



Universiteit Utrecht

---

Master Arbeids- en Organisationspsychologie

Faculteit Sociale Wetenschappen

Begeleider: Marieke den Ouden

Tweede beoordelaar: Richta IJntema

Datum: 15 november 2011

# Jobhoppen

Verschillen tussen jobhoppers en niet-jobhoppers wat betreft Big 5  
persoonlijkheid, locus of control en self-efficacy



Marloes Jadach (3269876). Email: M.Jadach@students.uu.nl

## - SAMENVATTING –

In dit onderzoek werd het verschil tussen jobhoppers versus niet-jobhoppers, vrijwillige jobhoppers versus onvrijwillige jobhoppers en vrijwillige jobhoppers versus niet-jobhoppers onderzocht wat betreft de Big 5 persoonsfactoren (openheid, consciëntieusheid, extraversie, vriendelijkheid en neuroticisme), locus of control en self-efficacy. Ook werd het verband tussen het aantal banen in de afgelopen tien jaar en bovengenoemde persoonsfactoren onderzocht.

Geconcludeerd kon worden dat niet-jobhoppers hoger scoren op neuroticisme dan jobhoppers. Verder scoren onvrijwillige jobhoppers hoger op consciëntieusheid en vriendelijkheid dan vrijwillige jobhoppers. Daarnaast scoren niet-jobhoppers hoger op consciëntieusheid, neuroticisme, self-efficacy en openheid dan vrijwillige jobhoppers.

Omdat het onderzoek veel verschillen laat zien tussen vrijwillige jobhoppers en niet-jobhoppers, luidt het advies aan werkgevers om een persoonlijkheidstest af te nemen tijdens de werving- en selectieprocedure. Ook is het belangrijk om aandacht te schenken aan de redenen van vertrek.

## - 1- INLEIDING

Volgens cijfers van het CBS is er een daling te zien in het aantal werknemers dat van baan verandert. In 2008 bestond er een piek in het aantal baanwisselaars: in het eerste kwartaal vonden ruim tweehonderdduizend mensen een nieuwe baan. In het tweede kwartaal van 2009 was dit aantal gedaald naar 150.000 mensen (CBS, 2009). Onder andere de economische conjunctuur wordt als oorzaak gezien voor de arbeidsmarktmobiliteit van werknemers. Wanneer de arbeidsmarkt krap is, neemt de mobiliteit van werknemers toe. Er is dan immers veel vraag naar werknemers, de werkgelegenheid is hoog. De werknemers kunnen kiezen uit vele, aantrekkelijke vacatures, waardoor de drempel om van baan te wisselen verlaagd wordt. Bij een ruime arbeidsmarkt geldt het tegenovergestelde: het is moeilijk om aan een baan te komen omdat er weinig vacatures zijn. Werknemers zullen behoefte hebben aan veiligheid en baan zekerheid, waardoor zij langer bij eenzelfde bedrijf zullen blijven werken (Coolidge, 1997).

Naast algemene factoren in de economie is het goed denkbaar dat ook factoren op het persoonlijk niveau een rol spelen bij het verlaten van een baan. Het hier beschreven onderzoek beoogt na te gaan welke invloed diverse persoonsgebonden factoren hebben op het vaak veranderen van baan, ook wel jobhoppen genoemd.

### **1.1. Jobhoppen.**

Het af en toe van baan wisselen is niet hetzelfde als 'jobhoppen'. In een surveyonderzoek, uitgevoerd door een onafhankelijk onderzoeksbureau ("Don't be labeled a job-hopper", 1994), werd een persoon als jobhopper gedefinieerd als deze in tien jaar tijd, vijf of meer keer van baan heeft gewisseld.

Het zoeken naar wetenschappelijke literatuur over jobhoppen leverde slechts drie bruikbare resultaten op. Via de zoekmachine Omega is gezocht op het begrip 'jobhoppen' in zowel de titel en de samenvatting. De meeste zoekresultaten zijn niet-wetenschappelijke artikelen of interviews. Één gevonden artikel ("Don't be labeled a job-hopper", 1994) beschrijft de definitie van jobhoppen, zoals hierboven beschreven. Het tweede gevonden artikel van Coolidge (1997) beschrijft jobhoppen in relatie tot de economische conjunctuur. Het derde en tevens laatst gevonden artikel waarin het begrip 'jobhoppen' werd gevonden, is het artikel van Cosemans (2010), waarin de vraag gesteld wordt of jobhoppen goed is voor het loon.

Wel is veel onderzoek gedaan naar de intentie om van baan te wisselen. Bij dit begrip is geen sprake van jobhoppen volgens de definitie ‘het in tien jaar tijd, vijf of meer keer van baan wisselen’. Aangenomen wordt echter dat wanneer men sterk de intentie heeft om van baan te wisselen, dit uiteindelijk zal resulteren in (vrijwillig) jobhoppen. Een sterke intentie om van baan te wisselen kan leiden tot het daadwerkelijke gedrag, dus het vaak wisselen van baan. Wanneer dit in tien jaar tijd, vijf of meer keer voorkomt, is er vanzelf sprake van jobhoppen. De hierop volgende literatuur is gebaseerd op het begrip ‘intentie om van baan te wisselen’, maar zou ook kunnen gelden voor het begrip ‘jobhoppen’.

De intentie om van baan te wisselen, kan verschillende oorzaken hebben. Zo toont onderzoek van Staufienbiel en König (2009) een positief verband aan tussen baanonzekerheid en de intentie om van baan te wisselen. Verder laat onderzoek zien dat een goede fit tussen de persoon en de organisatie nodig is om baantevredenheid te verhogen, en daarmee de intentie om de organisatie te verlaten te verkleinen (Liu, Liu & Hu, 2010; Swyny & Albrecht, 2003). Verder laat onderzoek van Houkes et al. (2001) zien dat niet bereikte carrièreverwachtingen de intentie om van baan te wisselen vergroten. Een andere factor die een rol speelt bij de intentie om van baan te wisselen, is sociale steun (Pienaar, Sieberhagen & Mostert, 2007; Van der Heijden et al., 2010). Uit onderzoek van Pomaki et al. (2010) bij leraren blijkt dat sociale steun de intentie om van baan te wisselen verlaagt. Sociale steun heeft een positieve invloed op de baantevredenheid, en zoals eerder gesteld hebben mensen die tevreden zijn met hun baan een lagere intentie om van baan te wisselen (Liu, Liu & Hu, 2010). Verder blijkt uit onderzoek van Simo, Sallan en Fernandez (2008) en Lambert en Hogan (2009) dat betrokkenheid bij de organisatie en baantevredenheid een belangrijke rol spelen bij de intentie om de organisatie te verlaten. Wanneer men betrokken is bij de organisatie en tevreden is met de baan, zal de kans op het wisselen van baan verkleind worden.

Naast een hoge baanonzekerheid, een slechte fit tussen persoon en organisatie, niet bereikte carrièreverwachtingen, weinig sociale steun, een lage betrokkenheid bij de organisatie en een lage baantevredenheid, bestaat ook een verband tussen een hoge mate van werkstress en een negatief oordeel over beloning enerzijds, en de intentie om van baan te wisselen anderzijds (Duraisingam, Pidd & Roche, 2009).

Het is voor te stellen dat het wisselen van baan positieve gevolgen met zich meebrengt. Zo laat Staw (1980) in zijn paper zien dat het wisselen van baan zorgt voor een verbeterde prestatie. Hoe langer een persoon werkzaam is bij dezelfde organisatie, hoe minder enthousiast en gemotiveerd deze persoon is. Wanneer men net aan de nieuwe baan is begonnen, is men dus gemotiveerd en presteert men goed. Uit hetzelfde paper van Staw

(1980) blijkt dat het wisselen van baan zorgt voor een reductie van conflicten op het werk. Daarnaast zorgen baanwisselaars ervoor dat er bij de organisatie sprake is van interne mobiliteit: wanneer een persoon de organisatie verlaat komt er een nieuwe baan vrij, die eventueel intern vervuld kan worden. Anderen krijgen zo de kans om door te groeien, wat zorgt voor een positief gevoel. Ook wanneer de baanwisselaar een vervelend persoon is, zal een gevoel van opluchting ontstaan bij de achtergebleven werknemers. Verder kunnen baanwisselaars ervoor zorgen dat een bedrijf innovatief en adaptief blijft. Vooral het opnieuw invullen van hoge hiërarchische functies kan zorgen voor vernieuwde inzichten in de organisatie (Staw, 1980).

Naast positieve gevolgen kan het wisselen van baan ook negatieve gevolgen hebben voor zowel de persoon als voor het bedrijf waar de persoon werkzaam is, vooral als dit vaak gebeurt. Uit onderzoek van Cosemans (2010) blijkt dat jobhoppen uiteindelijk een negatief effect heeft op salaris. Gemiddeld gezien hebben de eerste vier baanwissels een positief effect op salaris, maar vanaf de vijfde baanwissel daalt dit. De zevende baanwissel doet het loonvoordeel van alle vorige veranderingen teniet. Wanneer meer dan tien keer van baan veranderd wordt, daalt het loon met 19% ten opzichte van werknemers die nooit van werkgever veranderden. Een ander nadeel van een jobhop-cv is dat men minder kans heeft om door de selectieprocedure voor een nieuwe baan heen te komen. Een cv waar in tien jaar tijd meer dan vijf banen vermeld staan, kan de werkgever afschrikken.

Ook voor bedrijven kunnen baanwisselaars negatieve effecten veroorzaken. Uit onderzoek blijkt ten eerste dat de werving- en selectieprocedure het bedrijf veel geld kost (Staw, 1980; Lambert & Hogan, 2009). Wanneer de aangenomen persoon na korte tijd vertrekt, moeten deze kosten opnieuw gemaakt worden. Daarnaast heeft een bedrijf te maken met hoge kosten voor training en ontwikkeling. Een bedrijf investeert in zijn werknemers, maar wanneer deze werknemers na een aantal maanden ontslag nemen, is deze investering niet zinvol (Staw, 1980; Lambert & Hogan, 2009). Daarnaast brengt het vertrek van een werknemer ook een verlies van sociale netwerken met zich mee, waardoor mogelijke klanten en daarmee opbrengsten misgelopen kunnen worden (Lambert & Hogan, 2009). Een andere manier waarop een baanwisselaar volgens de paper van Staw (1980) voor onkosten van het bedrijf zorgt is wanneer deze persoon een interafhankelijke functie vervult. Wanneer de persoon vertrekt, kunnen andere werknemers niet goed meer functioneren omdat er een schakel mist. Op deze manier loopt het bedrijf geld mis. Naast de hoge kosten die het vertrek van een werknemer met zich meebrengt, kan de baanwisselaar ook zorgen voor een verminderde motivatie van de achterblijvers (Staw, 1980). Een ander negatief effect is dat de

lege plaats snel opgevuld moet worden, waardoor de kans op minder bekwaam personeel toeneemt (Lambert & Hogan, 2009).

Het vaak wisselen van baan (en daarmee ook jobhoppen) heeft dus zowel positieve als negatieve gevolgen. Wanneer jobhoppen als negatief wordt gezien door bijvoorbeeld werkgevers, is het van belang om aandacht te besteden aan achterliggende redenen die leiden tot de intentie om van baan te wisselen, en daarmee ook jobhoppen. Zoals eerder vermeld kunnen een hoge baanonzekerheid (Staufenbiel en König, 2009), een slechte fit tussen persoon en organisatie (Liu, Liu & Hu, 2010; Swyny & Albrecht, 2003), niet bereikte carrièreverwachtingen (Houkes et al., 2001), weinig sociale steun (Pienaar, Sieberhagen & Mostert, 2007; Van der Heijden et al., 2010), een lage betrokkenheid bij de organisatie en een lage baantevredenheid (Simo, Sallan en Fernandez, 2008; Lambert & Hogan, 2009), een hoge mate van werkstress en een negatieve mening ten opzichte van beloning (Duraisingam, Pidd & Roche, 2009) leiden tot een verhoogde intentie om van baan te wisselen. Deze factoren zijn vooral organisatiegericht.

In het huidige onderzoek wordt de vraag gesteld of factoren binnen de persoon zelf ook invloed kunnen hebben op de intentie om van baan te wisselen, en daarmee op jobhoppen. De reden waarom gekozen is om de invloed van persoonsfactoren op jobhoppen te onderzoeken, is dat men, wanneer blijkt dat deze factoren inderdaad van invloed zijn, in de werving- en selectieprocedure kan testen of de kandidaat een verhoogde kans heeft om weer snel van baan te veranderen. Hiermee zou een bedrijf het risico op het aannemen van een jobhopper kunnen verkleinen, waardoor uiteindelijk veel geld bespaard wordt. Onderzoek van Carless en Arnup (2011) toont een aantal persoonlijkheidsfactoren die kunnen leiden tot een carrièreswitch. Hiertoe behoren openheid voor ervaringen, extraversie, geslacht, leeftijd en opleidingsniveau.

In dit onderzoek wordt onderzocht wat het verband is tussen persoonsgebonden factoren van de Big Five en jobhoppen. Deze factoren zijn openheid voor ervaringen, consciëntieusheid, extraversie, vriendelijkheid en neuroticisme (Van Emmerik & Jawahar, 2004; De Raad & Doddema-Winsemius, 2006). In aanvulling op de persoonsfactoren wordt het geloof in eigen kunnen (self-efficacy) en de locus of control onderzocht. Ook werd gevraagd naar algemene factoren als geslacht, leeftijd, opleiding, aantal kinderen, aantal maanden werkzaam bij huidige of laatste werkgever en aantal uren werkzaam per week.

## **1.2. Persoonsgebonden factoren en hypotheses.**

Bij het opstellen van de hypotheses wordt onderscheid gemaakt tussen drie afhankelijke variabelen. Eén hiervan is de dichotome variabele ‘jobhoppen’ (gedefinieerd als het in tien jaar tijd, vijf of meer keer van baan veranderen) om het verschil te onderzoeken tussen jobhoppers en niet-jobhoppers wat betreft de verschillende persoonsfactoren. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van de continue variabele ‘aantal banen in de afgelopen tien jaar’ om de correlaties met verschillende persoonsfactoren aan te tonen. De derde afhankelijke variabele is ‘wel/niet vrijwillig jobhoppen’, waarbij onderscheid gemaakt wordt tussen vrijwillige en onvrijwillige jobhoppers. Bovenstaande drie variabelen worden gerelateerd aan persoonsgebonden factoren.

### **1.2.1. Openheid voor ervaringen.**

Iemand die beschikt over openheid voor ervaringen wordt gezien als een persoon die zich goed dingen kan voorstellen, open staat voor nieuwe situaties, gevoelig is voor artistieke zaken en beschikt over een breed inzicht, en daarbij nieuwsgierig, origineel, creatief en intelligent is (Van Emmerik & Jawahar, 2004). Dit kan betekenen dat mensen die hoog scoren op openheid, sneller op zoek gaan naar nieuwe uitdagingen en snel verveeld raken. Het is aannemelijk dat dit zorgt voor een grotere intentie om van baan te veranderen. Verwacht wordt:

*1a. Jobhoppers scoren hoger op openheid dan niet-jobhoppers.*

*1b. Er bestaat een positieve samenhang tussen het aantal banen en openheid.*

### **1.2.2. Consciëntieusheid.**

Een consciëntieus persoon werkt volgens Van Emmerik en Jawahar (2004) hard, is erg resultaatgericht en vaak koppig, georganiseerd en secuur. Het is aannemelijk dat wanneer men hoog scoort op consciëntieusheid, men niet houdt van de onzekerheid en veranderingen die een nieuwe baan met zich meebrengt. Men zal eerder kiezen om bij de huidige organisatie te blijven. De verwachting luidt als volgt:

*2a. Jobhoppers scoren lager op consciëntieusheid dan niet-jobhoppers.*

*2b. Er bestaat een negatieve samenhang tussen het aantal banen en consciëntieusheid.*

### **1.2.3. Extraversie.**

Onderzoek van Van Emmerik en Jawahar (2004) toont aan dat er een negatieve correlatie bestaat tussen extraversie en organisationeel groepsgedrag. Hiermee wordt helpend gedrag binnen de organisatie bedoeld, zoals het helpen van collega's, extra taken uitvoeren en de regels van de werkvloer naleven. Extraverte mensen tonen dit gedrag in mindere mate. Verwacht wordt dat hierdoor de betrokkenheid bij de organisatie verkleind wordt. Minder betrokkenheid leidt tot een grotere intentie om de organisatie te verlaten (Simo, Sallan & Fernandez, 2008). Daarnaast zijn extraverte mensen actiever en energiever dan introverte mensen. Onderzoek van Carless en Arnup (2011) laat zien dat extraverte mensen daarom ook actiever zijn in het zoekgedrag naar nieuwe banen (Carless & Arnup, 2011). Verwacht wordt daarom:

*3a. Jobhoppers scoren hoger op extraversie dan niet-jobhoppers.*

*3b. Er bestaat een positieve samenhang tussen het aantal banen en extraversie.*

#### **1.2.4. Vriendelijkheid.**

De vijfde persoonsfactor vriendelijkheid houdt in dat mensen beleefd, flexibel, samenwerkend, vergevingsgezind en tolerant zijn. Ze hebben vertrouwen in de medemens en leven goed mee met anderen (Van Emmerik & Jawahar, 2004, De Raad & Doddema-Winsemius, 2006). Mensen die hoog scoren op vriendelijkheid kunnen goed omgaan met collega's. Verwacht wordt dat er sprake zal zijn van sociale steun. Sociale steun zorgt voor baantevredenheid en daarmee een verminderde intentie om de organisatie te verlaten (Pomaki et al., 2010). De verwachting luidt:

*4a. Jobhoppers scoren lager op vriendelijkheid dan niet-jobhoppers.*

*4b. Er bestaat een negatieve samenhang tussen het aantal banen en vriendelijkheid.*

#### **1.2.5. Neuroticisme.**

Neuroticisme wordt gezien als emotionele instabiliteit. Mensen die emotioneel instabiel zijn, hebben volgens Van Emmerik en Jawahar (2004) last van angsten, depressies, boosheid, schaamte en onzekerheid. Wanneer men hoog scoort op neuroticisme, zou er sprake kunnen zijn van veel ervaren stress. Een hoge mate van stress zorgt voor een hoge intentie om van baan te wisselen (Duraisingam, Pidd & Roche, 2009). Daarnaast leidt een hoge mate van stress tot meer ziekte, en daarmee ook tot ziekteverzuim (Bruce, 2006). Het is aannemelijk dat de kans op ontslag hierdoor zal stijgen. Verwacht wordt daarom:



*5a. Jobhoppers scoren hoger op neuroticisme dan niet-jobhoppers.*

*5b. Er bestaat een positieve samenhang tussen het aantal banen en neuroticisme.*

### **1.2.6. Locus of control.**

De theorie van locus of control, ofwel beheersingsoriëntatie, is in 1966 ontwikkeld door Rotter en komt voort uit zijn Sociale Leertheorie uit 1954 (Forte, 2005; Strauser & Ketz, 2002). Met locus of control wordt de manier bedoeld waarop mensen naar oorzaken van gebeurtenissen kijken: ‘Heb ik dit aan mezelf te danken/wijten of ligt de oorzaak buiten mezelf?’. Binnen de theorie worden de concepten interne en externe locus of control onderscheiden. Wanneer men vooral een interne locus of control heeft, betekent dit dat men oorzaken van gebeurtenissen aan zichzelf toeschrijft. Men heeft zelf controle over hetgeen men overkomt. Mensen met een externe locus of control zoeken de oorzaken van gebeurtenissen daarentegen buiten zichzelf. Men heeft zelf geen controle over gebeurtenissen, maar dingen gebeuren door ‘het lot’, geluk of andere personen. Onderzoek van Strauser en Ketz (2002) toont aan hoe vaker men van baan verandert, hoe hoger de motivatie en hoe positiever het zelfbeeld is, wat leidt tot een interne locus of control. Hypothese 6a en 6b luiden als volgt:

*6a. Jobhoppers hebben een meer interne locus of control dan niet-jobhoppers.*

*6b. Er bestaat een negatieve samenhang tussen het aantal banen en externe locus of control.*

### **1.2.7. Self-efficacy.**

Self-efficacy is een belangrijk construct in de Sociale Cognitieve Theorie van Bandura uit 1986 (Strauser & Ketz, 2002). In onderzoek van O’Sullivan & Strauser (2009) wordt self-efficacy omschreven als het vertrouwen dat men heeft in de mogelijkheid een bepaalde taak uit te voeren, ofwel het vertrouwen in eigen kunnen. Mensen met hoge efficacy verwachtingen doen meer hun best om een bepaalde taak succesvol te volbrengen, omdat men gelooft dat men het kan. Mensen met lage efficacy verwachtingen zijn daarentegen eerder geneigd een taak op te geven. Jobhoppers wisselen vaak van baan, men zou daarom kunnen zeggen dat zij snel opgeven en dus een lage self-efficacy laten zien. Onderzoek van Strauser en Ketz (2002) toont echter aan dat hoe vaker er van baan gewisseld wordt, hoe hoger de mate van werkpersoonlijkheid is, en hoe hoger de mate van self-efficacy is. De verwachting luidt:

7a. Jobhoppers hebben een hogere self-efficacy dan niet-jobhoppers.

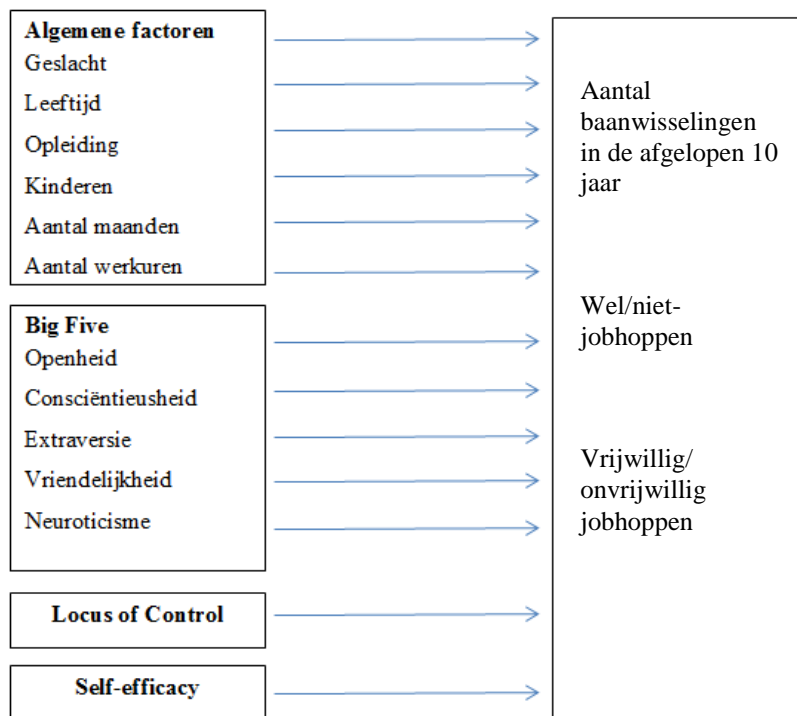
7b. Er bestaat een positieve samenhang tussen het aantal banen en self-efficacy.

### 1.2.8. Vrijwillige versus onvrijwillige jobhoppers.

Daarnaast wordt binnen de groep jobhoppers onderscheid gemaakt tussen vrijwillige en onvrijwillige jobhoppers. Er ontstaan dus drie groepen: vrijwillige jobhoppers, onvrijwillige jobhoppers en niet-jobhoppers. Aannemelijk is dat onvrijwillige jobhoppers door de werkgever ontslagen worden omdat men niet goed presteert. Dit zou een gevolg kunnen zijn van een lage score op consciëntieusheid of een hoge score op neuroticisme. Doordat men steeds ontslagen wordt, bestaat de kans dat men de gedachte krijgt niets te kunnen, ofwel een lage self-efficacy. Ook kan men zichzelf als ‘pechvogel’ beschouwen, wat zich kan uiten in een externe locus of control. Verwacht wordt dat:

8. *Onvrijwillige jobhoppers scoren lager op consciëntieusheid en self-efficacy, maar hoger op neuroticisme en externe locus of control dan vrijwillige jobhoppers.*

De te onderzoeken concepten zijn schematisch weergegeven in figuur 1.



Figuur 1. Visuele weergave onderzoeksmodel.

## - 2- METHODE

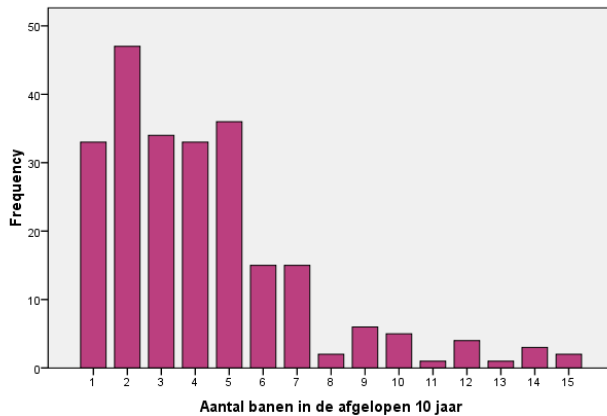
### 2.1. Respondenten.

Voor deze studie werden 2000 participanten benaderd, waarvan 289 respondenten daadwerkelijk de vragenlijst in hebben gevuld. Dit is een responsepercentage van 14,5%. Een reden voor het lage responsepercentage kan zijn dat er geen persoonlijke band bestaat met de respondenten, waardoor deze minder geneigd zijn om tijd en moeite in de vragenlijst te steken. Ook stond er geen beloning tegenover, wat tot een lagere respons kan leiden. De respondenten zijn afkomstig uit een databestand van werving- en selectiebureau sQout. Dit bureau is gespecialiseerd in ondersteunend personeel, zoals secretaresses, managementassistentes et cetera. Via dit databestand is een mail gestuurd naar de tweeduizend laatst aangemelde personen. In deze mail werd kort uitleg gegeven over het onderzoek. Daarnaast bevatte de mail een link naar de vragenlijst.

Uiteindelijk bleven 237 respondenten over waarvan de resultaten geanalyseerd werden. Deze 237 respondenten kunnen onderverdeeld worden in twee groepen: 133 niet-jobhoppers en 104 jobhoppers. Van de 104 jobhoppers zijn 61 participanten vrijwillig van baan gewisseld en 41 onvrijwillig. De overige twee participanten gaven als reden van vertrek 'overige' aan, waardoor niet vastgesteld kon worden of dit vrijwillig of onvrijwillig was.

De leeftijd van alle participanten samen varieert van 18 tot 64 jaar, met een gemiddelde leeftijd van 41,2 (SD = 11,6). Tot de groep participanten behoren 13 mannen (5,5%) en 224 vrouwen (94,5 %). Dit hoge aantal vrouwen heeft te maken met het feit dat de contactgegevens van de participanten van een werving- en selectiebureau komen, dat gespecialiseerd is in ondersteunend personeel. Van alle kandidaten in het sQout-bestand is bijna 94% vrouw, wat laat zien dat de steekproef een realistische weergave is van het totale bestand. De meest voorkomende hoogst genoten opleiding is MBO (34,2%), gevolgd door HBO (25,3%), HAVO (13,1%), LBO/MAVO/VMBO (10,5%), VWO (8,0%), WO (7,6%), en als laatste Basisschool (1,3%). Verder heeft 44,3% van de participanten kinderen. Het meest voorkomende aantal banen dat men de afgelopen tien jaar heeft gehad is twee (29,8%). In figuur 2 is de verdeling van het totaal aantal banen te zien. Gemiddeld is men 48,4 (SD = 67,8) maanden werkzaam bij de huidige of laatste werkgever, waarbij het gemiddelde aantal uren volgens het contract 31,6 (SD = 9,5) is. Jobhoppers zijn gemiddeld bijna 18 maanden (SD = 24,2) werkzaam bij de huidige werkgever, niet-jobhoppers gemiddeld 54 maanden (SD = 66,2). De meeste participanten hebben vorige banen verlaten vanwege een faillissement of omdat men toe was aan een nieuwe uitdaging. In tabel 1 is te zien dat er geen significante

verschillen zijn gevonden wat betreft redenen van vertrek tussen jobhoppers en niet-jobhoppers.



Figuur 2. De voorkomende aantallen banen in de afgelopen 10 jaar ( $N = 237$ ,  $M = 4.22$ ,  $SD = 2.93$ ).

Tabel 1. Verschil tussen jobhoppers ( $N = 104$ ) en niet-jobhoppers ( $N = 133$ ) wat betreft redenen van vertrek, door middel van T-test.

	M	SD	M niet-jobhop	SD niet-jobhop	t	df	Sig.
Faillissement/reorganisatie/ vervallen van functie	.31	.46	.42	.50	1.812	227.518	.071
Uitgekeken/verveeld/toe aan een nieuwe uitdaging	.32	.47	.26	.44	-1.036	214.101	.301
Einde contract wegens niet goed functioneren,	.01	.10	.02	.12	.369	235	.712
Bewuste keuze voor tijdelijke banen	.10	.30	.08	.27	-.574	235	.566
Veranderende privéomstandigheden	.14	.35	.12	.33	-.540	235	.590
Geen goede match tussen mezelf en de organisatie	.07	.25	.07	.25	.011	235	.991
Overig	.03	.17	.05	.21	.648	235	.518

\* <.05

## 2.2. Design.

De afhankelijke variabele binnen dit kwantitatieve onderzoek is het aantal keren baanverandering in de afgelopen tien jaar. Deze continue variabele wordt omgezet naar de dichotome variabele jobhoppen. Er wordt hierbij onderscheid gemaakt tussen jobhoppers (vijf of meer banen in de afgelopen tien jaar) en niet-jobhoppers (minder dan vijf banen in de

afgelopen tien jaar). De algemene onafhankelijke variabelen binnen dit onderzoek zijn geslacht, leeftijd, opleiding, aantal kinderen, aantal werkuren en aantal maanden werkzaam bij de huidige of laatste werkgever. De te onderzoeken onafhankelijke variabelen in dit onderzoek zijn de persoonsfactoren openheid, consciëntieusheid, extraversie, neuroticisme, vriendelijkheid, locus of control en self-efficacy. Onderzocht werd de relatie tussen persoonsfactoren en aantal baanveranderingen en tussen persoonsfactoren en de dichotome variabele jobhoppen. Ook werden verschillen tussen vrijwillige en onvrijwillige jobhoppers, en tussen vrijwillige en niet-jobhoppers op het gebied van persoonsfactoren onderzocht.

### **2.3. Instrumenten.**

Participanten werd via een mail gevraagd een online, anonieme vragenlijst naar persoonlijkheid in te vullen (bijlage 1). Deze vragenlijst bestond in totaal uit 46 vragen, waarvan tien algemene vragen, vijftien vragen om de Big Five te meten, tien vragen over self-efficacy en elf vragen om locus of control te meten.

Het eerste gedeelte van de vragenlijst bestond uit algemene vragen zoals ‘Wat is uw geslacht?’ en ‘Wat is uw geboortedatum?’. Het tweede gedeelte van de vragenlijst mat de Big Five persoonlijkheidseigenschappen openheid, consciëntieusheid, extraversie, vriendelijkheid en neuroticisme en is ontwikkeld door Van Emmerik en Jawahar (2004). De vragenlijst bestaat uit drie zelfbeschrijvingsitems per persoonseigenschap (zoals ‘nauwkeurig, ‘verlegen’) die op een 7-punts Likertschaal beantwoord kunnen worden (1 = niet van toepassing, 7 = helemaal van toepassing). Omdat extraversie gemeten werd met vragen die introversie meten, werden deze items omgescoord (zie bijlage 1). De betrouwbaarheid werd voor de schalen openheid ( $\alpha = .807$ ), consciëntieusheid ( $\alpha = .893$ ), extraversie ( $\alpha = .860$ ), vriendelijkheid ( $\alpha = .657$ ) en neuroticisme ( $\alpha = .812$ ) apart berekend. Wanneer in de schaal openheid het item ‘heel creatief’ verwijderd werd, ontstond een Cronbach’s alpha van .895. Omdat de oorspronkelijke betrouwbaarheid van de vragenlijst echter al goed is, is besloten om dit item niet te verwijderen. Ditzelfde gold voor het item ‘humeuriger dan anderen’ in de schaal voor neuroticisme. Op de schaal vriendelijkheid na worden alle schalen van de Big 5 volgens de Cotan als goed betrouwbare vragenlijst beschouwd (Evers, Lucassen, Meijer & Sijtsma, 2010). Vriendelijkheid is volgens de Cotan voldoende betrouwbaar. Om de totale score per persoonsfactor te berekenen werden de scores van alle items bij elkaar opgeteld. Op deze manier kon per factor een score behaald worden tussen de 3 en 21 punten, waarbij gold: hoe hoger de score, hoe meer sprake is van de desbetreffende persoonsfactor.

Het derde gedeelte van de vragenlijst mat de mate van self-efficacy (Teeuw, Schwarzer & Jerusalem, 1994). Deze vragenlijst bestond uit tien vragen die op een 4-punts Likertschaal beantwoord konden worden, waarbij 1 = volledig onjuist en 4 = volledig juist. De score werd berekend door de score van alle items op te tellen. De totale score kon variëren tussen de 10 en 40 punten. Een voorbeeld van een vraag was ‘Het lukt me altijd moeilijke problemen op te lossen, als ik er genoeg moeite voor doe’. De betrouwbaarheid van deze vragenlijst is volgens de Cotan (Evers, Lucassen, Meijer & Sijtsma, 2010) goed te noemen (Cronbach’s alpha = .876).

Het vierde deel van de vragenlijst mat het begrip locus of control. Deze vragenlijst is ontwikkeld door Taris (2009) en bevatte elf vragen (‘Als je werkelijk goed je best doet, dan bereik je ook altijd wat’, ‘Door hard te werken, verbetert het lot van de gewone mens toch niets’). Deze vragen konden op een 6-punts Likertschaal beantwoord worden, waarbij 1 = helemaal niet mee eens en 6 = helemaal mee eens. Om te zorgen dat alle vragen externe locus of control meten, werden de items op inhoud bekeken en is besloten item 1, 3, 7, 9, 10 en 11 om te scoren. Cronbach’s alpha was .186, waarmee deze vragenlijst volgens de Cotan als onvoldoende beoordeeld wordt (Evers, Lucassen, Meijer & Sijtsma, 2010). Na het verwijderen van de items 1, 3, 5, 7, 9, 10 en 11 steeg Cronbach’s alpha naar .678. Hiermee kan de vragenlijst als voldoende betrouwbaar beschouwd worden (Evers, Lucassen, Meijer & Sijtsma, 2010). De vier overgebleven items 2, 4, 6 en 8 meten alle een externe locus of control. De totale score die men kan behalen varieerde tussen de 4 en 24 punten.

#### **2.4. Statistische analyse.**

De resultaten van de online vragenlijst werden aangeleverd in een Excel- en Wordbestand. Op deze manier konden de resultaten gemakkelijk in SPSS 17.0 gezet worden. Mensen werden onderverdeeld in jobhoppers (vijf of meer banen in de afgelopen tien jaar) en niet-jobhoppers (minder dan vijf banen in de afgelopen tien jaar). Deze verdeling werd gemaakt aan de hand van de variabele aantal banen. Ook werd onderscheid gemaakt tussen de verschillende concepten die de Big 5 persoonlijkheidsvragenlijst meet. Hierdoor ontstonden de nieuwe variabelen openheid, consciëntieusheid, extraversie, vriendelijkheid en neuroticisme. Ook werden de nieuwe variabelen Locus of control-totaal en Self-efficacy-totaal ingevoerd. Met SPSS werden vervolgens de analyses uitgevoerd. Allereerst werd de betrouwbaarheid van de vragenlijsten onderzocht. Hiervoor werd gebruik gemaakt van Cronbach’s alpha, die voor elk gedeelte van de vragenlijst apart berekend werd. Na het berekenen van de betrouwbaarheid werd door middel van meerzijdige t-testen en

discriminantanalyses onderzocht of er verschillen bestaan tussen jobhoppers en niet-jobhoppers wat betreft algemene en persoonlijkheidsfactoren, en of het lidmaatschap aan een van deze twee groepen verklaard kan worden vanuit de persoonlijkheidsfactoren. Hiervoor werd gebruik gemaakt van de dichotome variabele jobhoppen, waarbij onderscheid werd gemaakt tussen jobhoppers en niet-jobhoppers. Ook werden verschillen onderzocht tussen vrijwillige en onvrijwillige jobhoppers, en tussen vrijwillige en niet-jobhoppers wat betreft de Big 5, locus of control en self-efficacy. Daarnaast werd gebruik gemaakt van correlatie- en regressieanalyses om te onderzoeken of er verbanden bestaan tussen het aantal banen dat men heeft gehad en persoonsfactoren, en welke factoren hiervoor als voorspeller aangewezen kunnen worden.

### -3- RESULTATEN

De gemiddelden en standaarddeviaties per groep (vrijwillige jobhoppers, onvrijwillige jobhoppers en blijvers) zijn weergegeven in tabel 2. De psychometrische gegevens en de correlaties tussen alle geteste variabelen zijn weergegeven in tabel 3.

**Tabel 2. Gemiddelden en standaarddeviaties per groep.**

	M Vrijwillige jobhoppers (N = 61)	M Onvrijwillige jobhoppers (N = 41)	M Blijvers (N = 133)	M Totaal (N = 235)
<b>Algemene factoren</b>				
Sekse	0,89 (0,32)	0,95 (0,22)	0,97 (0,17)	0,94 ()
Leeftijd	34,18 (12,54)	38,76 (12,03)	45,41 (8,86)	39,45 ()
Opleiding	5,03 (1,35)	4,66 (1,51)	4,55 (1,55)	4,75 ()
Aantal kinderen	0,44 (0,87)	0,41 (0,77)	1,11 (1,10)	0,65 ()
Aantal maanden	22,39 (30,78)	18,46 (15,85)	70,40 (81,81)	37,08 ()
Aantal uren	28,61 (12,40)	34,05 (8,15)	32,29 (7,69)	31,65 ()
<b>Persoonsfactoren</b>				
Openheid	15,67 (3,34)	16,83 (3,13)	16,59 (2,81)	16,36 ()
Consciëntieusheid	16,44 (3,99)	18,59 (2,84)	18,11 (2,94)	17,71 ()
Extraversie	13,51 (4,13)	14,22 (4,73)	14,13 (4,68)	13,95 ()
Vriendelijkheid	16,51 (2,58)	17,56 (2,32)	17,16 (3,55)	17,08 ()
Neuroticisme	16,36 (3,49)	17,34 (3,89)	18,04 (2,30)	17,25 ()
Self-efficacy	30,84 (4,90)	32,22 (4,63)	32,23 (4,40)	31,76 ()
Locus of control	14,38 (3,58)	13,22 (4,07)	14,73 (3,78)	13,99 ()

Tabel 3. Psychometrische gegevens en correlaties tussen alle geteste variabelen (N = 237).

	M	SD	Job- hop	Aantal banen	Vrij- willig	Sekse	Leeftijd	Op- leiding	Kinder- en	Maanden	Uren p/w	Open	Con	Ex	Vrien	Neu	SE	LOC
Jobhop	.31	.46	1	.710**	-.816**	-.123	-.414**	.112	-.342**	-.368**	-.081	-.081	-.107	-.020	-.047	-.152*	-.089	-.105
Aantal banen	4.04	2.70		1	-.724**	-.064	-.205**	.125	-.274**	-.392**	.103	-.051	.040	-.013	-.015	-.135*	-.019	-.149*
Vrijwillig	1.43	.80			1	.199**	.215**	-.151*	.236**	.305**	-.074	.078	.031	.049	.002	.093	.016	.063
Sekse	.93	.26				1	.216**	.050	.113	.056	-.073	.060	.166*	-.022	.092	.093	.042	.014
Leeftijd	38.51	12.15					1	-.108	.488**	.271**	.244**	.159*	.285**	-.045	.156*	.260**	.172**	-.023
Opleiding	4.84	1.50						1	-.131*	-.022	-.041	-.019	-.150*	-.071	-.054	-.071	.012	.045
Kinderen	.70	.99							1	.049	-.033	.068	.035	-.030	.154*	.100	.194**	.056
Maanden	43.43	62.71								1	-.008	.113	.004	-.058	-.056	.118	-.037	.062
Uren	30.42	10.83									1	.011	.209**	.045	.013	.130*	.157*	-.069
Open	16.26	2.99										1	.073	.010	-.106	.099	.058	.023
Con	17.41	3.45											1	-.053	.225**	.201**	.330**	-.038
Ex	13.94	4.49												1	-.173**	.223**	.215**	.203**
Vrie	16.90	2.45													1	.102	.205**	-.033
Neu	17.37	3.70														1	.265**	-.193**
SE	31.71	4.48															1	.146*
LOC	14.45	3.68																1

\* <.05

\*\* <.01



### 3.1. Verschillen tussen jobhoppers en niet-jobhoppers wat betreft Big 5, self-efficacy en locus of control.

Om de hypothesen wat betreft de verschillen qua persoonsfactoren tussen jobhoppers versus niet-jobhoppers te toetsen, werd gebruik gemaakt van een T-test. Verschillen werden berekend voor de Big 5 persoonsfactoren, locus of control en self-efficacy. De resultaten zijn weergegeven in tabel 4.

Tabel 4. *Verskil tussen jobhoppers (N = 104) en niet-jobhoppers (N = 133) wat betreft persoonsvariabelen, d.m.v. T-test (tweezijdig).*

	M jobhop	M niet- jobhop	Mean SD	t	df	Sig.
Openheid	16.10	16.59	3.03	1.243	235	.215
Consciëntieusheid	17.40	18.11	3.31	1.605	193.58	.110
Extraversie	13.94	14.13	4.55	.310	235	.757
Vriendelijkheid	16.93	17.16	2.40	.720	235	.472
Neuroticisme	16.93	18.04	3.59	2.354	235	.019
Self-efficacy	31.40	32.23	4.59	1.372	235	.171
Locus of control	13.92	14.73	3.80	1.623	235	.106

\* < .01 na Bonferronicorrectie

\*\* < .001 na Bonferronicorrectie

#### 3.1.1. Persoonsfactoren en jobhoppen.

De resultaten van de T-test tonen geen verschil tussen jobhoppers en niet-jobhoppers op het gebied van de Big 5 persoonlijkheidsfactoren openheid, consciëntieusheid, extraversie, vriendelijkheid en neuroticisme. Er wordt een significant verschil aangetoond wat betreft neuroticisme, echter is dit verschil na Bonferronicorrectie niet meer significant. Jobhoppers lijken ten opzichte van niet-jobhoppers dus niet te verschillen op deze persoonsfactoren.

De T-test laat wat betreft locus of control wederom geen verschil zien tussen jobhoppers en niet-jobhoppers. Jobhoppers hebben niet een meer interne locus of control dan niet-jobhoppers.

Ook self-efficacy blijkt volgens de resultaten van de T-test geen factor te zijn waarop jobhoppers verschillen van niet-jobhoppers. Jobhoppers hebben dus niet, zoals werd verwacht, een hogere self-efficacy dan niet-jobhoppers.

#### 3.1.4. Model van alle persoonsgebonden factoren en jobhoppen.

Om te onderzoeken welke onafhankelijke variabelen het beste onderscheid maken tussen jobhoppers en niet-jobhoppers werd een discriminantanalyse uitgevoerd. Hierbij

werden naast de persoonlijkheidsvariabelen Big 5, self-efficacy en locus of control, ook gebruik gemaakt van de demografische variabelen geslacht, leeftijd, opleiding, aantal kinderen, aantal uren werkzaam per week en aantal maanden werkzaam. Resultaten zijn weergegeven in tabel 5. Wilks' Lambdatest laat zien dat de groepen significant van elkaar verschillen (chi-square = 78.78, df = 13,  $p = .000$ ). De eigenwaarde is .412. De voorspellende waarden van de onafhankelijke variabelen voor de afhankelijke variabele jobhoppen tonen aan dat leeftijd de grootste voorspeller is van jobhoppen, gevolgd door het aantal maanden werkzaam en aantal kinderen. Wat betreft persoonsfactoren is alleen neuroticisme een significante voorspeller van wel/niet jobhoppen. De resultaten laten zien dat niet-jobhoppers minder banen hebben gehad, ouder zijn, meer maanden werkzaam zijn, meer kinderen hebben en hoger scoren op consciëntieusheid dan jobhoppers. In totaal werd 71.3% van de participanten juist geïdentificeerd.

*Tabel 5. Verschil tussen jobhoppers (N = 104) en niet-jobhoppers (N = 133) wat betreft algemene variabelen en persoonsvariabelen d.m.v. discriminantanalyse, op volgorde van meest voorspellende waarde.*

	Wilks' Lambda	F	df1	df2	Sig.		Voor- spellende waarde niet- jobhopper
Leeftijd	.828	48.736	1	235	.000 **		.710
Aantal maanden	.865	36.707	1	235	.000 **		.616
Kinderen	.883	31.044	1	235	.000 **		.566
Neuroticisme	.977	5.542	1	235	.019 *		.239
Geslacht	.985	3.613	1	235	.059		.193
Opleiding	.987	2.976	1	235	.086		-.175
Consciëntieusheid	.989	2.722	1	235	.100		.168
Locus of control	.989	2.633	1	235	.106		.165
Self-efficacy	.992	1.884	1	235	.171		.140
Openheid	.993	1.544	1	235	.215		.126
Aantal uren	.993	1.541	1	235	.216		.126
Vriendelijkheid	.998	.519	1	235	.472		.073
Extraversie	1.000	.096	1	235	.757		.032

\* <.05

\*\* <.001

### 3.1.5. Conclusie.

De T-test toont aan dat persoonsfactoren geen invloed hebben op jobhoppen. Jobhoppers scoren niet hoger op openheid dan niet-jobhoppers (hypothese 1a), scoren niet

lager op consciëntieusheid dan niet-jobhoppers (hypothese 2a), scoren niet hoger op extraversie dan niet-jobhoppers (hypothese 3a), scoren niet lager op vriendelijkheid dan niet-jobhoppers (hypothese 4a) en scoren niet hoger op neuroticisme dan niet-jobhoppers (hypothese 5a). Ook hypothese 6a ('jobhoppers hebben een meer interne locus of control dan niet-jobhoppers') kan door de resultaten niet worden ondersteund. Hypothese 7a ('jobhoppers hebben een hogere self-efficacy dan niet-jobhoppers') moet in dit onderzoek ook verworpen worden.

De discriminantanalyse toont echter aan dat de niet-jobhopper hoger op neuroticisme scoort dan de jobhopper. Hiermee kan hypothese 5a ('jobhoppers scoren hoger op neuroticisme dan niet-jobhoppers') verworpen worden: het tegenovergestelde lijkt te gelden.

De overige hypothesen over mogelijke relaties tussen persoonsfactoren en jonhoppen worden ook verworpen. Tussen jobhoppers en niet-jobhoppers bestaat enkel een verschil wat betreft aantal banen, leeftijd, aantal maanden werkzaam en aantal kinderen: niet- jobhoppers hebben minder banen, zijn ouder, zijn meer maanden werkzaam en hebben meer kinderen dan jobhoppers.

### **3.2. Verschillen tussen vrijwillige en onvrijwillige jobhoppers wat betreft Big 5, self-efficacy en locus of control.**

Om hypothese 8 (Onvrijwillige jobhoppers scoren lager op consciëntieusheid en self-efficacy, maar hoger op neuroticisme en externe locus of control dan vrijwillige jobhoppers) te testen is wederom een T-test uitgevoerd tussen vrijwillige en onvrijwillige jobhoppers. De resultaten zijn weergegeven in tabel 6.

#### **3.2.1. Big 5 persoonlijkheid en vrijwillig/onvrijwillig jobhoppen.**

De resultaten uit de T-test tonen aan dat er een verschil bestaat tussen vrijwillige en onvrijwillige jobhoppers wat betreft consciëntieusheid. Vriendelijkheid laat ook een significant verband zien, echter geldt dit niet meer wanneer de Bonferronicorrectie toegepast wordt. Consciëntieusheid is dus de enige factor waarop vrijwillige en onvrijwillige jobhoppers significant verschillen.

Tabel 6. *Verskil tussen vrijwillige jobhoppers (N = 61) en onvrijwillige jobhoppers (N = 41) wat betreft persoonsvariabelen, d.m.v. T-test (tweezijdig).*

	M vrij-willig	M on-vrij-willig	Mean SD	t	df	Sig.
Openheid	15.67	16.83	3.23	-1.761	100	.081
Consciëntieusheid	16.44	18.59	3.41	-3.171	99.63	.002 *
Extraversie	13.51	14.22	4.43	-.804	100	.423
Vriendelijkheid	16.51	17.56	2.45	-2.102	100	.038
Neuroticisme	16.36	17.34	3.69	-1.328	100	.187
Self-efficacy	30.84	32.22	4.76	-1.430	100	.156
Locus of control	14.38	13.22	3.83	1.514	100	.133

\* < .05 na Bonferronicorrectie

### 3.2.2. Locus of control en vrijwillig/onvrijwillig jobhoppen.

Wat betreft locus of control laten de resultaten van de T-test geen significant verschil zien tussen vrijwillige en onvrijwillige jobhoppers. Vrijwillige jobhoppers lijken niet hoger of lager te scoren op interne locus of control dan onvrijwillige jobhoppers.

### 3.2.3. Self-efficacy en vrijwillig/onvrijwillig jobhoppen.

Ook wat betreft self-efficacy is geen significant verschil gevonden tussen vrijwillige en onvrijwillige jobhoppers. Hierbij geldt wederom dat vrijwillige jobhoppers niet hoger of lager scoren op self-efficacy dan onvrijwillige jobhoppers.

### 3.2.4. Model van alle persoonsgebonden factoren en vrijwillig/onvrijwillig jobhoppen.

Om nader te onderzoeken welke onafhankelijke variabelen het beste onderscheid maken tussen vrijwillige en onvrijwillige jobhoppers werd een discriminantanalyse uitgevoerd (tabel 7). De Wilks' Lambdatest laat zien dat de groepen net niet significant van elkaar verschillen (chi-square = 22.013, df = 13, p = .055). De eigenwaarde is .265 en in totaal werd 69.6% van de participanten juist geclassificeerd. De resultaten laten een significant verschil zien tussen vrijwillige en onvrijwillige jobhoppers wat betreft consciëntieusheid. Onvrijwillige jobhoppers zijn meer consciëntieus dan vrijwillige jobhoppers. Ook wordt een significant verschil getoond wat betreft vriendelijkheid: onvrijwillige jobhoppers scoren hoger op vriendelijkheid dan vrijwillige jobhoppers.

Tabel 7. *Verskil tussen vrijwillige jobhoppers (N = 61) en onvrijwillige jobhoppers (N = 41) d.m.v. discriminantanalyse, op volgorde van meest voorspellende waarde.*

	Wilks' Lambda	F	df1	df2	Sig.	Voor- spellende waarde Onvrijwillig
Consciëntieusheid	.919	8.830	1	100	.004 **	.577
Aantal uren	.942	6.115	1	100	.015 *	.480
Vriendelijkheid	.958	4.416	1	100	.038 *	.408
Leeftijd	.967	3.369	1	100	.069	.356
Openheid	.970	3.099	1	100	.081	.342
Locus of control	.978	2.292	1	100	.133	-.294
Self-efficacy	.980	2.044	1	100	.156	.278
Neuroticisme	.983	1.764	1	100	.187	.258
Opleiding	.983	1.707	1	100	.194	-.254
Geslacht	.987	1.318	1	100	.254	.233
Extraversie	.994	.646	1	100	.423	.156
Aantal maanden	.994	.566	1	100	.545	-.146
Kinderen	1.000	.028	1	100	.868	-0.32

\* <.05

\*\* <.01

### 3.2.6. Conclusie.

Zowel de resultaten van de T-test als de resultaten van de discriminantanalyse tonen een significant verschil aan tussen vrijwillige en onvrijwillige jobhoppers wat betreft consciëntieusheid. Onvrijwillige jobhoppers scoren hoger op consciëntieusheid dan vrijwillige jobhoppers. Het eerste gedeelte van hypothese 8 ('Onvrijwillige jobhoppers scoren lager op consciëntieusheid dan vrijwillige jobhoppers') kan hiermee verworpen worden: er blijkt juist sprake te zijn van het tegenovergestelde. Ook het overige deel van hypothese 8 kan verworpen worden: onvrijwillige jobhoppers scoren niet lager op self-efficacy, niet hoger op neuroticisme en ook niet hoger op externe locus of control dan vrijwillige jobhoppers. Wat betreft vriendelijkheid laat de discriminantanalyse een significant verschil zien tussen vrijwillige en onvrijwillige jobhoppers: de onvrijwillige jobhopper scoort hoger op de factor vriendelijkheid dan de vrijwillige jobhopper.

### 3.3. Verschillen tussen vrijwillige jobhoppers en niet-jobhoppers wat betreft Big 5, self-efficacy en locus of control.

Om een meer compleet beeld te krijgen over de manier waarop vrijwillige jobhoppers verschillen van de overige groepen, werd ook een T-test en discriminantanalyse uitgevoerd

om de verschillen tussen vrijwillige jobhoppers en niet-jobhoppers te onderzoeken. De resultaten zijn weergegeven in tabel 8 en 9.

*Tabel 8. Verschil tussen vrijwillige jobhoppers (N = 61) en niet-jobhoppers (N = 132) wat betreft persoonsvariabelen, d.m.v. T-test (tweezijdig).*

	M vrij-willig	M niet-jobhop	Mean SD	t	df	Sig.
Openheid	15.67	16.58	3.08	-1.970	191	.050
Consciëntieusheid	16.44	18.14	3.45	-2.983	90.990	.004 *
Extraversie	13.51	14.14	4.41	-.896	191	.371
Vriendelijkheid	16.51	17.17	2.44	-1.777	191	.077
Neuroticisme	16.36	18.10	3.49	-3.214	191	.002 *
Self-efficacy	30.84	32.24	4.65	-1.987	191	.048
Locus of control	14.38	14.73	3.69	-.607	191	.545

\* < .05 na Bonferronicorrectie

*Tabel 9. Verschil tussen vrijwillige jobhoppers (N = 61) en niet-jobhoppers (N = 132) d.m.v. discriminantanalyse, op volgorde van meest voorspellende waarde.*

	Wilks' Lambda	F	df1	df2	Sig.	Voor-spellende waarde Niet-jobhop
Leeftijd	.791	50.489	1	191	.000 **	.786
Aantal maanden	.909	19.090	1	191	.000 **	.483
Kinderen	.920	16.583	1	191	.000 **	.451
Consciëntieusheid	.945	11.125	1	191	.001 **	.369
Neuroticisme	.949	10.329	1	191	.002 *	.356
Aantal uren	.967	6.455	1	191	.012 *	.281
Geslacht	.971	5.641	1	191	.019 *	.263
Opleiding	.978	4.206	1	191	.042 *	-.227
Self-efficacy	.980	3.949	1	191	.048 *	.220
Openheid	.980	3.879	1	191	.050 *	.218
Vriendelijkheid	.984	3.159	1	191	.077	.197
Extraversie	.996	.804	1	191	.371	.099
Locus of control	.998	.368	1	191	.545	.067

\* <.05

\*\* <.001

De T-test en discriminantanalyse laten een aantal significante resultaten zien. Zo blijkt uit de T-test dat vrijwillige jobhoppers en niet-jobhoppers significant van elkaar verschillen op het gebied van consciëntieusheid en neuroticisme, waarbij niet-jobhoppers op beide onderdelen hoger scoren dan de vrijwillige jobhoppers. Dit resultaat wordt door de discriminantanalyse ondersteund.

Daarnaast laat de discriminantanalyse zien dat vrijwillige jobhoppers en niet-jobhoppers significant van elkaar verschillen wat betreft algemene factoren. Niet-jobhoppers zijn gemiddeld ouder, zijn meer maanden werkzaam bij de huidige werkgever, hebben meer kinderen, werken meer uren per week en zijn lager opgeleid dan vrijwillige jobhoppers. Wat betreft de persoonsfactoren self-efficacy en openheid scoren de niet-jobhoppers hoger dan vrijwillige jobhoppers.

### **3.4. Verband tussen aantal banen in de afgelopen tien jaar en persoonsfactoren.**

Om de hypothesen wat betreft het verband tussen het aantal banen in de afgelopen tien jaar en de verschillende persoonsfactoren te toetsen, is gebruik gemaakt van een correlatieanalyse en regressieanalyse. In tabel 3 zijn de correlaties weergegeven tussen de variabelen jobhoppen (wel/niet), vrijwillig jobhoppen (wel/niet), onvrijwillig jobhoppen (wel/niet), aantal baanwisselingen, de algemene variabelen en de persoonlijkheidsvariabelen. De resultaten van de regressieanalyse zijn weergegeven in tabel 10. Met deze resultaten wordt getracht richting te geven aan de al dan niet gevonden significante verbanden.

Tabel 10. Afhankelijke variabele aantal banen, verklaard uit algemene factoren en persoonsfactoren d.m.v. regressieanalyse ( $N = 237$ ).

	Beta	SE	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	Sig.	
Geslacht	-.018	.593	.235	.000	.763	n.s.
Leeftijd	-.006	.017			.940	n.s.
Opleiding	.098	.101			.104	n.s.
Kinderen	-.228	.179			.001	**
Aantal maanden	-.363	.002			.000	**
Aantal werkuren	.085	.015			.179	n.s.
Openheid	.012	.050	.253	.605	.845	n.s.
Consciëntieusheid	.056	.049			.412	n.s.
Extraversie	-.005	.035			.944	n.s.
Vriendelijkheid	-.004	.065			.947	n.s.
Neuroticisme	-.065	.044			.314	n.s.
Self-efficacy	.014	.037			.840	n.s.
Locus of control	-.099	.041			.104	n.s.

\* < .05

\*\* < .001

n.s. = niet significant

### 3.4.1. Verband tussen Big 5 persoonlijkheid en aantal banen in de afgelopen tien jaar.

De resultaten van de correlatieanalyse (tabel 3) laten een significant verband zien tussen het aantal banen in de afgelopen tien jaar en de persoonlijkheidsfactor neuroticisme ( $r = -.135$ ,  $N = 237$ ,  $p = .019$ , tweezijdig). Bij de overige persoonsfactoren openheid, consciëntieusheid, extraversie en vriendelijkheid werd geen significante correlatie aangetoond. De regressieanalyse laat geen enkele significante voorspeller zien voor het aantal banen dat men in de afgelopen tien jaar heeft gehad, zodat alle hypothesen wat betreft het bestaan van een verband tussen het aantal banen in de afgelopen tien jaar enerzijds, en de Big 5 persoonsfactoren anderzijds, verworpen kunnen worden.

### 3.4.2. Verband tussen locus of control en aantal banen in de afgelopen tien jaar.

Er is een significant negatief verband gevonden tussen het aantal banen en externe locus of control ( $r = -.149$ ,  $N = 237$ ,  $p = .021$ , tweezijdig). Dit houdt in dat hoe meer banen men heeft gehad, des te minder sprake is van een externe locus of control. Mensen die vaak van baan gewisseld zijn, hebben dus een meer interne locus of control. Om de richting van dit verband aan te tonen, werd gekeken naar de regressieanalyse. Hieruit blijkt echter dat locus of control geen significante voorspeller is van het aantal banen dat men in de afgelopen tien jaar



heeft gehad, waardoor hypothese 6b ('Er bestaat een negatieve samenhang tussen het aantal banen en externe locus of control') verworpen kan worden.

### **3.4.3. Verband tussen self-efficacy en aantal banen in de afgelopen tien jaar.**

Wat betreft self-efficacy wordt geen verband aangetoond met het aantal banen dat men de afgelopen tien jaar heeft gehad. Het geloof in eigen kunnen lijkt dus geen verband te hebben met het aantal banen in de afgelopen tien jaar en vice versa. Dit blijkt ook de regressieanalyse: er wordt geen significante relatie aangetoond tussen self-efficacy en het aantal banen in de afgelopen tien jaar.

### **3.4.4. Verband tussen algemene factoren en aantal banen in de afgelopen tien jaar.**

Uit de correlatieanalyse blijkt een significant verband te bestaan tussen het aantal banen in de afgelopen tien jaar en het aantal kinderen ( $r = -.274$ ,  $N = 237$ ,  $p = .000$ , tweezijdig), het aantal maanden werkzaam ( $r = -.392$ ,  $N = 237$ ,  $p = .000$ , tweezijdig) en leeftijd ( $r = -.205$ ,  $N = 237$ ,  $p = .002$ , tweezijdig). De verklaarde variantie  $r^2$  is respectievelijk 0,75%, 15,4% en 0,04%. De regressieanalyse toont aan dat alle algemene factoren samen 23,5% van de variantie in het aantal banen verklaren. Het aantal kinderen en het aantal maanden dat men werkzaam is bij eenzelfde werkgever hebben een significante negatieve invloed op het aantal banen in de afgelopen tien jaar, leeftijd heeft dit bij de regressieanalyse niet meer. Hoe meer kinderen men heeft en hoe meer maanden men bij de huidige werkgever werkzaam, des te minder het aantal keren dat men van baan is gewisseld.

### **3.4.5. Conclusie.**

De resultaten van de regressieanalyse tonen geen enkel significant verband tussen het aantal banen enerzijds, en openheid, consciëntieusheid, extraversie, vriendelijkheid, neuroticisme, locus of control en self-efficacy anderzijds. Hypothese 1b ('Er bestaat een positieve samenhang tussen het aantal banen en openheid'), hypothese 2b ('Er bestaat een negatieve samenhang tussen het aantal banen en consciëntieusheid'), hypothese 3b ('Er bestaat een positieve samenhang tussen het aantal banen en extraversie'), hypothese 4b ('Er bestaat een negatieve samenhang tussen het aantal banen en vriendelijkheid'), hypothese 5b ('Er bestaat een positieve samenhang tussen het aantal banen en neuroticisme'), hypothese 6b ('Er bestaat een negatieve samenhang tussen het aantal banen en externe locus of control') en hypothese 7b ('Er bestaat een positieve samenhang tussen het aantal banen en self-efficacy') kunnen in dit onderzoek allemaal verworpen worden.

## **-4- DISCUSSIE**

Doel van dit onderzoek was het onderzoeken van de verschillen tussen jobhoppers versus niet-jobhoppers wat betreft de persoonsfactoren openheid, consciëntieusheid, extraversie, vriendelijkheid, neuroticisme, self-efficacy en locus of control. Ook werd het verschil tussen vrijwillige versus onvrijwillige jobhoppers en vrijwillige jobhoppers versus niet-jobhoppers onderzocht voor deze persoonsfactoren. Daarnaast werden verbanden onderzocht tussen de afhankelijke variabele aantal banen enerzijds, en de persoonsfactoren anderzijds.

### **4.1. Jobhoppen en persoonlijkheid.**

Hypothese 1a ('Jobhoppers scoren hoger op openheid dan niet-jobhoppers') en hypothese 1b ('Er bestaat een positieve samenhang tussen het aantal banen en openheid') kunnen in dit onderzoek worden verworpen.

Hypothese 2a ('jobhoppers scoren lager op consciëntieusheid dan niet-jobhoppers') en 2b ('Er bestaat een negatieve samenhang tussen het aantal banen en consciëntieusheid') kunnen ook worden verworpen.

Hypothese 3a ('jobhoppers scoren hoger op extraversie dan niet-jobhoppers') en 3b ('er bestaat een positieve samenhang tussen het aantal banen en extraversie') kunnen door de resultaten van dit onderzoek niet worden ondersteund. Onderzoek van Carless en Arnup (2011) stelde dat extraverte mensen actiever zijn in het zoekgedrag naar een nieuwe baan. Een reden waarom het huidige onderzoek deze resultaten niet ondersteunt, kan gevonden worden in de grootte van de steekproef. Het onderzoek van Carless en Arnup werd uitgevoerd onder ruim zesduizend participanten, terwijl het huidige onderzoek slechts 237 respondenten telde.

Hypothese 4a ('jobhoppers scoren lager op vriendelijkheid dan niet-jobhoppers') en 4b ('er bestaat een negatieve samenhang tussen het aantal banen en vriendelijkheid') kunnen door de resultaten in dit onderzoek wederom niet ondersteund worden. Verwacht werd dat vriendelijkheid zou leiden tot sociale steun, wat volgens Pomaki et al. (2010) leidt tot een verminderde intentie om van baan te wisselen. De niet-significante resultaten in dit onderzoek laten zien dat de aanname 'vriendelijkheid leidt tot sociale steun' niet kan worden aangetoond.

Ook hypothese 5a ('jobhoppers scoren hoger op neuroticisme dan niet-jobhoppers') en hypothese 5b ('er bestaat een positieve samenhang tussen het aantal banen en neuroticisme') kunnen verworpen worden. Het tegenovergestelde blijkt zelfs waar te zijn: jobhoppers scoren in dit onderzoek juist significant lager op neuroticisme dan de niet-jobhoppers. Een verklaring

hiervoor zou kunnen zijn dat neurotische mensen bang zijn voor verandering, waardoor men niet snel van baan zal veranderen, ook al zou men dat willen.

Hypothese 6a ('jobhoppers hebben vaker een interne locus of control dan niet-jobhoppers') kan door de resultaten niet ondersteund worden. Hypothese 6b ('er bestaat een negatieve samenhang tussen het aantal banen en externe locus of control') zou aangenomen kunnen worden, daar de correlatieanalyse een significant verband aantoont. De regressieanalyse laat dit verband echter niet zien, daarom wordt ook hypothese 6b verworpen. Dit strookt niet met de resultaten uit onderzoek van Strauser en Ketz (2002), waar de hypothese van afgeleid is.

Hypothese 7a ('jobhoppers hebben een hogere self-efficacy dan niet-jobhoppers') en hypothese 7b ('er bestaat een positieve samenhang tussen het aantal banen en self-efficacy) kunnen door de resultaten van dit onderzoek niet worden ondersteund. Dit strookt niet met de verwachtingen die voortkwamen uit het onderzoek van Strauser en Ketz (2002): hoe vaker men van baan wisselt, hoe hoger de motivatie en hoe positiever het zelfbeeld, wat leidt tot een hogere mate van self-efficacy.

Hypothese 8 ('Onvrijwillige jobhoppers scoren lager op consciëntieusheid en self-efficacy, maar hoger op neuroticisme en externe locus of control dan vrijwillige jobhoppers) kan ook verworpen worden. Bij het vergelijken van vrijwillige versus onvrijwillige jobhoppers is een significant verschil gevonden qua consciëntieusheid en vriendelijkheid. Onvrijwillige jobhoppers zijn meer consciëntieus en meer vriendelijk dan vrijwillige jobhoppers. Dit komt niet overeen met de verwachting dat onvrijwillige jobhoppers door de vele ontslagen de gedachte konden krijgen dat men niets kan, waardoor een lage self-efficacy ontstaat. Een verklaring voor het niet-verwachte resultaat zou gezocht kunnen worden in het onderzoek van Strauser & Ketz (2002), waaruit blijkt dat dat hoe vaker er van baan gewisseld wordt, hoe hoger de mate van sterke werkpersoonlijkheid (hoge motivatie, positief zelfbeeld) is, en hoe hoger de mate van self-efficacy is. Blijkbaar werd daarbij geen onderscheid gemaakt tussen vrijwillige en onvrijwillige jobhoppers. Een andere verklaring voor het feit dat onvrijwillige jobhoppers hoger scoren op self-efficacy, kan zijn dat deze mensen relatief vaak ontslagen worden vanwege reorganisaties, faillissementen enzovoorts. Dat kan leiden tot een externe attributie ten opzichte van het ontslag. Men weet dat de functie wel goed uitgevoerd wordt en dat men er niets aan kan doen als een bedrijf failliet gaat. Voor de factoren self-efficacy, neuroticisme en externe locus of control zijn geen significante resultaten gevonden.

## **4.2. Jobhoppen en algemene factoren.**

De resultaten laten wat betreft de algemene factoren alleen een verschil zien tussen jobhoppers en niet-jobhoppers voor de factoren aantal banen in de afgelopen tien jaar, aantal kinderen, aantal maanden werkzaam en leeftijd. Niet-jobhoppers hebben gemiddeld minder banen gehad en zijn langer bij de huidige werkgever werkzaam. Ook hebben niet-jobhoppers gemiddeld meer kinderen dan jobhoppers. Een verklaring hiervoor zou gezocht kunnen worden in zekerheid: het is aannemelijk dat wanneer men kinderen heeft, men vaker kiest voor de zekerheid van een vaste baan en een vast inkomen. Daarnaast zijn niet-jobhoppers vaak ouder dan jobhoppers. Een mogelijke verklaring hiervoor kan de economische cultuur zijn die op dit moment heerst. Ouderen hebben over het algemeen minder kans om snel een nieuwe baan te vinden, dus zou het aannemelijk zijn dat deze mensen niet bij de huidige baan weggaan. Onzekerheid kan hierbij een rol spelen.

## **4.3. Overige uitkomsten.**

In het huidige onderzoek is geen hypothese opgenomen over mogelijk verschillen tussen vrijwillige jobhoppers en niet-jobhoppers. Om een compleet beeld te krijgen, zijn deze analyses wel uitgevoerd. Hieruit kwamen verrassende resultaten: waar tussen jobhoppers en niet-jobhoppers weinig verschillen bleken te bestaan, bestonden tussen vrijwillige jobhoppers en niet-jobhoppers een aantal significante verschillen op het gebied van consciëntieusheid, neuroticisme, openheid en self-efficacy, waarbij de niet-jobhoppers op alle onderdelen hoger scoren dan de vrijwillige jobhoppers. Ook hebben niet-jobhoppers significant minder banen gehad, zijn ouder, zijn meer maanden werkzaam bij de huidige werkgever, hebben meer kinderen, werken minder uren en hebben een lagere opleiding dan de vrijwillige jobhoppers. Deze uitkomsten tonen aan dat er daadwerkelijk een verschil bestaat tussen mensen die vrijwillig vaak van baan wisselen en mensen die vrijwel nooit van baan wisselen. Deze resultaten kunnen van belang zijn in het werving- en selectieproces bij een bedrijf.

## **4.4. Beperkingen.**

Een beperking van deze studie is het feit dat de vragenlijst af is genomen bij mensen met ondersteunende beroepen, dus secretaresses, receptionistes, management-assistentes etc. uit de Randstad. De resultaten van dit onderzoek zijn van toepassing op deze erg specifieke groep, maar niet op andere niet-vertegenwoordigde groepen.

Daarnaast kan er sprake zijn van selectiviteit, wat aannemelijk is gezien het lage responspercentage van 11,85%. Het is mogelijk dat bepaalde mensen eerder geneigd zijn om

de vragenlijst in te vullen dan anderen. Op deze manier mis je erg veel data, er ontstaat selectiviteit die de resultaten kan vertekenen. Wanneer meer mensen de vragenlijst ingevuld hadden, waren er misschien meer significante resultaten uit het onderzoek naar voren gekomen. Helaas zijn er geen gemiddelde algemene gegevens beschikbaar van alle uitgenodigde participanten. Wanneer dit wel het geval zou zijn, zou gekeken kunnen worden of de steekproef overeenkomst met de totale populatie.

Een andere beperking binnen dit onderzoek is er in de vragenlijst geen vraag is opgenomen om te meten hoe lang iemand op de arbeidsmarkt werkzaam is, waardoor niet voor alle participanten kan worden berekend of men wel of geen jobhopper is. Hierdoor kon niet alle data worden gebruikt, wat kan zorgen voor een vertekend beeld.

Nog een belangrijke beperking is het feit dat er weinig wetenschappelijk onderzoek is gedaan naar het concept jobhopperen. Daarom is gebruik gemaakt van literatuur over de intentie om van baan te wisselen. Dit is niet exact hetzelfde, maar er is in het huidige onderzoek vanuit gegaan dat wanneer men vaak de intentie heeft om van baan te wisselen, men wellicht een jobhopper wordt. Er moet echter wel onderscheid gemaakt worden tussen de verschillende concepten: er kan niet klakkeloos aangenomen worden dat alle onderzoeksresultaten voor de intentie om van baan te wisselen, ook gelden voor jobhopperen. Een ander nadeel van de weinige bestaande onderzoeken over jobhopperen, is dat er geen recente definitie is gevonden. De definitie die binnen dit onderzoek gebruikt is, stamt uit 1994. Dit is niet actueel en zou de resultaten kunnen vertekenen. Een groot surveyonderzoek zou aan moeten tonen wat tegenwoordig als definitie voor jobhopperen gezien wordt.

#### **4.5. Aanbevelingen voor vervolgonderzoek.**

Een eerste aanbeveling voor vervolgonderzoek is het uitvoeren van een surveyonderzoek, waarbij een nieuwe definitie van jobhopperen opgesteld kan worden. De definitie die in het huidige onderzoek gebruikt is, is niet actueel waardoor resultaten vertekend kunnen zijn.

Verder zou gebruik gemaakt kunnen worden van de originele vragenlijsten. Omdat deze vragenlijsten erg lang zijn, is in dit onderzoek gebruik gemaakt van nieuwere, verkorte versies van bestaande vragenlijsten. Een nadeel hiervan is dat de betrouwbaarheid en validiteit lager kunnen uitvallen. In het huidige onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat de constructen die met de Big-5 persoonlijkheidsvragenlijst gemeten worden, sterk met elkaar samenhangen. Dit is juist niet de bedoeling, er moet zo weinig mogelijk overlap zijn tussen constructen die verschillende concepten meten. Ook is de betrouwbaarheid van de vragenlijst over locus of

control erg laag. Daarnaast zou in vervolgonderzoek de vraag ‘hoe lang bent u al werkzaam op de arbeidsmarkt’ opgenomen moeten worden, zodat participanten goed geclassificeerd kunnen worden in de groepen jobhopper en niet-jobhopper.

Verder zou in de toekomst dieper ingegaan kunnen worden op de Big 5 persoonlijkheidseigenschappen en self-efficacy. Uit de resultaten die in het huidige onderzoek naar boven komen, blijkt dat self-efficacy matig correleert met veel Big 5 eigenschappen. Onderzocht zou kunnen worden wat de rol is van de Big 5 en self-efficacy: is self-efficacy misschien een mediator tussen de Big 5 en jobhoppen? Of is de Big 5 een mediator tussen self-efficacy en jobhoppen?

Wat ook een interessant voorstel zou zijn voor vervolgonderzoek, is het bekijken van de verschillen tussen vrijwillige jobhoppers en niet-jobhoppers. In het huidige onderzoek is hierover geen hypothese opgenomen, echter zijn wel analyses uitgevoerd. Uit deze analyses bleek dat vrijwillige jobhoppers en niet-jobhoppers significant verschillen op het gebied van consciëntieusheid, neuroticisme, openheid en self-efficacy, waarbij de niet-jobhoppers op alle onderdelen hoger scoren dan de vrijwillige jobhoppers. Ook hebben niet-jobhoppers significant minder banen gehad, zijn ouder, zijn meer maanden werkzaam bij de huidige werkgever, hebben meer kinderen, werken minder uren en hebben een lagere opleiding dan de vrijwillige jobhoppers. Dit zijn interessante uitkomsten waar verder onderzoek naar gedaan kan worden.

#### **4.6. Praktische interventie.**

Een reden voor het onderzoeken van de verschillen tussen jobhoppers en niet-jobhoppers wat betreft persoonlijkheidsfactoren, was het vinden van een interventie die bedrijven in staat stelt mensen aan te nemen die de kleinste kans op jobhoppen laten zien. In deze tijd van economische crisis kijken bedrijven bij de werving- en selectieprocedure vaak naar de stabiliteit van cv's; mensen met een jobhop-cv worden dan bij voorbaat al afgekeurd terwijl deze mensen óók heel goed zouden kunnen presteren. Het is begrijpelijk dat werkgevers bang zijn dat mensen met een jobhop-cv ook bij hen niet lang werkzaam zullen zijn.

Uit het huidige onderzoek blijkt enkel dat niet-jobhoppers hoger scoren op de factoren neuroticisme dan jobhoppers. Echt duidelijk onderscheid tussen jobhoppers en niet-jobhoppers kan op basis van persoonlijkheid dus niet gemaakt worden. Wel bleken er veel significante verschillen te bestaan tussen vrijwillige jobhoppers en de niet-jobhoppers. Voor bedrijven kan het belangrijk zijn om bij de werving- en selectieprocedure rekening te houden

met dit onderscheid: het is immers van belang dat mensen zo lang mogelijk bij de organisatie blijven en niet na een korte periode weer vrijwillig vertrekken. Verder onderzoek is natuurlijk nodig om te bekijken of deze bevindingen consistent zijn, maar met de huidige resultaten kan aangeraden worden een persoonlijkheidstest af te nemen bij mogelijk nieuwe werknemers. Op deze manier kan bekeken worden of iemand onder de categorie vrijwillige jobhopper valt of in de categorie blijver. Vaak zullen werkgevers op zoek zijn naar kandidaten die voor langere tijd bij het bedrijf werkzaam zullen zijn, maar er zijn ook voordelen te noemen voor het aannemen van een mogelijke jobhopper zoals in de inleiding beschreven.

Daarnaast wordt de werkgever aangeraden om, naast de stabiliteit van het cv, ook te kijken naar de redenen van vertrek bij de verschillende banen. In cv's worden niet vaak redenen van vertrek genoemd. In dit onderzoek komt echter naar voren dat de meeste mensen van baan wisselen omdat het bedrijf failliet gaat of gaat reorganiseren, of de functie komt te vervallen. Deze mensen hebben dubbel pech: zij worden ontslagen door redenen die buiten henzelf liggen, én zij worden minder snel aangenomen omdat zij een jobhop-cv hebben. Wanneer de werkgever let op de reden van ontslag kan gezien worden of de werknemer ontslagen is door externe of interne redenen. Wanneer een persoon zegt telkens ontslag te hebben genomen omdat men toe was aan een nieuwe uitdaging, zal de kans op herhaling groot zijn. Deze persoon zal waarschijnlijk na een aantal maanden ook bij de nieuwe organisatie vertrekken. Wanneer een persoon echter vertelt dat de organisaties waar men werkzaam was telkens failliet gingen, zal de kans op vertrek aanzienlijk kleiner zijn. Door te vragen naar redenen van vertrek, zullen werknemers eerlijker beoordeeld worden en eerlijke kansen krijgen. Het advies aan werkgevers is dus om niet te selecteren op de stabiliteit van cv's, maar om verder te vragen naar redenen van vertrek.

## REFERENTIES

- Bruce, M. (2006). Say goodbye to stress. *Nursing standard*, 20(22), 72.
- Carless S.A. & Arnup, J.L. (2011). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of vocational behavior*, 78(1), 80-91.
- Coolidge, S.D. (1997). Job-hopping jumps along with economy. *Christian Science Monitor*, 89 (185), 1.
- Cosemans, M. (2010). *Is jobhoppen goed voor je loon?* Geraadpleegd op 4 januari 2011, <http://www.vacature.com/blog/jobhoppen-goed-voor-je-loon>.

De Raad, B. & Doddema-Winsemius, M. (2006). *De Big 5 persoonlijkheidsfactoren. Een methode voor het beschrijven van persoonlijkheidseigenschappen*. Amsterdam: Uitgeverij Nieuwezijds.

Don't be labeled a job-hopper. (1994). *USA Today Magazine*, 124 (2594), 9-10.

Duraisingam, V., Pidd, K. & Roche, A.M. (2009). The impact of work stress and job satisfaction on turnover intentions: a study of Australian specialist alcohol and other drug workers. *Drugs: education, prevention and policy*, 16 (3), 217-232.

Evers, A., Lucassen, W., Meijer, R. & Sijtsma, K. (2010). *Cotan Beoordelingssysteem voor de kwaliteit van tests*. Zaandijk: Heijnis & Schipper.

Forte, A. (2005). Locus of control and the moral reasoning of managers. *Journal of Business Ethics*, 58 (1-3), 65-77.

Houkes, I., Janssen, P.P.M., De Jonge, J. & Nijhuis, F.J.N. (2001). Work and individual determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion, and turnover intention: a multi-sample analysis. *International Journal of Stress Management*, 8 (4), 257-283.

Lambert, E. & Hogan, N. (2009). The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent: a test of a causal model. *Criminal Justice Review*, 34 (1), 96-118.

Liu, B.N., Liu, J. & Hu, J. (2010). Person-organization fit, job satisfaction, and turnover intention: an empirical study in the Chinese public sector. *Social Behavior and Personality*, 38 (5), 615-626.

O'Sullivan, D. & Strauser, D.R. (2009). Operationalizing self-efficacy, related social cognitive variables, and moderating effects: implications for rehabilitation research and practice. *Rehabilitation counseling bulletin*, 52 (4), 251-259.

Pienaar, J., Sieberhagen, C.F. & Mostert, K. (2007). Investigating turnover intentions by role overload, job satisfaction and social support moderation. *South African journal of industrial psychology*, 33 (2), 62.

Pomaki, G., DeLongis, A., Frey, D., Short, K. & Woehrle, T. (2010). When the going gets tough: direct, buffering and indirect effects of social support on turnover intention. *Teaching and Teacher Education*, 26 (6), 1340-1346.

Simo, P., Sallan, J.M. & Fernandez, V. (2008). Organizational commitment, job satisfaction and intention to leave: A comparative analysis between part-time and full-time faculties. *Education Policy Analysis Archives*, 16, 22.



Smits, W. & De Vries, R. (2009). *Minder mensen van baan veranderd*. Geraadpleegd op 4 januari 2011, <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2009/2009-2937-wm.htm>.

Staufenbiel, T. & König, C.J. (2010). A model for the effect of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83 (1), 101-117.

Staw, B.M. (1980). The consequences of turnover. *Journal of Occupational Behaviour*, 1 (4), 253-273.

Strauser, D.R. & Ketz, K. (2002). The relationship between self-efficacy, locus of control and work personality. *Journal of Rehabilitation*, 68 (1), 20-27.

Swyny, C.L. & Albrecht, S. (2003). Fit, affective outcomes and turnover intentions in call centre employees. *Australian journal of psychology*, 55, 146-150.

Taris, T. (2009). Overzicht meetinstrumenten Arbeids-, Organisatie- en Gezondheidspsychologie, versie 1-6 (concept).

Teeuw, B., Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (1994). *Dutch Adaptation of the General Self-Efficacy Scale*. Geraadpleegd op 1 mei 2011, <http://userpage.fu-berlin.de/~health/selfscal.htm>

Van der Heijden, B.I.J.M., Kummerling, A., Van Dam, K., Van der Schoot, E., Estryng-Behar, M. & Hasselhorn, H.M. (2010). The impact of social support upon intention to leave among female nurses in Europe: secondary analysis of data from the Next survey. *International journal of nursing studies*, 47 (4), 434-445.

Van Emmerik, I. J. H., Jawahar, I. M., & Stone, T. H. (2004). The relationship between personality and discretionary helping behaviours. *Psychological Reports*, 95 (1), 355-365.

## - BIJLAGEN-

### BIJLAGE 1. VRAGENLIJST

## Onderzoek sQout

Beste meneer, mevrouw,

voor u verschijnt zo dadelijk een korte vragenlijst over uw persoonlijkheidseigenschappen. De test is volledig anoniem; de resultaten zullen dus niet aan uw naam gekoppeld worden. Bij het beantwoorden van de vragen geldt over het algemeen dat het antwoord dat als eerste in u opkomt, vaak het beste is. Denk dus niet te lang na over de vragen. Het is van belang dat u eerlijk antwoord geeft!

Alvast bedankt voor uw medewerking,

Met vriendelijke groet,

Marloes Jadach

---

1. Geslacht:

- Man
- Vrouw

2. Geboortejaar:

3. Hoogst afgeronde opleiding:

- Basisschool
- LBO/MAVO/VMBO
- HAVO
- VWO
- MBO
- HBO
- WO

4. Aantal kinderen:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- >5

5. Aantal banen in de afgelopen 10 jaar:

6. Voornaamste reden van vertrek? Vul aub de meest voorkomende reden in.

- Faillissement/reorganisatie/vervallen van mijn functie
- Uitgekeken/verveeld/toe aan een nieuwe uitdaging
- Niet goed functioneren waardoor contract niet werd verlengd
- Ik heb bewust gekozen voor tijdelijke banen
- Veranderende privéomstandigheden (verhuizing, kinderen etc.)
- Geen goede match tussen mezelf en de organisatie
- Anders, namelijk:

7. Aantal maanden werkzaam bij huidige werkgever/laatste werkgever:

8. Hoeveel uur per week werkt u volgens uw huidige/laatste contract?

**De volgende vragen hebben betrekking op uw persoonlijk voorkeuren. Wilt u het antwoord aankruisen dat het beste omschrijft hoe uw zich OVER HET ALGEMEEN voelt of zich gedraagt?**

**1. Heel creatief**

Nvt 1 2 3 4 5 6 helemaal van toepassing

**2. Vinden van nieuwe oplossingen**

Nvt 1 2 3 4 5 6 helemaal van toepassing

**3. Vindingrijk**

Nvt 1 2 3 4 5 6 helemaal van toepassing

**4. Ordelijk**

Nvt 1 2 3 4 5 6 helemaal van toepassing

**5. Georganiseerd**

Nvt 1 2 3 4 5 6 helemaal van toepassing

**6. Nauwkeurig**

Nvt 1 2 3 4 5 6 helemaal van toepassing

**7. Verlegen**

Nvt 1 2 3 4 5 6 helemaal van toepassing

**8. Bedeesd in het gezelschap van anderen**

Nvt 1 2 3 4 5 6 helemaal van toepassing

**9. Stil in het bijzijn van anderen**

Nvt 1 2 3 4 5 6 helemaal van toepassing

**10. Humeuriger dan anderen**

Nvt 1 2 3 4 5 6 helemaal van toepassing

**11. Stemmingen gaan erg op en neer**

Nvt 1 2 3 4 5 6 helemaal van toepassing

## **12. Prikkelbaarder dan anderen**

Nvt 1 2 3 4 5 6 helemaal van toepassing

## **13. Aardig tegen anderen**

Nvt 1 2 3 4 5 6 helemaal van toepassing

## **14. Zachtaardig**

Nvt 1 2 3 4 5 6 helemaal van toepassing

## **15. Sympathiek**

Nvt 1 2 3 4 5 6 helemaal van toepassing

**Hieronder volgen tien vragen over hoe u in het algemeen denkt en doet.**

**Zou u aan willen geven in hoeverre u het oneens of eens bent met deze vragen?**

**Wilt u daartoe voor alle vragen het antwoord dat OP DIT MOMENT het meest van toepassing is op u aankruisen?**

**1. Het lukt me altijd moeilijke problemen op te lossen, als ik er genoeg moeite voor doe**

Volledig juist 1 2 3 4 volledig onjuist

**2. Als iemand mij tegenwerkt, vind ik toch manieren om te krijgen wat ik wil**

Volledig juist 1 2 3 4 volledig onjuist

**3. Het is voor mij makkelijk om vast te houden aan mijn plannen en mijn doel te bereiken**

Volledig juist 1 2 3 4 volledig onjuist

**4. Ik vertrouw erop dat ik onverwachte gebeurtenissen doeltreffend aanpak**

Volledig juist 1 2 3 4 volledig onjuist

**5. Dankzij mijn vindingrijkheid weet ik hoe ik in onvoorziene situaties moet handelen**

Volledig juist 1 2 3 4 volledig onjuist

**6. Ik kan de meeste problemen oplossen als ik daar de nodige moeite voor doe**

Volledig juist 1 2 3 4 volledig onjuist

**7. Ik blijf kalm als ik voor moeilijkheden kom te staan omdat ik vertrouw op mijn vermogen om problemen op te lossen**

Volledig juist 1 2 3 4 volledig onjuist

**8. Als ik geconfronteerd wordt met een probleem, heb ik meestal meerdere oplossingen**

Volledig juist 1 2 3 4 volledig onjuist

**9. Als ik in een benarde situatie zit, weet ik meestal wat ik moet doen**

Volledig juist 1 2 3 4 volledig onjuist

**10. Wat er ook gebeurt, ik kom er wel uit**

Volledig juist 1 2 3 4 volledig onjuist

Hieronder volgen de elf laatste vragen van deze enquête. Vul in, in hoeverre u het eens bent met de stelling. Hierbij geldt: 1 = helemaal mee oneens, 6 = helemaal mee eens.

**1. Uiteindelijk krijg je in onze maatschappij je recht wel, als je maar volhoudt**

Helemaal niet							helemaal
mee eens	1	2	3	4	5	6	mee eens

**2. De werkelijke beslissingen worden genomen door een paar mensen die de macht hebben en de gewone burger kan daar niet zoveel aan doen**

Helemaal niet							helemaal
mee eens	1	2	3	4	5	6	mee eens

**3. Als je werkelijk goed je best doet, dan bereik je ook altijd wat**

Helemaal niet							helemaal
mee eens	1	2	3	4	5	6	mee eens

**4. Of je een goede baan krijgt of niet, hangt er maar net vanaf of je toevallig op het juiste moment op de juiste plaatst bent**

Helemaal niet							helemaal
mee eens	1	2	3	4	5	6	mee eens

**5. Ook al zou ik me veel veiliger gedragen dan ik meestal doe, de kans om een ongeluk te krijgen zal waarschijnlijk niet verminderen**

Helemaal niet							helemaal
mee eens	1	2	3	4	5	6	mee eens

**6. Door hard te werken, verbetert het lot van de gewone mens toch niets**

Helemaal niet							helemaal
mee eens	1	2	3	4	5	6	mee eens

**7. Succes hebben in je studie is een kwestie van hard werken**

Helemaal niet							helemaal
mee eens	1	2	3	4	5	6	mee eens

**8. Ik heb het gevoel dat ik vrij weinig invloed heb op de dingen die mij overkomen**

Helemaal niet							helemaal
mee eens	1	2	3	4	5	6	mee eens

**9. Als ik een ongeluksdag heb, zijn mijn prestaties eigenlijk nauwelijks slechter dan anders**

Helemaal niet							helemaal
mee eens	1	2	3	4	5	6	mee eens

**10. De meeste ongelukken zijn het gevolg van eigen onvoorzichtigheid**

Helemaal niet							helemaal
mee eens	1	2	3	4	5	6	mee eens

**11. Ik voel me zelden het slachtoffer van omstandigheden**

Helemaal niet							helemaal
mee eens	1	2	3	4	5	6	mee eens

**12. EMAIL:**

**Heel erg bedankt voor uw hulp!**

## **BIJLAGE 2. SYNTAX SPSS**

### **SYNTAX TRANSFORMATIES**

GET

FILE='C:\Users\Marloes\Documents\universiteit\stage\thesis\THESIS.sav'.

DATASET ACTIVATE DataSet2.

COMPUTE leeftijd=2011 - geboortejaar.

EXECUTE.

COMPUTE openheid=p1 + p2 + p3.

EXECUTE.

COMPUTE conscientieusheid=p4 + p5 + p6.

EXECUTE.

COMPUTE extraversie=p7 + p8 + p9.

EXECUTE.

RECODE p7 p8 p9 (1=7) (2=6) (3=5) (4=4) (5=3) (6=2) (7=1).

EXECUTE.

COMPUTE extraversie=p7 + p8 + p9.

EXECUTE.

COMPUTE neuroticisme=p10 + p11 + p12.

EXECUTE.

COMPUTE vriendelijkheid=p13 + p14 + p15.

EXECUTE.

DATASET CLOSE DataSet3.

RELIABILITY

/VARIABLES=p1 p2 p3

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=SCALE CORR

/SUMMARY=TOTAL.

### **SYNTAX ANALYSES**

#### **Summarize/frequencies**

SUMMARIZE /TABLES=aantalmaanden BY jobhop2 /FORMAT=VALIDLIST NOCASENUM TOTAL  
LIMIT=100 /TITLE='Case Summaries' /MISSING=VARIABLE /CELLS=COUNT MEAN SEMEAN  
STDDEV.

FREQUENCIES VARIABLES=aantalbanen /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN  
/BARChart FREQ /ORDER=ANALYSIS.

#### **Betrouwbaarheid**

RELIABILITY /VARIABLES=p1 p2 p3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV /SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE CORR.

RELIABILITY /VARIABLES=p4 p5 p6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV /SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE CORR.

RELIABILITY /VARIABLES=p7 p8 p9 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV /SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE CORR.

RELIABILITY /VARIABLES=p10 p11 p12 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV /SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE CORR.

RELIABILITY /VARIABLES=p13 p14 p15 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV /SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE CORR.

RELIABILITY /VARIABLES=s1 s2 s3 s4 s5 s6 s7 s8 s9 s10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV /SUMMARY=TOTAL MEANS  
VARIANCE CORR.

RELIABILITY /VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10 i11 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV /SUMMARY=TOTAL MEANS  
VARIANCE CORR.

RELIABILITY /VARIABLES=i1 i2 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10 i11 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE  
CORR.

RELIABILITY /VARIABLES=i1 i2 i4 i6 i7 i8 i9 i10 i11 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE  
CORR.

RELIABILITY /VARIABLES=i2 i4 i6 i7 i8 i9 i10 i11 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE  
CORR.

RELIABILITY /VARIABLES=i2 i4 i6 i8 i9 i10 i11 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE CORR.

RELIABILITY /VARIABLES=i2 i4 i6 i8 i10 i11 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE CORR.

RELIABILITY /VARIABLES=i2 i4 i6 i8 i11 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE CORR.

RELIABILITY /VARIABLES=i2 i4 i6 i8 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE CORR.

### **Correlaties**

CORRELATIONS /VARIABLES=jobhop2 aantalbanen vrijwilligjaneer geslacht leeftijd opleiding  
kinderen jobhop aantalmaanden aantaluren openheid consc ientieusheid extraversie neuroticisme  
vriendelijkheid stotaal ltotaal /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES  
/MISSING=PAIRWISE.

### **Regressie**

REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT aantalbanen /METHOD=ENTER  
geslacht leeftijd opleiding kinderen aantalmaanden aantaluren /METHOD=ENTER openheid  
conscientieusheid extraversie neuroticisme vriendelijkheid stotaal ltotaal.

### **T-testen**

T-TEST GROUPS=jobhop2(0 1) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=faillissement uitgekeken  
nietgoedfunct bewustekeus veranderingprive geenmatch overig /CRITERIA=CI(.95).

T-TEST GROUPS=jobhop2(0 1) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=openheid conscientieusheid  
extraversie neuroticisme vriendelijkheid stotaal ltotaal /CRITERIA=CI(.95).

T-TEST GROUPS=vrijwilligjane(0 1) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=openheid  
conscientieusheid extraversie neuroticisme vriendelijkheid stotaal ltotaal /CRITERIA=CI(.95).

T-TEST GROUPS=vrijwilligjane(0 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=openheid  
conscientieusheid extraversie neuroticisme vriendelijkheid stotaal ltotaal /CRITERIA=CI(.95).

### **Discriminant**

DISCRIMINANT /GROUPS=jobhop2(0 1) /VARIABLES=geslacht leeftijd opleiding kinderen  
aantalmaanden aantaluren openheid conscientieusheid extraversie neuroticisme vrien delijkheid  
stotaal ltotaal /ANALYSIS ALL /SAVE=CLASS SCORES /PRIORS EQUAL /STATISTICS=MEAN  
STDDEV UNIVF TABLE /PLOT=SEPARATE /CLASSIFY=NONMISSING POOLED.

DISCRIMINANT /GROUPS=vrijwilligjane(0 1) /VARIABLES=geslacht leeftijd opleiding kinderen  
aantalmaanden aantaluren openheid conscientieusheid extraversie neuroticisme vrien delijkheid  
stotaal ltotaal /ANALYSIS ALL /SAVE=CLASS SCORES /PRIORS EQUAL /STATISTICS=MEAN  
STDDEV UNIVF TABLE /PLOT=SEPARATE /CLASSIFY=NONMISSING POOLED.

DISCRIMINANT /GROUPS=vrijwilligblijver(0 1) /VARIABLES=geslacht leeftijd opleiding kinderen  
aantalmaanden aantaluren openheid conscientieusheid extraversie neuroticisme vrien delijkheid  
stotaal ltotaal /ANALYSIS ALL /SAVE=CLASS SCORES /PRIORS EQUAL /STATISTICS=MEAN  
STDDEV UNIVF TABLE /PLOT=SEPARATE /CLASSIFY=NONMISSING POOLED.



