerste beoordelaar

Marco Farfán Galindo

Tweede beoordelaar

Jan Willem de Graaf

Datum

4 januari 2016

Voorwoord

Voor u ligt de scriptie 'Ondernemerschap bij eerstejaarsstudenten van de Academie Mens en Arbeid'. Deze scriptie is in het kader van mijn afstuderen aan de opleiding Toegepaste Psychologie aan hogeschool Saxion te Deventer tot stand gekomen. Begin september 2015 ben ik begonnen aan dit onderzoek en het schrijven van mijn scriptie heb ik in januari 2016 afgerond.

In opdracht van de Academie Mens en Arbeid, Marco Farfán Galindo, is deze scriptie geschreven. Allereerst wil ik mijn opdrachtgever bedanken voor de mogelijkheid om bij hem te kunnen afstuderen. Ook wil ik hem bedanken voor zijn geduld, behulpzaamheid en feedback die hij mij als begeleider heeft gegeven. Bij dezen gaat ook mijn dank uit naar mijn tweede begeleider, Jan Willem de Graaf, voor het beantwoorden van mijn vragen en het geven van feedback. Het schrijven van mijn scriptie ging mij niet altijd gemakkelijk af. Op deze momenten hebben mijn vrienden en familie mij goed ondersteund, door me moed in te spreken en het vertrouwen te geven dat het altijd wel goed komt. Ook wil ik deze personen in het bijzonder bedanken.

Tevens wil ik Mirjam de Boer en Christiaan van Ommering bedanken voor het geven van feedback op mijn geschreven stukken. De feedback van deze personen heeft mij meer zekerheid gegeven dat ik op de goede weg ben. De docenten van Toegepast Onderzoek wil ik bedanken voor de medewerking aan dit onderzoek. Natuurlijk wil ik tot slot alle 353 studenten bedanken voor hun deelname aan dit onderzoek.

Deventer, januari 2016

Sharmila Sivarajah

Samenvatting

In het hbo wordt steeds meer een ondernemende houding verwacht van de studenten, onder meer omdat dit van belang wordt geacht om de studie met succes af te ronden. Daarnaast is ondernemerschap belangrijk om een baan te vinden en- of een eigen baan te creëren. Om deze reden wil de AMA weten of deze studenten de ondernemerskenmerken bezitten, zodat het onderwijs gericht kan worden aangeboden om deze kenmerken te ontwikkelen en- of te activeren. Uit literatuuronderzoek komt naar voren dat self-efficacy, locus of control en proactiviteit belangrijke ondernemerschapkenmerken zijn. Tevens komt uit de literatuur naar voren dat deze kenmerken een positieve samenhang hebben met studieprestaties. In dit onderzoek is ook naar deze samenhang gekeken. Uit de resultaten blijkt dat de studenten (n=353) zichzelf op de onderzochte kenmerken hoog beoordelen, waarmee zij zichzelf als ondernemend beschouwen. Tevens is er tussen de mannen en vrouwen van de opleiding HRM een verschil gevonden wat betreft self-efficacy. Mannen lijken meer self-efficacy te bezitten dan vrouwen. Ook is geconstateerd dat TP-studenten met een hbo vooropleiding meer self-efficacy bezitten en proactiever zijn dan studenten met een andere vooropleiding. Bij HRM-studenten is een verschil geconstateerd, de mannen van deze opleiding zijn proactiever dan de vrouwen. Uit een samenhang analyse komt naar voren dat bij TP-studenten een positief verband bestaat tussen leeftijd en de drie kenmerken. Hoe ouder de studenten zijn, hoe hoger de studenten scoren op de schalen self-efficacy, locus of controle en proactiviteit. Uit dit onderzoek blijkt voor de gehele onderzoeksgroep geen samenhang te zijn tussen studieprestatie en locus of control en proactiviteit. Wel is er een negatieve samenhang gevonden tussen studieprestaties en self-efficacy. Bij HRM-studenten is er een negatief verband te zien tussen enerzijds self-efficacy en anderzijds studieprestatie, dit geldt ook voor de schaal locus of control. Bij de mannen van de opleiding HRM is een negatieve samenhang te zien tussen locus of control en studieprestatie, dit geldt niet voor de vrouwen. De (negatieve) samenhangcijfers kunnen, wellicht, verklaard worden door het moment van afname. Dit kan invloed hebben gehad op de resultaten. Doordat eerstejaarsstudenten niet volledig het eerste kwartiel hebben afgerond, niet alle cijfers bekend zijn, kan het zijn dat het voor de studenten niet duidelijk is of zij de juiste studiehouding hebben. Bij de studenten kan daarnaast sprake zijn van een gewenningsperiode. Om deze reden wordt de opdrachtgever aanbevolen om dit onderzoek aan het einde van het eerste leerjaar te herhalen. Ook wordt aanbevolen om bij derdejaars- of vierdejaarsstudenten dit onderzoek uit te voeren. Deze studenten hebben meer kennis en ervaring met het specifieke beroepsprofiel van de opleiding. Wanneer de studenten gevraagd worden naar bijvoorbeeld ondernemerschap, kunnen zij dit wellicht beter plaatsen in hun beroepsprofiel.

Inhoudsopgave

Verklarende woordenlijst.....	7
Hoofdstuk 1: Inleiding van het onderzoek.....	8
1.1 Aanleiding.....	8
1.2 Onderzoeksvraag.....	10
1.3 Doelstelling van het onderzoek	11
Hoofdstuk 2: Theoretisch Kader.....	12
2.1 Onderwijs	12
2.2 Studieprestatie	13
2.3 Wat is ondernemerschap?	13
2.4 Ondernemerskenmerken	14
2.4.1 Self-efficacy	14
2.4.2 Locus of control.....	15
2.4.3 Proactiviteit.....	16
2.5 Deelvraag en hypothesen	16
2.6 Conceptueel Model	17
Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethode	18
3.1 Onderzoeksmethode.....	18
3.2 Onderzoeksdoelgroep.....	18
3.3 Onderzoeksinstrumenten	19
3.3.1 Vragenlijst self-efficacy	19
3.3.2 Vragenlijst locus of control	19
3.3.3 Vragenlijst proactiviteit.....	20
3.3.4 Demografische gegevens	20
3.3.5 Samenhang studieprestatie	21
3.4 Procedure	21
3.5 Normering.....	22

3.6 Analyses	23
Hoofdstuk 4: Onderzoeksresultaten	24
4.1 Uitvoering	24
4.2 Respons onderzoek	24
4.3 Betrouwbaarheidsanalyse	25
4.4 Resultaten self-efficacy	25
4.5 Resultaten locus of control	26
4.6 Resultaten proactiviteit	26
4.7 Resultaten samenhang studieprestatie.....	27
4.8 Ingevuld conceptueel model.....	30
Hoofdstuk 5 Conclusie, discussie en aanbevelingen	30
5.1 Conclusie deelvraag 1.....	31
5.2 Conclusie deelvraag 2.....	31
5.3 Conclusie deelvraag 3.....	32
5.4 Conclusie deelvraag 4.....	32
5.5 Antwoord op de hoofdvraag.....	34
5.6 Discussie	35
5.7 Aanbeveling	37
Literatuurlijst.....	40
Bijlagen	45
Bijlage 1 Ondernemerskenmerken.....	45
Bijlage 2 E-mail docenten	47
Bijlage 3 Vragenlijst.....	48
Bijlage 4 Tabellen.....	52
Bijlage 5 Plan van aanpak	53
Bijlage 6 Eigenwerkverklaring.....	54
Bijlage 7 Evaluatie opdrachtgever.....	55
Bijlage 8 Formulier aanleveren vijf stellingen	59

Verklarende woordenlijst

AMA:	Academie Mens en Arbeid
TP:	Toegepaste Psychologie
HRM:	Human Resources Management
MBO:	Middelbaar beroepsonderwijs
HAVO:	Hoger Algemeen Voortgezet Onderwijs
VWO:	Vorbereidend Wetenschappelijk Onderwijs
HBO:	Hoger Beroepsonderwijs
SPSS:	Statistisch computerprogramma voor analyses.
Bison:	Databank van Saxion waar studiecijfers bekend staan.
Kwartiel:	Een kwartiel bestaat uit tien studieweken. Één studiejaar heeft vier kwartielen.
Studiecijfer:	Het behaalde cijfer, tussen de 1 en 10. In dit onderzoek wordt het begrip studieprestatie gebruikt.
Print & scan methode:	Een scanner die de resultaten van de ingevulde vragenlijsten omzet naar een databestand.

Hoofdstuk 1: Inleiding van het onderzoek

In het eerste hoofdstuk wordt de aanleiding van het onderzoek beschreven. Daarop volgt de centrale vraagstelling van het onderzoek. De deelvragen zijn ook in dit hoofdstuk te vinden. Tot slot komt de doelstelling van het onderzoek aan bod.

1.1 Aanleiding

In 2010 was 7,2% van alle Nederlanders, in de leeftijdscategorie 18-64 jaar, bezig om een nieuw bedrijf op te richten of actief als ondernemer in bedrijven die korter dan drieënhalf jaar bestaan. Hiermee heeft Nederland in 2010 voor het eerst de koppositie ingenomen van de Europese landen die jaarlijks deelnemen aan het wereldwijde onderzoek van de Global Entrepreneurship Monitor (GEM). Uit dit onderzoek kan geconcludeerd worden dat Nederland actief bezig is met ondernemen (Hartog, Hessels, van Stel & Wennekers, 2011). Ondernemerschap biedt de mogelijkheid tot individuele ontwikkeling in termen van zelfstandigheid en creativiteit. Maar wat wordt er verstaan onder ondernemerschap? Ondernemerschap is lastig te definiëren. Vele onderzoekers definiëren ondernemerschap verschillend. European Union (2012) beschouwt ondernemerschap als het vermogen van een individu om ideeën om te zetten in actie. Het omvat creativiteit, innovatie en het nemen van risico's, alsook het vermogen om te plannen en projecten te beheren om doelstellingen te verwezenlijken. Ayub en Othman (2013) concluderen dat een ondernemend persoon oftewel een entrepreneur iemand is die bereid is om iets nieuws te doen, risico's durft te nemen, niet makkelijk opgeeft, houdt van uitdagingen, verantwoordelijk is voor de gemaakte beslissingen, creatief is en in staat is om een bedrijf te beheren.

Volgens Pellenbarg, van Steen en van Wissen (2005) wordt steeds meer van Nederlanders verwacht dat ze ondernemend zijn. Deze verwachting is terug te zien op grote vacaturesites, want één van de eisen die bijna bij elke vacature wordt gesteld, is een ondernemende houding (Kuijpers, 2007). Ondernemerschap blijkt voor nu en voor in de toekomst van groot belang te zijn om werkgelegenheid te creëren. Volgens Cardia en van Praag (2007) kan het onderwijs een rol spelen om ondernemerschap te stimuleren. Men wil in het onderwijs werken aan ondernemende competenties om de studenten klaar te stomen voor de arbeidsmarkt (Thijs, Fisser & van der Hoeven, 2014). Uit een ander onderzoek komt naar voren dat in 2012 binnen het hbo 75% van de onderwijsinstellingen, aandacht besteedde aan ondernemerschap in de missie of visie die zij hanteren (Van der Aa, van Geel & van Nuland, 2012).

Ook Saxion vindt ondernemerschap een belangrijk aspect in het onderwijs en heeft dit in zijn visie opgenomen (Saxion, 2012). Er is al eens eerder onderzoek gedaan naar ondernemerschap bij Saxion studenten. Daaruit kwam naar voren dat studenten van de opleiding Commerciële Economie ondernemender zijn dan studenten Toegepaste Psychologie (Bon & van der Graaf, 2014). De mate van ondernemende competenties bleek uit dit onderzoek in de loop van de opleiding niet toe te nemen bij studenten Toegepaste Psychologie, terwijl dit wel het geval was bij studenten Commerciële Economie. Daarnaast bleek uit de resultaten dat docenten van de opleiding Toegepaste Psychologie minder bezig zijn met de ontwikkeling van ondernemende competenties bij studenten en ondernemend onderwijs in vergelijking met docenten van de opleiding Commerciële Economie. Ondanks dat zagen docenten Toegepaste Psychologie wel de meerwaarde van ondernemend onderwijs in.

De Academie Mens & Arbeid (AMA) wil meer aandacht schenken aan ondernemerschap. De opleidingen Human Resource Management (HRM) en Toegepaste Psychologie (TP) vallen onder deze Academie. Er wordt van de studenten van deze opleidingen een ondernemende houding verwacht, omdat dit nodig is om de studie met succes af te ronden (Saxion, 2012). Dit kan betekenen dat ondernemerskenmerken invloed kunnen hebben op studieprestaties. Door het hebben van een ondernemende houding is de kans ook groter dat afgestudeerden eerder een baan vinden of hun eigen baan creëren om een betere plaats in de samenleving te kunnen innemen. Bij de opleiding Toegepaste Psychologie is dit nog belangrijker, omdat het beroepsprofiel van de TP'er relatief onbekend is. Ook speelt dit een rol in de concurrentie met wo-psychologen. Daarnaast moeten deze studenten concurreren met hbo-afgestudeerden bij wie vaak sprake is van een duidelijker beroepsprofiel, bijvoorbeeld op het gebied van personeel en arbeid, op sociaal/agogisch gebied en op het gebied van communicatie. Dit maakt het voor een TP'er lastiger om een passende baan te vinden (Lagrouw et al., 2013). Er zijn weinig afgestudeerde Toegepast Psychologen die daadwerkelijk als Toegepast Psycholoog aan de slag gaan. Dit blijkt uit een alumni-onderzoek naar de huidige functie bij afstudeerders die tot en met het jaar 2014 waren aangeschreven. Van de 81 respondenten werken er 17 in de sector gezondheidszorg, 16 in de sector zorg, welzijn en onderwijs, 5 heeft een overige TP functie, 21 studeren door en 22 studenten hebben een baan onder hun niveau of zijn werkloos (B. Schreuder Goedheijt, persoonlijke communicatie, 8 december 2015). Het hebben van een ondernemende houding geldt natuurlijk ook voor de studenten van de opleiding Human Resource Management. Voor een beginnend professional is het niet eenvoudig om aan een baan te komen die past bij het behaalde opleidingsniveau.

Dit geldt ook voor de opleiding HRM. Niet iedere student krijgt een baan als HRM'er, deze groep zoekt ook werk als trainer en adviseur. Dit betekent dat zij een ondernemende houding moeten aannemen om een grotere overlevingskans te creëren op de arbeidsmarkt.

Om deze reden is het voor de AMA van belang om te weten of studenten kenmerken van ondernemerschap bezitten, zodat het onderwijs gericht kan worden aangeboden om deze competentie te ontwikkelen en/of te activeren. Om een beeld te schetsen van de huidige situatie bij de eerstejaarsstudenten van de AMA, is explorierend onderzoek nodig. Met behulp van dit onderzoek worden de kenmerken van ondernemerschap in kaart gebracht. Ook wordt gekeken of er een samenhang is tussen studieprestatie, uitgedrukt in cijfers, en ondernemerskenmerken.

1.2 Onderzoeksvraag

Dit onderzoek is opgezet om in kaart te brengen of de studenten van de AMA de kenmerken van ondernemerschap bezitten. De onderzoeksvraag is als volgt geformuleerd: 'In hoeverre bezitten eerstejaars voltijdstudenten van de Academie Mens en Arbeid van Hogeschool Saxion ondernemerskenmerken?' Ondernemerschap wordt in dit onderzoek gemeten door middel van drie kenmerken, dat zijn locus of control, self-efficacy en proactiviteit. Deze kenmerken zijn gekozen op basis van een vooronderzoek (zie bijlage 1). In verschillende studies werd gekeken naar de kenmerken van ondernemers. In alle studies werd gekeken welke kenmerken het vaakst werden benoemd. Hieruit bleek dat self-efficacy en locus of control vaker naar voren kwamen dan ondernemerskenmerken. Daarbij correleren deze constructen heel goed met proactiviteit. Op de definities van de drie kenmerken wordt in hoofdstuk 2 uitvoerig teruggekomen.

Op basis van deze drie kenmerken – de constructen – zijn de volgende deelvragen geformuleerd om de centrale vraag te beantwoorden:

- In hoeverre bezitten eerstejaars voltijdstudenten van de Academie Mens en Arbeid van Hogeschool Saxion het kenmerk self-efficacy?
- In hoeverre bezitten eerstejaars voltijdstudenten van de Academie Mens en Arbeid van Hogeschool Saxion het kenmerk locus of control?
- In hoeverre bezitten eerstejaars voltijdstudenten van de Academie Mens en Arbeid van Hogeschool Saxion het kenmerk proactiviteit?

Daarnaast wordt in dit onderzoek onderzocht of er een samenhang bestaat tussen deze drie constructen en studieprestaties. Hiervoor is de volgende deelvraag geformuleerd:

- In hoeverre is er samenhang tussen studieprestaties en self-efficacy, proactiviteit en locus of control bij eerstejaars voltijdstudenten van de Academie Mens en Arbeid van Hogeschool Saxion?

1.3 Doelstelling van het onderzoek

De opdrachtgever van dit onderzoek is de Academie Mens en Arbeid (AMA) van de Hogeschool Saxion. De Academie Mens en Arbeid verzorgt binnen Saxion onderwijs op hbo- en post-hbo-niveau in Deventer en Enschede. Het is een kennisorganisatie op het gebied van mens, arbeid en organisatie. Zij bevordert de uitwisseling van kennis en ervaring tussen het bedrijfsleven en de studenten. Saxion biedt de aankomende generatie professionals kansen en mogelijkheden om zich verder te ontwikkelen in verschillende vakgebieden. Eén van de speerpunten van de AMA is ondernemerschap. Dit wordt gedaan door de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren, om de stap van student naar professional te verkleinen (M.A. Farfan Galindo, persoonlijke communicatie, 28 juni 2015).

In dit onderzoek wordt eerst onderzocht in hoeverre de eerstejaars voltijdstudenten kenmerken van ondernemerschap bezitten. Hiermee wordt de huidige situatie van de studenten in kaart gebracht. Door middel van dit onderzoek kan inzicht worden verkregen in het leerproces en eventuele knelpunten van de studenten, zodat er tijdig interventies kunnen worden toegepast om ondernemende kenmerken te stimuleren. De verzamelde gegevens kunnen tevens gebruikt worden voor toekomstige onderzoeken, met als doel om het leerproces van de studenten tijdens de hele opleiding te blijven volgen.

Hoofdstuk 2: Theoretisch Kader

In dit hoofdstuk wordt het theoretisch kader van dit onderzoek beschreven. De definiëring van ondernemerschap, locus of control, self-efficacy en proactiviteit zullen in dit hoofdstuk ook aan bod komen. Aan de hand van het literatuuronderzoek zijn hypothesen opgesteld en is er een conceptueel model ontwikkeld, dat aan het einde van het hoofdstuk te vinden is.

2.1 Onderwijs

De doelgroep van dit onderzoek zijn de eerstejaarsstudenten van de opleidingen Toegepaste Psychologie en Human Resource Management. De opleiding Toegepaste Psychologie richt zich op problemen en vraagstukken van mensen van verschillende leeftijden. De psychologische kennis die wordt verworven, leren de studenten in de praktijk toe te passen. Het doel hiervan is om mensen in verschillende leeftijdsfasen te ondersteunen om in het dagelijks leven optimaal te kunnen functioneren. Human Resource Management studenten leren tijdens de opleiding hoe ze mensen moeten helpen om werk te zoeken of helpen organisaties bij het selecteren van het juiste personeel. Ook leren de studenten om adviezen uit te brengen aan managers over personeelsvraagstukken (<http://www.saxion.nl>). Beide opleidingen behoren tot de Academie Mens en Arbeid. In 2014 hebben landelijk gezien 440.293 studenten zich ingeschreven bij een hogeschool. De meeste studenten die zich inschrijven voor een hbo-opleiding zijn 17 tot 25 jaar. In 2014 waren de studenten van 21 jaar de grootste groep die zich voor een opleiding heeft ingeschreven: 59.180 (CBS, 2015).

In het hbo-onderwijs wordt er veelal vaktheoretische kennis aangeboden. Het hbo is voornamelijk gericht op de ontwikkeling van competenties die aansluiten bij de beroepspraktijk. Dit wordt ook wel praktijkgericht onderwijs genoemd. Hierdoor zijn de studenten verplicht om tijdens de opleiding minstens eenmaal stage te lopen. Door middel van een stage wil het onderwijs de studenten voorbereiden op het werkveld. Dit heeft zijn voordelen, want door werkervaring is de kans groter dat de beginnende beroepsoefenaars eerder een baan vinden of zelf een baan kunnen creëren. Hierbij is het hebben van een ondernemende houding erg belangrijk. Ook tijdens de studie wordt van de studenten een ondernemende houding verwacht, omdat dit ook nodig is om de opleiding met succes af te ronden. Voor Saxion is succesvol studeren het belangrijkste.

Bij studiesucces gaat het om de ontwikkeling van de beroepsoefenaar, waarvan wordt verwacht dat de ontwikkeling binnen vier studiejaren plaatsvindt. Daarbij worden studenten geacht de studie op hbo-eindniveau af te ronden (Saxion, 2015). Het is belangrijk voor de AMA dat de studenten succesvol studeren en dat zij dus goede studieprestaties behalen. In dit onderzoek wordt studiesucces gemeten op basis van studieprestaties en uitgedrukt in cijfers.

2.2 Studieprestatie

Zoals in de vorige paragraaf werd aangegeven, is studieprestatie belangrijk voor de AMA. Studieprestatie kan worden beïnvloed door verschillende factoren, zoals motivatie. Elke vorm van motivatie heeft een positief effect op studieprestaties (Peetsma & van der Veen, 2008). Robbins, David, Lauver, Langley en Carlstrom (2004) hebben een meta-analyse verricht over de voorspellers van studieprestaties, waarbij studievaardigheden werden onderverdeeld in negen factoren: prestatiemotivatie, academische doelen, institutionele betrokkenheid, ervaren sociale ondersteuning, maatschappelijke betrokkenheid, academische self-efficacy, algemeen zelfbeeld, academische-gerelateerde vaardigheden en contextuele invloeden. Uit de resultaten van dit onderzoek kwam naar voren dat prestatiemotivatie en self-efficacy studieprestatie kunnen voorspellen. Er zijn meer factoren die studieprestaties kunnen voorspellen. Deze zijn bijvoorbeeld de bepaalde tijdsinvestering die nodig is om een tentamen met succes af te ronden (Van Onzenoort, 2010), locus of control (Burton & Dowling, 2005) en een proactieve houding (Gifford, Perriott & Mianzo, 2006). In dit onderzoek wordt de aandacht gericht op de factoren self-efficacy, locus of control en proactiviteit. Voordat deze drie ondernemerskenmerken worden uitgelegd, zal eerst in de volgende paragraaf worden beschreven wat ondernemerschap inhoudt.

2.3 Wat is ondernemerschap?

Zoals eerder besproken is ondernemerschap lastig te definiëren. Veel onderzoekers definiëren ondernemerschap verschillend. Zoals in paragraaf 1.1 is beschreven, wordt ondernemerschap beschouwd als het vermogen van een individu om ideeën om te zetten in actie (European Union, 2012). Het omvat creativiteit, innovatie en het nemen van risico's, alsook het vermogen om te plannen en projecten te beheren om doelstellingen te verwezenlijken. Ook Hisrich, Peters en Shepherd (2008) betogen dat ondernemerschap wordt gevormd door het nemen van risico's, creativiteit en innovatie. Volgens Mulder en ten Cate (2007) gaat ondernemerschap over kansen najagen, veel van jezelf geven, volharden en niet bang zijn voor iets groots of moeilijks.

Dit houdt in dat iemand zich proactief moet opstellen en uitdagingen moet aangaan. De mate van het vertrouwen in eigen kunnen heeft hier sterk mee te maken. Green (2005) beschouwt ondernemerschap als het inzetten van ideeën in bedrijven die economische, intellectuele en sociale waarde hebben. Timmons (1989) heeft het over de mogelijkheid van het aanvullen van talenten en vaardigheden door een eigen team op te richten. Driessen (2010) en Bygrave (2004) definiëren ondernemerschap als het zien van kansen en deze benutten door middel van een eigen bedrijf, of binnen een (groter) bedrijf, waarmee je waarde creëert voor jezelf en je omgeving. Hiermee refereert Driessen naar het begrip entrepreneur. Dat wil zeggen 'dat het om ondernemen zelf gaat'. Dit betekent niet dat een persoon ondernemer is, maar gaat eerder om of iemand ondernemend is. Uit gedrag en competenties kan dat blijken. Met andere woorden: een ondernemer hoeft niet daadwerkelijk ondernemend te zijn. Een persoon die geen eigen bedrijf heeft, maar die wel in een (groot) bedrijf werkt kan ook ondernemend gedrag vertonen. Zulke personen worden in de literatuur entrepreneur genoemd (Driessen, 2010). In het bedrijfsleven is er steeds meer behoefte aan een ondernemende medewerker. Gezien de ontwikkeling in de maatschappij, wordt er meer om ondernemerschap gevraagd op de werkvloer. Bij de studenten gaat het niet zozeer om het hebben van een onderneming, maar eerder om het hebben van een ondernemende houding, omdat dit nodig is tijdens de studie. Voor dit onderzoek wordt een eigen definitie aangehouden: ondernemerschap betekent dat mensen vertrouwen hebben in eigen kunnen, geloven dat zij controle of verantwoordelijkheid hebben over de gebeurtenissen waar zij zich in bevinden en zich proactief kunnen opstellen. In deze definitie komen de kenmerken locus of control, self-efficacy en proactiviteit terug.

2.4 Ondernemerskenmerken

2.4.1 Self-efficacy

Chen, Greene en Crick (1998) hebben onderzoek gedaan naar persoonlijkheidskenmerken van managers en ondernemers. De onderzoekers waren op zoek naar een individueel kenmerk dat ondernemerschap onderscheidt. Uit de resultaten kwam naar voren dat het kenmerk self-efficacy een voorspeller is voor ondernemerschap. Uit een onderzoek van Chowdhury en Endres (2005) bleek dat mannen meer self-efficacy hebben dan vrouwen. Volgens Parker, Williams en Turner (2006) verwijst self-efficacy naar de sterkte van het geloof van een persoon in zijn of haar vermogen om verschillende rollen en taken van ondernemerschap succesvol uit te voeren. Self-efficacy is niet alleen een belangrijk kenmerk van ondernemerschap, maar het hangt ook samen met proactief gedrag (Parker, Williams & Turner, 2006). Volgens Chen, Greene en Crick (1998) is self-efficacy zelfs de meest effectieve voorspeller van prestatie.

Mensen met hoge self-efficacy hebben meer intrinsieke belangstelling voor taken, zijn meer bereid om inspanningen te verrichten en tonen meer volharding bij obstakels en tegenslagen. Prestatie is niet alleen een uitkomst van self-efficacy, het is ook een determinant. Hierdoor presteren mensen effectiever.

Het kenmerk self-efficacy, dat is gedefinieerd als het geloof van een persoon in zijn of haar vermogen om een taak uit te voeren (Boyd & Vozikis, 1994), is van invloed op de ontwikkeling van zowel ondernemende intenties als het aanleren van ondernemende handelingen of gedragingen. Self-efficacy is een construct dat in preventiewerk veelal erkend wordt vanwege de rol die het inneemt in het overgaan tot actie. Zoals terug te vinden is in het attitude, sociale invloed en eigen effectiviteit (ASE) model, dient een persoon voldoende te vertrouwen op zijn of haar kunnen om tot (functioneel) gedrag over te stappen (De Vries, Dijkstra & Kuhlman, 1988). Ondernemen en diens aansluitende gedragingen zijn per definitie uitdagend. Om dit te vertonen horen studenten zich competent genoeg te voelen om de uitdaging aan te kunnen gaan.

2.4.2 Locus of control

Rotter (1966) verwijst met locus of control naar de mate waarin mensen geloven dat zij controle over of verantwoordelijkheid hebben voor de gebeurtenissen waarin zij zich bevinden. Personen met een hoge locus of control zijn van mening dat de gebeurtenissen in de eerste plaats het gevolg zijn van hun eigen gedrag en acties. Degenen met een hoge locus of control hebben een betere controle over hun gedrag en hebben meer kans om andere mensen te beïnvloeden; zij veronderstellen dat hun inspanningen succesvol kunnen zijn. Dit betekent dat studenten met een hoge locus of control goede prestaties zullen leveren. Gifford, Perriott en Mianzo (2006) onderzochten bij 3000 eerstejaarsstudenten of locus of control een voorspeller is voor universitair academisch succes. De academische prestaties van de eerstejaars werden gemeten door middel van Grade Point Average (GPA). Uit de resultaten bleek dat studenten die hoger scoorden op locus of control, aanzienlijk hogere GPAs behaalden dan degenen die lager scoorden op dezelfde schaal. Ook bleek dat studenten met hoge locus of control meer kwaliteiten bezitten en dat studenten met een lage locus of controle meer risico lopen op studieuitval. Zoals in bijlage 1 is te lezen, worden ondernemende mensen vaak ook gekarakteriseerd door locus of control. In 2001 onderzochten Mueller en Thomas een aantal persoonlijke kenmerken die ondernemend gedrag motiveren.

Eén van de kenmerken was locus of control; deze wordt geassocieerd met ondernemendheid. Uit de bovenstaande literatuur kan dus worden geconcludeerd dat het kenmerk locus of control nodig is voor studenten om zowel een ondernemende houding te hebben als om goede prestaties te behalen.

2.4.3 Proactiviteit

Van den Berghe (2007) heeft onderzoek gedaan naar specifieke kenmerken van ondernemers. Uit de resultaten komt naar voren dat één van de kenmerken proactiviteit is. Proactiviteit is niet alleen een ondernemerskenmerk, ook heeft het invloed op prestaties. Bateman en Crant (1993) deden onderzoek naar proactief gedrag. In een steekproef van 148 studenten werd onderzocht of er een relatie is tussen de proactieve schaal en drie persoonlijkheidskenmerken. Uit de resultaten kwam naar voren dat proactiviteit samenhangt met de behoefte om te presteren. Daarnaast is een proactieve houding een voorspeller voor academisch succes. Burton en Dowling (2005) hebben onderzoek gedaan naar de voorspellers van academisch succes bij eerstejaarsstudenten van de opleiding Engineering. Zoals de onderzoekers hadden verwacht, hebben self-efficacy en een proactieve houding betrekking op academisch succes. Volgens Huber, Sloof en van Praag (2009) wordt proactiviteit gedefinieerd als de bereidheid om actie te ondernemen, de capaciteit om problemen aan te pakken en (nieuwe) ideeën uit te voeren. Proactieve studenten richten zich op oplossingen voor problemen. Een proactieve houding heeft gevolgen voor de motivatie en acties die men uitvoert. Daarom is het belangrijk dat dit kenmerk bij studenten wordt gemeten. Ook zijn proactieve studenten verantwoordelijk voor hun eigen acties. Dit betekent dat hoe proactiever de studenten zijn, des te beter ze in staat zijn om te ondernemen en te presteren tijdens de studie.

2.5 Deelvraag en hypothesen

In dit onderzoek wordt eerst gemeten in hoeverre de studenten de kenmerken self-efficacy, locus of control en proactiviteit bezitten. Daarna wordt gekeken naar de samenhang tussen deze kenmerken en studieprestaties (zie paragraaf 1.2 voor de deelvragen). Er zijn verschillende hypothesen geformuleerd voor de samenhang tussen studieprestaties en de drie kenmerken. Deze zijn afgeleid uit de bovenstaande literatuur.

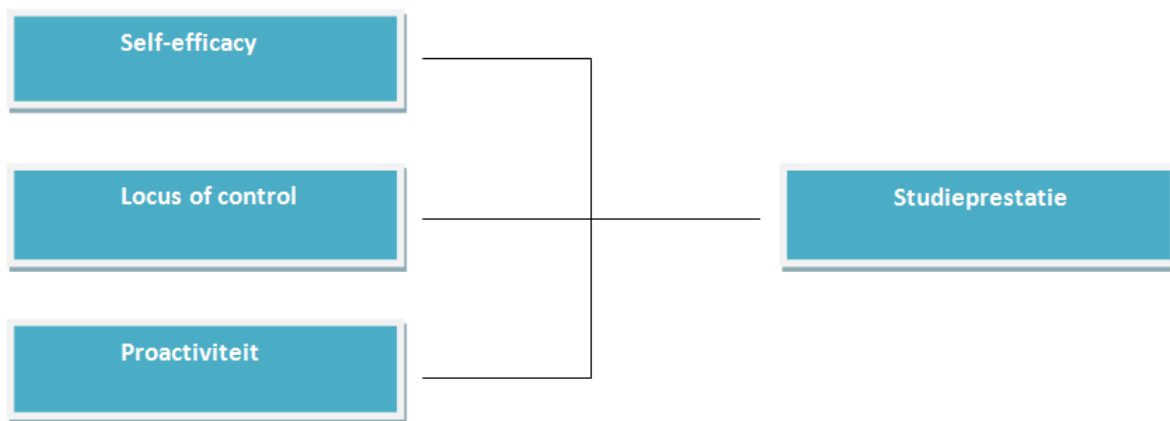
Hypothese 1: Er is een positieve samenhang tussen studieprestaties en self-efficacy bij eerstejaars voltijdstudenten van de Academie Mens en Arbeid van Hogeschool Saxion.

Hypothese 2: Er is een positieve samenhang tussen studieprestaties en locus of control bij eerstejaars voltijdstudenten van de Academie Mens en Arbeid van Hogeschool Saxion.

Hypothese 3: Er is een positieve samenhang tussen studieprestaties en proactiviteit bij eerstejaars voltijdstudenten van de Academie Mens en Arbeid van Hogeschool Saxion.

2.6 Conceptueel Model

In de volgende paragraaf wordt de hoofdvraag en de bijbehorende deelvragen visueel ondersteund door middel van het conceptueel model. Er wordt in eerste instantie gemeten in hoeverre de studenten de kenmerken self-efficacy, locus of control en proactiviteit bezitten. Daarna wordt het verband tussen studieprestatie en de drie kenmerken aangeven met een lijn.



Figuur 1
Conceptueel model

Om te achterhalen in hoeverre de studenten de ondernemerskenmerken bezitten en of deze samenhangen met studieprestaties, is het van belang dat dit onderzoek wordt uitgevoerd. In het volgende hoofdstuk zal worden beschreven hoe de doelgroep voor dit onderzoek is benaderd en welke onderzoeksmethodes zijn gebruikt. Ook is in dit hoofdstuk te vinden hoe het onderzoek heeft plaatsgevonden en welke analyses gebruikt zijn om de onderzoeksvragen te beantwoorden.

Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethode

In dit hoofdstuk wordt allereerst de onderzoeksmethode beschreven. Daarna komt de onderzoeksdoelgroep aan bod. Hierbij wordt aangegeven op welke manier de populatie is benaderd. Om de deelvragen te kunnen beantwoorden, wordt in dit hoofdstuk duidelijk beschreven welke meetinstrumenten en analyses in dit onderzoek gebruikt zijn.

3.1 Onderzoeksmethode

Om de vragen van de opdrachtgever te beantwoorden, is er gekozen voor een kwantitatieve onderzoeksmethode. Dit houdt in dat cijfermatige gegevens worden verzameld (Verhoeven, 2011). De gegevens worden door de onderzoeker ingevoerd in een gegevensbestand. Deze zullen met behulp van statistische technieken worden geanalyseerd. Omdat de constructen van ondernemerschap, zoals beschreven in hoofdstuk twee, bij een grote groep worden gemeten, is er gebruikgemaakt van een surveyonderzoek. Dit is een gestructureerde dataverzamelmethode die het mogelijk maakt om betrouwbare kwantitatieve analyses uit te voeren. Om de kenmerken van ondernemerschap van studenten in kaart te brengen, is er binnen dit onderzoek sprake van een nulmeting. Om het onderwijs te verbeteren en veranderen is een nulmeting gedaan om de huidige situatie in kaart te brengen. Door data van de beginsituatie te verzamelen kunnen veranderingen worden waargenomen wanneer deze eventueel vergeleken worden met latere metingen. Naast het meten van de kenmerken is er ook gevraagd naar geslacht, leeftijd en hoogst voltooide opleiding. Dit worden de algemene variabelen genoemd. De data van de nulmeting zijn vergeleken met de studieresultaten van studenten. Hierbij is gebruikgemaakt van de studieresultaten van het eerste kwartiel.

3.2 Onderzoeksdoelgroep

De onderzoeksdoelgroep bestaat uit 520 eerstejaars voltijdstudenten van de opleiding TP en HRM van Saxion in Deventer en Enschede. Er wordt onderscheid gemaakt bij de studenten tussen de variabelen geslacht en opleiding. De hele populatie bestaat uit 93 HRM-studenten van het Saxion Deventer en 142 uit Enschede. Van de opleiding TP in Deventer zijn het 285 studenten. De potentiële respondenten van dit onderzoek staan in tabel 3.2 weergegeven.

Tabel 3.2
Aantal respondenten

Doelgroep	Potentiële Respondenten
Studenten TP	285
Studenten HRM Deventer en Enschede	235
Totale populatie	520

3.3 Onderzoeksinstrumenten

3.3.1 Vragenlijst self-efficacy

Om self-efficacy te meten is gebruik gemaakt van de General Self-Efficacy Scale (GES). Deze vragenlijst is geschikt om de definitie van self-efficacy te meten. De GES is een 10-item psychometrische schaal die oorspronkelijk in het Duits is ontwikkeld door Schwarzer en Jerusalem (1993). Deze vragenlijst is gebruikt in tal van studies. De Cronbach's Alfa voor deze vragenlijst is 0.88 ($n=911$). De GES is vertaald in 28 talen, waaronder ook het Nederlands. Op de site van Schwarzer is de vragenlijst te vinden. Tevens staat duidelijk vermeld dat er toestemming wordt gegeven om de vragenlijst voor niet commerciële doeleinden te gebruiken (Greenglass & Fiksenbaum, 2005). De vragenlijst wordt beantwoord door middel van de volgende antwoordmogelijkheden: volledig onjuist, nauwelijks juist, enigszins juist en volledig juist. In de vraag 'Als ik in een benarde situatie zit, weet ik meestal wat ik moet doen' is het woord 'benarde' vervangen door 'moeilijke'. Het kan zijn dat sommige studenten de definitie van dat woord niet kennen en hiervoor is om die reden een synoniem gebruikt.

3.3.2 Vragenlijst locus of control

Er is gebruikgemaakt van de Personal Attribute Survey (PAS) om locus of control te meten, omdat deze de definitie van locus of control dekt. Deze vragenlijst is ontwikkeld door Levenson in 1981. De schaal bestaat uit 20 items, waarbij de keuze telkens bestaat uit: helemaal mee oneens, mee oneens, neutraal, mee eens en helemaal mee eens. De oorspronkelijke vragenlijst heeft een Cronbach's Alpha van 0.86 ($n=467$). Er kan dus gesteld worden dat dit een betrouwbare vragenlijst is. Op de website waar de vragenlijst vandaan komt, staat beschreven dat er geen toestemming nodig is om de vragenlijst te gebruiken. De PAS is gratis in het Engels verkrijgbaar en is voor dit onderzoek vertaald door een vertaalbureau. Na de vertaling is gecontroleerd of de vragen correct zijn vertaald en is, waar nodig, door de onderzoeker het een en ander aangepast.

In de zin 'Ik voel me op mijn gemak rondom anderen' is het woord 'rondom' bijvoorbeeld vervangen door 'bij'. De reden hiervoor is dat 'rondom' in deze zin geen correct Nederlands is. Zoals al eerder is aangegeven bestaat de vragenlijst uit 20 items, hiervan zijn 19 items gebruikt voor dit onderzoek. De stellingen 'Ik houd er niet van verantwoordelijkheid te nemen voor beslissingen' en 'Ik neem graag verantwoordelijkheid voor beslissingen' zijn precies hetzelfde, alleen is de een negatief geformuleerd en de ander positief. Om deze reden is ervoor gekozen om de negatieve vraag niet mee te nemen in de vragenlijst.

3.3.3 Vragenlijst proactiviteit

Om het kenmerk proactiviteit te meten, is gebruikgemaakt van de The Proactive Coping Inventory (PCI). De Proactive Coping Inventory bestaat uit zeven schalen. Uit deze vragenlijst wordt de schaal 'proactieve coping' gebruikt om proactiviteit te meten. De andere schalen zoals 'reflectieve coping' of 'emotionele coping' zijn niet van toepassing voor dit onderzoek. De vragenlijst is ontwikkeld in 1999 door Greenglass, Schwarzer en Taubert. Volgens Schwarzer (in Greenglass, Schwarzer, Jakubiec, Fiksenbaum & Taubert, 1999) is proactieve coping het stellen van een doel, het vasthouden aan een doel en het nastreven van een doel. De vragen van deze schaal dekken de definitie van dit onderzoek. Er wordt dus geen proactieve coping gemeten, maar proactiviteit. De Cronbach's Alpha van de proactieve coping schaal varieert tussen 0.80 en 0.85. De schaal bestaat uit 14 items en heeft de antwoordmogelijkheden: absoluut onwaar, nauwelijks waar, gedeeltelijk waar en absoluut waar. De vragenlijst is gratis verkrijgbaar op de website van Schwarzer. Op de website staat vermeld dat je geen toestemming hoeft te vragen indien deze vragenlijst voor wetenschappelijk onderzoek en educatieve doeleinden wordt gebruikt. In overleg met de opdrachtgever is de vraag 'Wanneer ik voor een functie solliciteer dan beeld ik mij in hoe het zou zijn die te vullen' niet meegenomen in de vragenlijst. Deze vraag is voor de doelgroep niet van toepassing, omdat de meeste studenten studeren en minder solliciteren.

3.3.4 Demografische gegevens

Zoals in paragraaf 3.1 is aangegeven zijn er demografische gegevens verzameld. Bij de analyses is hiervan gebruik gemaakt. Er is per construct gekeken naar de verschillen tussen geslacht, opleiding en vooropleiding. Tevens is er gevraagd naar de studentnummers om de resultaten van het onderzoek te koppelen aan de studieresultaten. De studenten konden door middel van de ingebouwde 'informed consent' toestemming geven aan de onderzoekers om de ingevulde vragenlijst te gebruiken voor het onderzoek en om de studieresultaten te verkrijgen via Bison. In plaats van studentnamen werd gevraagd naar studentnummers, zodat de privacy van de studenten werd gewaarborgd.

3.3.5 Samenhang studieprestatie

Om de samenhang tussen studieprestaties en de drie kenmerken te meten, wordt allereerst gebruikgemaakt van de bovenstaande vragenlijsten. Hierin is een 'informed consent' oftewel toestemmingsverklaring ingebouwd. Hiermee kunnen de studenten toestemming verlenen om de studieresultaten te gebruiken voor het onderzoek. De studieresultaten van het eerste kwartiel staan in Bison en worden verstrekt door de administratie van de Academie Mens en Arbeid. Het is de bedoeling dat het gemiddelde cijfer wordt vergeleken met het gemiddelde van elk ondernemerskenmerk.

Tabel 3.3

Constructen en vragenlijsten

Constructen	Items	Gebaseerd op
Self-efficacy	10	GES
Locus of control	19	PAS
Proactiviteit	13	PCI

3.4 Procedure

Voordat de vragenlijst bij de studenten werd afgenomen, is de vragenlijst voor dit onderzoek samengevoegd met een andere vragenlijst. Een collega-afstudeerder Alba van Tartwijk doet bij dezelfde doelgroep onderzoek naar smartphonegebruik, vitaliteit en schoolprestatie. Voor de opdrachtgever leek het handig om deze vragenlijsten samen te voegen. Er is een e-mail (zie bijlage 2) opgesteld over het onderzoek en tevens wordt in deze e-mail om toestemming gevraagd om de afname tijdens de werkcolleges te laten plaatsvinden. Deze e-mail is vervolgens door Marco Farfan verstuurd naar alle TP- en HRM-docenten. Door de afname tijdens de verplichte werkcolleges te laten plaatsvinden, was een hogere respons te verwachten dan wanneer de vragenlijsten online zouden worden verstuurd. Ook scheelde dit veel tijd, omdat de vragenlijsten direct werden ingevuld (Verhoeven, 2011). De studenten kregen aan het begin van de colleges het verzoek van de docent om aan het onderzoek deel te nemen. Daarna is door de onderzoeker kort toegelicht wat het doel van het onderzoek is en op welke manier de vragenlijst ingevuld moest worden.

3.5 Normering

Voor de self-efficacy schaal van Schwarzer en Jerusalem (1993) zijn er geen normtabellen vastgesteld. De ontwikkelaars van de vragenlijst geven aan bij voorkeur geen gebruik te maken van normtabellen. Verder geven de ontwikkelaars aan dat het opstellen van normtabellen wel mogelijk is, wanneer er sprake is van empirisch onderzoek. Echter, voor het huidige onderzoek is dit niet relevant.

Daarom is gekeken naar de resultaten die vallen binnen de antwoordcategorieën 'enigszins juist' en 'volledig juist', om te kunnen concluderen of er sprake is van self-efficacy. Voor de analyses houdt dit in dat de scores vanaf 2,50 worden gebruikt.

Tabel 3.5a

Scoringstabel self-efficacy

	Self-efficacy
Volledig onjuist	1.00 – 1.49
Nauwelijks juist	1.50 – 2,49
Enigszins juist	2.50 – 3.49
Volledig juist	3.50 – 4.00

Ook voor het construct locus of control (Levenson, 1981) zijn er geen normtabellen beschikbaar. De ontwikkelaar geeft aan dat normtabellen niet representatief zijn en misleidend kunnen zijn. Voor dit onderzoek is gekeken naar de resultaten die vallen binnen de antwoordcategorieën 'mee eens' en 'helemaal mee eens', om te kunnen concluderen of er sprake is van locus of control. Voor de analyses houdt dit in dat de scores vanaf 3,50 worden gebruikt.

Tabel 3.5b

Scoringstabel locus of control

	Locus of control
Helemaal mee oneens	1.00 – 1.49
Mee oneens	1.50 – 2,49
Neutraal	2.50 – 3.49
Mee eens	3.50 – 4.49
Helemaal mee eens	4.50 – 5.00

Zoals werd beschreven in hoofdstuk 1 wordt ook onderzoek gedaan naar proactiviteit. Evenals bij de schalen self-efficacy en locus of control, zijn hier ook geen normtabellen beschikbaar (Greenglass, Schwarzer & Taubert, 1999). Daarom is ook voor deze schaal gebruikgemaakt van afgeronde scores (zie tabel 3.5c). Er is gekeken naar de resultaten die vallen binnen de antwoordcategorieën ‘gedeeltelijk waar’ en ‘absoluut waar’, om te kunnen concluderen of er sprake is van proactiviteit. Voor de analyses houdt dit in dat de scores vanaf 2,50 worden gebruikt.

Tabel 3.5c

Scoringstabel proactiviteit

	Proactiviteit
Absoluut onwaar	1.00 – 1.49
Nauwelijks waar	1.50 – 2,49
Gedeeltelijk waar	2.50 – 3.49
Absoluut waar	3.50 – 4.00

3.6 Analyses

Allereerst zal in hoofdstuk vier de betrouwbaarheid van verschillende items per schaal worden geanalyseerd. Met behulp van de betrouwbaarheidscoëfficiënt, oftewel door middel van Cronbach’s Alpha wordt de interne consistentie van de schalen bepaald.

Om de mate van self-efficacy, locus of control en proactiviteit te meten, is gebruikgemaakt van beschrijvende statistiek. Het gemiddelde met standaarddeviatie is gegeven bij deze constructen. Ook zijn de resultaten weergegeven in percentages. Door middel van de T-toets zijn de verschillen tussen geslacht en opleiding berekend. De ANOVA is gebruikt om de verschillen tussen de vooropleidingen te meten. Om de resultaten visueel te ondersteunen is een tabel weergegeven. Om de samenhang tussen studieprestaties en de drie constructen te meten, is gebruikgemaakt van een correlatieanalyse. Dit is gedaan door middel van de Pearson. Ook is per geslacht, opleiding en vooropleiding de samenhang geanalyseerd.

Hoofdstuk 4: Onderzoeksresultaten

In dit hoofdstuk wordt de uitvoering en de respons van het onderzoek beschreven. Daarnaast worden de resultaten van de deelvragen gerapporteerd. Daarbij worden sommige resultaten door middel van een tabel visueel ondersteund.

4.1 Uitvoering

De afnamefase is over het algemeen goed verlopen. Zoals gepland werden alle vragenlijsten in één week afgenomen. Echter, de afname in Enschede verliep niet zoals verwacht. Doordat één hoorcollege eerder was afgelopen, is bij vijf HRM klassen geen vragenlijst afgenomen. In overleg met de opdrachtgever is besloten dat deze groep niet op een later moment de vragenlijst hoeft in te vullen. De ingevulde vragenlijsten werden gescand door middel van een print & scan methode waardoor de verwerking van de data snel verliep. De leeftijd in jaren en de studentnummers moesten handmatig worden ingevoerd.

4.2 Respons onderzoek

Er hebben aan dit onderzoek 353 voltijd studenten deelgenomen. Dit is 67,% van de hele populatie, wat betekent dat de uitkomsten representatief zijn. Er zijn twee studenten die geen huidige opleiding hebben aangegeven, dit is 0,6%. De gemiddelde leeftijd van de onderzoeksgroep ligt op 19,69 jaar met een standaarddeviatie van 2,27 (n=346). In tabel 4.2a en 4.2b is een overzicht gegeven van de respons per opleiding en geslacht.

Tabel 4.2a

Respons per opleiding

Opleiding	Aantal	Percentage
TP	255	72,6 %
HRM	96	27,4 %
Totaal	351	100 %

Tabel 4.2b

Respons per geslacht

Geslacht	Aantal	Percentage
Man	118	33,4 %
Vrouw	235	66,6 %
Totaal	353	100 %

4.3 Betrouwbaarheidsanalyse

Voordat de analyses zijn uitgevoerd, is eerst per schaal de interne consistentie bepaald. Daarna is per schaal het gemiddelde berekend. Deze resultaten worden in tabel 4.3 visueel weergegeven.

Tabel 4.3

Cronbach's Alpha en gemiddelde per schaal

Schalen	Items	Cronbach's Alpha (α)	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Self-efficacy ¹	10	0.80	3.03	0.37
Locus of control ²	19	0.82	3.64	0.43
Proactiviteit ³	13	0.79	2.92	0.38

4.4 Resultaten self-efficacy

Op de schaal self-efficacy blijkt 94,1% (n=353) van de respondenten 2,5 of hoger te scoren. Tussen HRM-studenten (gemiddelde = 2,97; SD = .39) en TP-studenten (gemiddelde = 3,05; SD = .36) is er geen significant verschil gevonden. Op deze schaal is er een significant verschil ($t = 2,116$; $df = 35$; $p < 0,05$) gevonden op basis van tweezijdige toetsing tussen mannen (gemiddelde = 3,09; SD = .35) en vrouwen (gemiddelde = 3,00; SD = .38). Bij HRM-studenten komt naar voren dat mannen (gemiddelde = 3,11; SD = .36) hoger scoren op deze schaal dan vrouwen (gemiddelde = 2,88; SD = .39). Het gevonden verschil blijkt op basis van tweezijdige toetsing significant; $t = 2,992$; $df = 94$; $p < 0,001$. Dezelfde analyse is uitgevoerd voor TP-studenten, waaruit blijkt dat er geen significant verschil is tussen geslacht ten opzichte van self-efficacy ($t = 0,72$; $df = 253$; $p = 0,47$). Daarnaast is op basis van een enkelvoudige variantieanalyse geconstateerd dat er een significant verschil in self-efficacy bestaat bij TP-studenten tussen de vooropleiding ($F(4,238) = 2,444$; $p < 0,05$). Uit de resultaten blijkt dat studenten met een hbo vooropleiding hoger scoren op de schaal self-efficacy dan studenten met een andere vooropleiding (zie tabel 4.4). Op basis van een enkelvoudige variantieanalyse kan worden vastgesteld dat er bij HRM-studenten geen significant verschil is gevonden tussen vooropleiding en self-efficacy.

¹ Self-efficacy: 4-punts Likert schaal

² Locus of control: 5-punts Likert schaal

³ Proactiviteit: 4-punts Likert schaal

Tabel 4.4

Verskil vooropleiding en self-efficacy

Vooropleiding	n	Gemiddelde	Standdaarddeviatie
Vwo	13	2,89	.25
Havo	148	3,02	.38
Mbo	73	3,13	.34
Hbo	6	3,17	.33

De mate van self-efficacy hangt zeer zwak ($r = 0,18$; $p < 0,01$; $n = 346$) positief samen met de leeftijd. Bij TP-studenten is er een zeer zwakke positieve samenhang te zien tussen leeftijd en de schaal self-efficacy ($r = 0,19$; $p < 0,01$; $n = 250$). Bij HRM-studenten is er geen significante samenhang gevonden.

4.5 Resultaten locus of control

Op de schaal locus of control scoort 69,4% van de respondenten 3.5 of hoger. Op dit punt is geen significant verschil gevonden tussen de mannen (gemiddelde = 3,67; SD = .44) en vrouwen (gemiddelde = 3,63; SD = .41). Ook tussen de opleidingen HRM (gemiddelde = 3,67; SD = .36) en TP (gemiddelde = 3,62; SD = .45) is er geen significant verschil gevonden. Op basis van een enkelvoudige variantieanalyse kan bij TP-studenten worden vastgesteld dat er geen significant verschil bestaat tussen locus of control en vooropleidingen. Dit geldt ook voor HRM-studenten, bij deze doelgroep is er ook geen significant verschil gevonden tussen vooropleidingen en locus of control. Op basis van samenhanganalyse komt het volgende resultaat naar voren: bij de TP-studenten is er een zeer zwakke positieve samenhang ($r = 0,14$; $p < 0,05$; $n = 250$) te zien tussen leeftijd en locus of control.

4.6 Resultaten proactiviteit

Op de schaal proactiviteit geeft 87,5% ($n=353$) van de respondenten aan 2,5 of hoger te scoren. Er is geen significant verschil gevonden tussen de opleidingen HRM (gemiddelde = 2,93; SD = .34) en TP (gemiddelde = 2,92; SD = .39). Tussen de mannen (gemiddelde = 2,91; SD = .44) en vrouwen (gemiddelde = 2,93 SD = .34) is er ook geen significant verschil gevonden wat betreft proactiviteit. Bij HRM-studenten is er wel een significant verschil gevonden tussen de vrouwen (gemiddelde = 2,87; SD = .33) en mannen (gemiddelde = 3,02; SD = .35); $t = 2,105$; $df = 94$; $p < 0,05$ bij tweezijdige toetsing.

Op basis van een enkelvoudige variantieanalyse is geconstateerd dat er op de schaal proactiviteit een significant verschil bestaat tussen TP-studenten en vooropleiding ($F(4,238) = 2,886$; $p < 0,05$). Uit tabel 4.6 kan worden geconcludeerd dat studenten met een hbo vooropleiding de hoogste score op de schaal proactiviteit hebben gehaald. Op basis van een enkelvoudige variantieanalyse kan worden geconstateerd dat er bij HRM-studenten geen significant verschil bestaat tussen vooropleiding en proactiviteit.

Tabel 4.6

Vershil vooropleiding en proactiviteit

Vooropleiding	n	Gemiddelde	Standdaarddeviatie
Vwo	13	2,78	.28
Havo	148	2,86	.39
Mbo	73	3,01	.41
Hbo	6	3,15	.26

Op basis van Pearson rangcorrelatie blijkt dat er een zeer zwakke positieve samenhang ($r = 0,16$; $p < 0,01$; $n = 346$) is tussen leeftijd en proactiviteit voor de gehele respondentgroep. Er blijkt een zeer zwakke positieve samenhang ($r = 0,17$; $p < 0,01$; $n = 250$) te zijn tussen leeftijd en proactiviteit bij de TP-studenten.

4.7 Resultaten samenhang studieprestatie

Om te bepalen in hoeverre er samenhang is tussen studieprestaties en self-efficacy, proactiviteit en locus of control, is allereerst berekend wat het gemiddelde cijfer van het eerste kwartiel van de studenten was. Daarna is per opleiding het gemiddelde cijfer gegeven. De resultaten zijn te vinden in tabel 4.7. Tussen de opleidingen is er geen significant verschil geconstateerd wat betreft studieprestaties ($t = -1,13$; $df = 84$; $p = 0,26$). Ook is per vak van beide opleidingen het gemiddelde cijfer berekend, dit is te vinden in tabel 2 en 3 (zie bijlage 4). De vrouwen (gemiddelde = 6,32; $SD = .99$) scoren over het algemeen significant hoger dan de mannen (gemiddelde = 6,05; $SD = .96$); $t = -2,26$; $df = 306$; $p < 0.05$ bij tweezijdige toetsing.

Tabel 4.7

Gemiddelde cijfer van studenten

Opleiding	n	Gemiddelde	Standaarddeviatie
TP	242	6,28	.91
HRM	66	6,10	1.25
TP&HRM	308	6,24	.99

Uit de resultaten blijkt dat bij alle studenten geen significante samenhang ($r = -0,09$; $p = 0,13$; $n = 308$) is tussen studieprestatie en proactiviteit. Bij dezelfde doelgroep is ook geen significante samenhang gevonden tussen studieprestatie en locus of control ($r = -0,08$; $p = 0,18$; $n = 308$). Het is opvallend dat bij alle studenten een negatieve ($r = -0,13$; $p < 0,05$; $n = 308$) zeer zwakke samenhang is te zien tussen self-efficacy en studieprestaties. Per opleiding is ook naar de samenhang tussen de bovengenoemde constructen gekeken. Uit de resultaten blijkt dat bij TP-studenten geen significante samenhang bestaat tussen studieprestaties en proactiviteit, self-efficacy en locus of control. Bij HRM-studenten is ook tussen studieprestaties en proactiviteit geen significante samenhang gevonden. Er is een zeer zwakke negatieve samenhang ($r = -0,25$; $p < 0,05$; $n = 66$) geconstateerd tussen self-efficacy en studieprestaties. Tevens is er een significante correlatie gevonden tussen locus of control en studieprestaties; deze blijkt zwak en negatief ($r = -0,33$; $p < 0,01$; $n = 66$) te zijn.

Ook is apart van de mannen en vrouwen een samenhanganalyse gedaan tussen studieprestatie en de drie schalen. Deze analyse is voor de gehele doelgroep en apart voor beide opleidingen uitgevoerd. Uit de resultaten blijkt er alleen een matige negatieve samenhang ($r = -0,61$; $p < 0,01$; $n = 21$) te zijn tussen studieprestatie en locus of control bij de mannen van de opleiding HRM. Bij de vrouwen van de gehele onderzoeksgroep, TP-opleiding en HRM-opleiding is er geen samenhang gevonden tussen de drie schalen en studieprestaties. Er is per vooropleiding, bij de gehele groep en apart voor beide opleidingen naar de samenhang gekeken tussen studieprestatie en locus of control, proactiviteit en self-efficacy. Uit de samenhanganalyse blijkt dat er bij de vooropleiding vwo geen significante samenhang blijkt te zijn tussen studieprestaties en locus of control, proactiviteit en self-efficacy. Over de gehele onderzoeksgroep komt naar voren dat er bij de studenten met een mbo vooropleiding een zeer zwakke negatieve samenhang ($r = -0,22$; $p < 0,05$; $n = 92$) bestaat tussen self-efficacy en studieprestatie.

Bij alle studenten met hbo als vooropleiding is er geen significante samenhang gevonden tussen studieprestaties en de drie schalen. Bij HRM-studenten met een havo vooropleiding is er een matige negatieve samenhang ($r = -0,58$; $p < 0,01$; $n = 34$) te zien tussen studieprestatie en locus of control. Uit de resultaten blijkt dat bij TP-studenten met een mbo vooropleiding een zeer zwakke negatieve samenhang ($r = -0,25$; $p < 0,05$; $n = 69$) bestaat tussen studieprestatie en self-efficacy. Er is als volgt gekeken naar de samenhang tussen de schalen. Uit de analyse blijkt dat deze schalen positief samenhangen. Zoals al eerder is aangegeven, bestaat bij de TP-studenten ook een samenhang tussen leeftijd en de drie schalen. De resultaten zullen in tabel 4.7 worden weergegeven.

Tabel 4.7

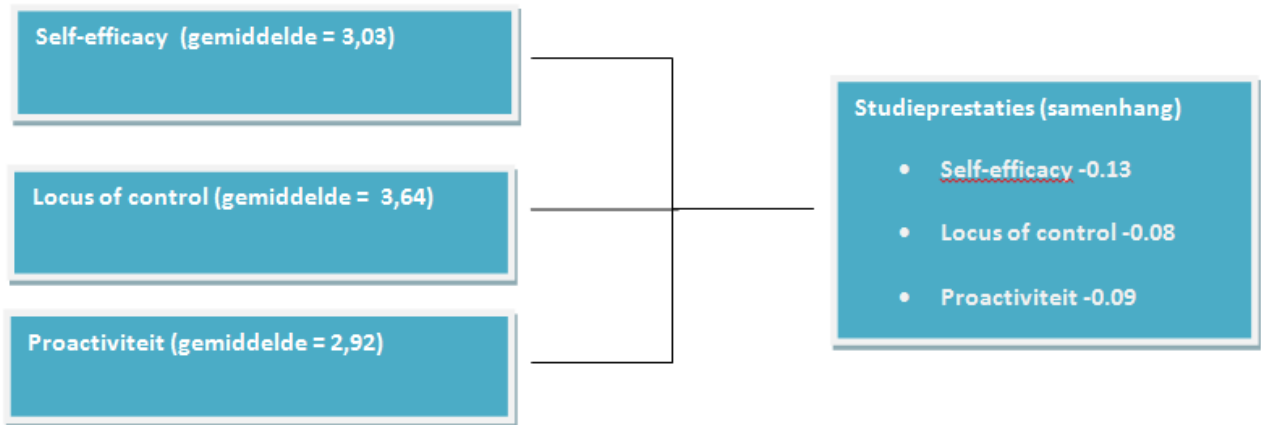
Overzicht van correlaties per schaal (n=255)

Schaal	1.	2.	3.
1. Self-efficacy			
2. Locus of control	0.52**		
3. Proactiviteit	0.60**	0.60**	
4. Leeftijd	0.19**	0.14*	0.17**
5. Studieprestatie TP & HRM	-0.13*		
6. Studieprestatie HRM	-0.25*	-0.33**	
7. Studieprestatie TP			

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

4.8 Ingevuld conceptueel model

In het onderstaande conceptueel model staan de gemiddelden per schaal aangegeven, daarbij wordt de samenhang tussen studieprestatie en de kenmerken self-efficacy⁴, locus of control⁵ en proactiviteit⁶ gegeven.



Figuur 2
Ingevuld conceptueel model

⁴ Self-efficacy: 4-punts Likert schaal

⁵ Locus of control: 5-punts Likert schaal

⁶ Proactiviteit: 4-punts Likert schaal

Hoofdstuk 5 Conclusie, discussie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden allereerst conclusies getrokken aan de hand van de resultaten die gepresenteerd zijn in hoofdstuk 4. Vervolgens worden deze afgezet tegen de resultaten uit andere onderzoeken. De beperkingen van het onderzoek komen in dit hoofdstuk ook aan de orde. Het hoofdstuk wordt afgesloten met aanbevelingen voor de opdrachtgever en suggesties voor vervolgonderzoek.

5.1 Conclusie deelvraag 1

De Academie Mens en Arbeid wil meer aandacht schenken aan ondernemerschap. Hiervoor wordt eerst gekeken in hoeverre de studenten ondernemerskenmerken bezitten, zodat het onderwijs gericht kan worden aangeboden om deze kenmerken te ontwikkelen en/of te activeren. Voor het beantwoorden van de eerste deelvraag is er onderzoek gedaan naar de ervaren mate van self-efficacy bij de eerstejaars voltijdstudenten van de Academie Mens en Arbeid van Hogeschool Saxion. Uit de resultaten van hoofdstuk 4.4 blijkt dat een grote meerderheid, op basis van de in hoofdstuk 3 opgestelde normering, ten minste enigszins gelooft in hun vermogen om een taak uit te voeren. Wat betreft het geslacht blijkt dat de mannen op deze schaal significant hoger scoren. Dit resultaat komt overeen met wat eerder door Chowdhury en Endres (2005) is aangetoond. Zij concludeerden ook dat mannen een hogere self-efficacy hebben dan vrouwen. Alleen bij de HRM-studenten is er een significant verschil gevonden voor wat betreft geslacht. Er kan dus gesteld worden dat mannelijke studenten van de AMA meer geloven in hun vermogen om een taak uit te voeren. Op basis van de verschilanalyse voor wat betreft vooropleiding valt voor de groep TP-studenten te concluderen dat studenten met een hbo vooropleiding meer geloven in hun vermogen om een taak uit te voeren ten opzichte van andere vooropleidingen. Deze conclusie geldt echter niet voor de groep HRM. Wat betreft de samenhang tussen leeftijd en self-efficacy bij TP-studenten is er sprake van een zeer zwak positief verband. Hiermee kan worden geconcludeerd dat hoe hoger de leeftijd van de studenten is, hoe meer sprake er is van self-efficacy.

5.2 Conclusie deelvraag 2

Uit de analyses op de vraag in hoeverre eerstejaars voltijdstudenten van de Academie Mens en Arbeid van Hogeschool Saxion het kenmerk locus of control bezitten, blijkt het volgende. De meeste studenten zijn van mening dat zij de controle of verantwoordelijkheid hebben over de gebeurtenissen waarin zij zich bevinden.

Een ruime meerderheid geeft aan het ten minste eens te zijn met de stellingen bij de schaal locus of control. Net als bij de schaal self-efficacy blijkt ook bij de schaal locus of control dat er een zeer zwakke samenhang is met de leeftijd bij TP-studenten. Dit kan betekenen dat hoe hoger de leeftijd is, hoe meer er sprake is van controle of verantwoordelijkheid.

5.3 Conclusie deelvraag 3

Concluderend, in hoeverre eerstejaars voltijdstudenten van de Academie Mens en Arbeid van Hogeschool Saxion het kenmerk proactiviteit bezitten, blijkt een grote meerderheid (87,5%) zich proactief te vinden. Dit betekent dat de studenten de bereidheid voelen om actie te ondernemen en de capaciteit ervaren om problemen aan te pakken en (nieuwe) ideeën uit te voeren. De rest van de studenten (n=44, 12,5%) vindt zichzelf minder proactief. Omdat dit om een klein aantal gaat, hoeft de AMA zich hier geen zorgen om te maken. Uit de resultaten blijkt dat mannen van de opleiding HRM zichzelf proactiever vinden dan de vrouwen. Op basis van de verschilanalyse voor wat betreft vooropleiding valt voor de groep TP te concluderen dat studenten met een hbo vooropleiding zichzelf meer proactief inschatten ten opzichte van andere vooropleidingen. Deze conclusie geldt echter niet voor de groep HRM. Wat betreft de samenhang tussen leeftijd en proactiviteit is er sprake van een zeer zwak positief verband voor de gehele onderzoeksgroep. Dit geldt ook apart voor de TP-studenten. Dit wijst erop dat hoe hoger de leeftijd van de studenten is, hoe meer sprake er is van proactiviteit. Doordat oudere studenten (TP) meer levenservaring hebben opgebouwd en daarmee wellicht beter kunnen inschatten welke studiehouding wordt verwacht op het hbo. Er wordt hier gesproken van studiehouding, omdat bij alle drie constructen die samen ondernemerschap vormen dit resultaat naar voren is gekomen.

5.4 Conclusie deelvraag 4

Om deelvraag 4 te beantwoorden zijn eerst de gemiddelde cijfers op de tentamens vergeleken met de gemiddelde score van elk construct. Uit de cijfers blijkt dat alle studenten op de toetsen een gemiddelde van 6,24 hebben behaald; van de opleiding TP is het gemiddelde 6,28 en van de opleiding HRM is dit 6,10. Uit de resultaten blijkt dat de vrouwen over het algemeen hogere studieresultaten behalen dan de mannen. Het is opvallend dat bijna alle studenten voor het eerste kwartiel geen hoge cijfers behaalden. Daarentegen is dit wel te verklaren door het gegeven dat veel studenten moeten wennen aan hun studie en daarmee ook aan de toetsing.

Wanneer de studenten hieraan gewend zijn en weten hoe zij bijvoorbeeld voor de tentamens moet leren, kunnen de cijfers misschien in het volgende kwartiel hoger zijn. Uit de samenhanganalyses van de laatste deelvraag, namelijk of er een samenhang is tussen studieprestaties en self-efficacy, proactiviteit en locus of control, kan het volgende worden geconcludeerd. Er zijn geen significante cijfers gevonden die aantonen dat er enig verband bestaat tussen de constructen proactiviteit, locus of control en studieprestaties. Dit komt niet overeen met de theorie van Burton en Dowling (2005). Zij concluderen dat een procatieve houding juist een voorspeller is van academisch succes, maar uit dit onderzoek is dit niet naar voren gekomen. Hiermee wordt hypothese 3 verworpen.⁷ Ook spreekt het resultaat over de samenhang tussen studieprestatie en locus of control de theorie van Rotter (1966) tegen. Om deze reden wordt ook hypothese 2 verworpen.⁸ Deze onderzoeker geeft aan dat inspanningen van mensen met een hoge locus of control succesvol zullen zijn. Wel is er een samenhang gevonden tussen de mate van self-efficacy en de studieresultaten. Opvallend hierbij is echter dat er sprake is van een zeer zwakke negatieve samenhang. Daarmee wordt ook hypothese 1 verworpen.⁹ Op basis van de resultaten zou dit betekenen dat hoe meer de studenten geloven dat zij het vermogen hebben om een taak uit te voeren, hoe lager de cijfers van de studenten zullen zijn. Omdat de samenhang minimaal is, moet de conclusie voorzichtig worden getrokken. Chen, Greene en Crick (1998) concluderen dat self-efficacy de meest effectieve voorspeller is van prestatie. In dit onderzoek blijkt dit niet het geval te zijn, en blijkt een negatieve samenhang te zijn tussen self-efficacy en studieprestaties.

Kijkend naar de opleiding HRM blijkt er zowel bij het construct self-efficacy alsook bij locus of control sprake te zijn van een zwakke negatieve samenhang. Deze uitkomst betekent dat hoe hoger de mate van self-efficacy is, hoe lager de studieprestaties van de studenten zullen zijn. Dit geldt ook voor de schaal locus of control. Daarbij blijkt er bij de HRM-mannen een matige negatieve samenhang te zijn tussen studieprestatie en locus of control. Dit zou betekenen dat hoe meer de studenten geloven dat zij controle of verantwoordelijkheid hebben over gebeurtenissen waarin zij zich bevinden, hoe lager de studieprestaties zijn. Deze negatieve samenhang tussen studieprestaties en locus of control spreekt de theorie van Gifford, Perriott en Mianzo (2006) tegen.

⁷Hypothese 3: Er is een positieve samenhang tussen studieprestaties en proactiviteit bij eerstejaars voltijdstudenten van de Academie Mens en Arbeid van Hogeschool Saxion.

⁸ Hypothese 2: Er is een positieve samenhang tussen studieprestaties en locus of control bij eerstejaars voltijdstudenten van de Academie Mens en Arbeid van Hogeschool Saxion.

⁹ Hypothese 1: Er is een positieve samenhang tussen studieprestaties en self-efficacy bij eerstejaars voltijdstudenten van de Academie Mens en Arbeid van Hogeschool Saxion.

Deze onderzoekers concluderen dat studenten met een hoge locus of control juist hoge cijfers zullen halen. Enerzijds zou dit resultaat wellicht verklaard worden doordat het meetinstrument een zelfbeoordelingvragenlijst is, want hierbij wordt ondernemerschap toch enigszins subjectief gemeten. Anderzijds kan het zijn dat de studenten nog niet gewend waren aan de studie. Hier wordt in de aanbevelingen meer aandacht aan besteed.

Er is geen significante samenhang gevonden bij studenten met een vwo en hbo vooropleiding tussen studieprestatie en de drie schalen. Dat kan betekenen dat self-efficacy, locus of control en proactiviteit geen rol spelen bij prestaties van studenten met een vooropleiding op hoog niveau. Echter, het is opvallend dat bij HRM-studenten met een havo vooropleiding een matige negatieve samenhang is gevonden voor wat betreft studieprestatie en locus of control. Dit zou betekenen dat wanneer er sprake is van hoge mate van locus of control, de cijfers van de studenten lager zullen zijn. Bij de mbo-studenten van de gehele doelgroep is er een zeer zwakke negatieve samenhang te zien tussen studieprestaties en self-efficacy. Omdat deze samenhang minimaal is, wordt deze conclusie voorzichtig getrokken. Bij TP-studenten met dezelfde vooropleiding is er ook sprake van een negatieve samenhang voor wat betreft studieprestaties en self-efficacy. Ook is deze samenhang minimaal. Dit zou betekenen dat een hoge mate van self-efficacy zorgt voor lagere studieresultaten.

5.5 Antwoord op de hoofdvraag

Naar aanleiding van de conclusies die reeds zijn getrokken, kan een antwoord worden gegeven op de vraag in hoeverre eerstejaars voltijdstudenten van de Academie Mens en Arbeid van Hogeschool Saxion ondernemerskenmerken bezitten. Er kan worden geconcludeerd dat bijna alle studenten in dit onderzoek geloven in hun vermogen om een taak uit te voeren. Een ruime meerderheid gelooft dat zij de controle heeft over of verantwoordelijkheid draagt voor de gebeurtenissen waarin zij zich bevinden. En de meeste studenten zien zichzelf als proactief. Kortom: de eerstejaars voltijdstudenten van de Academie Mens en Arbeid van Hogeschool Saxion beoordelen zichzelf, op de onderzochte schalen self-efficacy, locus of control en proactiviteit, als ondernemend.

Er zijn geen significante cijfers gevonden die aantonen dat er een positief verband bestaat tussen enerzijds de constructen self-efficacy, locus of control en proactiviteit en anderzijds studieprestatie. Dit is opvallend, want uit de literatuur van hoofdstuk 2 bleek namelijk dat er wél een samenhang was tussen studieprestaties en deze drie kenmerken.

Dit is van invloed op de bruikbaarheid van dit onderzoek. Zo kunnen de resultaten niet gegeneraliseerd worden naar AMA-studenten. Daar tegenover is geconstateerd, omdat er sprake is van negatieve verbanden, dat hoe hoger de student scoort op sommige schalen van ondernemerschap, hoe lager de studieprestaties lijken te zijn.

5.6 Discussie

Binnen dit onderzoek is er sprake van aantal beperkingen. Deze beperkingen worden in deze paragraaf beschreven, zodat er met het oog op de toekomst meteen een koppeling kan worden gemaakt naar de aanbevelingen.

Allereerst zou het moment van afname van invloed kunnen zijn geweest op de resultaten. Dit heeft te maken met de gewenningsperiode. Zo beschrijven de Boer, Goris en Noordink (2003) dat een aantal factoren een rol spelen in de beginperiode van een studiejaar. Hieronder worden een aantal factoren genoemd. Ten eerste de studenten krijgen veel nieuwe vakken en daarbij nieuwe docenten. Ten tweede, waar zij gewend waren aan een vertrouwde klas zitten zij nu in een anoniemere groep. Derde punt is dat studenten vaak zelfstandiger moeten werken dan ze gewend waren. En daarbij ook zelf moet plannen en zelf initiatief moeten nemen. Tot slot wordt door docenten vaak meer van de studenten verwacht dan voorheen.

Doordat de eerstejaarsstudenten nog niet een volledig kwartiel hebben afgerond (niet alle cijfers binnengekregen), kan het zijn dat zij wellicht nog niet goed kunnen inschatten of zij de juiste studiehouding hebben. Er zou bijvoorbeeld sprake kunnen zijn van één of meer van de hierboven genoemde punten. Wanneer zij weten of hun inzet in het eerste kwartiel goed is geweest, dan pas kun je meten of er vanaf dat moment sprake is van een constante studiehouding. Als uit hun studieresultaten blijkt dat zij in de eerste periode niet de juiste studiehouding hadden, zullen zij in de volgende periode hun houding aanpassen en wanneer dit gebeurt, zou het kunnen zijn dat de resultaten op deze schalen ook anders uitvallen. Allereerst zou het moment van afname van invloed kunnen zijn geweest op de resultaten. Dit heeft te maken met de gewenningsperiode zoals hierboven beschreven. Doordat de eerstejaarsstudenten nog niet een volledig kwartiel hebben afgerond (niet alle cijfers binnen gekregen), kan het zijn dat zij wellicht nog niet goed kunnen inschatten of zij de juiste studiehouding hebben. Als uit hun studieresultaten blijkt dat zij in de eerste periode niet de juiste studiehouding hadden, zullen zij in de volgende periode hun houding aanpassen en wanneer dit gebeurt zou het kunnen zijn dat de resultaten op deze schalen ook anders uit zullen vallen.

Zoals in paragraaf 1.1 is beschreven, concluderen Bon en van der Graaf (2014) dat ondernemende competenties in de loop van de opleiding niet toenemen bij Toegepaste Psychologie studenten. Echter, in hun onderzoek zijn andere constructen gemeten, hierdoor kan worden geconcludeerd dat dit niet voor het vervolgonderzoek geldt.

De volgende beperking heeft betrekking op het onderzoeksinstrument. Omdat er sprake is van een nulmeting en geen normtabellen beschikbaar waren, is het lastig gebleken om te kunnen bepalen bij welke score (minimaal) er nu echt sprake is van de kenmerken van ondernemerschap. Dit is van invloed op de bruikbaarheid van het onderzoek. Want wanneer andere onderzoekers willen bepalen of de onderzochte kenmerken van ondernemerschap aanwezig zijn bij TP-studenten, kan dit niet met zekerheid worden gezegd op basis van dit onderzoek. Daarnaast moet worden opgemerkt dat er bij dit onderzoek sprake is van een zelfbeoordelingvragenlijst. Dat zou betekenen dat de zelfdeceptie van de studenten geleid kan hebben om de vragenlijst niet naar waarheid in te vullen. Zelfdeceptie kan gedefinieerd worden als de onbewuste neiging om zichzelf positiever te beoordelen dan de werkelijkheid (Rosse, Stecher, Miller & Levin, 1998). Hiermee is het lastig om objectief te kunnen bepalen wanneer een student daadwerkelijk ondernemerschapskenmerken bezit.

Als laatst wordt gekeken naar de externe validiteit van het onderzoek. Er zijn verschillen te zien in respons tussen de TP-studenten en HRM-studenten. Van de 235 HRM-studenten hebben er 96 deelgenomen aan het onderzoek, dit is een respons van 40,9%. Er kan toch worden geconcludeerd dat deze groep representatief is voor alle HRM-studenten. Bij de TP-studenten is er een respons van 89,5%, van de 285 studenten hebben er 235 de vragenlijst ingevuld. Ook voor deze respons kan worden geconcludeerd dat dit representatief is voor alle TP-studenten. Omdat de schalen onderling met elkaar correleren, kan worden geconcludeerd dat de interne validiteit van dit onderzoek goed is (zie tabel 4.7). Ook het construct validiteit kan als goed worden beschouwd, omdat alle schalen met elkaar correleren en dit zou betekenen dat ondernemerschap is gemeten.

5.7 Aanbeveling

Uit de conclusies en hierboven beschreven discussiepunten zijn de volgende aanbevelingen afgeleid. Allereerst moet duidelijk zijn wat de Academie Mens en Arbeid verwacht op het gebied van ondernemerschap bij haar studenten. Dat betekent ten eerste het scheppen van een helder kader voor ondernemerschap.

Dit wordt aangeraden omdat voor dit onderzoek is gezocht naar een goede definitie van ondernemerschap. In dit onderzoek is ondernemerschap gedefinieerd aan de hand van drie constructen die het meeste voorkwamen in het vooronderzoek. Het is aan de AMA om te bepalen of zij het eens zijn met de invulling van het begrip ondernemerschap. Of dat zij van mening zijn dat de definitie van dit onderzoek niet goed genoeg aansluit bij de doelgroep.

De AMA zou meer kunnen investeren in een meer op ervaring gericht onderwijs van ondernemersvaardigheden. Hiermee wordt bedoeld ondernemend onderwijs. Er wordt aanbevolen dat de constructen self-efficacy, locus of control en proactiviteit bij AMA studenten meer gestimuleerd moeten worden. Zo kan bijvoorbeeld de mate van self-efficacy en locus of control gestimuleerd worden door in het onderwijs ruimte vrij te maken voor feedbackmomenten. Dit wordt bij Toegepast Onderzoek op sommige momenten enigszins gestimuleerd, maar het zou goed zijn als dit breder kan worden opgezet. Zo wordt bij het vak Toegepast Onderzoek, zowel voor TP als HRM, van de studenten verwacht dat zij wekelijks een kleine voortgangstoets invullen. Zodat zij met de nieuwe opdracht verder kunnen. Dit zou de mate van locus of control en self-efficacy stimuleren omdat studenten gaandeweg de periode telkens feedback krijgen of zij de opdracht goed hebben afgerond. Hierdoor krijgen zij een goed beeld of zij qua vaardigheden op het gewenste niveau zitten om de toets met een voldoende te kunnen afronden. Daarom wordt dit onderwijsopzet aanbevolen voor verschillende vakken.

Ook het construct proactiviteit kan bij de studenten gestimuleerd worden door meer ruimte te maken in het onderwijs voor het exploreren van interesses en vaardigheden. Bijvoorbeeld door vaker meeloopdagen en snuffelstages. Dit wordt al enigszins in het onderwijs toegepast, namelijk één dag in het eerste jaar van TP. Het zou de mate van ondernemerschap ten goede komen wanneer dit kan worden uitgebreid. Door het zoeken naar snuffelstages worden studenten gestimuleerd om actie te ondernemen en problemen aan te pakken.

Op dit moment wordt er binnen toegepaste psychologie gewerkt aan een nieuw onderwijs curriculum, hierin verandert de rol van zowel studenten als docenten, zo wordt er van de studenten verwacht dat zij meer zelfstandig en proactief bezig zijn met hun studie. Bij de docenten wordt er meer gewerkt vanuit een rol van een coach. Actievere studenten leiden wellicht meer tot ondernemende studenten. Hiertoe wordt de AMA geadviseerd om de resultaten van het nieuwe curriculum te gaan monitoren om te bepalen of deze nieuwe studiehouding leidt tot meer ondernemerschap bij studenten.

Een volgende aanbeveling is om eventueel vervolgonderzoek op een ander moment in het studietraject te laten plaatsvinden. Hiervoor wordt gekozen omdat Saxion in haar toekomstvisie heeft opgenomen dat ze ondernemerschap wil stimuleren in het onderwijs (Saxion, 2012) om goede studieprestaties te behalen en om een grotere kans te hebben om een baan te vinden of een eigen baan te creëren. Daarom wordt de opdrachtgever geadviseerd om allereerst een beter beeld te krijgen van in hoeverre er op dit moment al sprake is van ondernemerschap, alvorens er onderzocht gaat worden hoe deze competentie ontwikkeld en of geactiveerd kan worden.

Om dit te realiseren wordt de opdrachtgever aangeraden om dit onderzoek aan het einde van het eerste leerjaar te herhalen. Het argument hiervoor is dat de studenten meer gewend zijn aan het begrip studeren. Zo hebben zij bijvoorbeeld meer ervaring met toetsing en wordt verwacht dat zij een betere invulling kunnen geven aan de gewenste studiehouding. Daarnaast wordt aangeraden om hetzelfde onderzoek ook bij ouderejaarsstudenten uit te voeren. Hierbij wordt gedacht aan derde- en vierdejaarsstudenten. Het argument voor deze aanbeveling is dat deze studenten meer kennis en ervaring hebben met het specifieke beroepsprofiel waarvoor ze worden opgeleid. Dus wanneer zij worden gevraagd naar bijvoorbeeld ondernemerschap, kunnen zij dit wellicht beter plaatsen in hun beroepsprofiel.

Als aanvullend argument om het onderzoek te laten plaatsvinden op een later moment, worden de studiecijfers aangehaald. Zo bleek uit de studieresultaten dat deze rond de zes lagen. Deze resultaten zouden kunnen worden verklaard door de periode van gewenning, zoals al eerder werd beschreven (De Boer, Goris en Noordink, 2003).

Voor wat betreft de bijdrage die een TP-professional kan leveren ten opzichte van de hierboven gegeven aanbevelingen, kan worden gezegd dat de TP-professional over alle nodige competenties en vaardigheden beschikt die nodig zijn om dit onderzoek opnieuw uit te voeren.

Hierbij moet worden gedacht aan competenties als het opzetten en uitvoeren van het onderzoek, het analyseren van de verkregen data en hier tot slot over kunnen rapporteren. Als plan van aanpak voor dit beoogde vervolgonderzoek wordt dan ook aangeraden om de opzet van dit onderzoek over te nemen. Hierbij kan dan worden gekeken naar de methode en procedure van dit onderzoek (zie hoofdstuk 2 en 3), om de betrouwbaarheid te waarborgen. Ook is in bijlage 5 in één overzicht te zien hoe het vervolgonderzoek moet worden uitgevoerd. Tot slot wordt aanbevolen om voor het vervolgonderzoek wederom gebruik te maken van dezelfde vragenlijst. Het argument daarvoor is dat de interne validiteit van de schalen hoog is (zie tabel 4,7). Dit betekent dat de constructen van dit onderzoek een causale relatie met elkaar hebben. Daarnaast is de betrouwbaarheid van de vragenlijst goed. Dit bleek uit de Cronbach's Alpha analyses (zie tabel 4.3). Geconcludeerd kan worden dat de vragen per schaal hetzelfde meten (Verhoeven, 2011).

Literatuurlijst

- Ayub, D. & Othman, N. (2013). Entrepreneurship Management Practices in Creating Effective Schools. *Asian Social Science*, 9(12), p69.
- Bateman, T. S. & J.M. Crant (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
- Boyd, N. G. & Vozikis, G. S. (1994). *The Influence of Self-Efficacy on the Development of Entrepreneurial Intentions and Actions*. Geraadpleegd op 3 september, 2015, via <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download;jsessionid=D07E580854F00D0F87B3AB5253A4FCD7?doi=10.1.1.477.4240&rep=rep1&type=pdf>
- Burton, L. J. & Dowling, D. G. (2005). In search of the key factors that influence student success at university. Geraadpleegd op 15 november, 2015, via http://eprints.usq.edu.au/753/1/Burton_Dowling_HERDSA2005_PV.pdf
- Bygrave, W. & Zacharakis, A. (2004). *The portable MBA in entrepreneurship* (3rd ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Cardia, F. & van Praag, M. (2007). *Onderwijs en ondernemerschap in Nederland*. Geraadpleegd op 5 juli, 2015, via <http://www.ace-amsterdam.org/wp-content/uploads/2007/12/Onderwijs-en-ondernemerschap-in-Nederland.pdf>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2015) *Hoger onderwijs; ingeschrevenen, studierichting, leeftijd*. Geraadpleegd op 11 november, 2015, via Bureau <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=70943ned&D1=0&D2=0&D3=0-13&D4=I&D5=0&D6=0-1,42,88,149,181,217,233,273,300&D7=a&HDR=T,G1,G2,G4,G5&STB=G3,G6&VW=T>
- Chen, C. C., Greene, P. G. & Crick, A. (1998). Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers? *Journal of Business Venturing*, 13(4), 295-316.
- Chowdhury, S., & Endres, M. L. (2005). Gender difference and the formation of entrepreneurial self-efficacy. *Entrepreneurship in a Diverse World*, 8.
- Dekker, F. & Aussems, C. (2013). *Ambitieuus ondernemen in de ICT*. Geraadpleegd op 27 augustus, 2015, via http://www.verwey-jonker.nl/doc/participatie/Ambitieuus-ondernemen-in-de-ICT_web_3894.pdf
- De Boer, M., Goris, M. & Noordink, H. (2003). Van 3 naar 4: Een nadere beschouwing van de aansluiting tussen leerjaar 3 h/v en tweede fase. Geraadpleegd op 20 december, 2015, via www.slo.nl/downloads/archief/Van_3_naar_4.pdf/

- De Vries, H., Dijkstra, M. & Kuhlman, P. (1988). *Self-efficacy: the third factor besides attitude and subjective norm as a predictor of behavioural intentions*. Health Education Research, Theory & Practice, 3(3), 273-283.
- De Vries, N., Meijaard, J., Rauch, A. & Timmermans, N. (2009). *Entrepreneurship Education Monitor: Tool voor de monitoring van effecten van explicite aandacht voor ondernemerschap en ondernemendheid in het onderwijs*. Geraadpleegd op 28 augustus, 2015, via <http://www.ondernemerschap.nl/pdf-ez/H200909.pdf>
- Dijkman, J. & Oedit Doebe, W. (2009). *Succesvol ondernemend zijn! Een onderzoek naar de kenmerken van ondernemers en ondernemende werknemers*. Geraadpleegd op 28 augustus, 2015, via http://static.ce-ondernemerschap.nl/Media/Succesvol_ondernemend_zijn.PDF
- Driessen, M. (2010). *De ondernemende Ondernemer: Leer jezelf ontwikkelen tot een entrepreneur*. Maarssen: Entrepreneur Consultancy.
- European Union (2012). *Effects and impact of entrepreneurship programmes in higher education*. Geraadpleegd op 5 juli, 2015, via http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/files/education/effects_impact_high_edu_final_report_en.pdf
- Gifford, D. D, Perriott, J. B. & Mianzo, F. (2006). *Locus of Control: Academic Achievement and Retention in a Sample of University First-Year Students*. Geraadpleegd op 12 november, 2015, via <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ741521.pdf>
- Green, W. (2005). *Entrepreneurship, education, and freedom: Reflections on the Kauffman campuses initiatives*. Kansas City, MO: Kauffman Foundation Occasional Papers Series.
- Greenglass, E. & Fiksenbaum, L. (2005) *Frequently Asked Questions Regarding: The Proactive Coping Inventory (PCI)*. Geraadpleegd op 23 september, 2015 via http://userpage.fu-berlin.de/~health/pci_faq.pdf
- Greenglass, E., Schwarzer, R., Jakubiec, D., Fiksenbaum, L. & Taubert, S. (1999). *The Proactive Coping Inventory (PCI): A Multidimensional Research Instrument*. Geraadpleegd op 1 oktober, 2015, via <http://userpage.fu-berlin.de/health/poland.htm>
- Greenglass, E., Schwarzer, R. & Taubert, S. (1999). *The proactive coping inventory (PCI): A multidimensional research instrument*. Geraadpleegd op 21 september, 2015, via <http://userpage.fu-berlin.de/~health/greenpci.htm>
- Hartog, C., Hessels, J., van Stel, A. & Wennekers, S. (2011). *Global Entrepreneurship Monitor 2010 The Netherlands. The emergence of an entrepreneurial society*. Geraadpleegd op 5 juli, 2015, via <http://www.entrepreneurship-sme.eu/pdf-ez/A201108.pdf>

- Hisrich, R. D., Peters, M. P. & Shepherd, D. A. (2008). *Entrepreneurship* (7th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Irwin.
- Huber, L. R., Sloof, R. & van Praag, M. (2012). *The Effect of Early Entrepreneurship Education: Evidence from a Randomized Field Experiment*. Geraadpleegd op 5 september, 2015, via <http://dare.uva.nl/document/2/132031>
- Levenson, H. (1981). *The Items in the 13 Preliminary IPIP Scales Measuring Constructs Similar to Those in the Personal Attributes Survey (PAS)*. Geraadpleegd op 23 september, 2015, via <http://ipip.ori.org/newPASKey.htm#Locus-of-Control>
- Koster, J. (2009). *Welke factoren bepalen het al of niet slagen van gevestigde ondernemers met een Bbz-financiering*. (Masterthesis, Open Universiteit Nederland, Heerlen). Geraadpleegd op 26 augustus, 2015, via <http://dspace.ou.nl/bitstream/1820/2786/1/mwJkostermaa09.pdf>
- Kuijpers, M. (2007). *Loopbaanontwikkeling in het beroepsonderwijs; draagvlak en daadkracht*. Geraadpleegd op 10 september, 2015, via http://www.carpe-carrieperspectief.nl/httpdocs/publicatiescv_bestanden/Loopbaanontwikkeling%20in%20het%20beroepsonderwijs%20draagvlak%20en%20daadkracht-intreerede.pdf
- Lagrouw, J., Nederstigt, J., Plasman, M., Senne, V., Sporken de Vries, S. & de Wolff, CH.J. (2013) *Toegepaste Psychologie Landelijk Competentieprofiel*. Geraadpleegd op 21 oktober, 2015, via [https://www.hanze.nl/assets/academie-voor-sociale-studies/bachelor-toegepaste-psychologie/Documents/Public/Bijlage 01 Landelijk opleidingsprofiel TP08022013.docx](https://www.hanze.nl/assets/academie-voor-sociale-studies/bachelor-toegepaste-psychologie/Documents/Public/Bijlage%2001%20Landelijk%20opleidingsprofiel%20TP08022013.docx)
- Mueller, S. L. & Thomas, A. S. (2001). Culture and entrepreneurial potential: A nine country study of locus of control and innovativeness. *Journal of Business Venturing*, 16(1), 51-75.
doi:10.1016/S0883-9026(99)00039-7
- Mulder, R. & ten Cate, R. (2006). *Innovatief ondernemen*. Amsterdam: Pearson Education Benelux bv.
- Nandram, S.S. & Samsom, K.J. (2000). *Succesvol Ondernemen: eerder een Kwestie van Karakter dan van Kennis*. Geraadpleegd op 5 juli, 2015, via <http://www.nyenrode.nl/library/Documents/docs%20catalog/Succesvol%20ondernemen%20onderzoeksrapportage.pdf?AspxAutoDetectCookieSupport=1>
- Peetsma, T. & van der Veen, I. (2008). *Een tweede onderzoek naar de beïnvloeding van motivatie bij vmbo-leerlingen*. Geraadpleegd op 9 november, 2015, via <http://dare.uva.nl/document/2/63724>
- Pellenbarg, P., van Steen, P. & van Wissen, L. (2005). Ruimtelijke aspecten van de bedrijvendynamiek in Nederland. Geraadpleegd op 10 september, 2015, via

- <https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=2RF2bSyg9-EC&oi=fnd&pg=PA1&dq=nederland+ondernemend&ots=EKg1SajSJI&sig=K4DoR1FzK8zy9YmVRhShPsHmrvU#v=onepage&q=nederland%20ondernemend&f=false>
- Parker, S. K., Williams, H. M. & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *The Journal of applied psychology*, 91(3), 636–52. doi:10.1037/0021-9010.91.3.636
- Robbins, S. B., Le, H., David, D., Lauver, K., Langley, R. & Carlstrom, A., (2004) *Do Psychosocial and Study Skill Factors Predict College Outcomes? A Meta-Analysis*. Geraadpleegd 9 november, 2015, via http://teachit.so/index_htm_files/Study_Skills_Predictors_of_success.pdf
- Rosse, J. G., Stecher, M. D., Miller, J. L., & Levin, R. A. (1998). The impact of response distortion on preemployment personality testing and hiring decisions. *Journal of applied Psychology*, 83, 634-644.
- Rotter, J. B. (1966). *Generalized expectancies for internal*. Psychological Monographs, 80(1). Geraadpleegd op 10 november, 2015 via <http://www.soc.iastate.edu/Sapp/soc512Rotter.pdf>
- Saxion (2012) *Toekomstvisie 2020*. Geraadpleegd op 6 juli, 2015.
- Saxion (2015) *Studiesucces: Visie en uitgangspunten*. Geraadpleegd op 26 november, 2015.
- Stewart, W.H. & Roth P.L. (2007). A Meta-Analysis of Achievement Motivation Differences between Entrepreneurs and Managers. *Journal of Small Business Management* 45(4). 401-421.
- Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (1993). *General Perceived Self-efficacy*. Geraadpleegd op 23 september, 2015, via http://userpage.fuberlin.de/~gesund/skalen/Language_Selection/Turkish/General_Perceived_Self-Efficacy/general_perceived_self-efficacy.htm
- Thijs, A., Fisser, P. & van der Hoeven, M. (2014). *21e eeuwse vaardigheden in het curriculum van het funderend onderwijs*. Geraadpleegd op 5 juli, 2015, via <http://www.slo.nl/downloads/2014/21e-eeuwse-vaardigheden-in-het-curriculum-van-het-funderend-onderwijs.pdf/>
- Timmons, J. A. (1989) *The Entrepreneurial Mind*, Andover, MA: Brick House Publishing.
- Van den Berghe, W. (2007). *Ondernemend leren en leren ondernemen Pleidooi voor meer ondernemerschap in het onderwijs*. Geraadpleegd op 14 oktober, 2015, via http://living-heritage.org/uploadedFiles/KBS-FRB/Files/Verslag/2007_accent_op_talent_lea_NL.pdf
- Van der Aa, R., van Geel, S. & van Nuland, E. (2012). *Ondernemerschap in het onderwijs*. Tweemeting. Geraadpleegd op 4 juli, 2015, via <http://www.rvo.nl/sites/default/files/Tweemeting%20Ondernemerschap%20en%20onderwijs%202012.pdf>
- Van Onzenoort, C. H. (2010). *Als uitval opvalt. Studie-uitval in het hoger beroepsonderwijs*.

(Proefschrift, Universiteit, Amsterdam). Geraadpleegd op 15 oktober, 2015, via
<http://dare.uva.nl/document/2/72995>

Verhoeven, N. (2011). *Wat is onderzoek: Praktijkboek methoden en technieken voor het hoger onderwijs* (4e druk). Den Haag: Boom Lemma.

Wennekes, W. *De succesvolle ondernemer: Ondernemers vertellen over succes en falen*. Geraadpleegd op 1 september, 2015, via
http://www.studentcontent.nl/documenten/economie%20voor%20managers/h1_de_succesvolle_ondernemer.pdf.

Bijlagen

Bijlage 1 Ondernemerskenmerken

Tabel 1

Ondernemerskenmerken

Kenmerken	1	2	3	4	5	6	7	aantal
Inlevingsvermogen	x					x		2
Doorzettingsvermogen	x			x				2
Creativiteit	x		x	x		x		4
Prestatiegerichtheid/need of achievement	x			x		x		3
Prestatiedrang			x					1
Prestatiemotivatie		x						1
Innovatie		x						1
Zelfkennis		x						1
Locus of control		x			x	x	x	4
Pro-activiteit		x	x	x				3
Motivatie			x					1
Leiderschap		x						1
Tolerantie voor ambiguïteit		x						1
Flexibele instelling			x					1
Risicobereidheid		x	x	x		x		4
Self-efficacy (geloven eigen kunnen)			x	x		x	x	4
Sociale oriëntatie			x					1
Doelgerichtheid					x	x		2
Betrouwbaarheid					x			1

Durven	x	x	2
Ideeënrijkdom	x		1
Besluiten nemen		x	1
Prioriteiten stellen		x	1
Hard werken		x	1
Reorganisatie/impopulaire maatregelen durven nemen		x	1
Kritisch denkvermogen		x	1

¹ Nandram en Samson, 2000.

² Dijkman en Oedit Doebe, 2009.

³ De Vries et al., 2009.

⁴ Dekker en Aussems, 2013.

⁵ Koster, 2009.

⁶ Wennekes, 2001.

⁷ Stewart en Roth, 2007

Bijlage 2 E-mail docenten

Beste docenten,

Wij zijn Alba en Sharmila, in opdracht van Marco Farfan (Docent en Coördinator Toegepast Onderzoek, opleiding Toegepaste Psychologie) doen wij een onderzoek bij eerstejaarsstudenten van de opleiding HRM en TP. Omdat voor beide scripties dezelfde doelgroep wordt onderzocht, komt het ons gunstig uit om dit op hetzelfde moment af te kunnen nemen. Sharmila verricht onderzoek naar ondernemerschap en ze wil graag meten in hoeverre de studenten ondernemerskenmerken bezitten. Alba onderzoekt de samenhang tussen smartphonegebruik, vitaliteit en schoolprestaties bij dezelfde doelgroep.

Het is voor ons belangrijk om zoveel mogelijk respondenten te kunnen ondervragen. Daarom willen wij graag de vragenlijsten tijdens de verplichte werkcolleges in week 2.1 en 2.2 afnemen. De afname duurt ongeveer 15 minuten. Zouden jullie hiervoor in het begin of einde van jullie werkcollege een kwartiertje tijd willen afstaan, zodat wij deze tijd kunnen gebruiken om onze vragenlijst af te nemen?

Wij willen jullie alvast bedanken voor de medewerking.

Met vriendelijke groeten,

Alba van Tartwijk (student TP)

Sharmila Sivarajah (student TP)

Bijlage 3 Vragenlijst



52110

Vul het formulier op de volgende manier in: ● en niet ✗ of op deze manier ✓ je moet de hokjes met pen invullen. Bij een fout ingevuld antwoord moet hier door een kruis worden geplaatst en moet het goede antwoord tussen twee pijltjes worden geplaatst, zie voorbeeld. Maak in ieder geval per vraag 1 hokje goed donker.

	A	B	C	D
1	●	○	○	○
2	○	●	○	○
3	○	○	●	○
4	○	○	○	●
5	✗	○	○	○
6	○	○	○	○

Geslacht Man ☐ ☐ Vrouw

Opleiding HRM ☐ ☐ TP

In bezit van een smartphone? Ja ☐ ☐ Nee

Leeftijd in jaren jaar.

Hoeveel tijd besteed je gemiddeld per dag aan je smartphone? uur.

Waarvoor gebruik je je smartphone het meest? Kleur 3 gebruiksdoelen in

- | | |
|--|------------------------------------|
| ☐ E-mailen | ☐ Facebook |
| ☐ School/studie | ☐ Twitter |
| ☐ Krant/nieuwsberichten lezen | ☐ Instagram |
| ☐ Muziek luisteren | ☐ Snapchat |
| ☐ Video's en films bekijken | ☐ Pinterest |
| ☐ Gamen | ☐ LinkedIn |
| ☐ Surfen op internet | ☐ Whatsapp |
| ☐ Aankopen doen op Internet | ☐ Bellen |
| ☐ SMS'en | ☐ Anders... |

Vooropleiding

- ☐ VWO
- ☐ Havo
- ☐ MBO
- ☐ HBO
- ☐ Anders...

Wanneer gebruik je je smartphone het meest? Kleur 3 momenten in

- ☐ Als ik net wakker word
- ☐ Als ik onderweg ben
- ☐ Als ik in een college zit
- ☐ Als ik aan het relaxen ben
- ☐ Als ik aan het eten ben
- ☐ Als ik aan het studeren ben
- ☐ Voor het slapen gaan
- ☐ Anders...

In hoeverre zijn de volgende uitspraken op jou van toepassing

1= helemaal mee oneens | 2= mee oneens | 3=neutraal | 4= mee eens | 5= helemaal mee eens

Ik...	1	2	3	4	5
geloof dat ongelukkige gebeurtenissen gebeuren omdat ik geen geluk heb.	☐	☐	☐	☐	☐
geloof dat de wereld beheerst wordt door enkele machtige mensen.	☐	☐	☐	☐	☐
vind dat mijn leven geen richting heeft.	☐	☐	☐	☐	☐
zie overal de moeilijkheid van in.	☐	☐	☐	☐	☐
verpest meestal mijn kansen.	☐	☐	☐	☐	☐
geloof dat sommigen meer geluk hebben dan anderen.	☐	☐	☐	☐	☐
ben minder competent dan anderen.	☐	☐	☐	☐	☐
hou niet van mijzelf.	☐	☐	☐	☐	☐
ben niet in staat om met onverwachte situaties om te gaan.	☐	☐	☐	☐	☐

52110

In hoeverre zijn de volgende uitspraken op jou van toepassing

1= helemaal mee oneens | 2= mee oneens | 3= neutraal | 4= mee eens | 5= helemaal mee eens

Ik...	1	2	3	4	5
voel mij zelfverzekerd.	☐	☐	☐	☐	☐
geloof dat mijn succes eerder afhangt van vaardigheid dan van toeval.	☐	☐	☐	☐	☐
weet gewoon dat ik succesvol zal zijn.	☐	☐	☐	☐	☐
vind meestal goede oplossingen.	☐	☐	☐	☐	☐
hou van het leven.	☐	☐	☐	☐	☐
kan alles aan.	☐	☐	☐	☐	☐
Ik voel me op mijn gemak bij anderen.	☐	☐	☐	☐	☐
Neem graag verantwoordelijkheid voor beslissingen.	☐	☐	☐	☐	☐
Neem graag initiatief.	☐	☐	☐	☐	☐
Nadat ik een keuze heb gemaakt, ga ik verder.	☐	☐	☐	☐	☐

In hoeverre zijn de volgende uitspraken op jou van toepassing

1= absoluut onwaar | 2= nauwelijks waar | 3= gedeeltelijk waar | 4= absoluut waar

	1	2	3	4
Ik ben een daadkrachtig persoon.	☐	☐	☐	☐
Ik heb liever dat problemen zichzelf oplossen.	☐	☐	☐	☐
Als ik een doel behaald heb zoek ik voor een nieuw, uitdagender doel.	☐	☐	☐	☐
Ik geniet van uitdagingen met een kleine kans van slagen.	☐	☐	☐	☐
Ik visualiseer mijn dromen en ik probeer deze te verwezenlijken.	☐	☐	☐	☐
Ondanks veel tegenslagen, lukt het mij toch om te krijgen wat ik wil.	☐	☐	☐	☐
Ik probeer altijd vast te stellen wat ik nodig heb om te slagen.	☐	☐	☐	☐
Vaak vind ik een manier om langs hindernissen te komen, er is niets dat mij kan tegenhouden.	☐	☐	☐	☐
Omdat ik vaak faal probeer ik niet te hoopvol te zijn.	☐	☐	☐	☐
Ik verander hindernissen in positieve ervaringen.	☐	☐	☐	☐
Als iemand tegen mij zegt dat ik iets niet kan, dan kun je ervan uitgaan dat ik het tegendeel ga bewijzen.	☐	☐	☐	☐
Als ik een probleem ervaar, neem ik het initiatief om dit op te lossen.	☐	☐	☐	☐
Als ik een probleem heb zie ik meestal geen uitweg die voor mij gunstig uit kan pakken.	☐	☐	☐	☐

52110

De volgende uitspraken gaan over hoe je je voelde in de afgelopen maand

1= Zelden | 2= Soms | 3= Af en toe | 4= Regelmatig | 5= Meestal | 6= Bijna altijd | 7= Altijd

	1	2	3	4	5	6	7
Ik heb genoeg energie om al mijn dagelijkse activiteiten te kunnen volbrengen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik bruik van de energie.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn batterij is 100% opgeladen aan het begin van de dag.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Na het avondeten zit ik nog vol energie.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik verheug mij op elke nieuwe dag.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik maak plannen voor de toekomst.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Als ik een doel heb, maak ik direct plannen om dit doel te bereiken.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Het behalen van mijn doelen maakt mij gelukkig.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik krijg energie van het maken van toekomstplannen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik vind het heel erg belangrijk om mijn doelen werkelijkheid te laten worden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ga meteen aan de slag met nieuwe uitdagingen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan heel goed omgaan met tegenslagen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan heel goed oplossingen vinden in moeilijke situaties.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Na een moeilijke periode ben ik snel weer de oude.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Door mijn ervaringen voel ik mij sterker in moeilijke tijden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Elke ervaring in het leven maakt mij sterker.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

In hoeverre zijn de volgende uitspraken op jou van toepassing

1= volledig onjuist | 2= nauwelijks juist | 3= enigszins juist | 4= volledig juist

	1	2	3	4
Het lukt me altijd moeilijke problemen op te lossen, als ik er genoeg moeite voor doe.	☐	☐	☐	☐
Als iemand mij tegenwerkt, vind ik toch manieren om te krijgen wat ik wil.	☐	☐	☐	☐
Het is voor mij makkelijk om vast te houden aan mijn plannen en mijn doel te bereiken.	☐	☐	☐	☐
Ik vertrouw erop dat ik onverwachte gebeurtenissen doeltreffend aanpak.	☐	☐	☐	☐
Dankzij mijn vindingrijkheid weet ik hoe ik in onvoorziene situaties moet handelen.	☐	☐	☐	☐
Ik kan de meeste problemen oplossen als ik er de nodige moeite voor doe.	☐	☐	☐	☐
Ik blijf kalm als ik voor moeilijkheden kom te staan omdat ik vertrouw op mijn vermogen om problemen op te lossen.	☐	☐	☐	☐
Als ik geconfronteerd word met een probleem, heb ik meestal meerdere oplossingen.	☐	☐	☐	☐
Als ik in een moeilijke situatie zit, weet ik meestal wat ik moet doen.	☐	☐	☐	☐
Wat er ook gebeurt, ik kom er wel uit.	☐	☐	☐	☐

In hoeverre zijn de volgende uitspraken op jou van toepassing

1= absoluut onwaar | 2= nauwelijks waar | 3= gedeeltelijk waar | 4= absoluut waar | 5= niet van toepassing

	1	2	3	4	5
Heb jij weleens nagedacht om na het voltooien van je opleiding een eigen bedrijf op te zetten?	☐	☐	☐	☐	☐
Heb jij ideeën om op de markt te zetten?	☐	☐	☐	☐	☐
Ben jij bereid om je vrije tijd in te leveren wanneer je een bedrijf gaat opzetten?	☐	☐	☐	☐	☐

Kun je van de onderstaande ervaringen aangeven hoe vaak je deze hebt

1= Nooit | 2= Zelden | 3= Soms | 4= Vaak | 5= Zeer vaak

	1	2	3	4	5
Hoe vaak vind je het moeilijk om met stoppen met het gebruiken van je smartphone?	☐	☐	☐	☐	☐
Hoe vaak ga je langer door met het gebruiken van je smartphone, terwijl je je had voorgenomen om te stoppen?	☐	☐	☐	☐	☐
Hoe vaak zeggen anderen (bijvoorbeeld ouders of vrienden) dat je je smartphone minder zou moeten gebruiken?	☐	☐	☐	☐	☐
Hoe vaak maak je liever gebruik van je smartphone dan dat je je tijd met anderen doorbrengt (bijvoorbeeld vrienden of ouders)?	☐	☐	☐	☐	☐
Hoe vaak kom je slaap te kort door je smartphonegebruik?	☐	☐	☐	☐	☐
Hoe vaak ben je in gedachten bezig met je smartphone, ook als je het apparaat niet op dat moment gebruikt?	☐	☐	☐	☐	☐
Hoe vaak verheug je je op de volgende keer dat je je smartphone kan gebruiken?	☐	☐	☐	☐	☐
Hoe vaak denk je dat je eigenlijk minder gebruik zou moeten maken van je smartphone?	☐	☐	☐	☐	☐
Hoe vaak heb je geprobeerd om minder tijd aan je smartphone te besteden en is dat niet gelukt?	☐	☐	☐	☐	☐
Hoe vaak voel je je rot wanneer je geen gebruik kunt maken van je smartphone?	☐	☐	☐	☐	☐
Hoe vaak raffel je je huiswerk af om op je smartphone te kunnen?	☐	☐	☐	☐	☐
Hoe vaak maak je je huiswerk niet omdat je gebruik wil maken van je smartphone?	☐	☐	☐	☐	☐
Hoe vaak maak je gebruik van je smartphone omdat je je rot voelt?	☐	☐	☐	☐	☐
Hoe vaak maak je gebruik van je smartphone om een probleem te vergeten?	☐	☐	☐	☐	☐

Omdat wij graag willen onderzoeken of er een samenhang is tussen je gegeven antwoorden en je studieprestaties, vragen wij je vriendelijk om je studentnummer en handtekening hieronder in te vullen. Hiermee geef je ons toestemming om de gegevens te gebruiken, zodat we de nodige analyses kunnen maken. Uiteraard zullen wij vertrouwelijk omgaan met deze informatie. Bedankt voor je medewerking!

Studentnummer _____ Handtekening _____

Bijlage 4 Tabellen

Tabel 2

Gemiddelde cijfer per vak van TP

Vak	n	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Coaching Counseling en Training	237	7,14	1.01
Inleiding Psychologie	240	6,10	1.40
Levensloopsychologie	236	6,63	1.11
Schriftelijke Communicatie	238	6,14	1.37
Sociale Psychologie	237	5,47	1,35

Tabel 3

Gemiddelde cijfer per vak van HRM

Vak	n	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Operationeel HR en BM 1	63	5,81	1.08
Inleiding Mens en Arbeid	63	6,00	1.51
Probleem gestuurd onderwijs	53	6,90	1.57
Beroepen en opleiding	27	5,60	2.98
Schriftelijke Communicatie	66	6,40	1,97

Bijlage 5 Plan van aanpak

Tabel 4

Plan van aanpak

Wat	Wie	Benodigheden	Tijd	Kosten
1. Planning maken voor afname	Toegepast psycholoog	Roosters van studenten/docenten	4 uur	N.v.t.
2. Toestemming vragen aan docenten voor afname	Toegepast psycholoog en opdrachtgever	E-mail opstellen voor docenten	15 min	N.v.t.
3. Afname		Vragenlijsten uitgeprint	≈ 2 weken	N.v.t.
4. Verzamelde gegevens invoeren	Toegepast psycholoog	SPSS en cijfers van Bison	1 dag	N.v.t.
5. Rapporteren (Evaluatie onderzoek)	Toegepast psycholoog	Data	1 week	N.v.t.

Bijlage 6 Eigenwerkverklaring

Ondergetekende: (Naam student)

Sharmila Sivarajah (313895)

verklaart ondubbelzinnig dat:

- 1) dit werkstuk eigen werk is en daarom geen inbreuk maakt op het auteursrecht van een ander,
- 2) alle gebruikte bronnen (waaronder internetpagina's) zijn voorzien van bronvermelding door middel van voetnoten,
- 3) het verslag voor niet meer dan 5 % aan overgenomen passages uit 'werk van anderen' bevat.
- 4) dit verslag ook digitaal is ingeleverd via Safe Assign (Blackboard).

Plaats: Deventer

Datum: 4 januari 2016

Handtekeningen:



N.B. Schending van bovengenoemde 'Eigen werkverklaring' wordt als fraude aangemerkt als bedoeld in Art. 19 OER.

Bijlage 7 Evaluatie opdrachtgever

Evaluatieformulier opdrachtgever

Naam student: Sharmila Sivarajah

Gegevens over de organisatie

Naam organisatie: Saxion Hogeschool Deventer, Academie Mens en Arbeid

Adres: Handelskade 75

Postcode en plaats: 7417 DH Deventer

Telefoonnummer: 0570-603663

Naam contactpersoon: Marco Farfan

De beoordeling die we van u vragen, kent de onderstaande **vier kwalificaties**. U moet de 'gestelde eisen' zien als datgene wat u redelijkerwijs mag verwachten van een **beginnend beroepsbeoefenaar**. Indien een vraag niet van toepassing is, hoeft u deze niet in te vullen.

Kwalificatie	Omschrijving
Goed (G)	Op alle punten beter dan de gestelde eisen
Ruim Voldoende (RV)	Volgens de gestelde eisen, maar op meerdere punten duidelijk beter
Voldoende (V)	Op alle punten volgens de gestelde eisen
Onvoldoende (O)	Niet volgens de gestelde eisen

I Uw mening over de scriptie (aankruisen wat volgens u van toepassing is)

	OV	V	RV	G
1. Inhoud van de scriptie (duidelijk, juiste weergave van feiten, voldoende diepgang etc.)				
2. Argumentatie (m.n. van de conclusies/aanbevelingen)				
3. Bereiken afgesproken doelen				

4. Bruikbaarheid voor de organisatie				
Evt. aanvullende opmerkingen over de scriptie? Bijv. welke nieuwe gezichtspunten heeft het opgeleverd?				

II Uw mening over de houding/professionaliteit van de student

	OV	V	RV	G
1. Samenwerking tussen organisatie en student				
2. Zelfstandigheid				
3. Effectiviteit van werkwijze				
4. Omgaan met afspraken				
5. Communicatie met medewerkers binnen organisatie (bijv. presentatie)				
6. Indien duo-product: samenwerking tussen de studenten (taakverdeling voor zover van toepassing)				
Hebt u aanvullende opmerkingen over de houding/professionaliteit van de student?				

III Uw mening over het contact met de AMA

	OV	V	RV	G
1. Duidelijke informatie over de eisen t.a.v. de scriptie				
2. Duidelijke informatie over de begeleiding en beoordeling vanuit de opleiding				
3. Duidelijke informatie over uw rol als opdrachtgever				
4. Voldoende (telefonisch) contact met de afstudeerbegeleider van de student				
Hebt u aanvullende opmerkingen over het contact met de AMA?				

IV Wat is uw eindoordeel over de scriptie? (aankruisen wat volgens u van toepassing is)

- ☐ goed
☐ ruim voldoende
☐ voldoende
☐ onvoldoende

Toelichting:

.....
.....

V Gebruik van AMA/Saxion in de toekomst

- Wilt u ook in de toekomst gebruik maken van de diensten van de AMA van Saxion?
☐ ja
☐ nee

- Zo ja, welke diensten betreft dit?
 - 0 stage
 - 0 scriptie
 - 0 onderzoek en advies
 - 0 training en opleiding
 - 0 overig, zoals.....

Hebt u concrete onderzoeksvragen? Zo ja, welke?

.....

Plaats..... Datum:.....

Naam en handtekening praktijkbegeleider/opdrachtgever

.....

Eventuele aanvullende opmerkingen door de afstudeerbegeleider van de AMA over het afstudeerproces:

.....

Datum:..... Handtekening.....

Bijlage 8 Formulier aanleveren vijf stellingen

FORMULIER AANLEVEREN VIJF STELLINGEN

N.B. Je levert vijf uitdagende stellingen aan, je hoeft het hier niet persé mee eens te zijn

Naam student : Sharmila Sivarajah
Studentnummer : 313895
Onderwerp scriptie : Ondernemerschap binnen AMA

Stelling 1: Hoe meer praktijkervaring hoe meer ondernemender studenten worden

Stelling 2: Zelfreflectie verhoogt self-efficacy.

Stelling 3: Samenwerken leidt tot minder proactiviteit

Stelling 4: Hoe meer self-efficacy iemand bezit hoe proactiever iemand wordt.

Stelling 5: Het hbo is niet geschikt voor vwo studenten.