

KATHOLIEKE UNIVERSITEIT LEUVEN

FACULTEIT PSYCHOLOGIE EN
PEDAGOGISCHE WETENSCHAPPEN

Onderzoeksgroep

Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie

**EFFECT-EVALUATIE VAN HET COACHINGSINITIATIEF
'RELEASE' BIJ LANGDURIG WERKZOEKENDEN EN ANALYSE
VAN DE PREDICTOREN VAN JOB-ZOEGEDRAG EN WELZIJN IN
LONGITUDINAAL PERSPECTIEF**

Masterproef aangeboden tot het
verkrijgen van de graad van Master
in de Psychologie

Door

Els Vanbelle

Promotor: Prof. Dr. Hans De Witte

2011

KATHOLIEKE UNIVERSITEIT LEUVEN

FACULTEIT PSYCHOLOGIE EN
PEDAGOGISCHE WETENSCHAPPEN

Onderzoeksgroep

Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie

**EFFECT-EVALUATIE VAN HET COACHINGSINITIATIEF
'RELEASE' BIJ LANGDURIG WERKZOEKENDEN EN ANALYSE
VAN DE PREDICTOREN VAN JOB-ZOEGEDRAG EN WELZIJN IN
LONGITUDINAAL PERSPECTIEF**

Masterproef aangeboden tot het
verkrijgen van de graad van Master
in de Psychologie

Door

Els Vanbelle

Promotor: Prof. Dr. Hans De Witte

2011

Els Vanbelle, Effect-evaluatie van het coachingsinitiatief 'Release' bij langdurig werkzoekenden en analyse van de predictoren van job-zoekgedrag en welzijn in longitudinaal perspectief
Masterproef aangeboden tot het verkrijgen van de graad van Master in de Psychologie

Examenperiode: juni 2011

Promotor: Prof. Dr. Hans De Witte

Het ontwikkelen, evalueren en optimaliseren van interventies is essentieel om langdurig werkzoekenden te helpen in hun zoektocht naar werk en om hun welzijn te bevorderen. Een wederzijdse terugkoppeling tussen praktijk en wetenschappelijk onderzoek is hierbij onontbeerlijk. In deze masterproef werden twee studies uitgewerkt. De eerste studie betreft de effect-evaluatie van Release, een coachingsinitiatief bij langdurig werkzoekenden. De data die verzameld werden in het kader van deze eerste studie lieten toe een tweede studie uit te voeren onder de vorm van een longitudinaal onderzoek naar enkele predictoren van job-zoekgedrag en welzijn.

In een eerste studie werd gebruik gemaakt van een gerandomiseerd experimenteel proefopzet. De eerste meting (T1) werd door 205 langdurig werkzoekenden ingevuld. Slechts 81 respondenten namen deel aan de drie bevragingen: een voormeting (T1) en 2 nametingen die plaatsvonden 1 week (T2) en 3 maanden (T3) na de laatste groepssessie. De experimentele conditie bestond uit 34 individuen die deelnamen aan Release. De controle conditie bestond uit 47 individuen die Release pas na het afronden van het onderzoek aangeboden kregen. Release is een eenvoudige en relaxerende oefening die er op gericht is de zelfzekerheid te versterken door op een bewuste manier te leren stilstaan bij zichzelf. In het kader van dit onderzoek bestond de interventie uit 3 groepssessies, 1 individuele sessie en kreeg men de opdracht Release dagelijks thuis toe te passen. Rekening houdende met de specifieke aard van Release en met theoretische beschouwingen verwachtten we een positieve impact van Release op zelfwaarde, job-zoek zelfeffectiviteit, autonome gedragsregulatie, job-zoekgedrag en welzijn. De resultaten weerlegden de hypothesen. Er werden geen significante verschillen gevonden tussen de experimentele en controle conditie op de gemeten variabelen. Praktische en theoretische implicaties worden besproken.

In een tweede studie werd gebruik gemaakt van de data van de 101 respondenten die deelnamen aan de metingen op T1 en T2 in het kader van de eerste studie. Er werd verwacht dat zelfwaarde, job-zoek zelfeffectiviteit en gedragsregulatie gemeten op T1 samenhangen met job-zoekgedrag en welzijn gemeten op T2. Verder werd voorspeld dat job-zoek zelfeffectiviteit sterker samenhangt met job-zoekgedrag dan zelfwaarde en dat zelfwaarde sterker samenhangt met welzijn dan job-zoek zelfeffectiviteit. De resultaten konden de hypothesen niet bevestigen. De afhankelijke variabelen op T2 werden het best voorspeld door de meting van de afhankelijke variabelen op T1. Op cross-sectioneel niveau werden er echter wel effecten gevonden. Het lijkt alsof zelfwaarde en job-zoek zelfeffectiviteit onmiddellijk bepalend zijn voor het job-zoekgedrag en het psychisch welzijn welke op hun beurt bepalend zijn voor respectievelijk het job-zoekgedrag en het psychisch welzijn in de toekomst. Uit deze cross-sectionele analyses op T1 kwam tevens naar voor dat job-zoek zelfeffectiviteit sterker samenhangt met job-zoekgedrag dan zelfwaarde en dat zelfwaarde sterker samenhangt met het psychisch welzijn dan job-zoek zelfeffectiviteit.

De student verklaart hierbij dat de masterproef voor de komende examenzittijd zal worden ingediend

WOORD VAN DANK

Een woord van dank is ontzettend waardevol. Het biedt je immers de mogelijkheid een aantal personen te erkennen om wie ze zijn en om wat ze voor jou betekend hebben in de afgelopen periode. Naar mijn aanvoelen kan een masterproef beschouwd worden als het eindproduct van een heuse wandeling, een zoektocht als het ware waarbij je onderweg de nodige elementen verzamelt om het eindproduct te kunnen realiseren. Ook al krijg je bij aanvang wel een wegbeschrijving mee, toch ben je onderweg bijzonder tevreden wanneer je kan aankloppen bij iemand die je de juiste weg wijst of wanneer je iemand tegenkomt die je moed insprekt en energie geeft om je zoektocht verder te zetten. In het verwezenlijken van deze masterproef kon ik rekenen op de aanmoediging, bevestiging, wijze raad, ondersteuning of aanwezigheid van heel wat personen tot wie ik dit woord van dank richt.

Een speciale dank aan mijn promotor *Prof. Dr. Hans De Witte*. Bedankt professor, voor de tijd en energie die je investeerde om mij de nodige bevestiging en constructieve feedback te bezorgen. Tijdens de leerrijke en inspirerende overlegmomenten wist je mij steeds te motiveren om dit werk zo ver mogelijk uit te diepen. Je moedigde mij aan om mijn capaciteiten optimaal te benutten. Bedankt professor, voor de weg die je me wees!

Ook mijn beste dank aan...

Patryk Wezowski: voor je initiatief dat de inhoudelijke aanzet was voor dit project.

VDAB – Fons Leroy, Luc Hostens, Luc Liessens en Leen Heyvaert: voor de tijd en energie die jullie investeerden om dit project mogelijk te maken en voor het aanbrengen van deelnemers aan dit onderzoek.

Monster: voor het contacteren van mogelijke deelnemers aan dit onderzoek.

Tinne Van der Elst: voor je ondersteuning en inzichten inzake dataverzameling.

Rob Stroobants en Diane Smedts: voor de essentiële statistische ondersteuning.

Mama en papa: voor jullie luisterend oor en morele ondersteuning, voor de waardevolle inspiratie en wijze raad, voor jullie geloof en vertrouwen in mijn kunnen.

Zusje Anke en vriend Kali: voor jullie aanmoediging en aanwezigheid.

Liefje: voor de genegenheid, moed, kracht en energie die je me gaf als ik het nodig had, voor je geduld en voor je geloof in mijn kunnen, bedankt om er te zijn.

Tot slot dank aan: *Release Practitioners – Deelnemers aan dit onderzoek – Jessie Koen – Prof. Stephan Van den Broucke – Familie, vrienden en medestudenten – ...*

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	1
2. Literatuurstudie	5
2.1. Effect-evaluatie van Release.....	5
2.1.1. Interventiestudies.	5
2.1.2. Release, een coachingsinitiatief voor werkzoekenden.....	9
2.1.3. Effect-evaluatie Release.....	12
2.1.3.1. Zelfwaarde.	12
2.1.3.2. Job-zoek zelfeffectiviteit.....	15
2.1.3.3. Gedragsregulatie.	16
2.1.3.4. Job-zoekgedrag.	19
2.1.3.5. Welzijn.....	20
2.2. Analyse van Predictoren van Job-zoekgedrag en Welzijn in Longitudinaal Perspectief	22
2.2.1. Zelfwaarde.	22
2.2.2. Job-zoek zelfeffectiviteit.....	24
2.2.3. Zelfwaarde en zelfeffectiviteit.	27
2.2.4. Gedragsregulatie.	28
3. Methode.....	31
3.1. Algemeen.....	31
3.2. Effect-evaluatie van Release.....	33
3.2.1. Proefopzet en steekproef.....	33
3.2.2. Meetinstrumenten.	35
3.3. Analyse van Predictoren van Job-zoekgedrag en Welzijn in Longitudinaal Perspectief	38
3.3.1. Proefopzet en steekproef.....	38
3.3.2. Meetinstrumenten.	39
4. Resultaten.....	40
4.1. Effect-evaluatie Release	40
4.1.1. Repeated Measures ANOVA met 3 meetmomenten.	41
4.1.2. Repeated Measures ANOVA op korte en lange termijn.....	46
4.1.3. Tevredenheid van Release.	48

4.2. Analyse van Predictoren van Job-zoekgedrag en Welzijn in Longitudinaal Perspectief	49
4.2.1. Beschrijvende statistieken.....	49
4.2.2. Hiërarchische regressieanalyses op longitudinaal niveau.....	52
4.2.3. Hiërarchische regressieanalyses op cross-sectioneel niveau (T1).	57
5. Discussie	61
5.1. Effect-evaluatie van Release	61
5.1.1. Overzicht van enkele praktische, methodologische en theoretische bedenkingen.....	62
5.1.2. Bedenkingen met betrekking tot de uitvoering en evaluatie van Release.....	66
5.2. Analyse van Predictoren van Job-zoekgedrag en Welzijn in Longitudinaal Perspectief	69
5.3. Algemene Beperkingen en Suggesties voor Toekomstig Onderzoek	75
5.4. Enkele Sterke Punten Ter Conclusie	76
6. Referenties.....	79
7. Bijlagen.....	87

Lijst met Tabellen

<i>Tabel 1.</i> Demografische Kenmerken van de Experimentele conditie ($n=34$) en de Controle conditie ($n=47$) in de Eerste Studie	35
<i>Tabel 2.</i> Demografische Kenmerken van de Steekproef ($N=101$) in de Tweede Studie.	40
<i>Tabel 3.</i> Gemiddelden en Standaarddeviaties op T1, T2 en T3 voor de Experimentele en Controle Conditie	42
<i>Tabel 4.</i> Hoofdeffect van Conditie, Hoofdeffect van Meetmoment en Interactie-effect van Conditie en Meetmoment	42
<i>Tabel 5.</i> Gemiddelden, Standaarddeviaties en Pearson Correlaties Tussen de Onderzochte Variabelen	50
<i>Tabel 6.</i> Hiërarchische Regressieanalyses op Job-zoekintentie op T2 ($N=87$) en Job-zoekgedrag op T2 ($N=101$).....	55
<i>Tabel 7.</i> Hiërarchische Regressieanalyse op Lichamelijke Gezondheid op T2 ($N=101$) en Psychisch Welzijn op T2 ($N=101$).....	56
<i>Tabel 8.</i> Hiërarchische Regressieanalyse op Job-zoekintentie op T1 ($N=101$) en Job-zoekgedrag op T1 ($N=101$).....	59
<i>Tabel 9.</i> Hiërarchische Regressieanalyse op Lichamelijke Gezondheid op T1 ($N=101$) en Psychisch Welzijn op T1 ($N=101$).....	60

Lijst met Figuren

<i>Figuur 1.</i> Het voorspelde theoretisch model waarbij zelfwaarde, job-zoek zelfeffectiviteit en gedragsregulatie als antecedenten van het job-zoekgedrag en welzijn worden opgenomen	23
<i>Figuur 2.</i> Proefopzet van twee condities en drie meetmomenten	33
<i>Figuur 3.</i> Gemiddelde score op job-zoekintentie op T1, T2 en T3 voor de experimentele conditie ($n=34$) en de controle conditie ($n=47$)	45
<i>Figuur 4.</i> Gemiddelde score op job-zoekgedrag op T1 en T2 voor de experimentele conditie ($n=38$) en de controle conditie ($n=63$)	47
<i>Figuur 5.</i> Gemiddelde score op job-zoekintentie op T1 en T3 voor de experimentele conditie ($n=26$) en de controle conditie ($n=40$)	47
<i>Figuur 6.</i> Cumulatieve proportiefunctie van de tevredenheidsscores over Release op T2 ($n=34$)	49
<i>Figuur 7.</i> Cumulatieve proportiefunctie van de tevredenheidsscores over Release op T3 ($n=34$)	49

1. Inleiding

In deze masterproef werden twee studies uitgewerkt. Het oorspronkelijke onderwerp van deze masterproef werd gecreëerd naar aanleiding van de vraag van dhr. Patryk Wezowski naar een effect-evaluatie van zijn coachingsinitiatief 'Release' in het najaar van 2009. In een eerste studie stond deze effect-evaluatie van Release centraal. Vooreerst werden enkele basisinzichten verworven in het evalueren van interventies aan de hand van Swanborn (2007) en reeds uitgevoerde interventiestudies bij werkzoekenden (van Ryn & Vinokur, 1992; Eden & Aviram, 1993; Blonk, Cremer, Bol, & Heerema., 2007; Hanisch, 1999). Deze basisinzichten waren noodzakelijk voor het uitwerken van het proefopzet en de vragenlijsten. In samenwerking met de VDAB en Monster werden langdurig werkzoekenden gecontacteerd met een uitnodiging tot deelname. De eerste contacten met Wezowski en de VDAB werden gelegd door mijn promotor Prof. Dr. Hans De Witte. Onder zijn begeleiding werd een correct verloop van dit eerste onderzoek alsook een grondige uitwerking van deze masterproef in haar geheel nagestreefd. De data die verzameld werden in het kader van de eerste studie werden immers gebruikt voor het uitvoeren van een tweede studie, een analyse van enkele predictoren van job-zoekgedrag en welzijn. Voor praktische aspecten omtrent dataverzameling en dataverwerking kon ik behalve bij mijn promotor ook terecht bij Tinne Van der Elst en bij de datacoaches verbonden aan de faculteit. Deze masterproef kent de klassieke indeling van literatuurstudie, methoden, resultaten en discussie. De twee studies worden in elk van deze onderdelen afzonderlijk behandeld. In de discussie wordt afgesloten met een aantal algemene beperkingen gekoppeld aan suggesties voor toekomstig onderzoek en met een aantal sterke punten van deze masterproef. Alvorens van start te gaan met de literatuurstudie, wordt het belang van deze masterproef en haar beoogde bijdragen ingeleid.

Toen het onderwerp werd voorgesteld op de infosessie, voelde ik er mij onmiddellijk toe aangesproken. Een eerste reden hiervoor is de eigen interesse in coaching. Mensen verder helpen op hun weg naar een beter functioneren is naar mijn mening heel erg welkom in deze maatschappij van voortdurende verandering en onzekerheid. Een tweede reden betreft de arbeidspsychologische invalshoek waarbij de samenhang tussen werk en welzijn centraal staat. Een derde reden is de

maatschappelijke, wettelijke en wetenschappelijke relevantie van deze masterproef. Werk is een ontzettend belangrijke levenssfeer die centraal staat in het leven van elk mens. Niet alleen verschaft een job een (noodzakelijk) inkomen maar het geeft tevens de mogelijkheid tot zelfontplooiing en erkenning. Volgens de Europese waardenstudie die werd uitgevoerd in 2009 blijkt dat werk het tweede belangrijkste levensdomein vormt na 'gezin'. Maar liefst 91% van de respondenten geeft aan dat werk voor hen 'zeer' (55%) of 'tamelijk' (36%) belangrijk is (De Witte & Van den Broeck, 2011). Het belang van en recht op arbeid wordt tevens grondwettelijk bepaald. In Art. 23 van de Belgische Grondwet wordt beschreven dat ieder mens het recht heeft een menswaardig leven te leiden (De Belgische Grondwet, 2009). Dit recht omvat onder meer het recht op arbeid en vrije keuze van arbeid en het recht op bescherming van de gezondheid. Deze bepalingen ondersteunen het belang van begeleiding van werklozen in hun zoektocht naar arbeid. Wetende dat werkloosheid een negatieve impact heeft op de gezondheid versterkt dit belang nog meer. In de wetenschappelijke literatuur wordt uitgebreid beschreven dat de confrontatie met werkloosheid heel wat negatieve gevolgen met zich meebrengt waaronder een verminderd welzijn, een groter risico op depressie- en angstsymptomen, verminderde zelfwaarde, verminderd geloof in eigen kunnen (zelfeffectiviteit) en een lagere levenstevredenheid (van Ryn & Vinokur, 1992; Blonk, 2006).

Uit onderzoek blijkt verder dat de werkloosheidsduur een belangrijke invloed heeft op de beleving van werkloosheid (De Witte, 1993, 1994; De Witte, Hooge & Vanbelle, 2010). Beschikbaar longitudinaal onderzoek uit Engeland (Warr, 1987a), Zweden (Brenner & Levi, 1987) en Nederland (Verkleij, 1988) rapporteert globaal genomen ongeveer eenzelfde proces (De Witte, 1993). Daar waar in de beginfase van de werkloosheid sprake is van een reductie van het psychisch welzijn, lijkt dit welzijn zich na verloop van tijd te stabiliseren op een lager niveau. Het lijkt alsof de langdurig werkzoekende zich 'aanpast' aan de situatie en dit ondanks een verdere financiële achteruitgang. Dit aanpassingsproces wordt gekenmerkt door twee componenten. Ten eerste voorkomt men een verdere daling van het psychisch welzijn door zich aan te passen aan de rol van werkloze (Warr, 1987a). Men went na verloop van tijd aan de aspecten van het werklozenbestaan die aanvankelijk onzekerheid en onrust met zich meebrachten (Warr, 1987a en Warr & Jackson, 1985). Ten tweede beschermt men zich

tegen de negatieve gevolgen van de langdurige werkloosheid door zich te verwijderen van de arbeidsmarkt (De Witte, 1993). De werkzoekende wordt immers herhaaldelijk geconfronteerd met afwijzingen, komt tot het besef dat het vinden van een job moeilijk verloopt (De Witte et al., 2010) en raakt gedemotiveerd (De Witte, 1993; Vansteenkiste, De Witte & Lens, 2006). Recent onderzoek van De Witte et al. (2010) toont aan dat langdurig werkzoekenden in vergelijking met kortdurig werkzoekenden minder waarde hechten aan tewerkstelling en dat zij minder job-zoekgedrag stellen. Opmerkelijk is echter dat door zich zowel psychologisch als gedragsmatig te verwijderen van de arbeidsmarkt, men de kans op het vinden van werk net aanzienlijk reduceert (De Witte, 1993; Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001; Hens, & Huybrechts, 2009). Er wordt gesproken van de aanpassingsval aangezien het vinden van werk beschouwd wordt als de belangrijkste voorspeller van een herstel in welzijn (De Witte, 1994; Blonk, 2006).

Het ontwikkelen, evalueren en optimaliseren van interventies is essentieel om langdurig werkzoekenden te helpen in hun zoektocht naar werk en om hun welzijn te bevorderen (Creed, Machin, & Nicholls, 1998). Een wederzijdse terugkoppeling en samenwerking tussen praktijk en wetenschappelijk onderzoek is hierbij onontbeerlijk. Blonk (2006) wijst op de essentiële samenwerking tussen universiteiten en instituten die begeleidingen voor werkzoekenden aanbieden. Deze samenwerking kan twee vormen aannemen waaraan deze masterproef een bijdrage wenst te leveren. Ten eerste is het aangewezen dat bestaande interventies, die al dan niet wetenschappelijk onderbouwd zijn, geëvalueerd worden op hun effectiviteit (effect-evaluatie) en waar mogelijk worden bijgestuurd. Enkel door deze samenwerking kunnen interventies ontwikkeld, geëvalueerd en geoptimaliseerd worden waarbij zowel rekening gehouden wordt met praktische aspecten als met wetenschappelijk onderbouwde inzichten. Bovendien kan het samengaan van wetenschappelijke bevindingen en praktische toepassing helpen voorkomen dat begeleidingen zomaar gegeven worden zonder te weten of de belofde en verwachte effecten ook effectief worden bereikt (Blonk, 2006). Ten tweede kunnen interventies ontwikkeld en bijgestuurd worden op basis van theoretische en empirische bevindingen. Op basis van wetenschappelijk onderzoek kan men inzichten verwerven in factoren die bijdragen tot het leren omgaan met de negatieve gevolgen van werkloosheid en in factoren die bijdragen tot het volhouden van job-zoekgedrag (Vansteenkiste et al., 2006). Vervolgens kan men er naar streven de verworven

inzichten te vertalen naar de optimalisering van bestaande interventies enerzijds en naar de ontwikkeling van theoretisch onderbouwde interventies anderzijds. Opvallend is dat deze vorm van samenwerking, waarbij de interventies wetenschappelijk en theoretisch onderbouwd worden, niet vaak terug te vinden is in de literatuur.

Concreet beoogt deze masterproef aan de hand van twee studies twee doelstellingen na te streven. De eerste studie wenst een bijdrage te leveren aan het tekort aan evaluatiestudies van bestaande interventies voor werkzoekenden. Het betreft een evaluatie van 'Release', een coachingsinitiatief voor langdurig werkzoekenden dat ontwikkeld werd door dhr. Patryk Wezowski. Er wordt door middel van een effectevaluatie nagegaan of Release een significante impact heeft op de volgende variabelen: zelfwaarde, job-zoek zelfeffectiviteit, gedragsregulatie (autonoom versus gecontroleerd), job-zoekintentie, job-zoekgedrag, vinden van werk, lichamelijke gezondheid en psychisch welzijn. Buiten het feit dat het bestuderen van welzijn op zich essentieel en leerrijk is voor het werk van psychologen formuleren Blonk et al. (2007) drie redenen voor het bevragen van psychologische variabelen bovenop de harde maat 'vinden van werk'. Ten eerste is de evaluatieperiode waarin het onderzoek plaatsvindt relatief kort om effecten op harde maten betreffende activering vast te stellen. Ten tweede kunnen zachtere, psychologische variabelen inzicht geven in het waarom van eventuele effecten op de hardere maat. Ten derde kunnen op die manier toch veranderingen bij deelnemers waargenomen worden wanneer effecten op hardere maten uitblijven. Een vierde reden om voornamelijk psychologische variabelen en het welzijn te bevragen die hier nog aan kan worden toegevoegd heeft te maken met de aard van het coachingsinitiatief 'Release'. Graag wens ik nog op te merken dat de huidige officiële benaming van het initiatief de 'Release Coaching Methode' is. Aangezien de interventie echter onder de naam 'Release' werd voorgesteld toen het onderzoek plaatsvond, wordt in deze masterproef verder gewerkt met deze vroegere benaming.

De data die verzameld werden in het kader van de eerste studie laten toe om in een tweede studie na te gaan in welke mate zelfwaarde, job-zoek zelfeffectiviteit en gedragsregulatie kunnen beschouwd worden als voorspellende variabelen van job-zoekintentie en job-zoekgedrag enerzijds en van de welzijnsmaten lichamelijke gezondheid en psychisch welzijn anderzijds. De tweede studie wenst een bijdrage te

leveren aan de huidige onderzoeksliteratuur door een mogelijke samenhang tussen deze variabelen te exploreren.

2. Literatuurstudie

In deze masterproef worden twee studies uitgewerkt. De *eerste studie* betreft de effect-evaluatie van de interventie ‘Release’ bij langdurig werkzoekenden inzake een aantal variabelen. Alvorens toe te lichten wat deze interventie inhoudt en welke effecten ze beoogt, wordt een overzicht gegeven van reeds uitgevoerde interventiestudies. De *tweede studie* betreft een longitudinaal onderzoek. Daar waar in de eerste studie de gemeten afhankelijke variabelen als het ware op eenzelfde conceptueel niveau worden geplaatst, wordt in de tweede studie voorspeld en nagegaan hoe deze variabelen in termen van onafhankelijke en afhankelijke variabelen causaal samenhangen.

2.1. Effect-evaluatie van Release

2.1.1. Interventiestudies.

Bij het aanbieden van interventies is het van belang rekening te houden met de wetenschappelijke kwaliteit van de interventie (Blonk, 2006). In de literatuur inzake interventiestudies bij werkzoekenden staat de JOBS-training centraal. De JOBS-training (JOBS) is een wetenschappelijk onderbouwd trainingsprogramma voor werkzoekenden dat ontwikkeld werd in het Michigan Prevention Research Center aan de universiteit van Michigan door de onderzoeksgroep van Price en Vinokur (Vinokur, van Ryn, Gramlich & Price, 1991; Price, van Ryn & Vinokur, 1992). Het preventieve programma is gericht op het promoten van een kwaliteitsvolle (her)tewerkstelling en op het voorkomen van een (verdere) daling van het psychisch welzijn (Vinokur et al., 1991; Price et al., 1992; Brenninkmeijer, van Houwelingen, Blonk & van Yperen, 2006). JOBS bestaat uit vier theoretisch gefundeerde hoofdcomponenten die elkaar deels overlappen: (1) trainen van job-zoekvaardigheden, (2) het actieve leerproces, (3) leren omgaan met tegenslagen en (4) sociale steun van trainers en van de groep (van Ryn & Vinokur, 1992; Price et al., 1992; Brenninkmeijer et al., 2006). Deze componenten zijn gericht op het verhogen van kennis en vaardigheden, zelfeffectiviteit, zelfwaarde, zelfvertrouwen en op het verminderen van gevoelens van hulpeloosheid en sociale isolatie (van Ryn & Vinokur, 1992). Verder wordt gewerkt aan het leren omgaan met

sociale, emotionele en taakgerelateerde vereisten die eigen zijn aan het zoeken van een job. Tot slot streeft men naar het versterken van de zoekmotivatie en naar een positievere job-zoek attitude (van Ryn & Vinokur, 1992).

Er zijn twee grote veldstudies waarin de effectiviteit van JOBS I en II onderzocht werd inzake tewerkstelling en welzijn op korte en lange termijn (Vinokur et al., 1991; Price et al., 1992; Vinokur, Schul, Vuori & Price, 2000). Er werd tevens een verklaring gezocht voor de gevonden effecten (van Ryn & Vinokur, 1992; Vinokur & Schul, 1997). Uit onderzoek van Vinokur et al. (1991) blijkt dat JOBS (I) een positieve impact heeft op de mate van tewerkstelling (aantal uren per week), het maandloon, tewerkstelling bij eenzelfde werkgever, motivatie om werk te zoeken, job-zoek zelfeffectiviteit en het psychisch welzijn. Deze resultaten zijn consistent in de drie metingen (1 maand, 4 maanden en 2,5 jaar na de interventie). Price et al. (1992) onderzochten de impact van JOBS op het voorkomen van symptomen van een depressie. Resultaten tonen aan dat JOBS in de eerste plaats een impact heeft op de incidentie en prevalentie van symptomen bij personen die hier kwetsbaarder voor zijn. Price et al. (1992) beschouwen financiële moeilijkheden, een gebrek aan sociale steun en een lage zelfwaarde als risicofactoren voor een toename van symptomen van een depressie bij onvrijwillig werklozen. Deze onderzoekers wijzen op het belang van het versterken van de persoonlijke kenmerken of vaardigheden die ervoor zorgen dat men kan omgaan met verschillende situaties en die geassocieerd zijn aan effectieve coping (Price et al., 1992). Vinokur et al. (2000) tonen aan dat gevoelens van ‘mastery’ en de motivatie om een job te zoeken als proximale determinanten van job-zoekgedrag kunnen worden beschouwd (zie ook: Vinokur & Schul, 1997). Gevoelens van ‘mastery’ worden gevormd door de drie componenten job-zoek zelfeffectiviteit, locus of control en zelfwaarde (Vinokur et al., 2000). Deze gevoelens van ‘mastery’ hadden een positieve impact op de (her)tewerkstellingsvariabelen en op alle welzijnsmaten (rol- en emotioneel functioneren, depressieve symptomen, mentale stoornissen). De motivatie om een job te zoeken had een positief effect op de (her)tewerkstellingsvariabelen en op het rolfunctioneren. Verder bleek dat personen met lagere basisniveaus van gevoelens van ‘mastery’ en van motivatie meer voordelen halen uit de interventie dan personen met hogere basisniveaus. Het JOBS-programma werd behalve in Amerika ook geïntroduceerd in Finland (Vuori, Price, Mutanen & Malmberg-Heimonen, 2005) en in

Nederland (Brenninkmeijer et al., 2006; Blonk et al., 2007). Blonk et al. (2007) evalueerden de effectiviteit van JOBS FIRST en PRIME inzake zoekintentie, zoekgedrag, zelfeffectiviteit, omgaan met tegenslagen en stemming. Hoewel het merendeel van de effecten in de verwachte richting waren, werden weinig significante verschillen gevonden. De variabelen hadden geen voorspellende waarde voor de activering na 6 maanden (T4). Op korte termijn bleken ‘omgaan met tegenslagen’ op T2 (1 week na de interventie) en ‘zoekgedrag’ en ‘zelfeffectiviteit’ op T3 (2 maanden na de interventie) wel een voorspellende waarde te hebben. Deze bevindingen op kortere termijn liggen in lijn met onderzoek van Vinokur en Schul (1997) waaruit bleek dat omgaan met tegenslagen en zelfeffectiviteit, een vorm van gevoelens van ‘mastery’, belangrijke voorspellers zijn van de effecten van JOBS. Blonk et al. (2007) stellen dat er nog een lange weg te gaan is wat betreft de kennisontwikkeling over effectieve begeleidingsvormen voor langdurig werkzoekenden.

Hanisch (1999) beschrijft in haar overzichtsstudie nog drie andere interventies dan de JOBS-training. De eerste is ‘het stress management programma’, een interventie die er op gericht is werkzoekenden te leren omgaan met stress tijdens het jobzoekproces. Uit onderzoek van Maysent and Spera (1995, in Hanisch, 1999) blijkt dat deze interventie er in slaagt het stressniveau stabiel te houden, daar waar dit bij de controleconditie significant toenam. Spera et al. (1994, in Hanisch, 1999) onderzochten het nut van een tweede interventie ‘expressief schrijven’ in het omgaan met het verlies van een job. Uit hun onderzoek blijkt dat de personen die de opdracht kregen te schrijven over hun diepste gevoelens en gedachten betreffende hun persoonlijk en professioneel leven eerder een voltijdse job vonden dan personen die de opdracht kregen te schrijven over geplande job-zoekactiviteiten. De onderzoekers concluderen dat het leren omgaan met de psychische gevolgen van werkloosheid belangrijk is voor (her)tewerkstelling en zou moeten voorafgaan aan het versterken van jobzoekstrategieën. De derde interventie, ‘de job club interventie’, is gericht op oudere werkzoekenden en werkt voornamelijk rond vaardigheden en competenties inzake jobzoekgedrag. Uit onderzoek van Rife en Belcher (1994, in Hanisch, 1999) blijkt dat deze interventie een positieve impact heeft op het vinden van een job en op symptomen van een depressie.

Eden en Aviram (1993, p.353) ontwikkelden een workshop om de zelfeffectiviteit van werkzoekenden te verhogen door het beïnvloeden van de vier informatiebronnen van zelfeffectiviteit die geformuleerd werden door Bandura (1997): uitvoerende ervaringen ('performance accomplishments'), indirecte ervaringen ('vicarious experience'), verbale overreding ('verbal persuasion') en fysiologische en affectieve toestand ('emotional arousal') (Brenninkmeijer et al., 2006, p.100; Bandura, 1997, Eden & Aviram, 1993). Uit hun onderzoek bleek dat de workshop er wel degelijk in slaagt de zelfeffectiviteit te verhogen. Het verhogen van de zelfeffectiviteit heeft een positieve impact op de intensiteit van het job-zoekgedrag wat op haar beurt de (her)tewerkstelling positief beïnvloedt. Uit de resultaten blijkt echter dat de zelfeffectiviteitstraining enkel hulp biedt aan personen met een aanvankelijk lage zelfeffectiviteit. Eden en Aviram (1993) benadrukken het belang van verder onderzoek naar de reden van ineffectiviteit van de workshop bij personen met een reeds hoge zelfeffectiviteit en naar mogelijke technieken om ook deze personen verder te helpen in hun zoektocht naar werk.

Op basis van deze interventiestudies kan men stellen dat er globaal genomen drie vormen van interventies bestaan. De eerste vorm van interventies richt zich voornamelijk op het welzijn van de werkzoekenden (stress management programma, expressief schrijven). Er wordt gewerkt aan het leren omgaan met de negatieve psychische gevolgen van werkloosheid om een verdere daling van het welzijn te voorkomen. De tweede vorm van interventies is eerder gedragsgericht en streeft naar het verwerven van kennis en vaardigheden inzake het job-zoekgedrag (job club interventie, zelfeffectiviteitstraining). De JOBS-training is een goed voorbeeld van de derde vorm van interventies waarbij men zich zowel richt op het welzijnsaspect als op het gedragsaspect. Vinokur et al. (1991) stellen dat er een aantal intermediaire objectieven moeten gehaald worden indien men de kans op (her)tewerkstelling wilt vergroten en indien men het welzijn wilt bevorderen. Volgens deze onderzoekers moet een interventie op korte termijn bijdragen tot vertrouwen en geloof in het eigen zoekgedrag naar een job (job-zoek zelfeffectiviteit), tot een toename in motivatie voor het vinden van een job en tot een verbetering van het psychisch welzijn en van de gezondheid. Op langere termijn moet een succesvolle interventie bijdragen tot een kwaliteitsvolle (her)tewerkstelling (meer uren werken per week, hoger loon dan niet-

deelnemers, etc.) (Vinokur et al., 1991). Het is aangewezen om in evaluatie-onderzoek eerst en vooral na te gaan in welke mate een interventie bijdraagt tot de intermediaire objectieven op korte termijn.

2.1.2. Release, een coachingsinitiatief voor werkzoekenden.

Release is een coachingsinitiatief dat in 2009 ontwikkeld werd door dhr. Patryk Wezowski. Wezowski behaalde naast zijn licentiaat in de toegepaste economische wetenschappen (TEW) certificaten van onder andere PEAT (Primordiale Energie Activering en Transcendentie), NLP (Neuro-linguïstisch Programmeren), EFT (Emotional Freedom Techniek), kinesiologie, archetypen coaching, intuïtieve ontwikkeling van opleidingen en van nog andere coachingsgerichte opleidingen. Voorafgaand aan het onderzoek werd een finale versie van Release uitgewerkt en uitgeschreven, mede op basis van feedback van individuele cliënten van Wezowski en Release Practitioners op eerdere versies. Wezowski geeft aan te werken vanuit een gestalt-therapeutische invalshoek en stelt begrippen zoals bewustwording, angst, zelfvertrouwen, zelfwaarde, geloof in zichzelf, reden voor gedrag(sverandering), herhaling, hier en nu, ervaren en loslaten, etc. centraal.

Het doel van Release is een permanente gedragsverandering te bereiken door emotionele blokkades los te laten. In eerste instantie is het van belang deze emotionele blokkades te identificeren. Wezowski werd geïnspireerd door het werk van Barra Ann Brennan (healer en stichter van de Barra Ann Brennan School of Healing, V.S.), Mario Martinez (klinisch psycholoog gespecialiseerd in het verband tussen culturele, spirituele overtuigingen en een betere gezondheid, V.S.) en Lise Bourbeau (stichter van de 'Listen to Your Body School', Canada). In navolging van deze drie personen spreekt Wezowski over de drie verdovingen 'verlating', 'vernedering' en 'verraad'. Aan elk van deze verdovingen zijn een emotie (resp. 'eenzaamheid', 'schaamte' en 'kwaadheid') en een valkuil (resp. 'afhankelijkheid', 'masochisme' en 'controle') verbonden. Release gaat in de eerste plaats over het zich bewust worden van deze verdovingen, emoties en valkuilen om ze vervolgens toe te laten en los te laten waardoor verandering kan plaatsvinden. Aan de hand van een Release Assessment, een vragenlijst die werd opgesteld door Wezowski, worden de drie verdovingen in kaart gebracht. Op basis van

dit Release Assessment stellen de Release Practitioners het Individueel Release Plan (IRP) op voor elke deelnemer waarrond de Release-oefening kan worden opgebouwd.

Release wordt door Wezowski omschreven als een eenvoudige en relaxerende oefening die er op gericht is de zelfzekerheid te versterken door op een bewuste manier te leren stilstaan bij zichzelf. De oefening moet dagelijks uitgevoerd worden gedurende 20 minuten voor het tandenpoetsen en kent een specifieke opbouw. De oefening bestaat uit verschillende rondes van het Release-proces dat start bij het formuleren van een probleem en het quoteren van hoe lastig dit probleem op dit moment is voor de persoon op een schaal van 0 tot en met 10. Men dient zich af te vragen en op te schrijven welk gevoel dit probleem geeft (1^e linkerhand) en wat men in de plaats ervan wilt ervaren (1^e rechterhand). Voor wat volgt dient men de ogen te sluiten. Terwijl men de linkerhand opent, dient men zich toe te laten het probleem te ervaren, zich hierbij een beeld te vormen en stil te staan bij de ervaren emotie en de ervaren lichaamssensatie. Wanneer men deze drie elementen (beeld, emotie, lichaamssensatie) heeft verzameld, krijgt men de opdracht deze in gedachten in de linkerhand te stoppen, vast te knijpen en een diepe adem te nemen. Vervolgens opent men de rechterhand en laat men zich toe het positief tegenovergestelde van het probleem te ervaren. Opnieuw dient men hierbij de drie elementen beeld, emotie en lichaamssensatie te verzamelen, in de rechterhand te stoppen, vast te knijpen en een diepe adem te nemen. Bij het uitademen moet men beide handen losgooien. Afhankelijk van wat er nu het eerst bij de persoon opkomt, wordt een volgende release-ronde gestart. Een onaangename ervaring vormt het eerstvolgende element voor de linkerhand. Bij een aangename ervaring of wanneer men voldaan is met de geboekte vooruitgang (na vierde Release-ronde) is men klaar en kan men de ogen openen. Tot slot dient men opnieuw te quoteren hoe lastig het probleem op dit moment is op een schaal van 0 tot en met 10.

Voorafgaand aan dit onderzoek werden enkel individuele release-sessies georganiseerd door Wezowski. In het kader van dit onderzoek bestaat de interventie uit 3 groepssessies en 1 individuele sessie die georganiseerd worden binnen één maand bij langdurig werkzoekenden. Deelnemers worden ingedeeld in subgroepen die begeleid worden door verschillende Release-practitioners. Verder wordt er verwacht dat deelnemers Release dagelijks 20 minuten thuis toepassen gedurende twee maanden.

Deelnemers krijgen eveneens de opdracht een dagboek bij te houden waarin de dagelijkse Release-toepassing kort wordt beschreven.

Wezowski nam contact op met de K.U.Leuven voor een effect-evaluatie van Release bij langdurig werkzoekenden in het najaar van 2009 en formuleerde een aantal specifieke verwachtingen over deze effectiviteit. Ten eerste verwacht hij een positieve impact op de zelfwaarde van deelnemers. Tijdens de Release oefening dient men te denken aan een gewenste situatie, een positieve visie van zichzelf. Men krijgt de opdracht zich hiervan een beeld te vormen en stil te staan bij de ervaren emotie en lichaamssensatie. Wezowski stelt dat dit aspect van Release bijdraagt tot het werken aan een nieuwe, meer positieve attitude ten aanzien van zichzelf die zal toelaten de gewenste situatie na te streven. Ten tweede redeneert Wezowski dat wanneer men meer positieve emoties ervaart, men gemotiveerder zal zijn om acties te ondernemen om werk te vinden. Hoe meer acties men onderneemt, hoe groter de kans op succes wat op zijn beurt een positieve impact heeft op het geloof in succes. Ten derde benadrukt Wezowski het belang van het in balans brengen van emotionele uitersten. Hij beschouwt dit als een voorwaarde voor de motivatie om een job te zoeken. Ten vierde stelt Wezowski dat door zich bewust te worden van negatieve emotionele gewoontes en door de weerstand ten aanzien van het zoeken van werk los te laten, men gemakkelijker de nodige stappen zal kunnen ondernemen om een job te zoeken en werk te vinden. Tot slot heeft Release volgens Wezowski een positieve impact op het lichamelijk en psychisch welzijn.

Wanneer men Release tracht te situeren in de literatuur van interventies, kan men stellen dat Release het best aansluit bij de interventies die gericht zijn op het bevorderen van het welzijn. Wezowski formuleert twee primaire effecten van Release, namelijk een positieve impact op de zelfwaarde en een positieve impact op het lichamelijk en psychisch welzijn. Vervolgens stelt Wezowski dat een positievere attitude ten aanzien van het zelf (zelfwaarde) en het in balans brengen van emoties bijdragen tot een aantal secundaire effecten van Release. Een eerste secundair effect is de motivatie om de gewenste situatie, het vinden van werk, na te streven. Een tweede secundair effect betreft het ondernemen van de nodige stappen om dit doel te bereiken, namelijk het stellen van job-zoekgedrag wat tot slot een positieve impact heeft op het geloof in succes. De beoogde effecten door Wezowski sluiten aan bij wat Vinokur et al.

(1991) beschouwen als intermediaire objectieven op korte termijn, namelijk vertrouwen en geloof in het eigen job-zoekgedrag, motivatie om een job te vinden en het verbeteren van psychisch welzijn en lichamelijke gezondheid.

In huidig onderzoek wordt nagegaan in welke mate Release een impact heeft op de variabelen zelfwaarde, job-zoek zelfeffectiviteit, gedragsregulatie (motivatie), het job-zoekgedrag, vinden van werk en welzijn. De variabelen zelfwaarde en welzijn sluiten expliciet aan bij de kernverwachtingen van Wezowski en werden tevens opgenomen in voorgaande interventiestudies. De job-zoek zelfeffectiviteit wordt eerder impliciet aangehaald door Wezowski (geloof in succes) en neemt eveneens een belangrijke plaats in in voorgaand onderzoek (Vinokur et al., 2000; Brenninkmeijer et al., 2006; Eden & Aviram, 1993). De motivatie om een job te zoeken beschouwt Wezowski als een secundair effect van Release. In huidig onderzoek wordt de zelf-determinatietheorie (ZDT) van Deci en Ryan (2000) gehanteerd als motivationeel kader. Een meerwaarde van de ZDT is dat er een onderscheid wordt gemaakt tussen verschillende types van motivatie die elk een andere impact hebben op het functioneren. Tot slot wordt ook de impact van Release op de job-zoekintentie, het job-zoekgedrag en het vinden van werk bevraagd. Wezowski beschouwt deze gedragsgerelateerde effecten eerder als secundair.

2.1.3. Effect-evaluatie Release.

Door middel van een effect-evaluatie wordt onderzocht in welke mate Release bijdraagt tot een toename in zelfwaarde, job-zoek zelfeffectiviteit, (autonome en gecontroleerde) gedragsregulatie, job-zoekgedrag, vinden van werk en welzijn. Deze variabelen sluiten zowel aan bij de specifieke verwachtingen van Wezowski over de effectiviteit van Release als bij voorgaande interventiestudies. In wat volgt wordt beschreven wat terug te vinden is in de literatuur over deze variabelen en wat we voorspellen op basis van wetenschappelijk onderzoek.

2.1.3.1. Zelfwaarde.

In de onderzoeksliteratuur met betrekking tot zelfwaarde, zijn heel wat verschillende definities en opvattingen terug te vinden. Coopersmith (1967) definieert zelfwaarde als “the evaluation which the individual makes and customarily maintains

with regard to the self” (Coopersmith, 1967, p.4-5; Ellis & Taylor, 1983, p.632). Van Capellen (2008) hanteert in navolging van Schmidt en Padilla (2003) de definitie van James (1890): “het inherente streven naar het goed voelen over zichzelf als een belangrijk aspect van de menselijke aard”. Volgens Brutsaert (1993, p.22) houdt zelfwaarde verband met de wijze waarop een individu zijn persoonlijke identiteit beleeft en zichzelf aanvaardt zoals hij/zij is. Hij beschouwt het zelfwaardegevoel als een primaire drager van welbevinden (Brutsaert, 1993, p.21). Zelfwaardering gaat gepaard met zelfvertrouwen, vergroot de frustratietolerantie en weerbaarheid, laat toe op onafhankelijke wijze zijn verantwoordelijkheid op te nemen en werkt stimulerend op de creativiteit en de flexibiliteit van een persoon (Gecas, 1982; in Brutsaert, 1993, p.22). Verder stelt Brutsaert (1993, p.22) dat zelfwaardering een weerspiegeling vormt van sociale ervaringen, reacties en evaluaties uit de sociale omgeving.

In de literatuur wordt een onderscheid gemaakt tussen globale en specifieke zelfwaarde (Rosenberg, Schooler, Schoenbach, & Rosenberg, 1995; Ellis & Taylor, 1983; Chen, Gully, & Eden, 2004; Brown & Marshall, 2006; Marsh, Craven, & Martin, 2006). Rosenberg et al. (1995) omschrijven globale zelfwaarde als “the individual’s positive or negative attitude toward the self as a totality”. Met specifieke zelfwaarde wordt de zelfwaarde met betrekking tot een bepaald aspect van het zelf bedoeld (Rosenberg et al., 1995). Ook Ellis en Taylor (1983) maken een onderscheid tussen globale en specifieke zelfwaarde. Opvallend is dat hun invulling van de specifieke zelfwaarde sterk aansluit bij de zelfeffectiviteit ten aanzien van een bepaald gedrag. Ellis en Taylor (1983) aanschouwen namelijk de waargenomen competentie in job-zoekgedrag als een meting van de specifieke zelfwaarde. Rosenberg et al. (1995) merken op dat voor zover de specifieke zelfwaarde betrekking heeft op de competentie, er heel wat overlap is tussen de specifieke zelfwaarde en zelfeffectiviteit (Bandura, 1997). Toch wordt er door verscheidene andere onderzoekers gewezen op het belangrijke onderscheid tussen beide concepten (Bandura, 1997; Chen et al., 2004; Gist & Mitchell, 1992; Gecas, 1982). Zo stelt Bandura (1997) dat er geen vaststaande relatie is tussen de overtuigingen over de eigen mogelijkheden (zelfeffectiviteit) en het al dan niet positief staan tegenover zichzelf (zelfwaarde). Wel is het zo dat mensen de neiging hebben die mogelijkheden aan te spreken die het gevoel van zelfwaarde positief beïnvloeden (Bandura, 1997). Mruk (2006) gaat nog een stap verder en wijst op drie

mogelijke opvattingen van zelfwaarde. De eerste opvatting is zelfwaarde in termen van 'waardigheid' en sluit het best aan bij de 'globale zelfwaarde' van Rosenberg (Rosenberg et al., 1995). De tweede opvatting is eerder een gedragsbenadering in termen van 'competentie'. Mruk (2006) geeft echter de voorkeur aan de derde opvatting waarbij zelfwaarde aanschouwd wordt als een combinatie van competentie en waardigheid. Hij wijst hierbij op de connectie tussen wat een individu doet en welk gevoel men heeft ten aanzien van het zelf. Zelfwaarde wordt aanschouwd als een levend fenomeen, een ervaring die bestaat uit gerelateerde gedachten, gevoelens en gedragingen die bepalend zijn voor de persoonlijke identiteit. Mruk (2006) concludeert dat het definiëren van zelfwaarde nog steeds even belangrijk is als een eeuw geleden en dat een definitie in termen van competentie en waardigheid veelbelovend kan zijn in het onderzoeken van het effect van belangrijke levensgebeurtenissen op het zelfwaardegevoel.

Marsh et al. (2006) benadrukken het belang van een multidimensionele benadering van het zelfconcept waarbij rekening gehouden wordt met de aard van de interventie die men wenst te onderzoeken. Ook Ellis en Taylor (1983) raden aan die componenten van zelfwaarde mee op te nemen die relevant zijn voor het onderzoek dat wordt uitgevoerd. Uit onderzoek blijkt dat zowel de globale als taak-specifieke zelfwaarde een belangrijke maar verschillende rol spelen in het job-zoekproces (Ellis & Taylor, 1983; Rosenberg et al., 1995; Brown & Marshall, 2006; Chen et al., 2004). Zo stellen Rosenberg et al. (1995) dat specifieke zelfwaarde relevanter is voor het voorspellen van specifiek gedrag en dat globale zelfwaarde relevanter is voor het voorspellen van psychisch welzijn (zie ook: Brown & Marshall, 2006; Chen et al., 2004). In huidig onderzoek wordt nagegaan in welke mate Release een invloed uitoefent op de globale zelfwaarde, aansluitend bij de opvatting van globale zelfwaarde door Rosenberg (Rosenberg et al., 1995), van zelfwaarde door Brutsaert (1993) en van waardigheid door Mruk (2006).

Hypothese 1.1: Deelnemers aan Release vertonen een toename in zelfwaarde in vergelijking met de personen uit de controle conditie.

Behalve een globale opvatting van zelfwaarde wordt ook de job-zoek zelfeffectiviteit met betrekking tot job-zoekgedrag opgenomen. In de tweede studie van

deze masterproef wordt dieper ingegaan op de verschillende opvattingen en effecten van deze gerelateerde concepten.

2.1.3.2. Job-zoek zelfeffectiviteit.

De waargenomen zelfeffectiviteit wordt door Bandura (1997, p.3) gedefinieerd als “beliefs in one’s capabilities to organize and execute the courses of action required to produce given attainments”. Brenninkmeijer et al. (2006, p.99-100) hanteren deze definitie en beschouwen de waargenomen zelfeffectiviteit als “een subjectief oordeel over de eigen vaardigheden of competenties om een bepaalde prestatie neer te zetten”. In wat volgt gebruiken we de term ‘zelfeffectiviteit’ om hier op te wijzen. Bandura (1994, 1997) beschrijft de belangrijke positieve invloed van zelfeffectiviteit op de menselijke prestatie en op het persoonlijk welzijn uitvoerig. Zo heeft zelfeffectiviteit onder meer een positieve impact op de mate van inspanning die geleverd wordt om doelstellingen te behalen, op het volhouden van gedrag ondanks tegenslagen en teleurstellingen en op de ervaren spanningen in het omgaan met stressvolle gebeurtenissen (Bandura, 1997). Personen met een hoge mate van zelfeffectiviteit aanschouwen moeilijke opdrachten niet als bedreigingen om te vermijden maar wel als uitdagingen om te overwinnen. Dit versterkt de intrinsieke interesse en belangstelling in de vereiste activiteiten om doelstellingen te bereiken (Bandura, 1994). Verder attribueren personen met een hoge mate van zelfeffectiviteit tegenslagen en mislukkingen eerder aan te weinig inspanning of aan ontbrekende kennis en vaardigheden dan aan inherente individuele kenmerken. Een hoge mate van zelfeffectiviteit reduceert bovendien de kans op een depressie en stress (Bandura, 1994).

Eden en Aviram (1993) benadrukken het belang van het doorbreken van de vicieuze cirkel waar werkzoekenden in terechtkomen door het verhogen van de zelfeffectiviteit. Trainingen of begeleidingen kunnen de zelfeffectiviteit inzake een bepaald gedrag positief beïnvloeden door vier informatiebronnen mee in rekening te brengen: uitvoerende ervaringen (‘performance accomplishments’), indirecte ervaringen (‘vicarious experience’), verbale overreding (‘verbal persuasion’) en fysiologische en affectieve toestand (‘emotional arousal’) (Brenninkmeijer et al., 2006, p.100; Bandura, 1997; Eden & Aviram, 1993). De belangrijkste bronnen om de zelfeffectiviteit te verhogen zijn uitvoerende ervaringen waarbij men zelf succes ervaart en indirecte

ervaringen waarbij succeservaringen van anderen als model fungeren voor de eigen mogelijkheden (Eden & Aviram, 1993; Brenninkmeijer et al., 2006). Daarnaast is het echter ook wenselijk mensen aan te moedigen (verbale overreding) en om begrip op te brengen voor de toestand waarin de persoon zich bevindt. In huidig onderzoek wordt nagegaan of Release zorgt voor een toename van job-zoek zelfeffectiviteit.

Hypothese 1.2: Deelnemers aan Release vertonen een toename in job-zoek zelfeffectiviteit in vergelijking met de personen uit de controle conditie.

2.1.3.3. Gedragsregulatie.

De *gedragsregulatie* of het ‘waarom’ van menselijk gedrag maakt een belangrijk deel uit van de zelf-determinatie theorie (ZDT). De ZDT is een omvangrijke theorie die vertrekt vanuit een positief, humanistisch mensbeeld en handelt over de drie thema’s ‘satisfactie van noden’, ‘doeloriëntaties’ en ‘gedragsregulatie’. Het startpunt van de ZDT is de veronderstelling dat individuen gericht zijn op groei en actualisatie van hun mogelijkheden in interactie met de omgeving (Deci & Ryan, 2000; Vansteenkiste, 2005; Van den Broeck, Vansteenkiste & De Witte, 2008). Dit onderzoek spitst zich toe op de ‘*gedragsregulatie*’ waarin de motivatie van het individu voor het stellen van een bepaald gedrag centraal staat. In de onderzoekliteratuur werden de expectancy-value theory (Vansteenkiste, Lens, De Witte & Feather, 2005; Hens & Huybrechts, 2009) en de theory of planned behavior (van Ryn & Vinokur, 1992; Hens & Huybrechts, 2009) reeds gehanteerd als theoretisch motivationeel kader bij werkzoekenden. De meerwaarde van de ZDT in vergelijking met deze motivationele kaders is dat naast de kwantiteit ook de kwaliteit van de motivatie in rekening wordt gebracht als predictor voor het optimaal functioneren van een individu en voor het stellen van gedrag (Hens & Huybrechts, 2009; Vansteenkiste et al., 2006).

De kwantiteit van motivatie, wat binnen de ZDT wordt weergegeven door de *amotivatie*, wordt in dit onderzoek niet meegenomen. In navolging van Koen, Klehe & van Vianen (2010) veronderstellen we dat deelnemers aan een interventie reeds over een zekere mate van motivatie beschikken aangezien zij zelf kiezen voor hun (mate van) deelname. Koen et al. (2010) onderzochten het belang van de beleving van een (her)tewerkstellingscursus, in termen van ervaren bruikbaarheid en gepercipieerde

keuze tot deelname, voor de kwaliteit van motivatie bij langdurig werkzoekenden. Vansteenkiste et al. (2006) onderzochten in welke mate motivationele processen een verklaring kunnen bieden voor de relatie tussen de werkloosheidsduur en de bereidheid tot deelname aan een job-training. Uit de resultaten van dit onderzoek bleek dat het effect van autonome motivatie (kwaliteit) twee keer zo groot was als het effect van amotivatie (kwantiteit). De onderzoekers concluderen dat het belangrijker is de reden voor job-zoekmotivatie of met andere woorden de kwaliteit van de motivatie voor job-zoekgedrag te begrijpen dan de mate van motivatie.

Het 'waarom' van gedrag, de gedragsregulatie of motivatie, wordt bepaald door de wisselwerking van intrinsieke en extrinsieke motivatie (Van den Broeck et al., 2008). Intrinsiek gemotiveerden zullen deelnemen aan een activiteit of zullen een gedrag stellen omwille van tevredenheid en plezier dat men beleeft aan de activiteit of het gedrag zelf. Extrinsiek gemotiveerden zullen deelnemen omwille van een te bereiken doel losstaand van de activiteit. De ZDT gaat echter verder dan de klassieke indeling tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie. Centraal staat het onderscheid tussen gecontroleerde motivatie en autonome motivatie. Een interessante bemerking is het feit dat extrinsieke motivatie niet noodzakelijk negatief hoeft te zijn zolang de onderliggende reden van gedrag geïnternaliseerd is en er met andere woorden sprake is van zelfregulatie of autonome motivatie (Van den Broeck et al., 2008).

In de ZDT wordt een kwalitatief onderscheid gemaakt tussen vier types van extrinsieke motivatie die elk een andere impact hebben op het functioneren. Deze types kunnen geplaatst worden op een continuüm gaande van meer gecontroleerde motivatie (lage mate van internalisatie) naar meer autonome motivatie (hoge mate van internalisatie) (Deci & Ryan, 2000; Van den Broeck et al., 2008; Vansteenkiste, 2005). Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Lens en Andriessen (2009) spreken van een continuüm gaande van kwalitatief inferieure tot hoogstaande motivatie. Wanneer er sprake is van gecontroleerde motivatie heeft men het gevoel dat men een gedrag *moet* stellen, de locus van causaliteit wordt extern waargenomen. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen twee vormen van gecontroleerde motivatie. Daar waar men bij 'externe regulatie', de meeste extreme vorm, het gevoel heeft zich te moeten gedragen naar eisen van anderen (externe druk), neemt men bij de tweede vorm 'geïntrojecteerde regulatie'

deel aan een activiteit om schuldgevoelens en schaamte te vermijden (interne druk). Bij autonome motivatie is de waargenomen locus van causaliteit intern, het gedrag wordt vrijwillig gesteld en wordt ondersteund door de eigen waarden en normen. Er zijn twee types van externe motivatie die als autonoom worden beschouwd, met name de 'geïdentificeerde motivatie' en de 'geïntegreerde motivatie'. Bij 'geïdentificeerde motivatie' wordt het te bereiken doel persoonlijk ondersteund en als belangrijk beschouwd. Men spreekt van een 'geïntegreerde regulatie' wanneer men het gedrag stelt omdat het past bij de algemene waarden en overtuigingen van een persoon. De intrinsieke motivatie is het prototype van autonome motivatie en bevindt zich het meest rechts van het continuüm. Op te merken valt dat Vansteenkiste, Lens, De Witte, De Witte & Deci (2004) slechts twee vormen van autonome motivatie beschrijven, met name de intrinsieke motivatie en de volledig geïnternaliseerde extrinsieke motivatie die ze 'geïdentificeerde motivatie' noemen. Wanneer personen een geïdentificeerde motivatie vertonen, identificeren zij zich met de persoonlijk waarde van het gedrag en zullen zij het gedrag vrijwillig stellen aangezien dit van belang is voor hun bestaan en zelfgeselecteerde doelen. In dit onderzoek worden deze twee vormen van autonome motivatie en de twee vormen van gecontroleerde motivatie bevraagd (Vansteenkiste et al, 2004).

De ZDT stelt dat autonome motivatie kwalitatief beter is dan gecontroleerde motivatie. Daar waar autonome motivatie bijdraagt tot behoeftebevrediging en optimaal functioneren, zorgt gecontroleerde motivatie er voor dat men zich minder goed in zijn vel voelt en slechter gaat presteren (Van den Broeck et al., 2009, p.324). Ook in de context van werkzoekenden werd het belang van autonome motivatie voor het jobzoekproces en voor het welzijn aangetoond (Vansteenkiste et al., 2004; Van den Broeck et al., 2008). We concluderen dat het verbeteren van de kwaliteit van motivatie een belangrijke troef is voor het effectief zijn van een interventie. In huidig onderzoek wordt nagegaan in welke mate Release hiertoe een bijdrage kan leveren.

Hypothese 1.3: Deelnemers aan Release vertonen een toename in autonome gedragsregulatie in vergelijking met de personen uit de controle conditie.

2.1.3.4. *Job-zoekgedrag.*

In huidig onderzoek wordt nagegaan in welke mate Release een positieve impact heeft op (a) de job-zoekintentie, (b) het job-zoekgedrag en (c) het vinden van werk. Volgens de theorie van beredeneerd gedrag (theory of reasoned action, TRA) van Ajzen en Fishbein is de *job-zoekintentie* de onmiddellijke antecedent van het job-zoekgedrag (van Ryn & Vinokur, 1992; Van Hooft, Born, Taris, Van der Flier & Blonk, 2004; Hens & Huybrechts, 2009). Taris, Heesink en Feij (1994) beschrijven dat ook de expectancy value theory van Feather stelt dat het job-zoekgedrag wordt beïnvloed door de intentie een job te zoeken.

Het *job-zoekgedrag* wordt door Kanfer et al. (2001) omschreven als het resultaat van een doelgericht, dynamisch, vrijwillig en zelf-gereguleerd proces dat begint bij de identificatie van en de betrokkenheid bij het doel werk te vinden. Het job-zoekproces wordt gedreven door de motivatie en het in staat zijn werk te vinden (Koen et al., 2010). Job-zoekgedrag refereert naar een geheel van gedachten, gevoelens en gedragingen en kan geëvalueerd worden inzake frequentie, inhoud en volharding (Kanfer et al., 2001).

Uit het meta-analytisch overzicht van Kanfer et al. (2001) blijkt dat de intensiteit van job-zoekgedrag significant positief samenhangt met de *tewerkstellingsstatus* en met het aantal jobaanbiedingen. Verder is job-zoekgedrag significant negatief gerelateerd aan de werkloosheidsduur. Longitudinaal onderzoek toont aan dat job-zoekgedrag een belangrijke predictor is van de (her)tewerking van werkzoekenden (Kanfer & Hulin, 1985; Taris et al. 1994; Saks & Ashforth, 1999; Wanberg, Kanfer & Rotundo, 1999). Taris et al. (1994) wijzen op de extra moeilijkheid waar langdurig werkzoekenden mee te maken krijgen. Enerzijds kunnen werkgevers minder geneigd zijn langdurig werkzoekenden aan te nemen en neemt met andere woorden niet alleen de subjectieve, maar ook de objectieve kans op het vinden van werk af (De Witte, 1993; Taris et al., 1994). Anderzijds heeft de werkloosheidsduur een negatieve impact op de motivatie om een job te zoeken (Taris et al., 1994; De Witte et al., 2010). Taris et al. (1994) wijzen op een neerwaartse spiraal: naarmate men langer werkloos is, moet men steeds harder zoeken naar een job, wordt men meermaals geconfronteerd met afwijzingen wat destructief is voor de motivatie om te zoeken.

Price en Vinokur (1995, p.192, in Wanberg, Kanfer & Rotundo, 1999, p.900) stellen dat:

“searching for a new job is a long-term, uncertain coping activity that requires the use of complex strategies, substantial self-control, and self-regulation skill, all of it punctuated by discouragements and setbacks that present major motivational challenges of their own.”

Hypothese 1.4: Deelnemers aan Release vertonen een toename in (a) job-zoekintentie, (b) job-zoekgedrag en (c) vinden van werk in vergelijking met de personen uit de controle conditie.

2.1.3.5. Welzijn.

Vinokur et al. (2000) wijzen er op dat men bij het ontwikkelen van interventies voor werkzoekenden niet alleen factoren in rekening dient te brengen die (her)tewerkstelling beïnvloeden maar dat men ook aandacht dient te besteden aan factoren die bijdragen tot welzijn en mentale gezondheid op lange termijn. Verschillende studies tonen aan dat de confrontatie met werkloosheid een negatieve impact heeft op het welzijn (van Ryn & Vinokur, 1992; Blonk, 2006; De Witte, 1993, 1994, 2003; De Witte et al., 2010; Hanisch, 1999, McKee-Ryan, Song, Wanberg & Kinicki, 2005). In hun meta-analyse onderzoeken McKee-Ryan et al. (2005) de impact van werkloosheid op de lichamelijke gezondheid en op het psychologisch welzijn. Zij stellen dat de lichamelijke gezondheid kan worden nagegaan door middel van subjectieve metingen (zelf-rapportage) of objectieve metingen (bloeddrukmeting, mate van cortisol-afscheiding, etc.). McKee-Ryan et al. (2005) merken op dat voornamelijk gewerkt wordt met subjectieve metingen van de gezondheid in onderzoek bij werkzoekenden. Deze subjectieve metingen kunnen ingevuld worden door vragen naar specifieke gezondheidsklachten (hoofdpijn, rugpijn, vermoeidheid, etc.) of door vragen naar de algemene ervaren gezondheidstoestand. In huidig onderzoek wordt de algemene ervaren gezondheidstoestand bevraagd wat verder ‘lichamelijke gezondheid’ wordt genoemd.

Het psychologisch, psychisch of subjectief welzijn wordt op verscheidene manieren opgevat en omschreven (Warr, 1987b; Diener, Suh, Lucas en Smith, 1999; McKee-Ryan et al., 2005). Er dient een onderscheid te worden gemaakt tussen formeel erkende psychische stoornissen en andere psychische problemen die om professionele aandacht vragen (Hosman, 2010, p.288). Hosman (2010) stelt dat iedereen vroeg of laat geconfronteerd wordt met verlieservaringen (een overlijden, een ernstige ziekte, het verliezen van een job, etc.) die kunnen leiden tot sombere stemmingen, gevoelens van zinloosheid, een verminderd functioneren en terugtrekgedrag. Deze vormen van subjectief onwelzijn of depressieve gevoelens zijn doorgaans tijdelijk en moeten onderscheiden worden van psychische stoornissen zoals depressie, angststoornis, etc. die gedefinieerd zijn in de Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-IV). In hun meta-analyse hanteren McKee-Ryan et al. (2005) het conceptueel kader van subjectief welzijn van Diener et al. (1999). Volgens Diener et al. (1999) omvat subjectief welzijn vier specifieke componenten: aangename emoties of positief welzijn, onaangename emoties of negatief welzijn, levenstevredenheid en situatie-specifieke tevredenheid (werk, familie, ontspanning, zichzelf, etc.). McKee-Ryan et al. (2005) plaatsen positief en negatief welzijn onder de noemer 'mentale gezondheid' aangezien heel wat onderzoekers geen duidelijk onderscheid maken tussen beide vormen. Verder worden vaak metingen gehanteerd van psychisch welzijn die zowel positieve (kalm, rustig, gelukkig, etc.) als negatieve items (nerveus, somber, neerslachtig, etc.) bevatten. De General Health Questionnaire van Goldberg (1972, in McKee-Ryan et al., 2005) is een voorbeeld van een dergelijke meting. McKee-Ryan et al. (2005) hanteren de definitie van mentale gezondheid uit Webster's Dictionary (1996, in McKee-Ryan et al., 2005): "psychological well-being and satisfactory adjustment to society and to the ordinary demands of life". In huidig onderzoek wordt de mentale gezondheid bevraagd aan de hand van zowel positieve als negatieve items. Verder wordt de term 'psychisch welzijn' gehanteerd.

Uit de resultaten van de meta-analyse van McKee-Ryan (2005) blijkt dat werkloosheid gemiddeld genomen een negatieve impact heeft op de mentale gezondheid (psychisch welzijn), op de levenstevredenheid, op de tevredenheid in het huwelijk en op het subjectief lichamelijk welzijn. Verder concluderen McKee-Ryan (2005) dat in heel wat studies voornamelijk het psychisch welzijn en in mindere mate het lichamelijk

welzijn wordt onderzocht. De onderzoekers benadrukken echter het belang van het opnemen van verschillende aspecten van welzijn in het onderzoek naar de gevolgen van de confrontatie met werkloosheid. In de overzichtsstudie van Hanisch (1999) worden heel wat negatieve gevolgen van werkloosheid weergegeven. Hieruit blijkt dat de psychologische en lichamelijke gevolgen van werkloosheid voor een individu enorme proporties kunnen aannemen. Het ontwikkelen van geschikte interventies om de huidige en toekomstige werkzoekenden bij te staan en vooruit te helpen, is essentieel (Hanisch, 1999). In huidig onderzoek stellen we ons de vraag in welke mate Release bijdraagt tot een verbetering van de lichamelijke gezondheid en van het psychisch welzijn (mentale gezondheid) van de werkzoekenden.

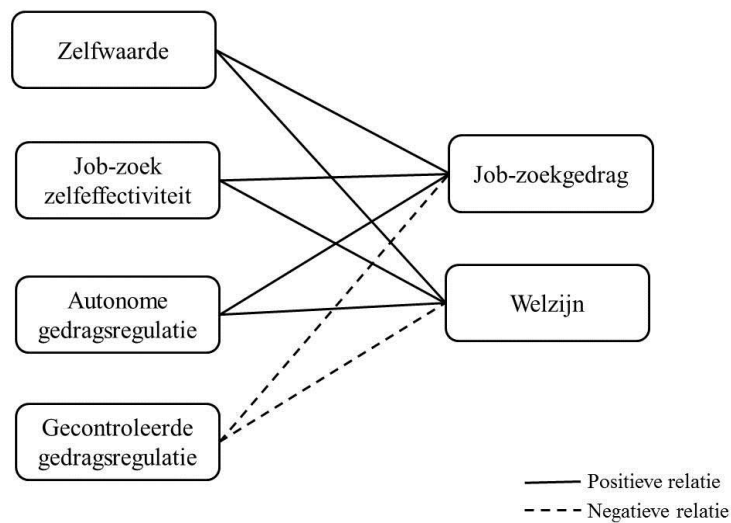
Hypothese 1.5: Deelnemers aan Release vertonen een toename in (a) lichamelijke gezondheid en (b) psychisch welzijn in vergelijking met de personen uit de controle conditie.

2.2. Analyse van Predictoren van Job-zoekgedrag en Welzijn in Longitudinaal Perspectief

In de tweede studie wordt voorspeld en nagegaan hoe de variabelen uit de eerste studie causaal samenhangen en dit in termen van onafhankelijke en afhankelijke variabelen. Er wordt nagegaan in welke mate de zelfwaarde, de job-zoek zelfeffectiviteit en de (autonome en gecontroleerde) gedragsregulatie als voorspellende variabelen fungeren van job-zoekgedrag (job-zoekintentie en job-zoekgedrag) en welzijn (lichamelijke gezondheid en psychisch welzijn). In figuur 1 worden de voorspelde relaties vereenvoudigd weergegeven. Een negatieve relatie wordt weergegeven door een stippenlijn, een positieve relatie door een volle lijn. In wat volgt worden deze voorspelde relaties op basis van de onderzoeksliteratuur onderbouwd.

2.2.1. Zelfwaarde.

Opvallend is het gebrek aan studies met betrekking tot zelfwaarde bij werkzoekenden. Een centraal onderzoek waar frequent naar verwezen wordt, is het onderzoek van Ellis en Taylor (1983). Deze onderzoekers wijzen expliciet op het gebrek aan onderzoek waarin zelfwaarde gerelateerd wordt aan het job-zoekproces. Uit hun



Figuur 1. Het voorspelde theoretisch model waarbij zelfwaarde, job-zoek zelfeffectiviteit en gedragsregulatie als antecedenten van het job-zoekgedrag en welzijn worden opgenomen.

onderzoek blijkt dat de globale zelfwaarde een predictor is voor het job-zoekgedrag waarvoor beroep wordt gedaan op de sociale vaardigheden van de werkzoekende zoals het raadplegen van informele sollicitatiebronnen, deelname aan interviews, etc. In huidig onderzoek wordt nagegaan in welke mate de zelfwaarde samenhangt met (a) job-zoekintentie en met (b) job-zoekgedrag.

Hypothese 2.1: Zelfwaarde hangt positief samen met (a) job-zoekintentie en met (b) job-zoekgedrag.

Dat globale zelfwaarde significant samenhangt met het welzijn blijkt uit verschillende onderzoeken (Rosenberg et al., 1995; Chen et al., 2004; Brown & Marshall). Rosenberg et al. gaan uit van de visie dat de mens het universeel verlangen koestert de gevoelens van zelfwaarde te beschermen en te versterken. Het niet inwilligen van dit verlangen heeft psychologische distress tot gevolg. Chen et al. (2004) toonden aan dat globale zelfwaarde samenhangt met een affectieve toestand bij studenten en ook Brown en Marshall (2006) stellen dat de globale zelfwaarde een impact heeft op affectieve uitkomstmaten. Baumeister, Campbell, Krueger en Vohs (2003) stellen in hun overzicht van gevolgen van zelfwaarde dat het verhogen van de globale zelfwaarde vaak een hoofddoelstelling is van interventies mogelijks omwille

van de grote affectieve relevantie. Baumeister et al. (2003) geven een overzicht van studies die de samenhang tussen zelfwaarde en depressie bestuderen. Zij stellen dat de favoriete hypothese van onderzoekers als volgt luidt: een hoge zelfwaarde fungeert als buffer van de positieve relatie tussen stressvolle situaties en depressie. De gerapporteerde bevindingen zijn echter niet eenduidig. Deze bufferhypothese wordt door sommigen bevestigd en door anderen weerlegd. Wel blijkt uit onderzoek dat zelfwaarde negatief samenhangt met depressie. Personen met een lagere zelfwaarde zijn met andere woorden gevoeliger voor het krijgen van een depressie (Murrell, Meeks & Walker, 1991, in Baumeister et al., 2003; Robinson, Garber & Hilsman, 1995, in Baumeister et al., 2003). In huidig onderzoek wordt nagegaan in welke mate de zelfwaarde samenhangt met (a) lichamelijke gezondheid en (b) psychisch welzijn.

Hypothese 2.2: Zelfwaarde hangt samen met (a) een betere lichamelijke gezondheid en met (b) een beter psychisch welzijn.

2.2.2. Job-zoek zelfeffectiviteit.

Van Ryn en Vinokur (1992) definiëren zelfeffectiviteit met betrekking tot een bepaald gedrag als de overtuiging dat men het gedrag succesvol kan stellen ondanks mogelijke stressvolle en nieuwe omstandigheden. Verder stellen zij, gebaseerd op bevindingen van Bandura en collega's, dat de zelfeffectiviteit een invloed kan hebben op het omgaan met bepaalde gebeurtenissen of situaties en dit op twee manieren. Ten eerste vergroot job-zoek zelfeffectiviteit de waarschijnlijkheid dat het job-zoekgedrag gesteld wordt, volgehouden wordt en bijdraagt tot de gewenste uitkomsten (vinden van werk). Ten tweede fungeert de zelfeffectiviteit als een cognitief mechanisme waarbij de perceptie van controleerbaarheid zorgt voor een reductie van stressreacties die gepaard kunnen gaan met moeilijke, veeleisende situaties zoals de confrontatie met werkloosheid en het zoeken van een job.

Verschillende studies tonen aan dat job-zoek zelfeffectiviteit een significante determinant is van het job-zoekgedrag en vinden van werk bij werkzoekenden (Kanfer & Hulin, 1985; van Ryn & Vinokur, 1992; Eden & Aviram, 1993; Wanberg et al., 1999; Kanfer et al., 2001). Eden en Aviram (1993) benadrukken het belang van het doorbreken van de vicieuze cirkel waar werkzoekenden in terechtkomen door het

verhogen van de zelfeffectiviteit. De confrontatie met werkloosheid heeft een verlaging van zelfeffectiviteit tot gevolg (van Ryn & Vinokur, 1992; Blonk, 2006). Eden & Aviram (1993) spreken over een self-fulfilling prophecy waarbij het minder of niet meer geloven in de eigen capaciteiten om een job te zoeken tot gevolg heeft dat het job-zoekgedrag daadwerkelijk afneemt en dat de kans op het vinden van werk verkleint. Een gebrek aan succeservaringen heeft op zijn beurt weer een negatieve impact op de zelfeffectiviteit waardoor men in een vicieuze cirkel of negatieve spiraal terecht komt (Eden & Aviram, 1993; Lindsley, Brass, & Thomas, 1995). Uit onderzoek van Kanfer et al. (2001) blijkt dat zelfeffectiviteit een positieve voorspeller is van het job-zoekgedrag en een negatieve voorspeller is van de werkloosheidsduur. In huidig onderzoek wordt nagegaan in welke mate job-zoek zelfeffectiviteit positief samenhangt met (a) job-zoekintentie en met (b) job-zoekgedrag.

Hypothese 2.3: Job-zoek zelfeffectiviteit hangt positief samen met (a) job-zoekintentie en met (b) job-zoekgedrag.

Daar waar het verband tussen job-zoek zelfeffectiviteit en job-zoekgedrag veelvuldig beschreven en onderzocht wordt, komt het verband tussen job-zoek zelfeffectiviteit en welzijn opvallend minder expliciet aan bod. In andere onderzoeksdomeinen, waaronder de sociale psychologie, de klinische psychologie en de gezondheidspsychologie, werd het verband tussen zelfeffectiviteit en welzijn wel teruggevonden. Lachman en Weaver (1998) onderzochten bij drie nationale bevolkingsgroepen het 'gevoel van controle' als een moderator van de relatie tussen sociale klasse en welzijn. Het gevoel van controle lijkt aan te sluiten bij de opvatting van zelfeffectiviteit en omvat volgens deze onderzoekers twee aspecten: gevoelens van 'mastery' en gepercipieerde beperkingen. Uit hun onderzoek blijkt dat personen uit een lagere sociale klasse (lager inkomen), minder gevoelens van 'mastery' hebben, meer beperkingen percipiëren en kampen met een lager psychisch en lichamelijk welzijn. Verder is het gevoel van controle een moderator van de positieve relatie tussen inkomen en welzijn. Een lager inkomen gaat gepaard met een lager welzijn. Wanneer personen met een lager inkomen echter een sterk gevoel van controle hebben, wordt hun welzijn vergelijkbaar met het welzijn van personen met een hoger inkomen. Een gevoel van controle buffert met andere woorden de negatieve impact van sociale klasse op het

welzijn. Lachman en Weaver (1998) concluderen dat psychologische variabelen zoals gevoelens van controle bruikbaar kunnen zijn in het begrijpen van gezondheidsverschillen naargelang de sociale klasse waartoe men behoort.

Uit onderzoek in de klinische psychologie blijkt dat zelfeffectiviteit een belangrijke rol speelt in het begrijpen en behandelen van fobieën (Bandura, 1997; Williams, 1992). Williams (1992) wijst op de bepalende invloed van waargenomen controle op vermijdingsgedrag en stressreacties. Wanneer men er van overtuigd is dat men kan omgaan met een bepaalde situatie, zal men deze situatie waarschijnlijk niet als erg bedreigend percipiëren en zal men minder de neiging hebben deze situatie te vermijden. Personen die niet geloven dat ze kunnen omgaan met een situatie, blijven daarentegen eerder stilstaan bij en piekeren over de eigen kwetsbaarheden. Zij percipiëren situaties eerder als bedreigend wat leidt tot cognitieve distress, spanning en disfunctioneren (Williams, 1992; zie ook: Bandura, 1994, 1997). Bandura (1997) stelt dat de zelfineffectiviteit om met ingrijpende gebeurtenissen en omstandigheden om te gaan, gevoelens van nutteloosheid, moedeloosheid en angst met zich mee kan brengen. Personen ervaren angst wanneer ze het gevoel hebben niet over de juiste mogelijkheden te beschikken om gebeurtenissen te ‘controleren’. Verder stelt Bandura (1997) dat personen te kampen krijgen met verdriet en depressieve gevoelens wanneer ze zichzelf als ineffectief beoordelen in het bereiken van hooggewaardeerde doelen. Tot slot blijkt uit onderzoek dat zelfineffectiviteit niet alleen een negatieve impact heeft op het psychisch welzijn. Zelfineffectiviteit zorgt tevens voor een activering van biologische systemen en voor een belemmering van het functioneren van het immuunsysteem als reactie op stressvolle omstandigheden (Bandura, 1992).

Van Ryn en Vinokur (1992) concluderen dat het werken aan zelfeffectiviteit een veelbelovende tool is wanneer succes afhangt van het volhouden van een bepaald gedrag gedurende een hele tijd en ondanks mogelijke tegenslagen. Men zou kunnen redeneren dat zelfeffectiviteit samenhangt met een reductie van stressreacties en van onprettige gevoelens die gepaard kunnen gaan met job-zoekgedrag. In huidig onderzoek wordt nagegaan in welke mate job-zoek zelfeffectiviteit een positieve impact heeft op (a) lichamelijke gezondheid en (b) psychisch welzijn.

Hypothese 2.4: Job-zoek zelfeffectiviteit hangt samen met (a) een betere lichamelijke gezondheid en met (b) een beter psychisch welzijn.

2.2.3. Zelfwaarde en zelfeffectiviteit.

In de literatuur zijn verschillende opvattingen terug te vinden over het onderscheid tussen de zelfwaarde en de zelfeffectiviteit. Voor sommige onderzoekers zijn deze concepten sterk vergelijkbaar met elkaar (Ellis & Taylor, 1983; Rosenberg et al., 1995) terwijl deze concepten door anderen heel verschillend worden opgevat (Gecas, 1982; Gist & Mitchell, 1992; Bandura, 1997; Chen et al., 2004). Chen et al. (2004) hanteren en bouwen verder op het theoretisch kader van Kanfer en Heggstad (1997, in Chen et al., 2004) om een onderscheid te maken tussen zelfeffectiviteit en zelfwaarde enerzijds en tussen trek (globale) en toestand (specifieke) anderzijds. Zowel globale zelfeffectiviteit als zelfwaarde beschouwen ze als algemene zelfevaluaties bestaande uit cognitieve, affectieve en motivationele componenten. Ook al vinden Chen et al. (2004) een correlatie van .80 tussen de globale zelfeffectiviteit en de globale zelfwaarde, toch verschillen beide concepten zowel conceptueel als empirisch van elkaar. Het belangrijkste verschil ligt niet zo zeer in hun mate van specificiteit maar wel in hun relatieve betrekking op motivationele versus affectieve componenten (Chen et al., 2004, p. 390). Globale zelfeffectiviteit wordt beschouwd als een eerder motivationele overtuiging of beoordeling over taakgebonden mogelijkheden en heeft een belangrijke impact op de motivatie om bepaald gedrag te stellen (motivationele toestand). Zelfwaarde wordt daarentegen eerder opgevat als een affectieve evaluatie van het zelf en beïnvloedt de ervaring van negatieve gevoelens en subjectieve distress (affectieve toestand) (Kanfer & Heggstad, 1997, p.28 in Chen et al., 2004, p.378). In onderzoek van Chen et al. (2004) hangt enkel de motivationele toestand significant samen met de taakperformantie. Verder vonden deze onderzoekers dat de globale zelfeffectiviteit sterker gerelateerd is aan de specifieke werk-zelfwaarde dan de globale zelfwaarde. Uit post-hoc analyses blijkt dat werk-zelfeffectiviteit de relatie tussen globale zelfeffectiviteit en werk-zelfwaarde partieel medieert en de relatie tussen globale zelfwaarde en werk-zelfwaarde volledig medieert (Chen et al., 2004, p.390). Dit kan begrepen worden vanuit het feit dat gevoelens van zelfwaarde in de werkcontext mogelijk meer gebaseerd zijn op taakgerelateerde mogelijkheden (zelfeffectiviteit) dan

op het algemene zelfwaardegevoel. Brown en Marshall (2006) en Rosenberg et al. (1995) stellen eveneens dat globale zelfwaarde en specifieke zelfwaarde een impact hebben op verschillende uitkomstmaten. Globale zelfwaarde heeft voornamelijk een impact op affectieve uitkomstmaten, terwijl specifieke zelfwaarde voornamelijk een impact heeft op gedragsmatige uitkomsten. De inzichten van Chen et al. (2004) kunnen helpen te begrijpen waarom het onderscheid tussen specifieke zelfwaarde en zelfeffectiviteit niet altijd even duidelijk is en voor sommige onderzoekers lijkt te vervagen.

In huidig onderzoek worden globale zelfwaarde en een specifieke vorm van zelfeffectiviteit (job-zoek zelfeffectiviteit) opgenomen. Op basis van het onderzoek van Chen et al. (2004) voorspellen we dat zelfwaarde sterker samenhangt met welzijn dan job-zoek zelfeffectiviteit. Verder verwachten we dat job-zoek zelfeffectiviteit sterker samenhangt met job-zoekintentie en job-zoekgedrag dan zelfwaarde.

Hypothese 2.5: Zelfwaarde hangt sterker samen met (a) lichamelijke gezondheid en (b) psychisch welzijn dan job-zoek zelfeffectiviteit.

Hypothese 2.6: Job-zoek zelfeffectiviteit hangt sterker samen met (a) job-zoekintentie en (b) job-zoekgedrag dan zelfwaarde.

2.2.4. Gedragsregulatie.

In dit onderzoek wordt de zelf-determinatie theorie (ZDT) gehanteerd als theoretisch motivationeel kader. Naast de kwantiteit van motivatie, benadrukt de ZDT het belang van de kwaliteit van motivatie als predictor voor het optimaal functioneren van een individu en voor het stellen van gedrag (Hens & Huybrechts, 2009; Vansteenkiste et al., 2006). Dit gegeven kan beschouwd worden als een meerwaarde van de ZDT in vergelijking met andere motivationele kaders. Centraal in het thema ‘gedragsregulatie’ van de ZDT staat het onderscheid tussen gecontroleerde en autonome motivatie. Bij gecontroleerde motivatie ervaart men een externe of interne druk om een bepaald gedrag te stellen. Bij autonome motivatie daarentegen stelt men het gedrag vrijwillig en past het gedrag bij de persoonlijke waarden en normen. In Deci en Ryan (2000) wordt een overzicht gegeven van studies waarin evidentie werd gevonden voor

het belang van autonome motivatie in verschillende domeinen waaronder educatie, religie, sport en gezondheidszorg. Gagné en Deci (2005) passen de ZDT toe in de werkcontext en beschrijven de ZDT als een theorie van werkmotivatie. Vansteenkiste et al. (2004) en Vansteenkiste et al. (2005) onderzochten de rol van de gedragsregulatie bij werkzoekenden. Vansteenkiste et al. (2004) stellen dat autonoom gemotiveerde werkzoekenden minder onder hun werkloosheid lijden en dat zij actiever op zoek gaan naar werk dan meer gecontroleerde gemotiveerde werkzoekenden (Van den Broeck et al., 2009, p.325). Autonome motivatie zou overigens tot meer adaptief functioneren leiden en wordt geassocieerd met volharding van een bepaald gedrag, een betere prestatie en een hoger welzijn (Vansteenkiste et al., 2005).

Uit onderzoek blijkt dat een meer geïnternaliseerde of autonome gedragsregulatie consistent samenhangt met het volhouden van gedrag en met een effectievere performantie (Deci & Ryan, 2000, p.241). Vallerand en Bissonnette (1992, in Deci & Ryan, 2000) vergeleken de academische motivatie bij startende Canadese studenten tussen diegenen die binnen het jaar uitvielen en diegenen die naar school bleven gaan. Uit hun resultaten bleek dat de autonome motivatie bij de uitvallers significant lager was dan bij de volhouders. Deci & Ryan (2000) bespreken ook studies waarin gelijkaardige effecten van het type motivatie cross-cultureel worden teruggevonden. Verder wordt ook verwezen naar studies waarin de ZDT gebruikt wordt om verschillen te begrijpen in gezondheidsgerelateerde gedragingen zoals het innemen van voorgeschreven medicatie, het volgen van een aangepast dieet en het volhouden van psychotherapie of andere begeleidingen (in Deci & Ryan, 2000, p.240). Uit onderzoek bij werkzoekenden blijkt dat de motivatie om een gedrag te stellen een belangrijke predictor is voor de job-zoekintentie en het job-zoekgedrag (Koen et al., 2010; Vansteenkiste et al., 2004; Vansteenkiste et al., 2006; Wanberg et al., 1999; Kanfer et al., 2001). Vansteenkiste et al. (2005) vonden een positieve samenhang tussen de kwaliteit van motivatie en job-zoekgedrag. Hoe autonomer de motivatie, hoe groter de kans dat men het gedrag ook effectief stelt en volhoudt. Langdurig werkzoekenden lijken zich te beschermen tegen de negatieve gevolgen van langdurige werkloosheid door zich te verwijderen van de arbeidsmarkt (De Witte, 1993). We zouden kunnen stellen dat de autonome job-zoek motivatie kan bijdragen tot het voorkomen van een reductie in job-zoekgedrag en van een verwijdering van de arbeidsmarkt. In huidig

onderzoek wordt nagegaan of autonome motivatie een positieve impact heeft op de job-zoekintentie en het job-zoekgedrag.

Hypothese 2.7: Autonome motivatie hangt positief samen met (a) job-zoekintentie en (b) job-zoekgedrag.

Autonome gedragsregulatie draagt niet alleen bij tot gedragsgerelateerde uitkomsten maar ook tot een betere mentale en lichamelijke gezondheid (Deci & Ryan, 2000, p.241). Van den Broeck et al. (2009, p.324) stellen dat autonome motivatie kan beschouwd worden als een kwalitatief hoogstaande motivatie die bijdraagt tot behoeftebevrediging en optimaal functioneren. Uit onderzoek van Ryan en Connell (1989, in Deci & Ryan, 2000) bij kinderen bleek dat de autonome motivatie voor het werken voor school positief gerelateerd was aan schoolplezier en aan het proactief omgaan met tegenslagen. In de context van werkzoekenden blijkt autonome motivatie bij te dragen tot een betere gezondheid, een verminderd gevoel van waardeloosheid, betekenisloosheid en een reductie van sociale isolatie (Van den Broeck et al., 2008). Bij langdurig werkzoekenden is er echter een negatieve factor in het spel, het uiteindelijke doel van het vinden van werk wordt hen steeds ontzegd. De combinatie van autonome motivatie en de meervoudige confrontatie met negatieve feedback zou er voor kunnen zorgen dat de voordelen van autonome motivatie voor de beleving en voor het welzijn afgezwakt worden (Vansteenkiste et al., 2004). Uitgaande van de positieve effecten van de autonome motivatie, verwachten we een positieve samenhang tussen autonome motivatie en welzijn.

Hypothese 2.8: Autonome motivatie hangt positief samen met (a) lichamelijke gezondheid en (b) psychisch welzijn.

Van den Broeck et al. (2009, p.326) concluderen dat autonome motivatie hand in hand gaat met optimaal functioneren in termen van welzijn, positieve attitudes en constructief gedrag. Gecontroleerde motivatie daarentegen is hier niet of zelfs negatief aan gerelateerd (Van den Broeck et al., 2009, p.326). Uit het onderzoek van Vansteenkiste et al. (2004) en Vansteenkiste et al. (2005) blijkt dat gecontroleerde motivatie geen voorspeller is van job-zoekgedrag. Zij redeneren dat wanneer mensen zich verplicht voelen om een bepaald gedrag te stellen, ze dit gedrag eerder zullen

vermijden (2004) en ook sneller zullen opgeven (2005). Wanneer we dit scherp stellen, voorspellen we dat de gecontroleerde motivatie eerder een negatieve voorspeller is dan een positieve voorspeller is van job-zoekgedrag. Verder stellen Van den Broeck et al. (2009) dat gecontroleerde motivatie er voor zorgt dat men zich slechter in zijn vel voelt. Uit het onderzoek van Ryan en Connell (1989, in Deci & Ryan, 2000) bij kinderen bleek dat de gecontroleerde motivatie samenhangt met angst en met het destructief omgaan met tegenslagen. Vansteenkiste et al. (2005) vinden evidentie voor de hypothese dat gecontroleerde motivatie positief samenhangt met negatieve gevoelens geassocieerd met jobverlies, negatief samenhangt met levenstevredenheid en negatief samenhangt met psychologisch welzijn. Zij stellen dat personen die zich gedwongen voelen om een job te zoeken dit ervaren als stressvol en ondermijnend. In dit onderzoek wordt verwacht dat gecontroleerde motivatie negatief samenhangt met lichamelijke gezondheid en psychisch welzijn.

Hypothese 2.9: Gecontroleerde motivatie vertoont een negatieve samenhang met (a) job-zoek intentie en (b) job-zoekgedrag.

Hypothese 2.10: Gecontroleerde motivatie hangt negatief samen met (a) lichamelijke gezondheid en (b) psychisch welzijn.

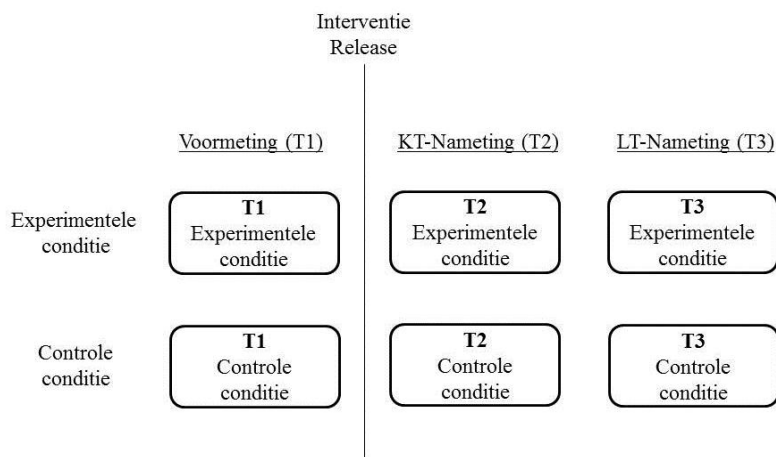
3. Methode

3.1. Algemeen

Dit onderzoek startte bij de vraag van dhr. Patryk Wezowski naar een effect-evaluatie van Release in het najaar van 2009. In het kader van dit onderzoek bestond Release uit drie groepssessies die plaatsvonden in de eerste, de tweede en de vierde week van maart 2010. Deze groepssessies werden verzorgd door Patryk Wezowski en een tiental Release Practitioners. In de derde week werd een individuele sessie ingepland bij de individuele Release Practitioner. Door de groepssessies bij te wonen, konden enkele bemerkingen geformuleerd worden over het proces van de interventie. Doorheen de verschillende fasen van het onderzoek kreeg ik de indruk dat de ‘organisatie achter de schermen’ beter kon. De onderlinge afstemming tussen Wezowski

en de Release Practitioners bleek beperkt te zijn. Het leek alsof de Release Practitioners niet helemaal wisten wat de bedoeling was en wat precies van hen verwacht werd. De groepssessies verliepen naar mijn aanvoelen eerder chaotisch en weinig gestructureerd. Hierbij wens ik op te merken dat Release een recent ontwikkelde methode is en dat de Release-groepssessies voor het eerst georganiseerd werden. Het lijkt mij eveneens een belangrijk punt dat de Release Practitioners slechts een kleine maand voor de eerste groepssessie een tweedaagse workshop volgden ter kennismaking met en opleiding van Release. Wezowski geeft aan deze practitioners te hebben geselecteerd op basis van enkele vragen naar ervaring van Release, motivatie tot deelname en achtergrondinformatie. Men dient echter voor ogen te houden dat deze personen uiteenlopende achtergronden en ervaringen met opleidingen hebben inzake persoonlijke ontwikkeling (NLP, PEAT, EFT, hypnotherapie, alphas training, massagetherapie, gespreksvoering, mindfulness, etc.). Ook de ervaringen met betrekking tot het begeleiden van individuen zijn erg uiteenlopend, gaande van geen of weinig ervaring tot meerdere jaren ervaring.

Voor de effect-evaluatie van Release werd geopteerd voor een proefopzet met twee condities (experimentele versus controle conditie) en drie meetmomenten. De personen van de experimentele condities werden eind februari 2010 uitgenodigd voor Release. Personen van de experimentele conditie die geen of slechts één van de groepssessies bijwoonden werden niet mee opgenomen in de verdere analyses. De personen die behoorden tot de controleconditie kregen Release pas na het afronden van de laatste meting (T3) aangeboden. Er werd een terugkoppeling van de resultaten en bevindingen beloofd in de zomer van 2011. Dit opzet laat in een eerste studie toe de verandering doorheen de tijd inzake een aantal variabelen te vergelijken tussen de condities. Wanneer de verandering in de experimentele conditie significant verschilt van de controleconditie, kan gesproken worden van een significante impact van Release op de gemeten variabele. In een tweede studie kan ook een longitudinale analyse worden uitgevoerd waarbij de samenhang tussen de variabelen wordt nagegaan. Het proefopzet wordt schematisch weergegeven in Figuur 2. In wat volgt worden de procedure, steekproef en meetinstrumenten van beide studies verder toegelicht.



Figuur 2. Proefopzet met twee condities en drie meetmomenten.

3.2. Effect-evaluatie van Release

3.2.1. Proefopzet en steekproef.

De vooropgestelde criteria voor deelname aan dit onderzoek waren langdurige werkloosheid (>12m) en midden- of hoog geschoold zijn. In eerste instantie werd geopteerd voor werkzoekenden uit regio Antwerpen aangezien de ontmoetingen zouden plaatsvinden in Antwerpen-stad. Er werden in samenwerking met de VDAB 4626 langdurig werkzoekenden gecontacteerd. Omwille van de lage respons verstuurd de VDAB enkele dagen later een uitnodiging tot deelname naar 4586 langdurig werkzoekenden uit Mechelen, Turnhout, Leuven en Sint-Niklaas. Daarnaast kregen ongeveer 6900 werkzoekenden onze uitnodiging toegestuurd door Monster. Het is mogelijk dat een aantal werkzoekenden zowel door de VDAB als door Monster gecontacteerd werden. Deelnemers werden per e-mail uitgenodigd tot deelname aan Release en aan het onderzoek van de K.U.Leuven. Geïnteresseerden konden informatie vinden over Release op de website van Patryk Wezowski en konden zich inschrijven via de link naar onze eerste meting (T1). De uitnodiging tot deelname is terug te vinden in Bijlage I.

De eerste meting (T1) werd door 205 langdurig werkzoekenden ingevuld. Deze personen werden ad random ingedeeld in een experimentele ($n_{\text{exp}}=122$) en een controle conditie ($n_{\text{contr}}=83$). Deze groepen verschilden niet significant van elkaar op de demografische variabelen en de afhankelijke variabelen. De tweede meting (T2) werd 1

week na de laatste groepssessie afgenomen en werd ingevuld door 101 personen waarvan 38 personen in de experimentele conditie en 63 personen in de controle conditie. De derde meting (T3) werd 3 maanden na de laatste groepssessie afgenomen en werd ingevuld door 83 personen waarvan 35 personen in de experimentele conditie en 48 personen in de controle conditie. Slechts 81 personen vervulde onze drie metingen (T1, T2 en T3) waarvan 34 personen in de experimentele conditie en 47 personen in de controle conditie. Voor de effect-evaluatie van Release werden de data van deze 81 personen in rekening gebracht.

De demografische kenmerken geslacht, leeftijd, thuissituatie, opleiding, situering vorige job, jaren werkervaring en werkloosheidsduur in jaren voor de experimentele conditie ($n_{exp}=34$) en controle conditie ($n_{contr}=47$) zijn terug te vinden in Tabel 1. Opvallend is dat de experimentele en controle conditie significant verschillen van elkaar in thuissituatie. In de controle conditie zaten opvallend meer alleenstaanden (55.3%) dan in de experimentele conditie (20.6%). In de experimentele conditie zaten meer personen die samenwoonde met een partner, met kinderen of met partner en kinderen dan in de controleconditie. Het percentage personen dat samenwoonde met ouders lag in beide condities rond de 6%. De experimentele en controle conditie verschillen niet significant op de andere demografische variabelen. In de experimentele conditie zaten meer mannen (52.9%) dan vrouwen (47.1%) en in de controle conditie zaten meer vrouwen (57.4%) dan mannen (42.6%). De gemiddelde leeftijd was 46 jaar (range 25-61) in de experimentele conditie en 44 jaar (range 24-59) in de controle conditie. Zowel in de experimentele conditie als in de controle conditie was ongeveer 70% van de personen hooggeschoold en was ongeveer 90% in de vorige job tewerkgesteld als bediende. Op te merken valt dat in de uiteindelijke steekproef toch 1 laaggeschoolde werkzoekende (2.9%) bleek te behoren tot de experimentele groep. Deze persoon werd behouden in de verdere analyses. De gemiddelde werkloosheidsduur in de experimentele conditie was 2 jaar en 4 maanden (range 1j-8j11m) en in de controle conditie 2 jaar en 10 maanden (range 1j-10j2m). Ook al verschilden de oorspronkelijke experimentele ($n_{exp}=122$) en controle conditie ($n_{contr}=83$) op T1 niet significant van elkaar op de gemeten variabelen, na uitval verschilden de uiteindelijke condities ($n_{exp}=34$ en $n_{contr}=47$) op T1 significant inzake vier variabelen: thuissituatie, motivatie tot deelname aan Release, motivatie tot deelname aan het onderzoek en geïdentificeerde

gedragsregulatie. Deze verschillen worden later verder toegelicht. Er werd gecontroleerd voor deze variabelen in de effect-analyses.

Tabel 1

Demografische Kenmerken van de Experimentele Conditie (n=34) en de Controle Conditie (n=47) in de Eerste Studie

Kenmerk	Experimentele conditie (n=34)		Controle conditie (n=47)	
	Gemiddelde of aantal	SD of %	Gemiddelde of aantal	SD of %
Geslacht (m / v)	18 / 16	52.9% / 47.1%	20 / 27	42.6% / 57.4%
Leeftijd	46 jaar	7.905	44 jaar	10.652
Thuisituatie				
Alleenstaand	7	20.6%	26	55.3%
Samenwonend met partner	10	29.4%	7	14.9%
Samenwonend met kinderen	8	23.5%	7	14.9%
Samenwonend met partner en kinderen	7	20.6%	4	8.5%
Samenwonend met ouders	2	5.9%	3	6.4%
Opleiding				
Laaggeschoold	1	2.9%	0	0%
Midden geschoold	9	26.5%	15	32%
Hooggeschoold	24	70.6%	32	68.2%
Situering vorige job				
Arbeider	3	8.8%	4	8.5%
Bediende	31	91.2%	43	91.5%
Jaren werkervaring	20 jaar	9.38	17.5 jaar	11.66
Werkloosheidsduur in jaren	2 jaar en 4 maanden	1.73	2 jaar en 10 maanden	2.74

3.2.2. Meetinstrumenten.

Er werd gebruik gemaakt van 3 vragenlijsten die licht van elkaar verschilden. Deze vragenlijsten werden elektronisch afgenomen met het programma Limesurvey. De eerste vragenlijst werd afgenomen als voormeting (T1), de tweede vragenlijst werd twee keer afgenomen (T2 en T3) bij de experimentele conditie en de derde vragenlijst werd twee keer afgenomen (T2 en T3) bij de controle conditie. De demografische variabelen en de variabelen zelfwaarde, job-zoek zelfeffectiviteit, gedragsregulatie, job-zoekintentie, job-zoekgedrag, lichamelijke gezondheid en psychisch welzijn werden in de drie vragenlijsten op eenzelfde manier bevraagd. In de eerste vragenlijst werd

daarbovenop de werkstatus (werkende of werkzoekende) bevroegd alsook de motivatie tot deelname aan Release en de motivatie tot deelname aan het onderzoek van de K.U.Leuven aan de hand van een schaal van 0 (helemaal niet gemotiveerd) tot 10 (heel erg gemotiveerd). Tot slot werd in de eerste vragenlijst ook gevraagd een e-mailadres op te geven zodat we de personen zouden kunnen uitnodigen voor de tweede en derde meting. In de vragenlijst die werd afgenomen in de experimentele conditie werden een aantal vragen gesteld over de deelname aan en tevredenheid over Release die niet werden opgenomen in de vragenlijst voor de controle conditie. In de tweede en derde vragenlijst werd ook nagegaan of men werk gevonden had en of men intussen andere begeleidingen of opleidingen heeft gevolgd. Aangezien er in het kader van Release ook vragenlijsten ('Release Assessments') werden afgenomen door de Release Practitioners, streefden we naar een zo beperkt mogelijke vragenlijst om de belasting van deelnemers en de kans op uitval te minimaliseren. De vragenlijsten werden samengesteld op basis van bestaande schalen. In Bijlage II vindt men een overzicht van de vragen die gesteld werden in de vragenlijsten. Enkel de items die verder werden opgenomen in de analyses worden hierin weergegeven.

Zelfwaarde. In navolging van Van Capellen (2008) werd de schaal van Brutsaert (1993) gehanteerd voor het meten van zelfwaarde. Brutsaert (1993) geeft aan dat deze schaal deels werd geïnspireerd op de 'Revised Janis Field Scale', op de 'Rosenberg Self Concept Scale' en deels werd samengesteld uit zelfgeconstrueerde uitspraken. De schaal bestaat uit 12 items waaronder bijvoorbeeld: *'Ik neem een positieve houding aan tegenover mijzelf'*, *'Ik wou dat ik meer respect kon hebben voor mezelf'*, *'Al bij al ben ik geneigd mijzelf een mislukking te voelen'*. De items werden gescoord met een 5-punts-Likert-schaal gaande van (1) 'helemaal niet akkoord' tot (5) 'helemaal akkoord'. De betrouwbaarheid van deze schaal werd nagegaan op de meetmomenten T1, T2 en T3. De Cronbach's alpha bedroeg respectievelijk .913, .920 en .912.

Job-zoek zelfeffectiviteit. De job-zoek zelfeffectiviteit werd gemeten met een schaal van 8 items die werd gebruikt door Brenninkmeijer et al. (2006) en die werd afgeleid van schalen gebruikt door Ellis en Taylor (1983) en door van Ryn en Vinokur (1992). Er werd gevraagd in hoeverre men het eens is met de 8 stellingen. Een aantal voorbeelditems zijn: *'Ik heb een goed beeld van mijn sterke en zwakke punten die*

belangrijk zijn bij het zoeken van werk, *'Het gebruik van sociale contacten voor het vinden van werk gaat mij makkelijk af*, *'Ik vind het moeilijk om op mogelijke werkgevers indruk te maken met wat ik kan en wat ik weet*'. De items werden gescoord met een 5-punts-Likert-schaal gaande van (1) 'helemaal niet akkoord' tot (5) 'helemaal akkoord'. De Cronbach's alpha werd nagegaan op T1, T2 en T3 en bedroeg respectievelijk .831, .829 en .849.

Gedregsregulatie. De kwaliteit van motivatie of de gedregsregulatie werd gemeten door 16-items uit de 'Zelf-Regulatie Vragenlijst Job-Zoeken' (SRQ-JS) die ontwikkeld werd door Vansteenkiste et al. (2004). Deze 16 items meten zowel de autonome motivatie (8 items), bestaande uit geïdentificeerde motivatie (6 items) en intrinsieke motivatie (2 items) als de gecontroleerde motivatie (8 items), bestaande uit externe regulatie (4 items) en introjectie (4 items). De items werden gescoord met een 5-punts-Likert-schaal gaande van (1) 'helemaal niet akkoord' tot (5) 'helemaal akkoord'. De betrouwbaarheid van de schaal 'autonome motivatie' (8 items) werd nagegaan op de meetmomenten T1, T2 en T3. De Cronbach's alpha bedroeg respectievelijk .848, .854 en .855. De schaal 'gecontroleerde motivatie' was eveneens betrouwbaar op de drie meetmomenten met Cronbach's alpha gelijk aan .765 (T1), .802 (T2) en .795 (T3).

Job-zoekgedrag. Rekening houdend met de Cronbach's alpha werd het job-zoekgedrag nagegaan aan de hand van de volgende 5 job-zoekactiviteiten: 'Uw CV maken', 'Personeelsadvertenties lezen', 'U inschrijven bij uitzendbureaus', 'Informatie zoeken over organisaties' en 'Sollicitatiebrieven schrijven' (Hens & Huybrechts, 2009). Er werd gevraagd hoeveel tijd men de voorbije twee weken had besteed aan elk van deze job-zoek activiteiten. Aan de hand van een 5-punts-Likert-schaal gaande van (1) 'helemaal geen tijd' tot (5) 'heel veel tijd' werden deze items gescoord. De betrouwbaarheid van deze schaal werd nagegaan op de meetmomenten T1, T2 en T3. De Cronbach's alpha bedroeg respectievelijk .820, .842 en .887.

Job-zoekintentie. De job-zoekintentie werd in kaart gebracht aan de hand van dezelfde 5 job-zoekactiviteiten die werden gebruikt bij het meten van het job-zoekgedrag. In navolging van Hens en Huybrechts (2009) werd gevraagd aan te geven hoeveel tijd men de komende weken van plan was te besteden aan deze activiteiten op

een 5-punts-Likert-schaal gaande van (1) ‘helemaal geen tijd’ tot (5) ‘heel veel tijd’. De Cronbach’s alpha bedroeg op T1, T2 en T3 respectievelijk .817, .805 en .870. De job-zoekintentie werd op T2 en T3 enkel bevraagd bij de personen die aangaven nog geen werk gevonden te hebben.

Lichamelijke gezondheid. De lichamelijke gezondheid werd bevraagd aan de hand van 5 items aangezien deze de hoogste betrouwbaarheid opleverden. Deze items werden gebruikt in Hellemans (2008). Men moest op een 5 punts-Likert-schaal gaande van (1) ‘helemaal niet akkoord’ tot (5) ‘helemaal akkoord’ aangeven in welke mate men akkoord ging met de uitspraken. Een aantal voorbeelditems zijn: *‘Mijn dagelijkse leven wordt gehinderd door mijn gezondheidstoestand’*, *‘Ik verwacht dat mijn gezondheid snel achteruit zal gaan’*, *‘Ik lijk gemakkelijker ziek te worden dan andere mensen’*. Een hogere score wijst op een slechtere lichamelijke gezondheid. De betrouwbaarheid van deze schaal werd nagegaan op de meetmomenten T1, T2 en T3. De Cronbach’s alpha bedroeg respectievelijk .883, .914 en .916.

Psychisch welzijn. Er werd gebruik gemaakt van de subschaal ‘psychische gezondheid’ van de MOS Short Form General Health Survey (SF-20) om het psychisch welzijn te meten (Kempen, Brilman, Heyink & Ormel, 1995). Deze schaal bestaat uit 5 items die gescoord werden met een 6-punts-Likert-schaal gaande van (1) ‘altijd’ tot (6) ‘nooit’. De items peilen naar de mate waarin men zich de afgelopen maand op een bepaalde manier heeft gevoeld, bijvoorbeeld: *‘Hoe vaak bent u in de afgelopen maand erg nerveus geweest?’*, *‘Hoe vaak heeft u zich de afgelopen maand kalm en rustig gevoeld?’*, *‘Hoe vaak heeft u zich de afgelopen maand neerslachtig en somber gevoeld?’*. Hoe hoger de score op deze schaal, hoe slechter het psychisch welzijn. De betrouwbaarheid van deze schaal werd nagegaan op de meetmomenten T1, T2 en T3. De Cronbach’s alpha bedroeg respectievelijk .870, .856 en .853.

3.3. Analyse van Predictoren van Job-zoekgedrag en Welzijn in Longitudinaal Perspectief

3.3.1. Proefopzet en steekproef.

De data die verzameld werden in het kader van de eerste studie laten ook toe een longitudinaal onderzoek uit te voeren. De wijze waarop deze data verzameld werden,

werd toegelicht bij de methodesectie van de eerste studie. De eerste meting (T1) werd door 205 langdurig werkzoekenden ingevuld. De tweede meting (T2) werd ingevuld door 101 personen waarvan 38 personen uit de experimentele conditie en 63 personen uit de controleconditie. Deze condities werden samengenomen en vormden de steekproef van dit onderzoek ($N=101$). De demografische kenmerken geslacht, leeftijd, thuissituatie, opleiding, situering vorige job, jaren werkervaring en werkloosheidsduur in jaren zijn terug te vinden in Tabel 2. Er zaten net iets meer mannen (50.5%) dan vrouwen (49.5%) in deze steekproef. De gemiddelde leeftijd was 45 jaar (range 24-62j). Wat de thuissituatie betreft was 41.6% van de personen alleenstaand, woonde 18.8% samen met een partner, 17.8% met kinderen, 13.9% met een partner en kinderen en 7.9% tot slot woonde samen met de ouders. In deze steekproef was 3% laaggeschoold, 29.7% midden geschoold en 67.3% hooggeschoold. Het gemiddelde aantal jaren werkervaring was 18 jaar en 2 maanden. Het grootste deel was in de vorige job tewerkgesteld als bediende (88.2%). De gemiddelde werkloosheidsduur tot slot was 2 jaar en 6 maanden met een range van 1 jaar tot 10 jaar en 2 maanden.

3.3.2. Meetinstrumenten.

Controlevariabelen. Uit onderzoek blijkt dat geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en werkloosheidsduur samenhangen met job-zoekgedrag (Kanfer et al., 2001; Koen et al., 2010) en met welzijn. Deze variabelen werden opgenomen als controlevariabelen. Uit onderzoek van De Witte et al. (2010) blijkt dat bepaalde combinaties tussen geslacht en thuissituatie ook een belangrijke impact kunnen hebben op het gedrag en het welzijn. In deze studie werd gecontroleerd voor de volgende vijf combinaties: alleenstaande mannen, alleenstaande vrouwen, mannen met partner, vrouwen met kinderen en vrouwen met partner en kinderen. Deze combinaties kwamen immers het meeste voor in deze steekproef. Tot slot werd gecontroleerd voor deelname aan Release (experimenteel versus controle).

Onafhankelijke variabelen. De variabelen zelfwaarde, job-zoek zelfeffectiviteit, autonome gedragsregulatie en gecontroleerde gedragsregulatie werden opgenomen als onafhankelijke variabelen. Deze variabelen werden gemeten zoals beschreven werd in de methodesectie van de effect-evaluatie van Release.

Afhankelijke variabelen. Er werd gebruik gemaakt van de afhankelijke variabelen job-zoekintentie, job-zoekgedrag, lichamelijke gezondheid en psychisch welzijn zoals die gemeten werden in het kader van de effect-evaluatie van Release.

Tabel 2

Demografische Kenmerken van de Steekproef (N=101) in de Tweede Studie

Kenmerk	N=101	
	Gemiddelde of aantal	SD of %
Geslacht (m / v)	51 / 50	50.5% / 49.5%
Leeftijd	45 jaar	9.6
Thuisituatie		
Alleenstaand	42	41.6%
Samenwonend met partner	19	18.8%
Samenwonend met kinderen	18	17.8%
Samenwonend met partner en kinderen	14	13.9%
Samenwonend met ouders	8	7.9%
Opleiding		
Laag geschoold	3	3%
Midden geschoold	30	29.7%
Hoog geschoold	68	67.3%
Situering vorige job		
Arbeider	12	11.9%
Bediende	89	88.1%
Jaren werkervaring	18 jaar en 2 maanden	10.58
Werkloosheidsduur in jaren	2 jaar en 6 maanden	2.20

4. Resultaten

4.1. Effect-evaluatie Release

Door middel van Repeated Measures ANOVA (General Linear Model GLM) werden de hypothesen over de effectiviteit van Release getest. Enkel wanneer de interactie tussen de conditie (experimenteel versus controle) en de meting van de variabele (T1 versus T2 versus T3) significant was, kon er gesproken worden van een significante impact van Release op de variabele. Dergelijke interactie geeft immers weer of de verandering op de variabele doorheen de tijd verschillend is naargelang de conditie. Om een vertekening van de resultaten door mogelijke storende variabelen tegen te gaan, werd in beide condities bevraagd of men intussen andere begeleidingen of

andere opleidingen gevolgd had. In de experimentele conditie ($n_{\text{exp}}=34$) geeft 11.8% op T2 en 8.8% op T3 aan dat ze andere begeleidingen hebben gevolgd. In de controle conditie ($n_{\text{contr}}=47$) is dit het geval bij 6.4% op T2 en 6.4% op T3. Uit de independent samples t-test blijkt dat dit verschil tussen beide condities niet significant is noch op T2 ($t(79)=.84, p=.401$) noch op T3 ($t(79)=.41, p=.683$). In de experimentele conditie geeft 26.5% op T2 en 14.7% op T3 aan andere opleidingen te hebben gevolgd, in de controle conditie 23.4% op T2 en 21.3% op T3. Dit verschil blijkt eveneens niet significant te zijn noch op T2 ($t(79)=.31, p=.756$) noch op T3 ($t(79)=.75, p=.459$). Uit deze resultaten blijkt dat het niet nodig is om te controleren voor deze variabelen in het nagaan van de effectiviteit van Release. Er wordt van start gegaan met de analyses waarbij de drie meetmomenten in rekening worden gebracht en waarbij gecontroleerd wordt voor de vier variabelen waarop de experimentele ($n_{\text{exp}}=34$) en de controle conditie ($n_{\text{contr}}=47$) significant van elkaar verschillen op T1.

4.1.1. Repeated Measures ANOVA met 3 meetmomenten.

De experimentele ($n_{\text{exp}}=34$) en de controle conditie ($n_{\text{contr}}=47$) verschillen op T1 significant van elkaar op de volgende vier variabelen: thuissituatie met in de controle conditie opvallend meer alleenstaanden ($\chi^2(4)=10.74, p=.030$), motivatie tot deelname aan Release ($M_{\text{exp}}= 8.74, M_{\text{contr}} = 7.72, t(79)=2.35, p=.021$), motivatie tot deelname aan het onderzoek ($M_{\text{exp}}=8.82, M_{\text{contr}} = 8.08, t(79)=2.49, p=.015$) en geïdentificeerde gedragsregulatie ($M_{\text{exp}}= 4.55, M_{\text{contr}} = 4.27, t(79)=2.03, p=.046$). Er wordt gecontroleerd voor deze variabelen door de variabele thuissituatie mee op te nemen als een between-subjects variabele en door de andere drie variabelen mee op te nemen als covariaten in de Repeated Measures ANOVA. In wat volgt wordt naar deze vier variabelen verwezen door ‘controlevariabelen’. Wanneer het effect van Release op de autonome motivatie wordt nagegaan, wordt er niet gecontroleerd voor geïdentificeerde gedragsregulatie aangezien deze deel uit maakt van de autonome motivatie. De gemiddelden en standaarddeviaties van de gemeten variabelen op T1, T2 en T3 voor de experimentele en controle conditie worden weergegeven in Tabel 3. De F -waarden en de bijbehorende p -waarden voor het hoofdeffect van conditie, het hoofdeffect van meetmoment en de interactie tussen conditie en meetmoment na het opnemen van de controlevariabelen zijn terug te vinden in Tabel 4.

Tabel 3

Gemiddelden en Standaarddeviaties op T1, T2 en T3 voor de Experimentele en Controle Conditie

	Experimentele conditie (n=34)						Controle conditie (n=47)					
	T1		T2		T3		T1		T2		T3	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Zelfwaarde	3.57	.86	3.86	.82	3.93	.85	3.47	.72	3.62	.74	3.62	.65
Job-zoek												
zelfeffectiviteit	3.25	.77	3.47	.78	3.59	.85	3.06	.83	3.12	.72	3.23	.66
Autonome motivatie	3.81	.72	3.84	.62	3.86	.67	3.60	.71	3.63	.78	3.60	.72
Gecontroleerde												
motivatie	3.22	.65	3.01	.68	3.03	.75	3.31	.62	3.27	.75	3.19	.75
Job-zoekgedrag	2.49	.77	2.55	.66	2.34	.92	2.41	.85	2.30	.84	2.24	.84
Job-zoekintentie	2.67	.68	2.76	.62	2.70	.80	2.76	.69	2.58	.72	2.45	.76
Lichamelijke												
gezondheid	1.69	.79	1.91	.84	1.84	.86	1.92	1.05	2.05	1.11	2.15	1.16
Psychisch welzijn	2.93	.84	2.85	.91	2.64	.95	3.27	.92	3.02	.88	2.95	.86

Tabel 4

Hoofdeffect van Conditie, Hoofdeffect van Meetmoment en Interactie-effect van Conditie en Meetmoment

	Hoofdeffect Conditie		Hoofdeffect Meetmoment		Interactie Conditie*Meetmoment	
	<i>F</i> (df)	<i>p</i>	<i>F</i> (df)	<i>p</i>	<i>F</i> (df)	<i>p</i>
Zelfwaarde	<i>F</i> (1,72)=1.33	<i>p</i> =.253	<i>F</i> (2,144)=1.87	<i>p</i> =.157	<i>F</i> (2,144)=.88	<i>p</i> =.417
Job-zoek zelfeffectiviteit ^a	<i>F</i> (1,72)=3.67	<i>p</i> =.059	<i>F</i> (1.73,124.20)=.52	<i>p</i> =.568	<i>F</i> (1.73,124.20)=.32	<i>p</i> =.695
Autonome motivatie	<i>F</i> (1,73)=2.97	<i>p</i> =.089	<i>F</i> (2,146)=1.76	<i>p</i> =.176	<i>F</i> (2,146)=.41	<i>p</i> =.665
Gecontroleerde motivatie	<i>F</i> (1,72)=1.81	<i>p</i> =.183	<i>F</i> (2,144)=.75	<i>p</i> =.473	<i>F</i> (2,144)=.99	<i>p</i> =.375
Job-zoekgedrag ^a	<i>F</i> (1,72)=1.53	<i>p</i> =.220	<i>F</i> (1.72,123.97)=.67	<i>p</i> =.493	<i>F</i> (1.72,123.97)=.14	<i>p</i> =.837
Job-zoekintentie	<i>F</i> (1,50)=1.57	<i>p</i> =.217	<i>F</i> (2,100)=.30	<i>p</i> =.744	<i>F</i> (2,100)=1.70	<i>p</i> =.187
Lichamelijke gezondheid ^a	<i>F</i> (1,72)=.52	<i>p</i> =.475	<i>F</i> (1.83,133.84)=.77	<i>p</i> =.454	<i>F</i> (1.83,133.84)=.33	<i>p</i> =.704
Psychisch welzijn	<i>F</i> (1,72)=2.65	<i>p</i> =.108	<i>F</i> (2,144)=.44	<i>p</i> =.645	<i>F</i> (2,144)=.71	<i>p</i> =.496

Not. Repeated Measures ANOVA na controle voor verschillen tussen experimentele controle conditie in thuissituatie, motivatie tot deelname aan Release, motivatie tot deelname aan het onderzoek en geïdentificeerde motivatie.

^aangezien er niet voldaan was aan de assumptie van sphericiteit, werd de Greenhouse-Geisser-correctie toegepast voor het aanpassen van de vrijheidsgraden.

Zelfwaarde. Hypothese 1.1 stelt dat deelnemers aan Release een toename in zelfwaarde (ZW) vertonen in vergelijking met de personen uit de controle conditie. Er wordt met andere woorden voorspeld dat de verandering in zelfwaarde verschillend is naargelang de conditie. Wanneer men in Tabel 3 de gemiddelde zelfwaarde op T1, T2 en T3 in de experimentele conditie vergelijkt, ziet men een lichte verandering in de gewenste richting (resp. $M_{ZW\ T1\ exp}=3.57$, $M_{ZW\ T2\ exp}=3.86$ en $M_{ZW\ T3\ exp}=3.93$). In de controle conditie neemt de gemiddelde zelfwaarde ook licht toe tussen T1 ($M_{ZW\ T1\ contr}=3.47$) en T2 ($M_{ZW\ T2\ contr}=3.62$) en blijft stabiel tussen T2 en T3 ($M_{ZW\ T3\ contr}=3.62$). Uit de resultaten blijkt echter dat de verandering in zelfwaarde bij de deelnemers aan Release (experimentele conditie) niet significant verschillend is van de verandering bij de personen uit de controleconditie ($F(2,144)=.88$, $p=.417$). Ook wanneer de controlevariabelen niet mee opgenomen worden, is deze verandering niet significant verschillend ($F(2,158)=1.83$, $p=.164$). Hypothese 1.1 kan niet worden bevestigd.

Job-zoek zelfeffectiviteit. Hypothese 1.2 stelt dat deelnemers aan Release een toename in job-zoek zelfeffectiviteit (ZE) vertonen in vergelijking met de personen uit de controle conditie. De gemiddelde job-zoekzelfeffectiviteit op T1, T2 en T3 laten zowel in de experimentele ($M_{ZE\ T1\ exp}=3.25$, $M_{ZE\ T2\ exp}=3.47$ en $M_{ZE\ T3\ exp}=3.59$) als in de controle conditie ($M_{ZE\ T1\ contr}=3.06$, $M_{ZE\ T2\ contr}=3.12$ en $M_{ZE\ T3\ contr}=3.23$) een lichte toename zien. Er wordt echter geen significant verschil gevonden in verandering in job-zoekzelfeffectiviteit tussen de experimentele en de controle groep ($F(1.73,124.20)=.32$, $p=.695$) waardoor hypothese 1.2 niet kan worden bevestigd. Wanneer de controlevariabelen niet mee worden opgenomen, is de interactie eveneens niet significant ($F(1.73, 136.91)=1.30$, $p=.273$).

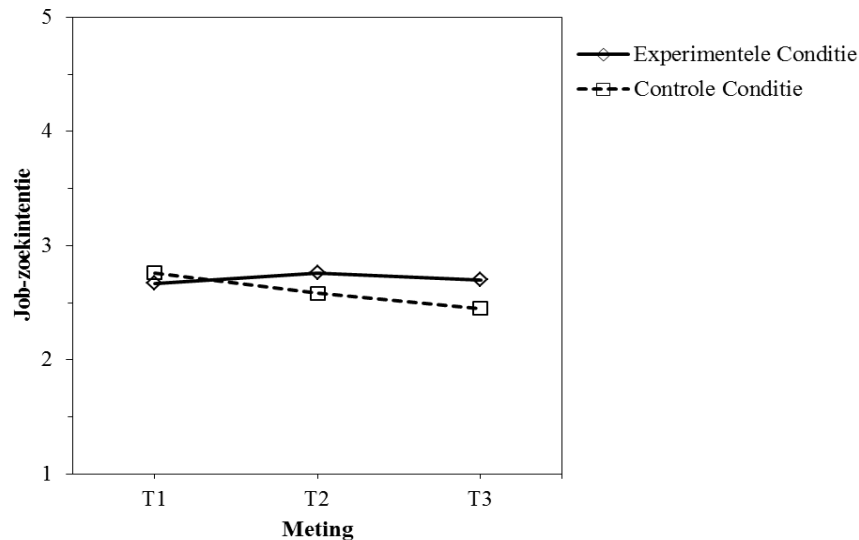
Autonome gedragsregulatie. Hypothese 1.3 stelt dat deelnemers aan Release een toename in autonome gedragsregulatie (motivatie) vertonen in vergelijking met de personen uit de controleconditie. Wanneer gekeken wordt naar de gemiddelde autonome motivatie (AUT) op T1, T2 en T3 kan worden vastgesteld dat deze zowel in de experimentele ($M_{AUT\ T1\ exp}=3.81$, $M_{AUT\ T2\ exp}=3.84$ en $M_{AUT\ T3\ exp}=3.86$) als in de controle conditie ($M_{AUT\ T1\ contr}=3.60$, $M_{AUT\ T2\ contr}=3.63$ en $M_{AUT\ T3\ contr}=3.60$) eerder stabiel blijft. Repeated Measures ANOVA kunnen hypothese 1.3 niet bevestigen ($F(2,146)=.41$,

$p=.665$). Ook wanneer de controlevariabelen niet worden opgenomen blijft de interactie niet significant ($F(2,158)=.12, p=.891$).

Job-zoekgedrag. Hypothese 1.4 stelt dat deelnemers aan Release een toename in (a) job-zoekintentie (JZI) en in (b) job-zoekgedrag (JZG) vertonen in vergelijking met de personen uit de controle conditie. De job-zoekintentie werd op T2 en T3 enkel bevraagd bij de personen die aangaven werk te hebben gevonden. Wanneer de gemiddelde job-zoekintentie op T1, T2 en T3 vergeleken worden, lijken deze in de experimentele conditie eerder stabiel te blijven ($M_{JZI\ T1\ exp}=2.67, M_{JZI\ T2\ exp}=2.76, M_{JZI\ T3\ exp}=2.70$) en in de controle conditie licht af te nemen (resp. $M_{JZI\ T1\ contr}=2.76, M_{JZI\ T2\ contr}=2.58, M_{JZI\ T3\ contr}=2.45$). Hetzelfde lijkt zich voor te doen bij het job-zoekgedrag. Daar waar het job-zoekgedrag in de experimentele conditie eerder stabiel blijft ($M_{JZG\ T1\ exp}=2.49, M_{JZG\ T2\ exp}=2.55, M_{JZG\ T3\ exp}=2.34$), neigt het job-zoekgedrag in de controle conditie af te nemen ($M_{JZG\ T1\ contr}=2.41, M_{JZG\ T2\ contr}=2.30, M_{JZG\ T3\ contr}=2.24$). Uit de Repeated Measures ANOVA komt naar voren dat er geen verschil is in verandering tussen de experimentele en de controle conditie en dit zowel inzake job-zoekintentie ($F(2,100)=1.70, p=.187$) als inzake job-zoekgedrag ($F(1.72, 123.97)=.14, p=.837$). Wanneer de controlevariabelen niet mee opgenomen worden, wordt er wel een significant verschil gevonden in verandering in job-zoekintentie ($F(2,114)=3.26, p=.042$) maar niet in job-zoekgedrag ($F(1.74, 137.67)=.65, p=.505$). Er wordt met andere woorden enkel evidentie gevonden voor hypothese 1.4 (a) wanneer de controlevariabelen niet worden opgenomen. Er wordt geen evidentie gevonden voor hypothese 1.4 (b). Figuur 3 geeft dit verschil in verandering tussen de experimentele en controleconditie weer. Wanneer de controlevariabelen niet worden opgenomen, blijft de job-zoekintentie eerder stabiel in de experimentele conditie terwijl de job-zoekintentie in de controle conditie afneemt.

Hypothese 1.4 (c) stelt dat deelnemers aan Release eerder werk vinden dan de personen uit de controleconditie. Uit de descriptieve gegevens blijkt dat 14.7% van de experimentele conditie en 17% van de controle conditie aangeeft op T2 werk te hebben gevonden. Aan de hand van een independent samples t-test werd nagegaan of deze percentages significant van elkaar verschillen, dit blijkt niet zo te zijn ($t(79)=.28, p=.783$). Op T3 geeft 23,5% van de experimentele conditie en 17% van de

controleconditie aan werk te hebben gevonden. Ook hier wordt geen significant verschil gevonden tussen de experimentele en de controle conditie ($t(79)=.72$, $p=.474$). Resultaten kunnen hypothese 1.4 (c) niet bevestigen.



Figuur 3. Gemiddelde score op job-zoekintensiteit op T1, T2 en T3 voor de experimentele conditie ($n=34$) en de controle conditie ($n=47$).

Welzijn. Hypothese 1.5. stelt dat deelnemers aan Release een toename in (a) lichamelijke gezondheid (LG) en (b) psychisch welzijn (PW) vertonen in vergelijking met de personen uit de controleconditie. Een hogere score wijst op een slechtere lichamelijke gezondheid of op een slechter psychisch welzijn. De gemiddelde lichamelijke gezondheid op T1, T2 en T3 wijzen in eerste instantie op een lichte achteruitgang tussen T1 en T2 zowel in de experimentele ($M_{LG\ T1\ exp}=1.69$, $M_{LG\ T2\ exp}=1.91$) als in de controle conditie ($M_{LG\ T1\ contr}=1.92$, $M_{LG\ T2\ contr}=2.05$). Tussen T2 en T3 is de verandering in de gemiddelde lichamelijke gezondheid zeer beperkt met een lichte trend tot positieve verandering in de experimentele ($M_{LG\ T2\ exp}=1.91$, $M_{LG\ T3\ exp}=1.84$) en een lichte trend tot negatieve verandering in de controle conditie ($M_{LG\ T2\ contr}=2.05$, $M_{LG\ T3\ contr}=2.15$). Repeated Measures ANOVA weerlegt de hypothese dat Release bijdraagt tot een verbetering van de lichamelijke gezondheid ($F(1.83, 133.84)=.33$, $p=.704$). Ook wanneer de controlevariabelen niet mee worden opgenomen blijft de interactie niet significant ($F(1.83, 144.86)=.73$, $p=.472$). Het gemiddelde psychisch welzijn op T1, T2

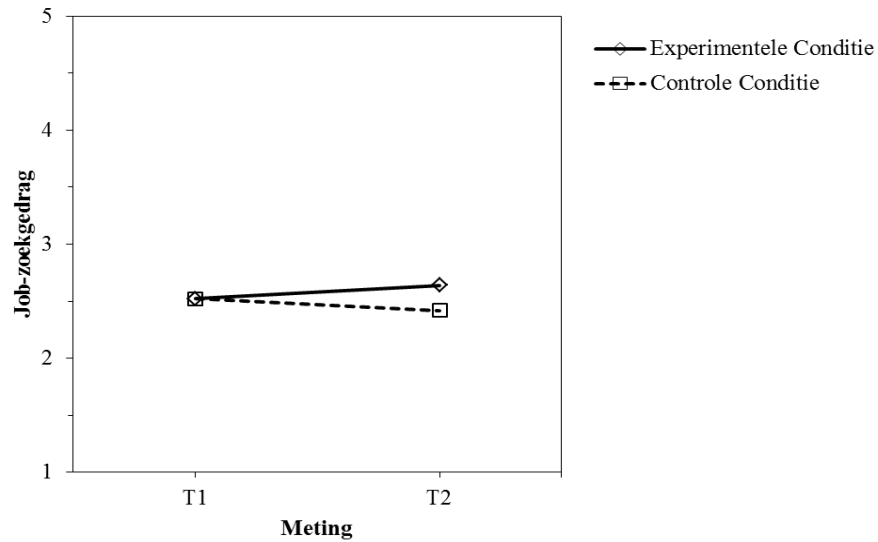
en T3 tonen zowel in de experimentele conditie ($M_{PW\ T1\ exp}=2.93$, $M_{PW\ T2\ exp}=2.85$, $M_{PW\ T3\ exp}=2.64$) als in de controle conditie ($M_{PW\ T1\ contr}=3.27$, $M_{PW\ T2\ contr}=3.02$, $M_{PW\ T3\ contr}=2.95$) een trend tot verbetering. Deze verandering verschilt echter niet significant naargelang de conditie ($F(2, 144)=.71$, $p=.496$), ook niet wanneer de controlevariabelen niet mee worden opgenomen ($F(2, 158)=.73$, $p=.483$).

4.1.2. Repeated Measures ANOVA op korte en lange termijn.

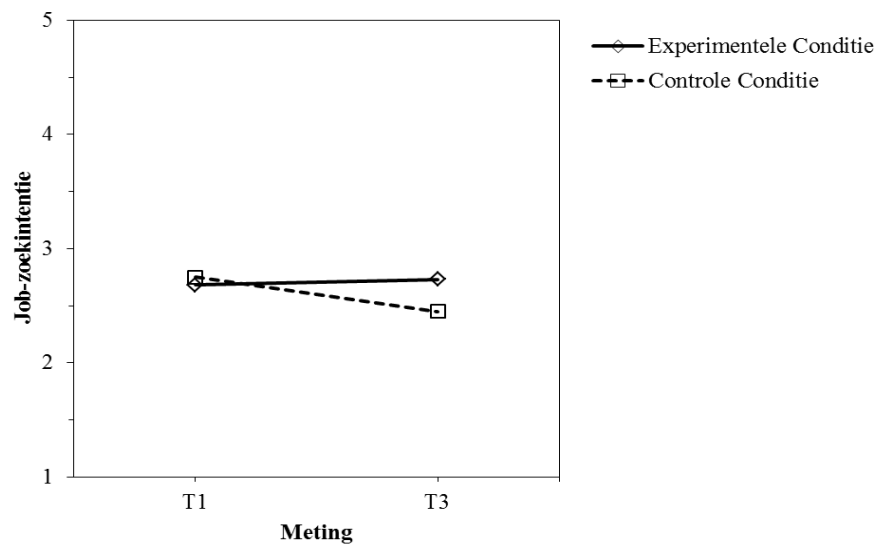
Aangezien de resultaten de hypothesen niet kunnen bevestigen wordt exploratief nagegaan of er effecten kunnen worden vastgesteld wanneer een korte termijn analyse en een lange termijn analyse wordt uitgevoerd. De steekproef is in deze analyses iets groter wat kan bijdragen tot een grotere statistische verklaringskracht van de analyses. In de korte termijn (KT) analyse worden de 101 personen opgenomen die deelnamen aan de metingen op T1 en T2 met 38 personen in de experimentele conditie en 63 personen in de controleconditie. Deze condities op KT verschillen significant van elkaar op drie variabelen: motivatie tot deelname aan Release ($M_{exp}=8.68$, $M_{contr}=7.65$, $t(99)=2.62$, $p=.010$), motivatie tot deelname aan het onderzoek ($M_{exp}=8.76$, $M_{contr}=8.03$, $t(99)=2.49$, $p=.015$) en geïdentificeerde motivatie ($M_{exp}=4.57$, $M_{contr}=4.30$, $t(99)=2.08$, $p=.040$). Deze variabelen worden opgenomen als covariaten in de Repeated Measures ANOVA. Er wordt slechts één significant effect gevonden. Op korte termijn blijkt enkel de verandering in het job-zoekgedrag significant te verschillen naargelang de conditie ($M_{exp\ JZG\ T1}=2.52$, $M_{exp\ JZG\ T2}=2.64$, $M_{contr\ JZG\ T1}=2.52$, $M_{contr\ JZG\ T2}=2.42$, $F(1,96)=4.95$, $p=.028$). Deze interactie wordt weergegeven in Figuur 4. Tussen T1 en T2 neemt het job-zoekgedrag gemiddeld genomen toe in de experimentele conditie terwijl het job-zoekgedrag in de controle conditie gemiddeld genomen afneemt.

De derde meting werd ingevuld door 83 personen, waarvan 35 personen in de experimentele en 48 personen in de controleconditie. Deze condities op LT verschillen significant van elkaar op drie variabelen: thuissituatie met opvallend meer alleenstaanden in controle conditie ($\chi^2(4)=12.16$, $p=.016$), motivatie tot deelname aan Release ($M_{exp}=8.69$, $M_{controle}=7.77$, $t(81)=2.15$, $p=.034$) en motivatie tot deelname aan het onderzoek ($M_{exp}=8.77$, $M_{controle}=8.06$, $t(81)=2.21$, $p=.030$). Deze variabelen worden opgenomen als covariaten in de Repeated Measures ANOVA. Er wordt slechts één significant effect gevonden. Op lange termijn blijkt de verandering in de job-

zoekintentie significant te verschillen naargelang de conditie ($M_{JZI\ T1\ exp}=2.68$, $M_{JZI\ T3\ exp}=2.73$, $M_{JZI\ T1\ contr}=2.75$, $M_{JZI\ T3\ contr}=2.45$, $F(1,58)=4.77$, $p=.033$). De job-zoekintentie blijft eerder stabiel in de experimentele conditie en neem af in de controle conditie. Dit wordt weergegeven in Figuur 5.



Figuur 4. Gemiddelde score op job-zoekgedrag op T1 en T2 voor de experimentele conditie ($n=38$) en de controle conditie ($n=63$).

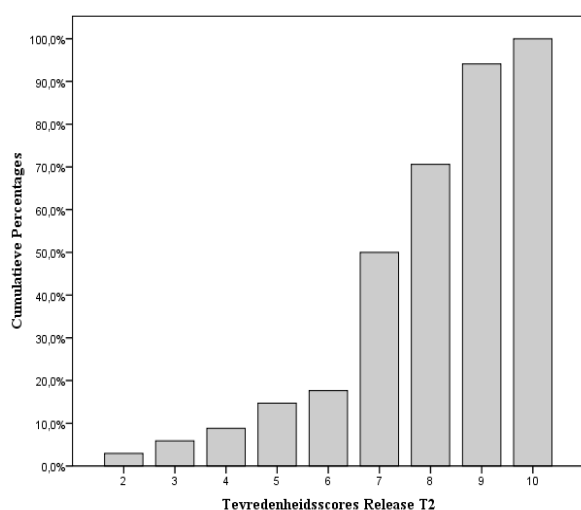


Figuur 5. Gemiddelde score op job-zoekintentie op T1 en T3 voor de experimentele conditie ($n=26$) en de controle conditie ($n=40$).

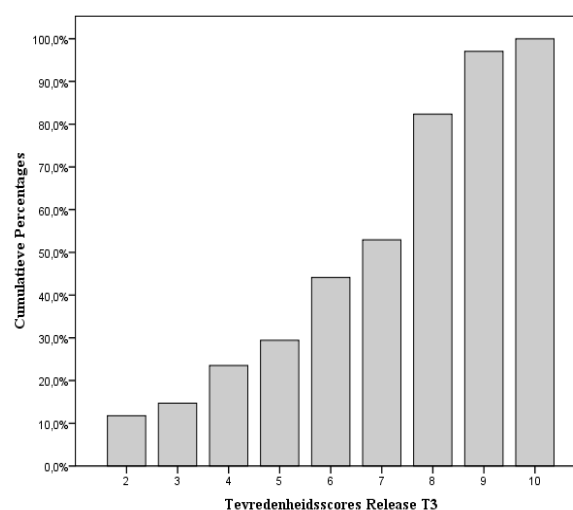
4.1.3. Tevredenheid van Release.

Tot slot werd de tevredenheid van Release bevraagd van de deelnemers aan Release (experimentele conditie). Eerst werd gevraagd Release een score te geven van 1 tot 10. Aan de hand van een open vraag werden de deelnemers vervolgens verzocht hun score toe te lichten. Op meting T2 ($n_{\text{exp}}=34$) is de gemiddelde tevredenheidsscore van Release 7.35 (range 2-10) en de standaarddeviatie 1.84. Op meting T3 ($n_{\text{exp}}=34$) is de gemiddelde tevredenheidsscore van Release 6.44 (range 2-10) en de standaarddeviatie 2.36. Paired-samples t-test geeft aan dat de gemiddelde tevredenheidsscores op T2 en T3 significant van elkaar verschillen ($t(33)=3.07$, $p=.004$). Figuur 6 en 7 geven de cumulatieve proportiefunctie van de tevredenheidsscores op respectievelijk T2 en T3 weer. Uit Figuur 6 blijkt dat de overgrote meerderheid van de personen uit de experimentele conditie een zekere mate van tevredenheid over Release koestert op T2. Personen geven aan dat Release bijdraagt tot het vinden van rust en tot het leren relativeren. Verder geven personen aan dat ze meer persoonlijke inzichten hebben verworven en dat ze zichzelf beter kunnen begrijpen nu. Men vertelt dat men meer moed, energie en een positiever toekomstperspectief heeft. Ongeveer 10 % van de deelnemers geeft Release een onvoldoende (minder dan 5 op 10) op T2. Een aantal personen geven aan dat Release echt hun ding niet is. Een andere persoon vertelt dat het moeilijk is om een duidelijke kijk te krijgen op de bijdrage van Release aangezien ook andere elementen buiten Release hebben geholpen. Figuur 7 geeft weer dat de meningen op T3 meer verdeeld zijn onder de personen uit de experimentele conditie. Bijna 25 % geeft Release een onvoldoende. Enkele reacties van personen die een onvoldoende geven zijn: *'ik ervaar geen beelden, gevoelens of emoties tijdens de sessies. Ook heb ik geen enkele keer een ervaring gehad op het einde van de oefening'*, *Het was moeilijk om het thuis alleen vol te houden. De individuele sessie was beter op voorhand geweest en niet tussen de tweede en de derde sessie'*, *'De oefening op zich is waardevol en heeft een positief effect op het neutraliseren van emoties. Doch als "stand alone" is deze aanpak te beperkt om echt als doeltreffend te worden beoordeeld'*. Hier moet aan toegevoegd worden dat er een aantal personen zijn die een eerder negatieve toelichting geven bij hun score van 5, 6 of 7 op 10. Sommigen vertellen dat Release moeilijk toepasbaar was voor zichzelf en dat het handig kan zijn als 'bij-tool'. Anderen geven aan dat Release eerder een belastend effect had en dat het meer problemen heeft

blootgelegd die voordien minder sterk of zelfs niet aanwezig waren. Opvallend is dat de toelichting van ontevredenheid steeds betrekking heeft op Release zelf en niet zo zeer op het uitblijven van het te bereiken doel van de werkzoekenden, namelijk het vinden van werk. Personen die Release een 7 of meer op 10 geven op T2, vertellen dat Release heeft bijgedragen tot hun zelfvertrouwen, tot meer innerlijke rust, tot het leren relativeren en tot een positiever toekomstperspectief. Een aantal personen merken op dat Release kan werken bij dagelijkse bekommernissen maar niet zo zeer bij ernstigere problematieken. Een aantal personen stellen dat het verplicht worden stil te staan bij zichzelf kan helpen. Tot slot geven enkelen aan dat hoe meer ze Release toe passen, hoe meer effecten ze ervaren op hun dagelijkse leven.



Figuur 6. Cumulatieve proportiefunctie van de tevredenheidsscores over Release op T2 ($n=34$).



Figuur 7. Cumulatieve proportiefunctie van de tevredenheidsscores over Release op T3 ($n=34$).

4.2. Analyse van Predictoren van Job-zoekgedrag en Welzijn in Longitudinaal Perspectief

4.2.1. Beschrijvende statistieken.

Tabel 5 geeft de gemiddelden, de standaarddeviaties en de intercorrelaties (Pearson) tussen de opgenomen variabelen weer. Wanneer gekeken wordt naar de correlaties tussen de onafhankelijke en afhankelijke variabelen op T1, kunnen een aantal

Tabel 5

Gemiddelden, Standaarddeviaties en Pearson Correlaties tussen de Onderzochte Variabelen

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1. Leeftijd	44.94	9.6	1																									
2. Geslacht	.50	.50	.108	1																								
3. Alleenstaande mannen	.22	.41	.074	.523**	1																							
4. Mannen met partner	.13	.34	.200*	.381**	-.203*	1																						
5. Alleenstaande vrouwen	.20	.40	-.028	-.502**	-.262**	-.191	1																					
6. Vrouwen met kinderen	.14	.35	-.025	-.405**	-.212*	-.154	-.199*	1																				
7. Vrouwen met partner en kinderen	.08	.27	.121	-.296**	-.155	-.113	-.146	-.118	1																			
8. Laaggeschoold	.03	.17	.007	.173	.049	.107	-.087	-.070	-.051	1																		
9. Hooggeschoold	.67	.47	.203*	.028	.061	-.047	-.025	-.148	.204*	-.251*	1																	
10. Werkloosheidsduur	2.51	2.20	.085	-.104	-.011	-.113	.016	.136	-.013	-.088	.271**	1																
11. Zelfwaarde T1	3.48	.81	.210*	.157	.192	.011	-.060	-.101	.005	-.116	.027	-.115	1															
12. Job-zoek zelfeffectiviteit T1	3.12	.80	.242*	.292**	.286**	.079	-.242*	.000	.090	-.016	.062	-.100	.455**	1														
13. Autonome motivatie T1	3.74	.75	.197*	.011	.066	-.069	.190	-.172	.129	.112	.213*	-.063	.211*	.238*	1													
14. Gecontroleerde motivatie T1	3.29	.71	-.120	-.039	.006	-.015	.114	-.026	-.009	-.009	.033	-.038	-.491**	-.112	.287**	1												
15. Job-zoekgedrag T1	2.52	.88	-.011	.190	.190	-.036	-.081	-.063	.085	.185	-.066	-.160	.030	.357**	.318**	.211*	1											
16. Job-zoekintentie T1	2.77	.76	.027	.075	.179	-.133	.012	-.044	.128	.091	-.022	-.014	-.045	.280**	.253*	.190	.832**	1										
17. Lichamelijke gezondheid T1 ^a	1.90	.95	-.044	.056	.032	.023	-.062	-.029	-.022	-.068	-.031	.139	-.091	.056	.020	.147	.067	.067	1									
18. Psychisch welzijn T1 ^a	3.16	.87	-.247*	-.091	-.105	-.066	.032	.168	-.064	-.006	-.160	.113	-.591**	-.122	-.153	.361**	.156	.166	.223*	1								
19. Zelfwaarde T2	3.70	.75	.121	.126	.074	.003	-.097	-.028	-.042	.058	-.009	-.073	.759**	.432**	.164	-.490**	-.034	-.055	-.107	-.473**	1							
20. Job-zoek zelfeffectiviteit T2	3.29	.75	.193	.260**	.144	.021	-.241*	.058	.017	.099	-.009	-.114	.456**	.816**	.188	-.187	.236*	.152	-.013	-.112	.539**	1						
21. Autonome motivatie T2	3.72	.71	.258*	.188	.172	-.003	-.002	-.109	.062	.143	.115	-.117	.160	.292**	.679**	.195	.374**	.278**	.069	-.107	.152	.252*	1					
22. Gecontroleerde motivatie T2	3.16	.77	-.155	.087	.092	.044	-.093	-.090	.040	.049	.113	-.022	-.341**	-.032	.223*	.672**	.224*	.130	.137	.212*	-.464**	-.172	.217*	1				
23. Job-zoekgedrag T2	2.50	.85	.028	.171	.151	.012	-.151	-.073	.144	.126	-.037	-.169	.091	.400**	.232*	.065	.732**	.650**	.093	.098	.045	.331**	.316**	.097	1			
24. Job-zoekintentie T2	2.78	.78	-.238*	.147	.178	.027	-.017	-.152	.087	.208	-.068	-.173	.008	.266*	.342**	.238*	.685**	.673**	.051	.134	-.002	.228*	.393**	.162	.834**	1		
25. Lichamelijke gezondheid T2 ^a	1.96	.98	.044	.029	.009	.075	.100	-.120	-.019	-.161	.096	.282**	-.048	.046	.100	.126	.033	.027	.762**	.106	-.139	-.002	.145	.102	.030	-.011	1	
26. Psychisch welzijn T2 ^a	2.93	.84	-.174	-.112	-.021	-.075	.022	.059	.093	-.042	-.066	.107	-.542**	-.197*	-.031	.417**	.215*	.216*	.202*	.722**	-.663**	-.342**	-.039	.442**	.153	.186	.130	1

* $p < .05$; ** $p < .01$ ^aeen hogere score wijst op een slechtere lichamelijke gezondheid /slechter psychisch welzijn.

interessante vaststellingen worden gedaan. Uit de resultaten blijkt dat zelfwaarde op T1 negatief correleert met psychisch welzijn op T1 ($r=-.591, p<.01$). Hoe lager de zelfwaarde, hoe hoger de score op psychisch welzijn. Een hogere score wijst op een slechter psychisch welzijn. Job-zoek zelfeffectiviteit (T1) correleert positief met job-zoekgedrag op T1 ($r=.357, p<.01$) en met job-zoekintentie op T1 ($r=.280, p<.01$). Hoe beter het subjectief oordeel over de eigen vaardigheden of competenties om een bepaalde prestatie neer te zetten, hoe sterker men de intentie heeft een job te zoeken en hoe meer job-zoekgedrag men stelt. Autonome motivatie (T1) hangt eveneens positief samen met job-zoekgedrag op T1 ($r=.318, p<.01$) en met job-zoekintentie op T1 ($r=.253, p<.05$). Wanneer men het zoeken naar een job belangrijk vindt en persoonlijk ondersteunt, heeft men sterker de intentie een job te zoeken en stelt men ook meer job-zoekgedrag. Gecontroleerde motivatie tot slot, correleert positief met job-zoekgedrag op T1 ($r=.211, p<.05$) en positief met het psychisch welzijn op T1 ($r=.361, p<.01$). Een hogere interne of externe druk om te zoeken naar werk op T1 hangt met andere woorden samen met het stellen van job-zoekgedrag en met een slechter psychisch welzijn.

De correlaties tussen de onafhankelijke variabelen op T1 en de afhankelijke variabelen op T2 geven gelijkaardige resultaten. Zelfwaarde op T1 correleert negatief met het psychisch welzijn op T2 ($r=-.542, p<.01$). Job-zoek zelfeffectiviteit op T1 correleert positief met job-zoekgedrag op T2 ($r=.400, p<.01$) en met job-zoekintentie op T2 ($r=.266, p<.05$). Uit de resultaten blijkt verder dat job-zoek zelfeffectiviteit (T1) negatief correleert met psychisch welzijn op T2 ($r=-.197, p<.05$), maar wel in mindere mate dan zelfwaarde (T1). Autonome motivatie op T1 hangt positief samen met job-zoekgedrag op T2 ($r=.232, p<.05$) en met job-zoekintentie op T2 ($r=.342, p<.01$). Gecontroleerde motivatie hangt positief samen met job-zoekintentie op T2 ($r=.238, p<.05$) en met psychisch welzijn op T2 ($r=.417, p<.01$). Tot slot correleren de variabelen op T2 steeds het sterkst met zichzelf op T1.

In wat volgt wordt van start gegaan met het testen in welke mate de onafhankelijke variabelen op T1 de afhankelijke variabelen op T2 voorspellen. Aangezien de hypothesen niet bevestigd konden worden op longitudinaal niveau, werd ook de samenhang tussen de onafhankelijke en afhankelijke variabelen op cross-sectioneel niveau (T1) nagegaan.

4.2.2. Hiërarchische regressieanalyses op longitudinaal niveau.

Door middel van hiërarchische regressieanalyses wordt getest in welke mate de onafhankelijke variabelen op T1 samenhangen met de afhankelijke variabelen op T2. Er worden vier hiërarchische regressieanalyses uitgevoerd die telkens bestaan uit drie stappen. In een eerste stap worden de controlevariabelen ingevoerd. Op die manier kan de voorspellende waarde van de onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabele worden nagegaan na controle voor enkele demografische variabelen en voor de deelname aan Release. In een tweede stap worden de vier onafhankelijke variabelen zelfwaarde, job-zoek zelfeffectiviteit, autonome en gecontroleerde gedragsregulatie gemeten op T1 toegevoegd. In een laatste stap wordt de afhankelijke variabele op T1 toegevoegd. De hiërarchische regressieanalyses op job-zoekintentie en job-zoekgedrag op T2 worden weergegeven in Tabel 6. De resultaten voor de regressieanalyses op lichamelijke gezondheid en op psychisch welzijn op T2 worden weergegeven in Tabel 7. Enkel bij job-zoekintentie is de verklaarde variantie in de eerste stap significant ($R^2=.26$, $p<.05$). Het toevoegen van de onafhankelijke variabelen in de tweede stap zorgt voor een significante toename in de verklaarde variantie bij het voorspellen van job-zoekintentie ($\Delta R^2=.13$, $p<.01$), job-zoekgedrag ($\Delta R^2=.12$, $p<.01$) en psychisch welzijn ($\Delta R^2=.30$, $p<.001$) maar niet bij het voorspellen van lichamelijke gezondheid ($\Delta R^2=.03$). Het toevoegen van de afhankelijke variabele op T1 in de derde stap zorgt zowel bij job-zoekintentie ($\Delta R^2=.26$, $p<.001$), job-zoekgedrag ($\Delta R^2=.33$, $p<.001$), lichamelijke gezondheid ($\Delta R^2=.50$, $p<.001$) als psychisch welzijn ($\Delta R^2=.23$, $p<.001$) voor een significante toename van de verklaarde variantie.

Zelfwaarde. Hypothese 2.1 voorspelt dat zelfwaarde positief samenhangt met (a) job-zoekintentie en met (b) job-zoekgedrag. Uit Tabel 6 blijkt dat zelfwaarde noch in de tweede stap, noch in de derde stap een significante bèta-coëfficiënt heeft in de voorspelling van (a) job-zoekintentie en (b) job-zoekgedrag. Hypothese 2.1 wordt met andere woorden niet bevestigd door de resultaten. Hypothese 2.2 voorspelt dat zelfwaarde positief samenhangt met (a) lichamelijke gezondheid en met (b) psychisch welzijn. Er wordt geen samenhang gevonden tussen zelfwaarde en lichamelijke gezondheid. Uit de resultaten blijkt dat de zelfwaarde op T1 het psychisch welzijn op T2 significant voorspelt na controle voor enkele demografische variabelen en voor

deelname aan Release (Tabel 7). Een negatievere attitude ten aanzien van zichzelf leidt tot een slechter psychisch welzijn. Wanneer in de derde stap psychisch welzijn gemeten op T1 wordt toegevoegd, verdwijnt het verband tussen zelfwaarde op T1 en psychisch welzijn op T2. Er wordt enkel evidentie gevonden voor hypothese 2.2 wanneer psychisch welzijn op T1 niet in rekening wordt gebracht.

Job-zoek zelfeffectiviteit. Hypothese 2.3 voorspelt dat job-zoek zelfeffectiviteit positief samenhangt met (a) job-zoekintentie en (b) job-zoekgedrag. In Tabel 6 is in de tweede stap te zien dat job-zoek zelfeffectiviteit op T1 significant samenhangt met job-zoekintentie op T2. Wanneer in de derde stap job-zoekintentie gemeten op T1 wordt toegevoegd, verdwijnt dit effect. Verder blijkt dat job-zoekzelfeffectiviteit een voorspeller is van job-zoekgedrag in de tweede stap van de hiërarchische regressieanalyse. Wanneer job-zoekgedrag op T1 wordt toegevoegd in de derde stap verdwijnt ook dit effect. Er wordt met andere woorden geen evidentie gevonden voor hypothese 2.3. Hypothese 2.4 voorspelt dat job-zoekzelfeffectiviteit positief samenhangt met (a) lichamelijke gezondheid en (b) psychisch welzijn. Uit tabel 7 blijkt dat er geen significante bèta-coëfficiënt gevonden wordt voor job-zoekzelfeffectiviteit gemeten op T1 in de voorspelling van lichamelijke gezondheid en psychisch welzijn noch in stap 2, noch in stap 3 van de hiërarchische regressieanalyse. De resultaten kunnen hypothese 2.4 niet bevestigen.

Differentieel effect van zelfwaarde en job-zoek zelfeffectiviteit. Hypothese 2.5 voorspelt dat zelfwaarde sterker samenhangt met (a) lichamelijke gezondheid en (b) het psychisch welzijn dan job-zoek zelfeffectiviteit. Aangezien uit de resultaten blijkt dat noch zelfwaarde, noch job-zoek zelfeffectiviteit lichamelijke gezondheid voorspelt, kan hypothese 2.5 (a) niet worden bevestigd. De resultaten van de tweede stap van de regressieanalyse in Tabel 7 lijken wel in de lijn te liggen van hypothese 2.5 (b). Er wordt immers een significante bijdrage van zelfwaarde gevonden in de voorspelling van psychisch welzijn op T2, maar niet van job-zoek zelfeffectiviteit. Hypothese 2.6 voorspelt dat job-zoek zelfeffectiviteit sterker samenhangt met (a) job-zoekintentie en (b) job-zoekgedrag dan zelfwaarde. In de tweede stap van de regressieanalyses (Tabel 6) op job-zoekintentie en job-zoekgedrag wordt een significante bijdrage van job-zoek zelfeffectiviteit gevonden, maar niet van zelfwaarde. Dit ligt in de lijn van hypothese

2.6. Wanneer respectievelijk job-zoekintentie en job-zoekgedrag worden toegevoegd in de derde stap, verdwijnen de effecten en wordt er geen evidentie meer gevonden.

Autonome gedragsregulatie. Hypothese 2.7 stelt dat autonome gedragsregulatie of motivatie positief samenhangt met (a) job-zoekintentie en (b) job-zoekgedrag. Uit de resultaten blijkt dat autonome motivatie niet bijdraagt in de voorspelling van job-zoekintentie en job-zoekgedrag. Hypothese 2.8 stelt dat autonome gedragsregulatie positief samenhangt met (a) lichamelijke gezondheid en (b) psychisch welzijn. Uit tabel 7 blijkt dat de resultaten deze hypothese niet kunnen bevestigen. Autonome gedragsregulatie draagt niet significant bij in de voorspelling van lichamelijke gezondheid en psychisch welzijn.

Gecontroleerde gedragsregulatie. Hypothese 2.9 voorspelt dat de gecontroleerde motivatie een negatieve samenhang vertoont met (a) job-zoekintentie en (b) job-zoekgedrag. Uit beide hiërarchische regressieanalyses blijkt dat gecontroleerde gedragsregulatie noch een voorspeller is van job-zoekintentie, noch van job-zoekgedrag. Hypothese 2.9 wordt met andere woorden niet bevestigd door de resultaten. Hypothese 2.10 voorspelt dat een hogere mate van gecontroleerde motivatie samenhangt met een (a) slechtere lichamelijke gezondheid en met een (b) slechter psychisch welzijn. Uit de resultaten blijkt dat gecontroleerde motivatie op T1 noch samenhangt met lichamelijke gezondheid op T2, noch met psychisch welzijn op T2. De resultaten kunnen hypothese 2.10 niet bevestigen.

Uit de resultaten van elk van de vier hiërarchische regressieanalyses valt op te merken dat het toevoegen van de afhankelijke variabelen zoals gemeten op T1 in de derde stap steeds bijdraagt tot een significante toename van de verklaarde variantie. De afhankelijke variabele op het eerste meetmoment blijkt met andere woorden een belangrijke voorspeller te zijn van de afhankelijke variabele op het tweede meetmoment. Verder verdwijnen de gevonden effecten in de tweede stap wanneer de afhankelijke variabelen op T1 wordt toegevoegd aan het model. We stellen ons de vraag in welke mate de onafhankelijke variabelen op T1 significant samenhangen met de afhankelijke variabelen op T1.

Tabel 6

Hiërarchische Regressieanalyse op Job-zoekintentie op T2 (N=87) en Job-zoekgedrag op T2 (N=101)

Predictoren	Job-zoekintentie			Job-zoekgedrag		
	op T2 (β)			op T2 (β)		
	Stap 1	Stap 2	Stap 3	Stap 1	Stap 2	Stap 3
<i>Controlevariabelen</i>						
Deelname Release ^a	.22*	.15	.15	.13	.09	.10
Geslacht ^b	.17	.02	-.13	.29	.10	-.10
Leeftijd	-.34**	-.37**	-.30***	-.02	-.07	-.01
Opleidingsniveau						
laaggeschoold ^c	.17	.11	.17	.09	.07	-.01
hooggeschoold ^c	.03	-.05	.01	-.03	-.07	-.01
Thuisituatie						
alleenstaande mannen	.32*	.23	.18	.10	.03	.01
alleenstaande vrouwen	.27	.10	-.02	.10	-.02	-.10
mannen met partner	.14	.13	.25*	-.06	-.05	.01
vrouwen met kinderen	.10	-.01	-.03	.11	-.01	-.10
vrouwen met partner en kinderen	.25	.15	.06	.27	.13	.01
Werkloosheidsduur	-.12	-.06	-.09	-.13	-.09	-.04
<i>Onafhankelijke variabelen</i>						
Zelfwaarde T1		-.03	.05		-.13	-.06
Job-zoek zelfeffectiviteit T1		.24*	.07		.38**	.16
Autonome motivatie T1		.24	.10		.15	.00
Gecontroleerde motivatie T1		.14	.06		-.00	-.09
<i>Afhankelijke variabelen op T1</i>						
Job-zoekintentie T1			.60***			
Job-zoekgedrag T1						.70***
R ²	.26*	.38**	.64***	.13	.25**	.59***
ΔR^2		.13**	.26***		.12**	.33***

^aDeelname Release met 0=Controle conditie, 1=Experimentele conditie; ^bGeslacht met 0=Vrouw, 1=Man; ^cOpleidingsniveau met 0=Midden geschoold, 1=Laaggeschoold/Hooggeschoold.

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Tabel 7

Hiërarchische Regressieanalyse op Lichamelijke Gezondheid op T2 (N=101) en Psychisch Welzijn op T2 (N=101)

Predictoren	Lichamelijke Gezondheid			Psychisch Welzijn		
	op T2 (β)			op T2 (β)		
	Stap 1	Stap 2	Stap 3	Stap 1	Stap 2	Stap 3
<i>Controlevariabelen</i>						
Deelname Release ^a	-.00	-.03	.07	-.08	-.06	.04
Geslacht ^b	.05	-.03	.04	-.01	-.01	-.10
Leeftijd	-.01	-.01	.01	-.19	-.07	.01
Opleidingsniveau						
laaggeschoold ^c	-.16	-.19	-.10	-.04	-.13	-.06
hooggeschoold ^c	-.05	-.08	.02	-.10	-.15	-.04
Thuisituatie						
alleenstaande mannen	.04	.01	.04	.06	.11	.17
alleenstaande vrouwen	.12	.04	.18	.06	-.01	-.05
mannen met partner	.13	.13	.10	.05	.03	.06
vrouwen met kinderen	-.11	-.16	-.05	.08	.03	-.06
vrouwen met partner en kinderen	.03	-.03	.03	.17	.14	.13
Werkloosheidsduur	.31**	.33**	.19**	.14	.10	.03
<i>Onafhankelijke variabelen</i>						
Zelfwaarde T1		-.08	-.01		-.50***	-.10
Job-zoek zelfeffectiviteit T1		.11	.01		.02	-.13
Autonome motivatie T1		.11	.05		.08	.08
Gecontroleerde motivatie T1		.07	-.01		.15	.10
<i>Afhankelijke variabelen op T1</i>						
Lichamelijke gezondheid T1			.74***			
Psychisch welzijn T1						.65***
R ²	.15	.18	.67***	.08	.38***	.60***
ΔR^2		.03	.50***		.30***	.23***

^aDeelname Release met 0=Controle conditie, 1=Experimentele conditie; ^bGeslacht met 0=Vrouw, 1=Man; ^cOpleidingsniveau met 0=Midden geschoold, 1=Laaggeschoold/Hooggeschoold.

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

4.2.3. Hiërarchische regressieanalyses op cross-sectioneel niveau (T1).

Er worden vier hiërarchische regressieanalyses uitgevoerd voor het testen van de hypothesen op cross-sectioneel niveau (T1). Deze hiërarchische regressieanalyses bestaan telkens uit twee stappen. In een eerste stap worden de controlevariabelen ingevoerd. In een tweede stap worden de vier onafhankelijke variabelen zelfwaarde, job-zoek zelfeffectiviteit, autonome gedragsregulatie en gecontroleerde gedragsregulatie zoals gemeten op T1 ingevoerd. De resultaten van de regressieanalyses op job-zoekintentie (T1) en job-zoekgedrag (T1) zijn terug te vinden in tabel 8. De resultaten voor de regressieanalyses op lichamelijke gezondheid en psychisch welzijn worden weergegeven in tabel 9. De verklaarde variantie is in geen van de analyses significant in de eerste stap. Het toevoegen van de onafhankelijke variabelen in de tweede stap zorgt voor een significante toename in de verklaarde variantie bij het voorspellen van job-zoekintentie ($\Delta R^2=.11$, $p<.05$), job-zoekgedrag ($\Delta R^2=.15$, $p<.01$) en psychisch welzijn ($\Delta R^2=.32$, $p<.001$) op T1 maar niet bij het voorspellen van lichamelijke gezondheid op T1 ($\Delta R^2=.04$).

Uit de resultaten van de hiërarchische regressieanalyse op job-zoekintentie blijkt dat enkel de bèta-coëfficiënt van job-zoek zelfeffectiviteit significant is (Tabel 8). Een hoge mate van job-zoek zelfeffectiviteit hangt met andere woorden op hetzelfde ogenblik samen met een sterkere intentie om een job te zoeken. Job-zoek zelfeffectiviteit hangt tevens significant samen met job-zoekgedrag op T1. Het subjectieve oordeel over de eigen vaardigheden en competenties om een bepaalde prestatie neer te zetten of om een bepaald gedrag te stellen, is met andere woorden zowel bepalend voor de gedragsintentie als voor het stellen van het gedrag. Uit deze hiërarchische regressieanalyse op job-zoekintentie en job-zoekgedrag op T1 komt verder naar voor dat job-zoek zelfeffectiviteit sterker samenhangt met (a) job-zoekintentie en (b) job-zoekgedrag dan zelfwaarde.

De hiërarchische regressieanalyse op lichamelijke gezondheid op T1 levert geen enkel significant effect op (Tabel 9). De opgenomen variabelen in dit onderzoek kunnen de variantie in lichamelijke gezondheid met andere woorden niet verklaren. Psychisch welzijn op T1 hangt in belangrijke mate significant samen met zelfwaarde en in mindere mate met job-zoek zelfeffectiviteit. Een lagere zelfwaarde en een lagere job-zoek

zelfeffectiviteit hangen samen met een hogere score op de gemeten schaal psychisch welzijn. Een hogere score wijst op een slechter psychisch welzijn. Om na te gaan of de bèta-coëfficiënten van zelfwaarde en job-zoek zelfeffectiviteit significant van elkaar verschillen wordt gebruik gemaakt van het programma SISA¹ dat online beschikbaar is. In dit programma kan worden getoetst of partcorrelaties significant van elkaar verschillen. Om dit te toetsen moet men vier gegevens ingeven: de partcorrelatie van zelfwaarde en psychisch welzijn ($r_{13}=-.41$), de partcorrelatie van job-zoek zelfeffectiviteit en psychisch welzijn ($r_{23}=.18$), de partcorrelatie van job-zoek zelfeffectiviteit en zelfwaarde ($r_{21}=.246$) en tot slot de steekproefgrootte ($N=101$). De eerste twee partcorrelaties werden opgevraagd bij de hiërarchische regressieanalyse op psychisch welzijn. Om de derde partcorrelatie te bekomen werd een bijkomende hiërarchische regressieanalyse uitgevoerd met zelfwaarde als afhankelijke variabele, de controlevariabelen in de eerste stap en job-zoek zelfeffectiviteit, autonome en gecontroleerde gedragsregulatie in de tweede stap. Uit de analyses blijkt dat de partcorrelatie van zelfwaarde en psychisch welzijn significant verschilt van de partcorrelatie van job-zoek zelfeffectiviteit en psychisch welzijn ($t(98)=5.49$, $p<.001$). Uit deze analyse kan gesteld worden dat zelfwaarde sterker samenhangt met het psychisch welzijn dan job-zoek zelfeffectiviteit.

Daar waar de hypothesen niet kunnen bevestigd worden op longitudinaal niveau na controle voor enkele demografische variabelen en voor deelname aan Release en wanneer rekening gehouden wordt met de meting van de afhankelijke variabele op T1, worden er op cross-sectioneel niveau wel een aantal effecten gevonden. Het lijkt alsof zelfwaarde en job-zoek zelfeffectiviteit onmiddellijk bepalend zijn voor respectievelijk het psychisch welzijn en de gedragsgerelateerde variabelen. Uit de longitudinale analyses blijkt dat het psychisch welzijn en de gedragsgerelateerde variabelen op hun beurt bepalend zijn voor respectievelijk het psychisch welzijn en de gedragsgerelateerde variabelen in de toekomst.

¹ Simple Interactive Statistical Analysis SISA: <http://www.quantitativeskills.com/sisa/>

Tabel 8

Hiërarchische Regressieanalyse op Job-zoekintentie op T1 (N=101) en Job-zoekgedrag op T1 (N=101)

Predictoren	Job-zoekintentie op T1 (β)		Job-zoekgedrag op T1 (β)	
	Stap 1	Stap 2	Stap 1	Stap 2
<i>Controlevariabelen</i>				
Deelname Release ^a	.07	.03	.03	-.03
Geslacht ^b	.41	.25	.48*	.28
Leeftijd	-.02	-.04	-.06	-.10
Opleidingsniveau				
laaggeschoold ^c	.08	.04	.15	.11
hooggeschoold ^c	-.06	-.11	-.03	-.09
Thuisituatie				
alleenstaande mannen	.14	.09	.10	.03
alleenstaande vrouwen	.34	.21	.28	.12
mannen met partner	-.14	-.14	-.10	-.08
vrouwen met kinderen	.22	.11	.25	.12
vrouwen met partner en kinderen	.34*	.23	.32	.18
Werkloosheidsduur	.01	.04	-.13	-.08
<i>Onafhankelijke variabelen</i>				
Zelfwaarde T1		-.19		-.10
Job-zoekzelfeffectiviteit T1		.30*		.32**
Autonome motivatie T1		.16		.22
Gecontroleerde motivatie T1		.07		.13
R ²	.12	.23*	.15	.31**
ΔR^2		.11*		.15**

^aDeelname Release met 0=Controle conditie, 1=Experimentele conditie; ^bGeslacht met 0=Vrouw, 1=Man;

^cOpleidingsniveau met 0=Midden geschoold, 1=Laaggeschoold/Hooggeschoold.

* $p < .05$; ** $p < .01$.

Tabel 9

Hiërarchische Regressieanalyse op Lichamelijke Gezondheid op T1 (N=101) en Psychisch Welzijn op T1 (N=101)

Predictoren	Lichamenlijk welzijn op T1 (β)		Psychisch Welzijn op T1 (β)	
	Stap 1	Stap 2	Stap 1	Stap 2
<i>Controlevariabelen</i>				
Deelname Release ^a	-.12	-.13	-.18	-.15
Geslacht ^b	-.02	-.10	.20	.15
Leeftijd	-.04	-.03	-.23*	-.12
Opleidingsniveau				
laaggeschoold ^c	-.10	-.12	-.03	-.11
hooggeschoold ^c	-.10	-.14	-.14	-.17
Thuisituatie				
alleenstaande mannen	-.00	-.03	-.12	-.09
alleenstaande vrouwen	-.11	-.19	.12	.07
mannen met partner	.04	.04	-.01	-.05
vrouwen met kinderen	-.09	-.15	.23	.13
vrouwen met partner en kinderen	-.02	-.08	.09	.03
Werkloosheidsduur	.17	.19	.15	.10
<i>Onafhankelijke variabelen</i>				
Zelfwaarde T1		-.09		-.60***
Job-zoekzelfeffectiviteit T1		.13		.23*
Autonome motivatie T1		.08		.00
Gecontroleerde motivatie T1		.11		.08
R ²	.06	.10	.16	.48***
ΔR^2		.04		.32***

^aDeelname Release met 0=Controle conditie, 1=Experimentele conditie; ^bGeslacht met 0=Vrouw, 1=Man;

^cOpleidingsniveau met 0=Midden geschoold, 1=Laaggeschoold/Hooggeschoold.

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

5. Discussie

De doelstelling van deze masterproef was tweeledig. De eerste doelstelling was een bijdrage leveren aan het tekort aan evaluatiestudies van bestaande interventies voor werkzoekenden door een effect-evaluatie uit te voeren. Het verwerven van inzichten in de theoretische en empirische samenhang tussen zelfwaarde, job-zoek zelfeffectiviteit, gedragsregulatie, job-zoekgedrag en welzijn was een tweede doelstelling van deze masterproef. Dit werd uitgewerkt in een tweede studie. In wat volgt worden achtereenvolgens de resultaten van de eerste en tweede studie besproken. In een derde paragraaf worden enkele algemene beperkingen van dit onderzoek gekoppeld aan suggesties voor toekomstig onderzoek. Ter conclusie van deze masterproef worden in een vierde en laatste paragraaf een aantal sterke punten van het onderzoek belicht.

5.1. Effect-evaluatie van Release

In de eerste studie werd een effect-evaluatie uitgevoerd van het coachingsinitiatief 'Release' op vraag van dhr. Patryk Wezowski. Op basis van specifieke verwachtingen van Wezowski en op basis van voorafgaand wetenschappelijk onderzoek, werd voorspeld dat Release een positieve impact zou hebben op zelfwaarde, job-zoek zelfeffectiviteit, autonome en gecontroleerde gedragsregulatie, job-zoekintentie, job-zoekgedrag, vinden van werk, lichamelijke gezondheid en psychisch welzijn. Centraal in deze verwachtingen staat de impact van Release op zelfwaarde en welzijn. Het verwachte effect op job-zoekgedrag beschouwt Wezowski eerder als secundair. Strikt genomen kunnen de hypothesen niet worden bevestigd en blijkt Release met andere woorden op basis van dit onderzoek niet effectief te zijn, noch inzake welzijn, noch inzake job-zoekgedrag. Er wordt geen significant verschil in verandering gevonden op de variabelen tussen de experimentele en controle conditie wanneer de drie meetmomenten in rekening worden gebracht en wanneer gecontroleerd wordt voor de vier variabelen waarop de condities op T1 significant verschillen. Op basis van minder strenge analyses, kunnen deze resultaten echter wat genuanceerd worden wat het job-zoekgedrag betreft. Wanneer de controlevariabelen niet worden opgenomen, wordt er een significant verschil gevonden in job-zoekintentie. Het lijkt alsof deelname aan Release een afname in job-zoekintentie voorkomt. Er werd exploratief nagegaan of er effecten kunnen worden vastgesteld wanneer een korte en

een lange termijn analyse wordt uitgevoerd. Het grootste pluspunt van deze exploratieve analyses is dat een iets grotere steekproef de statistische verklaringskracht van de analyse vergroot. Er werd in deze exploratieve analyses telkens gecontroleerd voor de variabelen waarop de groepen op T1 verschilden. Op korte termijn of wanneer deelnemers het Release-traject net achter de rug hebben, zorgt Release er voor dat het job-zoekgedrag stabiel blijft en zelfs een lichte trend tot toename vertoont terwijl het job-zoekgedrag in de controleconditie afneemt. Op lange termijn, drie maanden na de laatste groepssessie, blijkt Release bij te dragen tot het stabiel blijven van de job-zoekintentie. De vertaling van deze job-zoekintentie naar het effectief zoeken van een job blijkt op lange termijn echter uit te blijven. Men neemt zichzelf wel voor om een job te zoeken maar men kan het niet opbrengen om dit ook effectief te doen. Opvallend is dat de effectiviteit op zelfwaarde en welzijn, de kerndoelstellingen van Release, niet kan worden bevestigd ondanks de minder strenge analyses.

Bij het wel of niet vinden van een effect, zijn we uiteraard nieuwsgierig naar het waarom van die (in)effectiviteit. Er werd geen impact van Release gevonden op de ‘zachte variabelen’ die werden opgenomen in dit onderzoek. Een verandering inzake zelfwaarde, job-zoek zelfeffectiviteit of gedragsregulatie kan met andere woorden geen verklaring bieden voor de verandering in job-zoekintentie en job-zoekgedrag. Dit impliceert dat er andere factoren in rekening dienen te worden gebracht. In wat volgt worden een aantal praktische, methodologische en theoretische aspecten weergegeven die kunnen bijdragen tot het begrijpen van de bevindingen.

5.1.1. Overzicht van enkele praktische, methodologische en theoretische bedenkingen.

Steekproef. Er kunnen twee opmerkingen ten aanzien van de steekproef geformuleerd worden. Een eerste betreft het kleine aantal deelnemers door een lage respons op de uitnodiging tot deelname, het stopzetten van deelname aan Release of het niet deelnemen aan onze drie metingen. De specifieke aard van Release kan een belangrijke rol gespeeld hebben in het aantrekken en behouden van deelnemers. Het is denkbaar dat de interventie niet aan iedereen even zeer aanspreekt. Slechts 81 personen namen deel aan onze drie metingen waarvan 34 personen in de experimentele conditie en 47 personen in de controleconditie. Enerzijds kan gesteld worden dat het moeilijker

is om effecten vast te stellen in een kleine steekproef aangezien de verschillen tussen de experimentele en de controleconditie groter moeten zijn om statistisch significant te zijn (Kanfer & Hulin, 1985, p.845; Swanborn, 2007; Brug, Dijker & Oenema, 2010). Anderzijds zouden sterke effecten, zoals deze voorgesteld werden door Wezowski voor zelfwaarde en welzijn, wel moeten teruggevonden worden.

Een tweede opmerking heeft te maken met de kenmerken van de steekproef. Er werd gewerkt met langdurig werkzoekenden waarvan het merendeel hooggeschoold was. Men zou enerzijds kunnen redeneren dat langdurig werkzoekenden een moeilijke doelgroep vormen om effecten van interventies te realiseren. Hoe langer de werkloosheidsduur, hoe vaker men geconfronteerd wordt met afwijzingen op de arbeidsmarkt. Men raakt stilaan ontmoedigd, past zich aan aan de rol van werkzoekende en trekt zich na verloop van tijd zowel psychologisch als gedragsmatig terug uit de arbeidsmarkt. Verder blijkt uit onderzoek dat de werkloosheidsduur een negatief selectie criterium vormt (De Witte, 1993). Het welzijn van deze werkzoekenden bevorderen en hen overtuigen om actiever op zoek te gaan naar een job, kan beschouwd worden als een extra uitdaging voor interventies. Anderzijds waren de werkzoekenden in dit onderzoek voornamelijk hooggeschoold. Uit onderzoek blijkt dat hooggeschoolden minder gebukt gaan onder de werkloosheid dan laaggeschoolden (De Witte, 1994). Verder kan verondersteld worden dat hooggeschoolden over meer coping-strategieën en leermogelijkheden beschikken dan laaggeschoolden wat dus in het voordeel speelt van een interventie. De objectieve kans op tewerkstelling is bovendien hoger voor hooggeschoolden (De Witte, 1993). Aangezien er zowel voor- als nadelen verbonden zijn aan de kenmerken van deze steekproef, kan verondersteld worden dat deze kenmerken geen doorslaggevende rol spelen in het al dan niet effectief zijn van Release. Het kan echter interessant zijn in toekomstig onderzoek na te gaan in welke mate de werkloosheidsduur en de scholingsgraad de effectiviteit van een interventie beïnvloeden.

Gedragsplasticiteit. Uit een aantal onderzoeken komt naar voren dat interventies in de eerste plaats effecten vertonen bij de personen die het meeste nood hebben aan begeleiding. Price et al. (1992) vonden dat voornamelijk de deelnemers met een hoog risico op een depressie baat hadden bij de JOBS-interventie. Uit onderzoek van Vinokur

et al. (2000) blijkt dat personen met lagere basisniveaus van gevoelens van ‘mastery’ en van motivatie meer voordelen halen uit de interventie dan personen met hogere basisniveaus. Ook uit het onderzoek van Eden en Aviram (1993) kwam naar voren dat de zelfeffectiviteitstraining enkel hulp kon bieden aan personen met een aanvankelijk lage zelfeffectiviteit. Er wordt gesproken over gedragsplasticiteit wat betekent dat de effectiviteit van een interventie op een criteriumvariabele verschillend kan zijn naargelang de basisniveaus op de criteriumvariabele (Eden & Aviram, 1993; Creed, Bloxsome & Johnston, 2001). Volgens Eden & Aviram (1993) worden de implicaties van deze gedragsplasticiteit over het hoofd gezien. Het zou bijvoorbeeld kunnen dat wanneer er een voorselectie zou gebeuren van deelnemers aan interventies men meer of minder effecten kan vaststellen. De gedragsplasticiteit is ook bepalend voor de investering in interventies. Door het vooraf selecteren van personen kan men voorkomen dat tijd, energie en geld tevergeefs worden geïnvesteerd in het organiseren en volgen van interventies. Wanneer we in huidig onderzoek kijken naar de basisniveaus in job-zoek zelfeffectiviteit, zelfwaarde en gedragsregulatie, zien we dat deze eerder hoog dan laag zijn. Dit gegeven kan een mogelijke verklaring bieden voor het uitblijven van een significante verandering op deze variabelen. Relatief hoge scores laten bovendien ook minder ruimte voor verbetering (Eden en Aviram, 1993). In toekomstig onderzoek zou kunnen gedacht worden aan het houden van interventie-specifieke voorselecties. Dit is echter niet evident aangezien het responspercentage van deze doelgroep, langdurig werkzoekenden, reeds bijzonder laag is (Blonk et al., 2007). In navolging van Eden en Aviram (1993) kunnen we stellen dat er verder onderzoek dient te gebeuren naar de reden van ineffectiviteit van interventies en naar mogelijke technieken om personen met reeds hoge basisniveaus toch verder te helpen.

Interventie-klimaat. Uit onderzoek blijkt dat het volgen van een interventie op zich een invloed kan hebben op welzijn, attitudes en gedrag (Choi, Price & Vinokur, 2003). Creed et al. (1998) stellen dat gedragsveranderingen als gevolg van de interventie enerzijds en het volhouden van deze nieuwe gedragingen op termijn anderzijds, mee bepaald worden door de context waarin de interventie plaatsvindt en door de omgeving waarnaar het individu terugkeert na de interventie. Creed et al. (2001) spreken over de invloed van het psychosociaal interventie-klimaat wat kan begrepen worden als de psychosociale leeromgeving of context waarin de interventie

aangeboden wordt. In navolging van Moos (1974, in Creed et al., 2001) stellen Creed et al. (2001) dat dit psychosociaal interventie-klimaat in kaart kan worden gebracht aan de hand van drie dimensies die aansluiten bij het latente deprivatiemodel van Jahoda: de relationele dimensie (sociale contacten buiten de gezinskring), de persoonlijke groei dimensie (nastreven van doelstellingen, status) en de systeem-behoud dimensie (structuur van tijd en gedwongen activiteit). In het latente deprivatiemodel van Jahoda worden een aantal manifeste en latente functies van werk beschreven. Wanneer men geconfronteerd wordt met werkloosheid, wordt men tevens geconfronteerd met het wegvallen van deze functies (De Witte, 2003). Creed et al. (2001) stellen dat het deelnemen aan een interventie tijdelijk kan tegemoetkomen aan een aantal van de latente functies van werk wat vervolgens een positieve impact kan hebben op het functioneren van de werkzoekende. Creed en collega's (1998) vonden evidentie voor de impact van het interventie-klimaat op het psychosociaal welzijn van de werkzoekende. Choi et al. (2003) stellen dat een interventie-klimaat dat toelaat open te communiceren met elkaar en vertrouwensrelaties op te bouwen een positieve impact kan hebben op de zelfeffectiviteit van de werkzoekende wat op haar beurt een positieve invloed kan hebben op het gedrag en de performantie. Aangezien het interventie-klimaat niet werd bevraagd bij de deelnemers van Release, weten we niet in welke mate dit in huidig onderzoek een rol heeft gespeeld. Het is aangewezen om in toekomstig evaluatie-onderzoek het interventie-klimaat mee in rekening te brengen zodat dit geen alternatieve verklaring meer kan bieden voor de gevonden effecten. Creed et al. (1998) spreken niet alleen over de belangrijke invloed van het interventie-klimaat maar ook over de invloed van de omgeving waarnaar het individu terugkeert na de interventie. In welke mate kan de naaste omgeving van de werkzoekende, zoals het gezin, het gewenste gedrag bekrachtigen en in welke mate kan de directe omgeving de negatieve gevolgen van werkloosheid modereren? Ook dit kan een interessante piste zijn voor toekomstig onderzoek.

Hierbij aansluitend kan men zich de vraag stellen of het deelnemen aan een interventie op zich een positief effect kan hebben doordat deelnemers als het ware anticiperen op de verwachte effecten. Het zou bijvoorbeeld kunnen dat deelnemers dermate hoge verwachtingen koesteren van Release dat ze zich in eerste instantie ook gedragen naar deze verwachtingen door meer job-zoekgedrag te stellen. In de

groepssessies werd aandacht besteed aan het formuleren van doelen zoals meer en efficiënter zoeken naar een job, minder zenuwachtig zijn voor een sollicitatiegesprek, het vinden van een job, etc. Er werd bovendien meermaals gesteld door Wezowski en Release Practitioners dat Release kan helpen om deze doelen te bereiken. Deze elementen, die eigenlijk los staan van Release zelf, kunnen bijdragen tot een positieve uitkomstverwachting wat een positieve impact heeft op het stellen van het gewenste gedrag (Lechner, Kremers, Meertens & de Vries, 2010). Wanneer echter op termijn niet kan voldaan worden aan die positieve verwachtingen, bestaat het risico op een terugval in gedrag zoals werd vastgesteld in huidig onderzoek. Deze redenering is echter speculatief en kan worden getoetst in toekomstig onderzoek.

5.1.2. Bedenkingen met betrekking tot de uitvoering en evaluatie van Release.

De evaluatie van Release op haar effectiviteit gebeurde op uitdrukkelijke vraag van Patryk Wezowski. Het was echter niet evident om alle elementen te verzamelen die nodig waren om een ideale evaluatie uit te voeren. Ook al kon Wezowski ons voorafgaand aan het onderzoek medelen dat hij Release heeft samengesteld op basis van bestaande andere methoden, het bleef gedurende het gehele traject een uitdaging om een duidelijk zicht te krijgen op de precieze inhoud, op de concrete doelstellingen en op de planning en organisatie van de implementatie van Release. Swanborn (2007) maakt een onderscheid tussen drie types evaluatie-onderzoek: een plan-evaluatie, een proces-evaluatie en een product-evaluatie. In onderling overleg werd afgesproken dat een product-evaluatie, in deze masterproef een effect-evaluatie genoemd, zou worden uitgevoerd. Een product-evaluatie wordt door Swanborn (2007) gedefinieerd als die vorm van evaluatie-onderzoek waarin de effectiviteit van de interventie wordt bepaald. De uitkomst van een dergelijke evaluatie is met andere woorden een antwoord op de vraag: 'Is de interventie wel of niet effectief?'. Swanborn (2007) stelt dat deze vorm van evaluatie het vaakst beoogd wordt maar dat daarmee meestal niet kan worden volstaan. De vraag naar het waarom van het al dan niet vinden van de beoogde effecten kan immers enkel worden beantwoord door een proces-evaluatie.

Er kunnen een aantal bedenkingen geformuleerd worden op basis van het bijwonen van de groepssessies, enkele persoonlijke reacties van deelnemers via e-mail

en het algemene verloop van het onderzoek in samenwerking met Patryk Wezowski. Deze bedenkingen zeggen echter niets over de inhoud van de interventie ‘Release’. Aangezien in deze masterproef enkel een effect-evaluatie of product-evaluatie werd uitgevoerd, kunnen factoren die betrekking hebben op het proces of het verloop van de interventie niet volledig objectief worden besproken. De geformuleerde bedenkingen vloeien eerder voort uit een eigen kritische kijk op en beleving van het proces. Doorheen de verschillende fasen van het onderzoek kreeg ik de indruk dat de ‘organisatie achter de schermen’ beter kon. De groepssessies verliepen naar mijn aanvoelen eerder chaotisch en weinig gestructureerd. Verder leek het alsof de Release Practitioners niet helemaal wisten wat de bedoeling was en wat precies van hen verwacht werd tijdens de sessies. Het feit dat deze Release Practitioners amper één maand voor de eerste groepssessie werden opgeleid in een tweedaagse workshop, is een belangrijk gegeven. Men kan zich afvragen in welke mate de tweedaagse workshop er voor heeft gezorgd dat de Practitioners Release voldoende onder de knie hadden om toe te passen in de sessies. Verder bleek de afstemming tussen Wezowski en de Release Practitioners tijdens het onderzoek erg beperkt te zijn. Er werd nochtans benadrukt dat deze afstemming essentieel is in het nastreven van een zo homogeen mogelijke benadering van de werkzoekenden. Elk van deze practitioners heeft immers een eigen achtergrond inzake opleiding en individuele begeleiding wat ook een effect kan hebben op de deelnemers en wat de resultaten van het onderzoek kan beïnvloeden. De steekproef in huidig onderzoek was echter te klein om eventueel verschillen in effect naargelang de practitioner te achterhalen. Dit kan wel opgenomen worden in toekomstig onderzoek. Tot slot kan gesteld worden dat Release een recent ontwikkelde methode is die nog niet helemaal op punt stond bij aanvang van het onderzoek en bovendien nog steeds in ontwikkeling lijkt te zijn. Een klein jaar nadat de interventie plaatsvond, werd de naam van de interventie veranderd, van ‘Release’ naar de ‘Release Coaching Methode’. Verder valt er bij het doornemen van de huidige beschikbare informatie over de ‘Release Coaching Methode’ op het internet² nog maar weinig te bespeuren over werkzoekenden als doelgroep. Op basis van huidig onderzoek kunnen we concluderen dat Release niet effectief blijkt te zijn bij hooggeschoolde, langdurig werkzoekenden. Er

² Wezowski, P. (2011, mei 18). Wezowski’s Release method for personal development and business growth. Afgehaald van <http://www.jobboost.be/werelease/index.php/full>

kunnen echter geen uitspraken worden gedaan over de effectiviteit van Release bij andere doelgroepen. Wel kunnen we stellen dat de planning en uitvoering van Release in het kader van dit onderzoek niet optimaal was. Bovendien realiseert Release in dit onderzoek niet wat expliciet beoogd werd, namelijk een verbetering in zelfwaarde en welzijn en dit ondanks minder strenge analyses. Ook de precieze inhoud en achtergrond van Release blijven tot op heden eerder vaag. Het is aangewezen om door middel van verder evaluatie-onderzoek Release zowel inhoudelijk als praktisch verder uit te diepen en uit te werken met oog op een optimale planning, implementatie en evaluatie.

Swanborn (2007) beschrijft heel wat aandachtspunten die men voor ogen dient te houden bij het opzetten (plan-evaluatie), bijsturen (proces-evaluatie) en evalueren (product-evaluatie) van een interventie. Brug et al. (2010) benadrukken eveneens het belang van een stapsgewijze evaluatie. Deze auteurs stellen dat: “veel interventies ter bevordering van gezond of gewenst gedrag complexe, samengestelde interventies zijn; interventies met meerdere gedragsveranderingsdoelen, bestaande uit combinaties van strategieën en methoden, vertaald in verschillende interventieonderdelen en materialen” (Brug et al., 2010, p.216). Brug et al. (2010) wijzen op de meerwaarde van het in kaart brengen en afzonderlijk evalueren van de verschillende interventieonderdelen. Men dient na te denken over hoe men kan nagaan of deze deeldoelstellingen bereikt worden zodat tussentijdse bijsturing mogelijk wordt. Caplan, Vinokur en Price (1997) stellen dat het essentieel is grondig na te denken over de doelgroep waartoe men zich richt. Niet iedereen heeft immers evenveel baat bij een interventie. Volgens Caplan et al. (1997) dient men ook te bepalen over welke attitudes en vaardigheden begeleiders dienen te beschikken en over hoe deze begeleiders het best kunnen worden geselecteerd en opgeleid. Tot slot kan gesteld worden dat een goede planning en uitvoering van de implementatie van de interventie onontbeerlijk zijn indien men het potentiële effect van de interventie wenst te realiseren (Brug et al., 2010, Swanborn, 2007, Caplan et al., 1997). Swanborn (2007) geeft een grondig overzicht van de methodologische aspecten die men in rekening dient te brengen bij het evalueren van interventies.

5.2. Analyse van Predictoren van Job-zoekgedrag en Welzijn in Longitudinaal Perspectief

In de tweede studie van deze masterproef werd een bijdrage geleverd aan de onderzoeksliteratuur over enkele predictoren van job-zoekgedrag en welzijn. Daar waar in de eerste studie het effect van Release op elke variabele afzonderlijk werd onderzocht, werd in de tweede studie nagegaan hoe deze variabelen samenhangen in termen van predictorvariabelen en criteriumvariabelen. De resultaten van de longitudinale regressieanalyses kunnen de hypothesen echter niet bevestigen. Uit deze analyses blijkt dat de afhankelijke variabelen op het tweede meetmoment het best voorspeld worden door de afhankelijke variabelen op het eerste meetmoment. Wanneer de afhankelijke variabelen op het eerste meetmoment in rekening worden gebracht, verdwijnen de gevonden verbanden tussen de predictoren op het eerste meetmoment en de afhankelijke variabelen op het tweede meetmoment. Men dient voor ogen te houden dat de tijdspanne tussen het eerste en het tweede meetmoment slechts anderhalve maand bedroeg. In verder onderzoek dient worden nagegaan of er over een langere tijdspanne wel significante verbanden gevonden worden.

Noch op longitudinaal, noch op cross-sectioneel niveau werden significante verbanden gevonden tussen de predictoren en de lichamelijke gezondheid. Dit is mogelijk te wijten aan de gekozen meetschaal waarmee de algemene ervaren gezondheidstoestand in kaart werd gebracht. Men kan zich de vraag stellen of de gekozen meetschaal een representatieve weerspiegeling is van de lichamelijke gezondheid. Het is plausibel dat de items te vaag en te algemeen waren om een goed beeld te geven van de lichamelijke gezondheid en om significante verbanden te vinden. In toekomstig onderzoek is het aangewezen om ook specifieke gezondheidsklachten te bevragen. Een andere mogelijke verklaring voor het niet vinden van significante verbanden kan te maken hebben met het feit dat de lichamelijke gezondheid moeilijk te beïnvloeden is en ook door andere factoren wordt bepaald. In wat volgt worden de bevindingen voor job-zoekgedrag (job-zoekintentie en job-zoekgedrag) en psychisch welzijn besproken.

Zelfwaarde. Er werd voorspeld dat zelfwaarde positief samenhangt met job-zoekgedrag en welzijn. Noch in de longitudinale analyses, noch in de cross-sectionele

analyses wordt een positieve samenhang gevonden tussen zelfwaarde en job-zoekgedrag. Het niet terugvinden van deze samenhang in dit onderzoek kan te wijten zijn aan de beperkte meting van het job-zoekgedrag. Er werd gevraagd aan de respondenten hoeveel tijd ze besteedden aan een aantal job-zoekactiviteiten. Deze activiteiten zijn echter voornamelijk vormen van formeel job-zoekgedrag, namelijk een CV maken, personeelsadvertenties lezen, inschrijven bij uitzendbureaus, informatie zoeken over organisaties en sollicitatiebrieven schrijven. Uit Ellis en Taylor (1983) blijkt echter dat de globale zelfwaarde voornamelijk een predictor is van informeel job-zoekgedrag waaronder het raadplegen van informele sollicitatiebronnen, deelname aan interviews, etc. Het is aangewezen om in toekomstig onderzoek rekening te houden met dit onderscheid door zowel formele als informele vormen van job-zoekgedrag grondiger te bevragen. Een andere mogelijke verklaring voor het niet vinden van een positieve samenhang tussen zelfwaarde en job-zoekgedrag, is te vinden in Chen et al. (2004). Deze onderzoekers stellen dat globale zelfwaarde indirect gerelateerd is aan de taakprestatie via de directe relatie met affectieve toestanden (angst, negatief affect, etc.) en via de indirecte relatie met motivationele toestanden (specifieke zelfeffectiviteit, gedragsdoelen, etc.). Op basis hiervan kan men voorspellen dat de impact van zelfwaarde op job-zoekgedrag volledig gemedieerd wordt door welzijn en dat de relatie tussen welzijn en job-zoekgedrag gemedieerd wordt door motivationele toestanden zoals job-zoek zelfeffectiviteit en gedragsregulatie. In huidig onderzoek werden de vier predictoren (zelfwaarde, job-zoek zelfeffectiviteit, autonome en gecontroleerde gedragsregulatie) in eenzelfde stap ingevoerd als voorspellers van job-zoekgedrag. De onderlinge samenhang van deze predictoren en de samenhang tussen het welzijn en het job-zoekgedrag werden in dit onderzoek niet nagegaan. Het is aangewezen om in toekomstig onderzoek verder te exploreren of en hoe de relatie tussen zelfwaarde en job-zoekgedrag gemedieerd wordt door job-zoek zelfeffectiviteit, gedragsregulatie en welzijn.

Uit de cross-sectionele analyses blijkt dat zelfwaarde een sterke samenhang vertoont met het psychisch welzijn. Hoe positiever de attitude ten aanzien van het zelf, hoe beter het welzijn. In tegenstelling tot de resultaten van Chen et al. (2004) en Rosenberg et al. (1995) bieden de resultaten uit de huidige longitudinale analyses geen evidentie voor de bijdrage van zelfwaarde tot de voorspelling van welzijn. Er kunnen

twee kritische bedenkingen geformuleerd worden over het longitudinaal onderzoek van Chen et al. (2004). Een eerste bedenking betreft de erg korte tijdspanne van 14 dagen tussen de twee meetmomenten. Ten tweede werd het welzijn enkel bevraagd op het tweede moment waardoor niet gecontroleerd werd voor het welzijn op het eerste meetmoment. Wanneer in huidig onderzoek het psychisch welzijn op het eerste meetmoment niet wordt opgenomen, is zelfwaarde wel een significante voorspeller van het psychisch welzijn. De bevindingen uit voorgaand en huidig onderzoek doen vermoeden dat er sprake is van een wederzijdse causale relatie. Het is plausibel dat zelfwaarde bijdraagt tot welzijn en dat welzijn bijdraagt tot zelfwaarde zoals beschreven wordt in Rosenberg et al. (1995). Het is aangewezen om in toekomstig onderzoek de causale samenhang tussen zelfwaarde en welzijn verder uit te klaren.

Job-zoek zelfeffectiviteit. Er werd voorspeld dat job-zoek zelfeffectiviteit positief samenhangt met job-zoekgedrag en welzijn. Op longitudinaal niveau wordt er enkel een significant verband gevonden met job-zoekintentie en job-zoekgedrag wanneer de niveaus van respectievelijk job-zoekintentie en job-zoekgedrag op het eerste meetmoment niet worden opgenomen. Uit de cross-sectionele analyses blijkt dat job-zoek zelfeffectiviteit sterk samenhangt met job-zoekintentie en met job-zoekgedrag. Deze resultaten liggen in lijn met wat verwacht werd op basis van de onderzoeksliteratuur. Personen die er van overtuigd zijn dat ze over de nodige capaciteiten beschikken om job-zoekgedrag te stellen, hebben een sterkere job-zoekintentie en stellen ook meer job-zoekgedrag. Lindsley et al. (1995) benadrukken het belang van de performantie of de uitkomst van gedrag voor de zelfeffectiviteit. Er wordt gesproken over ‘performance spirals’ waarbij succeservaringen bijdragen tot een verhoogde zelfeffectiviteit wat een positieve impact heeft op het gedrag en de performantie. Een gebrek aan succeservaringen heeft daarentegen een negatieve impact op de zelfeffectiviteit waardoor men in een negatieve spiraal dreigt terecht te komen (zie ook: Eden & Aviram, 1993).

Wanneer gesproken wordt over de relatie tussen zelfeffectiviteit en welzijn, wordt eveneens veelvuldig verwezen naar de rol van het gewenste gedrag of de gewenste performantie. Het ervaren van succes (‘uitvoerende ervaringen’) wordt door Bandura (1997) beschouwd als een belangrijke bron van zelfeffectiviteit. Uit meerdere

onderzoeken van Williams (1992) blijkt dat het begeleiden van personen in het verwerven van meesterschap, in het kunnen omgaan met bepaalde situaties ('guided mastery'), een grotere impact heeft op de zelfeffectiviteit (overtuiging), op het gewenste gedrag en op het welzijn dan het louter blootstellen van personen aan hun angsten. Ook Kavanagh (1992) wijst in zijn onderzoek op het complexe samenspel tussen zelfeffectiviteit, performantie en emotionele toestand. Er is volgens Kavanagh (1992) sprake van een wederzijdse beïnvloeding tussen de drie concepten. Hij stelt verder dat een lagere zelfeffectiviteit de sombere, depressieve gevoelens des te meer versterkt wanneer men niet gelooft dat men succes kan boeken in domeinen waar men veel belang aan hecht. Ook Bandura (1997) stelt dat personen te kampen krijgen met verdriet en depressieve gevoelens wanneer ze zichzelf als ineffectief beoordelen in het bereiken van hooggewaardeerde doelen. Langdurig werkzoekenden worden meermaals afgewezen op de arbeidsmarkt. Op basis van Kavanagh (1992) en Bandura (1997) kunnen we voorspellen dat deze vorm van negatieve feedback een negatieve impact kan hebben op de relatie tussen job-zoek zelfeffectiviteit en gedrag en welzijn, zeker wanneer men persoonlijk veel waarde hecht aan werk. Het is aangewezen om in toekomstig onderzoek de rol van negatieve feedback in de relatie tussen job-zoek zelfeffectiviteit en job-zoekgedrag enerzijds en tussen job-zoek zelfeffectiviteit en welzijn anderzijds uit te klaren. Hierbij houdt men tevens best rekening met de waarde die men hecht aan werk.

Differentieel effect van zelfwaarde en job-zoek zelfeffectiviteit. Op basis van Chen et al. (2004) werd voorspeld dat de zelfwaarde meer bijdraagt tot de voorspelling van welzijn dan job-zoek zelfeffectiviteit en dat job-zoek zelfeffectiviteit meer bijdraagt tot de voorspelling van gedrag dan zelfwaarde. Wanneer de basisniveaus van gedrag en welzijn niet worden opgenomen, vinden we evidentie voor deze hypothesen op longitudinaal niveau. Op cross-sectioneel niveau wordt evidentie gevonden voor het differentieel effect van zelfwaarde en job-zoek zelfeffectiviteit. Aansluitend bij Chen et al. (2004) kunnen we stellen dat het geloven in de eigen capaciteiten om bepaald gedrag te stellen en een positieve attitude hebben over het zelf een impact hebben op verschillende uitkomstmaten en niet aan elkaar gelijk kunnen worden gesteld. Verder is het onderscheid tussen beide concepten niet zo zeer te wijten aan hun mate van specificiteit maar wel aan hun relatieve betrekking op motivationele versus affectieve

componenten (Chen et al., 2004). Deze bevinding draagt zowel bij tot de theorievorming inzake deze concepten als tot het doelgericht ontwikkelen van begeleidingen. Dit differentieel effect heeft met andere woorden niet alleen theoretische maar ook praktische implicaties. Het impliceert dat wanneer een interventie tot doel heeft het welzijn te bevorderen men voornamelijk dient te werken rond zelfwaarde, een positieve houding ten aanzien van zichzelf. Wanneer men echter meer gedragsmatige uitkomsten beoogt, dient men een toename in zelfeffectiviteit na te streven. Men kan concluderen dat men zowel zelfwaarde als job-zoek zelfeffectiviteit dient op te nemen in het onderzoek naar predictoren van gedrag en welzijn enerzijds en in het ontwikkelen van effectieve interventies op maat anderzijds. Tot slot is het wenselijk verder te onderzoeken hoe zelfwaarde en job-zoek zelfeffectiviteit zich tot elkaar verhouden.

Autonome gedragsregulatie. Er werd voorspeld dat autonome gedragsregulatie een positieve samenhang zou vertonen met job-zoekgedrag en welzijn. Deze hypothesen kunnen noch op longitudinaal, noch op cross-sectioneel niveau worden bevestigd. De autonome gedragsregulatie draagt niet bij tot de voorspelling van gedrag en welzijn. Een mogelijke verklaring hiervoor kan gezocht worden in de steekproef van langdurig werkzoekenden. Uit onderzoek van Miltenburg en Woldringh (1989) bij langdurig werkloze mannen tussen 30 en 44 jaar blijkt dat de relatie tussen frequent job-zoekgedrag en welbevinden de eerste jaren van werkloosheid positief was. Deze aanvankelijk positieve relatie zou na een betrekkelijk lange periode van werkloosheid (zelfs vier à zes jaar) omslaan naar een negatieve relatie. De herhaaldelijke confrontatie met afwijzingen op de arbeidsmarkt kan beschouwd worden als een vorm van negatieve feedback die de voordelen van de autonome motivatie voor het functioneren zou kunnen neutraliseren (Vansteenkiste et al., 2004). Net zoals bij zelfwaarde en job-zoek zelfeffectiviteit speelt de uitkomst van het gedrag een essentiële rol in de relatie tussen autonome gedragsregulatie en gedrag enerzijds en tussen autonome gedragsregulatie en welzijn anderzijds. Binnen de zelf-determinatietheorie (ZDT) wordt dit begrepen vanuit een gebrekkige bevrediging van de psychologische basisbehoefte ‘competentie’. De ZDT stelt dat negatieve feedback de intrinsieke interesse in een activiteit verlaagt als gevolg van een gereduceerde waargenomen competentie. Binnen de zelf-determinatietheorie worden drie aangeboren psychologische basisbehoeften onderscheiden: autonomie, relationele verbondenheid en competentie (Van den Broeck

et al., 2009). De behoefte aan competentie is de wens om doeltreffend met de omgeving om te gaan (Van den Broeck et al., 2009, p.319; Deci & Ryan, 2000). De zelf-determinatietheorie stelt dat processen van intrinsieke motivatie en internalisering kunnen worden gestimuleerd of afgeremd door de mate waarin de omgeving de bevrediging van de psychologische basisbehoeften bevordert of beperkt (Vansteenkiste et al., 2005). Behoeftbevrediging draagt bovendien bij tot persoonlijke ontwikkeling en optimaal functioneren (Deci & Ryan, 2000; Van den Broeck et al., 2009). Hoewel de opvatting van de 'waargenomen competentie' in de ZDT verschilt van de opvatting volgens Bandura (1994, 1997), toch kan het interessant zijn verder te onderzoeken hoe deze verschillende opvattingen elkaar kunnen aanvullen en hoe zij samenhangen met autonome gedragsregulatie, gedrag en welzijn.

Gecontroleerde gedragsregulatie. Er werd voorspeld dat gecontroleerde gedragsregulatie of motivatie negatief samenhangt met gedrag en welzijn. Deze hypothesen kunnen in huidig onderzoek niet worden bevestigd. Net zoals in Vansteenkiste et al. (2004) en in Vansteenkiste et al. (2005) blijkt gecontroleerde motivatie in huidig onderzoek geen voorspeller te zijn van job-zoekgedrag. In tegenstelling tot de verwachtingen werd geen negatieve samenhang gevonden tussen gecontroleerde gedragsregulatie en welzijn. Een mogelijke verklaring zou kunnen gezocht worden in het aanpassingsproces dat kenmerkend is voor langdurige werkloosheid. Daar waar de confrontatie met werkloosheid aanvankelijk onzekerheid en onrust met zich meebrengt, went de werkzoekende na verloop van tijd aan de aspecten van het werklozenbestaan. Het welzijn stabiliseert zich op een lager niveau en dit ondanks een verdere financiële achteruitgang. Men zou kunnen redeneren dat een externe druk (verwachtingen van officiële instellingen zoals de RVA of de VDAB, financiële nood) of een interne druk (schaamte) voornamelijk in de beginfase van de werkloosheid een belangrijke impact hebben op het welzijn. Het zou kunnen dat men na verloop van tijd niet alleen went aan de rol van werkzoekende, maar dat men ook went aan de externe of interne druk om een nieuwe job te zoeken waardoor de impact van deze druk op het welzijn geminimaliseerd wordt. Deze redenering dient te worden onderzocht in toekomstig onderzoek.

5.3. Algemene Beperkingen en Suggesties voor Toekomstig Onderzoek

Er kunnen een aantal algemene beperkingen van dit onderzoek geformuleerd worden. Een eerste beperking werd reeds aangehaald in de discussiesectie van de eerste studie en betreft de steekproefgrootte van de condities in de effect-evaluatie. Een kritische bedenking die verder onderzocht dient te worden is of het niet vinden van een effect te wijten is aan de steekproefgrootte dan wel aan een tekortschieten van Release als interventie. Verder dient men in toekomstig onderzoek na te gaan of er sprake is van zelfselectie waarbij mensen met specifieke kenmerken uitvallen in de loop van het onderzoek. Het is bijvoorbeeld denkbaar dat diegene die het meest gemotiveerd zijn tot deelname aan de interventie en aan het onderzoek eerder zullen blijven dan minder gemotiveerden. Verder kunnen een aantal demografische variabelen zoals leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, thuissituatie en werkloosheidsduur een rol spelen in het al dan niet blijven deelnemen en dit zowel in de experimentele als in de controle conditie.

Een tweede beperking van dit onderzoek dat hierbij aansluit, is het feit dat we niet weten waarom personen uit de experimentele conditie, los van de demografische kenmerken, afhaken. In toekomstig onderzoek zou men aandacht kunnen besteden aan dit aspect door de reden van uitval expliciet te bevragen. Dit kan tevens interessante informatie opleveren over de interventie.

Een derde beperking van dit onderzoek is dat de resultaten verkregen werden aan de hand van zelf-rapportage. In huidig onderzoek werden in de vragenlijsten enkel een aantal open vragen opgenomen om bepaalde kwantitatieve gegevens te verduidelijken. In toekomstig onderzoek kan men meer rijke informatie nastreven door ook gebruik te maken van kwalitatieve onderzoeksmethoden (Brug et al., 2010). Verder kan gedacht worden aan het bevragen van personen uit de directe omgeving van de werkzoekende over het algemeen functioneren van de werkzoekende voor, tijdens en na de interventie. Op die manier wordt de common method bias geminimaliseerd. Hier dient echter aan toegevoegd te worden dat er een aantal aspecten zijn, zoals welzijn en zelfwaarde, waarover enkel de persoon in kwestie de nodige informatie kan verschaffen. Het bevragen van objectieve aspecten zoals het vinden van werk bovenop de subjectieve maten kan beschouwd worden als een pluspunt.

Een vierde beperking van dit onderzoek betreft de keuze van meetinstrumenten. Aangezien er in het kader van Release ook vragenlijsten werden afgenomen, streefden we naar een zo beperkt mogelijke vragenlijst om de belasting van deelnemers en de kans op uitval te minimaliseren. In toekomstig onderzoek zou men echter kunnen overwegen een aantal variabelen ruimer te bevragen. In huidig onderzoek werd de intensiteit van job-zoekgedrag in kaart gebracht. Het kan interessant zijn om bovenop de intensiteit ook de verschillende types job-zoekgedrag te bevragen. Het zou bijvoorbeeld kunnen dat een interventie mensen aanzet tot meer formeel job-zoekgedrag (sollicitatiebrieven versturen, job-advertenties doornemen, etc.) maar niet tot meer informeel job-zoekgedrag (aanspreken van netwerk, spontane sollicitaties, etc.) of omgekeerd. Bovendien kan de samenhang tussen de zachtere maten en job-zoekgedrag anders zijn naargelang het type job-zoekgedrag (Ellis & Taylor, 1983). Verder zou men de ‘harde’ uitkomstmaten kunnen uitbreiden van ‘vinden van werk’ naar ‘vinden van werk’, ‘starten met een opleiding’, ‘vrijwilligerswerk’, etc. (Blonk et al., 2007). Men zou bovenop de algemeen ervaren lichamelijke gezondheid ook enkele specifieke gezondheidsklachten kunnen bevragen waaronder hoofdpijn, rugpijn, vermoeidheid, etc. Tot slot kan het psychisch welzijn ruimer in kaart gebracht worden door bovenop de mentale gezondheid ook de componenten levenstevredenheid en situatie-specifieke tevredenheid (familie, ontspanning, etc.) te bevragen (Diener et al., 1999).

Een vijfde beperking tot slot werd reeds kort aangehaald in de discussiesectie van de tweede studie. Het betreft de relatief korte tijdsperiode tussen het eerste meetmoment en het tweede meetmoment waarop de longitudinale analyse werd uitgevoerd. Deze tijdsperiode bedroeg slechts anderhalve maand en was mogelijk te kort om significante effecten vast te stellen. In toekomstig onderzoek zou men kunnen nagaan of de analyse op het eerste en het derde meetmoment waarbij de tijdsperiode vier maanden bedroeg, meer oplevert. Het nadeel hiervan is dat men moet werken met een kleinere steekproef.

5.4. Enkele Sterke Punten Ter Conclusie

Ter conclusie kan gesteld worden dat deze masterproef een belangrijke bijdrage heeft geleverd aan de huidige onderzoeksliteratuur aan de hand van twee studies. In een eerste studie werd het coachingsinitiatief ‘Release’, dat ontwikkeld werd door Patryk

Wezowski, onderzocht op haar effectiviteit. De resultaten kunnen de effectiviteit van Release niet bevestigen. Uit de bevindingen van deze studie kan geconcludeerd worden dat het uitvoeren van evaluatie-onderzoek bij bestaande interventies essentieel is en dit zowel vanuit wetenschappelijk als maatschappelijk en ethisch standpunt. Het aantonen van de effectiviteit van interventies is bovendien van belang om te voorkomen dat tijd, geld en energie geïnvesteerd worden in ineffectieve interventies. Swanborn (2007) en Brug et al. (2010) benadrukken dat het meest ideale opzet van een evaluatiestudie een gerandomiseerd proefopzet is met voor- en nametingen, maar dat het werken met een experimentele groep en een (vergelijkbare) controle groep doorgaans moeilijk te realiseren valt. Blonk et al. (2007) waren in hun evaluatiestudie aanvankelijk gestart met een dergelijk opzet maar hebben dit in de loop van het onderzoek moeten laten varen. Het kunnen behouden van het proefopzet met twee condities en drie metingen in deze effect-evaluatie, kan met andere woorden beschouwd worden als een sterk punt van het onderzoek. Bovendien werden de respondenten op het eerste meetmoment at random ingedeeld in twee gelijk samengestelde groepen. Na uitval doorheen het onderzoek verschilden de condities echter inzake een aantal variabelen, waarvoor dan gecontroleerd werd in de analyses.

Een meerwaarde van deze masterproef is dat op basis van de data die verzameld werden in het kader van de eerste studie, een tweede studie kon worden uitgevoerd. Zowel op longitudinaal als cross-sectioneel niveau werden enkele predictoren van job-zoekgedrag en welzijn geanalyseerd. Er werd getracht in te spelen op enkele suggesties uit voorafgaand onderzoek. Zo werd zelfwaarde bijvoorbeeld opgenomen als mogelijke voorspeller van job-zoekgedrag en welzijn. Daar waar het verband tussen zelfwaarde en welzijn reeds veelvuldig onderzocht werd, is er een opvallend gebrek aan studies over het verband tussen zelfwaarde en job-zoekgedrag. Verder werd het onderscheid tussen zelfwaarde en job-zoek zelfeffectiviteit benadrukt door rekening te houden met hun differentieel effect. De bevindingen omtrent dit differentieel effect dragen niet alleen bij tot de bestaande theoretische opvattingen over deze concepten maar kunnen eveneens vertaald worden naar praktische implicaties. Tot slot kan deze studie beschouwd worden als een eerste aanzet in het ontwikkelen van een theoretisch model dat de samenhang tussen zelfwaarde, job-zoek zelfeffectiviteit, gedragsregulatie, job-zoekgedrag en welzijn weergeeft. Het is echter aangewezen het vereenvoudigde model dat hier

gehanteerd werd, verder te exploreren en te verfijnen in toekomstig onderzoek. Theoretische en empirische bevindingen kunnen immers bijdragen tot de ontwikkeling, bijsturing en evaluatie van interventies en tot het nastreven van een effectieve en efficiënte aanpak op maat.

6. Referenties

Bandura, A. (1992). Self-efficacy mechanism in psychobiologic functioning. In: Schwarzer, R. (Ed.) *Self-efficacy: Thought control of action* (p. 355-394). Verenigde Staten: Hemisphere Publishing Corporation.

Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V.S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol., p. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998). Afgehaald van <http://www.des.emory.edu/mfp/BanEncy.html>

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York, NY: Freeman.

Baumeister, R.F., Campbell, J.D., Krueger, J.I., & Vohs, K.D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? *Psychological science in the public interest*, 4(1), 1-44.

Blonk, R.W.B. (2006). *Het lukt niet zonder werk. Over psychische klachten, arbeidsparticipatie en herstel*. Hoofddorp: TNO Arbeid.

Blonk, R.W.B., Cremer, R., Bol, E., & Heerema, F. (2007). *JOBS FIRST Een innovatief traject om werklozen met zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden naar werk*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.

Brenner, S., & Levi, L; (1987). Vulnerability among long-term unemployed. A longitudinal study of mental and physical health among Swedish women at different phases of unemployment. Some preliminary results. In: D. Schwefel, P. Svensson, & H. Zöllner (Eds.), *Unemployment, social vulnerability and health in Europe* (p. 239-254). Londen: Springer.

Brennkmeijer, V., van Houwelingen, A. Blonk, R.W.B., & van Yperen, N.W. (2006). Geloof in eigen kunnen: het effect van JOBS FIRST, een groepsinterventie voor werklozen. *Gedrag en Organisatie*, 19, 97-112.

Brown, J.D., & Marshall, M.A. (2006). The three faces of self-esteem. In: Kernis, M.H. (Ed.), *Self-Esteem. Issues and answers. A sourcebook of current perspectives* (p. 4-9). New York and Hove: Psychology Press. Taylor and Francis Group.

Brug, J., Dijker, A., & Oenema, A. (2010). Evaluatie van interventies ter bevordering van gezond gedrag. In: Brug, J., van Assema, P., & Lechner, L. (Eds.), *Gezondheidsvoorlichting en gedragsverandering* (p. 207-238). Assen: Van Gorcum. Open Universiteit Nederland.

Brutsaert, H. (1993). *School, gezin en welbevinden*. Leuven/Apeldoorn: Garant.

Caplan, R.D., Vinokur, A.D., & Price, R.H. (1997). From job loss to reemployment: field experiments in prevention-focused coping. In: Albee, G.W., & Gullotta, T.P. (Eds.), *Primary Prevention Works. Issues in children's and families' lives*, 6. Thousand Oaks: Sage Publications, International Educational and Professional Publisher, p. 341-379.

Chen, G., Gully, S.M., & Eden, D. (2004). General self-efficacy and self-esteem: toward theoretical and empirical distinction between correlated self-evaluations. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 375-395.

Choi, J.N., Price, R.H. & Vinokur, A.D. (2003). Self-efficacy changes in groups: effects of diversity, leadership, and group climate. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 357-372.

Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco: Freeman.

Creed, P.A., Machin, M.A., & Nicholls, P. (1998). Personal effectiveness training for unemployed people: Where to now? *Australian Journal of Career Development*, 7(1), 30-34.

Creed, P.A., Bloxsome, T.D., & Johnston, K. (2001). Self-esteem and self-efficacy outcomes for unemployed individuals attending occupational skills training programs. *Community, Work & Family*, 4, 285-303.

De Belgische Grondwet (2009). Afgehaald van het web in december 2009.
http://www.senate.be/doc/const_nl.html

Deci, E.L., & Ryan, M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.

De Witte H. (1993). Gevolgen van langdurige werkloosheid voor het psychisch welzijn. Overzicht van de onderzoeksliteratuur. *Psychologica Belgica*, 33(1), 1-35.

De Witte, H. (1994). ‘(’t Is geen) leven zonder werk. Een overzicht van recente literatuur over de psychische gevolgen van werkloosheid’, *Welzijnsgids*, 12, 1-23.

De Witte, H. (2003). Over de gevolgen van werkloosheid en jobonzekerheid voor het welzijn. Empirische toets op basis van de Europese Waardenstudie. *Tijdschrift Klinische Psychologie*, 33, 7-21.

De Witte, H., Hooge, J., & Vanbelle, E. (2010). Do the long-term unemployed adapt to unemployment? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 12 (1), 9-15.

De Witte, H., & Van den Broeck, A. (2011). Van verplichting tot ontplooiing? Visies op arbeid in België na het millenium. In: Abts, K., Dobbelaere, K., & Voyé, L. (Eds.). *Nieuwe tijden, nieuwe mensen. Belgen over arbeid, gezin, ethiek, religie en politiek*. Leuven: Lannoo Campus, p.71-104.

Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E., & Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.

Eden, D., & Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78, 352-360.

Ellis, R.A., & Taylor, S.T. (1983). Role of self-esteem within the job search process. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 632-640.

Gagné, M., & Deci, E.L. (2005). Self-determination theory of work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.

Gecas, V. (1982). The self-concept. *Annual Review of Sociology*, 8, 1-33.

- Gist, M.E., & Mitchell, T.R. (1992). Self-Efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *The Academy of Management Review*, 17(2), 183-211.
- Hanisch, K.A. (1999). Job loss and unemployment research from 1994 to 1998: A review and recommendations for research and intervention. *Journal of Vocational Behavior* 55, 188-220.
- Hellemans, C. (2008). *Psychometrische analyse van de Vragenlijst Over Werkbaarheid (VOW/QFT)*. (Rapport). Laboratoire de Psychologie du Travail et Psychologie Économique (LAPTE). Federale Overheidsdienst, Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.
- Hens, A., & Huybrechts, A. (2009). *Invloed van sollicitatietrainingen op het werkzoekgedrag. Een evaluatie van drie theorieën*. (Verhandeling). Katholieke Universiteit Leuven, Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen.
- Hosman, C.M.H. (2010). Planmatige bevordering van de geestelijke gezondheid, toegespitst op de preventie van depressie. In: Brug, J., van Assema, P., & Lechner, L. (Eds.), *Gezondheidsvoorlichting en gedragsverandering* (p. 287-309). Assen: Van Gorcum. Open Universiteit Nederland.
- Kanfer, R., & Hulin, C.L. (1985). Individual differences in successful job searches following lay-off. *Personnel Psychology*, 38, 835-847.
- 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(5), 837-855.
- Kavanagh, P.J. (1992). Self-efficacy and depression. In: Schwarzer, R. (Ed.) *Self-efficacy: Thought control of action* (p. 177-193). Verenigde Staten: Hemisphere Publishing Corporation.
- Kempen, G.I.J.M., Brilman, E.I., Heyink, J.W., & Ormel, J. (1995). *MOS Short Form General Health Survey (SF-20) Een handleiding*. Noordelijk Centrum voor Gezondheidsvraagstukken, Rijksuniversiteit Groningen.

Koen, J., Klehe, U.C., & van Vianen, A. (2010). Development of job-search and employability in compulsory reemployment courses: A matter of motivation? Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Montréal, Canada.

Lachman, M.E., & Weaver, S.L. (1998). The sense of control as a moderator of social class differences in health and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(3), 763-773.

Lechner, L., Kremers, S. Meertens, R., & de Vries, H. (2010). Determinanten van gedrag. In: Brug, J., van Assema, P., & Lechner, L. (Eds.), *Gezondheidsvoorlichting en gedragsverandering* (p.75-105). Assen: Van Gorcum. Open Universiteit Nederland.

Lindsley, D.H., Brass, D.J., & Thomas, J.B. (1995). Efficacy-performance spirals: a multilevel perspective. *Academy of Management Review*, 20(3), 645-678.

Marsh, H.W., Craven, R.G., & Martin, A.J. (2006). What is the nature of self-esteem? Unidimensional and multidimensional perspectives. In: Kernis, M.H. (Ed.), *Self-esteem. Issues and answers. A sourcebook of current perspectives* (p. 4-9). New York and Hove: Psychology Press. Taylor and Francis Group.

McKee-Ryan, F.M., Song, Z., Wanberg, C.R., & Kinicki, A.J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53-76.

Miltenburg T., & Woldringh C. (1989). *Langdurige werkloosheid. Een onderzoek bij jongeren van 18-22 en mannen van 30-44 jaar*. Nijmegen: Instituut voor Toegepaste Sociale Wetenschappen.

Mruk, C.J. (2006). Defining self-esteem: An often overlooked issue with crucial implications. In: Kernis, M.H. (Ed.), *Self-esteem. Issues and answers. A sourcebook of current perspectives* (p. 10-15). New York and Hove: Psychology Press. Taylor and Francis Group.

Price, R.H., van Ryn, M., & Vinokur, A.D. (1992). Impact of a preventive job search intervention on the likelihood of depression among the unemployed. *Journal of Health and Social Behavior*, 33(2), 158-167.

Rosenberg, M., Schooler, C., Schoenbach, C., & Rosenberg, F. (1995). Global self-esteem and specific self-esteem. Different concepts, different outcomes. *American Sociological Review*, 60(1), 141-156.

Saks, A. M., & Ashforth, B.E. (1999). Change in job search behaviors and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 277-287.

Schmidt, J.A., & Padilla, B. (2003). Self-esteem and family challenge: An investigation of their effects on achievement. *Journal of Youth and Adolescence*, 32(1), 37-46.

Swanborn, P.G. (2007). *Evalueren. Het ontwerpen, begeleiden en evalueren van interventies: een methodische basis voor evaluatie-onderzoek*. Amsterdam: Boom Onderwijs.

Taris, T.W., Heesink, J.A.M., & Feij, J.A. (1994). The evaluation of unemployment and job-searching behavior: A longitudinal study. *The Journal of Psychology* 129(3), 301-314.

Van Capellen, D. (2008). *De invloed van achtergrond- en persoonlijkheidskenmerken op de kwalitatieve aspecten van tewerkstelling bij recent afgestudeerde psychologen*. (Verhandeling). Katholieke Universiteit Leuven, Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen.

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., & De Witte, H. (2008). Self-determination theory. A theoretical and empirical overview in occupational health psychology. In: Houdmont, J., & Leka, S. (Eds.). *Occupational health psychology: European perspectives on research, education and practice*, 3. Nottingham: Nottingham University Press, p. 63-88.

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Lens, W., & Andriessen, M. (2009). De Zelf-Determinatie Theorie: kwalitatief goed motiveren op de werkvloer. *Gedrag en organisatie*, 22(4), 316-335.

Van Hooft, E.A.J., Born, M.P.H., 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 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.

Vansteenkiste, M. (2005). Intrinsic versus extrinsic goal promotion and autonomy support versus control. Facilitating performance, persistence, socially adaptive functioning and well-being. Unpublished Doctoral Dissertation, Katholieke Universiteit Leuven.

Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, S., De Witte, H., & Deci, E.L. (2004). The 'why' and 'why not' of job search behaviour: Their relation to searching, unemployment experience, and well-being. *European Journal of Social Psychology*, 34, 345-363.

Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, H., & Feather, N.T. (2005). Understanding unemployed people's job search behaviour, unemployment experience and well-being: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory. *British Journal of Social Psychology*, 44, 269-287.

Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2006). Explaining the negative relationship between length of unemployment and the willingness to undertake a job training: A self-determination perspective. In: Kieselbach, T., Winefield, A., Boyd, C., & Anderson, S. (Eds.). *Unemployment and Health. International and interdisciplinary perspectives* (p. 199-217). Australian Academic Press.

Verkleij, H. (1988). *Langdurige werkloosheid, werkhervatting en gezondheid. Bevindingen van een 2-jarige follow-up studie*. Amsterdam: Swets & Zeitlinger.

Vinokur, A.D., van Ryn, M., Gramlich, E.M., & Price, R.H. (1991). Long-term follow-up and benefit-cost analysis of the jobs program: A preventive intervention for the unemployed. *Journal of Applied Psychology*, 76, 213-219.

Vinokur, A.D., & Schul, Y. (1997). Mastery and inoculation against setbacks as active ingredients in the JOBS intervention for the unemployed. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 65(5), 867-877.

Vinokur, A.D., Schul, Y., Vuori, J., & Price, R.H. (2000). Two years after a job loss: Long-term impact of the JOBS program on reemployment and mental health. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 32-47.

Vuori, J., Mutanen, P., Price, R.H., & Malmberg-Heimonen, I. (2005). Effective group training techniques in job-search training. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, 261-275.

Wanberg, C.R., Kanfer, R., & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology, 84*(6), 897-910.

Warr, P. (1987a). The psychological impact of continuing unemployment: Some longitudinal data and a general model. In: D. Schwefel, P. Svensson, & H. Zöllner (Eds.), *Unemployment, social vulnerability and health in Europe*, 267-280. London: Springer.

Warr, P. (1987b). *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Clarendon Press.

Warr, P., & Jackson, P. (1985). Factors influencing the psychological impact of prolonged unemployment and of re-employment. *Psychological Medicine, 15*, 795-807.

Williams, S.L. (1992). Perceived self-efficacy and phobic disability. In: Schwarzer, R. (Ed.), *Self-efficacy: Thought control of action* (p. 149-176). Verenigde Staten: Hemisphere Publishing Corporation.

7. Bijlagen

Bijlage 1. Uitnodiging tot deelname aan Release en aan het onderzoek van de K.U.Leuven

Bijlage 2. Vragenlijst

Bijlage 1. Uitnodiging tot deelname aan Release en aan het onderzoek van de K.U.Leuven



Beste mevrouw, meneer,

Graag nodigen wij u uit voor een gratis deelname aan Release, een begeleiding voor werkzoekenden die uitgewerkt werd door Dhr. Patryk Wezowski. Release is een eenvoudige en relaxerende oefening die erop gericht is uw zelfzekerheid te versterken door op een bewuste manier te leren stilstaan bij uzelf. Deze oefening helpt u om effectievere acties te ondernemen om werk te vinden.

De onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie van de K.U.Leuven wilt de effectiviteit van Release wetenschappelijk evalueren. Graag willen wij u vragen uw medewerking te verlenen aan dit onderzoek aangezien we enkel via uw antwoorden kunnen uitmaken wat het effect is van de Releasemethode. Het onderzoek bestaat uit drie metingen die via mail zullen worden afgenomen doorheen de tijd. De laatste meting zal plaatsvinden eind juni 2010. Het is voor ons erg belangrijk dat u deelneemt aan de drie metingen omdat enkel op die manier kan nagegaan worden welke invloed Release op u heeft. Ook al heeft u nog niet deelgenomen aan Release, toch zijn uw antwoorden op elk moment essentieel. Belangrijk te vermelden is dat uw individuele antwoorden vertrouwelijk zijn. Ze worden anoniem verwerkt en niet doorgegeven aan anderen, ook niet aan de VDAB of aan Dhr. Wezowski.

Voor het onderzoek is het erg belangrijk dat u bereid bent deel te nemen aan de verschillende onderdelen van Release. De begeleiding bestaat uit 3 groepsonthoofdsavonden en één individuele sessie. Ten laatste op 20 februari ontvangt u een uitnodiging voor de ontmoetingen die georganiseerd worden in Antwerpen-stad. Om het gewenste effect te bereiken is het tevens van belang dat u de Releasemethode dagelijks thuis toepast. Tot slot is natuurlijk ook de deelname aan de drie bevraging rondes van de K.U.Leuven essentieel voor het onderzoek.

Neem zeker een kijkje op de website <http://www.jobboost.be/index.php/release> voor meer informatie en een demonstratie van Release.

Wij hopen alvast dat u bereid bent in te gaan op deze uitnodiging en wij verwelkomen uw deelname zeer graag.

Gaat u in op het aanbod van een gratis Release begeleiding en bent u bereid deel te nemen aan het onderzoek van de K.U.Leuven?

Schrijf u dan in vóór 17 februari door de eerste vragenlijst van de K.U.Leuven in te vullen via de volgende link:

<http://fac.ppw.kuleuven.be/wopp-survey/masterproef/index.php?sid=41434&lang=nl>

Wij zijn u alvast heel dankbaar!

Met Vriendelijke Groeten,

Els Vanbelle & Prof. Dr. Hans De Witte
Onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie (WOPP)
Katholieke Universiteit Leuven K.U.Leuven

Bijlage 2. Vragenlijst

VOORAF (werd enkel bevraagd op eerste meetmoment)

Wat is uw huidig statuut?

Kies a.u.b. één van volgende mogelijkheden:

- 1 Werkende
- 2 Werkzoekende

Motivatie deelname Release

In welke mate bent u gemotiveerd om in te gaan op het aanbod van de Releasemethode?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Kan u uw motivatie tot deelname aan Release kort schriftelijk toelichten?

Motivatie deelname onderzoek

In welke mate bent u gemotiveerd deel te nemen aan het onderzoek van de K.U.Leuven?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Kan u uw motivatie tot deelname aan K.U.Leuven onderzoek kort schriftelijk toelichten?

DEMOGRAFISCHE VARIABELEN

Zoals eerder aangegeven willen we u graag uitnodigen om de vragenlijst een tweede en een derde keer in te vullen. Hiervoor hebben we uw e-mailadres nodig. Gelieve deze hieronder in te vullen.
(dit werd enkel op het eerste meetmoment bevraagd)

Geslacht

- 1 Man
- 2 Vrouw

Leeftijd

Hoe oud bent u (...jaar)?

Hoe lang bent u al werkzoekend?

..... jaren maanden

Wat is uw hoogst behaalde onderwijsdiploma?

- 1 Geen diploma of lager onderwijs (of bijzonder lager onderwijs)
- 2 Lager secundair beroepsonderwijs (A4)
- 3 Lager secundair technisch onderwijs (A3)
- 4 Lager secundair algemeen onderwijs (humaniora) of kunstonderwijs
- 5 Leercontract
- 6 Hoger secundair beroepsonderwijs
- 7 Hoger secundair technisch onderwijs (A2)
- 8 Hoger secundair algemeen onderwijs (humaniora) of kunstonderwijs (KSO)
- 9 Hoger onderwijs – korte type (één cyclus, maximaal drie jaar)
- 10 Hoger onderwijs – lange type (minimum vier jaar – twee cycli)
- 11 Universitair onderwijs
- 12 Doctoraat

Hoeveel jaren en maanden werkervaring heeft u?

..... jaren maanden

Waar zou u uw vorige job of functie plaatsen?

Hou alleen rekening met de concrete taken en verantwoordelijkheden die u opnam in de organisatie (en niet met uw opleidingsniveau).

- 1 Ongeschoolde arbeid(st)er
(bijv. machine operator/operatrice, productie-arbeid(st)er,...)
- 2 Geschoolde arbeid(st)er of ploegbaas/bazin
(bijv. elektricien, monteur, lasser,...)
- 3 Uitvoerend of administratief bediende
(bijv. typist(e), secretaresse, telefonist(e), winkelbediende,...)
- 4 Midden-niveau bediende of leidinggevende van bedienden
(bijv. computer programmeur, leerkracht, vertegenwoordig(st)er,...)
- 5 Hoger bediende, lager kader of middenkader
(bijv. zaakvoerder, winkelier(ster), verkoopsleider, kantoorverantwoordelijke, ingenieur, docent(e),...)
- 6 Hoger kader of directie
(bijv. afdelingshoofd, senior manager, schoolhoofd,...)

Thuisituatie

- 1 Alleenstaand
- 2 Samenwonend met partner
- 3 Samenwonend met kinderen
- 4 Samenwonend met partner en kinderen
- 5 Samenwonend met ouders

GEDRAGSREGULATIE (MOTIVATIE)

Waarom zoek je naar een job?

De volgende uitspraken gaan over de reden waarom je een job zoekt. Gelieve voor elke bewering aan te geven in welke mate ze voor jou waar is, met behulp van de volgende schaal:

	1	2	3	4	5
	Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Noch niet akkoord, noch akkoord	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
1) ...omdat ik anders moeite heb om financieel rond te komen				1	2 3 4 5
2) ...omdat ik anders mijn spaarcenten moet aanspreken om al mijn persoonlijke kosten te kunnen betalen				1	2 3 4 5
3) ...omdat het geld dat ik zal verdienen me zal toelaten om al de dingen te kopen die ik ooit al had willen kopen				1	2 3 4 5
4) ...omdat ik met het geld dat ik zal verdienen heel wat kan kopen				1	2 3 4 5
5) ...omdat ik me beschaamd voel om werkloos te zijn				1	2 3 4 5
6) ...omdat ik het gevoel heb dat ik als werkloze naar een job behoor te zoeken				1	2 3 4 5
7) ...omdat werken mijn plicht is tegenover de samenleving				1	2 3 4 5
8) ...omdat ik niet wil dat anderen denken dat ik lui ben				1	2 3 4 5
9) ...omdat werken me de kans biedt om mijn talenten verder te ontplooiën				1	2 3 4 5
10) ...omdat werken me de kans biedt om mijn persoonlijkheid verder te ontplooiën				1	2 3 4 5
11) ...omdat werk zinvol is voor mezelf				1	2 3 4 5
12) ...omdat ik graag zou werken				1	2 3 4 5
13) ...omdat ik het leuk vind om een job te beoefenen				1	2 3 4 5
14) ...omdat ik werk persoonlijk belangrijk vind				1	2 3 4 5
15) ...omdat ik het leuk vind om de arbeidsmarkt af te tasten en op zoek te gaan naar de voor mij geschikte job				1	2 3 4 5

- 16) ...omdat ik het leuk vind om hier en daar mijn licht op te steken om te weten of er interessant werk te vinden is 1 2 3 4 5

SELF-EFFICACY MBT JOB ZOEKGEDRAG

In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?

1	2	3	4	5
Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Noch niet akkoord, noch akkoord	Eerder akkoord	Helemaal akkoord

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1) Ik heb een goed beeld van mijn sterke en zwakke punten die belangrijk zijn bij het zoeken naar werk | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2) Het gebruik van sociale contacten voor het vinden van werk gaat mij makkelijk af | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3) Het zoeken en vinden van informatie over een bepaalde job of organisatie gaat mij makkelijk af | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4) Ik vind het moeilijk om op mogelijke werkgevers indruk te maken met wat ik kan en wat ik weet | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5) Ik heb er vertrouwen in dat ik een goede indruk kan maken tijdens sollicitatiegesprekken | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6) Ik denk dat ik niet zo goed ben in het zoeken naar werk | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7) Ik heb er vertrouwen in dat ik een goede sollicitatiebrief kan schrijven | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8) Ik ben goed in staat mijn sociale contacten te gebruiken voor het zoeken naar werk | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ZOEKGEDRAG

Hoeveel tijd heeft u de voorbijge twee weken besteed aan:

1	2	3	4	5
Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Noch niet akkoord, noch akkoord	Eerder akkoord	Helemaal akkoord

- | | | | | | |
|-------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1) Uw CV maken | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2) Personeelsadvertenties lezen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3) U inschrijven bij uitzendbureaus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 4) Informatie zoeken over organisaties | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5) Sollicitatiebrieven schrijven | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Hoeveel tijd bent u van plan de komende weken te besteden aan:

1	2	3	4	5
Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Noch niet akkoord, noch akkoord	Eerder akkoord	Helemaal akkoord

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1) Uw CV maken | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2) Personeelsadvertenties lezen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3) U inschrijven bij uitzendbureaus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4) Informatie zoeken over organisaties | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5) Sollicitatiebrieven schrijven | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

SELF-ESTEEM

De volgende vragen peilen naar een aantal persoonlijkheidskenmerken. Gelieve telkens dat cijfer aan te vinken dat het best met uw mening overeenstemt. U kan antwoorden met *helemaal niet akkoord, niet akkoord, noch niet akkoord noch akkoord, helemaal akkoord*.

1	2	3	4	5
Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Noch niet akkoord, noch akkoord	Eerder akkoord	Helemaal akkoord

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1) Ik neem een positieve houding aan tegenover mijzelf | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2) Ik wou dat ik meer respect kon hebben voor mezelf | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3) Ik denk dat ik fier mag zijn op mezelf | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4) Al bij al ben ik geneigd mijzelf een mislukkeling te voelen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5) Over het algemeen ben ik tevreden over mezelf | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6) Ik ben een waardevol persoon, minstens evenwaardig aan anderen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7) Nu en dan voel ik me nutteloos | | | | | |
| 8) Ik zal nooit bekwaam zijn om het even goed te doen als de meeste anderen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9) Soms denk ik dat ik nergens goed voor ben en helemaal niet deug | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10) Ik aanvaard mezelf zoals ik ben | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

11) Ik heb niet zo veel eigenschappen om trots op te zijn 1 2 3 4 5

12) Ik denk dat ik een aantal goede eigenschappen bezit 1 2 3 4 5

DE ERVAREN GEZONDHEIDSTOESTAND

Volgende uitspraken peilen naar uw gezondheidstoestand. Gelieve dat cijfer aan te duiden dat het beste weergeeft in welke mate u akkoord gaat met de uitspraken.

1	2	3	4	5
Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Noch niet akkoord, noch akkoord	Eerder akkoord	Helemaal akkoord

1) Mijn dagelijkse leven wordt gehinderd door mijn gezondheidstoestand 1 2 3 4 5

2) Ik verwacht dat mijn gezondheid snel achteruit zal gaan 1 2 3 4 5

3) Ik lijk gemakkelijker ziek te worden dan andere mensen 1 2 3 4 5

4) Mijn gezondheid is goed 1 2 3 4 5

5) In mijn dagelijks leven word ik gehinderd door mijn gezondheidstoestand 1 2 3 4 5

6) Mijn werkloosheid heeft een negatieve invloed op mijn gezondheidstoestand 1 2 3 4 5

PSYCHISCHE GEZONDHEID

De volgende vragen peilen naar hoe u zich de afgelopen maand heeft gevoeld.

1	2	3	4	5	6
Altijd	Heel vaak	Redelijk vaak	Soms	Bijna nooit	nooit

1) Hoe vaak bent u in de afgelopen maand erg nerveus geweest 1 2 3 4 5 6

2) Hoe vaak heeft u zich de afgelopen maand kalm en rustig gevoeld? 1 2 3 4 5 6

3) Hoe vaak heeft u zich de afgelopen maand neerslachtig en somber gevoeld? 1 2 3 4 5 6

4) Hoe vaak heeft u zich de afgelopen maand gelukkig gevoeld? 1 2 3 4 5 6

5) Hoe vaak heeft u zich de afgelopen maand zo somber gevoeld dat niets u kon opvrolijken? 1 2 3 4 5 6

VINDEN VAN WERK (dit werd zowel bij de experimentele als controle conditie bevraagd op het tweede en derde meetmoment)

Heeft u werk gevonden?

- 1 Ja
- 2 Nee

VRAGEN OVER RELEASE (Deze werden enkel op het tweede en derde meetmoment bevraagd in de experimentele conditie)

Heeft u deelgenomen aan het Release traject?

- 1. Ja
- 2. Nee

Aan welke Release-sessies heeft u deelgenomen?

	Ja	Nee
1 ^e groepsessie op 03 maart?		
2 ^e groepsessie op 10 maart?		
Individuele sessie?		
3 ^e groepsessie op 24 maart?		

Wie was uw persoonlijke Release-Mentor?

Selecteer alles wat voldoet.

- 1 Goedele
- 2 Ann
- 3 Isabella
- 4 Hans
- 5 Ellen
- 6 Dani
- 7 Mieke
- 8 Els
- 9 Reinout

Heeft u gebruik gemaakt van de Release Hulplijn op maandagavond?

- 1 Ja
- 2 Nee

In welke mate heeft u uw persoonlijke Release-Mentor gecontacteerd met vragen?

- 1 Elke dag
- 2 Minstens 3 keer per week
- 3 Minstens 1 keer per week
- 4 Minstens 1 week om de veertien dagen
- 5 Minder dan 1 keer om de veertien dagen
- 6 Nooit

In welke mate heeft u de Release-methode thuis toegepast?

- 1 Elke dag
- 2 Minstens 3 keer per week
- 3 Minstens 1 keer per week
- 4 Minstens 1 week om de veertien dagen
- 5 Minder dan 1 keer om de veertien dagen
- 6 Nooit

In welke mate heeft u het Release-dagboek bij gehouden?

- 1 Elke dag
- 2 Minstens 3 keer per week
- 3 Minstens 1 keer per week
- 4 Minstens 1 week om de veertien dagen
- 5 Minder dan 1 keer om de veertien dagen
- 6 Nooit

Als u uw tevredenheid over Release zou moeten duiden op een schaal van 1 tot 10, met 1 'helemaal niet tevreden over Release' en 10 'heel erg tevreden over Release'. Welke score zou u dan geven?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Kan u deze score toelichten?

ANDERE BEGELEIDINGEN OF OPLEIDINGEN GEVOLGD? (Dit werd zowel bij de experimentele als bij de controle conditie bevraagd op het tweede en derde meetmoment)

Heeft u sinds maart 2010 andere begeleidingen gevolgd dan Release?

- 1 Ja
- 2 Nee

Indien ja: Welke andere begeleidingen dan Release heeft u gevolgd sinds maart 2010?

Heeft u deelgenomen aan opleidingen?

- 1 Ja
- 2 Nee

Indien ja: Aan welke opleidingen heeft u deelgenomen?