

# Help! Ik kan geen werk vinden!?

Een onderzoek naar de invloed van verschillen in actie/ toestandsoriëntatie en implementatie intenties op de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag bij studenten.

## Samenvatting:

Een logische stap is om na je afstuderen te gaan werken. Je hebt dus de intentie om werk te zoeken. Deze intenties moeten worden omgezet in werkzoekgedrag, zoals CV schrijven en vacatures vinden. Een bekende strategie om werkzoekintenties om te zetten in werkzoekgedrag zijn implementatie intenties. Implementatie intenties zijn een zelfregulerende strategie waarbij men situationele kenmerken linkt aan een doel. In dit onderzoek is gekeken naar de effecten van implementatie intenties op werkzoekgedrag en op de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag. Er blijken verschillen te zijn tussen individuen om intenties om te zetten in gedrag. Dit betreft de actie-toestand oriëntatie. In dit onderzoek kijken we naar de effecten van implementatie intenties op de relatie werkzoekintenties en werkzoekgedrag binnen de verschillende oriëntaties. Uit het onderzoek is gebleken dat implementatie intenties effect hebben op werkzoekgedrag en dat werkzoekintenties een positief effect heeft op werkzoekgedrag. Tevens is gebleken dat implementatie intenties geen effect hebben op de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag. Ook bleek dat de actie-toestand oriëntatie samen met implementatie intenties geen effect hadden op de werkzoekintentie – werkzoekgedrag relatie. Theoretische implicaties en suggesties voor vervolgonderzoek worden verder in de discussie sectie besproken.

Hilde van der Net, 276259

Mei 2007

Instituut voor Psychologie

Erasmus Universiteit Rotterdam

## Inhoudsopgave

---

<b>1. Introductie</b>		3,4	
<b>2. Theoretisch kader</b>		5 tm 16	
	Werkzoekgedrag	5,6	
	Theorie van beredeneerde actie	7,8	
	Theorie van gepland gedrag	8 tm 11	
	Implementatie intenties	11 tm 14	
	Actie-toestand oriëntatie	14 tm 16	
<b>3. Methode</b>		17 tm 24	
	Steekproef en procedure	17, 18	
	Metingen	18,19	
	▪ Manipulatie check	18	
	▪ Werkzoekintenties	18, 19	
	▪ Actie-toestand oriëntatie	19	
	▪ Werkzoekgedrag	19	
	▪ Workshop/ experimentele manipulatie	20 tm 22	
		workshop met implementatie intenties	20, 21
		workshop zonder implementatie intenties	21, 22
	▪ Statistische analyse	22 tm 24	
		H.1	22
		H.2	22
		H.3	22
		H.4 & H.5	22, 23
		Poweranalyse	23, 24
<b>4. Resultaten</b>		25 tm 30	
	Manipulatie check	25	
	Beschrijvende Statistieken	25 tm 27	
	Hypothese Toetsing	27, 28	
	Extra Analyses	29 tm 30	
<b>5. Discussie</b>		31 tm 39	
	Samenvatting Bevindingen	31	
	Theoretische Implicaties	31 tm 36	
	Methodologische Implicaties	36,37	
	Suggesties Vervolgonderzoek	37, 38	
	Conclusie	38, 39	
<b>Dankwoord</b>		40	
<b>Referenties</b>		41 tm 46	
<b>Overzicht Bijlagen</b>			

---

## **1.Introductie**

Afgestudeerd en wat nu? Een logische stap na afstuderen is om te gaan werken. Maar vaak is een veelgestelde vraag hoe moet ik beginnen met het zoeken naar werk? Er zijn verschillende activiteiten die kunnen worden ondernomen. Voorbeelden van deze activiteiten zijn: het lezen van advertenties, sollicitatiebrieven schrijven en het zoeken naar banen via het Internet (Van Hooft, Born, Taris, van der Flier en Blonk, 2004; Kanfer, Wanberg en Kantrowitz, 2001).

Het is voor velen moeilijk om daadwerkelijk actie te gaan ondernemen en aan de slag te gaan om een baan te zoeken. Meestal worden door mensen eerst mooie plannen gemaakt om intensief naar werk te gaan zoeken. Vaak komt van deze plannen niets terecht (Gollwitzer, 1999). Dit is niet bij iedereen het geval. Sommige zullen wel eerder stappen gaan ondernemen. Blijkbaar zijn er verschillen tussen personen (Dieffendorf, Hall, Lord & Streaan, 2000). De belangrijke vraag is dan, waarin verschillen deze mensen dat de een wel eerder actie onderneemt dan de ander bij het zoeken naar werk?

In dit onderzoek zal getracht worden een antwoord te zoeken op de vraag hoe mensen ertoe kunnen worden gezet om het plan 'het zoeken naar werk' te kunnen omzetten in daadwerkelijk werkzoekgedrag.

Maar wat is werkzoekgedrag eigenlijk? Wat leidt tot werkzoekgedrag? Hoe wordt werkzoekgedrag verklaard? Welke strategie moet men toepassen om werkzoekplannen om te zetten in werkzoekgedrag? En wat is de rol van verschillen tussen personen in hun actie bereidheid?

Om deze vragen te beantwoorden zal eerst dieper worden ingegaan op werkzoekgedrag. Vervolgens wordt een tweetal theorieën over intenties uitgelegd. Deze theorieën zijn: de theorie van beredeneerde actie (Fishbein & Ajzen, 1975; Ajzen, 1988) en de theorie van gepland gedrag (Ajzen, 1988). Hierna zal het concept implementatie intenties (Gollwitzer, 1999) en actie versus toestand oriëntatie (Kuhl & Beckmann, 1985) worden behandeld.

Het doel van het onderzoek is te kijken naar de effecten van implementatie intenties in combinatie met een actie of toestand oriëntatie op de relatie tussen intenties en werkzoekgedrag. Veel onderzoeken hebben positieve effecten aangetoond van

implementatie intenties op de relatie tussen intenties en gedrag (Gollwitzer, 1999). Naast het onderzoek van Van Hooft, Born, Taris, Van der Flier en Blonk (2005) is echter nog weinig onderzoek verricht naar de invloed van implementatie intenties bij werkzoekenden in combinatie met een actie of toestand oriëntatie.

Het onderzoek zal worden gedaan door middel van een korte workshop. In deze workshop zal het concept implementatie intenties worden uitgelegd en toegepast worden op studenten die aan het afstuderen zijn of net zijn afgestudeerd en willen gaan werken na hun afstuderen.

Met de resultaten van dit onderzoek wordt gehoopt meer inzicht te kunnen bieden in de invloed van implementatie intenties en de actie of toestand oriëntatie, zodat daarop interventies kunnen worden toegepast, waardoor mensen geholpen kunnen worden bij het zoeken naar werk.

## **2. Theoretisch Kader**

### ***2.1 Werkzoekgedrag***

Werkzoekgedrag is een zelfregulerend proces dat bestaat uit een vrijwillig en doelgericht patroon van acties, waaronder de identificatie en de betrokkenheid bij het doel (Kanfer, Wanberg en Kantrowitz, 2001). Het doel, werk vinden, stimuleert het werkzoekgedrag. Tijdens werkzoekgedrag worden verschillende activiteiten ondernomen, zoals Curriculum Vitae opstellen. Tevens wordt gebruik gemaakt van verschillende persoonlijke bronnen, zoals tijd, moeite en sociale contacten. Na verloop van tijd kan werkzoekgedrag veranderen van intensiteit en richting. Een reden voor deze verandering is de reacties en feedback van de omgeving op werkzoekstrategieën (Kanfer, et al., 2001). Werkzoekgedrag is een complex gedrag en hangt niet alleen af van vaardigheden en vermogens. Werkzoekgedrag is ook afhankelijk van bronnen en kansen die buiten de persoonlijke controle liggen (Van Hooft, Born, Taris, van der Flier & Blonk, 2004).

Een van de eerste modellen van werkzoekgedrag is het model van Mobley (1977). Dit model onderscheidt verschillende fasen bij werkzoekgedrag. Eerst wordt gezocht naar alternatieven en vervolgens worden in de volgende fase de alternatieven geëvalueerd en in de laatste fase worden de alternatieven met elkaar vergeleken.

Volgens Barber, Daly, Giannantonio en Philips (1994) zoeken individuen in de eerste fase van werkzoekgedrag breed en maken ze vervolgens een pool van mogelijke banen. In de tweede fase wordt meer gedetailleerd gezocht en wordt de pool met mogelijke banen aangepast met eventueel nieuwe potentiële banen (Barber et al., 1994). Werkzoeken bepaald namelijk het aantal mogelijkheden waartussen een individu kan kiezen. De hoeveelheid informatie en soort informatie kan worden gebruikt om een keuze te maken tussen de verschillende baanmogelijkheden. Het zoeken naar werk heeft dus invloed op het aantal potentiële banen waaruit werkzoekenden kunnen kiezen. Tevens heeft het zoeken naar werk invloed op de hoeveelheid informatie die werkzoekenden zullen gebruiken om keuzes te maken tijdens het zoekproces (Barber et al., 1994).

Ook volgens Blau (1993; 1994) is er een voorbereidingsfase, waarin wordt gezocht naar verschillende banen. Dit gebeurt door middel van gebruik te maken van bekenden of vrienden, kranten, eerdere werkgevers en collega's. Vervolgens komt de

actieve fase waarin het individu daadwerkelijk informatie gaat zoeken en gaat solliciteren. Onder deze fase vallen de activiteiten als sollicitatie brieven schrijven, telefoneren met instanties of bedrijven en interviews/ sollicitaties afnemen.

De fasen van Blau (1993; 1994) zijn gebaseerd op de drie fasen van Soelberg (1967). Volgens Soelberg (1967) wordt begonnen met het plannen van werkzoeken. Vervolgens gaat men werk zoeken. Dus dan gaat men werkzoekgedrag vertonen. De laatste fase is de keuze fase waarin het individu een keuze maakt tussen de verschillende banen.

Verschillende onderzoeken en meta-analyses laten zien dat werkzoekgedrag een belangrijk antecedent is van het vinden van werk (Bretz, Boudreau, & Judge, 1994; Griffeth, Hom & Gaertner, 1995; Kanfer et al., 2001). Uit de meta-analyse van Kanfer et al. (2001) bleek dat er verschillende voorspellers zijn van werkzoekgedrag. Deze factoren zijn financiële behoefte, locus of control, de vijf persoonlijkheidsvariabelen volgens de Big Five, namelijk openheid, extraversie, consciëntieusheid, laag neuroticisme en altruïsme. Al deze voorspellers hadden een positief significante relatie met werkzoekgedrag. Ook is gebleken dat hoe meer werkzoekgedrag iemand vertoont, hoe eerder werk gevonden wordt. Dus werkzoekgedrag blijkt een positief effect te hebben op het vinden van een baan (Van Hooft, Born, Taris, & Van der Flier, 2004(b); Kanfer et al., 2001; Saks & Ashforth, 1999). Dus wanneer er veel werkzoekgedrag wordt vertoond leidt dit tot meer sollicitatiegesprekken en werkaanbiedingen (Saks & Ashforth, 2000; Steffy, Shaw, & Wiggins-Noe, 1989).

Het onderzoek van Furnham en Rawles (1996) wijst uit dat het voor studenten erg moeilijk is om aan werk te komen. Het is dus van belang dat studenten goede strategieën toepassen om aan werk te komen. In het verloop van dit onderzoek zal worden teruggekomen op een strategie die kan helpen bij het zoeken naar werk.

Er zijn verschillende theorieën die gebruikt kunnen worden om werkzoekgedrag te voorspellen. De meest bekende theorieën zijn de theorie van beredeneerde actie (Fishbein en Ajzen, 1975) en de theorie van gepland gedrag (Ajzen, 1991).

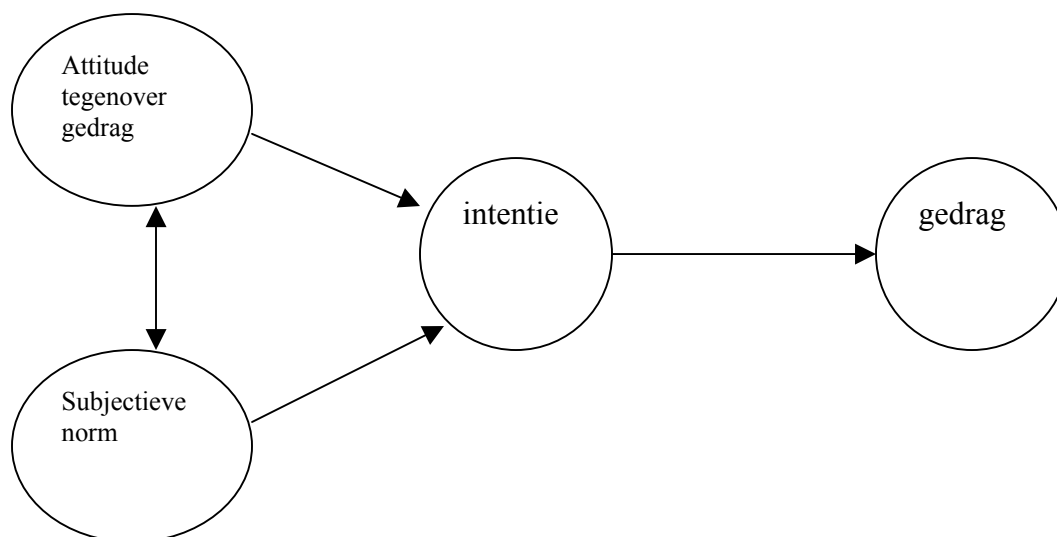
## 2.2 Theorie van beredeneerde actie

Volgens Ajzen (1988) zijn intenties motivationele factoren die invloed hebben op gedrag. Intenties zijn een soort indicatie van in hoeverre mensen een bepaald gedrag willen uitvoeren en in hoeverre men moeite moet doen om het gedrag uit te voeren. Intenties blijven een soort cognitie totdat intenties op een bepaald moment, tijd of kans worden omgezet in gedrag.

Fishbein en Ajzen (1975; Ajzen, 1988) hebben de theorie van beredeneerde actie opgesteld met de determinanten van gedragsintenties bij rationeel gedrag (Figuur 1). De theorie stelt dat mensen waardevolle informatie in zich opnemen en bij zichzelf nagaan wat de invloed zal zijn van hun gedrag. Dus de theorie gaat er van uit dat gedrag rationeel is en bewust wordt uitgevoerd en onder volledige controle is.

De intentie om wel of niet bepaald gedrag uit te voeren wordt gezien als de directe determinant van dat gedrag (Ajzen, 1985). Intenties zijn een functie van twee verschillende determinanten, namelijk een persoonlijke factor en de sociale invloed. De eerste determinant is de evaluatie van een individu tegenover het gedrag. Hiermee wordt bedoeld dat de persoon een positieve of negatieve attitude kan hebben om het gedrag uit te voeren. De tweede determinant is sociale invloed welke ook wel de subjectieve norm wordt genoemd. Daarmee wordt de perceptie van het individu over sociale druk bedoeld. Dus of het individu het gevoel heeft of hij het gedrag wel of niet moet uitvoeren.

Figuur 1. Theorie van beredeneerde actie (Ajzen, 1988)



Verder stelt de theorie van beredeneerde actie dat het gewicht of de mate van belangrijkheid die wordt gegeven aan de determinanten; de persoonlijke factor en subjectieve norm, afhangt van het soort intentie. Voor sommige intenties wordt de ene determinant meer belangrijk gevonden dan de ander.

Verskillende onderzoeken tonen aan dat de theorie van beredeneerde actie intenties en gedrag nauwkeurig kan voorspellen bij rationeel gedrag (Singh, Leong, Tan & Wong, 1995; Slocombe, 1999; Bang, Ellinger, Hadjimarcou & Traichal, 2000; Kulwant, Siew, Chin, & Kwei, 1995; Mykytyn, & Harrison, 1993; Bagozzi, & Baumgartner, & Yi, 1992).

In het geval bij werkzoeken is, volgens de theorie van de beredeneerde actie, de directe antecedent van werkzoekgedrag de intentie om naar werk te zoeken. Werkzoekintenties worden voorspeld door de mate waarin iemand een positieve of een negatieve evaluatie heeft over werkzoekgedrag. Dit is de werkzoekattitude. Ten tweede worden werkzoekintenties voorspeld door de perceptie van sociale druk van buitenaf om naar werk te zoeken. Dit is de subjectieve norm.

Vinokur en Caplan (1987) hebben onderzoek gedaan naar het effect van de theorie van beredeneerde actie op werkzoekgedrag bij afgestudeerde studenten en onder werklozen. Zij hebben in hun onderzoek steun gevonden voor de theorie van beredeneerde actie. Vinokur en Caplan (1987) hadden positieve correlaties gevonden voor de twee antecedenten op werkzoekintenties, namelijk de attitude tegenover gedrag en de subjectieve norm. Tevens is er een positieve correlatie gevonden voor de werkzoekintenties - werkzoekgedrag relatie.

### ***2.3 Theorie van gepland gedrag***

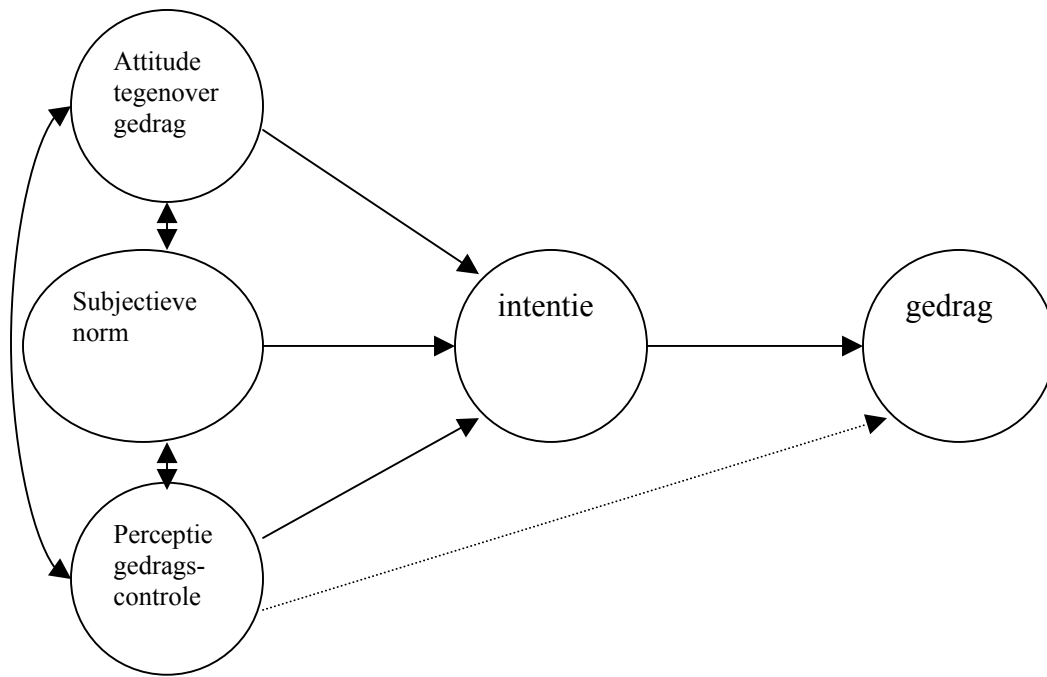
Zoals eerder vermeld, is de theorie van beredeneerde actie gebaseerd op rationeel gedrag. Uit onderzoek komt echter naar voren dat gedrag van mensen vaak uit gewoonte voortkomt of spontaan ontstaat (Armitage & Conner, 1999). Ook is gebleken dat gedrag uit niet-motivationale factoren bestaat. Vaak wordt verwacht dat hoe sterker de intenties van een individu, hoe sneller de persoon een bepaald gedrag zal uitvoeren.



Gedrag kan worden beïnvloed door verschillende factoren. Deze factoren zijn onder te verdelen in interne en externe factoren. Onder interne factoren vallen: individuele verschillen, vaardigheden, vermogens, informatie, emoties en compulsies (Ajzen, 1988). Tevens zijn er externe factoren welke gedrag kunnen beïnvloeden. Externe factoren zijn mogelijkheden en afhankelijkheid van anderen. Veel factoren hebben dus invloed op de relatie tussen intentie en gedrag. Een gedragsintentie kan dan beter omschreven worden als de intentie of neiging om te proberen een bepaald gedrag te vertonen. Of het vertonen van dat gedrag lukt, hangt af van de controle die de persoon heeft over de vele factoren die intenties beïnvloeden. Op basis van dit gegeven heeft Ajzen (1988) de theorie van gepland gedrag ontwikkeld (Figuur 2).

In deze theorie zijn er drie determinanten die invloed hebben op intenties. Deze determinanten zijn de attitude tegenover gedrag en de subjectieve norm. Deze twee determinanten zijn in overeenstemming met de determinanten van de theorie van beredeneerde actie. De derde determinant is de perceptie van gedragscontrole. Deze laatste determinant kan ook direct invloed hebben op gedrag.

Figuur 2. Theorie van gepland gedrag (Ajzen, 1988).



Gedragscontrole is de waargenomen moeite om een gedrag te kunnen tonen. Verder wordt aangenomen dat deze determinant wordt beïnvloedt door eerdere ervaringen en verwachte obstakels. De theorie van gepland gedrag stelt dat hoe positiever de attitude en de subjectieve norm ten opzichte van gedrag en hoe meer gevoel van controle men heeft over dat gedrag, hoe sterker de intentie zal zijn om het gedrag te vertonen. Wanneer een individu denkt weinig kans te hebben of te weinig bronnen heeft om een bepaald gedrag te vertonen, zal dit individu niet snel sterke intenties hebben. Dit is zelfs het geval wanneer ze wel een positieve houding hebben tegenover gedrag en ze het idee hebben dat anderen het uitvoeren van het gedrag ook goedkeuren (Ajzen, 1988). Gedragscontrole speelt dus een grote rol in het uitvoeren van gedrag. Hieruit blijkt ook de directe link tussen perceptie van gedragscontrole en gedrag. Het uitvoeren van gedrag hangt niet alleen af van motivationele factoren, maar dus ook van de controle over het gedrag.

In dit onderzoek zal voornamelijk gefocust worden op de invloed van intenties op gedrag. In het huidige onderzoek is de intentie: werk zoeken met als uiteindelijk doel een baan te krijgen. Om dit doel te bereiken moeten bepaalde acties worden uitgevoerd. Volgens James (in Elsner & Hommel, 2001) kan er geen intentionele actie zijn zonder een doel. Een persoon vormt namelijk eerst een intentie om een bepaald gedrag te vertonen. Acties worden dus gecontroleerd door intenties.

De theorie van gepland gedrag toegepast op werkzoekgedrag ziet er als volgt uit. De controle over gedrag is het vertrouwen in het vermogen om verschillende werkzoekactiviteiten te vertonen. Deze controle kan zowel direct als indirect werkzoekgedrag beïnvloeden. Mensen zijn namelijk eerder geneigd werkzoekgedrag te vertonen wanneer er vertrouwen is om werkzoekactiviteiten te vertonen. De twee andere antecedenten van werkzoekintenties zijn de subjectieve norm, de perceptie van sociale druk om werkzoekgedrag te vertonen en de attitude tegenover werkzoeken.

Er zijn verschillende onderzoeken die aantonen dat werkzoekintenties een sterk verband aantonen met werkzoekgedrag (Van Hooft et al., 2005 (b); Conner & Armitage, 2001; Tavis, Heesink, & Feij, 1995; Kopelman, Rovenspor, & Millsap, 1992; Van Ryn & Vinokur, 1992; Vinokur & Caplan, 1987). Conner en Armitage (2001) hebben een meta-

analyse uitgevoerd op de theorie van gepland gedrag. Deze meta-analyse laat zien dat de theorie van gepland gedrag wordt ondersteund. Uit dit onderzoek kan worden geconcludeerd dat de drie determinanten een positief effect hebben op intenties. Intenties bleken tevens goed te correleren met gedrag. Intenties zijn dus sterk gerelateerd aan gedrag. Op basis van vorige onderzoeken zal de eerste hypothese als volgt luiden:

*H1. Werkzoekintenties hebben een positieve invloed op werkzoekgedrag bij afstuderende studenten.*

#### **2.4 Implementatie Intenties**

De theorie van gepland gedrag houdt zich vooral bezig met wat mensen motiveert, namelijk intenties. Er is nog veel onduidelijkheid over hoe intenties overgaan in daadwerkelijk gedrag. Door middel van het gebruik van implementatie intenties kan meer duidelijkheid worden gecreëerd over hoe intenties kunnen worden omgezet in gedrag (Gollwitzer, 1999).

Het gebruik van implementatie intenties is een zelfregulerende strategie die wordt gebruikt om bepaalde doelen te bereiken (Gollwitzer, 1999). Implementatie intenties zijn een mentale link tussen een specifieke situatie en een intentioneel doel. Implementatie intenties delegeren als het ware de controle van doelgerichte ideeën aan situationele kenmerken. In een bepaalde situatie voert de persoon dat bepaalde gedrag uit. Deze strategie zet men ertoe, wanneer de situatie zich voordoet dit gedrag uit te voeren.

De sterkte van de intenties en de relatie tussen gedrag is afhankelijk van het soort gedrag. Het is gebleken dat het vormen van goede intenties leidt tot meer betrokkenheid om een bepaald gedrag uit te voeren (Gollwitzer, 1999; Sheeran, Webb, & Gollwitzer, 2005). Ook het vooraf bepalen van hoe je bepaalde doelen wilt bereiken heeft zijn voordelen volgens Gollwitzer (1999). Namelijk wanneer de desbetreffende situatie optreedt, zijn er minder cognitieve bronnen nodig om het gewenste gedrag uit te voeren. Het is tevens gebleken dat implementatie intenties helpen bij mensen met opstartproblemen wanneer het doel dat bereikt wil worden niet gemakkelijk is (Gollwitzer, 1999; Brandstätter, Lengfelder & Gollwitzer, 2001).

Gollwitzer (1999) onderscheidt twee fasen bij het ontstaan van gedrag. De eerste fase is de overwegingsfase. In deze fase stellen mensen hun doel vast dat ze willen bereiken. De fase eindigt met het vormen van een doelintentie. De tweede fase is de implementatie fase. Deze fase betreft het plannen van waar, wanneer en hoe het individu zich moet gedragen om de intentie waar te maken. Deze plannen die men maakt zijn de zogenaamde implementatie intenties. Deze plannen hebben invloed op de relatie tussen intenties en gedrag. De implementatie intenties omschrijven namelijk de processen tussen intenties en gedrag.

De effecten van implementatie intenties zijn afhankelijk van een aantal zaken, namelijk het correct identificeren, uitvoeren en herinneren van situationele kenmerken. Ook wordt het effect van implementatie intenties bepaald door de betrokkenheid bij zowel de intentie als de betrokkenheid bij implementatie intenties. Implementatie intenties zijn te vergelijken met een automatiseringsproces (Gollwitzer, 1999). Door het vooraf bepalen van bepaalde situationele kenmerken wordt het gedrag sneller en efficiënter uitgevoerd. Door dit regelmatige karakter worden deze gedragingen een soort van gewoonte, doordat er sprake is van een tijdelijke stabiliteit. Door het gebruik van implementatie intenties zullen mogelijke afleidingen eerder genegeerd worden.

Er is veel onderzoek gedaan naar de algemene effecten van implementatie intenties (Web & Sheeran, 2007). Er is vooral veel onderzoek gedaan binnen de gezondheidszorg en ziektepreventie. Veel van deze onderzoeken hebben de positieve effecten aangetoond van implementatie intenties op de uitvoering van gedrag (Ziegelman, Luszczynska, Lippke, & Schwarzer, 2007; Latimer, Ginis, & Arbour, 2006; Armitage, 2004). Armitage (2004) vond bijvoorbeeld dat het vormen van implementatie intenties tot een significante vermindering leidde van vetinname bij diëten. Naast onderzoek wat betreft de gezondheid zijn ook onderzoeken verricht over gedragingen binnen het bedrijfsleven, bijvoorbeeld recyclen (Holland, Aarts, & Langendam, 2006). Ook hier werden de positieve effecten van implementatie intenties op recycle gedrag aangetoond.

Er is veel minder onderzoek verricht naar het effect van implementatie intenties op de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag. Tevens is weinig onderzoek gedaan naar het directe effect van implementatie intenties op werkzoekgedrag. Het onderzoek dat is gevonden toont aan dat het vormen van implementatie intenties een

positief effect heeft op het werkzoekgedrag bij individuen (Mihal, Sorce & Comte, 1984). Door Mihal et al. (1984) werd namelijk een proces beschreven over hoe men te werk gaat bij het zoeken naar werk. Eerst bestaat er de verschil tussen de huidige toestand van de carrière en de situatie waar men naar zoekt. Wanneer dit probleem wordt erkend, kan er gezocht worden naar een strategie om dit verschil te verminderen. Vervolgens wordt naar informatie gezocht om een carrièrebeslissing te maken. Hierbij wordt planning en inspanning een belangrijke factor gevonden om de intentie voor verandering uit te voeren. Er moet een transitie plaatsvinden waarbij plannen of implementaties worden geformuleerd en worden toegepast.

Tevens komt in Soelberg's (1967) beslissingstheorie naar voren dat implementatie intenties een belangrijke factor zijn in het vormen van gedrag in het bedrijfsleven, waaronder werkzoekgedrag.

Op basis van deze literatuur kan dus de volgende hypothese worden vastgesteld.

*H2. Implementatie intenties hebben een positieve invloed op werkzoekgedrag bij studenten.*

Zoals eerder vermeld is relatief weinig onderzoek bekend die de positieve effecten aantoont van implementatie intenties wat betreft de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag. Een aantal studies onderzochten het effect van implementatie intenties met betrekking tot de theorie van gepland gedrag (Brickell, Chatzisarantis, & Pretty, 2006; Rise, Thompson, & Verplanken, 2003) Uit deze onderzoeken komen de positieve effecten van implementatie intenties naar voren op de intentie – gedrag relatie.

Een van de studies naar implementatie intenties bij het zoeken naar werk is het onderzoek van Van Hooft et. al (2005), welke de rol onderzocht van implementatie intenties in de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag. Uit dit onderzoek bleek een mediërende rol van implementatie intenties op de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag.

In het huidige onderzoek zal het effect van implementatie intenties worden onderzocht als moderator variabele. De reden voor het feit dat implementatie intenties

een moderator is, komt omdat het onderzoek een experimentele opzet heeft. Tot nu toe is nog geen onderzoek verricht naar implementatie intenties als moderator op de werkzoekintenties – werkzoekgedrag relatie. Een moderator heeft invloed op de sterkte van de relatie (Baron, & Kenny, 1986).

In dit onderzoek wordt verwacht dat implementatie intenties een versterkend effect zullen hebben op de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag. Deze verwachting komt overeen met de positieve effecten van implementatie intenties. Dus de hypothese wordt als volgt:

*H3. Implementatie intenties zullen de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag positief beïnvloeden.*

## **2.5 Actie- toestand oriëntatie**

Er zijn verschillen tussen personen in het vermogen om intenties toe te passen en te behouden bij vrijwillig gedrag. Verschillen in het vermogen om intenties toe te passen en te behouden wordt ook wel de actie-toestand oriëntatie genoemd (Kuhl, & Beckmann, 1985; Dieffendorf, Hall, Lord & Streat, 2000).

Deze actie-toestand oriëntatie is gebaseerd op de actie-controle theorie (Kuhl & Beckmann, 1985;1994). De actie-controle theorie (Kuhl & Beckmann, 1985;1994) stelt dat naast motivationele factoren er ook niet-motivationele factoren zijn die uitleggen waarom gefaald wordt in het toepassen en behouden van intenties. Deze niet-motivationele factor is de actie controle. Actie controle is een zelfregulerend mechanisme dat probeert het gat te dichten tussen intenties en gedrag.

Binnen de actie en toestand oriëntatie zijn er verschillen in: het vermogen om doelen te behouden, het beschermen van doelen, het verdelen van de aandacht, emotionele controle en het onder controle houden van afleidende gedachten (Dieffendorf et al., 2000).

Bij actie oriëntatie is er een hoge mate van actie controle. Bij toestand oriëntatie is er een laag niveau van actie controle. Wanneer individuen actie georiënteerd zijn, gebruiken ze cognitieve bronnen voor een bepaalde taak, de aandacht kan beter worden

verdeeld, er wordt efficiënter gewerkt en tevens worden taken beter afgerond in vergelijking met mensen die niet actie georiënteerd zijn (Dieffendorf et al., 2000).

Individen die toestand georiënteerd zijn hebben vaak aanhoudende gedachten over alternatieve doelen, waardoor minder cognitieve bronnen beschikbaar zijn om hun huidige doelen te bereiken. Als gevolg hiervan is er een verminderd vermogen om activiteiten uit te voeren en taken af te ronden (Dieffendorf et al., 2000). Of een individu actie of toestand georiënteerd is in een bepaalde situatie hangt af van zowel situationele als persoonlijkheids variabelen. (Kuhl, & Beckmann, 1985).

Binnen de actie-toestand oriëntatie kunnen drie dimensies worden onderscheiden (Kuhl, 1994a; 1994b; Dieffendorf, et al., 2000). De drie dimensies zijn: preoccupatie, aarzeling en volatiliteit. Preoccupatie is de mate waarin individuen informatie verwerken gerelateerd aan het verleden, heden en de toekomst. Individen die actie georiënteerd zijn hebben het vermogen om gedachten over alternatieve doelen te vermijden. Toestand georiënteerde individuen kunnen dit niet. Zij kunnen minder effectief te werk gaan, omdat zij eerder gedachten hebben over alternatieve doelen en onplezierige gebeurtenissen. Dus de dimensie preoccupatie is vooral gericht op aanwezige gedachten die acties eventueel kunnen beïnvloeden.

De tweede dimensie, aarzeling, is de moeite die individuen hebben om doelen of doelgerelateerde activiteiten uit te voeren. Actie georiënteerde mensen beginnen bijvoorbeeld gemakkelijker aan taken dan individuen met een toestand oriëntatie. Deze dimensie houdt zich dus vooral bezig met de gedragscapaciteit die een individu heeft om actie te ondernemen.

De derde dimensie is de volatiliteitdimensie. Dit is het vermogen om in een actie georiënteerde staat te blijven. Met andere woorden, in hoeverre individuen afgeleid kunnen worden terwijl ze bezig zijn met een belangrijke taak. Actie georiënteerde individuen kunnen afstand doen van onbelangrijke zorgen en kunnen zich blijven focussen op het uitvoeren van de juiste acties tot de taken zijn afgerond. Toestand georiënteerde mensen daarentegen kunnen minder goed afstand doen van deze afleidende gedachten, waardoor ze belemmerd worden in het doen en afronden van taken.

Uit onderzoek van Dieffendorf et al. (2000) is gebleken dat er een positieve relatie is tussen actie oriëntatie en werkprestatie. Een betere werkprestatie leidt vervolgens weer

tot andere voordelen, zoals tevredenheid en betrokkenheid. Bagozzi, Baumgartner en Yi (1992) stellen dat actie-toestand oriëntatie erg belangrijk is in de relatie tussen intenties en gedrag. Ze stellen dat een actie oriëntatie kan helpen bij het overbruggen van het omzetten van intenties in gedrag. Uit veel onderzoeken is gebleken dat mensen die actie georiënteerd zijn, dus een hoog niveau hebben van actie controle, intenties eerder omzetten in gedrag (Dieffendorf, 2000; 2004). In China is onderzoek verricht naar de rol van actie-toestand oriëntatie en de theorie van gepland gedrag bij werkzoekgedrag (Song, Wanberg, Niu, & Xie, 2006). Uit dit onderzoek bleek dat actie georiënteerde personen werkzoekintenties eerder omzetten in werkzoekgedrag.

Implementatie intenties worden zoals eerder vermeld, verwacht een effect te hebben op de relatie tussen intenties en gedrag. In dit onderzoek wordt dan ook verwacht dat actie georiënteerde individuen dus vanuit zichzelf al intenties omzetten in gedrag, waardoor implementatie intenties geen verschil zullen opleveren in hun relatie met intenties en werkzoekgedrag.

Volgens Brandstätter, Lengfelder en Gollwitzer (2001) stimuleren implementatie intenties actie initiatie. Actie initiatie is het delegeren van controle naar de omgeving. En dit behoort ervoor te zorgen dat gedrag direct, efficiënt en zonder bewuste intentie wordt uitgevoerd. Uit het onderzoek bleek dat mensen die afgeleid werden meer baat hadden bij implementatie intenties dan die dat niet hadden. Dus dit wil zeggen dat mensen die toestand georiënteerd zijn en dus vaker afgeleid zijn, eerder baat hebben van implementatie intenties dan mensen die actie georiënteerd zijn.

In dit onderzoek wordt verwacht dat implementatie intenties meer effect zullen hebben op de toestand georiënteerde individuen. De hypothesen zijn als volgt geformuleerd:

*H4. Bij toestand georiënteerde studenten zal de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag hoger zijn in de groep met implementatie intenties dan in de groep waar geen implementatie intenties worden toegepast.*



*H5. Bij actie georiënteerde studenten zal er geen verschil zijn in de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag bij de groep met implementatie intenties en de groep zonder implementatie intenties.*

### **3. Methode**

#### ***3.1 Steekproef en procedure***

In dit onderzoek zijn de data verkregen tijdens een veldexperiment bij afstuderende studenten aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Voor dit onderzoek is een tweetal workshops ontwikkeld. De eerste workshop bestaat uit de toepassing van implementatie intenties (de experimentele groep) en de tweede workshop (de controle groep) bestaat uit het behandelen van de Myers-Briggs vragenlijst (Briggs & Myers, 2004). Voor dit onderzoek waren studenten nodig die in hun afstudeerfase zaten of net waren afgestudeerd en van plan zijn na hun studie te gaan werken.

De procedure ging van start door middel van verschillende wervingsprocedures voor de tweetal workshops. Er zijn verschillende e-mails gestuurd naar grote groepen studenten via de mailinglist van het Instituut van Psychologie van de Erasmus Universiteit. Tevens is een advertentie geplaatst in het Erasmus Magazine en is gebruik gemaakt van persoonlijke bronnen om studenten te werven.

Na verschillende aanmeldingen kon gestart worden met het geven van de workshops. In totaal hebben 40 proefpersonen aan de workshops meegedaan ( $N=40$ ). De proefpersonen zijn random toegewezen aan een van de twee workshops. Aan de eerste workshop met implementatie intenties, de experimentele groep, hebben 20 proefpersonen deelgenomen ( $N=20$ ). Ook aan de tweede workshop, de controle groep, hebben 20 proefpersonen deelgenomen ( $N=20$ ). De gemiddelde leeftijd in de totale groep was 24 jaar ( $SD=2.26$ ). In totaal hebben 40 proefpersonen aan de workshops meegedaan ( $N=40$ ).

Aan het onderzoek deden 15 mannen en 25 vrouwen mee. In de eerste workshop met implementatie intenties deden 5 mannen mee en 15 vrouwen. In de tweede workshop met de Myers Briggs vragenlijst deden 10 mannen mee en 10 vrouwen.

Alle proefpersonen zaten op de Erasmus Universiteit Rotterdam. Er waren verschillende studenten van verschillende opleidingen. Drie Personen deden twee studies tegelijk. In totaal deed 35% Psychologie, 19% Bedrijfskunde, 14% Economie, 12% Rechten, 7% Business Administration en 2.5% Technische Aardwetenschappen, 2,5% Bouwkunde, 2.5% Communicatie Wetenschappen, 2.5% Media en Journalistiek, 2.5% Informatica.

De deelnemers aan de workshop hebben op drie tijdstippen vragenlijsten ingevuld. Tijdens Tijdstip 1 (T1) is actie – toestand oriëntatie en de werkzoekintenties vooraf aan de workshop gemeten. Vervolgens zijn de werkzoekintenties na de workshop gemeten (T2). Na vier weken (T3) kregen alle deelnemers van de workshop een email met daarin de vraag of ze een derde vragenlijst wilden invullen met betrekking tot werkzoekgedrag. Alle deelnemers retourneerden de derde vragenlijst. In deze vragenlijst werd het werkzoekgedrag gemeten.

De gemiddelde terugstuurtijd voor de hele groep was 5.75 weken en de terugstuurtijd voor de experimentele conditie was 7.25 weken en voor de controle conditie was de terugstuurtijd 4.25 weken.

### ***3.2 Metingen***

Voor het meten van de werkzoekintenties, actie/ toestand oriëntatie en werkzoekgedrag zijn verschillende meetinstrumenten gebruikt. Per variabele zal de soort meting worden beschreven. De totale afname van alle vragenlijsten bij elkaar voor alle tijdstippen (T1, T2 en T3) nam ongeveer 20 à 25 minuten in beslag.

#### ***3.2.1 Manipulatie check***

Direct na de training heeft een manipulatiecheck plaatsgevonden door middel van het afnemen van een tweede vragenlijst over werkzoekintenties en implementatie intenties. Deze vragenlijst is gebaseerd op het onderzoek van Blau (1994). Met behulp van deze vragenlijst is gekeken naar het directe effect van de training op de implementatie intenties. Zes items hadden betrekking op implementatie intenties (Van Hooft et al., 2005).

#### ***3.2.2 Werkzoekintenties***

Voor de meting van werkzoekintenties is gebruik gemaakt van de vragenlijst uit het onderzoek van Van Hooft et al. (2005). Deze vragenlijst is gebaseerd op onderzoek van Blau (1993). Met behulp van deze vragenlijst (zie bijlage) wordt getracht te achterhalen in welke mate de student intenties heeft om werk te zoeken. De vragenlijst bestaat uit 12 items die betrekking hebben op hoeveel tijd men denkt te besteden de

komende maand, aan verschillende facetten die horen bij het zoeken naar werk. De antwoorden zijn verwerkt in een Likert 5 puntsschaal welke lopen van ‘helemaal geen tijd’ tot ‘heel veel tijd’. Een score van 5 betekent dat de proefpersoon heel veel tijd besteed aan bijvoorbeeld het maken van een curriculum vitae (CV). Een score van 1 betekent dat de proefpersoon helemaal geen tijd besteedt het maken van een CV. Dus een hoge score op de 12 items betekent dat de proefpersoon veel werkzoekintenties heeft en een lage score op de 12 items wil zeggen dat de proefpersoon geen of heel weinig werkzoekintenties heeft.

### ***3.2.3 Actie- toestand oriëntatie***

Om de actie of toestand oriëntatie te bepalen is gebruik gemaakt van de handelingscontrole-vragenlijst (Boekaerts, & Otten, 1991). Deze vragenlijst is een vertaalde versie van de Action Control Scale (ACS-90) van Kuhl (1994). De vragenlijst bestaat uit 36 items, waar iedere keer een situatie wordt geschetst. Er worden twee antwoordmogelijkheden gegeven bij de verschillende situaties. De proefpersoon wordt de keuze gesteld met welk antwoordmogelijkheid hij/zij het eens is. Deze vragenlijst zal tevens voor aanvang van de training worden afgenomen.

Een hoge score op de vragenlijst betekent dat de proefpersoon een actie oriëntatie heeft en een lage score wil zeggen dat de proefpersoon een toestand oriëntatie heeft.

In de vragenlijst zijn drie dimensies te onderscheiden, namelijk preoccupatie, aarzeling en volatiliteit. Per dimensie zijn 12 items in de vragenlijst verwerkt.

In dit onderzoek is alleen gekeken naar de uitkomst van de gehele vragenlijst, waarbij de totaalscore van de drie dimensies is gebruikt.

### ***3.2.4 Werkzoekgedrag***

Een maand na de training is bij iedere deelnemers een derde vragenlijst afgenomen. Dit is de werkzoekgedrag vragenlijst van Van Hooft et al. (2005). Ook deze vragenlijst is gebaseerd op onderzoek van Blau (1993). Deze vragenlijst is verstuurd per email. De vragenlijst bestaat uit 12 items, waar is gevraagd hoeveel tijd de proefpersoon de afgelopen maand had besteed aan verschillende facetten van het zoeken naar werk. Voor de antwoorden is gebruik gemaakt van een 5-punts Likertschaal welke loopt van

‘helemaal geen tijd (1)’ tot ‘heel veel tijd (5)’. Dus een hoge score betekent dat de proefpersoon veel werkzoekgedrag vertoont en een lage score betekent dat de proefpersoon heel weinig werkzoekgedrag vertoont.

### ***3.3 Workshop/ experimentele manipulaties***

In dit onderzoek wordt getracht door het gebruik van twee soorten workshops te achterhalen wat het effect is van de combinatie van implementatie intenties en actie of toestand oriëntatie op de relatie tussen werkzoekintentie en werkzoekgedrag. Hierbij is sprake van een gemanipuleerde factor namelijk implementatie intenties. Alle proefpersonen zijn geselecteerd op basis van een email waarin werd gevraagd naar afstuderende studenten die op zoek zijn naar een baan.

Er zijn twee verschillende workshops ontwikkelt voor dit onderzoek. De experimentele groep kreeg een workshop welke betrekking had op implementatie intenties. De controle groep kreeg een workshop zonder implementatie intenties. Deze workshop ging over de Myers, Briggs vragenlijst. Belangrijk in een workshop is dat mensen gemotiveerd raken. In de trainingen werden steeds vier punten gehanteerd, namelijk de snelheid van de training, interactie, relevantie, opties en keuzen, en plezier (El-Shamy, 2004). De workshops duurden afhankelijk van het aantal deelnemers ongeveer een uur tot anderhalf uur.

#### ***3.3.1 Workshop met implementatie intenties (experimentele groep)***

De proefpersonen hebben voor aanvang van de training de handelingscontrole vragenlijst ingevuld en de werkzoekintentie vragenlijst. Tijdens de training werd benadrukt dat er zorgvuldig en vertrouwelijk met alle gegevens zal worden omgegaan.

De training zag er als volgt uit; na een introductieronde en het bespreken van de verwachtingen van de deelnemers, werd vervolgens besproken wat de proefpersonen voor activiteiten hadden ondernemen om werk te zoeken. Vervolgens werd gevraagd welke strategieën ze hierbij toe hebben gepast. Tijdens dit onderdeel was iedere deelnemer kort aan het woord. Vervolgens werd het begrip implementatie intenties geïntroduceerd als een geschikte strategie om werk te zoeken. De term implementatie intenties werd daarna verder uitgelegd. In dit onderdeel werden een aantal voorbeelden

gegeven om implementatie intenties te verduidelijken. Tevens werd door middel van het tonen van een aantal recente onderzoeken de effectiviteit van implementatie intenties getoond. Vervolgens werden in het volgende onderdeel van de workshop implementatie intenties toegepast op de proefpersonen. Het was de bedoeling dat de proefpersonen met een aantal andere proefpersonen eerst een aantal activiteiten vast gingen stellen die ze de komende maand wilden gaan uitvoeren. Vervolgens moesten ze deze activiteiten gaan plannen volgens de implementatie intentie strategie. Tijdens dit onderdeel moesten de proefpersonen hun planning noteren in een daarvoor ontvangen dagboek. In dit dagboek werd dan vervolgens tot een week na de workshop de verschillende activiteiten gepland. Tijdens het plannen liep de workshopleidster rond en stelde ze vragen aan deelnemers. Tevens beantwoordde ze vragen van de deelnemers om te helpen met het plannen van de activiteiten. Het laatste onderdeel was het bespreken van de reacties van de proefpersonen over de implementatie intenties strategie. Aan het einde van de workshop werden de proefpersonen gevraagd om voor de komende vier weken implementatie intenties toe te passen en te deze plannen te noteren in hun dagboek.

### ***3.3.2 Workshop zonder implementatie intenties (controle groep)***

Ook bij deze training is geprobeerd de vier punten aan te houden die belangrijk zijn tijdens het geven van een training (El-Shamy, 2004). De training voor de controle groep zal betrekking hebben op de MBTI (Myers & Briggs, 2004).

De training zag er als volgt uit; eerst vond een introductieronde plaats om uit te vinden wat de reden was van aanmelding en wat de verwachtingen waren van de deelnemers over de workshop. Vervolgens werd uitgelegd dat een persoonlijkheidsprofiel zal worden opgesteld. Tevens is vermeld dat met alle informatie vertrouwelijk wordt omgegaan en alles wat besproken wordt binnen vier muren blijft. Vervolgens werd het doel uitgelegd van het opstellen van een persoonlijkheidsprofiel. Na deze uitleg is er verder gegaan met het bespreken van de Myers Briggs vragenlijst en de achterliggende theorie van deze vragenlijst. Vervolgens werden met behulp van een populaire vragenlijst, welke betrekking heeft op de MBTI, verschillende situaties besproken waarbij de deelnemers een keuze moesten maken tussen twee profielen. Vervolgens werd ook door middel van sheets de deelnemers dezelfde keuze voorgelegd. Het was de

bedoeling dat op basis van de vragenlijst samen met sheets een persoonlijkheidsprofiel werd opgesteld. Hierna werden bij de verschillende profielen beroepen getoond welke passen bij het uiteindelijke persoonlijkheidsprofiel. Aan het einde van de workshop werd benadrukt dat het persoonlijkheidsprofiel een handvat is om meer inzicht te krijgen in jezelf.

### **3.4 Statistische analyse**

Per hypothese zal de statistische analyse worden besproken.

#### **3.4.1**

*H1. Werkzoekintenties hebben een positieve invloed op werkzoekgedrag bij afstuderende studenten.*

Om deze hypothese te testen moet er een correlatie worden berekend tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag voor de gehele groep.

#### **3.4.2**

*H2. Implementatie intenties hebben een positieve invloed op werkzoekgedrag bij studenten.*

Hier zal gekeken worden of de training met de experimentele groep een positief effect heeft op werkzoekgedrag in vergelijking met de controle groep. Hiervoor zal een ANOVA worden uitgevoerd. Er wordt namelijk gekeken of de twee groepen significant van elkaar verschillen op werkzoekgedrag.

#### **3.4.3**

*H3. Implementatie intenties zal de relatie tussen intenties en werkzoekgedrag positief beïnvloeden.*

Hier zal gekeken worden of de experimentele groep een significant hogere correlatie heeft in vergelijking met de controle groep op de relatie tussen intenties en werkzoekgedrag. Eerst zal voor zowel de experimentele groep als voor de controle groep een correlatie worden berekend die het verband aangeeft tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag. Vervolgens moet gekeken worden of deze twee correlaties significant verschillen van elkaar. Hiervoor zal een Fisher z-transformatie worden uitgevoerd.

#### **3.4.4**

*H4. Bij toestand georiënteerde studenten zal de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag hoger zijn in de experimentele groep dan in de controle groep.*

*H5. Bij actie georiënteerde studenten zal er geen verschil zijn in de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag bij de experimentele groep en de controle groep.*

Om deze hypothesen te kunnen beantwoorden zal eerst de mediaan op actie – toestand oriëntatie worden opgezocht. Vervolgens zal een nieuwe variabele worden gemaakt op basis van de mediaan. De actie en toestand georiënteerde proefpersonen worden als het ware opgesplitst. Vervolgens zijn er twee correlaties berekend voor de actie georiënteerde proefpersonen in zowel de experimentele als de controle groep. Ook voor de toestand georiënteerde proefpersonen zijn er twee correlaties berekend, namelijk een correlatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag in de experimentele groep als een correlatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag in de controle groep. Vervolgens zal met een Fisher z-transformatie worden gekeken in hoeverre deze correlaties significant van elkaar verschillen.

### **3.4.5 Power analyse**

In het onderzoek hebben in totaal 40 proefpersonen meegedaan met de workshops. Naar aanleiding van dit aantal proefpersonen is er een power analyse uitgevoerd. Per hypothese zal de power besproken worden aan de hand van de tabel van Cohen (1991).

H1: Werkzoekintenties hebben een positieve invloed op werkzoekgedrag bij afstuderende studenten. Hiervoor wordt een correlatie onderzoek gedaan. Voor deze hypothese wordt een groot effect verwacht op basis van eerder onderzoek waar een positieve relatie werd gevonden tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag (Conner&Armitage, 2001). In de tabel van Cohen (1991) staat weergegeven dat voor een grote effectgrootte bij een power van .80 en een significantieniveau van .10 22 proefpersonen moeten deelnemen. Voor de huidige hypothese wordt voldoende voldaan aan het aantal proefpersonen om deze hypothese te kunnen beantwoorden.

H2: Implementatie intenties hebben een positieve invloed op werkzoekgedrag bij studenten. Voor deze hypothese wordt de experimentele groep waarbij implementatie intenties zijn toegepast, gebruikt en de controle groep bestaande uit 20 proefpersonen.



Deze experimentele groep bestaat uit 20 proefpersonen ( $N=20$ ). Op basis van eerder onderzoek wordt ook voor deze hypothese een grote effectgrootte verwacht (Gollwitzer, 1999). Voor deze hypothese is een ANOVA uitgevoerd waar twee gemiddelden met elkaar worden vergeleken, namelijk het gemiddelde van de experimentele groep en de controle groep. Om voldoende power te behalen ( $power=.80$ ) bij  $\alpha=.10$  zijn er 20 proefpersonen nodig. Ook deze hypothese heeft in dit geval voldoende power om beantwoord te kunnen worden.

H3. Implementatie intenties zullen de relatie tussen intenties en werkzoekgedrag positief beïnvloeden. Voor deze hypothese zijn er 20 proefpersonen uit de experimentele groep gebruikt en 20 uit de controle groep. Deze hypothese vergelijkt twee correlaties met behulp van de Fisher z-transformatie. Op basis van eerder onderzoek (Brickell, et al., 2006; Rise et al., 2003) wordt een groot effect verwacht. Dus om voldoende power te behalen, namelijk een power van .80 zijn er per groep 52 deelnemers nodig. Omdat voor deze hypothese per groep 20 proefpersonen beschikbaar zijn zal in dit geval de power lager uitvallen dan .80.

Ook voor hypothese 4 en 5 zal de power lager uitvallen, omdat er minder proefpersonen deelnemen dan in de tabel van Cohen (1991) wordt aangegeven. Voor hypothese 4 en 5 zijn 4 keer 52 proefpersonen nodig, dus een totaal van 208 proefpersonen om een power van .80 te behalen bij  $\alpha=.10$ .

In de resultaten zullen deze hypothesen worden getest, maar zal tevens rekening worden gehouden met de power.

## **4. Resultaten**

### ***4.1 Manipulatie check***

Alvorens de hypothesen werden getest, is er een manipulatie check uitgevoerd. Met deze manipulatie check is gekeken naar het effect van de training op de implementatie intenties.

Het gemiddelde voor implementatie intenties op Tijdstip 1 (vooraf aan de workshop) voor de experimentele groep is  $M=17.85$  en het gemiddelde voor implementatie intenties op Tijdstip 1 voor de controle groep  $M=16.90$ . Het gemiddelde voor implementatie intenties op Tijdstip 2 is  $M=22.15$ . Voor de controle groep is het gemiddelde voor implementatie intenties op Tijdstip 2  $M=18.70$ .

Vervolgens is een t-test uitgevoerd. Implementatie intenties verschilden significant in de experimentele groep,  $t(19)=4.53$ ,  $p < .001$ . Dus implementatie intenties zijn tijdens de workshop significant toegenomen. Implementatie intenties verschilden ook significant in de controle groep,  $t(19)=4.35$ ,  $p < .001$ . Beide workshops hebben dus een significante invloed gehad op de implementatie intenties.

### ***4.2 Beschrijvende statistieken***

In Tabel 1 zijn alle beschrijvende statistieken en de interne consistentie per groep voor iedere variabele weergegeven. Uit de tabel blijkt dat alle variabelen genoeg interne consistentie hebben. Alle variabelen hebben namelijk een interne consistentie tussen de 0.65 en 0.90.

Tabel 1. Beschrijvende statistieken (gemiddelden (M) en standaard deviatie (SD) en interne consistentie ( $\alpha$ ).

Variabelen	Experimentele groep $N=20$			Controle groep $N=20$		
	$\alpha$	$M$	$SD$	$\alpha$	$M$	$SD$
WerkzoekintentieT1	0.90	30.35	8.82	0.72	29.40	5.91
Werkzoekintentie T2	0.86	36.75	7.57	0.81	29.40	6.92
Werkzoekgedrag	0.85	28.40	7.56	0.74	24.25	6.27
Actie-toestand oriëntatie	0.65	0.54	0.13	0.74	0.61	0.14

In Tabel 2 zijn alle correlaties voor iedere variabele weergegeven per groep.

Tabel 2. Correlatietabel. Bovenste gedeelte is de controle groep(schuingedrukt).  
Onderste gedeelte is experimentele groep.

N=20 (per conditie)	1	2	3	4	5	6
1.Sekse	---	-.40	.24	.40	.09	-.10
2.Leeftijd	-.02	---	.17	.12	.16	.16
3.Werkzoekintenties T1	.64**	.08	---	.82**	.37	-.30
4.Werkzoekintenties T2	.53*	.18	.64**	---	.55**	-.22
5.Werkzoekgedrag	-.02	-.20	.15	.11	---	.33
6.Actie-toestand oriëntatie	-.30	.11	-.24	-.16	.05	---

\* correlatie is significant bij  $p=.05$ , \*\* correlatie is significant bij  $p=.01$

Uit Tabel 2 kan worden afgelezen dat een aantal correlaties negatief zijn. Bij de experimentele groep zijn dat de correlatie tussen sekse en actie – toestand oriëntatie ( $r=-.30$ ). De correlatie het dichtst bij de 0 ligt, is de correlatie tussen sekse en leeftijd ( $r=-.02$ ) en de correlatie tussen sekse en werkzoekgedrag ( $r=-.02$ ). De hoogste correlatie bij de experimentele groep is die van sekse met werkzoekintenties ( $r=.64$ ) en werkzoekintenties T1 met werkzoekintenties T2 ( $r=.64$ ).

In de controle groep is de hoogste negatieve correlatie tussen leeftijd en sekse ( $r=-.40$ ). De correlatie het dichtst bij de 0, is de correlatie tussen werkzoekgedrag en sekse ( $r=.09$ ). De hoogste correlatie is die van werkzoekintenties T1 met werkzoekintenties T2 ( $r=.82$ ).

Alle proefpersonen zijn random ingedeeld in de verschillende condities. In de totale groep waren 18 actie georiënteerden en 22 toestand georiënteerden. In de totale groep waren 9 mannen actie georiënteerd (3 in de experimentele conditie en 6 in de controle conditie). 9 Vrouwen waren actie georiënteerd (4 in de experimentele conditie en 5 in de controle conditie). Van de 22 toestand georiënteerde personen, waren 6 man (2 in de experimentele conditie en 4 in de controle conditie) en 16 vrouw (11 in de experimentele groep en 5 in de controle groep).

Om randomisatie te controleren is een MANOVA uitgevoerd waarbij de twee condities werden vergeleken op sekse, leeftijd, actie-toestand oriëntatie en werkzoekintenties op Tijdstip 1. Uit de MANOVA bleek dat de condities niet verschilden op de verschillende variabelen,  $F(1,38)=1.12$ ,  $p>.05$ , n.s.. Sekse bleek niet significant te verschillen voor de twee condities (experimentele groep en de controle groep)

$F(1,38)=0.04$ ,  $p > .05$ , n.s. Geslacht bleek ook niet significant te verschillen tussen de twee groepen  $F(1,38)=0.11$ ,  $p > .05$ , n.s. Actie-toestand oriëntatie verschilde ook niet significant per conditie,  $F(1,38)= 1.60$ ,  $p > .05$ , n.s. De laatste variabele werkzoekintenties op Tijdstip 1 bleek tevens niet significant te verschillen per conditie,  $F(1,38)=.69$ ,  $p > .05$ , n.s. Dus de gemiddelden per variabelen verschillen niet significant per conditie. De deelnemers zijn gelijk verdeeld over de verschillende groepen. Dus randomisatie heeft correct plaatsgevonden.

### **4.3 Hypothesetoetsing**

De eerste hypothese *werkzoekintenties hebben een positieve invloed op werkzoekgedrag bij afstuderende studenten* kon worden bevestigd  $r = .39$ ,  $p < .05$ . Dit wil dus zeggen dat voor de gehele groep (de experimentele en controle groep samen) werkzoekintenties een positieve invloed hebben op werkzoekgedrag.

Vervolgens is gekeken naar *het effect van implementatie intenties op werkzoekgedrag*. Hiervoor is een Anova uitgevoerd waarbij werkzoekgedrag de afhankelijke variabele is en groep de factor. Bij een significantieniveau van .10 kan deze tweede hypothese worden bevestigd  $F(1,39)= 3.58$ ,  $p < .10$ . Dit wil dus zeggen dat de training van de experimentele groep waarbij implementatie intenties werden toegepast een significant beter gemiddelde hadden op werkzoekgedrag in vergelijking met de controle groep waarbij er geen implementatie intenties zijn toegepast.

De derde hypothese, namelijk *implementatie intenties zal de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag positief beïnvloeden* is onderzocht door middel van een Fisher  $z$ -transformatie. Eerst is voor de experimentele en de controle groep de correlatie bepaald tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag. Voor de experimentele groep is de correlatie  $r = .11$ ,  $p > .10$ , n.s. Voor de controle groep is de correlatie  $r = .55$ ,  $p < .05$ . Hieruit kan geconcludeerd worden dat de derde hypothese niet wordt bevestigd, aangezien de werkzoekintentie-werkzoekgedrag relatie tegen de verwachting in sterker was in de controle groep dan in de experimentele groep.

Om te kijken of er een significant verschil is tussen deze twee correlaties is een Fisher  $z$ -transformatie worden uitgevoerd. De correlaties  $r = .11$  (experimentele groep) en  $r = 0.55$  (controle groep) bleken niet significant van elkaar te verschillen, Fisher  $z = 1.48$ ,  $p$

> .05, n.s. De derde hypothese kan op basis van deze resultaten niet worden bevestigd. Implementatie intenties hebben geen significant effect op de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag. Een verklaring voor dit resultaat is de power. Door te weinig deelnemers is de power laag, waardoor minder snel significante resultaten kunnen worden gevonden.

Voor de vierde hypothese; *bij toestand georiënteerde studenten zal de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag hoger zijn in de experimentele groep dan in de controle groep* en voor de vijfde hypothese; *bij actie georiënteerde studenten zal er geen verschil zijn in de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag bij de experimentele groep en de controle groep*, is de correlatie berekend tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag voor de actie georiënteerde proefpersonen in zowel de experimentele als in de controle groep. Tevens is de correlatie berekend bij toestand georiënteerde proefpersonen in de experimentele groep en in de controle groep. In Tabel 3 zijn de correlaties weergegeven.

Tabel 3. Correlatie ( $r$ ) voor de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag.

	Actie oriëntatie		Toestand oriëntatie	
	$r$	$n$	$r$	$N$
Experimentele groep	.53	7	.02	13
Controle groep	.59+	11	.82**	9

\*\*\* $p < .000$ , \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$ , + $p < .10$

Op basis van de correlaties weergegeven in Tabel 3 kan Hypothese 4 worden verworpen. Bij toestand georiënteerde studenten is de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag hoger in de controle groep dan in de experimentele groep.

Hypothese 5 kan worden bevestigd. Er is namelijk geen significant verschil tussen de twee correlaties na een Fisher  $z$  transformatie,  $z = -.26$ ,  $p > .05$ , n.s. Dus bij actie georiënteerde studenten is er geen verschil in de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag bij de experimentele groepen en de controle groep.

In de discussie worden eventuele verklaringen en opmerkingen over het onderzoek besproken.

#### 4.4 Extra analyses

Het gemiddelde op werkzoekintenties op tijdstip 2 in vergelijking met de werkzoekintenties op tijdstip 1 bleek in de experimentele groep significant te zijn toegenomen,  $M_{\text{exp.T1}}=30.35$ ,  $M_{\text{exp.T2}}=36.75$ ,  $t(19)=4.05$ ,  $p < .05$ . In de controle groep is het gemiddelde in werkzoekintenties gelijk gebleven  $M_{\text{cont.T1}}=29.40$ ,  $M_{\text{cont.T2}}=29.40$ ,  $t(19)=.00$ ,  $p > .05$ , n.s. Werkzoekintenties in de experimentele groep zijn dus na de workshop hoger geworden.

Wanneer de gemiddelden worden vergeleken op werkzoekintenties op tijdstip 2 en werkzoekgedrag op tijdstip 3 in de verschillende condities blijkt, dat zowel in de experimentele groep als in de controle groep, de gemiddelden significant verschilden.  $M_{\text{exp.T2}}=36.75$ ,  $M_{\text{exp.T3}}=28.40$ ,  $t_{\text{experimentele groep}}(19)=3.71$ ,  $p < .05$  en  $M_{\text{cont.T2}}=29.40$ ,  $M_{\text{cont.T3}}=24.25$ ,  $t_{\text{controle groep}}(19)=3.68$ ,  $p < .05$ . De werkzoekintenties namen significant af. Geconcludeerd kan worden dat werkzoekintenties niet resulteerden in meer werkzoekgedrag.

Tevens is gekeken naar de verschillen tussen implementatie intenties op Tijdstip 1 en op Tijdstip 2 voor de actie en toestand georiënteerde deelnemers. Toestand georiënteerde deelnemers hadden een significant verschil in implementatie intenties op Tijdstip 1 en Tijdstip 2,  $M_{\text{toestandT1implint.}}=16.09$ ,  $M_{\text{toestandT2implint.}}=20.00$ ,  $t(21)=-4.81$ ,  $p < .001$ . Er was ook een significant verschil in implementatie intenties op Tijdstip 1 en 2 voor de actie georiënteerde deelnemers,  $M_{\text{actieT1implint.}}=18.94$ ,  $M_{\text{actieT2implint.}}=20.94$ ,  $t(17)=-3.09$ ,  $p < .05$ .

De resultaten laten zien dat wanneer onderscheid wordt gemaakt tussen actie en toestand oriëntatie in zowel de controle als experimentele groep wat betreft implementatie intenties op Tijdstip 1 en 2, alleen de actie georiënteerde deelnemers in de experimentele groep geen significant verschil hebben wat betreft de implementatie intenties op Tijdstip 1 en de implementatie intenties op Tijdstip 2,  $M_{\text{exp.actie.implintT1}}=20.43$ ,  $M_{\text{exp.actie.implint.T2}}=22.00$ ,  $t(6)=-1.16$ ,  $p > .05$ . Dus actie georiënteerde deelnemers in de experimentele groep hebben niet meer implementatie intenties gevormd op tijdstip 2 in vergelijking met Tijdstip 1.

Wanneer de werkzoekintenties op Tijdstip 1 en 2 worden vergeleken voor de actie en toestand georiënteerde deelnemers, blijken er verschillen te zijn tussen de oriëntaties.

Werkzoekintenties op Tijdstip 1 verschillen significant met werkzoekintenties op Tijdstip 2 bij toestand georiënteerde deelnemers,  $M_{wzi.toestandT1}=31.64$ ,  $M_{wzi.toestandT2}=34.91$ ,  $t(21)=-2.36$ ,  $p < .05$ . Werkzoekintenties op Tijdstip 1 verschillen niet significant van werkzoekintenties op Tijdstip 2 bij actie georiënteerde deelnemers,  $M_{wzi.actieT1}=27.72$ ,  $M_{wzi.actieT2}=30.83$ ,  $t(17)=-1.97$ ,  $p > .05$ . Dus toestand georiënteerde deelnemers hebben meer werkzoekintenties gevormd dan actie georiënteerde deelnemers.

Vervolgens is gekeken naar hoe de werkzoekintenties van elkaar verschillen per conditie en per oriëntatie. Toestand georiënteerden in de controle groep hebben geen significant verschil in werkzoekintenties voor en na de workshop,  $M_{cont.toestandT1}=31.33$ ,  $M_{cont.toestandT2}=31.00$ ,  $t(8)=.29$ ,  $p > .05$ . Toestand georiënteerden in de experimentele groep verschillen significant in werkzoekintenties voor en na de workshop,  $M_{exp.toestandT1}=31.85$ ,  $M_{exp.toestandT2}=37.62$ ,  $t(12)=-2.96$ ,  $p < .05$ . Actie georiënteerden in de controle groep verschillen niet significant in werkzoekintenties voor en na de workshop,  $M_{cont.actieT1}=27.82$ ,  $M_{cont.actieT2}=28.09$ ,  $t(10)=-.21$ ,  $p > .05$ . Actie georiënteerden in de experimentele groep verschillen significant in werkzoekintenties op Tijdstip 1 en Tijdstip 2,  $M_{exp.actieT1}=27.57$ ,  $M_{exp.actieT2}=35.14$ ,  $t(6)=-2.65$ ,  $p < .05$ .

## **5. Discussie**

### ***5.1 Samenvatting bevindingen***

Uit de resultaten komt naar voren dat werkzoekintenties een positief effect hebben op werkzoekgedrag. Dus hoe meer werkzoekintenties, hoe meer werkzoekgedrag werd vertoond onder de studenten.

Ook bleken implementatie intenties een positief effect te hebben op werkzoekgedrag. Dus het vormen van implementatie intenties resulteert in meer werkzoekgedrag, dan wanneer geen implementatie intenties worden gevormd.

Vervolgens is gekeken of implementatie intenties effect hebben op de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag. Dit bleek niet het geval te zijn. De controle groep die de workshop kreeg zonder implementatie intenties bleek wel een significante werkzoekintenties – werkzoekgedrag relatie te hebben. De MBTI-workshop bleek dus wel effect te hebben op de werkzoekintenties – werkzoekgedrag relatie. Dit resultaat is tegen de verwachting in dat implementatie intenties een effect zou hebben op de werkzoekintenties – werkzoekgedrag relatie.

De vierde hypothese kon niet worden bevestigd. Bij toestand georiënteerde studenten was de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag niet hoger in de experimentele groep vergeleken met de controle groep. Ook dit resultaat is tegenovergesteld aan de verwachtingen. Blijkbaar had de MBTI-workshop bij toestand georiënteerde studenten een groter effect op de werkzoekintenties – werkzoekgedrag relatie, dan het effect van de implementatie intenties–workshop bij toestand georiënteerde studenten op de werkzoekintenties-werkzoekgedrag relatie.

Bij actie georiënteerde studenten bleek er geen verschil te zijn in de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag bij de experimentele groep en de controle groep. De laatste hypothese werd dus bevestigd.

### ***5.2 Theoretische implicaties***

De hypothese dat werkzoekintenties een positief effect hebben op werkzoekgedrag is in overeenstemming met de theorie van Ajzen (1988). Tevens komt dit onderzoeksresultaat overeen met onderzoeken die de algemene effecten van intenties



op gedrag hebben onderzocht (Conner & Armitage, 2001). Op basis van andere studies en dit onderzoek kan geconcludeerd worden dat hoe meer werkzoekintenties iemand heeft, des te eerder zal een persoon werkzoekgedrag vertonen. (Vinokur & Caplan, 1987; Van Hooft, Born, Taris, Van der Flier, 2005 (2); Taris, Heesink, en Feij, 1995; Kopelman, Rovenspor, Millsap 1992).

Implementatie intenties bleken een direct effect te hebben op werkzoekgedrag. Deze uitkomst van het onderzoek is in lijn met eerder verricht onderzoek naar de algemene effecten van implementatie intenties op gedrag (Webb & Sheeran, 2007; Ziegelman, Luszczynska, Lippke, & Schwarzer, 2007; Latimer, Ginis, & Arbour, 2006; Armitage, 2004; Holland, Aarts, & Langendam, 2006). Ook het onderzoek van Van Hooft et al. (2005) die de effecten van implementatie intenties op werkzoekgedrag onderzochten, vonden een klein effect van implementatie intenties op werkzoekgedrag. Dus door het toepassen van implementatie intenties zal eerder werkzoekgedrag plaatsvinden.

Uit de resultaten is gebleken dat de MBTI-workshop een significant effect had op de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag. Implementatie intenties bleken geen significant effect te hebben op de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag.

Voor dit resultaat zijn verschillende verklaringen mogelijk. Een van de verklaringen kan zijn de mate van autonomie (Brickel, 2006). De effecten van implementatie intenties kunnen worden beïnvloed door de mate van autonomie. Met autonomie wordt bedoeld de mate van vrijheid in het zelf plannen van activiteiten of dat iemand anders deze beslissingen maakt. Door beperkingen in deze vrijheid kan dit negatieve gevolgen hebben voor het vormen van implementatie intenties. In dit onderzoek was sprake van een hoge autonomie. Met andere woorden, de deelnemers in beide condities mochten zelf hun activiteiten inplannen. Het verschil tussen de groepen kan dus niet worden verklaard door de mate van autonomie. Dus mate van autonomie is geen mogelijke verklaring voor het geringe effect van implementatie intenties op de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag. Wellicht voelde de experimentele groep minder autonomie dan de experimentele groep. Dit, omdat de experimentele groep moest gaan plannen en daardoor meer druk opgelegd kreeg dan de controle groep.

Een andere verklaring voor het resultaat dat implementatie intenties geen significant effect hadden op de werkzoekintenties-werkzoekgedrag relatie, is dat individuen vooral implementatie intenties vormen wanneer men moeilijkheden verwacht (Gollwitzer & Brandstätter, 1997). Dit zou een reden kunnen zijn voor het feit dat er geen effecten zijn gevonden van implementatie intenties op de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag. De deelnemers in de experimentele groep scoorden na afloop van de workshop hoger op de implementatie intenties meting dan vooraf aan de workshop. Maar ook de controle groep scoorde hoger op de implementatie intenties meting na de workshop. Dus beide condities vormden significant meer implementatie intenties. Geconcludeerd kan worden dat tijdens de workshops de deelnemers geen problemen verwachten. De reden dat implementatie intenties geen effect hebben op de werkzoekintenties- werkzoekgedrag relatie kan dan zijn dat de deelnemers van de experimentele groep na de training misschien meer moeilijkheden verwachten. In vervolgonderzoek zou de mate van eventuele verwachte moeilijkheden in een vragenlijst moeten worden verwerkt.

Het zou wellicht ook zo kunnen zijn dat, omdat implementatie intenties al een significante toename hadden na de workshop met implementatie intenties, dat implementatie intenties na de workshop niet meer een toegevoegde waarde hadden. Dus dat wil zeggen dat in de workshop niet duidelijk een onderscheid is gemaakt tussen intenties en implementatie intenties. Waardoor implementatie intenties na de training geen effect meer had op de werkzoekintenties-werkzoekgedrag relatie.

Uit onderzoek is gebleken dat het effect van implementatie intenties van tijdelijke duur is (Gollwitzer, 1999). Ook dit kan een verklaring zijn voor het niet significante effect van implementatie intentie op de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag bij de experimentele groep. De teruggave tijd van de derde vragenlijst was langer voor de experimentele groep dan voor de controle groep. Een mogelijke verklaring is dat de teruggavetijd te lang was, waardoor het implementatie intenties geen effect meer hadden op de werkzoekintenties-werkzoekgedrag relatie.

Een andere verklaring is mogelijk de verschillen in intenties bij aanvang van de workshops. Wanneer de experimentele groep lagere intenties heeft in vergelijking met de controle groep kan dit een verklaring zijn voor het feit dat de controle groep die de

MBTI-workshop kregen een groter effect had op de werkzoekintenties-werkzoekgedrag relatie. Het is namelijk zo dat hoe meer intenties hoe meer werkzoekgedrag iemand vertoont (Van Hooft et al., 2005 (b); Conner & Armitage, 2001; Tavis, Heesink, & Feij, 1995; Kopelman, Rovenspor, & Millsap, 1992; Van Ryn & Vinokur, 1992; Vinokur & Caplan, 1987). Uit de resultaten bleek dat er geen significante verschillen waren in werkzoekintenties vooraf aan de workshop tussen beide groepen. Wel bleek dat de werkzoekintenties significant toenamen in de experimentele groep. In de controle groep was geen significante toename van werkzoekintenties. Hieruit kan worden opgemaakt dat de workshop met implementatie meer effect had op de werkzoekintenties in vergelijking met de MBTI-workshop.

Gollwitzer (1999) zegt dat de effecten van implementatie intenties verschillend zijn per gedrag. Uit onderzoeken met eenvoudige gedragingen kwamen de effecten vaak duidelijk naar voren, zoals bij recyclen en oefeningen doen (Webb & Sheeran, 2007; Ziegelman, et al., 2007; Latimer, et al. 2006; Armitage, 2004; Holland, et al., 2006). Een mogelijkheid is dat implementatie intenties bij complexe gedragingen die bestaan uit verschillende fasen, zoals werkzoekgedrag, minder goed werken. Men kan bijvoorbeeld geen implementatie intenties toepassen op een sollicitatiebrief als er nog geen vacature is gevonden. En hoe gaat men bijvoorbeeld netwerken omzetten in implementatie intenties. Hier zou rekening mee moeten worden gehouden in vervolgonderzoek.

De vierde hypothese kon niet worden bevestigd. Bij toestand georiënteerde studenten is de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag hoger in de controle groep dan in de experimentele groep. Dit wil dus zeggen dat de workshop met implementatie intenties bij de toestand georiënteerde deelnemers geen effect had op de werkzoekintenties-werkzoekgedrag relatie. De MBTI-workshop bij toestand georiënteerde deelnemers had wel effect op de werkzoekintenties-werkzoekgedrag relatie.

De vijfde hypothese werd wel bevestigd. Bij actie georiënteerde deelnemers was er geen significant verschil in de werkzoekintenties-werkzoekgedrag relatie bij beide groepen. Blijkbaar zetten actie georiënteerde deelnemers werkzoekintenties uit zichzelf om in werkzoekgedrag. Hierdoor hadden implementatie intenties weinig effect op actie georiënteerde deelnemers.

In de extra analyses is gekeken of er verschillen waren tussen actie en toestand georiënteerde in implementatie intenties en werkzoekintenties. Het bleek dat actie-toestand oriëntatie niets te maken had met de verschillen in werkzoekintenties. Het bleek namelijk dat beide oriëntaties significant verschilden in de experimentele groep. Dit bevestigt dat de workshop waarschijnlijk meer invloed heeft gehad op werkzoekintenties, dan op werkzoekgedrag. Alleen implementatie intenties bleken niet significant te verschillen bij actie georiënteerde deelnemers in de experimentele groep. Dit resultaat komt overeen met de verwachting dat actie georiënteerde niet meer implementatie intenties gingen vormen in de experimentele groep.

Een andere implicatie is dat de relatie van intenties en gedrag toch niet zozeer beïnvloed wordt door de actie of toestand oriëntatie. Norman, Sheeran en Orbell (2003) hebben in hun onderzoek gekeken naar de effecten van toestand-actie oriëntatie op de relatie tussen intentie en gedrag. Uit hun onderzoek bleek een zwakke invloed van actie-toestand oriëntatie op de intentie-gedrag relatie.

Opvallend tijdens de workshops was dat van verschillende mensen weerstand kwam toen bekend werd wat de workshop inhield. Dit was meer het geval bij de workshop waarbij implementatie intenties werden toegepast. Het zou wellicht zo kunnen zijn dat de groep die implementatie intenties moest toepassen dit een minder interessante workshop vonden, omdat ze vaak voor hun gevoel al bekend waren met plannen. Dit kan als verklaring dienen dat de experimentele groep minder significante resultaten opleverde.

Tevens is een andere mogelijke verklaring voor de uitkomsten van dit onderzoek de verdeling van de verschillende opleidingen over de groepen. De experimentele groep bestond vooral uit psychologie studenten. De controle groep had als grootste groep bedrijfskundigen. De controle groep echter had een betere spreiding van opleidingen. De experimentele groep had 12 psychologie studenten en verder mensen waarvan 1 bouwkunde deed en 1 rechten en 1 communicatie. Omdat psychologie studenten veelal al bekend waren met implementatie intenties kan het zijn dat de workshops daarom weinig invloed hadden op het gebruik van implementatie intenties. De controle groep echter had heel weinig psychologen en zijn wellicht meer gemotiveerd geraakt door de workshop in tegenstelling tot de experimentele groep. De studies van de deelnemers is niet gelijk

verdeeld over de verschillende condities. Dus kan getwijfeld worden of de randomisatie goed is geslaagd.

### ***5.3 Methodologische implicaties***

Dit onderzoek had een longitudinaal experimenteel design. Met een longitudinaal experiment kan gekeken worden naar de effecten over een bepaalde tijd en kunnen eventuele ontwikkelingen worden ontdekt (Goodwin, 1998). Ondanks verschillende voordelen van dit design zijn er nog een aantal limitaties te noemen welke verklaringen kunnen zijn voor de verschillende resultaten.

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van totaal 40 proefpersonen. Dit is een redelijk kleine steekproef waardoor de representativiteit en power ter discussie komen te staan. Omdat er in dit onderzoek gebruik is gemaakt van studenten kunnen de resultaten niet worden gegeneraliseerd naar andere doelgroepen. De twee groepen waren wat betreft opleiding allemaal hetzelfde opgeleid, namelijk universitair, ook in leeftijd verschilden de groepen niet significant. Ook de verdeling van actie – toestand oriëntatie over de verschillende groepen was goed verdeeld.

Omdat er per conditie 20 deelnemers waren, is voor een aantal hypothesen de power te klein om een resultaat te verwachten. Dus bij vervolgonderzoek zal de steekproef veel groter moeten zijn. Voor dit onderzoek zouden dan minimaal 208 proefpersonen moeten deelnemen (Cohen, 1991). Met dit aantal proefpersonen zouden de laatste twee hypothesen met voldoende power kunnen worden beantwoord.

Een volgende limitatie is het tijdschema waarin de vragenlijsten werden afgenomen en de periode waarop de workshop werd gegeven. Gedurende het onderzoek zijn op drie tijdstippen vragenlijsten afgenomen, namelijk voor, direct na de training en vier weken na de training. Na vier weken werd een vragenlijst per email verstuurd met het verzoek deze vragenlijst zo snel mogelijk te retourneren. De experimentele groep is gedaan in de periode van juni tot juli 2006 en een periode van oktober tot februari 2006/2007. De controle groep heeft de workshops gedaan in de periode van januari tot maart 2007. De experimentele groep is qua tijd veel meer verspreid dan de controle groep. Tevens is een deel van de experimentele groep getest in de vakantie periode. De experimentele groep had een teruggave tijd van 7.25 weken en de controle groep 4.5

weken. De controle groep was de relatief sneller in de teruggave van de vragenlijst op tijdstip 2 dan de experimentele groep. Uit onderzoek is gebleken dat de intentie-gedrag correlatie afneemt naarmate er een langere tijdsperiode tussenzit (Ajzen, 1988).

#### ***5.4 Suggesties vervolgonderzoek***

Ten eerste zal bij vervolg onderzoek een grotere steekproef moeten worden gebruikt waardoor de representativiteit van het onderzoek vooruitgaat en ook de power omhoog gaat. Bij een grotere steekproef is er een grotere power, waardoor er meer kans is om aanwezige verbanden aan te tonen.

Een andere suggestie voor vervolgonderzoek is er op toezien dat de data en de periode waarin de workshops worden gegeven beter aansluit bij de deelnemers aan de workshop. Ook kan volgens Orbell, Hodgkins, en Sheeran (1997) de mate van het kennen van verschillende gedragingen in dit geval werkzomen zorgen voor meer effecten van implementatie intenties. In vervolg onderzoek zou hiermee rekening kunnen worden gehouden.

De workshops bleken voornamelijk effect te hebben op de werkzoekintenties. Een reden hiervoor kan zijn dat de workshop niet duidelijk onderscheid maakte tussen implementatie intenties en werkzoekintenties. In vervolgonderzoek zou beter onderscheid gemaakt moeten worden tussen deze twee begrippen.

Ook bleek er soms weerstand te zijn van een aantal deelnemers. Een reden hiervoor kan zijn dat de workshop niet helemaal aansloot op de doelgroep. In het vervolg zal meer tijd moeten worden gestoken in het opzetten van een workshop die aansluit bij de studenten en hun enthousiasme kan prikkelen.

In dit onderzoek is de actie-toestand oriëntatie gebruikt als 1 schaal en niet onderverdeeld in de drie dimensies. In veel onderzoeken naar actie-toestand oriëntatie is de handelingscontrole vragenlijst per dimensie onderzocht (Jaramillo, & Spector, 2004; Dieffendorf et al., 2000).

Er zijn verschillende opvattingen over hoe de dimensies moeten worden opgenomen. Theoretisch gezien wordt de actie-toestand oriëntatie vaak als een geheel gebruikt (Dieffendorf, 1999). Ook het aantal items dekt het actie-toestand oriëntatie construct, wanneer er één actie-toestand oriëntatie score is. Maar tevens wijst Dieffendorf

(1999) uit dat wanneer de dimensies apart worden genomen de interne consistentie nog steeds voldoende is. Dus volgens Dieffendorf (1999) is er zowel theoretisch als empirisch bewijs voor de handelingscontrole vragenlijst om deze als eenheid te gebruiken of per dimensie. Kuhl echter (1994) stelt dat de dimensies apart genomen moeten worden. Hierdoor kunnen relaties tussen de dimensies worden onderzocht.

Aan andere mogelijkheid is dat de preoccupatie dimensie en de aarzeling dimensie samen worden genomen (Dieffendorf, 1999). De volatiliteit dimensie blijft gelijk. Dus dan bestaat de actie-toestand oriëntatie schaal uit twee dimensies. Het blijkt dat de correlatie tussen de preoccupatie en aarzeling dimensie erg hoog is (Kuhl, 1994a; 1994b). Zowel theoretisch als empirisch is bewijs voor de verdeling in twee dimensies (Dieffendorf, 1999)

Kanfer, Dugdale en McDonald (1994) vonden bewijs voor een onderverdeling in vijf dimensies. De aarzeling dimensie kon worden onderverdeeld in een planning en discipline dimensie. De volatiliteit dimensie kon worden onderverdeeld in een volharding en absorptie dimensie. De derde dimensie preoccupatie bleef hetzelfde.

Uit de verschillende onderzoeken blijkt dat de handelingscontrole vragenlijst op verschillende manieren kan worden toegepast. Een mogelijkheid is om in vervolgonderzoek rekening te houden met de eventuele effecten van de drie verschillende dimensies binnen de handelings-controle vragenlijst.

## ***5.5 Conclusie***

In het huidige onderzoek is getracht meer duidelijkheid te verschaffen over het effect van implementatie intenties op werkzoekgedrag en de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag rekeninghoudend met of de proefpersoon actie of toestand georiënteerd is of niet. Er is steun gevonden voor de werkzoekintentie - werkzoekgedrag relatie. Tevens is steun gevonden voor het effect van implementatie intenties op werkzoekgedrag. Deze resultaten zijn in lijn met menig ander onderzoek naar implementatie intenties. Voor de derde en vierde hypothesen is geen ondersteuning gevonden. Implementatie intenties hadden geen effect op de werkzoekintentie-werkzoekgedrag relatie. Ook wanneer rekening werd gehouden met de actie of toestand oriëntatie bleek implementatie intenties niets toe te voegen. Een belangrijke verklaring

voor deze resultaten is de grootte van de steekproef en onvoorziene verschillen tussen experimentele en controle groep in periode en in de duur tussen Tijdstip 2 en Tijdstip 3. De huidige steekproef was te weinig om genoeg power te verkrijgen, dus met andere woorden om überhaupt resultaten te verwachten.

Desondanks is dit unieke onderzoek interessant om vervolg onderzoek te doen, omdat deze opzet van onderzoek nooit eerder is gedaan. Bij vervolg onderzoek zal dus een grotere steekproef moeten worden gebruikt en zouden de workshops meer moeten worden aangepast aan de doelgroep.



## **Dankwoord**

Deze scriptie is tot stand gekomen aan de Erasmus Universiteit Rotterdam aan het Instituut van Psychologie.

Bijna een jaar geleden ben ik aan dit project begonnen. Ik was erg enthousiast over het onderwerp en over het feit dat ik iets met trainingen kon gaan doen. Maar gaandeweg ben ik ook een aantal hobbels tegengekomen op de weg. Wat een last was het om proefpersonen bij elkaar te sprokkelen. Mondjesmaat meldden studenten zich aan. Gelukkig lukte het uiteindelijk om genoeg proefpersonen te werven. Vanaf dat moment ging het snel. Data verwerken en analyseren. Af en toe een lastige klus. Maar ik kan met recht zeggen dat ik ontzettend veel geleerd heb tijdens dit onderzoek. Maar niet helemaal zonder hulp.

Daarom wil ik graag van deze gelegenheid gebruik maken om een aantal mensen te bedanken bij het mede mogelijk maken van mijn scriptie. Als eerst wil ik mijn begeleider Edwin van Hooft bedanken voor zijn hulp bij het schrijven van deze scriptie. Ik heb samen met hem veel leerzame en interessante gesprekken gevoerd over mijn onderzoek. Graag wil ik ook mijn tweede begeleider, Marise Born, bedanken voor haar inzet bij het volbrengen van mijn scriptie.

Natuurlijk wil ik ook mijn lieve ouders en zus Antje bedanken. Bedankt voor de momenten dat ik het even allemaal niet meer zag zitten. Bedankt voor de momenten dat ik mijn frustraties kwijt kon. Papa en Mama bedankt voor de bezoeken op zondagmiddag en de vele telefoontjes doordeweeks. Antje bedankt voor de bemoedigende mailtjes vanuit Dublin. Zonder jullie steun en toeverlaat had ik het een stuk lastiger om deze scriptie te voltooien.

Natuurlijk wil ik ook mijn club Passie, Stephanie, Priscilla, andere vriendinnetjes en mijn Dispuut Trocadéro bedanken. Jullie waren mijn ontspanning. Lekker als het mooi weer was gingen we op een terrasje zitten, de stad in om te shoppen of gingen we de kroegen onveilig maken.

Mijn toekomstbeeld heb ik nog niet helemaal voor me. Wel hoop ik op een leuke baan, een leuke groep mensen om me heen en natuurlijk op een gelukkig en onbezorgd leven!

## Referenties

- Ajzen, I. (1988). From intentions to actions. *Attitudes, personality and behavior* (pp. 112 - 145). Stony Stratford: Milton Keynes: Open University Press.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision processes*, 50, 179-211.
- Armitage, C. J., & Conner, M. (1999). The theory of planned behaviour: Assessment of predictive validity and perceived control. *British Journal of Social Psychology*, 38, 35-54.
- Armitage, C. J., & Conner, M. (2001). Efficacy of the theory of planned behaviour: A meta-analytic review. *British Journal of Social Psychology*, 40, 471-799.
- Armitage, C. J. (2004). Evidence That Implementation Intentions Reduce Dietary Fat Intake: A Randomized Trial. *Health Psychology*, 23, 319-323.
- Bagozzi, R. P., Baumgartner, H., & Yi, Y. (1992). State versus Action orientation and the Theory of Reasoned Action: An Application of Coupon Usage. *The Journal of Consumer Research*, 18, 505-518.
- Bang, H. K., Ellinger, A. E., Hadjimarcou, J., Traichal, P. A. (2000). Consumer concern, knowledge, belief, and attitude toward renewable energy: An application of the reasoned action theory. *Psychology & Marketing*, 17, 449 - 468
- Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., & Philips, J. M. (1994). Job search activities: An examination of changes over time. *Personnel Psychology*, 47, 739-766.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Blau, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel Psychology*, 46, 313-330.
- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288-312.
- Boekaerts, & Otten (1991). *Handelingscontrole vragenlijst*. Vakgroep Onderwijsstudie Leiden.

- Boer, N. (2006). *Job-search behaviour and Action Planning. An Intervention regarding the job-search Behaviour of Unemployed Individuals*. Maastricht: Maastricht University.
- Brandstätter, V., Lengfelder, A., & Gollwitzer, P. M. (2001). Implementation Intentions and Efficient Action Initiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, *81*, 946-960.
- Bretz, R. D. Jr., Boudreau, J. W., & Judge, T. A. (1994). Job search behaviour of employed managers. *Personnel Psychology*, *47*, 275-301.
- Brickell, T. A., Chatzisarantis, N. L. D., & Pretty, G. M. (2006). Using past behaviour and spontaneous implementation intentions to enhance the utility of the theory of planned behaviour in predicting exercise. *British Journal of Health Psychology*, *11*, 249-262.
- Briggs, K. & Myers, I. (2004) *Myers Briggs Type indicator*. Oxford, UK: OPP.
- Cohen (1991). *A power primer. Quantitative Methods in Psychology*. New York University.
- Diefendorff, J. M., Hall, R. J., Lord, R. G., & Streat, M. L. (2000). Action-state orientation: Construct validity of a revised measure and its relationship to work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, *85*, 250–263.
- Dieffendorf, J. M. (2004). Examination of the Roles of Action-State Orientation and Goal Orientation in the Goal-Setting and Performance Process. *Human Performances*, *17*, 375-395.
- El-Shamy, S. (2004). *How to design and deliver training for the New and Emerging Generations*. San Francisco: John Wiley & Sons.
- Elsner, B. & Hommel, B. (2001). Effect Anticipation and Action Control. *Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance*, *27*, 229-240.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Furnham, A., & Rawles, R. (1996). Job search strategies, attitudes to school and attributions about employment. *Journal of Adolescence*, *19*, 355-369.
- Gollwitzer, P. M., & Brandstätter, V. (1997). Implementation intentions and effective goal pursuit. *Journal of Personality and Social Psychology*, *73*, 186–199.

- Gollwitzer, P. M. (1999). Implementation intentions – Strong effects of simple plans. *American Psychologist, 54*, 493 - 503.
- Goodwin, C. J. (1998). *Research in Psychology, 2nd Edition*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the next Millennium. *Journal of Management, 26*, 463-488.
- Holland, R. W., Aarts, H., & Langendam, D. (2006). Breaking and creating habits on the workingfloor: A field-experiment on the power of implementation intentions, *Journal of Experimental Social Psychology, 42*, 776-783.
- Jaramillo, F., & Spector, P. E. (2004). The effect of Action Orientation on the Academic Performance of Undergraduate Marketing Majors. *Journal of Marketing Education, 26*, 250-260.
- Kanfer, R., Dugdale, B., & McDonald, B. (1994). Empirical findings on the action control scale in the context of complex skill acquisition. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), *Volition and personality: Action versus state orientation* (pp. 61-77). Seattle, WA: Hogrefe & Huber.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R. & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and Employment: A Personality-Motivational Analysis and Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology, 86*, 837-855.
- Kopelman, R. E., Rovenspor, J. L., & Millsap, R. E. (1992). Rationale and Construct Validity Evidence for the Job Search Behavior index: Because intentions (and New Year's Resolutions) Often Come to Naught. *Journal of Vocational Behavior, 40*, 269-287.
- Kuhl, J. (1994a). *Action versus state orientation: Psychometric properties of the Action Control Scale (ACS-90)*. In Kuhl, J., & Beckmann, J. (1994). *Volition and personality: Action versus state orientation*. Seattle, WA: Hogrefe & Huber.
- Kuhl, J. (1994b). *A theory of action and state orientations*. In Kuhl, J., & Beckmann, J. (1994). *Volition and personality: Action versus state orientation*. Seattle, WA: Hogrefe & Huber.

- Kuhl, J., & Beckmann, J. (1985). *Action control: From cognition to behavior*. Berlin, Germany: Springer-Verlag.
- Kuhl, J., & Beckmann, J. (1994). *Volition and personality: Action versus state orientation*. Seattle, WA: Hogrefe & Huber.
- Kulwant, S., Siew, M. L., Chin, T. T., Kwei, C. W. (1995). A Theory of Reasoned Action Perspective of Voting Behavior: Model and Empirical Test. *Psychology & Marketing, 12*, 37-51.
- Latimer, A. E., Ginis, K. A. M., & Arbour, P. (2006). The Efficacy of an Implementation Intention Intervention for Promoting Physical Activity Among Individuals With Spinal Cord Injury: A Randomized Controlled Trial. *Rehabilitation Psychology, 51*, 273-280.
- Mihal, W. L., Sorce, P. A., Comte, T. E. (1984). A Process Model of Individual Career Decision Making. *Academy of Management Review, 9*, 95-103.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology, 62*, 237-240.
- Mykytyn, P. P Jr., & Harrison, D. A. (1993). The application of the theory of reasoned action to senior management and strategic information systems. *Information Resources Management Journal, 6*, 15 – 27.
- Norman, P., Sheeran, P., & Orbell, S. (2003). Does state versus action orientation moderate the intention-behavior relationship? *Journal of Applied Social Psychology, 33*, 536-553.
- Orbell, S., Hodgkins, S., & Sheeran, P. (1997). Implementation intentions and the theory of planned behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin, 23*, 945–954.
- Rise, J., Thompson, M., & Verplanken, B. (2003). Measuring implementation intentions in the context of the theory of planned behaviour. *Scandinavian Journal of Psychology, 44*, 87-95.
- Saks, A. M., Ashforth, B. E. (1999). Effects of Individual Differences and Job Search Behaviors on the Employment Status of Recent University Graduates. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 335-349.
- Saks, A. M., Ashforth, B. E. (2000). Change in Job Search Behaviors and Employment Outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 56*, 277-287.

- Sheeran, P., Webb, T. L., & Gollwitzer, P. M. (2005). The Interplay Between Goal Intentions and Implementation Intentions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *31*, 87-98.
- Singh, K., Leong, S. W., Tan, C. H., & Wong, K. C. (1995). Theory of reasoned action perspective of voting behavior: Model and empirical test. *Psychology & Marketing*, *12*, 37-52
- Slocombe, T. E. (1999). Applying the theory of reasoned action to the analysis of an individual's polychronicity, *Journal of Managerial Psychology*, *14*, 313-324
- Soelberg, P.O. (1967). Unprogrammed decision making. *Industrial Management Review*, *8*, 19-29.
- Song, Z., Wanberg, C., Niu, X., & Xie, Y. (2006). Action-state orientation and the theory of planned behavior: A study of job search in China. *Journal of Vocational Behavior*, *68*, 490-503.
- Steffy, B. D., Shaw, K. N., Wiggins-Noe, A. (1989). Antecedents and consequences of job search behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, *35*, 254-269.
- Taris, T. W., Heesink, J. A. M., & Feij, J. A. (1995). The Evaluation of Unemployment and Job-Searching Behavior: A Longitudinal Study. *The Journal of Psychology*, *129*, 301-314.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. Ph., Taris, T. W., Van der Flier, H., & Blonk, R. W. B. (2004). Predictors of job search behavior among employed and unemployed people. *Personnel Psychology*, *57*, 25-59.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. Ph., Taris, T. W., & Van der Flier, H. (2004). Job Search and the theory of planned behavior: Minority-majority Group differences in The Netherlands. *Journal of Vocational Behavior*, *65*, 366-390.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. Ph., Taris, T. W., Van der Flier, H., & Blonk, R. W. B. (2005). Bridging the gap between intentions and behavior: Implementation Intentions, action control and procrastination. *Journal of Vocational Behavior*, *66*, 238-256.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. Ph., Taris, T. W., Van der Flier, H. (2005) (b). Predictors and outcomes of job search behavior: The moderating effects of gender and family situation. *Journal of Vocational Psychology*, *67*, 133-152.

- Van Ryn, M., & Vinokur, A. D. (1992). How did it work? An examination of the mechanisms through which an intervention for the unemployed promoted job-search behavior. *American Journal of Community Psychology, 20*, 577–597.
- Vinokur, A. D., & Caplan, R. D. (1987). Attitudes and social support: Determinants of job-seeking behavior and well-being among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology, 17*, 1007–1024.
- Webb, T. L., & Sheeran, P. (2007). How do implementation intentions promote goal attainment? A test of component processes. *Journal of Experimental Social Psychology, 43*, 295-302.
- Ziegelman, J. P., Luszczynska, A., Lippke, S., & Schwarzer, R. (2007). Are Goal Intentions or Implementation Intentions Better Predictors of Health Behavior? A Longitudinal Study in Orthopedic Rehabilitation. *Rehabilitation Psychology, 52*, 97-102.