

Leer de toekomstige recruiters kennen:
Hoe verhouden positieve attitudes, subjectieve normen,
waargenomen controle en werkwaarden zich tot intentie om
recruiter te worden?

Student	Wienanda Kort (s4681290)
Universitair begeleider	Sterre Simons
Externe begeleider	Diederik van Vugt
Document	Masterthesis Work, Organisation & Health Psychology
Cursuscode	PSMWOH70
Faculteit	Sociale Wetenschappen
Institutie	Radboud Universiteit Nijmegen
Datum	11-07-2022
Aantal woorden	4968

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting.....	3
Samenvatting.....	5
Methode.....	11
Resultaten.....	16
Discussie.....	19
Referenties.....	23
Bijlagen	27
Bijlage 1: Wervingsteksten	27
Bijlage 2: Onderzoeksmateriaal	30
Bijlage 3: Beslismodel uitsluiten deelnemers op basis van opleiding.....	42
Bijlage 4: Vragenlijstconstructie Theorie van Gepland Gedrag (TPB).....	47
Bijlage 5: Beschrijving van de vertaling van het onderzoeksmateriaal.....	52
Bijlage 6: Factoranalyses.....	62
Bijlage 7: Betrouwbaarheidsanalyses.....	66
Bijlage 8: Inhoudelijke items per variabele.....	68
Bijlage 9: Toets van assumpties	71

Managementsamenvatting

Introductie

Om in te spelen op het tekort aan recruiters in de huidige krappe arbeidsmarkt en bij Recruitment Now, is er behoefte aan een nieuwe strategie om recruiters te werven. Hiervoor wordt gekeken naar werven bij onderwijsinstellingen. Een interessant voordeel van deze doelgroep werven is dat organisaties loyaliteit opbouwen en snelle groei kunnen bewerkstelligen. Er is weinig zicht op de beweegredenen van generatie Z studenten om als recruiter te gaan werken. Deze studie focust daarom op determinanten van studenten om te werken als een recruiter voor tenminste een jaar nadat zij hun huidige opleiding hebben afgerond. De determinanten die in dit onderzoek worden onderzocht vloeien voort uit de Theorie van Gepland Gedrag, namelijk intentie, attitude, subjectieve norm en waargenomen controle, en vloeien ook voort uit werkwaarden, namelijk instrumentele werkwaarden, cognitieve werkwaarden, sociaal/altruïstische werkwaarden en prestige-werkwaarden.

Het doel van het huidige onderzoek is om deze determinanten in kaart te brengen, zodat Recruitment Now in kan spelen hierop in wervingsstrategieën gericht op de doelgroep, generatie Z studenten in recruitment-relevante opleidingen.

Methode en resultaten

De constructen zijn gemeten met een online vragenlijst. Studenten zijn via social media benaderd om deel te nemen. Uiteindelijk zijn 110 responsen geselecteerd van deelnemers tussen de 16 en 27 jaar oud die een recruitment-relevante opleiding volgen. Deze responsen zijn geanalyseerd met behulp van een robuuste regressieanalyse. Uit de resultaten bleek dat, zoals verwacht, er positieve relaties zijn gevonden tussen intentie om te werken als een recruiter voor tenminste een jaar na afstuderen en (1) de attitude om te werken als een recruiter, (2) de subjectieve norm om te werken als een recruiter en (3) een belangrijkere waardering van prestige-werkwaarden. Daarnaast is tegen verwachting in gevonden dat sterkere sociaal/altruïstische werkwaarden samengaan met een zwakkere intentie om recruiter te worden. Ook tegen verwachting in is er geen steun gevonden voor een verband tussen waargenomen controle om als recruiter te gaan werken, instrumentele en cognitieve werkwaarden en de intentie om recruiter te worden bij huidige Gen Z studenten die recruitment-relevante opleidingen volgen.

Discussie

Dit onderzoek laat zien dat er vier variabelen samenhangen met de intentie om als recruiter te gaan werken, namelijk attitude, subjectieve norm, sociaal/altruïstische- en prestige-werkwaarden. Het vinden van deze verbanden is van praktisch belang, aangezien

deze verbanden extra benadrukt kunnen worden in de recruitmentstrategie voor het werven van nieuwe recruiters onder generatie Z studenten en net afgestudeerden van recruitment-relevante opleidingen. Dit biedt een leidraad bij het beantwoorden van de vraag: “hoe kan er concreet ingespeeld worden op de beelden van studenten om recruitment als toekomstig werkveld aantrekkelijk te maken?”. Er kan ingespeeld worden in de werving, in bijvoorbeeld vacatureteksten, vacaturevideo's en social mediacampagnes om attitude, subjectieve norm en prestige-werkwaarden sterker te benoemen bij wat recruiter worden kan bieden. Ook kan het beeld worden weerlegd dat sociaal/altruïstische werkwaarden niet terugkomen in het werk als recruiter. Het praktische advies aan Recruitment Now is daarom om dergelijke wervingsstrategieën uit te werken en om dit beeld al uit te dragen aan studenten terwijl zij nog studeren.

Samenvatting

Op de huidige arbeidsmarkt is een tekort aan recruiters waardoor de productiviteit van organisaties verlaagt. Er is weinig zicht op de beweegredenen van generatie Z studenten om als recruiter te gaan werken. Dit onderzoek onderzocht in hoeverre positieve attitude, positieve subjectieve norm, sterkere waargenomen controle en een belangrijkere waardering van instrumentele-, cognitieve-, sociaal/altruïstische- en prestige-werkwaarden samenhangen met de intentie om recruiter te worden bij generatie Z studenten. Dit is onderzocht met een online vragenlijst. Uit de resultaten van een robuuste regressieanalyse met data van 110 deelnemers tussen de 16 en 27 jaar oud bleek dat attitude, subjectieve norm, en prestige-werkwaarden positief samenhangen met de intentie om als recruiter te gaan werken, en sociaal/altruïstische werkwaarden hiermee negatief samenhangt. Er werd geen steun gevonden voor verbanden tussen intentie en waargenomen controle, instrumentele werkwaarden en cognitieve werkwaarden.

Recruitment “omvat de organisatorische activiteiten die (1) van invloed zijn op het aantal en/of het soort sollicitanten dat solliciteert voor een functie en/of (2) beïnvloeden of een baan aanbieding wordt geaccepteerd” (Breugh, 1992). Recruiters zijn op dit moment zeer schaars (5 vacatures tegenover 1 actief werkzoekende) en de Intelligence Group (2022) voorspelt extreme schaarste (7:1). Dit betekent dat er een grote behoefte is aan nieuwe recruiters. Ook bij Recruitment Now, een startup recruitment-adviesbureau, is er behoefte om het team uit te breiden, maar dit verloopt moeizaam met de huidige strategie. De HRM-strategie van organisaties wordt sterk beïnvloed door de arbeidsmarkt en de plaats van de organisatie hierin (Alwi, ul Hasan & Zaman, 2022). Er zijn verschillende recruitment-bronnen om vacatures te vervullen. Denk aan intern werven onder werknemers, of extern, onder mensen buiten de organisatie (Alwi et al., 2022). Prominente bronnen van externe recruitment zijn advertenties, werkgelegenheidsconsulenten, onderwijsinstellingen en e-recruitment (Alwi et al., 2022). Recruitment Now wil in een krappe arbeidsmarkt (CBS, 2022) uitbreiden als kleine organisatie. Interne recruitment is hierbij niet relevant, aangezien vacatures gelijk zijn aan huidige posities. Daarom wordt gefocust op externe recruitment. Recruitment Now werft al werkenden met advertenties en e-recruitment, maar focust weinig op onderwijsinstellingen en wil graag kennis opdoen over beweegredenen van studenten die de intentie hebben om recruiter te worden na het afstuderen. Een interessant voordeel van deze doelgroep werven is dat organisaties loyaliteit opbouwen en snelle groei kunnen bewerkstelligen (Carter, 2014).

Deze studie zal daarom focussen op determinanten van studenten om te werken als een recruiter voor tenminste een jaar nadat zij hun huidige opleiding hebben afgerond.

De studie focust op studenten, zij behoren voornamelijk tot generatie Z (geboren tussen 1995 en 2012). Generatie Z wordt beschreven als sterk prestatie-georiënteerd met een behoefte aan interessant en betekenisvol werk (Barhate & Dirani, 2021). Ozkan en Solmaz (2015) vonden dat generatie Z zelfvertrouwen uitstraalt, teamwork omarmt, zekerheid nodig heeft voor de toekomst, werkgeluk zoekt en zelfstandigheid over autoriteit verkiest. Schwabel (2016) vond dat generatie Z flexibiliteit waardeert. Deloitte (2017) vond dat generatie Z hard wil werken, snel in carrière wil vorderen en eerlijkheid en integriteit van leidinggevenden op prijs stelt. Generaties verschillen in normen en waarden (Twenge, Campbell, Hoffman & Lance, 2010; Kowske, Rasch & Wiley, 2010), waardoor verwachtingen in de huidige studie gebaseerd zullen worden op generatieonderzoek in aanvulling op eerder gevonden relaties. Ook zal uit praktisch belang gekeken worden naar studenten van recruitment-relevante opleidingen, omdat het aannemelijker is dat deze studenten recruiter zullen worden dan de algemene studentenpopulatie.

In de huidige studie wordt de intentie onderzocht van recruitment-relevante studenten uit generatie Z om recruiter te worden voor tenminste een jaar nadat zij hun huidige opleiding hebben afgerond. Intentie wordt door Ajzen (1991) gedefinieerd als “indicaties van hoe erg mensen bereid zijn om bepaald gedrag uit te voeren”. Over het algemeen geldt: hoe sterker de intentie om een gedrag te vertonen, hoe waarschijnlijker de uitvoering van datzelfde gedrag. Dit gaat alleen op bij gedrag waarbij het individueel vrijwillig kan kiezen om dit gedrag wel of niet uit te voeren en is mede-afhankelijk van aspecten zoals tijd, geld, vaardigheden en samenwerking (Ajzen, 1985). Eerder onderzoek naar werkintentie focust zich vooral op sollicitatie-intentie voor specifieke organisaties (Jaidi et al, 2011; Yen, Murrmann, & Murrmann, 2011), maar er lijkt weinig onderzoek te zijn verricht over intentie om te werken in een algemeen werkveld, echter wordt dit wel genoemd als suggestie voor vervolgonderzoek door Arnold, Loan-Clarke, Coombs, Wilkinson, Park en Preston (2006). Er lijken nog geen soortgelijke onderzoeken te zijn verricht over determinanten en intentie van studenten om recruiter te worden, waardoor gebouwd zal worden op inferenties vanuit theorie en naastliggende concepten.

Een veelgebruikte theorie om intenties van mensen te voorspellen is de Theorie van Gepland Gedrag (Theory of Planned Behaviour; TPB; Ajzen, 1991). Binnen deze theorie wordt de intentie van een persoon voorspeld op basis van drie determinanten. Dit zijn de attitude ten opzichte van dit gedrag, de subjectieve norm ten opzichte van het gedrag en de

mate waarin een persoon controle waarneemt over de mogelijkheid om het gedrag uit te voeren (Ajzen, 1985). Elk van deze drie determinanten gaat volgens de theorie samen met een sterkere intentie om het gedrag uit te voeren (Ajzen, 1985). Armitage en Conner (2001) vonden in hun meta-analyse waarin 185 TPB-studies uit een groot aantal domeinen zijn onderzocht dat de TPB zorgt voor een verklaarde variantie van 39% voor intentie en 27% voor gedrag. De TPB-determinanten zijn in eerder onderzoek aangemerkt als effectieve voorspellers van intentie om in horeca te werken onder generatie Z (Goh & Lee, 2018) en van intentie om te gaan werken bij de ideale organisatie van afstuderende studenten (Warmerdam, Lewis & Banks, 2015). Intentie om gedrag uit te voeren leidt niet direct tot uitvoering van het gedrag, maar als algemene regel kan gesteld worden dat hoe sterker de intentie voor bepaald gedrag, hoe waarschijnlijker de uitvoering (Ajzen, 1991).

Volgens de Theorie van Gepland Gedrag is een positieve attitude te definiëren als de mate waarin een persoon een gunstige evaluatie of waardering heeft van het gedrag in kwestie (Ajzen, 1991). In de huidige studie wordt een positievere attitude om recruiter te worden voor tenminste een jaar na afronding van de huidige opleiding gedefinieerd als het positief aankijken tegen het worden van een recruiter onder deze condities. Volgens de TPB gaat een positievere attitude samen met een sterkere gedragsintentie doordat de persoon gelooft dat er gunstige gevolgen aan verbonden zijn. Onderzoek van Arnold en collega's (2006) laat zien dat een positieve attitude positief samenhangt met een hogere intentie om te werken als NHS-professional. Onderzoek op het gebied van recruitment door Tegova (2010) onder studenten naar de TPB gericht op intentie om een specifieke carrière te kiezen laat tevens zien dat wanneer twee aspecten van attitude gecombineerd worden, gevoelens (ik vind dit prettig/onprettig) en meningen (ik denk dat dit een goede/slechte keuze is), intentie beter voorspeld kan worden dan met een van beide aspecten. Hoe positiever de attitude over bepaald gedrag, hoe hoger de intentie voor datzelfde gedrag (Ajzen, 1991).

Volgens de TPB refereert een positieve subjectieve norm naar de waargenomen sociale druk om bepaald gedrag uit te voeren (Ajzen, 1991). In de huidige studie wordt een positievere subjectieve norm om recruiter te worden voor tenminste een jaar na afronding van de huidige opleiding gedefinieerd als het positief ervaren van de beoordeling over het worden van een recruiter onder deze condities, door voor de persoon belangrijke individuen of groepen. Eerder onderzoek op het gebied van werkincentie laat tevens zien dat een positieve subjectieve norm positief samenhangt met een hogere intentie om te werken als NHS-professional (Arnold et al., 2006) en met een hogere intentie om te werken bij de ideale organisatie van afstuderende studenten (Warmerdam et al., 2015). Hoe sterker het gevoel dat

voor de persoon belangrijke individuen of groepen het gedrag in kwestie goedkeuren, hoe hoger de intentie voor datzelfde gedrag (Ajzen, 1991).

Volgens de TPB refereert sterkere waargenomen controle over gedrag naar de waargenomen moeilijkheidsgraad om gedrag te vertonen (Ajzen, 1991). In de huidige studie wordt een sterkere waargenomen controle om recruiter te worden voor tenminste een jaar na afronding van de huidige opleiding gedefinieerd als het ervaren van meer controle over de beslissing om recruiter te worden onder deze condities. Hoe meer bronnen en kansen het individueel denkt te bezitten en hoe minder belemmeringen diegene verwacht, hoe sterker de waargenomen controle is. Onderzoek laat zien dat een sterkere waargenomen controle samenhangt met een hogere intentie om te werken als NHS-professional (Arnold et al., 2006) en met een hogere intentie om te werken bij de ideale organisatie van afstuderende studenten (Warmerdam et al., 2015). Hoe sterker de waargenomen controle over een bepaald gedrag, hoe hoger de intentie voor datzelfde gedrag (Ajzen, 1991).

Naast deze determinanten is het ook aannemelijk dat werkwaarden determinanten kunnen zijn van de intentie om recruiter te worden. Werkwaarden worden door Lyons, Higgins en Duxbury (2010) gedefinieerd als algemene overtuigingen over de relatieve wenselijkheid van verschillende werkaspecten en werk-gerelateerde uitkomsten binnen een functie. Lyons en collega's (2010) onderverdelen werkwaarden in vier categorieën: instrumentele werkwaarden, cognitieve werkwaarden, sociaal/altruïstische werkwaarden en prestige-werkwaarden. Deze soorten werkwaarden lijken interessante determinanten voor de intentie om recruiter te worden op basis van onderzoeken die relaties vonden tussen naastliggende concepten onder studenten. Dit zijn positieve relaties tussen sollicitatie-intentie (*job pursuit intention*) en predictoren zoals instrumentele en symbolische attributen van werk (Kumari & Saini, 2018; Nguyen Ngoc, Viet Dung, Rowley & Pejić Bach, 2022), werk-organisatie-eigenschappen zoals salaris, arbeidsvoorwaarden, type werk, reputatie van organisatie, bedrijfsgrootte, werkomgeving, locatie, bekendheid (Chapman, Uggerslev, Carroll, Pisaentin & Jones, 2005) en positieve relaties tussen ondernemersintentie en werkwaarden zoals zelftranscendentie, zelfverbetering, conservatie, openheid voor verandering (Hirschi & Fischer, 2013). Dutta, Mishra en Varna (2021) vonden positieve relaties tussen sollicitatie-intentie en predictoren zoals salaris, type werk en werk-privébalans onder starters. De predictoren uit deze onderzoeken hebben veel raakvlak met de werkwaarden zoals opgesteld door Lyons en collega's (2010). Wat betreft sollicitatie-intentie is het aannemelijk dat dit concept in het verlengde ligt van intentie om recruiter te worden, aangezien sollicitatie-intentie specifiek gericht op een baan bij een organisatie en intentie

om recruiter te worden gericht is op de algemene functie in het werkveld. Ook ondernemersintentie is een aannemelijke bron waaruit onderbouwd kan worden dat werkwaarden determinanten kunnen zijn van de intentie om recruiter te worden, aangezien dit ook een carrière-intentie voor studenten betreft.

Instrumentele werkwaarden hebben betrekking tot materiële aspecten van werk, zoals vergoeding, secundaire arbeidsvoorwaarden en baanzekerheid (Lyons et al., 2010). Dutta en collega's (2021) benoemen salaris als de belangrijkste factor voor starters in baankeuze, omdat de keuze in deze fase nog niet gebaseerd kan worden op voorgaande ervaring met werkinhoud. Daarnaast vonden Dutta en collega's (2021) dat voor starters een goed beeld van werk-privébalans belangrijk is in baankeuze. Uit ander onderzoek blijkt dat junior recruiters sterker geneigd zijn om een nieuwe functie als recruiter aan te nemen wanneer er sprake is van een goed salaris (positie 3 uit 10 op lijst belangrijkste pull-factoren; Intelligence Group, 2022), wat aangeeft dat zij salaris belangrijk achten. Op basis hiervan wordt voorspeld dat een belangrijkere waardering van instrumentele werkwaarden zal samengaan met een sterkere intentie om recruiter te worden.

Cognitieve werkwaarden hebben betrekking tot psychologisch tevredenheid met werken, zoals bijvoorbeeld interessant werk, uitdaging, afwisseling en intellectuele stimulatie (Lyons et al., 2010). Meta-analyses hebben gevonden dat het type werk (afwisseling, autonomie, taakidentiteit, betekenisvol werk, werk-gebaseerde feedback) een sterke voorspeller is van de intentie om een baan te kiezen (Chapman, et al., 2005; Uggerslev, Fassina & Kraichy, 2012), wat het aannemelijk maakt dat dit ook geldt als voorspeller van de intentie om een baan als recruiter te kiezen. Voor junior recruiters staat de inhoud van het werk, afwisseling van het werk, acceptabele werkdruk, uitdaging van het werk en zelfstandigheid hoog op de lijst van tien belangrijkste pull-factoren om een nieuwe functie als recruiter aan te nemen (Intelligence Group, 2022). Op basis van deze informatie over recruitmentstarters en werkintentie wordt voorspeld dat een belangrijkere waardering van cognitieve werkwaarden zal samengaan met een sterkere intentie om recruiter te worden.

Sociaal/altruïstische werkwaarden hebben betrekking tot relaties met collega's en leidinggevendenden, tot het verlangen om anderen te helpen en om bij te dragen aan de samenleving (Lyons et al., 2010). Eerder onderzoek heeft gevonden dat sociale werkomstandigheden en zakelijke sociale verantwoordelijkheid positief samenhangen met sollicitatie-intentie (Nguyen Ngoc et al., 2022). Deze werkwaarden sluiten sterk aan bij recruitment. Het doel van recruitment is om organisaties en kandidaten te matchen, met als resultaat dat organisaties productief blijven en kandidaten een waardevolle baan krijgen. De

dagelijkse werkzaamheden omvatten veel overleg en gesprekken met zowel collega's als kandidaten (Indeed, 2022). Het is dus aannemelijk dat sociaal/altruïstische werkwaarden erg belangrijk zijn voor studenten die de intentie hebben om recruiter te worden. Dit sluit aan bij onderzoek van de Intelligence Group (2022), waar een goede werksfeer als belangrijkste pull-factor voor een nieuwe recruiter-functie wordt genoemd voor junior recruiters. Er wordt voorspeld dat een belangrijkere waardering van sociaal/altruïstische werkwaarden zal samengaan met een sterkere intentie om recruiter te worden.

Prestige-werkwaarden hebben betrekking tot status, invloed en macht (Lyons et al., 2010). Dutta en collega's (2021) vonden dat waargenomen ethisch burgerschap (hoe een organisatie diens mensen behandelt) van een bedrijf een sterke determinant is voor de intentie om een baan te kiezen voor starters. Aan de ene kant willen ze gelijk behandeld worden op de werkvloer, aan de andere kant willen ze werken in een bedrijf dat goed bekend staat. Ander onderzoek heeft gevonden dat zakelijke sociale verantwoordelijkheid positief samenhangt met sollicitatie-intentie (Nguyen Ngoc et al., 2022). Echter wordt dit door junior recruiters niet genoemd in de top tien belangrijkste pull-factoren (zie figuur 1). Desondanks wordt voorspeld dat een belangrijkere waardering van prestige-werkwaarden zal samengaan met een sterkere intentie om recruiter te worden.

Om het kennishiaat over de intentie om recruiter te worden van de doelgroep Gen Z studenten in recruitment-relevante opleidingen aan te vullen, onderzoekt de huidige studie deze intentie en mogelijke determinanten, zodat deze informatie kan bijdragen aan de werving van nieuwe recruiters. Dit leidt tot de volgende onderzoeksvraag en hypothesen:

Onderzoeksvraag. In hoeverre hangen attitude, subjectieve norm, waargenomen controle en de vier werkwaardencategorieën (instrumenteel, cognitief, sociaal/altruïstisch, prestige) samen met de intentie om als recruiter te gaan werken voor tenminste een jaar na afronding van de huidige opleiding bij Gen Z studenten?

H1. Een positievere attitude met betrekking tot recruiter worden zal samengaan met een sterkere intentie om recruiter te worden;

H2. Een positievere subjectieve norm met betrekking tot recruiter worden zal samengaan met een sterkere intentie om recruiter te worden;

H3. Een sterkere waargenomen controle met betrekking tot recruiter worden zal samengaan met een sterkere intentie om recruiter te worden;

H4. Een belangrijkere waardering van instrumentele werkwaarden zal samengaan met een sterkere intentie om recruiter te worden;

H5. Een belangrijkere waardering van cognitieve werkwaarden zal samengaan met een sterkere intentie om recruiter te worden;

H6. Een belangrijkere waardering van sociaal/altruïstische werkwaarden zal samengaan met een sterkere intentie om recruiter te worden;

H7. Een belangrijkere waardering van prestige-werkwaarden zal samengaan met een sterkere intentie om recruiter te worden.

Methode

Deelnemers

Voor deze studie zijn middels wervingsteksten (zie bijlage 1) via LinkedIn, Facebookgroepen van opleidingen en sites gericht op vragenlijsten uitwisselen (SurveyCircle en SurveySwap) studenten tussen de 16 en 27 jaar geworden. Specifiek werden studenten van recruitment-relevante opleidingen geworden. Hieronder vielen opleidingen zoals: HRM, commerciële economie, communicatie, (toegepaste) psychologie, social studies of soortgelijke richtingen. Na het geven van geïnformeerde toestemming (zie bijlage 2) zijn 158 deelnemers aan de vragenlijst begonnen. Van deze 158 studenten zijn 48 deelnemers uitgesloten van data-analyses, omdat ze aan het einde van de vragenlijst niet opnieuw toestemming hebben gegeven om hun gegevens te gebruiken ($n = 37$) of ze een opleiding volgden die niet recruitment-relevant was ($n = 11$; zie bijlage 3 voor het bijbehorende beslismodel). De response rate is 76,58%. Op basis van een a priori poweranalyse (in GPower 3.1 met de effect size = .15, alpha = .05 en power = .80) was een minimumaantal volledige deelnemers van 109 met een recruitment-relevante opleiding vastgesteld. Er is gekozen voor een kleine effect size van 0.15, op basis van soortgelijk onderzoek (.12-.25: Tegova, 2010; .09-.17: Arnold et al., 2006). Er is een maximumaantal volledige recruitment-relevante deelnemers vastgesteld van 125 om ruimte te bieden voor uitsluitingen. Het minimumaantal is met 110 deelnemers behaald. Zie tabel 1 voor de demografische gegevens van deze deelnemers. Een gedeelte van de deelnemers heeft aangegeven een andere opleiding te volgen en deze ingevuld (zie bijlage 3 voor deze afwijkende opleidingen). Er is geen vergoeding beschikbaar gesteld voor deelname. Deze studie is in lijn met de light track-procedure van de Ethiek Commissie van de Faculteit Sociale Wetenschappen (ECSW) van de Radboud Universiteit en heeft toestemmingsnummer ECSW-LT-2022-5-11-43257 toegekend gekregen.

Tabel 1

Demografische gegevens

		N	%	Gemiddelde	Standaard- afwijking
Gender	Man	26	23.6		
	Vrouw	84	76.4		
Leeftijd	16-19 jaar	4	3.6		
	20-23 jaar	62	56.4		
	24-27 jaar	44	40.0		
Opleiding	Voorgeselecteerde opleidingen	76	69.1		
	Anders, namelijk	34	30.9		
Jaren tot volledig afstuderen	1 jaar	86	78.2		
	2 jaren	12	10.9		
	3 jaren	8	7.3	1.38	.86
	4 jaren	3	2.7		
	5 jaren	0	0.0		
	6 jaren	1	0.9		

Materialen

Op basis van de handleiding van Ajzen (2006) zijn voor dit onderzoek specifieke items voor het meten van de vier constructen van de TPB opgesteld (zie bijlage 4 voor de gebruikte werkwijze). Allereerst werd op basis van de TACT-elementen een gedrag gevormd, namelijk “werken als een recruiter voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond”. Bij elke TPB-gerelateerde vraag is deze volledige formulering gebruikt (“Ik ben van plan om als recruiter te gaan werken voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond”). De vragen zijn beantwoord op bijpassende zevenpunt-Likertschalen. Deze schaal is middels backtranslatie naar het Nederlands vertaald (Sousa & Rojjanasrirat, 2011; zie bijlage 5). De TPB-items zijn gemixt weergegeven volgens voorschrift van Ajzen (2006; zie bijlage 4 voor een uitleg).

Om te zorgen dat alle deelnemers op een lijn zaten wat betreft de functie-inhoud van recruiters werd voorafgaand aan het TPB-onderdeel een tekst weergegeven over wat een recruiter is en wat voor taken en verantwoordelijkheden deze heeft. Voor deze omschrijving is de definitie van Indeed (2022) gebruikt.

Voorafgaand aan de hoofdanalyse zijn voorbereidende analyses uitgevoerd, namelijk factoranalyses afzonderlijk voor de 20 TPB-items en 25 werkwaarden-items en betrouwbaarheidsanalyses per variabele. Uit de factoranalyses bleek dat de beoogde variabelen zoals in dit onderdeel beschreven herkenbaar zijn als latente variabelen (zie bijlage

6 voor een uitgebreidere beschrijving). Door de betrouwbaarheidsanalyses zijn in totaal drie items verwijderd om Cronbach's alfa zinvol te laten stijgen (zie bijlage 7 voor een uitgebreidere beschrijving).

Intentie om recruiter te worden voor tenminste een jaar na afronding van de huidige opleiding. Deze intentie is gemeten met 3 items opgesteld voor dit construct ($\alpha = .91$; de gerapporteerde Cronbach's alfa's zijn steeds berekend voor het huidige onderzoek). Een voorbeelditem is: "Ik ben van plan om als recruiter te gaan werken voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond" (1 = *sterk mee eens*, 7 = *sterk mee oneens*). Item 1 en 3 waren gespiegeld (zie bijlage 8). Om tot een score te komen is, na spiegelen, een gemiddelde score over de 3 items berekend. Een hogere gemiddelde score staat hierbij voor een sterkere intentie om recruiter te worden.

Positieve attitude om recruiter te worden voor tenminste een jaar na afronding van de huidige opleiding. Deze attitude is gemeten met 6 items ($\alpha = .94$). Een voorbeelditem is: "Werken als een recruiter voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond is voor mij:" (1 = *waardevol*, 7 = *waardeloos*). Item 1 en 3 tot en met 6 waren gespiegeld (zie bijlage 8). Om tot een score te komen is, na spiegelen, een gemiddelde score over de 6 items berekend. Een hogere gemiddelde score staat hierbij voor een positievere attitude.

Positieve subjectieve norm om recruiter te worden voor tenminste een jaar na afronding van de huidige opleiding. Deze subjectieve norm is gemeten met 5 items waarvan 3 meegenomen zijn in de analyse (zie bijlage 8 over deze uitsluiting; na itemverwijderingen: $\alpha = .71$). Een voorbeelditem is: "De meeste mensen die belangrijk voor mij zijn vinden dat ik (1 = *wel*, 7 = *niet*) als recruiter zou moeten werken voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond". Item 1 tot en met 4 waren gespiegeld (zie bijlage 8). Om tot een score te komen is, na spiegelen, een gemiddelde score over de 3 items berekend. Een hogere gemiddelde score staat hierbij voor een positievere subjectieve norm.

Sterke waargenomen controle om recruiter te worden voor tenminste een jaar na afronding van de huidige opleiding. Waargenomen controle is gemeten met 6 items ($\alpha = .63$). Een voorbeelditem is: "Gaan werken als een recruiter voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond is voor mij:" (1 = *onmogelijk*, 7 = *mogelijk*). Item 2, 4 en 5 waren gespiegeld (zie bijlage 8). Om tot een score te komen is, na spiegelen, een gemiddelde score over de 6 items berekend. Een hogere gemiddelde score staat hierbij voor een sterkere waargenomen controle.

De werkwaardenvariabelen zijn gemeten met de Lyons' Work Values Survey (Lyons et al., 2010). Deze schaal is middels backtranslatie naar het Nederlands vertaald (Sousa & Rojjanasrirat, 2011; zie bijlage 8). Deelnemers werd gevraagd om in te vullen per item hoe belangrijk dit zou zijn in de beslissing om een mogelijke baan te accepteren of in een baan te blijven, voor banen in het algemeen (niet de huidige baan). De items zijn getoond op volgorde van Lyons en collega's (2010), waarbij alle 25 items gemixt zijn. De uitspraken zijn beantwoord op een vijf-punt-schaal (1 = *helemaal niet belangrijk*, 5 = *absoluut essentieel*). Om tot een score te komen is, na spiegelen, een gemiddelde berekend per variabele.

Instrumentele werkwaarden. Deze zijn gemeten met 9 items ($\alpha = .74$). Een voorbeelditem is: "Werk doen dat voor een goed salaris zorgt". Een hogere gemiddelde score staat voor een belangrijkere waardering van instrumentele werkwaarden.

Cognitieve werkwaarden. Deze zijn gemeten met 8 items ($\alpha = .76$). Een voorbeelditem is: "Werk verrichten dat je interessant, spannend en boeiend vindt". Een hogere gemiddelde score staat voor een belangrijkere waardering van cognitieve werkwaarden.

Sociaal/altruïstische werkwaarden. Deze zijn gemeten met 4 items waarvan 3 meegenomen zijn in de analyse (zie bijlage 7 over deze uitsluiting; na itemverwijdering: $\alpha = .68$). Een voorbeelditem is: "Werken in een omgeving die levendig en leuk is". Een hogere gemiddelde score staat voor een belangrijkere waardering van sociaal/altruïstische werkwaarden.

Prestige-werkwaarden. Deze zijn gemeten met 4 items ($\alpha = .72$). Een voorbeelditem is: "Werk doen dat prestigieus is en hoog aangeschreven staat bij anderen". Een hogere gemiddelde score staat voor een belangrijkere waardering van prestige-werkwaarden.

Confounder. Het aantal jaren tot volledig afstuderen (vanaf nu: afstudeerjaren) is uitgevraagd als confounder omdat uit eerdere literatuur bleek dat er verschil lijkt te zijn in de carrière-ambities naarmate de duur van studeren (Gore et al., 2017). Dit is gemeten met 1 item opgesteld door de onderzoeker: "Over hoeveel jaar verwacht je volledig afgestudeerd te zijn?" (deelnemers konden kiezen voor 1, 2, 3, 4, 5, en 6 jaren). Een hogere score staat voor een hoger aantal verwachte studiejaren tot volledig afstuderen.

Procedure

In de wervingstekst (zie bijlage 1) is onder andere de doelgroep, de duur van de vragenlijst (10 minuten) en het onderwerp benoemd. Wanneer deelnemers de link naar de studie aanklikten, kwamen zij in het online programma Qualtrics op de welkomspagina van

deze studie terecht. Deelnemers konden deze in eigen tijd en omgeving invullen. Bij het openen zagen de deelnemers een informatiebrief en toestemmingsverklaring (bijlage 2). Na het geven van toestemming voor deelname werd gevraagd naar demografische gegevens (gender, leeftijd, studie/opleiding en aantal verwachte jaren tot afstuderen). Daaropvolgend zijn vragen gesteld over werkwaarden. Na dit onderdeel is een beschrijving van de functie recruiter gegeven (Indeed, 2022) waarop het TPB-onderdeel volgde. Ten slotte is er een pagina getoond met ruimte voor opmerkingen en is nogmaals gevraagd om toestemming om de verzamelde gegevens te gebruiken. Ter afronding is een pagina getoond met een debriefing. Het onderzoeksmateriaal is opgenomen in bijlage 2.

Data Analyse

Aanvankelijk is gekozen om de data te analyseren met een hiërarchische multiple regressieanalyse, echter moest na het controleren van de assumpties geconcludeerd worden dat deze analyse niet passend is. Aan de assumptie van normaliteit is voldaan, maar aan de assumpties van homoskedasticiteit en lineariteit niet (zie bijlage 9). De resultaten van de hiërarchische multiple regressieanalyse konden hierdoor niet vertrouwd worden. Om de zeven hypothesen te onderzoeken, ondanks de schending van deze assumpties, is daarom een robuuste regressieanalyse uitgevoerd met behulp van generalized linear models. Deze is uitgevoerd volgens de handleiding van Astivia en Zumbo (2019). Een robuuste regressieanalyse is een regressieanalyse waarbij de standaarderrors getransformeerd zijn tot heteroskedastisch-consistente standaarderrors op basis van de residuen. Ook maakt deze methode gebruik van wilde bootstrapping. Voor een gedetailleerdere uitleg zie Astivia en Zumbo (2019). Deze analyse is een wiskundig equivalent van Ordinary Least Squares lineaire regressie onder de assumptie van normaliteit. Alhoewel het proces anders verloopt en de verkregen statistieken gedeeltelijk afwijken, zijn de parameterschattingen en de inferenties hetzelfde als die van een lineaire regressieanalyse. Echter zijn de standaarderrors duidelijk groter in de robuuste regressieanalyse, dit weergeeft de grotere onzekerheid van de hogere variabiliteit van heteroskedasticiteit.

Voor de robuuste regressieanalyse is intentie genomen als afhankelijke variabele en zijn de variabelen attitude, subjectieve norm, waargenomen controle, instrumentele werkwaarden, cognitieve werkwaarden, sociaal/altruïstische werkwaarden en prestige-werkwaarden genomen als covariaten. Ook is de confounder afstudeerjaren toegevoegd als covariaat. Alle genoemde variabelen zijn kwantitatief.

Resultaten

Voorbereidende analyses

In tabel 2 zijn de beschrijvende statistieken van alle studiev variabelen te zien. In tabel 3 zijn de correlaties tussen alle studiev variabelen te zien.

Tabel 2

Beschrijvende statistieken van alle studiev variabelen

		N	Minimum	Maximum	Gemiddelde	Standaard-afwijking
Uitkomstmaat	Intentie	110	1,00	7,00	2,43	1,60
	Attitude	110	1,00	6,67	3,46	1,44
	Subjectieve norm	110	1,00	6,00	2,86	1,27
	Waargenomen controle	110	2,50	7,00	4,87	,97
	Instrumentele werkwaarden	110	2,00	4,89	3,85	,48
	Cognitieve werkwaarden	110	2,00	5,00	3,81	,52
	Sociaal/-altruïstische werkwaarden	110	1,33	5,00	3,82	,70
	Prestige werkwaarden	110	1,50	4,75	2,79	,72
Confounder	Afstudeerjaren	110	1	6	1,38	,86

Tabel 3

Correlaties tussen alle studiev variabelen

	Intercept	ATT	SN	WCTRL	IW	CW	SAW	PW	AfstJrn
Intercept	1,00								
ATT	,09	1,00							
SN	-,18	-,79	1,00						
WCTRL	-,56	,07	,05	1,00					
IW	-,55	-,27	,21	,26	1,00				
CW	-,00	,09	,06	-,28	-,52	1,00			
SAW	-,02	-,24	,07	-,00	-,15	-,33	1,00		
PW	-,09	,23	-,40	,05	,08	-,52	,10	1,00	
AfstJrn	-,13	-,12	-,10	-,13	,08	-,06	,00	,19	1,00

Noot. (n = 110). ATT = attitude, SN = subjectieve norm, WCTRL = waargenomen controle, IW = instrumentele werkwaarden, CW = cognitieve werkwaarden, SAW = sociaal/altruïstische werkwaarden, PW = prestige-werkwaarden, AfstJrn = afstudeerjaren

Hoofdanalyse

De omnibustoets is significant ($\chi^2(8) = 147.816, p < .001$), daarom kan er zinvol uitspraak gedaan worden over de individuele relaties tussen de onafhankelijke variabelen en intentie om recruiter te worden. In tabel 3 zijn de resultaten te zien van deze individuele relaties van de robuuste regressieanalyse.

Tabel 4

Resultaten van de robuuste regressieanalyse waarin de intentie om recruiter te worden voorspeld werd op basis van positieve attitude om recruiter te worden, positieve subjectieve norm om recruiter te worden, sterke waargenomen controle om recruiter te worden, instrumentele werkwaarden, cognitieve werkwaarden, sociaal/altruïstische werkwaarden, prestige-werkwaarden en het aantal jaren tot volledig afstuderen. Hierbij is intentie genomen als afhankelijke variabele.

Parameter	B	Std. Error	95% Wald		Hypothese Test		
			Betrouwbaarheidsinterval		Wald Chi-Square	df	Sig.
			Lower	Upper			
Attitude	,61	,09	,43	,80	42,03	1	,000*
Subjectieve norm	,43	,11	,21	,65	15,14	1	,000*
Waargenomen controle	-,11	,09	-,28	,05	1,75	1	,186
Instrumentele werkwaarden	-,31	,20	-,71	,08	2,45	1	,117
Cognitieve werkwaarden	,33	,22	-,11	,76	2,19	1	,139
Sociaal/altruïstische werkwaarden	-,26	,11	-,48	-,03	5,03	1	,025*
Prestige werkwaarden	,31	,14	,03	,59	4,68	1	,031*

Afstudeerjare	-,03	,09	-,20	,15	,08	1	,772
n							

*Noot. *Significante p-waarde ($p < .05$)*

Uit het regressiegewicht van attitude blijkt dat attitude een significante bijdrage levert aan de voorspelling van intentie ($b = .61$, $SE = .10$, $p < .001$). Een positievere attitude om recruiter te worden gaat samen met een sterkere intentie om recruiter te worden.

Uit het regressiegewicht van subjectieve norm blijkt dat subjectieve norm een significante bijdrage levert aan de voorspelling van intentie ($b = .43$, $SE = .11$, $p < .001$). Een positievere subjectieve norm om recruiter te worden gaat samen met een sterkere intentie om recruiter te worden.

Uit het regressiegewicht van waargenomen controle blijkt dat waargenomen controle geen significante bijdrage levert aan de voorspelling van intentie ($b = -.11$, $SE = .09$, $p = .186$). Er is geen bewijs gevonden voor een verband tussen de waargenomen controle om recruiter te worden en de intentie om recruiter te worden.

Uit het regressiegewicht van instrumentele werkwaarden blijkt dat instrumentele werkwaarden geen significante bijdrage leveren aan de voorspelling van intentie ($b = -.31$, $SE = .20$, $p = .117$). Er is geen bewijs gevonden voor een verband tussen de waardering van instrumentele werkwaarden en de intentie om recruiter te worden.

Uit het regressiegewicht van cognitieve werkwaarden blijkt dat cognitieve werkwaarden geen significante bijdrage leveren aan de voorspelling van intentie ($b = .33$, $SE = .22$, $p = .139$). Er is geen bewijs gevonden voor een verband tussen de waardering van cognitieve werkwaarden en de intentie om recruiter te worden.

Uit het regressiegewicht van sociaal/altruïstische werkwaarden blijkt dat sociaal/altruïstische werkwaarden een significante bijdrage leveren aan de voorspelling van intentie ($b = -.26$, $SE = .11$, $p = .025$). Een minder belangrijke waardering van sociaal/altruïstische werkwaarden gaat samen met een sterkere intentie om recruiter te worden.

Uit het regressiegewicht van prestige-werkwaarden blijkt dat prestige-werkwaarden een significante bijdrage leveren aan de voorspelling van intentie ($b = .31$, $SE = .14$, $p = .031$). Een belangrijkere waardering van prestige-werkwaarden gaat samen met een sterkere intentie om recruiter te worden.

Uit het regressiegewicht van afstudeerjaren blijkt dat afstudeerjaren geen significante bijdrage levert aan de voorspelling van intentie ($b = -.03$, $SE = .09$, $p = .772$). Er is geen

bewijs gevonden voor een verband tussen het aantal jaren tot volledig afstuderen en de intentie om recruiter te worden.

Discussie

De onderzoeksvraag in het huidige onderzoek was: In hoeverre hangen attitude, subjectieve norm, waargenomen controle en de vier werkwaardencategorieën (instrumenteel, cognitief, sociaal/altruïstisch, prestige) samen met de intentie om als recruiter te gaan werken bij generatie Z studenten? Er is gevonden dat een positievere attitude om te werken als een recruiter, een positievere subjectieve norm om te werken als een recruiter en een grotere waarde gehecht aan prestige-werkwaarden samenhangen met een sterkere intentie om recruiter te worden bij huidige generatie Z studenten die recruitment-relevante opleidingen volgen. Daarnaast is gevonden dat sterkere sociaal/altruïstische werkwaarden samengaan met een zwakkere intentie om recruiter te worden. Er is geen steun gevonden voor een verband tussen waargenomen controle om als recruiter te gaan werken, instrumentele en cognitieve werkwaarden en het aantal jaren tot afstuderen en de intentie om recruiter te worden bij huidige generatie Z studenten die recruitment-relevante opleidingen volgen. Deze bevindingen komen niet volledig overeen met de verwachte verbanden, hiervoor zijn een aantal aannemelijke verklaringen. De relaties tussen de gemeten variabelen zullen nu per relatie besproken worden.

Een positievere attitude hangt samen met een sterkere intentie om als recruiter te gaan werken. Dit verband komt overeen met de literatuur (Ajzen, 1991; Armitage & Conner, 2001; Arnold et al., 2006; Tegova, 2010). Hypothese 1 is bevestigd.

Een positievere subjectieve norm hangt samen met een sterkere intentie om als recruiter te gaan werken. Dit verband komt overeen met de literatuur (Ajzen, 1991; Armitage & Conner, 2001; Arnold et al., 2006; Warmerdam et al., 2015). Hypothese 2 is bevestigd.

Er is geen bewijs gevonden voor een relatie tussen waargenomen controle en de intentie om als recruiter te gaan werken. Deze bevinding wijkt af van de literatuur, waarin gevonden werd dat een sterkere waargenomen controle samenhangt met een hogere intentie om te werken als NHS-professional (Arnold et al., 2006) en met een hogere intentie om te werken bij de ideale organisatie van afstuderende studenten (Warmerdam et al., 2015). Dit zou kunnen komen doordat het aantal keuzes in carrière en opleidingen enorm is toegenomen en vaak geen eenduidige relaties meer zijn tussen opleiding en baan voor hbo- en wo-studenten (Kuijpers & Meijers, 2012). Dit maakt het aannemelijker dat studenten niet weten

dat hun opleiding kan leiden tot een carrière als recruiter en of er barrières zijn op dit pad. Klassieke barrières te ontbreken, aangezien er geen specifieke opleidingen tot recruiter of vooropleidingseisen zijn (NHA, 2022). Hier zouden studenten echter niet van op de hoogte kunnen zijn, waardoor dit verband zoals verwacht niet is gevonden. Hypothese 3 wordt verworpen.

Er is geen bewijs gevonden voor een relatie tussen instrumentele werkwaarden en de intentie om als recruiter te gaan werken. Deze bevinding wijkt af van de literatuur, waarin gevonden werd dat salaris voor starters een belangrijke werkwaarde is, omdat de baankeuze in deze fase nog niet gebaseerd kan worden op voorgaande ervaring met werkinhoud (Dutta et al., 2021) en voor junior recruiters als erg belangrijke pull-factor (Intelligence Group, 2022). Dit zou kunnen komen doordat instrumentele werkwaarden breder zijn geoperationaliseerd dan salaris (zie bijlage 8). Instrumentele werkwaarden worden belangrijk gevonden door studenten ($m = 3,85$), echter hangt dit niet samen met de intentie om als een recruiter te werken, omdat deze waarden een specifieke functie overstijgen (Lyons et al., 2010). Studenten lijken niet het beeld te hebben dat een functie als recruiter hun behoeften aan instrumentele werkwaarden kan overtreffen, waardoor er geen bewijs is gevonden voor een relatie tussen instrumentele werkwaarden en intentie. Hypothese 4 wordt verworpen.

Er is geen bewijs gevonden voor een relatie tussen cognitieve werkwaarden en de intentie om als recruiter te gaan werken. Deze bevinding wijkt af van de literatuur, waarin gevonden werd dat het type werk een sterke voorspeller is van de intentie om een baan te kiezen (Chapman et al., 2005; Uggerslev, 2012) en belangrijke pull-factoren zijn voor junior recruiters (Intelligence Group, 2022). Dit kan verklaard worden met eenzelfde redenering als voor het gebrek aan bewijs voor de relatie tussen intentie en instrumentele werkwaarden. Hypothese 5 wordt verworpen.

Een minder belangrijke waardering van sociaal/altruïstische werkwaarden hangt samen met een sterkere intentie om als recruiter te gaan werken. Het lijkt dus zo te zijn dat wanneer studenten meer belang hechten aan sociaal/altruïstische werkwaarden, ze minder geneigd zijn om recruiter te willen worden. Dit is niet in lijn met eerdere literatuur (Nguyen Ngoc, et al., 2022) en met hypothese 6, waarin een positief verband verwacht was. Opmerkelijk is dat een goede werksfeer genoemd werd als meest belangrijke pull-factor, maar dat deze werkwaarden negatief samenhangen met intentie. Dit verband is opvallend, omdat recruitment een werkveld is waarin het “mensen helpen”-aspect het doel is van recruitment. Echter kan het zo zijn dat dit niet gereflecteerd is in de taken en dat de commerciële kant de

overhand van de indruk neemt in de gebruikte recruiter-omschrijving van Indeed (2022). Hypothese 6 wordt verworpen.

Een belangrijkere waardering van prestige-werkwaarden hangt samen met een sterkere intentie om als recruiter te gaan werken. Dit verband komt overeen met de literatuur (Nguyen Ngoc et al., 2022). Hypothese 7 is bevestigd.

Een positieve uitkomst van dit onderzoek is dat er vier variabelen gevonden zijn die samenhangen met de intentie om als recruiter te gaan werken, namelijk attitude, subjectieve norm, sociaal/altruïstische- en prestige-werkwaarden. Het vinden van deze verbanden is van praktisch belang, aangezien deze verbanden extra benadrukt kunnen worden in de recruitmentstrategie voor het werven van nieuwe recruiters onder Gen Z studenten en net afgestudeerden van recruitment-relevante opleidingen. Dit biedt een leidraad bij het beantwoorden van de vraag: “hoe kan er concreet ingespeeld worden op de beelden van studenten om recruitment als toekomstig werkveld aantrekkelijk te maken?”. Er kan ingespeeld worden in de werving, in bijvoorbeeld vacatureteksten, vacaturevideo's en social mediacampagnes (Warmerdam et al., 2015) om attitude, subjectieve norm en prestige-werkwaarden sterker te benoemen bij wat recruiter worden kan bieden. Ook kan het beeld worden weerlegd dat sociaal/altruïstische werkwaarden niet terugkomen in het werk als recruiter, door bijvoorbeeld op social media goede banden tussen recruitercollega's te uiten in de vorm van samen lunchen en de vrijdagmiddagborrel laten zien, maar ook door te uiten dat er waardevolle relaties met collega's en kandidaten worden opgebouwd op dagelijkse basis. Een andere uiting kan zich richten op prestige-werkwaarden benoemen, door bijvoorbeeld aan te geven dat een vacature is vervuld dankzij het werk van een recruiter, en de organisatie verbetert. Deze boodschap kan verder geuit worden gericht op positieve attitude door bijvoorbeeld in een video huidige recruiters te laten benadrukken dat het werk leuk is, laten aangeven hoe zij er plezier uithalen en dat het een verstandige keuze is om als recruiter te werken. Ook zou in een vacaturetekst nadruk gelegd kunnen worden dat mensen uit de vastgestelde en gevonden vooropleidingen (zie bijlage 3) ook recruiter zijn geworden, zodat een positieve subjectieve norm over soortgelijke mensen in een soortgelijk pad aangewakkerd wordt. Een social mediacampagne gericht op de actualiteit van een krappe arbeidsmarkt (CBS, 2022) en de verwachtingen van anderen om iets nuttigs te bewerkstelligen na een relevante opleiding zou ook de intentie om als recruiter te gaan werken kunnen verhogen. Echter gaat het niet alleen om de inhoud van de boodschap, maar ook om wanneer deze boodschap de doelgroep bereikt. Collins en Stevens (2002) vonden dat blootstelling aan vroegtijdige recruitment voor middelbare scholieren een zowel de aantrekkingskracht tot een

organisatie vergroot, evenals het beeld van de werkattributen en de functie verbetert. Het is daarom belangrijk om op tijd bekend te zijn bij studenten, ruim voordat ze afstuderen. Het praktische advies aan Recruitment Now is daarom om dergelijke wervingsstrategieën uit te werken en om dit beeld al uit te dragen aan studenten terwijl zij nog studeren.

Aan het huidige onderzoek zijn limitaties verbonden. Ten eerste is er geen pilot-testing van het eigen opgestelde materiaal gedaan omwille van tijdsdruk. Pilot-testing zorgt ervoor dat items toegespitst zijn op de doelgroep en het gedrag (Ajzen, 2006) en zorgt er daarnaast voor dat er bekend is of deelnemers de items goed begrijpen na vertaling (Sousa & Rojjanasrirat, 2011). Ten tweede bleken de antwoordopties voor de TPB-items niet gestroomlijnd. Naast dat er verschillende soorten antwoordopties weergegeven werden, waren veel (14 uit 20) items gespiegeld gesteld, waardoor er onbedoeld veel aandacht besteed moest worden door deelnemers aan de antwoordopties.

Op basis van deze limitaties wordt aangeraden om in vervolgonderzoek gebruik te maken van pilot-testing, voor zowel de opgestelde items als voor de vertaling. Daarnaast is een suggestie voor vervolgonderzoek naar determinanten van de intentie om recruiter te worden van studenten om ook kwalitatief onderzoek te doen naar determinanten van de intentie om als recruiter te gaan werken van generatie Z studenten. Er is inhoudelijk nog weinig bekend en dit lijkt een logische stap om meer inzicht te krijgen in deze verbanden.

Samenvattend is er in dit onderzoek meer informatie vergaard over een doelgroep, generatie Z studenten in recruitment-relevante opleidingen, die uitkomst kan bieden om de meer recruiters te recruten in tijden van een krappe arbeidsmarkt. Uit het huidige onderzoek is gebleken dat zowel attitude, subjectieve norm en prestige-werkwaarden positief samenhangen met een sterkere intentie om recruiter te worden voor tenminste een jaar na afstuderen, en dat sociaal/altruïstische werkwaarden hier negatief mee samenhangen. Deze kennis kan praktisch toegepast worden in de werving van deze studenten, zodat zij sterker geneigd zijn om voor een toekomst als recruiter te kiezen.

Referenties

- Abbas, R. (2018). *Welke opleiding moet je volgen om een recruiter te worden?* Verkregen op 6 juni 2022 van: <https://ggzrecruitment.nl/recruitmentmarketing/50-welke-opleiding-moet-je-volgen-om-een-recruiter-te-worden>.
- Academie voor Arbeidsmarktcommunicatie (2022). *Lijken recruiters steeds meer op marketeers?* Verkregen op 6 juni 2022 van: <https://www.arbeidsmarktcommunicatie.eu/blog/liken-recruiters-steeds-meer-op-marketeers>.
- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. *Action control* (pp. 11-39). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Ajzen, I. (2006). *Constructing a TPB questionnaire: Conceptual and methodological considerations*. Verkregen op 31 maart 2022 van: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.601.956&rep=rep1&type=pdf>.
- Alwi, S. K. K., ul Hasan, S. W., & Zaman, S. U. (2022). Internal vs. External Recruitment: The Impact of Operational and Financial Factors. *KASBIT Business Journal*, 15(2), 115-129.
- Arnold, J., Loan-Clarke, J., Coombs, C., Wilkinson, A., Park, J., & Preston, D. (2006). How well can the theory of planned behavior account for occupational intentions? *Journal of Vocational Behavior*, 69, 374–390. doi: doi:10.1016/j.jvb.2006.07.006.
- Astivia, O. L. O., & Zumbo, B. D., 2019. Heteroskedasticity in Multiple Regression Analysis: What it is, How to Detect it and How to Solve it with Applications in R and SPSS. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 24(1). doi:10.7275/q5xr-fr95.
- Barhate, B., & Dirani, K. (2021). Career aspirations of generation Z: a systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 46(1), 139-157. doi:10.1108/EJTD-07-2020-0124.
- Boerman, P. (2017). *Waarom modern recruitment niet meer om vacatures draait (maar om relaties)*. Verkregen op 21 maart 2022 van: <https://www.werf-en.nl/modern-recruitment-draait-niet-om-vacatures/>.
- Breaugh, J. A. (1992). *Recruitment: Science and practice*. Boston: PWSKent.
- Carter, N. T. (2014). You will be known by the company you keep: Understanding the social-identity concerns of job seekers. In Yu, K. Y. T., Cable, D. (Eds.), *The Oxford handbook of recruitment*: 454-462. New York: Oxford University Press.
- CBS (2022). *Arbeidsmarkt in vierde kwartaal 2021 nog krapper*. Verkregen op 16 februari 2022 van: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/07/arbeidsmarkt-in-vierde-kwartaal-2021-nog-krapper>.
- Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Piasentin, K. A., & Jones, D. A. (2005). Applicant attraction to organizations and job choice: A meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 928–944. doi:10.1037/0021-9010.90.5.928.
- Collins, C. J., & Stevens, C. K. (2002). The Relationship between Early Recruitment-Related Activities and the Application Decisions of New Labor-Market Entrants. *The Journal of applied psychology*, 87. 1121-33. doi:10.1037/0021-9010.87.6.1121.

- De Haagse Hogeschool (2022). *International Business – Engels – 4 jaar – Voltijd*. Verkregen op 6 juni 2022 van: <https://www.dehaagsehogeschool.nl/opleidingen/bachelors/international-business-engels-4-jaar-voltijd/tijdens-de-opleiding>.
- Deloitte (2017). *The 2017 Deloitte millennial survey: Apprehensive stability and opportunities in an uncertain world*. Verkregen op 20 maart 2022 van: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-deloitte-millennial-survey-2017-executive-summary.pdf>.
- Dutta, D., Mishra, S. K., & Varma, A. (2021). Predictors of job pursuit intention across career stages: a multi-phase investigation. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(20), 4215-4252. doi:10.1080/09585192.2019.1651376.
- Edugo (2022). *Humane wetenschappen (HWE)*. Verkregen op 6 juni 2022 van: <https://www.edugo.be/secundair-onderwijs/de-toren/studieaanbod/?study=24>.
- Ellis (2013). *Statistiek voor de psychologie: Factoranalyse en itemanalyse*. Boom Lemma uitgevers, Amsterdam.
- Eurocollege (2022). *International Tourism & Hospitality Management | hbo bachelor*. Verkregen op 6 juni 2022 van: <https://www.eurocollege.nl/opleidingen/hbo-international-tourism-hospitality-management/>.
- Goh, E., & Lee, C. (2018). A workforce to be reckoned with: The emerging pivotal Generation Z hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 73, 20–28. doi:10.1016/j.ijhm.2018.01.016.
- Good Company (2022). *Recruiter*. Verkregen op 16 februari 2022 van: <https://joingoodcompany.nl/functie/recruiter/>
- Gore, J., Holmes, K., Smith, M., Fray, L., McElduff, P., Weaver, N., & Wallington, C. (2017). Unpacking the career aspirations of Australian school students: towards an evidence base for university equity initiatives in schools, *Higher Education Research & Development*, 36(7), 1383-1400, doi:10.1080/07294360.2017.1325847.
- HAN (2022). *Hbo-opleiding Pedagogiek*. Verkregen op 6 juni 2022 van: <https://www.han.nl/opleidingen/hbo/pedagogiek/voltijd/#>.
- Hay Group (2011). *Insight in... Starters*. Verkregen op 22 april 2022 van: <https://docplayer.nl/1913219-Insight-in-starters.html>.
- Hirschi, A., & Fischer, S. (2013). Work values as predictors of entrepreneurial career intentions. *Career Development International*, 18(3), 1362-1436. doi:10.1108/CDI-04-2012-0047.
- Hogeschool Utrecht (2022). *Ondernemerschap & retail management na de opleiding*. Verkregen op 6 juni 2022 van: <https://www.hu.nl/voltijd-opleidingen/ondernemerschap-retail-management/na-de-opleiding>.
- Hogeschool van Amsterdam (2022). *Na je opleiding Creative Business*. Verkregen op 6 juni 2022 van: <https://www.hva.nl/opleiding/creative-business/na-je-opleiding/na-je-opleiding.html>.
- Hotelschool the Hague (2022). *Bachelor in Hospitality Management*. Verkregen op 6 juni 2022 van: <https://www.hotelschool.nl/bachelor-hospitality-management>.
- Indeed (2022). *Hoe maak je een functieomschrijving voor een recruiter (m/v)?* Verkregen op 5 april 2022 van: <https://nl.indeed.com/personeel/functiebeschrijving/recruiter/>.
- Intelligence Group (2022). *Recruiter*. Verkregen op 27 juni 2022 van: <https://how-to-recruit.eu/giant/>.

- Kowske, B.J., Rasch, R. and Wiley, J. (2010), "Millennials' (lack of) attitude problem: an empirical examination of generational effects on work attitudes", *Journal of Business and Psychology*, Vol. 25 No. 2, pp. 265-279.
- Kuijpers, M., & Meijers, F. (2012). Learning for now or later? Career competencies among students in higher vocational education in the Netherlands. *Studies in Higher Education*, 37(4), 449-467. doi:10.1080/03075079.2010.523144.
- Kumari, S., & Saini, G. K. (2018). Do instrumental and symbolic factors interact in influencing employer attractiveness and job pursuit intention? *Career Development International*, 23(4), 444-462. doi:10.1108/CDI-03-2018-0069.
- Lyons, S. T. (2003). An exploration of generational values in life and at work. Unpublished doctoral dissertation, Carleton University, Ottawa, ON, Canada.
- Lyons, S. T., Higgins, C. A., & Duxbury, L. (2010). Work values: Development of a new three-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 969-1002. doi:10.1002/job.658.
- Nationale beroepengids (2022). *Wat doet een Recruiter? Lees de functieomschrijving*. Verkregen op 16 februari 2022 van: <https://www.nationaleberoepengids.nl/recruiter/>.
- Nguyen Ngoc, T., Viet Dung, M., Rowley, C., Pejić Bach, M. (2022). Generation Z job seekers' expectations and their job pursuit intention: Evidence from transition and emerging economy. *International Journal of Engineering Business Management*. doi:10.1177/18479790221112548.
- NHA (2022). *Recruiter worden? Dit moet je weten*. Verkregen op 21 maart 2022 van: <https://www.nha.nl/info/recruiter-woorden>.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Ozkan, M., Solmaz, B., (2015). The changing face of the employees: generation Z and their perceptions of work (a study applied to university students). *Procedia Economics and Finance*, 26, 476-483. doi:10.1016/S2212-5671(15)00876-X.
- RSM Erasmus (2022). *MSc Business Information Management*. Verkregen op 6 juni 2022 van: <https://www.rsm.nl/education/master/msc-programmes/msc-business-information-management/>.
- Saxion (2022). *Fashion and Textile Technologies Jouw toekomst*. Verkregen op 6 juni 2022 van: <https://www.saxion.nl/opleidingen/voltijd/bachelor/fashion-and-textile-technologies/jouw-toekomst>.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25(1), 1-65. doi:10.1016/S0065-2601(08)60281-6.
- Schawbel, D. (2016). *Meet the Next Wave of Workers Who Are Taking over Your Office*. *CNBC*. Verkregen op 20 maart 2022 van: <https://www.cnn.com/2016/08/31/after-millennials-comes-gen-z-meet-the-next-wave-of-workers-that-are-taking-over-your-office-commentary.html>.
- Smola, K. & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 363-382.
- Sousa, V.D., & Rojjanasrirat, W. (2011). Translation, adaption and validation of instruments or scales for the use in cultural health care research: A clear a user-friendly guideline. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 17, 268-274. doi:10.1111/j.13652753.2010.01434.x.

- Tegova, S. (2010). Application of the theory of planned behaviour to career choice: The role of an improved measure of emotion. Verkregen van https://ro.ecu.edu.au/theses_hons/1424.
- TMO (2022). *Beroepen*. Verkregen op 6 juni 2022 van: <https://www.tmo.nl/na-de-studie/beroepen/>.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *J Manage*, 36(5), 1117-1142.
- Uggerslev, K. L., Fassina, N. E., & Kraichy, D. (2012). Recruiting through the stages: A meta-analytic test of predictors of applicant attraction at different stages of the recruiting process. *Personnel Psychology*, 65(3), 597–660. doi:10.1111/j.1744-6570.2012.01254.x.
- Universiteit Gent (2022). *Master of Science in de handelwetenschappen (commercieel beleid)*. Verkregen op 6 juni 2022 van: <https://studiekiezer.ugent.be/master-of-science-in-de-handelwetenschappen-commercieel-beleid/2022>.
- U.S. Bureau of Labor Statistics (2020). *Employee Tenure News Release*. Verkregen op 25 april 2022 van: bls.gov/news.release/archives/tenure_09222020.htm.
- Utrecht University (2022). *Gender Studies Career Prospects*. Verkregen op 6 juni 2022 van: <https://www.uu.nl/masters/en/gender-studies/career-prospects>.
- Utrecht University (2022). *Interdisciplinaire sociale wetenschap (BSc) Mogelijke beroepen*. Verkregen op 6 juni 2022 van: <https://www.uu.nl/bachelors/interdisciplinaire-sociale-wetenschap/mogelijke-beroepen>.
- Warmerdam, A., Lewis, I., & Banks, T. (2015). Gen Y Recruitment. *Education + Training*, 57(5), 560–574. doi:10.1108/et-12-2013-0133.
- We Know People (2022). *Recruitment lijkt verdomd veel op Marketing*. Verkregen op 6 juni 2022 van: <https://www.weknowpeople.nl/blog/56/recruitment-lijkt-verdomd-veel-op-marketing>.
- Wilbourn, M., Salamonsen, Y., Ramjan, L., & Chang, S. (2018). Development and psychometric testing of the attitudes, subjective norms, perceived behavioural control, and intention to pursue a career in mental health nursing scale. *International journal of mental health nursing*, 27(1), 72-81. doi:10.1111/inm.12295.
- Yen, C. A., Murrmann, S. K., & Murrmann, K. F. (2011). The Influence of Context Orientation on Job Seeker Perceptions of Recruitment, Person-Organization Fit, and Job Application Intention in the Hospitality Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 10(3), 315-330. doi:10.1080/15332845.2011.555882.

Bijlagen

Bijlage 1: Wervingsteksten

Er zijn vijf verschillende wervingsteksten gebruikt om deelnemers aan te spreken op de wervingskanalen Facebook en LinkedIn, deze teksten staan in deze bijlage.

Op SurveySwap en SurveyCircle was geen sprake van een wervingstekst, hierbij werd het onderzoek getoond in lijsten waarbij een korte naam van het onderzoek weergegeven werd (“werkinteresse van studenten”), de duur van het onderzoek (tussen de 10 en 12 minuten) en de benodigde doelgroep (“Studenten (16-27 jr) HRM, commerciële economie, communicatie, (toegepaste) psychologie o.i.d.”).

Tekst 1: Verspreid op Facebook en LinkedIn op “respondenten gezocht”-pagina’s

Waar ben jij naar op zoek in je eerste baan? 🎯 Daar ben ik benieuwd naar!

Studeer jij HRM, commerciële economie, communicatie, (toegepaste) psychologie, social studies of iets in een soortgelijke richting? Ben je tussen de 16 en 27 jaar oud en heb je 10-15 minuutjes de tijd om bij te dragen aan mijn onderzoek? Dan ben ik je eeuwig dankbaar!

Het helpt niet alleen mij, maar indirect ook jou. Met de onderzoeksresultaten gaan we organisaties adviseren om écht interessante posities te creëren voor starters.

Klik op de link naar de vragenlijst hieronder, vul de vragen in en wees trots op jezelf voor de rest van de dag (of week)! Delen wordt gewaardeerd 🙏

https://psychru.qualtrics.com/jfe/form/SV_0eRlthmu94Zr6Cy

Tekst 2: Verspreid op Facebook op “respondenten gezocht”-pagina’s

nog 10 deelnemers gezocht!!! 🍀

Studeer jij HRM, commerciële economie, communicatie, (toegepaste) psychologie, social studies of iets in een soortgelijke richting? Ben je tussen de 16 en 27 jaar oud en heb je 10 minuutjes de tijd om bij te dragen aan mijn onderzoek?

Mijn onderzoek gaat over wat jij belangrijk vindt in werk in het algemeen en hoe je ertegenaan kijkt om recruiter te worden. Ook als dit je niks lijkt, dan ben ik nog steeds heeeeeeel blij met je antwoorden.

Laat jouw link achter als reactie, dan help ik jou ook graag!

SurveySwap en SurveyCircle codes zijn te vinden aan het eind 😊

https://psychru.qualtrics.com/jfe/form/SV_0eRlthmu94Zr6Cy/

<https://www.surveycircle.com/F7J9C4/>

Tekst 3: Verspreid op Facebook op opleidingspagina's van psychologie en toegepaste psychologie

Hoi iedereen! Voor mijn afstudeeronderzoek ben ik op zoek naar deelnemers. Jij als student (toegepaste) psychologie kan mijn redder in nood zijn als je tussen de 16-27 jaar oud bent. 🍀

Mijn onderzoek gaat over wat jij belangrijk vindt in werk in het algemeen en hoe je ertegenaan kijkt om recruiter te worden. Ook als dit je niks lijkt, dan ben ik nog steeds heeeeeeel blij met je antwoorden.

https://psychru.qualtrics.com/jfe/form/SV_0eRlthmu94Zr6Cy

Tekst 4: Verspreid op Facebook op “respondenten gezocht”-pagina's

Nog 25 deelnemers gezocht!

Hoi iedereen! Voor mijn afstudeeronderzoek ben ik op zoek naar deelnemers. Jij als student HRM, commerciële economie, communicatie, (toegepaste) psychologie, social studies of iets in een soortgelijke richting kan mijn redder in nood zijn als je tussen de 16-27 jaar oud bent.



Mijn onderzoek gaat over wat jij belangrijk vindt in werk in het algemeen en hoe je ertegenaan kijkt om recruiter te worden. Ook als dit je niks lijkt, dan ben ik nog steeds heeeeeeel blij met je antwoorden.

https://psychru.qualtrics.com/jfe/form/SV_0eRlthmu94Zr6Cy

Tekst 5: Verspreid op Facebook op “respondenten gezocht”-pagina's

laatste 8 deelnemers gezocht!!! 🍀

Ben jij:

- 16-27 jaar oud;
- Student HRM, commerciële economie, communicatie, marketing, (toegepaste) psychologie, social studies of iets in soortgelijke richting?
- (niet: pedagogiek, toerisme, fashion and textile technologies, helaas!)

Help mij dan met de laatste loodjes! Duurt maximaal 10 minuutjes.

Mijn onderzoek gaat over wat jij belangrijk vindt in werk in het algemeen en hoe je ertegenaan kijkt om recruiter te worden. Ook als dit je niks lijkt, dan ben ik nog steeds heeeeeeel blij met je antwoorden.

Laat jouw link achter als reactie, dan help ik jou ook graag!

SurveySwap en SurveyCircle codes zijn te vinden aan het eind 😊

https://psychru.qualtrics.com/jfe/form/SV_0eRlthmu94Zr6Cy/

Bijlage 2: Onderzoeksmateriaal

Hieronder volgt het gebruikte onderzoeksmateriaal, inclusief coderingen van de items. Items die grijs zijn weergegeven zijn wel uitgevraagd, maar niet meegenomen in de analyse.

Informatie- en toestemmingsbrief

Beste deelnemer,

Wat fijn dat je bij wil dragen aan mijn onderzoek! Hieronder alle informatie voor deelname aan het wetenschappelijke onderzoek *Leer de toekomstige recruiters kennen: Hoe verhouden attitudes, subjectieve norm, waargenomen controle en werkwaarden zich tot intentie om recruiter te worden?*

Ik ben Wienanda Kort, een masterstudent bezig met mijn afstudeerscriptie van de opleiding werk-, organisatie- en gezondheidspsychologie aan de Radboud Universiteit. Voor mijn afstudeerscriptie doe ik onderzoek naar opvattingen over het worden van en werken als recruiter en wat huidige studenten belangrijk vinden in werk in het algemeen. Het doel van het onderzoek is om meer informatie te krijgen over de drijfveren van huidige studenten van recruitment-relevante opleidingen om in de toekomst te gaan werken als recruiter. Hier is namelijk nog erg weinig over bekend en deze informatie is van toegepaste waarde binnen recruitment in het algemeen. Met deze informatie zullen we organisaties die op zoek zijn naar junior recruiters advies geven over het wervingsproces.

Ook als je niet of weinig geïnteresseerd bent in recruitment, dan zijn jouw antwoorden nog steeds erg waardevol!

P.S.: Deze vragenlijst bevat een SurveySwap.io code.

Wat kan je verwachten van deze vragenlijst?

In het volgende onderzoek word je gevraagd om 49 vragen te beantwoorden. De vragenlijst bestaat uit drie delen. Het eerste deel gaat over jouw persoonsgegevens (gender, leeftijd, studie/opleiding en aantal verwachte jaren tot afstuderen). Het tweede deel gaat over wat je belangrijk vindt in een baan in het algemeen. Het derde deel gaat over je intenties om te gaan werken als recruiter, je waarderingen/mening, waargenomen sociale druk/verwachtingen van anderen en waargenomen controle over het gaan werken als recruiter. De 49 vragen zijn multiple-choice en er zijn geen goede of foute antwoorden. Je kiest het antwoord dat het beste

bij jouw mening of situatie past. Voor ieder onderdeel krijg je straks nog gedetailleerdere uitleg over wat er van je verwacht wordt. Het beantwoorden van de vragenlijst zal ongeveer 15 minuten duren.

Het onderzoek is onafhankelijk getoetst door de Ethiek Commissie Sociale Wetenschappen (ECSW) van de Radboud Universiteit, en er is formeel geen bezwaar tegen dit onderzoek.

Welke persoonsgegevens worden verzameld?

De data voor dit onderzoek worden anoniem verzameld en verwerkt. Wel wordt er tijdens het onderzoek gevraagd naar een aantal persoonsgegevens. Voor de uitvoering van het onderzoek is het nodig dat jouw persoonsgegevens worden verzameld, gebruikt en bewaard. Het gaat om de volgende gegevens: gender, leeftijd (in categorieën per 4 jaar), studie/opleiding en aantal verwachte jaren tot afstuderen. Het gebruiken en bewaren van je persoonsgegevens is noodzakelijk om de deelnemersgroep te beschrijven (bijvoorbeeld gemiddelde leeftijd en verdeling man/vrouw/anders, studie/opleiding en aantal jaren tot afstuderen). Aangezien dit onderzoek gericht is op studenten die tot generatie Z behoren (studenten tussen de 16 en 27 jaar oud) en recruitment-relevante opleidingen volgen, wil ik daarnaast kunnen verifiëren dat deelnemers tot deze doelgroep behoren. Tot slot verwacht ik dat het aantal jaar tot afstuderen verband houdt met de relaties die ik onderzoek tussen de opvattingen die mensen hebben met betrekking tot het gaan werken als recruiter, werkwaarden en de intentie te gaan werken als recruiter. Om hiermee rekening te houden in mijn onderzoek zal ik ook dit uitvragen in de vragenlijst.

De informatie die je verstrekt ten behoeve van het onderzoek wordt zorgvuldig behandeld en is alleen toegankelijk voor bevoegde medewerkers (ikzelf als student-onderzoeker en mijn docent(en) en examinatoren van de cursus waarbinnen dit onderzoek wordt uitgevoerd).

Persoonsgegevens die tijdens het onderzoek over jou verzameld worden, blijven vertrouwelijk. Om jouw privacy te waarborgen sla ik jouw persoonsgegevens en overige onderzoeksgegevens beveiligd met een wachtwoord op. Andere partijen die bij het onderzoek betrokken zijn ontvangen slechts anonieme gegevens die niet tot jou te herleiden zijn. Ook in rapporten en publicaties over het onderzoek worden alleen jouw anonieme onderzoeksgegevens vermeld.

Hoe lang worden jouw gegevens bewaard?

Jouw onderzoeksgegevens worden door mij als student-onderzoeker bewaard tot de afronding van mijn scriptie. Hierna zal ik alle gegevens verwijderen van mijn persoonlijke opslag. De onderzoeksgegevens en anonieme digitale toestemming worden gedeeld met de opleiding Psychologie van de Radboud Universiteit en gedurende 10 jaar na afronding van het onderzoek bewaard door de opleiding Psychologie van de Radboud Universiteit voor onderwijsdoeleinden (bijvoorbeeld beoordeling, controle en visitaties).

Met wie worden deze gegevens gedeeld?

Vanwege het belang van controle, hergebruik en/of replicatie van onderzoeksresultaten worden onderzoeksgegevens (inclusief eventuele anonieme persoonsgegevens) in toenemende mate gedeeld met of openbaar gemaakt voor andere onderzoekers. Jouw anonieme gegevens, waarin je niet te identificeren bent op basis van de gegevens worden via een beveiligde omgeving (SURFfilesender) gedeeld met mijn universitaire beoordelaars en zullen in een beveiligde omgeving van de Radboud Universiteit opgeslagen worden gedurende 10 jaar. Indien je niet wenst dat jouw anonieme gegevens gedeeld worden, kun je tot de laatste pagina van het onderzoek verzoeken je gegevens te laten verwijderen door de vragenlijst niet af te ronden of dit in de laatste vraag kenbaar te maken. Hierna zijn de onderzoeksgegevens niet meer te herleiden naar jou en is terugtrekken niet meer mogelijk.

Sommige personen en instanties moeten inzage kunnen hebben in jouw persoons- en onderzoeksgegevens. Dit is nodig om te kunnen controleren of het onderzoek goed en betrouwbaar is uitgevoerd. Deze personen en instanties die ter controle toegang tot jouw gegevens kunnen verkrijgen zijn onder andere: daartoe bevoegde personen binnen de Radboud Universiteit (bijvoorbeeld een decaan, directeur of datamanager) en (inter)nationale toezichthoudende autoriteiten (bijvoorbeeld de Autoriteit Persoonsgegevens en het Landelijke Orgaan Wetenschappelijke Integriteit). Zij zullen jouw gegevens geheimhouden. Je wordt gevraagd voor deze inzage toestemming te geven. Indien je dat niet wil, kun je niet deelnemen aan het onderzoek.

Hoe worden jouw gegevens beschermd?

De Radboud Universiteit is verantwoordelijk voor de naleving van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) bij de verwerking van jouw persoonsgegevens. De onderzoeker ziet erop toe dat jouw privacy en de daaraan verbonden voorwaarden gewaarborgd blijven en houdt zich bij het uitvoeren van dit onderzoek aan de Nederlandse gedragscode

wetenschappelijke integriteit en aan universitair beleid voor opslag en beheer van persoons- en onderzoeksgegevens. Je hebt tijdens het invullen van de vragenlijst op elk moment het recht om jouw toestemming voor het verwerken van jouw persoonsgegevens in te trekken. Jouw persoonsgegevens worden dan verwijderd. De Privacyverklaring van de Radboud Universiteit kan je nalezen op: <https://www.ru.nl/vaste-onderdelen/privacyverklaring-radboud-universiteit/>. Bij vragen over jouw privacy kan je contact opnemen met de Decentrale Privacy Manager van de faculteit Sociale Wetenschappen (P.Janssen@socsci.ru.nl). Voor algemene vragen kan contact opgenomen worden met het bureau van de Functionaris Gegevensbescherming van de Radboud Universiteit via privacy@ru.nl. Meer informatie over jouw rechten bij de verwerking van uw persoonsgegevens kun je vinden op <http://www.ru.nl/privacy/bescherming-persoonsgegevens/rechten-betrokkenen/> en op de website van de Autoriteit Persoonsgegevens (<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/avg-europese-privacywetgeving>).

Is jouw deelname vrijwillig?

Jouw deelname aan dit onderzoek is geheel vrijwillig. Als je besluit om niet deel te nemen aan dit onderzoek heeft dit geen nadelige gevolgen voor je. Ook tijdens het onderzoek heb je altijd het recht om jouw toestemming in te trekken en je deelname te beëindigen. Dit kan door de vragenlijst af te sluiten of op de laatste pagina je toestemming voor het gebruik van je onderzoeksgegevens in te trekken. Dit heeft voor jou geen nadelige gevolgen. Voor deelname aan dit onderzoek is geen vergoeding beschikbaar.

Waar kan je terecht bij vragen, opmerkingen of zorgen?

Bij vragen, opmerkingen of zorgen over deze studie, kan je contact opnemen met de verantwoordelijke onderzoeker (Wienanda Kort, wienanda.kort@ru.nl). Als je vragen, opmerkingen of zorgen hebt die je liever niet met de verantwoordelijke onderzoeker wilt delen, dan kun je contact opnemen met de coördinator van de opleiding werk-, organisatie- en gezondheidspsychologie (Brigitte Claessens, Brigitte.Claessens@ru.nl).

Wil je deelnemen?

We vragen je nu om na te denken over de vraag of je wilt deelnemen aan ons onderzoek. Deelname aan dit onderzoek is geheel vrijwillig. Als je besluit om niet deel te nemen aan dit onderzoek heeft dit geen nadelige gevolgen voor je. Ook tijdens het onderzoek heb je altijd het recht om jouw deelname te beëindigen en daarbij je toestemming in te trekken en jouw

deelname te beëindigen. Dit heeft geen nadelige gevolgen voor jou.

Als je besluit om niet deel te nemen aan het onderzoek, dan bedank ik je voor je tijd.

Als je aangeeft dat je wil meedoen aan het onderzoek, dan vraag ik je om toestemming te geven op de volgende pagina.

Met vriendelijke groet,

Wienanda Kort

Masterstudent werk-, organisatie- en gezondheidspsychologie

Radboud Universiteit

wienanda.kort@ru.nl

Toestemmingsverklaring

Voor deelname aan het wetenschappelijke onderzoek: Leer de toekomstige recruiters kennen: Hoe verhouden attitudes, subjectieve norm, waargenomen controle en werkwaarden zich tot intentie om recruiter te worden?

Ik bevestig dat:

- ik schriftelijk naar tevredenheid over het onderzoek geïnformeerd ben;
- ik de schriftelijke informatie goed heb gelezen;
- ik in de gelegenheid ben gesteld om vragen over het onderzoek te stellen;
- mijn eventuele vragen naar tevredenheid zijn beantwoord;
- ik goed over deelname aan het onderzoek heb kunnen nadenken;
- ik uit vrije wil deelneem aan het onderzoek.

Ik begrijp dat:

- ik het recht heb om mijn toestemming op ieder moment tijdens het onderzoek weer in te trekken zonder opgave van redenen en zonder dat dit nadelige gevolgen voor mij heeft, door de vragenlijst te sluiten;

- ik ieder moment tijdens het onderzoek het recht heb op vernietiging van mijn onderzoeksgegevens zonder dat dit nadelige gevolgen voor mij heeft, door de vragenlijst te sluiten;
- ik op ieder moment tijdens het onderzoek het recht heb om mijn toestemming voor de (verdere) verwerking van mijn persoonsgegevens in te trekken;
- mijn persoonsgegevens worden verwerkt volgens de geldende Europese privacyregelgeving;
- mijn persoonsgegevens worden verwerkt volgens de privacyverklaring van de Radboud Universiteit (<https://www.ru.nl/vaste-onderdelen/privacyverklaring-radboud-universiteit>).

Ik stem in dat:

- mijn persoons- en onderzoeksgegevens binnen dit onderzoek voor wetenschappelijke doelen worden verkregen en gedurende 10 jaar beschikbaar zullen zijn voor beoordeling, controle, hergebruik, visitaties en replicatie;
- Het anonieme digitale toestemmingsformulier gedurende 10 jaar wordt bewaard;
- voor de controle van het onderzoek toezichthoudende autoriteiten mijn persoons- en onderzoeksgegevens kunnen inzien.

TOEST1: Ik stem in met deelname aan het onderzoek.

1. Ik stem WEL toe met deelname aan het onderzoek
2. Ik stem NIET toe met deelname aan het onderzoek

Demografische achtergrondgegevens

Wat is je gender?

1. Man
2. Vrouw
3. Anders

Wat is je leeftijd?

1. 15 jaar of jonger
2. 16 – 19 jaar
3. 20 – 23 jaar
4. 24 – 27 jaar
5. 28 jaar of ouder

Welke studie volg je?

1. Human Resource Management, Commerciële Economie, Communicatie, (Toegepaste) Psychologie of Social Studies
2. Anders, namelijk: ...

Over hoeveel jaar verwacht je volledig afgestudeerd te zijn?

1. 1 jaar
2. 2 jaren
3. 3 jaren
4. 4 jaren
5. 5 jaren
6. 6 jaren

Werkwaarden-schaal

De volgende vragen hebben betrekking tot de verschillende factoren die mensen als belangrijk beschouwen in hun werk. Mensen gebruiken deze factoren om belangrijke beslissingen te maken over hun banen en carrières. Ze worden niet allemaal als even belangrijk beschouwd en verschillende mensen vinden verschillende factoren belangrijker.

Lees alsjeblieft elk item in de onderstaande sectie en geef aan HOE BELANGRIJK elke zou zijn in jouw beslissing om een mogelijke baan te accepteren of in je baan te blijven. Probeer

alsjeblieft te denken over banen in het algemeen, in plaats van je daadwerkelijke huidige baan.

1= helemaal niet belangrijk, 5 = absoluut essentieel

Goede arbeidsvoorwaarden hebben (b.v. vakantiegeld, zorgverzekering, pensioen, etc.) die aansluiten bij je persoonlijke behoeften

Werk doen waarmee je een significante impact hebt op de organisatie

De autoriteit hebben om het werk van anderen te organiseren en dirigeren

Werken aan opdrachten en projecten die jouw capaciteiten uitdagen

Management hebben dat tijdige en constructieve feedback geeft over je handelen

Werken met aangename en vriendelijke collega's waar je vriendschappen mee zou kunnen vormen

Werken in een omgeving die levendig en leuk is

De mogelijkheid hebben om door te leren en nieuwe kennis te ontwikkelen

De zekerheid hebben van baangarantie

Werkuren hebben die goed passen bij jouw leven

Werk verrichten dat je interessant, spannend en boeiend vindt

De vrijheid hebben om beslissingen te maken over hoe je je werk doet en je tijd besteedt

In een werkomgeving werken waarin je je werkleven goed kan balanceren met je privéleven en je familieverantwoordelijkheden

Toegang hebben tot de informatie die je nodig hebt om je werk te doen

Werk doen dat prestigieus is en hoog aangeschreven staat bij anderen

Werk doen dat voor een goed salaris zorgt

Werk doen dat verandering en variëteit biedt in werkactiviteiten

Werken waar erkenning wordt gegeven voor goed geleverd werk

Werk doen waar je je capaciteiten die je in je opleiding en ervaringen hebt ontwikkeld kunt toepassen

De mogelijkheid hebben om door te groeien in je carrière

Werk doen dat je een persoonlijk gevoel van voldoening geeft in je prestaties

Werk verrichten waarbij je veel sociale interactie kan hebben

Het vermogen hebben om de resultaten van de organisatie te beïnvloeden

Werken voor een leidinggevende die attent en ondersteunend is

SAW4: Werk verrichten waarbij je mensen kan helpen

Tekst recruiter

In het volgende onderdeel zul je vragen beantwoorden die gaan over het werken als recruiter. Op deze pagina vind je een uitleg over wat een recruiter is. Lees deze tekst aandachtig door voordat je verder gaat.

Een recruiter, of personeelswerver, is een expert op het gebied van werving en selectie om geschikte kandidaten te vinden voor een functie binnen of voor een bedrijf. Hij zoekt naar kandidaten voor een openstaande vacature, beoordeelt en maakt een selectie van geschikte kandidaten en begeleidt sollicitatieprocedures.

Taken en verantwoordelijkheden van een recruiter

De belangrijkste opdracht voor een recruiter is ervoor zorgen dat de juiste persoon op de juiste plek terecht komt. Een recruiter moet het bedrijf tevredenstellen met een nieuwe medewerker. En die medewerker moet het gevoel hebben dat de baan perfect past bij zijn vaardigheden. Belangrijke taken en verantwoordelijkheden van een recruiter kunnen zijn:

- het in kaart brengen van de wensen en behoeften bij de vraag naar nieuw personeel;
- overleggen met leidinggevendenden in diverse fasen van een wervingsproces;
- opstellen van een functieprofiel voor een vacature;
- kandidaten werven met behulp van advertenties, het eigen netwerk of gespecialiseerde bedrijven;
- kandidaten selecteren op basis van hun cv, motivatie, tests of gesprekken;
- kandidaten begeleiden tijdens een sollicitatieproces;

- advies uitbrengen over het inwerken van nieuw personeel en het aannemen van nieuwe medewerkers;
- administratieve bezigheden voor sollicitaties en andere wervingsmomenten.

TPB-schaal

In dit onderdeel zul je vragen beantwoorden die gaan over het werken als recruiter. Er zijn geen goede of foute antwoorden. Kies het antwoord dat het beste bij jouw mening of situatie past.

(Alles wordt beantwoord op een schaal van 1 tot en met 7)

Het is voornamelijk aan mij of ik wel of niet ga werken als recruiter voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond (helemaal mee eens - helemaal mee oneens)

Werken als een recruiter voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond is voor mij: Goed – slecht

Ik ben er zeker van dat ik kan gaan werken als recruiter voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond als ik dat zou willen (helemaal mee eens - helemaal mee oneens)

Het is mijn bedoeling om als recruiter te gaan werken voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond (extreem waarschijnlijk - extreem onwaarschijnlijk)

Het zou voor mij moeilijk zijn om als recruiter te gaan werken voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond, als ik dat zou willen (helemaal mee eens - helemaal mee oneens)

Veel mensen zoals ik gaan als recruiter werken voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond (extreem waarschijnlijk - extreem onwaarschijnlijk)

Werken als een recruiter voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond is voor mij: Verstandig – onverstandig

Het wordt van mij verwacht dat ik als recruiter ga werken voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond (extreem waarschijnlijk - extreem onwaarschijnlijk)

Werken als een recruiter voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond is voor mij: Plezierig – onplezierig

Werken als een recruiter voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond is voor mij: Waardevol – waardeloos

Werken als een recruiter voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond is voor mij: Schadelijk – bevorderlijk

Hoe veel controle denk je dat je hebt over werken als recruiter voor tenminste een jaar nadat je jouw huidige opleiding heb afgerond? (Geen controle - complete controle)

Als ik het zou willen, zou ik kunnen gaan werken als recruiter voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond (helemaal waar - helemaal niet waar)

Werken als een recruiter voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond is voor mij: Prettig – onprettig

De mensen in mijn leven waarvan ik de mening belangrijk vind zouden het (goedkeuren - afkeuren) dat ik als recruiter ga werken voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond

Ik ga proberen om als recruiter te gaan werken voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond (zeker niet waar - zeker waar)

Als ik als recruiter ga werken voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond zouden de meesten van mijn familie en vrienden trots zijn (helemaal mee oneens - helemaal mee eens)

Ik ben van plan om als recruiter te gaan werken voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond (sterk mee eens - sterk mee oneens)

Gaan werken als een recruiter voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond is voor mij (onmogelijk - mogelijk)

De meeste mensen die belangrijk voor mij zijn vinden dat ik (wel - niet) als recruiter zou moeten werken voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond

Ruimte voor opmerkingen

Je bent bijna klaar! Is er iets wat je zou willen melden, wat eventueel betrekking of invloed zou kunnen hebben op dit onderzoek of jouw resultaten?

➔ Invulruimte

EINDTOEST: Een laatste check voordat je helemaal klaar bent met de vragenlijst: geef je nog steeds toestemming om jouw onderzoeksgegevens te gebruiken?

1. Ja, mijn onderzoeksgegevens mogen worden gebruikt voor dit onderzoek
2. Nee, mijn onderzoeksgegevens mogen niet worden gebruikt voor dit onderzoek

Slotbericht

Bedankt voor je deelname aan mijn onderzoek! Je antwoord is geregistreerd.

In deze vragenlijst heb je vragen beantwoord over jouw beweegredenen en intentie om recruiter te worden na het afronden van je huidige opleiding en over wat jij belangrijk vindt in werk in het algemeen. Met deze informatie hoop ik uit te zoeken wat recruitment als toekomstig werkveld wel en niet aantrekkelijk maakt voor studenten.

Als je nog vragen hebt of geïnteresseerd bent in de resultaten van het onderzoek, e-mail me dan gerust (wienanda.kort@ru.nl). De informatie die je gegeven hebt is anoniem verzameld. Dit betekent dat de resultaten niet naar jou terug te leiden zijn. Houd er daarom rekening mee dat ik geen individuele resultaten kan identificeren in de data.

Als je vragen, opmerkingen of zorgen hebt die je liever niet met de verantwoordelijke onderzoeker wilt delen, dan kun je contact opnemen met de coördinator van de opleiding werk-, organisatie- en gezondheidspsychologie (Brigitte Claessens, Brigitte.Claessens@ru.nl).

De volgende code geeft je credits die gebruikt kunnen worden om gratis onderzoeksdeelnemers te krijgen op SurveySwap.io

Ga naar: <https://surveyswap.io/sr/Z075-GP2O-VLYU>

Of toets de code handmatig in: Z075-GP2O-VLYU

Voor SurveyCircle-gebruikers (www.surveycircle.com): De Survey Code is: PENA-JX7R-W8Q2-X6HU

Wissel Survey Code in met één klik: <https://www.surveycircle.com/PENA-JX7R-W8Q2-X6HU>

Bijlage 3: Beslismodel uitsluiten deelnemers op basis van opleiding

Aangezien de doelgroep is vastgesteld als Gen Z studenten van recruitment-relevante opleidingen, zoals Human Resource Management, Communicatie (NHA, 2022; Abbas, 2018), Commerciële Economie, Social Studies (NHA, 2022), Marketing, Psychologie (Abbas, 2018), Work, Organisation & Health Psychology en soortgelijke opleidingen, is ervoor gekozen om deelnemers uit te sluiten die een opleiding volgen die niet direct aansluit bij recruitment.

Om dit onderscheid te maken was in de vragenlijst de vraag opgenomen: “welke studie volg je?” met de antwoordopties “Human Resource Management, Commerciële Economie, Communicatie, (Toegepaste) Psychologie of Social Studies” en “anders, namelijk ...” met invulruimte.

Studenten die voor de eerste antwoordoptie kozen werden in lijn met bovenstaande definitie van recruitment-relevante opleidingen geïncludeerd in het huidige onderzoek. Antwoorden op de tweede antwoordoptie zijn door de onderzoeker beoordeeld volgens de volgende richtlijnen.

De ingevulde opleiding is opgezocht, zowel op opleidingspagina's en zoeken i.c.m. “recruiter worden” op Google. Als er in de omschrijving van de opleiding in kwestie wordt gesproken van een mogelijke toekomst in recruitment, of een opleiding wordt op de pagina in woorden wordt vergeleken met een opleiding uit de eerder vastgestelde opleidingen, dan wordt deze deelnemer meegenomen in de analyse. Zo niet, dan wordt de deelnemer uitgesloten van de analyse.

Gezien de aard van het werkveld recruitment zorgen zoekopdrachten met de woorden “recruiter worden” veelvuldig tot vacatures. Ter illustratie van niet-relevante zoekopdrachten op Google stond daardoor altijd de eerste resultatenpagina gevuld met vacatures voor de betreffende opleiding, maar was er geen link te vinden tussen het volgen van de opleiding en het worden van recruiter.

Tabel 5

Beoordeling per “anders” ingevulde opleiding op de vraag “welke studie volg je?”

Antwoord op anders, namelijk....	Aantal	In analyse?	Beoordeling
Antwoord ontbreekt	1	Nee	Valt buiten goedgekeurde opleidingen en kan door ontbrekend antwoord niet verder beoordeeld worden.
Business Information Management	1	Ja	Studie is erg breed gericht op informatiestromen begrijpen en strategisch inzetten, met een focus op ICT ontwikkelen en inzetten. Op de opleidingspagina staat een video van

			een recruiter die aangeeft dat veel van zijn collega's in zijn team BIM-alumni zijn (RSM Erasmus, 2022).
Commerciële Economie	1	Ja	Studie is foutief aangemerkt als 'anders', stond al genoemd in antwoordoptie 1.
Creative Business	2	Ja	Sterk verwant aan Communicatie volgens opleidingspagina, kan later aan de slag als bijvoorbeeld online marketeer (Hogeschool van Amsterdam, 2022).
Fashion and Textile Technologies	1	Nee	Studie is gericht op textiele materialen, innovatieve productiemethoden, samenstellen van collecties, inkoop, verkoop en ondernemerschap. Toekomstige werkgevers zijn textiel- en kledingbedrijven (Saxion, 2022). Op de opleidingspagina en Google is geen relevante link met recruitment te vinden.
Gender Studies	1	Nee	De benoemde velden van carrièrevooruitzichten (archieven, vrouwen- en minderheidsorganisaties, overheidsorganisaties, kunst & media sector, expertise-instituten; Utrecht University, 2022) hebben weinig te maken met recruitment. Ook niets relevant te vinden bij Google-zoekopdracht "Gender Studies recruiter worden".
Global Business and Sustainability	1	Ja	Deze opleiding is gefocust op duurzaamheidsuitdagingen bij business en de samenleving. Op de opleidingspagina wordt een overzicht gegeven van mogelijke functies (corporate communicatiemanager, internationale manager, portfolio manager bij publieke nutsbedrijven, enzovoort). Communicatie komt overeen met een geselecteerde vooropleiding in het huidige onderzoek, waardoor deze opleiding als recruitment-relevant wordt gezien.
Handelswetenschappen – Commercieel Beleid	1	Ja	De opleidingspagina beschrijft: "In 'Commercieel beleid' verwerf je inzicht in welke producten en diensten een organisatie moet ontwikkelen en aanbieden, welke service daarbij noodzakelijk is, welk prijsbeleid

			wordt gevoerd en welke communicatievormen relevant zijn voor verschillende marktsegmenten”. Genoemd wordt dat de student na de opleiding aan de slag kan bij organisaties zoals “marktonderzoeks-, consultancy- en communicatiebureaus.” (Universiteit Gent, 2022). Dit heeft raakvlak met recruitment.
Hotelschool	2	Nee	Volgens de carrièrevooruitzichten is de hotelschool sterk gericht op werken in hotels, vooral in managementposities (Hotelschool The Hague, 2022). Komt niet sterk overeen met vastgestelde relevante opleidingen en op Google geen duidelijke consistente link tussen hotelschool en recruiter worden.
Humane Wetenschappen	2	Ja	Ruime studie met focus op belangstellen voor de mens en de samenleving in het algemeen. Vervolgopleidingen zijn bijvoorbeeld: toegepaste psychologie, communicatiemanagement (Edugo, 2022).
Interdisciplinaire Sociale wetenschappen	2	Ja	Op de opleidingspagina worden voorbeelden genoemd voor mogelijke beroepen zoals “advieswerk op terreinen als arbeid, opleiding, consultancy en training” en “werkzaam op beleids- en communicatieafdelingen” (Utrecht University, 2022). Dit heeft raakvlak met recruitment.
International Business	1	Ja	Op de opleidingspagina worden vakken zoals “Marketing & Sales” en “People & Organisation” (mens & organisatie) genoemd, deze sluiten goed aan op andere vastgestelde relevante opleidingen en op recruitment. Ook wordt marketing manager genoemd als mogelijke toekomstige functie (De Haagse Hogeschool, 2022).
Marketing	5	Ja	Bij de Google zoekopdracht “marketing recruiter worden” komen op de eerste pagina naast standaard vacature-websites ook veel websites voor die het hebben over recruitment

			marketing en de gelijkenissen tussen recruiters en marketeers (Academie voor Arbeidsmarktcommunicatie, 2022; We Know People, 2022).
Marketing Management	4	Ja	Zie beoordeling Marketing.
Communicatiewetenschappen	1	Ja	Komt overeen met Communicatie genoemd in antwoordoptie 1.
Ondernemerschap	1	Nee	Zie beoordeling ORM. Bij Google-zoekopdracht verscheen deze opleiding, geen opleiding die als volledige naam “ondernemerschap” draagt.
ORM [=Ondernemerschap & Retail Management]	1	Nee	Deze opleiding is sterk gericht op ondernemen, een eigen bedrijf starten of als manager aan de slag gaan. Aan de slag gaan met recruitment en werving wordt nergens genoemd op de opleidingspagina (Hogeschool Utrecht, 2022).
Pedagogiek	1	Nee	Deze opleiding is sterk gericht op de ontwikkeling en opvoeding van kinderen en jongeren (HAN, 2022). Recruitment heeft te maken met het werven van volwassenen, niet kinderen en jongeren.
Sociale wetenschappen	1	Ja	Zie beoordeling Interdisciplinaire Sociale Wetenschappen.
TMO Fashion Business School	1	Nee	“TMO Fashion Business School leidt studenten op voor commerciële managementfuncties in de modebranche”, denk aan inkoop- of categorymanager, productmanager, salesmanager retail (TMO, 2022). Op de opleidingspagina en Google is geen relevante link met recruitment te vinden.
Toegepaste Psychologie	1	Ja	Studie is foutief aangemerkt als ‘anders’, stond al genoemd in antwoordoptie 1.
Toerisme	1	Nee	Zie beoordeling Toerisme Management. Bij Google-zoekopdracht verscheen deze opleiding, geen opleiding die als volledige naam “toerisme” draagt.
Toerisme Management	1	Nee	Studie richt zich op reizen en cultuur. Mogelijke functies voor studenten na de opleiding zijn bij “bijvoorbeeld citymarketingbureaus, themaparken, luchtvaartmaatschappijen, resorts, maar ook overheidsinstellingen”.

			Desondanks dat er ook marketing- en communicatievakken gegeven worden (Eurocollege, 2022), is het niet een logische stap om direct vanuit toerisme management naar recruitment te gaan.
--	--	--	---

Bijlage 4: Vragenlijstconstructie Theorie van Gepland Gedrag (TPB)

Er bestaan geen vragenlijsten die specifiek de TPB-constructen (intentie, attitude, subjectieve normen en waargenomen controle) omtrent het onderwerp van dit onderzoek, namelijk werken als een recruiter. Om deze reden is er voor deze studie een nieuwe vragenlijst ontwikkeld. Hiervoor is gebruik gemaakt van de hiervoor bestemde handleiding van Ajzen (2006; grondlegger van de TPB) over het opstellen van een specifieke TPB-vragenlijst. Deze handleiding is veelvuldig gebruikt om valide vragenlijsten te ontwikkelen (Arnold et al., 2006). Ook is ter verificatie en aanvulling gebruik gemaakt van een hiermee opgestelde en eerder gebruikte vragenlijst voor het onderzoeken van intentie, attitude, subjectieve norm en waargenomen controle ten opzichte van een gedrag gerelateerd aan het in het huidige onderzoek bestudeerde gedrag: “werken als NHS-professional” (Arnold et al., 2006).

Werkwijze opstellen items aan de hand van de TPB-handleiding

De handleiding van Ajzen (2006) beschrijft dat allereerst het gedrag gedefinieerd moet worden aan de hand van vier verschillende elementen, dit gedrag zal genoemd worden bij alle op te stellen items. Ajzen (2006) geeft in zijn handleiding generieke voorbeelditems, welke gebruikt kunnen worden om de TPB-constructen te meten, mits deze items passend zijn voor het gedrag. Hieruit moet een selectie gemaakt worden, waarbij er breed (20 tot 30 items) ingestoken moet worden. Ajzen (2006) beschrijft daarnaast dat er bij voorkeur pilot-onderzoek gedaan moet worden over specifieke eigenschappen van de variabelen, zoals welke individuen en groepen het gedrag goedkeuren en afkeuren voor deze doelgroep. Met deze informatie zouden items specifiek gesteld kunnen worden. Omwille van het tijdspad is deze stap achterwege gelaten en is in plaats daarvan een vergelijking gemaakt met de items van Arnold en collega's (2006), die een gerelateerd gedrag bestudeerden.

Gedrag definiëren

De handleiding van Ajzen (2006) schrijft voor om het beoogde gedrag te verwoorden volgens diens TACT-elementen (Target, Action, Context, Time: Doel, Actie, Context, Tijdsduur). Dit houdt in: het gedrag benoemen in de zin van het doen van wat (Actie), Met welk doel (Doel), in welke context (Context) en gedurende hoe lang (Tijdsduur).

Ajzen (2006) geeft aan dat bij het vaststellen van de TACT-elementen een balans gevonden moet worden in de beschrijving van het gedrag. Aan de ene kant moet het niet te algemeen zijn (wel: “lopen op een hardlooptband”, niet: “sporten”) maar aan de andere kant moet het niet te specifiek zijn (wel: “in de volgende maand”, niet “volgende dinsdag om 17:00 uur”). Er moet praktische waarde zijn voor de meting, dit is niet te vinden in extremen.

Een voorbeeld van een TACT-gedragverwoording gegeven door Ajzen (2006) is: “lopen op een hardloopband in een sportcentrum voor ten minste 30 minuten elke dag in de volgende maand”. Deze verwoording kan opgedeeld worden in de volgende elementen: de actie (lopen), het doel (hardloopband), de context (in een sportcentrum) en het tijdsframe (ten minste 30 minuten elke dag in de volgende maand).

Op basis van deze voorschriften is voor het huidige onderzoek het gedrag geformuleerd als “werken als een recruiter voor ten minste een jaar na afronding van je huidige opleiding”. Deze verwoording kan opgedeeld worden in de volgende elementen: de actie (werken), het doel (als een recruiter), de context (na afronding van je huidige opleiding) en het tijdsframe (ten minste een jaar).

Het opbreken van de elementen is enigszins arbitrair, aangezien er overlap plaatsvindt in de inhoud (Ajzen, 2006). De actie kan bijvoorbeeld ook gezien worden als “werken als recruiter” (men werkt immers zomaar zonder functie) en het tijdsframe kan ook gezien worden als “ten minste een jaar na afronding van je huidige opleiding” (na afronding is ook een soort tijdsaanduiding, maar is in dit geval hoofdzakelijk de context). Hieronder volgt een verdere uiteenzetting per element over de gemaakte keuzes in verwoording.

Actie: “werken (als een recruiter)”. Hier is voor gekozen omdat deze specifieke maar algemene benoemingen (recruiter, ten minste een jaar) tijdelijk zulke gedragingen sterker beschikbaar maken in de gedachten van de deelnemer, de deelnemer wordt namelijk sterker gestuurd dan bijvoorbeeld bij “werken”.

Doel: “als een recruiter”, hier is voor gekozen om informatie te verkrijgen over hoe Gen Z studenten aankijken tegen een mogelijke toekomstige carrière binnen recruitment. Er is gekozen voor een balans tussen de specifieke benoeming van het recruiter-beroep, maar voor algemeenheid door niet in te gaan op een specifieke soort recruiter (corporate, headhunter, intercedent).

Context: “na afronding van je huidige opleiding”, hier is voor gekozen omdat er geselecteerd wordt op huidige opleiding en het onderzoek zich richt op het werken als recruiter na de afronding van de huidige opleiding.

Tijdsduur: “voor ten minste een jaar”. Er is gekozen voor de tijdsduur van ten minste een jaar, aangezien de contracten van starters voor een groot gedeelte gelden voor een jaar of langer (42% onbepaalde tijd, 26% langer dan één jaar, 26% tussen een half jaar en één jaar; Hay Group, 2011) en het gemiddelde dienstverband van werknemers tussen de 20 en 24 jaar bij de huidige werkgever 1,3 jaar is (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2020).

Volgens Ajzen (2006) moet deze verwoording bij alle TPB-variabelen gebruikt worden, om te zorgen dat er overkoepelende uitspraken gedaan kunnen worden over hetzelfde gedrag. Alle TPB-items hanteren daarom dezelfde verwoording van het gedrag. Enig verschil in precieze verwoording treedt op door grammaticale zinsopbouw, maar er is geprobeerd zo dicht mogelijk te blijven bij het originele gedrag. Denk hierbij aan minimale afwijkingen zoals “Het is mijn bedoeling om als recruiter te gaan werken voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond” en “Als ik het zou willen, zou ik kunnen gaan werken als recruiter voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond”. Deze verwoordingen komen overeen met de items zoals opgesteld door Ajzen (2006).

Itemselectie

Deze TACT-formulering is vervolgens zoals voorgeschreven door Ajzen (2006) toegevoegd aan de door Ajzen (2006) ontwikkelde generieke items voor het meten van intentie, attitude, subjectieve norm en waargenomen controle om deze toe te spitsen op het specifiek te onderzoeken gedrag.

In tabel 6 hieronder is een overzicht te vinden van de voorgestelde voorbeelditems door Ajzen (2006). Deze items zijn, op twee items na, overgenomen in het huidige onderzoek. Deze zijn niet gebruikt, omdat deze items volgens de onderzoeker passender zijn voor een gewoonte aanleren (zoals op de hardloopband lopen) dan voor een carrière kiezen. Voor de leesbaarheid is de TACT-formulering vervangen door “...” in de onderstaande tabellen.

Tabel 6

Voorbeelditems uit de handleiding van Ajzen (2006)

Intentie	
<i>Voorbeelditem</i>	<i>Overgenomen?</i>
I intend to ... (extremely likely – extremely unlikely)	Ja
I will try to ... (definitely true – definitely false)	Ja
I plan to ... (strongly disagree – strongly agree)	Ja
Attitude	
<i>Voorbeelditem</i>	<i>Overgenomen?</i>
For me to ... is: (harmful – beneficial)	Ja
For me to ... is: (pleasant – unpleasant)	Ja
For me to ... is: (good – bad)	Ja
For me to ... is: (worthless – valuable)	Ja
For me to ... is: (enjoyable – unenjoyable)	Ja
Subjectieve norm	
<i>Voorbeelditem</i>	<i>Overgenomen?</i>
Most people who are important to me think that (I should – I should not)	Ja
...	
It is expected of me that I ... (extremely likely – extremely unlikely)	Ja
The people in my life whose opinions I value would (approve – disapprove) of me ...	Ja

Most people who are important to me ... (completely true – completely false)	Nee
The people in my life whose opinion I value do - do not ...	Nee
Many people like me ... (extremely unlikely – extremely likely)	Ja
Waargenomen controle	
<i>Voorbeelditem</i>	<i>Overgenomen?</i>
For me to ... would be (impossible – possible)	Ja
If I wanted to I could ... (definitely true – definitely false)	Ja
How much control do you believe you have over ...? (no control – complete control)	Ja
It is mostly up to me whether or not I ... (strongly agree – strongly disagree)	Ja

In aanvulling op deze items zijn er items toegevoegd uit het artikel van Arnold en collega's (2006). Deze items zijn toegevoegd om alle variabelen met genoeg items te onderbouwen, gezien deze vragenlijst niet gevalideerd is en zo de kans verhoogd wordt om de constructen onderscheiden bij de factoranalyse. De items die Arnold en collega's (2006) hebben gebruikt kwamen veelvuldig overeen met de items van Ajzen (2006), wat de keuze voor items uit beide artikelen versterkt. Een voordeel van het gebruik van items uit Arnold en collega's (2006) is dat dit onderzoek een soortgelijk gedrag uitvroeg. Items die duidelijk anders waren dan die van Ajzen (2006), zijn toegevoegd. In tabel 7 hieronder staan de toegevoegde items overgenomen van Arnold en collega's (2006).

Tabel 7

Items overgenomen van Arnold en collega's (2006)

Attitude
For me to ... is: (wise - unwise)
Subjectieve norm
If I ..., most of my family and friends would be proud (strongly agree – strongly disagree)
Waargenomen controle
I am confident that I could ... if I wanted to (strongly agree – strongly disagree)
It would be difficult for me to ... if I wanted to (strongly agree – strongly disagree)

De 20 TPB-items zijn gemixt gesteld volgens voorschrift van Ajzen (2006). Deze volgorde is vastgesteld aan de hand van het genereren en van klein naar groot ordenen van random getallen voor elk item in Excel. Zie figuur 1 en 2 voor deze getallen.

INT1	0,394831	WCTRL4	0,33831
INT2	0,787656	ATT5	0,591434
INT3	0,97273	WCTRL5	0,792574
ATT1	0,659583	INT1	0,529566
ATT2	0,671726	WCTRL6	0,333455
ATT3	0,60957	SN4	0,68847
ATT4	0,642414	ATT3	0,57597
ATT5	0,158828	SN2	0,920589
ATT6	0,752473	ATT4	0,056997
SN1	0,978729	ATT1	0,84255
SN2	0,641439	ATT2	0,443811
SN3	0,766401	WCTRL3	0,954535
SN4	0,524818	WCTRL2	0,315636
SN5	0,915351	ATT6	0,297912
WCTRL1	0,973085	SN3	0,59969
WCTRL2	0,733315	INT2	0,1978
WCTRL3	0,677142	SN5	0,358874
WCTRL4	0,039906	INT3	0,166981
WCTRL5	0,260732	WCTRL1	0,806993
WCTRL6	0,423646	SN1	0,880325

Figuur 1. De random getallen gegenereerd door Excel per item. Aan elk item, hier benoemd met code, is een random getal toegewezen. INT = intentie, ATT = attitude, SN = subjectieve norm, WCTRL = waargenomen controle. INT1 = item 1 van intentie, INT2 = item 2 van intentie, enzovoort.

Figuur 2. De rangorde waarin de items zijn getoond, vastgesteld door de random getallen te ordenen van klein naar groot.

Bijlage 5: Beschrijving van de vertaling van het onderzoeksmateriaal

De vragen zijn vertaald door middel van heen en weer vertalen, naar richtlijnen van Sousa en Rojjanasrirat (2011). Sousa en Rojjanasrirat (2011) beschrijven in zeven stappen hoe een vragenlijst te vertalen. Sousa en Rojjanasrirat (2011) beschrijven dat deze stappen uitgevoerd dienen te worden door mensen die Engels als moedertaal hebben en op hoog niveau Nederlands spreken. Dit punt kon echter wegens beperkingen met betrekking tot eigenschappen van vertalers en tijd deze niet volledig aangehouden worden, maar is zoveel mogelijk benaderd. Alle vertalers spreken Nederlands als moedertaal en spreken Engels op hoog niveau. Daarnaast is het door gelimiteerde tijd niet mogelijk om de pre-definitieve vragenlijst te pilot-testen (stap 5-7). Dit is een limitatie van het huidige onderzoek en zal gedeeltelijk worden ondervangen door factoranalyses uit te voeren voor het analyseren van de data.

Een overzicht van de stappen:

- Stap 1: vertaling van het originele Engelse instrument naar Nederlands
 - Er wordt voorgeschreven dat dit gedaan moet worden door twee verschillende vertalers, die als Nederlands als moedertaal kennen en vloeiend zijn in zowel Nederlands en Engels, die beide culturen kennen. De twee vertalers moeten verschillende achtergronden hebben: één persoon moet wel beschikken over kennis van de inhoud van de constructen en de terminologie, de andere persoon niet.
 - Er ontstaan hierdoor twee Nederlandse versies: een versie met terminologie, een versie in spreektaal.
 - In het huidige onderzoek is de kenner-vertaling gedaan door een oud-studiegenoot van de onderzoeker die in het dagelijks leven veel Engels spreekt. Deze persoon heeft ervaring met de constructen en met het opstellen van een vragenlijst. De niet-kenner-vertaling is gedaan door een middelbare schoolvriendin van de onderzoeker. Zij gaf aan zich niet erg thuis te voelen in de terminologie van het materiaal.
- Stap 2: vergelijking en samenvoeging van de twee Nederlandse vertalingen
 - Er wordt voorgeschreven dat dit gedaan moet worden door iemand die tweetalig en bi-cultureel is.

- Deze vertaler krijgt zowel het originele materiaal als de twee vertaalde versies uit stap 1 te zien. Er wordt gekeken naar dubbelzinnigheden en discrepanties tussen woorden, zinnen en betekenissen. Onduidelijkheden worden besproken met de vertalers van stap 1 en de onderzoeker.
- Er ontstaat één tussentijdse samengevoegde, duidelijke Nederlandse vertaling.
- In het huidige onderzoek is dit gedaan door een vriendin van de onderzoeker die biomedische wetenschappen heeft gestudeerd en veel ervaring heeft met vragenlijsten opstellen en afnemen.
- Stap 3: blinde terug-vertaling van de Nederlandse vertaling naar Engels
 - Er wordt voorgeschreven dat dit gedaan moet worden door twee verschillende vertalers, die als Engels als moedertaal kennen en vloeiend zijn in zowel Nederlands en Engels, die beide culturen kennen. De twee vertalers moeten verschillende achtergronden hebben: één persoon moet wel beschikken over kennis van de inhoud van de constructen en de terminologie, de andere persoon niet.
 - Er ontstaan hierdoor twee terug-vertaalde Engelse versies: een versie gemaakt door iemand met achtergrondkennis en een gemaakt door iemand zonder achtergrondkennis van de constructen.
 - In het huidige onderzoek is de kenner-vertaling gedaan door een vriendin van de onderzoeker die recruiter is en daardoor de terminologie kent. Ze spreekt Engels op hoog niveau door jaren onderwijs in het Engels te hebben gevolgd. De niet-kenner-vertaling is gedaan door een vriendin van de onderzoeker met eenzelfde achtergrond in Engels, maar zij is niet bekend met recruitment.
- Stap 4: vergelijking van de twee terug-vertalingen
 - Er wordt voorgeschreven dat dit gedaan moet worden door een multidisciplinair comité, bestaande uit een onderzoeker, iemand die bekend is met de constructen en alle vier vertalers uit stap 1 en 3. Bij voorkeur sluit ook de ontwikkelaar van het originele instrument aan en kijkt iemand mee die Nederlands als moedertaal heeft, maar geen Engels spreekt.

- De twee terug-vertalingen worden vergeleken met het originele instrument. Hierbij wordt gekeken naar format, verwoording, grammaticale structuur van zinnen, overeenkomsten in betekenis en relevantie. Afwijkingen worden besproken in het comité. Bij grote onduidelijkheden moeten stap 1 tot en met 4 herhaald worden voor items.
 - Er ontstaat hierdoor een pre-definitieve Nederlandse versie van het instrument, die conceptueel, semantisch en inhoudelijk overeenkomt met de originele versie.
 - In het huidige onderzoek is dit gedaan door de onderzoeker, een studiegenoot van de onderzoeker, alle vier vertalers uit stap 1 en 3 en een collega van de onderzoeker die Nederlands als moedertaal heeft, maar erg weinig Engels spreekt.
- Stap 5: pilottest van de pre-definitieve Nederlandse versie onder beoogde doelgroep, eentalige proefpersonen
 - Stap 6: preliminaire psychometrische test van de pre-definitieve Nederlandse versie
 - Stap 7: volledig psychometrisch testen van de pre-definitieve Nederlandse versie in de beoogde doelgroep

In tabel 8 op de volgende pagina's staat een overzicht van de belangrijkste vertalingen. De originele versies staan naast de samengevoegde Nederlandse versies. In veel gevallen bleek deze samengevoegde Nederlandse versie (kolom 2) goed overeen te komen met het origineel, op basis van de terug-vertalingen uit kolom 4 en 5. Als deze vertaling in kolom 2 niet passend genoeg was, heeft de onderzoeker in samenspraak met de vertalers aanpassingen gemaakt, deze zijn zichtbaar in kolom 3. Waar dit niet is gedaan is de vertaling uit kolom 2 gebruikt. Opmerking: voor deze vertalingen is de verkorte versie van het gedrag "werken als een recruiter voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond" gebruikt: "werken als een recruiter", om dit gedrag zoveel mogelijk consistent te kunnen toevoegen na de vertaling.

Tabel 8

Overzicht van vertalingen van het huidige onderzoek

Intentie				
<i>Origineel</i>	<i>Samengevoegd NL (stap 2)</i>	<i>Definitief NL na aanpassing onderzoeker (stap 5)</i>	<i>Terugvertaling ENG (stap 3) Met achtergrondkennis</i>	<i>Terugvertaling ENG (stap 3) Zonder achtergrondkennis</i>
I intend to work as a recruiter (extremely likely – extremely unlikely)	Het is mijn bedoeling om als recruiter te gaan werken (extreem waarschijnlijk - extreem onwaarschijnlijk)	-	My intention is to work as a recruiter (extremely likely - extremely unlikely)	I intend to work as a recruiter (very likely - very unlikely)
I will try to work as a recruiter (definitely true – definitely false)	Ik ga proberen om als recruiter te gaan werken (zeker waar - zeker niet waar)	-	I am going to try to find a job as a recruiter (very true - very untrue)	I will try to work as a recruiter (very true - very untrue)
I plan to work as a recruiter (strongly disagree – strongly agree)	Ik ben van plan om als recruiter te gaan werken (sterk mee eens - sterk mee oneens)	-	I am planning to work as a recruiter (strongly agree - strongly disagree)	I plan to work as a recruiter / I intend to work as a recruiter (strongly agree - strongly disagree)
Attitude				
<i>Origineel</i>	<i>Samengevoegd NL (stap 2)</i>	<i>Definitief NL na aanpassing onderzoeker (stap 5)</i>	<i>Terugvertaling ENG (stap 3) Met achtergrondkennis</i>	<i>Terugvertaling ENG (stap 3) Zonder achtergrondkennis</i>
For me to work as a recruiter is: (valuable - worthless)	Werken als een recruiter is voor mij: (waardevol – waardeloos)	-	For me, a job as a recruiter is: (valuable - worthless)	Working as a recruiter for me is: (valuable - unvaluable)
For me to work as a recruiter is: (harmful – beneficial)	Werken als een recruiter is voor mij: (schadelijk – behulpzaam)	Werken als een recruiter is voor mij: (schadelijk - bevorderlijk)	For me, a job as a recruiter is: (harmful - helpful)	Working as a recruiter for me is: (harmful - helpful)
For me to work as a recruiter is: (wise – unwise)	Werken als een recruiter is voor mij: (verstandig – onverstandig)	-	For me, a job as a recruiter is: (wise - unwise)	Working as a recruiter for me is: (wise - unwise)

For me to work as a recruiter is: (enjoyable - unenjoyable)	Werken als een recruiter is voor mij: (plezierig – onplezierig)	-	For me, a job as a recruiter is: (enjoyable - unpleasant)	Working as a recruiter for me is: (fun – not fun)
For me to work as a recruiter is: (bad - good)	Werken als een recruiter is voor mij: (slecht – goed)	-	For me, a job as a recruiter is: (bad - good)	Working as a recruiter for me is: (bad - good)
For me to work as a recruiter is: (pleasant - unpleasant)	Werken als een recruiter is voor mij: (prettig - onprettig)	-	For me, a job as a recruiter is: (pleasant - unpleasant)	Working as a recruiter for me is: (pleasant - unpleasant)
Subjectieve norm				
<i>Origineel</i>	<i>Samengevoegd NL (stap 2)</i>	<i>Definitief NL na aanpassing onderzoeker (stap 5)</i>	<i>Terugvertaling ENG (stap 3) Met achtergrondkennis</i>	<i>Terugvertaling ENG (stap 3) Zonder achtergrondkennis</i>
Most people who are important to me think that (I should – I should not) work as a recruiter	De meeste mensen die belangrijk voor mij zijn vinden dat ik (wel - niet) als recruiter zou moeten werken	-	Most of the people who are important to me think that I should (not) work as a recruiter	Most people that are important to me think that I should / should not work as a recruiter
It is expected of me that I work as a recruiter (extremely likely – extremely unlikely)	Het wordt van mij verwacht dat ik als recruiter ga werken (extreem waarschijnlijk - extreem onwaarschijnlijk)	-	I am expected to work as a recruiter (extremely likely - extremely unlikely)	I am expected to work as a recruiter (very likely - very unlikely)
The people in my life whose opinions I value would (approve – disapprove) of me working as a recruiter	De mensen in mijn leven waarvan ik de mening belangrijk vind zouden het (goedkeuren - afkeuren) dat ik als recruiter ga werken	-	The people in my life whose opinion I value would (approve - disapprove) me getting a job as a recruiter	The people in my life whose opinion I value would approve - disapprove me working as a recruiter
Many people like me work as a recruiter (extremely unlikely – extremely likely)	Veel mensen zoals ik werken als recruiter (extreem waarschijnlijk - extreem onwaarschijnlijk)	Veel mensen zoals ik gaan als recruiter werken (extreem waarschijnlijk – extreem onwaarschijnlijk)	Many people like me work as a recruiter (extremely likely - extremely unlikely)	A lot of people like me work as a recruiter (very likely - very unlikely)
If I work as a recruiter, most of my family and friends would be proud (strongly agree – strongly disagree)	Als ik als recruiter zou werken zouden de meesten van mijn familie en vrienden trots zijn (helemaal mee eens - helemaal mee oneens)	Als ik als recruiter ga werken zouden de meesten van mijn familie en vrienden trots zijn (helemaal mee oneens – helemaal mee eens)	If I would work as a recruiter, most of my family and friends would be proud (totally agree - totally disagree)	If I would work as a recruiter most of my family and friends would be proud (strongly agree - strongly disagree)

Waargenomen controle				
<i>Origineel</i>	<i>Samengevoegd NL (stap 2)</i>	<i>Definitief NL na aanpassing onderzoeker (stap 5)</i>	<i>Terugvertaling ENG (stap 3) Met achtergrondkennis</i>	<i>Terugvertaling ENG (stap 3) Zonder achtergrondkennis</i>
For me to work as a recruiter would be (impossible – possible)	Gaan werken als een recruiter is voor mij (onmogelijk - mogelijk)	-	For me, getting a job as a recruiter is (impossible - possible)	Working as a recruiter for me is (impossible - possible)
If I wanted to, I could work as a recruiter (definitely true – definitely false)	Als ik het zou willen, zou ik kunnen werken als recruiter (helemaal waar - helemaal niet waar)	-	If I would like, I could get a job as a recruiter (completely true - completely untrue)	If I would want to, I could work as a recruiter (strongly agree - strongly disagree)
How much control do you believe you have over work as a recruiter (no control – complete control)	Hoe veel controle denk je dat je hebt over je werk als recruiter? (Geen controle - complete controle)	Hoe veel controle denk je dat je hebt over werken als recruiter? (Geen controle – complete controle)	How much control do you think you have in your work as a recruiter? (no control - complete control)	How much control do you think you have about your work as a recruiter? (no control - total control)
It is mostly up to me whether or not I work as a recruiter (strongly agree – strongly disagree)	Het is voornamelijk aan mij of ik wel of niet ga werken als recruiter (helemaal mee eens - helemaal mee oneens)	-	It is mostly my decision whether I will get a job as a recruiter (completely agree - completely disagree)	It is primarily up to me if I will work as a recruiter (strongly agree - strongly disagree)
I am confident that I could work as a recruiter if I wanted to (strongly agree – strongly disagree)	Ik ben er zeker van dat ik kan werken als recruiter als ik dat zou willen (helemaal mee eens - helemaal mee oneens)	Ik ben er zeker van dat ik kan gaan werken als recruiter als ik dat zou willen (helemaal mee eens – helemaal mee oneens)	I am sure that I could work as a recruiter if I would like to (completely agree - completely disagree)	I am sure that I could work as a recruiter if I wanted to (strongly agree - strongly disagree)
It would be difficult for me to work as a recruiter if I wanted to (strongly agree – strongly disagree)	Het zou voor mij moeilijk zijn om als recruiter te gaan werken, als ik dat zou willen (helemaal mee eens - helemaal mee oneens)	-	It would be difficult for me to work as a recruiter if I would like to (completely agree - completely disagree)	It would be difficult for me to work as a recruiter, if I wanted to (strongly agree - strongly disagree)
Instrumentele werkwaarden				
<i>Origineel</i>	<i>Samengevoegd NL (stap 2)</i>	<i>Definitief NL na aanpassing onderzoeker (stap 5)</i>	<i>Terugvertaling ENG (stap 3) Met achtergrondkennis</i>	<i>Terugvertaling ENG (stap 3) Zonder achtergrondkennis</i>
Having benefits (e.g. vacation pay, health/dental)	Voordelen hebben (b.v. vakantiegeld,	Goede arbeidsvoorwaarden hebben (b.v. vakantiegeld,	Having benefits (e.g. holiday pay, health	To have benefits (such as holiday pay, healthcare

insurance, pension plan, etc.) that meet your personal needs.	zorgverzekering, pensioen, etc.) die aansluiten bij je persoonlijke behoeften	zorgverzekering, pensioen, etc.) die aansluiten bij je persoonlijke behoeften	insurance, pension, etc.) which suit your personal needs	insurance, pension) that match my personal needs
Having management that provides timely and constructive feedback about your performance.	Management hebben dat tijdige en constructieve feedback geeft over je handelen	-	Having management that gives timely and constructive feedback about your behaviour	to have a management that gives timely and constructive feedback on my performance
Having the assurance of job security.	De zekerheid hebben van baangarantie	-	Having job security	to have job guarantee
Having hours of work that are convenient to your life	Werkuren hebben die goed passen bij jouw leven	-	Having working hours that fit well with your life	to have working hours that match my life (of are compatible with my personal life)
Working in an environment that allows you to balance your work life with your private life and family responsibilities.	In een werkomgeving werken die je goed je werklevens laat balanceren met je privéleven en je familieverantwoordelijkheden	In een werkomgeving werken waarin je je werklevens goed kan balanceren met je privéleven en je familieverantwoordelijkheden	Working in an environment in which you can balance your worklife with your private life and family responsibilities	to have a working environment with a good work/life balance
Having access to the information you need to do your job.	Toegang hebben tot de informatie die je nodig hebt om je werk te doen	-	Having access to the information necessary for you to do your work	to have access to all information necessary to perform my duties
Doing work that affords you a good salary.	Werk doen dat voor een goed salaris zorgt	-	Doing work that results in a good salary	to have a good salary
Working where recognition is given for a job well done.	Werken waar erkenning wordt gegeven voor goed geleverd werk	-	Working at a place where a job well done is being recognised	to work at a place where good (and hard) work is recognised
Working for a supervisor who is considerate and supportive.	Werken voor een begeleider die attent en ondersteunend is	Werken voor een leidinggevende die attent en ondersteunend is	Working for a supervisor who is thoughtful and supportive	to work for a manager that is attentive and supportive
Cognitieve werkwaarden				
<i>Origineel</i>	<i>Samengevoegd NL (stap 2)</i>	<i>Definitief NL na aanpassing onderzoeker (stap 5)</i>	<i>Terugvertaling ENG (stap 3) Met achtergrondkennis</i>	<i>Terugvertaling ENG (stap 3) Zonder achtergrondkennis</i>

Working on tasks and projects that challenge your abilities.	Werken aan opdrachten en projecten die jouw vaardigheden uitdagen.	Werken aan opdrachten en projecten die jouw capaciteiten uitdagen	Working on assignments and projects which challenge your skills	To work on assignments and projects that challenge my skills
Having the opportunity to continuously learn and develop new knowledge.	De mogelijkheid hebben om door te leren en nieuwe kennis te ontwikkelen	-	Having the opportunity to continue learning and developing new knowledge	to have the possibility to learn and develop new knowledge
Doing work that you find interesting, exciting and engaging.	Werk verrichten dat je interessant, spannend en boeiend vindt.	-	Executing tasks which you find interesting, exciting and engaging	to do work that I find interesting and exciting
Having the freedom to make decisions about how you do your work and spend your time.	De vrijheid hebben om beslissingen te maken over hoe je je werk doet en je tijd besteedt	-	Having the freedom to decide about your work and how you spend your time	to have the freedom to decide how I do my job and how I manage my time
Doing work that provides change and variety in work activities.	Werk doen dat veranderlijkheid en variëteit biedt in werkactiviteiten	-	Doing work offers change and variety in tasks	to do work that is varied and diverse
Doing work that allows you to use the abilities you have developed through your education and experience.	Werk doen waar je je vaardigheden die je in je opleiding en ervaringen hebt geleerd kunt toepassen	Werk doen waar je je capaciteiten die je in je opleiding en ervaringen hebt ontwikkeld kunt toepassen	Doing work during which you can apply the skills you acquired in your education and experience	to do work where I can apply the skills I learned during my education and by experience
Having the opportunity for advancement in your career.	De mogelijkheid hebben om door te groeien in je carrière	-	Having the opportunity to grow during your career	to have the possibility to make a career
Doing work that provides you with a personal sense of achievement in your accomplishments.	Werk doen dat je een persoonlijk gevoel van voldoening geeft in je prestaties.	-	Doing work which gives you a personal sense of satisfaction in your accomplishments.	to do work that gives me a personal feeling of satisfaction
Sociale/altruïstische werkwaarden				
<i>Origineel</i>	<i>Samengevoegd NL (stap 2)</i>	<i>Definitief NL na aanpassing onderzoeker (stap 5)</i>	<i>Terugvertaling ENG (stap 3) Met achtergrondkennis</i>	<i>Terugvertaling ENG (stap 3) Zonder achtergrondkennis</i>
Working with agreeable and friendly co-workers with whom you could form friendships.	Werken met aangename en vriendelijke collega's waar je vriendschappen mee zou kunnen vormen.	-	Working with pleasant and friendly colleagues with whom you could build friendships.	to work with nice and pleasant colleagues you could become friends with

Working in an environment that is lively and fun.	Werken in een omgeving die levendig en leuk is	-	Working in a lively and fun environment	to work in a lively and fun environment
Doing work that allows for a lot of social interaction.	Werk verrichten waarbij je veel sociale interactie kan hebben.	-	Doing work in which you could have a lot of social interaction.	to do work where social interaction is possible
Doing work that allows you to help people.	Werk verrichten waarbij je mensen kan helpen.	-	Doing work with which you can help people.	to do work where you can help people
Prestige werkwaarden				
<i>Origineel</i>	<i>Samengevoegd NL (stap 2)</i>	<i>Definitief NL na aanpassing onderzoeker (stap 5)</i>	<i>Terugvertaling ENG (stap 3) Met achtergrondkennis</i>	<i>Terugvertaling ENG (stap 3) Zonder achtergrondkennis</i>
Doing work that makes a significant impact on the organization.	Werk doen waarmee je een significante impact hebt op de organisatie	-	Doing work with which you could have a significant impact on the organisation	to do work where you can have a significant impact in an organisation
Having the authority to organize and direct the work of others.	De autoriteit hebben om het werk van anderen te organiseren en dirigeren	-	Having the authority to organise and direct the work of others	to have the authority to organise and direct (manage?) the work of others
Doing work that is prestigious and regarded highly by others.	Werk doen dat prestigieus is en hoog aangeschreven staat bij anderen	-	Doing work which is prestigious and highly respected by others	to do work that is prestigious and valued by others
Having the ability to influence organizational outcomes.	Het vermogen hebben om de resultaten van de organisatie te beïnvloeden	-	Having the ability to influence the results of the organisation	to have the possibility to change the output (results of functioning?) of the organisation
Instructies over werkwaarden-onderdeel				
<i>Origineel</i>	<i>Samengevoegd NL (stap 2)</i>	<i>Definitief NL na aanpassing onderzoeker (stap 5)</i>	<i>Terugvertaling ENG (stap 3) Met achtergrondkennis</i>	<i>Terugvertaling ENG (stap 3) Zonder achtergrondkennis</i>
The following questions deal with the various factors that people consider to be important in their work. People use	De volgende vragen hebben betrekking tot de verschillende factoren die mensen als belangrijk beschouwen in hun werk.	De volgende vragen hebben betrekking tot de verschillende factoren die mensen als belangrijk beschouwen in hun werk.	The following questions concern the different aspects people think are important in their job.	The next questions concern different factors that individuals (people?) find important in their work (employment?).

<p>these factors in making important decisions about their jobs and careers. They are not all considered to be equally important and different people place importance on the different factors. Please read each of the items listed in the section below and indicate HOW IMPORTANT each would be to you in deciding to accept a potential job or stay in a job. Please try to think about jobs in general, rather than your actual current job.</p>	<p>Mensen gebruiken deze factoren om belangrijke beslissingen te maken over hun banen en carrières. Ze worden niet allemaal als even belangrijk beschouwd en verschillende mensen vinden verschillende factoren belangrijker. Lees alsjeblieft elk item in de onderstaande sectie en geef aan HOE BELANGRIJK elke zou zijn in jouw beslissing om een mogelijke baan te accepteren of in je baan te blijven. Probeer alsjeblieft te denken over banen in het algemeen, in plaats van je daadwerkelijke huidige baan.</p>	<p>Mensen gebruiken deze factoren om belangrijke beslissingen te maken over hun banen en carrières. Ze worden niet allemaal als even belangrijk beschouwd en verschillende mensen vinden verschillende factoren belangrijker. Lees alsjeblieft elk item in de onderstaande sectie en geef aan HOE BELANGRIJK elke zou zijn in jouw beslissing om een mogelijke baan te accepteren of in je baan te blijven. Probeer alsjeblieft te denken over banen in het algemeen, in plaats van je daadwerkelijke huidige baan.</p>	<p>People use these factors to make important decision about their jobs and careers. Not all are considered equally important and different people consider different factors to be more important. Please read each item in the section below and indicate HOW IMPORTANT each would be in your decision to accept a potential job or stay in your job. Please try to think about jobs in general, rather than your actual current job.</p>	<p>People use these factors to make important decisions about their jobs and careers. They are not considered equally important and different people value factors differently. Please read every item in the following section and indicate HOW IMPORATNT each item would be in your decision to accept a potential job or to remain in your current position. Please try to think about jobs in general, instead of your current employment.</p>
<p>1 = not at all important, 5 = absolutely essential</p>	<p>1= helemaal niet belangrijk, 5 = absoluut essentieel</p>	<p>1= helemaal niet belangrijk, 5= absoluut essentieel</p>	<p>1 = totally unimportant, 5 = absolutely essential</p>	<p>1 = not important at all 5 = essential</p>

Bijlage 6: Factoranalyses

TPB-items. Aangezien de TPB-variabelen opgesteld zijn door de onderzoeker, is eerst een confirmatieve factoranalyse uitgevoerd voor de intentie-, attitude-, subjectieve norm- en waargenomen controle-items (Maximum Likelihood extractie, Promax rotatie, 4 factoren, $\chi^2 = 158.841$, $df = 116$, $p = .005$, $RSMSEA = 0.058$). Er is sprake van een acceptabele fit (Ellis, 2013). In de patroonmatrix is enige structuur te zien van de beoogde constructen, maar er moet opgemerkt worden dat de eerste factor erg breed is (bevat alle intentie- en attitude-items en drie van de vijf subjectieve norm-items; zie tabel 9). Dit zorgt voor een twijfelgeval waarbij de beslissing afhankelijk is van de interpretatie van andere factoranalyses (Ellis, 2013). Daarom is een exploratieve factoranalyse uitgevoerd (Maximum Likelihood extractie, Promax rotatie, Eigenwaarde minimaal 1, $\chi^2 = 158.841$, $df = 116$, $p = .005$, $RSMSEA = 0.058$). Deze exploratieve factoranalyse resulteerde ook in 4 factoren. Een vier-factormodel komt overeen met de TPB en is statistisch gezien passend (*Eigenwaarde* = 1.215, *Extraction Sums of Squared Loadings cumulatief* = 57.86%). Op basis hiervan is er voor gekozen om het vier-factormodel aan te houden. Daarna is er gekeken of er items verwijderd moesten worden. Er waren in de confirmatieve analyse geen items die op elke factor laag laden, wel 6 items die op twee factoren hoog laden. Er is gekeken of er een duidelijkere patroonstructuur zou ontstaan door items te verwijderen (Ellis, 2013), hierbij zijn de vier dubbel-ladende attitude items behouden aangezien anders het overgrote gedeelte van deze items wegviel, maar zijn items SN1 en WCTRL2 verwijderd om te kijken of de patroonstructuur verbeterde door deze actie. Echter was dit niet zo (zie tabel 10). Daarom is er voor gekozen om op dit punt alle items te behouden die hoog genoeg ($> .25$) op een factor laden en over verwijderingen te beslissen met behulp van betrouwbaarheidsanalyses per TPB-variabele (Ellis, 2013).

Tabel 9

Patroonmatrix van confirmatieve factoranalyse met 4 factoren. Waarden lager dan ,25 zijn achterwege gelaten ter verduidelijking van het patroon

Pattern Matrix^a

	Factor			
	1	2	3	4
INT1	,943			
INT2	,882			
INT3	,962			
ATT1	,618			,480
ATT2	,434			,348
ATT3	,700			,292
ATT4	,790			
ATT5	,650			,353
ATT6	,758			
SN1	,612	,347		
SN2	,941			
SN3		,761		
SN4	,427			
SN5		-,862		
WCTRL1			,477	
WCTRL2		,332	,577	
WCTRL3			,295	
WCTRL4			,345	
WCTRL5			,624	
WCTRL6			,479	

Extraction Method: Maximum Likelihood.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Noot. (n = 110). ATT = attitude, SN = subjectieve norm, WCTRL = waargenomen controle

Tabel 10

Patroonmatrix van confirmatieve factoranalyse met 4 factoren, waarbij dubbel ladende items uit tabel 9 zijn verwijderd. Waarden lager dan ,25 zijn achterwege gelaten ter verduidelijking van het patroon

Pattern Matrix^a

	Factor			
	1	2	3	4
INT1	1,009			
INT2	1,035			-,283
INT3	1,068		-,303	
ATT1	,507		,312	
ATT2	,386		,310	
ATT3	,634		,300	
ATT4	,775			
ATT5	,570			
ATT6	,728			
SN2	,999			
SN3		1,072		
SN4	,350			
SN5		-,790		
WCTRL1			,394	
WCTRL3			,491	-,868
WCTRL4			,449	
WCTRL5			,528	
WCTRL6			,519	

Extraction Method: Maximum Likelihood.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization. ^a

a. Rotation converged in 5 iterations.

Noot. (n = 110). ATT = attitude, SN = subjectieve norm, WCTRL = waargenomen controle

Werkwaarden-items. Aangezien de werkwaardenschaal is vertaald voor het huidige onderzoek, is er ook voor gekozen om factoranalyses uit te voeren voor de items betreffende instrumentele, cognitieve, sociaal/altruïstische en prestige-werkwaarden. Hiervoor is eerst een confirmatieve factoranalyse uitgevoerd (Maximum Likelihood extractie, Promax rotatie, 4 factoren, $\chi^2 = 278.063$, $df = 206$, $p = .001$, $RSMSEA = 0.057$; zie tabel 11). Er is sprake van een acceptabele fit (Ellis, 2013). In de patroonmatrix is enige structuur te zien van de beoogde constructen, maar ook bij deze factoranalyse moet opgemerkt worden dat de latente factoren niet volledig overeenkomen met de beoogde factoren en enige overlap zichtbaar is over items van verschillende variabelen. Dit zorgt voor een twijfelgeval waarbij de beslissing afhankelijk is van de interpretatie van andere factoranalyses (Ellis, 2013). Daarom is een exploratieve factoranalyse uitgevoerd (Maximum Likelihood extractie, Promax rotatie, Eigenwaarde minimaal 1, $\chi^2 = 111,137$, $df = 128$, $p = .856$, $RSMSEA = 0$; zie tabel 12). Deze exploratieve factoranalyse resulteerde in 8 factoren. Kijkend naar de inhoud van deze acht factoren zijn er geen duidelijke thema's te ontdekken en moet opgemerkt worden dat factor 8 maar 1 hoog ladend item bevat. Er wordt daarom verder gekeken naar andere structuren met behulp van exploratieve factoranalyses. Op basis van de scree-plot (zie figuur 3) is het aannemelijk dat er tussen de 1 en 5 latente factoren aanwezig zijn in de data, aangezien er na deze punten grote dalingen zichtbaar zijn in eigenwaarde. Een vier-factormodel komt overeen met de werkwaarden zoals beschreven door Lyons en collega's (2010) en lijkt passend te zijn statistisch gezien (*Eigenwaarde* = 1.544, *Extraction Sums of Squared Loadings cumulatief* = 40.560%), dus is er voor gekozen om het vier-factormodel aan te houden.

Tabel 11 (links)

Patroonmatrix van confirmatieve factoranalyse met 4 factoren. Waarden lager dan ,3 zijn achterwege gelaten ter verduidelijking van het patroon

Tabel 12 (rechts)

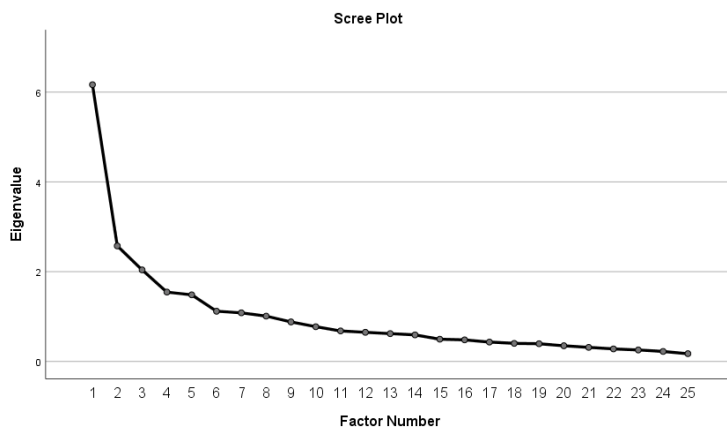
Patroonmatrix van exploratieve factoranalyse. Waarden lager dan ,3 zijn achterwege gelaten ter verduidelijking van het patroon

Pattern Matrix ^a					Pattern Matrix ^a								
	Factor					Factor							
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	
IW1__WV1			,393		IW1__WV1								
IW2__WV5	,592				IW2__WV5	,784							
IW3__WV9			,551		IW3__WV9		,503						
IW4__WV10			,726		IW4__WV10		,719						
IW5__WV13			,687		IW5__WV13		,719						
IW6__WV14	,335				IW6__WV14	,451							
IW7__WV16	-,472	,524	,525		IW7__WV16		,335			,762			
IW8__WV18	,360				IW8__WV18	,496							
IW9__WV24	,308				IW9__WV24	,596							
CW1__WV4	,663				CW1__WV4			,328					
CW2__WV8	,575				CW2__WV8	,397						,329	
CW3__WV11	,477				CW3__WV11							,517	
CW4__WV12		,307			CW4__WV12		,380	,346					
CW5__WV17	,437				CW5__WV17								,760
CW6__WV19					CW6__WV19						,445		
CW7__WV20	,340	,419			CW7__WV20					,318		,941	
CW8__WV21	,336		,423		CW8__WV21		,322						
SAW1__WV6				,696	SAW1__WV6				,622				
SAW2__WV7				,674	SAW2__WV7				,995				
SAW3__WV22		,337		,424	SAW3__WV22				,394	,349			
SAW4__WV25	,465				SAW4__WV25					,754			
PW1__WV2	,456	,391			PW1__WV2		,608						
PW2__WV3		,731			PW2__WV3		,880						
PW3__WV15		,721			PW3__WV15					,659			
PW4__WV23		,703			PW4__WV23			,471		,322			

Extraction Method: Maximum Likelihood.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.
a. Rotation converged in 8 iterations.

Extraction Method: Maximum Likelihood.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.
a. Rotation converged in 15 iterations.

Noot. (n = 110). IW = instrumentele werkwaarden, CW = cognitieve werkwaarden, SAW = sociaal/altruïstische werkwaarden, PW = prestige-werkwaarden



Figuur 3. De scree-plot voor de factoranalyse van werkwaarden.

Bijlage 7: Betrouwbaarheidsanalyses

Na de factoranalyses zijn betrouwbaarheidsanalyses uitgevoerd per variabele. Zie tabel 13 voor een uitwerking van het proces van item-verwijdering door het kijken naar of de Cronbach's alfa verhoogt bij verwijdering. In deze tabel is af te lezen dat er langer doorgedaan kon worden met verwijderingen dan dat gedaan is, aangezien er meer items benoemd zijn in kolom 5 dan dat er daadwerkelijk verwijderd zijn, zoals te zien doordat niet altijd de onderste en hoogste Cronbach's alfa in kolom 4 is vetgedrukt.

Er is gekozen om niet maximaal door te gaan met item-verwijderingen, omdat enerzijds de variabelen al op weinig items berustten en anderzijds omdat er kritisch gekeken is naar wat een zinvolle verbetering is van Cronbach's alfa. Hierover zijn voor het huidige onderzoek 2 vuistregels opgesteld om te beslissen of Cronbach's alfa verhoogd moest worden of niet, als dit mogelijk was.

Vuistregel 1 houdt in dat $\alpha = .70$ als acceptabele ondergrens wordt aangehouden (Nunnally, 1978). Vuistregel 2 houdt in dat bij een erg kleine verbetering van Cronbach's alfa het item behouden zal worden en daarbij Cronbach's alfa niet verhoogd zal worden. Voor vuistregel 2 kon geen duidelijke onderbouwing worden gevonden in de literatuur, maar is er beredeneerd dat een dergelijke verwijdering niet genoeg winst aan Cronbach's alfa opbrengt omde stabiliteit te verliezen die de inhoud van een extra item meebrengt.

Daardoor is bijvoorbeeld besloten dat een aanvankelijke Cronbach's alfa van $\alpha = .936$ voor attitude al erg hoog is en een itemverwijdering die leidt tot een verbetering van $\alpha = .008$ niet erg veel toevoegt. Ook is daardoor bij subjectieve norm besloten om na de grens van $\alpha = .70$ te stoppen bij $\alpha = .714$. Bij sociaal/altruïstische werkwaarden kon door 2 van de 4 items te verwijderen Cronbach's alfa verhoogd worden van $\alpha = .624$ naar $\alpha = .696$ (dichtbij $\alpha = .70$), maar is er voor gekozen om 1 item te verwijderen en de variabele op 3 items te baseren, wat zorgt voor een alfa van $\alpha = .682$. Dit, omdat deze waarde al dicht genoeg ligt bij $\alpha = .70$ en een extra item verwijderen dit niet noemenswaardig verbetert.

Er is besloten om de volgende TPB-items te verwijderen aangezien Cronbach's alfa zinvol wordt verhoogd bij verwijdering: item 3 en 5 van subjectieve norm. Ook voor de werkwaarden-items zijn betrouwbaarheidsanalyses uitgevoerd. Hierbij is het volgende item verwijderd om Cronbach's alfa zinvol te verhogen: item 4 van sociaal/altruïstische werkwaarden.

Tabel 13

Resultaten van de verrichte betrouwbaarheidsanalyses met de variabelen intentie, attitude, subjectieve norm, waargenomen controle en instrumentele, cognitieve, sociaal/altruïstische en prestige-werkwaarden. In deze tabel is zichtbaar gemaakt hoeveel pogingen het heeft gekost totdat Cronbach's alfa niet meer verhoogd kon worden door een item te verwijderen. Op de laatste regel per variabele is af te lezen hoeveel items er zijn er overbleven in de analyse nadat Cronbach's alfa niet meer verhoogd kan worden en hoe hoog Cronbach's alfa dan is. Echter is door zuinigheid ervoor gekozen om eerder te stoppen met verhogen. Wanneer gestopt is en welke Cronach's alfa daarbij hoort, is te zien aan de vetgedrukte waarde in kolom 4.

Variabele	Items	Poging	Cronbach's alfa	Item verwijderen zorgt voor hogere alfa
Intentie	3	1	,909	n.v.t.
Attitude	6	1	,936	Item 2 → ,944
	5	2	,944	n.v.t.
Subjectieve norm	5	1	,166	Item 5 → ,656
	4	2	,656	Item 3 → ,714
	3	3	,714	Item 4 → ,764
	2	4	,764	n.v.t.
Waargenomen controle	6	1	,630	n.v.t.
Instrumentele werkwaarden	9	1	,744	n.v.t.
Cognitieve werkwaarden	8	1	,761	Item 6 → ,773
	7	2	,773	n.v.t.
Sociaal/altruïstische werkwaarden	4	1	,624	Item 4 → ,682
	3	2	,682	Item 3 → ,696
	2	3	,696	n.v.t.
Prestige-werkwaarden	4	1	,719	n.v.t.

Bijlage 8: Inhoudelijke items per variabele

In deze bijlage zijn alle inhoudelijke items opgenomen die gebruikt zijn voor het huidige onderzoek. Voor elk item is een itemcode weergegeven die gebruikt is voor de analyses. Grijs items zijn wel uitgevraagd, maar uitgesloten uit de hoofdanalyse. Items met een “*” zijn gespiegeld.

Intentie

INT1: Het is mijn bedoeling om als recruiter te gaan werken voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond (extreem waarschijnlijk - extreem onwaarschijnlijk)*

INT2: Ik ga proberen om als recruiter te gaan werken voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond (zeker niet waar - zeker waar)

INT3: Ik ben van plan om als recruiter te gaan werken voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond (sterk mee eens - sterk mee oneens)*

Attitude

ATT1: Werken als een recruiter voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond is voor mij: Waardevol – waardeloos*

ATT2: Werken als een recruiter voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond is voor mij: Schadelijk – bevorderlijk

ATT3: Werken als een recruiter voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond is voor mij: Verstandig – onverstandig*

ATT4: Werken als een recruiter voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond is voor mij: Plezierig – onplezierig*

ATT5: Werken als een recruiter voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond is voor mij: Goed – slecht*

ATT6: Werken als een recruiter voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond is voor mij: Prettig – onprettig*

Subjectieve norm

SN1: De meeste mensen die belangrijk voor mij zijn vinden dat ik (wel - niet) als recruiter zou moeten werken voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond*

SN2: Het wordt van mij verwacht dat ik als recruiter ga werken voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond (extreem waarschijnlijk - extreem onwaarschijnlijk)*

SN3: De mensen in mijn leven waarvan ik de mening belangrijk vind zouden het (goedkeuren

- afkeuren) dat ik als recruiter ga werken voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond*

SN4: Veel mensen zoals ik gaan als recruiter werken voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond (extreem waarschijnlijk - extreem onwaarschijnlijk)*

SN5: Als ik als recruiter ga werken voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond zouden de meesten van mijn familie en vrienden trots zijn (helemaal mee oneens - helemaal mee eens)

Waargenomen controle

WCTRL1: Gaan werken als een recruiter voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond is voor mij (onmogelijk - mogelijk)

WCTRL2: Als ik het zou willen, zou ik kunnen gaan werken als recruiter voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond (helemaal waar - helemaal niet waar)*

WCTRL3: Hoe veel controle denk je dat je hebt over werken als recruiter voor tenminste een jaar nadat je jouw huidige opleiding heb afgerond? (Geen controle - complete controle)

WCTRL4: Het is voornamelijk aan mij of ik wel of niet ga werken als recruiter voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond (helemaal mee eens - helemaal mee oneens)*

WCTRL5: Ik ben er zeker van dat ik kan gaan werken als recruiter voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond als ik dat zou willen (helemaal mee eens - helemaal mee oneens)*

WCTRL6: Het zou voor mij moeilijk zijn om als recruiter te gaan werken voor tenminste een jaar nadat ik mijn huidige opleiding heb afgerond, als ik dat zou willen (helemaal mee eens - helemaal mee oneens)

Instrumentele werkwaarden

IW1: Goede arbeidsvoorwaarden hebben (b.v. vakantiegeld, zorgverzekering, pensioen, etc.) die aansluiten bij je persoonlijke behoeftes

IW2: Management hebben dat tijdige en constructieve feedback geeft over je handelen

IW3: De zekerheid hebben van baangarantie

IW4: Werkuren hebben die goed passen bij jouw leven

IW5: In een werkomgeving werken waarin je je werkleven goed kan balanceren met je privéleven en je familieverantwoordelijkheden

IW6: Toegang hebben tot de informatie die je nodig hebt om je werk te doen

IW7: Werk doen dat voor een goed salaris zorgt

IW8: Werken waar erkenning wordt gegeven voor goed geleverd werk

IW9: Werken voor een leidinggevende die attent en ondersteunend is

Cognitieve werkwaarden

CW1: Werken aan opdrachten en projecten die jouw capaciteiten uitdagen

CW2: De mogelijkheid hebben om door te leren en nieuwe kennis te ontwikkelen

CW3: Werk verrichten dat je interessant, spannend en boeiend vindt

CW4: De vrijheid hebben om beslissingen te maken over hoe je je werk doet en je tijd besteedt

CW5: Werk doen dat veranderlijkheid en variëteit biedt in werkactiviteiten

CW6: Werk doen waar je je capaciteiten die je in je opleiding en ervaringen hebt ontwikkeld kunt toepassen

CW7: De mogelijkheid hebben om door te groeien in je carrière

CW8: Werk doen dat je een persoonlijk gevoel van voldoening geeft in je prestaties

Sociaal/altruïstische werkwaarden

SAW1: Werken met aangename en vriendelijke collega's waar je vriendschappen mee zou kunnen vormen

SAW2: Werken in een omgeving die levendig en leuk is

SAW3: Werk verrichten waarbij je veel sociale interactie kan hebben

SAW4: Werk verrichten waarbij je mensen kan helpen

Prestige-werkwaarden

PW1: Werk doen waarmee je een significante impact hebt op de organisatie

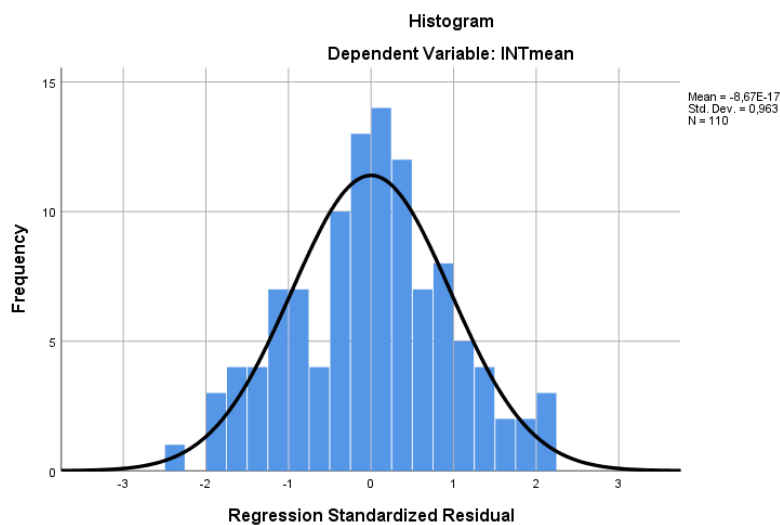
PW2: De autoriteit hebben om het werk van anderen te organiseren en dirigeren

PW3: Werk doen dat prestigieus is en hoog aangeschreven staat bij anderen

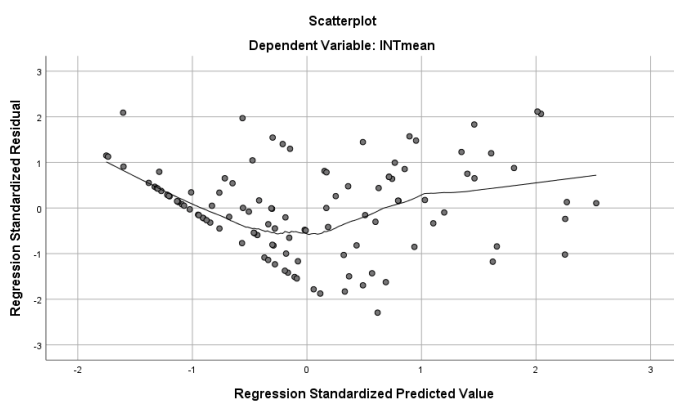
PW4: Het vermogen hebben om de resultaten van de organisatie te beïnvloeden

Bijlage 9: Toets van assumpties

Voorafgaand aan de hiërarchische multiple regressieanalyse zijn de assumpties gecheckt van deze analyse. Dit zijn de assumpties van normaliteit, homoskedasticiteit en lineariteit. Er is voldaan aan de assumptie van normaliteit, zie figuur 4. Hierin is te zien dat de gestandaardiseerde regressieresiduen grotendeels rond de zwarte lijn liggen. De assumptie van homoskedasticiteit is echter geschonden, aangezien de puntenwolk in figuur 5 niet random uitgespreid is, maar er linksonder een duidelijke diagonale lijn te zien is aan punten. Ook lijkt er niet te zijn voldaan aan de assumptie van lineariteit, aangezien de loess-lijn niet een nagenoeg rechte lijn is, maar er een duidelijke kom zichtbaar is (zie figuur 5).



Figuur 4. Het histogram aangemaakt om de assumptie van normaliteit te checken, met op de x-as gestandaardiseerde regressieresiduen van de afhankelijke variabele intentie en op de y-as frequentie. De zwarte lijn is een normaalcurve.



Figuur 5. Het spreidingsdiagram aangemaakt om de assumpties van homoskedasticiteit en lineariteit te checken, met op de x-as gestandaardiseerde verwachte regressiewaarden van de afhankelijke variabele intentie en op de y-as gestandaardiseerde regressieresiduen. Hierbij is een puntenwolk te zien en een ingetekende loess-lijn.