

Talent voor succes

Zijn de criteria voor talent een voorspeller voor succes?

S.F.H.M. van Valkenburg
2121380

Talent voor succes

Zijn de criteria voor talent een voorspeller voor succes?

Afstudeerscriptie voor de opleiding Toegepaste Psychologie

Fontys Hogeschool HRM & Psychologie

In opdracht van Harrie Manders en ROC Eindhoven- School voor Welzijn, Cultuur & Onderwijs.

Saina F.H.M. van Valkenburg, 2121380

23-12-2011

Afstudeerbegeleider: Drs. Tanja A.M.H. Stöver

Tweede lezer: Patric Hintermann

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt in enige vorm of op andere wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier zonder voorafgaande, schriftelijke toestemming van Saina van Valkenburg.

Voorwoord

Voor u ligt het resultaat van mijn afstudeerscriptie dat is uitgevoerd ter afsluiting van de studie Toegepaste Psychologie aan de Fontys Hogeschool te Eindhoven. Deze afstudeerscriptie is geschreven in opdracht van het ROC Eindhoven, school voor Welzijn, Cultuur & Onderwijs. Het afstudeeronderwerp betreft de criteria die een rol spelen bij talentontwikkeling en de mate van ervaren succes. Mijn interesse in dit onderwerp is gewekt tijdens de eerste jaren van mijn studie waar aandacht werd besteed aan karaktereigenschappen van individuen. Na een gesprek met de directe opdrachtgever, dhr. Harrie Manders werd mijn interesse in talentontwikkeling versterkt.

Voor de totstandkoming van deze scriptie wil ik ten eerste graag mijn afstudeerdocente, Tanja Stöver, bedanken voor haar enthousiasme, nuttige feedback en toch ook kritische blik op mijn scriptie. Op deze manier heb ik meer uit mezelf kunnen halen. Ook wil ik Patric Hintermann bedanken om op te treden als tweede beoordelaar.

Daarnaast wil ik mijn ouders, Clementine en Frans van Valkenburg bedanken voor hun steun, interesse en liefde gedurende de gehele opleiding en voor het duwtje in de rug om deze opleiding met succes te volbrengen. Ook mijn zus, Farah van Valkenburg, wil ik bedanken voor haar nuttige feedback en interesse gedurende mijn gehele afstudeerperiode. Ook mijn broer, Germain van Valkenburg wil ik bedanken voor zijn steun.

Tot slot een speciaal dankwoordje naar mijn vriend, Jeroen Bos, die altijd voor me klaar heeft gestaan en me veel positiviteit heeft gegeven tijdens het schrijven van deze scriptie.

Saïna van Valkenburg
Tilburg, december 2011

Samenvatting

In deze studie is onderzocht welke criteria belangrijk zijn bij de ontwikkeling van talent. Daarnaast is gekeken of deze criteria van talent een voorspeller zijn van succes. Het onderzoek is uitgevoerd op het ROC Eindhoven - school voor welzijn, cultuur & onderwijs bij studenten van 'Rock City Institute' en 'Artiest theater'. In totaal hebben 92 studenten aan het onderzoek deelgenomen. Op basis van literatuurstudie zijn er zeven criteria naar voren gekomen die belangrijk zijn bij de ontwikkeling van talent. (1) authenticiteit, (2) creativiteit, (3) zelfvertrouwen, (4) intrinsieke motivatie, (5) doelen stellen, (6) leervermogen, (7) passie en betrokkenheid. Er is een vragenlijst ontwikkeld die de criteria van talent meet. In de vragenlijst werd ook de hoeveelheid ervaren succes bij de studenten gemeten. De studenten vulden allemaal eenmalig de opgestelde vragenlijst in. Uit de resultaten bleek dat de studenten bovengemiddeld scoorden op al de criteria die bij het literatuuronderzoek naar voren zijn gekomen. Dit geeft aan dat de studenten in het bezit zijn van de zeven criteria voor de ontwikkeling van talent. De criteria passie en betrokkenheid, zelfvertrouwen, authenticiteit en intrinsieke motivatie kwamen het meest naar voren bij de studenten. Het criterium leervermogen kwam het minst naar voren. Vervolgens is gekeken welke criteria het sterkst correleren met de hoeveelheid ervaren succes. Het criterium passie en betrokkenheid toonde het sterkste verband aan met de hoeveelheid succes. Een ander criterium dat een positief verband vertoonde met succes was het criterium intrinsieke motivatie. Het criterium leervermogen toonde geen verband aan met de hoeveelheid succes.

Ook werd er nagegaan in hoeverre deze criteria een voorspeller zijn van succes. Uit de resultaten kwam naar voren dat de criteria passie en betrokkenheid en intrinsieke motivatie een voorspeller zijn van succes. Uit de resultaten bleek dat de criteria leervermogen en zelfvertrouwen een negatief voorspellend effect hebben op de hoeveelheid ervaren succes.

Inhoud

Voorwoord.....	3
Samenvatting	4
2.Theoretisch kader.....	8
2.1 Criteria	8
3.Methode	14
Het meetinstrument	14
3.1 Vragenlijst.....	14
3.1.1 Authenticiteit	15
3.1.2 Creativiteit	15
3.1.3 Leervermogen	16
3.1.4 Doelen stellen.....	16
3.1.5 Intrinsieke motivatie.....	16
3.1.6 Zelfvertrouwen.....	16
3.1.7 Passie en betrokkenheid	17
3.1.8 Succes.....	17
3.2 Steekproef	18
3.3 Procedure	18
3.4 Analysetechnieken.....	18
4.Resultaten	20
5. Conclusie	23
6. Discussie en aanbevelingen.....	25
7. Literatuur.....	27
Bijlage I: tabel 3	30
Bijlage II: begrippenlijst.....	31
Bijlage III: analyseplan.....	32
Bijlage IV: de enquête zoals afgenomen	36
Bijlage V: de definitieve enquête	42
Bijlage VI: codeboek	47
Bijlage VII: overzicht respondenten	65
Bijlage VIII: authenticiteitverklaring	66

1. Inleiding

Vijftien jaar geleden won een meisje de derde prijs op een dressuur wedstrijd. Dit gebeurde zeer onverwacht. Zonder enige vorm van oefening vooraf en hoop om deze prijs te winnen. Plotseling kon zij meekomen met de betere, oudere en meer ervaren rijders. Iets in haar zal zich altijd afvragen wat er zou gebeurd zijn als er ze ermee was doorgegaan. Zou ze dan uitgegroeid zijn tot één van de toptalenten van Nederland? Dit meisje was ik.

Ter afsluiting van de studie Toegepaste psychologie aan de Fontys Hogeschool te Eindhoven wordt een zelfstandig onderzoek uitgevoerd bij een bedrijf of organisatie. Het onderzoek leidt tot een eindproduct, in de vorm van een vragenlijst, waarbij de doelstelling is om een gedegen advies uit te brengen aan de desbetreffende organisatie.

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het ROC Eindhoven- school voor welzijn, cultuur & onderwijs. Het komt voort uit de vraag van het ROC Eindhoven waar een grootschalig project over talentontwikkeling, genaamd Het Circuit, gestart is in september 2011. Het doel van dit project is om de studenten in de vorm van projecten kennis te laten maken met de aspecten die komen kijken bij het ontwikkelen van een productie waar zij al het geleerde in de praktijk toe kunnen passen. Binnen Het Circuit is er een productiehuis opgericht waarbinnen alle projecten zich afspelen. Het productiehuis is opgericht voor en door studenten. Binnen het productiehuis wordt gewerkt met levensechte projecten en opdrachtgevers. Docenten, studenten en professionals uit een branche werken allen samen, in productieteams, aan echte producties. Op deze manier willen zij inspelen op de behoeftes van een student om zichzelf meer te kunnen ontplooiën in verschillende sectoren binnen hun opleiding, waarbij de inzet van talent belangrijk is (ROC Eindhoven, 2011).

Voor het ROC Eindhoven is het relevant te weten welke criteria van talent de studenten bezitten en welke criteria leiden tot het ontwikkelen van een talent. De reden hiervoor is dat het ROC in dat geval kan inspelen op bepaalde criteria als die een voorspeller van succes blijken te zijn. Daarnaast zou het ROC Eindhoven kunnen inspelen op de criteria als blijkt dat studenten deze criteria niet bezitten. Wanneer men weet welke criteria van belang zijn bij het ontwikkelen van talent, kan men werken aan deze criteria op een dusdanige wijze dat men deze criteria positief kan beïnvloeden. Talent kunnen we definiëren als het vermogen tot hoge ontwikkeling op een specifiek gebied (Van Geert & Van Steenbeek, 2007). Dit onderzoek richt zich op de studenten van de opleidingen 'Rock City Institute' en 'Artiest theater', die beiden onderdeel zijn van het project 'Het Circuit'.

In dit onderzoek zal een antwoord gegeven worden op de vraag welke criteria van talent bijdragen aan de ontwikkeling van talent bij ROC studenten 'Artiest theater' en 'Rock City Institute'. Daarnaast wordt nagegaan of de criteria van talent een voorspeller zijn van succes. Dit is gedaan door middel van een vragenlijst die meet in hoeverre deze criteria aanwezig zijn bij de studenten. Wanneer een individu deze criteria van talent bezit is het ook interessant te kijken of talent ook succes voorspelt. Een persoon kan wel talent bezitten maar heeft hij ¹ ook daadwerkelijk succes met wat hij doet?

Dit onderzoek mondt uit in een adviesrapport voor het ROC. Het belangrijkste onderdeel hiervan is de vragenlijst die de criteria van talent meet. Dit meetinstrument kan het ROC in de toekomst gebruiken om vast te stellen welke criteria de studenten bezitten. Daarnaast wordt in het adviesrapport uitgebreid aandacht besteed aan de resultaten van dit onderzoek. Hierbij wordt toegelicht welke criteria de meeste invloed hebben op het hebben van succes en in welke mate de studenten deze criteria bezitten. De criteria worden in hoofdstuk twee toegelicht.

Naast het adviesrapport voor het ROC Eindhoven volgt er een advies aan de Fontys Hogeschool over de mate van succes bij studenten en of deze te koppelen valt met de criteria die belangrijk zijn voor de ontwikkeling van talent. Wanneer men weet welke criteria een goede voorspeller zijn van de mate van succes, kunnen deze criteria worden beïnvloed zodat zij positief zullen doorwerken op de ontwikkeling van succes. Beïnvloeding kan plaatsvinden door aan dit criterium te werken zodat men hoger kan scoren op een criterium om zo de ontwikkeling van talent positief te beïnvloeden.

In het volgende hoofdstuk leest u het theoretisch kader waarin aan de hand van wetenschappelijke literatuur de criteria voor de ontwikkeling van talent worden besproken. Vervolgens komen de gebruikte methoden aan bod en zal de literatuur door middel van een vragenlijst worden getoetst. Eveneens worden de resultaten en conclusies besproken die met dit onderzoek zijn gevonden. Ter afsluiting worden er in de discussie aanbevelingen gedaan en er zullen een aantal kritische kanttekeningen bij het onderzoek worden gemaakt.

¹ Overal waar 'hij' staat kan ook 'zij' gelezen worden

2.Theoretisch kader

In de Van Dale wordt talent beschreven als natuurlijke begaafdheid of aanleg. In dit onderzoek wordt de volgende definitie gehandhaafd om talent te typeren.

Het vermogen tot het inzetten van bepaalde eigenschappen (criteria) binnen een bepaalde tijd door bovengemiddeld te scoren in zijn/haar discipline. (Definitie is afgeleid van de definitie van Knegtmans, 2008, p.24).

Het vermogen tot het inzetten van bepaalde eigenschappen wordt in de hersenen bepaald (Van Dinteren & Lazeron, 2010). Synaptische structuren die eerder in het leven zijn gevormd kunnen sneller worden geactiveerd dan het ontwikkelen van een nieuwe structuur. Sommige individuen vinden het lastig om een gewoonte af te leren. De aanwezigheid van de al eerder gevormde structuren in de hersenen heeft daar alles mee te maken. Als een verbinding vaak wordt gebruikt dan gaat hij zich vaster in de hersenen manifesteren. Wanneer een activiteit tot succes leidt, komt er in dit proces endorfine vrij. Endorfine zorgt ervoor dat het groeiproces wordt bevorderd. Als iemand succes heeft gaan structuren zich vaster manifesteren in de hersenen. Op deze manier wordt een individu goed in een bepaalde activiteit en op die manier ontwikkelt talent zich in de hersenen (Van Dinteren & Lazeron, 2010).

2.1 Criteria

Om talent te ontwikkelen zijn er een aantal criteria waaraan iemand moet voldoen om tot het topniveau van een bepaalde discipline te behoren. Volgens Knegtmans (2008) zijn er zeven criteria die doorslaggevend zijn bij het ontwikkelen van talent.



Knegtmans (2008)

Het eerste criterium om talent te ontwikkelen is authenticiteit. Talenten zijn altijd bijzondere en zelfbewuste personen. Authenticiteit wordt gedefinieerd als het ongehinderd functioneren van iemands ware persoon in het dagelijks leven (Kernis & Golman, 2006).

Kernis en Goldman (2006) hebben een model ontwikkeld om na te gaan of iemand authenticiteit bezit. Authenticiteit bestaat volgens hen uit vier verschillende onderdelen; (1) gedragsmatig, (2) relatiegericht, (3) bewustzijn en (4) onbevooroordeelde verwerking. Bij het gedragsmatige onderdeel is het belangrijk dat een individu zich gedraagt naar zijn of haar eigen normen en waarden. Daarbij staat het belang van het individu boven het tegemoetkomen van anderen of om beloningen te verkrijgen. Het tweede onderdeel is relatiegericht. Daarbij is openheid naar anderen erg belangrijk zodat de ander te allen tijde het ware gezicht van de ander ziet. Het derde onderdeel betreft het bewustzijn waarbij het individu bewust is van eigen gevoelens en verlangens. Ook het bewustzijn van eigen sterke en zwakke punten komt bij dit onderdeel naar voren. Het vierde onderdeel is onbevooroordeelde verwerking waarbij zelfkennis een grote rol speelt. Het individu is te allen tijde eerlijk tegenover zichzelf en is objectief wat betreft zijn zwakke en sterke punten. Authenticiteit bestaat dus uit verschillende componenten waaronder zelfkennis, gedrag dat overeenkomt met eigen waarden en opvattingen. Ook openheid in relaties met andere individuen speelt een rol.

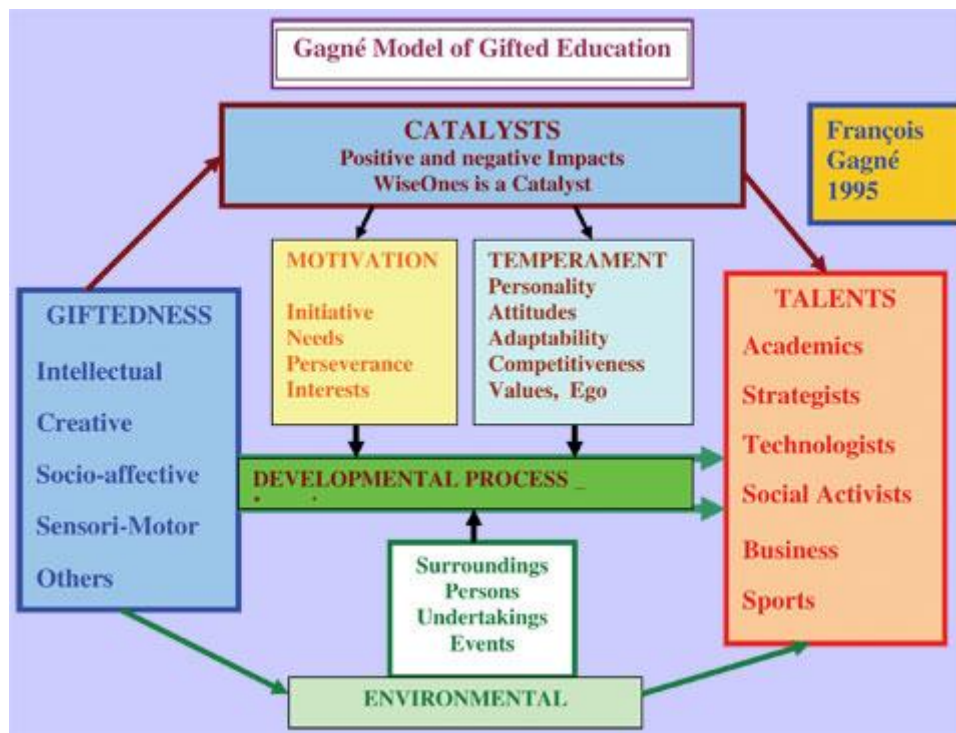
Naast authenticiteit is het hebben van creativiteit een belangrijk criterium voor het ontwikkelen van talent. (Knegtmans, 2008). Creativiteit is het vermogen om bestaande zaken te combineren met nieuwe doeleinden. Ook het onderling verbanden zoeken en het vermogen om nieuwe ideeën en oplossingen te vinden voor alledaagse problemen en uitdagingen zijn een onderdeel van creativiteit (Van Leeuwen & Terhürne, 1999). Torrance (2004) verdeelt creativiteit onder in vier categorieën, namelijk (1) fluency (2) elaboratie, (3) originaliteit en (4) flexibiliteit. Fluency is het vermogen om op veel verschillende manieren te reageren in een situatie. Elaboratie is de vaardigheid om zichzelf te ontwikkelen en om verder te denken dan waar de gemiddelde persoon ophoudt met denken. Originaliteit is het vermogen om ideeën te verzinnen die anders zijn als de alledaagse 'gewone' ideeën. Flexibiliteit is de vaardigheid om situaties van verschillende kanten te bekijken of verschillende strategieën te gebruiken. Creativiteit is dus niet alleen het uiten van gedragingen die nieuw zijn, maar ook het koppelen van bestaande theorieën, op een manier waarop ze niet eerder aan elkaar gekoppeld zijn. Dit stelt een individu in staat zich aan te passen aan nieuwe problemen of situaties in de omgeving (Clapham, geciteerd in Halman, 2004). Creativiteit omvat dus meer dan alleen het vermogen tot het bedenken van nieuwe zaken. Creativiteit is ook situaties van verschillende kanten bekijken en het vermogen op verschillende manieren te reageren in een situatie.

Het vermogen tot het bedenken van nieuwe zaken is ook van belang bij het derde criterium voor de ontwikkeling van talent. Namelijk het leervermogen en de snelheid van leren van een individu (Knegtmans, 2008). Voor talentontwikkeling zijn er een aantal componenten die een individu dient te bezitten om het leervermogen optimaal te kunnen benutten. Zo zal een individu positief reageren bij veranderingen of men begint zelf met proactief veranderen. Het individu toont een flinke mate van

probleemoplossend denken, erkent zijn fouten en leert daarvan. Daarnaast toont het individu initiatief in het aandragen van nieuwe ideeën (Meijering, Mooijman en Wagenaar, 2003). Kessels en Poell (2001) ondersteunen het feit dat er een verband is tussen karaktereigenschappen (criteria) en talent. Zij stellen dat een individu in het bezit moet zijn van leervermogen om een talent te ontwikkelen. Daarbij is het van belang dat talenten niet bij voorbaat de individuen met de hoogste intelligentie zijn. Goleman (1996) heeft onderzoek gedaan naar het effect van hoge en lage intelligentie op de carrièrekansen van een individu en kwam tot de conclusie dat een hoge intelligentie geen voorspeller is van een topfunctie. Integendeel, uit het onderzoek bleek dat mensen die een lagere intelligentie bezaten hoger op de ladder kwamen. Om dit te bewerkstelligen bleek dat er naast intelligentie bepaalde criteria zoals leervermogen, creativiteit en intrinsieke motivatie even belangrijk waren. Volgens Knegtman (2008) dienen talenten een hoge intrinsieke motivatie te hebben. Intrinsiek gemotiveerde individuen voeren taken niet uit voor de omgeving maar ze willen beter worden, puur voor zichzelf en om zichzelf uit te dagen tot een betere prestatie. Er zijn verschillende onderzoeken uitgevoerd om intrinsiek gemotiveerd gedrag te verklaren. Volgens Deci (1985) heeft een individu de constante behoefte zichzelf als competent te ervaren. De manier waarop een individu zichzelf competent kan voelen is door op zoek te gaan naar activiteiten die een uitdaging vormen. Wanneer een persoon deze uitdaging met succes volbrengt, geeft dit een gevoel van bevrediging wat de intrinsieke motivatie stimuleert.

Busato en van Harreveld (2007) interviewen in hun boek acht toptalenten in verschillende disciplines. Daarbij zijn ze op zoek naar de belangrijkste karaktereigenschappen van die toptalenten. 'Deliberate practice' staat bovenaan: hard werken met een sterke intrinsieke motivatie, soms op het monomane af, wat betekent dat er ontzettend veel geoefend dient te worden.

Het Differentiated Model of Giftedness and Talent van Gagné (1991) stelt dat om een talent te ontwikkelen een aantal katalysatoren nodig zijn. Een belangrijk aspect daarvan is de motivatie van een individu. Intrinsieke motivatie is daarbij ook een belangrijke factor. De mate dat een persoon zich zal inzetten om een talent te ontwikkelen hangt met een aantal factoren samen. De hoeveelheid initiatief die iemand toont heeft een positieve uitwerking op de motivatie. Ook de interesse van het individu moet voldoende aanwezig zijn om een talent te ontwikkelen. Naast motivatie spelen ook andere karaktereigenschappen een rol. De belangrijkste karaktereigenschappen die Gagné in het model naar voren haalt is dat een persoon ten eerste wilskracht dient te bezitten en moeite in een taak wil steken.



Het Differentiated Model of Giftedness and Talent van Gagné (1991)

(Bron: www.psychology.com)

Robinson (2011) stelt dat bij het aanleren van een nieuwe bezigheid het belangrijk is om in te haken op de interesses en de motivatie van de studenten.

Het uitgangspunt bij intrinsieke motivatie is uit eigen interesse ingaan op nieuwe uitdagingen zonder dat daar een beloning aan vast zit (Mervielde, 2007). Wanneer een individu intrinsiek gemotiveerd is, is hij betrokken bij de activiteit die hij uitvoert. Er wordt gesproken van betrokkenheid wanneer een individu toegewijd is en wanneer hij zich medeverantwoordelijk voelt voor de taak die hij uitvoert (Boot, 2009). Uit onderzoek dat is uitgevoerd onder sporters komt naar voren dat talentvolle sporters en ook succesvolle sporters criteria bezaten waarvan de minder succesvolle talenten niet in het bezit van waren. Zo vertonen talentvolle sporters een hoge mate van betrokkenheid (Orlick & Partington 1998).

Wanneer iemand een bezigheid heeft gevonden waar zijn hart sneller van gaat kloppen dan is het niet moeilijk om je daar volledig op te kunnen storten (Knegtman, 2008). Wanneer een individu geen passie voor de activiteit heeft zal hij snel de interesse in een taak verliezen (Csikszentmihalyi, 1996). Er zijn een aantal gedragingen waaraan men een individu kan herkennen die passie en betrokkenheid voelt bij de activiteit die hij uitvoert. Zo zal een individu met passie en betrokkenheid veel liefde voor zijn of haar activiteit hebben, ook wanneer de activiteit wordt uitgevoerd zal het individu een grote opwinding ervaren. Daarnaast zal diegene het gevoel ervaren dat er een droom wordt nagestreefd en voelt zichzelf trots wanneer er een prestatie geleverd is. Tot slot kan passie en betrokkenheid bij een individu herkend worden aan het feit dat ten tijde bij de uitvoering van een activiteit geluk ervaren wordt (Orlick, 2001). Zich medeverantwoordelijk voelen voor een taak die hij uitvoert kan ervoor

zorgen dat een individu meer betrokken is bij de taken die hij uitvoert (Boot, 2009). Passie zorgt ervoor dat een individu niet snel zijn interesse verliest in de activiteit die wordt uitgevoerd (Csikszentmihalyi, 1996). Al deze criteria kunnen eraan bijdragen om talent te ontwikkelen bij een individu.

Wanneer een individu meerdere criteria die belangrijk zijn bij het ontwikkelen van talent bezit, gecombineerd met het criterium zelfvertrouwen, zal dit een positief effect hebben bij de daadwerkelijke ontwikkeling van talent (Knegtman, 2008). Volgens Orlick (2001) bezit iemand zelfvertrouwen als er een aantal gedragingen bij dit individu naar voren komen. Zo hebben mensen met veel zelfvertrouwen het idee dat iemand in hen gelooft, ze denken positief over, en hebben inzicht in, eigen capaciteiten. Ze denken na waarom bepaalde doelen bereikt dienen te worden en denken na over hun eigen succes. Bovendien denken individuen met zelfvertrouwen na over de beste manier om deze doelen te bereiken. Het criterium zelfvertrouwen heeft een positief effect op de daadwerkelijke ontwikkeling van talent. Ook kan het bezit van zelfvertrouwen een versterkende factor hebben op alle criteria die in dit onderzoek naar voren komen (Knegtman, 2008).

Het stellen van ambitieuze, maar realistische doelen om zo grenzen te verleggen vormt het laatste criterium die belangrijk is voor de ontwikkeling van talent (Knegtman, 2008). Talenten hebben een helder beeld van hun eigen sterke en zwakke punten. Ze weten waar ze goed in zijn en aan welke punten ze nog moeten werken om hun talent eventueel nog te kunnen verbeteren.

Volgens Orlick & Partington (1998) die een onderzoek hebben uitgevoerd onder succesvolle sporters kwam naar voren dat zij zijn goed in het plannen van hun langtermijn doelen. Ook waren ze meer geconcentreerd. Uit bovenstaande blijkt dat het stellen van realistische doelen een belangrijk criterium is voor de ontwikkeling van talent. Het plannen van langtermijn doelen hangt positief samen met de mate dat een individu succes ervaart.

Wanneer een individu een bijzondere prestatie levert, wordt het behaalde succes meestal toegekend aan het aanwezige talent (Maxwell, 2007). Volgens Maxwell (2007) is talent alleen niet genoeg om succesvol te zijn. Vooral in het begin van een carrière is het hebben van talent een vereiste. Talent onderscheidt een individu namelijk van de rest. De voordelen die talent biedt, verdwijnen na een korte periode en om succesvol te blijven zal het individu hard aan dat talent moeten blijven werken. Volgens Emery, Porras en Thompson (2006) is iemand succesvol als hij aan de volgende voorwaarden heeft voldaan. Ten eerste is men succesvol als het individu datgene bereikt wat men gepland of geprobeerd heeft. Ten tweede heeft het individu een indrukwekkende prestatie geleverd, waarbij hij het verwerven van roem, rijkdom of macht een rol heeft gespeeld. Daarnaast is een individu succesvol als iets loopt volgens planning. Ten slotte is het van belang dat de activiteit voldoening geeft en een verschil maakt voor de wereld waarin zij leven.

Emery, Porras en Thompson (2006) beschrijven daarnaast dat succesvolle mensen met hart en ziel werken om hun beoogde doel te behalen. Een belangrijk criterium dat een individu moet bezitten is dat zij strenge doelen voor zichzelf opstellen. Succesvolle mensen zijn ook bevlogen mensen die een

idee nastreven. Samenvattend betekent dit dat een individu hard aan een talent moet werken om succesvol te worden en te blijven.

In deze studie zal worden onderzocht welk van deze criteria bijdragen aan de ontwikkeling van talent bij ROC studenten die de opleiding 'Artiest theater' en 'Rock City Institute' volgen. Vervolgens wordt er gekeken of deze criteria een voorspeller zijn van succes.

3.Methode

Doel van deze studie

Het doel van deze studie is om te onderzoeken welke van bovenstaande criteria bijdragen aan de ontwikkeling van talent. Er wordt onderzocht in welke mate ROC studenten 'Artiest theater' en 'Rock City Institute' in het bezit zijn van deze criteria. Volgens Knegtman (2008) zijn er zeven criteria die de ontwikkeling van talent positief beïnvloeden. Het eerste criterium is authenticiteit. Authenticiteit wordt omschreven als het ongehinderd functioneren van iemands ware persoon in het dagelijks leven (Kernis & Goldman, 2006). Een tweede criterium dat een rol speelt bij de ontwikkeling van talent is creativiteit (Knegtmans, 2008). Daarnaast speelt volgens Knegtman (2008) leervermogen en de snelheid van leren een grote rol bij de ontwikkeling van talent. Het vierde criterium dat van belang is bij de ontwikkeling van talent, is het in staat zijn van het stellen van doelen. Uit onderzoek is gebleken dat succesvolle sporters goed zijn in het plannen van langtermijn doelen (Orlick & Partington, 1998). Een grote intrinsieke motivatie is volgens Knegtman (2008) een vijfde criterium waaraan voldaan moet zijn. Intrinsieke motivatie komt voort uit innerlijke factoren. Mensen die intrinsiek gemotiveerd zijn werken aan een taak uit eigen interesse of omdat ze het hun een uitdaging lijkt (Mervielde, 2008). Ook is het hebben van zelfvertrouwen een belangrijke factor bij het ontwikkelen van talent. Zelfvertrouwen werkt als een versterkende factor op alle andere criteria (Knegtmans, 2008). Het laatste criterium dat belangrijk is voor de ontwikkeling van talent is dat een individu in het bezit moet zijn van passie en betrokkenheid voor de activiteit die hij uitvoert (Knegtmans, 2008). Wanneer een individu zich (mede)verantwoordelijk voelt voor de activiteit die hij uitvoert zal een individu betrokkenheid tonen (Boot, 2009).

Op basis van bovenstaande criteria is een vragenlijst ontwikkeld die de aanwezigheid van de criteria toetst onder de studenten. Daarnaast wordt er gekeken of de criteria een voorspeller zijn van succes. Uit dit onderzoek zal een advies voortkomen. Het advies zal bestaan uit de criteria die mogelijk een voorspeller zijn voor succes. Wanneer het ROC Eindhoven weet welke criteria dit zijn kan het ROC Eindhoven deze criteria beïnvloeden en hierop inspelen.

In dit hoofdstuk wordt de gebruikte methode beschreven. Er wordt uiteengezet op welke manier het onderzoek is aangepakt door het meetinstrument, de populatie, procedure en de analysetechnieken te beschrijven. Er is gebruik gemaakt van een kwantitatieve methode in de vorm van een vragenlijst.

Het meetinstrument

3.1 Vragenlijst

De vragenlijst is ontworpen op basis van een literatuurstudie. Eerst is nagegaan welke criteria volgens de literatuur belangrijk zijn voor de ontwikkeling van talent. Op basis van deze criteria heeft er operationalisatie van de begrippen (criteria) plaatsgevonden waaruit de vragenlijst is opgesteld. De vragen van de vragenlijst zijn gebaseerd op, en onderbouwd met, wetenschappelijke literatuur. De

enquête bestaat uit zeven onderdelen die elk een criterium meten. Naast deze criteria is er door middel van deze vragenlijst ook gemeten hoeveel succes de studenten hebben ervaren.

De vragenlijst (zie Bijlage IV) bestond uit vijftig stellingen die beantwoord kunnen worden door middel van een vijf-punts Likert schaal. De respondenten moesten aangeven in welke mate zij het eens waren met een stelling. De respondent had vijf antwoordmogelijkheden (op ordinaal niveau) variërend van helemaal mee eens tot helemaal mee oneens.

Daarbij betekende 1 een zeer lage score op die stelling (helemaal mee oneens), 2 (mee oneens) correspondeerde met een lage score op de stelling, 3 (neutraal) was een gemiddelde score op de stelling, 4 (mee eens) wil zeggen dat men hoog scoorde op de stelling en 5 (helemaal mee eens) correspondeerde met een zeer hoge score op de stelling. Van alle stellingen van iedert criterium werd het gemiddelde berekend. Een lage score ($M=1$, $M=2$) wil zeggen dat de respondent niet tot nauwelijks in het bezit is van het criterium en een hoge score ($M=4$, $M=5$) wil zeggen dat de respondent in het bezit is van dat criterium. $M=3$ geeft een gemiddelde score aan.

Er is gekozen voor een vijf puntsschaal om de respondent de keuze te laten om neutraal te antwoorden. Er zullen altijd respondenten zijn die geen mening ergens over hebben (Hiam, 2004). De vragen meetten in welke mate de criteria bij de studenten aanwezig zijn om zo uitspraken te kunnen doen over de criteria die belangrijk zijn bij de ontwikkeling van talent en de mate van succes die zij ervaren. In de vragenlijst werden de demografische gegevens van de deelnemers gevraagd (geslacht, leeftijd, opleiding, vooropleiding en in welk jaar de student zit). Daarnaast werden de volgende zeven criteria gemeten in de vragenlijst:

3.1.1 Authenticiteit

Het criterium authenticiteit is gemeten met behulp van tien stellingen die zijn gebaseerd op het model van Kernis & Goldman (2006). Volgens Kernis & Goldman bestaat authenticiteit uit vier subschalen; (1) gedragsmatig, (2) relatiegericht, (3) bewustzijn en (4) onbevooroordeelde verwerking. De respondenten kregen 11 stellingen die betrekking hadden op het dagelijks leven van de respondenten. Zij moesten antwoord geven in welke mate zij het eens waren met een stelling. Voorbeelden van vragen zijn: "Ik heb zelden of nooit een masker op voor anderen" (gedragsmatig), "Openheid en eerlijkheid in relaties met de mensen waar ik mee omga is erg belangrijk voor me" (relatiegericht), "Ik ben me bewust van de meeste van mijn sterke punten" (bewustzijn) en "Ik ben over het algemeen in staat om objectief te zijn over mijn eigen tekortkomingen" (onbevooroordeelde verwerking). De tien stellingen vertonen een cronbach's alfa van 0,70 ($\alpha=0,70$).

3.1.2 Creativiteit

Om creativiteit te meten is in dit onderzoek uitgegaan van de theorie van Torrance (2004). Torrance verdeelt creativiteit onder in vier categorieën, namelijk (1) fluency (2) elaboratie, (3) originaliteit en (4) flexibiliteit (Clapham, geciteerd in Halman, 2004). Aan de hand van deze theorie zijn er acht stellingen opgesteld die de dimensies van creativiteit meten bij de respondenten. De acht stellingen hadden betrekking op het dagelijks leven van de respondenten. De respondenten moesten

aangeven in welke mate zij het eens waren met deze stelling. Voorbeelden van vragen zijn: “Ik vind het makkelijk om op verschillende manieren te reageren in een bepaalde situatie” (fluency), “Als ik een bepaalde situatie beschrijf aan mijn vrienden, gebruik ik veel details” (elaboratie), “Mijn ideeën zijn meestal origineel en anders dan die van anderen” (originaliteit) en “Om een probleem op te lossen probeer ik verschillende dingen uit” (flexibiliteit). Deze acht stellingen hebben een cronbach’s alfa van 0,67 ($\alpha=0,67$).

3.1.3 Leervermogen

Het criterium leervermogen is gemeten door gebruik te maken van de theorie van Meijering, Mooijman en Wagenaar (2003). Deze theorie stelt dat een individu met een goed leervermogen aan een aantal eisen voldoet; (1) een individu zal positief reageren bij veranderingen of men begint zelf met proactief veranderen. (2) het individu toont een flinke mate van probleemoplossend denken en erkent zijn fouten en leert daarvan. (3) het individu toont initiatief in het aandragen van nieuwe ideeën. Aan de hand van deze theorie zijn er zes stellingen opgesteld die het leervermogen bij de respondenten meet. Voorbeelden van vragen zijn: “Als ik een lijstje met woorden uit mijn hoofd moet leren dan gaat mij dit goed af”, “als er zich een probleem voordoet dan denk ik gelijk al aan hoe ik het mogelijk ga oplossen” (probleemoplossend vermogen) en “Ik maak niet snel twee keer dezelfde fout (leren van eigen fouten). Deze zes stellingen hebben een cronbach’s alfa van 0,22 ($\alpha=0,22$).

3.1.4 Doelen stellen

Het criterium dat het stellen van doelen meet in de vragenlijst is gebaseerd op de theorie van Knegtman (2008). Deze theorie stelt dat een individu ambitieuze maar realistische doelen stelt om zo de grenzen te verleggen. De theorie van Orlick & Partington (1998) zegt dat een individu in staat moet zijn in het stellen van lange termijn doelen. Aan de hand van deze theorie zijn er vijf stellingen opgesteld die het leervermogen bij de respondenten meet. Voorbeelden van vragen zijn: “Ik denk vaak na over wat de beste manier is om mijn doelen te bereiken” en “als ik aan een taak begin ben ik al bezig met het eindresultaat”. Deze vijf stellingen hebben cronbach’s alfa van 0,50 ($\alpha=0,50$).

3.1.5 Intrinsieke motivatie

Het criterium intrinsieke motivatie wordt gemeten door gebruik te maken van zes stellingen die zijn gebaseerd op de theorie van Deci (1985). Voorbeelden van vragen zijn: “Ik ben vaak op zoek naar uitdagingen”, “ik volg mijn studie omdat ik graag meer wil weten” en “voor mijn studie doe ik vaak meer dan nodig is, gewoon omdat ik het leuk vind”. Deze zes stellingen hebben een cronbach’s alfa van 0,68 ($\alpha=0,68$).

3.1.6 Zelfvertrouwen

Om het criterium zelfvertrouwen te meten is er uitgegaan van de theorie van Orlick (2001). Volgens Orlick bezit iemand zelfvertrouwen als er een aantal gedragingen bij dit individu naar voren komen. (1) mensen met veel zelfvertrouwen hebben het idee dat iemand in hen gelooft. (2) ze denken positief over, en hebben inzicht in, eigen capaciteiten, (3) ze denken na waarom bepaalde doelen bereikt dienen te worden, (4) mensen met zelfvertrouwen denken na over hun eigen succes. (5)

individuele met zelfvertrouwen denken na over de beste manier om deze doelen te bereiken. Om deze gedragingen te kunnen meten zijn er vijf stellingen opgesteld. Voorbeelden van vragen zijn: "ik merk dat mijn familie en vrienden om me geven", "Ik weet wat ik kan en ben me bewust van de capaciteiten die ik in huis heb" en "ik houd ervan om mezelf te zijn en accepteer hoe ik ben". Deze zeven stellingen hebben een gevonden cronbach's alfa van 0,53 ($\alpha=0,53$).

3.1.7 Passie en betrokkenheid

Om na te gaan in hoeverre het criterium passie & betrokkenheid bij de respondenten naar voren komt, is er gebruik gemaakt van de theorie van Orlick (2001). Een individu dat passie & betrokkenheid bezit vertoont een aantal gedragingen. (1) het individu heeft veel liefde voor zijn of haar activiteit, (2) wanneer de activiteit wordt uitgevoerd ervaart het individu een grote opwindning, (3) het individu ervaart het gevoel dat een droom wordt nagestreefd, (4) het individu voelt zichzelf trots wanneer er gepresteerd wordt, (5) het individu ervaart geluk bij het uitvoeren van de activiteit. Op basis van deze theorie zijn zes stellingen geformuleerd. Voorbeelden van vragen zijn: "bij het uitvoeren van (een) bepaald(e) activiteit(en) ervaar ik grote opwindning" en "ik ben trots op de prestaties die ik lever". Deze zes stellingen hebben een cronbach's alfa van 0,62 ($\alpha=0,62$).

3.1.8 Succes

De eindvariabele van dit onderzoek is succes. Om na te gaan of de respondenten succes ervaren zijn hen vier stellingen voorgelegd. Deze stellingen zijn gebaseerd op de theorie van Emery, Porras en Thompson (2006). Volgens Emery, Porras en Thompson heeft iemand succes als hij aan de volgende voorwaarden heeft voldaan; (1) het individu heeft datgene bereikt wat men gepland of geprobeerd heeft, (2) het individu heeft een indrukwekkende prestatie geleverd, waarbij het verwerven van roem, rijkdom of macht een rol heeft gespeeld, (3) het individu is succesvol als iets loopt volgens planning, (4) de activiteit geeft voldoening en maakt een verschil voor de wereld waarin zij leven. Bij de vier stellingen, die de mate van succes bepaalden, moesten de respondenten aangeven in welke mate zij het eens waren met een stelling. Een voorbeeld van een stelling is: "ik heb weleens een indrukwekkende prestatie geleverd en deze prestatie heeft me macht of roem gebracht". Deze vijf stellingen hebben een cronbach's alfa van 0,57 ($\alpha=0,57$).

3.2 Steekproef

De deelnemers die aan dit onderzoek mee gewerkt hebben, volgen allemaal de opleiding 'Rock city Institute' en de opleiding 'Artiest Theater' op het ROC in Eindhoven. Deze opleidingen staan helemaal in het teken van podiumkunsten of het maken en produceren van muziek. De studenten zijn in de leeftijd van 16-22 jaar. In totaal bestaat de opleiding 'artiest theater' uit 72 studenten en de opleiding 'rock city institute' uit 105 studenten. In totaal hebben 92 studenten de vragenlijst ingevuld. De opleiding 'artiest theater' duurt vier jaar en van deze opleiding hebben 12 eerstejaars studenten, 14 tweedejaars, tien derdejaars en zes vierdejaars studenten deelgenomen. De opleiding 'rock city institute' duurt in totaal drie jaar. Van deze opleiding hebben 15 eerstejaars studenten, 25 tweedejaars en tien derdejaars studenten deelgenomen (zie Bijlage VII). De studenten bestonden uit 50 mannen en 42 vrouwen. Tweeënvijftig studenten hebben VMBO als vooropleiding. Eenentwintig studenten HAVO, vier studenten VWO en 13 studenten hebben een MBO opleiding genoten.

3.3 Procedure

Door Hebe Keultjes, projectleider en contactpersoon bij ROC Eindhoven, is er gekeken naar een geschikt tijdstip om de studenten de vragenlijst in te laten vullen. Hebe Keultjes heeft gefungeerd als tussenpersoon bij het maken van afspraken met de studenten. Toen er een geschikt tijdstip was gevonden om de vragenlijst in te laten vullen zijn de studenten in hun reguliere les benaderd om de vragenlijst in te vullen. Bij aanvang is verteld dat het belangrijk is dat de vragen serieus beantwoord dienen te worden. Dit in belang van het onderzoek. Daarnaast is er gevraagd om de inleiding van de vragenlijst goed door te lezen zodat de studenten precies weten wat er van ze verwacht werd. De vragenlijst is handmatig ingevuld door de studenten.

3.4 Analysetechnieken

De gegevens die met de enquêtes zijn verzameld zijn vervolgens verwerkt in analyseprogramma SPSS. Met SPSS is er gekeken welke criteria het meest naar voren kwamen wanneer een individu succes heeft. In het onderzoek is gebruik gemaakt van zeven criteria gebaseerd op de literatuur van Knegtman (2008). De criteria zijn: - authenticiteit, - creativiteit, - doelen stellen, - leervermogen, - intrinsieke motivatie, - zelfvertrouwen, - passie & betrokkenheid. Een hoge score op een criterium geeft aan dat het individu dit criterium bezit (1. Helemaal mee eens, 2. Mee eens, 3. Neutraal 4. Niet mee eens, 5. Helemaal niet mee eens). Van alle stellingen op een bepaald criterium wordt het gemiddelde berekend. Een lage score ($M=1$, $M=2$) wil zeggen dat de respondent niet tot nauwelijks in het bezit is van het criterium en een hoge score ($M=4$, $M=5$) wil zeggen dat de respondent in het bezit is van dat criterium. $M=3$ geeft een gemiddelde score aan.

In het onderzoek is met de gegevens zowel een correlatieberekening als een regressieanalyse uitgevoerd. Ook is succes een belangrijke variabele in het onderzoek en er zijn een aantal analyses uitgevoerd om tot de beantwoording te komen van de onderzoeksvraag.

Correlatieberekening: Als er hoog gescoord werd op de variabele 'succes', is er gekeken op welke variabelen (criteria) er hoog gescoord was om zo uitspraken te doen of de criteria van talent ook succes voorspelden. Er zijn correlaties uitgevoerd tussen de variabele succes en de variabelen

authenticiteit, creativiteit, doelen stellen, leervermogen, intrinsieke motivatie, zelfvertrouwen, passie & betrokkenheid.

Om uitspraken te kunnen doen over in welke mate de criteria voor de ontwikkeling van talent, succes voorspellen is er gebruik gemaakt van een regressieanalyse. Er is gewerkt met zowel een enkelvoudige regressieanalyse als een meervoudige regressieanalyse. Met de enkelvoudige regressieanalyse is er gekeken in welke mate de criteria, afzonderlijk van elkaar, succes voorspellen. Met de enkelvoudige regressieanalyse is tevens gekeken welke criteria de hoogst voorspellende waarde hebben bij succes. Met de meervoudige regressieanalyse is er in dit onderzoek nagegaan of de onafhankelijke variabelen samen, in dit onderzoek zijn dat de criteria van talent, invloed hebben op de afhankelijke variabele, succes.

4.Resultaten

In dit hoofdstuk wordt er ingegaan op de resultaten die verkregen zijn bij het onderzoek. Allereerst heeft er literatuuronderzoek plaatsgevonden. Daarbij is er getracht een antwoord te geven op de onderzoeksvraag van deze studie. De onderzoeksvraag luidt als volgt. *Welke criteria van talent dragen bij aan de ontwikkeling van talent bij de ROC studenten 'Artiest theater' en 'Rock City Institute'?* Daarnaast wordt er ingegaan op de vraag of deze criteria van talent een voorspeller van succes zijn?

Uit het literatuuronderzoek zijn zeven criteria gekomen die belangrijk zijn bij de ontwikkeling van talent. De criteria zijn: (1) authenticiteit, (2) creativiteit, (3) zelfvertrouwen, (4) intrinsieke motivatie, (5) doelen stellen, (6) leervermogen, (7) passie en betrokkenheid (Knegtmans, 2008).

De vragenlijst bestond oorspronkelijk uit 56 stellingen (zie Bijlage IV). Ten gevolge van een lage cronbach's alfa zijn er zes stellingen in vijf verschillende schalen verwijderd. Dit is gedaan om de interne consistentie te verhogen in de schalen. Van de schaal 'authenticiteit' is de volgende stelling verwijderd: 'ik verberg zelden of nooit mijn ware gevoelens'. Van de schaal 'creativiteit' is de volgende stelling verwijderd: 'als ik een feestje moet organiseren vind ik het belangrijk om alles tot in detail te regelen'. Van de schaal 'zelfvertrouwen' zijn de volgende twee stellingen verwijderd. 'ik pas mijn gedrag en uiterlijk vaak aan de mensen in mijn omgeving aan' en 'ik denk vaak na over de successen die ik bereikt heb'. Van de schaal 'leervermogen' is de volgende stelling verwijderd: 'het oplossen van problemen vind ik niet moeilijk'. En tot slot is van de schaal 'succes' is de volgende stelling verwijderd: 'als ik met een taak aan de slag ga, verloopt alles meestal volgens planning'. De definitieve vragenlijst bestaat uit 50 stellingen (zie Bijlage V). In tabel 3 (Bijlage I) is weergegeven met welke stellingen de acht verschillende schalen gemeten zijn.

Vijf stellingen hebben demografische variabelen gemeten: (1) geslacht, (2) leeftijd, (3) opleiding, (4) jaar van opleiding en (5) vooropleiding. De studenten waren in de leeftijd van 16-22 jaar. In totaal bestaat de opleiding 'artiest theater' uit 72 studenten en de opleiding 'rock city institute' uit 105 studenten. In totaal hebben 92 studenten de vragenlijst ingevuld. Dit is een responseratio van 51,98%. De opleiding 'artiest theater' duurt vier jaar en van deze opleiding hebben 12 eerstejaars studenten, 14 tweedejaars, tien derdejaars en zes vierdejaars studenten deelgenomen. De opleiding 'rock city institute' duurt in totaal drie jaar. Van deze opleiding hebben 15 eerstejaars studenten, 25 tweedejaars en tien derdejaars studenten deelgenomen (zie Bijlage VII). De studenten bestonden uit 50 mannen (54,3%) en 42 vrouwen (45,7%), met een gemiddelde leeftijd van 18,99 jaar (SD= 2,06). Tweeënvijftig studenten (56,5%) hebben VMBO als vooropleiding. Eenentwintig studenten (22,8%) HAVO, vier studenten (4,3%) VWO en dertien studenten (14,1%) hebben een MBO opleiding genoten. Daarbij zijn de gemiddelde scores en de standaarddeviaties van de criteria berekend (zie tabel 2).

Het hoogst hebben de respondenten gescoord op het criterium zelfvertrouwen (M=3,98). Dit gemiddelde geeft weer dat de respondenten in hoge mate in het bezit zijn van dit criterium. Ook op het criterium passie en betrokkenheid vertoonden de respondenten een hoge score (M=3,91). Op het criterium authenticiteit was er een gemiddelde score uitgekomen van M=3,86, wat aangeeft dat de

respondenten bovengemiddeld scoren op dit criterium. Een bovengemiddelde score ($M=3,80$) was ook van toepassing op het criterium intrinsieke motivatie. Op het criterium doelen stellen vertoonden de respondenten een gemiddelde van $M=3,70$ wat een bovengemiddelde score aangeeft. Op het criterium creativiteit vertoonden de respondenten een gemiddelde score van $M=3,61$. Het laagst hebben de respondenten gescoord op het criterium leervermogen ($M=3,41$). Deze gemiddelden geven weer dat op alle criteria een bovengemiddelde tot hoge score is geweest. Aan de hand van deze gemiddelden kan er gesteld worden dat de studenten 'Rock City Institute' en 'Artiest theater' in het bezit zijn van alle criteria die zijn voortgekomen uit het literatuuronderzoek.

Tabel 2 geeft de gemiddelde scores, standaarddeviaties en de correlaties weer tussen de criteria ($N=92$ respondenten).

	M	SD	r	Succes	Passie en betrokkenheid	Creativiteit	Authenticiteit	Leervermogen	zelfvertrouwen	Intrinsieke motivatie	Doelen stellen
Succes	3,82	0,59	1		0,570**	0,363**	0,422**	0,126	0,342**	0,466**	0,417**
Passie en betrokkenheid	3,91	0,47		0,570**	1	0,447**	0,427**	0,13	0,504**	0,451**	0,312**
Creativiteit	3,61	0,48		0,363**	0,447**	1	0,400**	0,282**	0,326**	0,363**	0,270**
Authenticiteit	3,86	0,41		0,422**	0,427**	0,400**	1	0,163	0,566**	0,126	0,241**
Leervermogen	3,41	0,48		0,126	0,13	0,282**	0,163	1	0,292**	0,071	0,301
Zelfvertrouwen	3,98	0,46		0,342**	0,504**	0,326**	0,566**	0,292**	1	0,139	0,233**
Intrinsieke motivatie	3,80	0,56		0,466**	0,451**	0,363**	0,126	0,071	0,139	1	0,446**
Doelen stellen	3,70	0,51		0,417**	0,312**	0,270**	0,241**	0,301**	0,233**	0,446**	1

Opmerking: ** geeft een significante correlatie aan.

M=geeft het gemiddelde aan, SD=geeft de standaard deviatie aan, r=correlatie.

Bij M: 1=zeer slechte score, 2=slechte score, 3=gemiddeld, 4=hoge score, 5=zeer hoge score.

Er is in dit onderzoek getoetst of de studenten criteria bezitten die een correlatie vertonen met succes. Ten eerste is er gekeken of het hebben van passie en betrokkenheid een verband vertoonde met succes. In tabel 2 is te zien dat er een significante correlatie is gevonden tussen het criterium 'passie en betrokkenheid' en het ervaren van succes ($r = .57, p < .01$). De correlatieberekening liet ook een significant verband zien tussen intrinsieke motivatie en succes ($r = .47, p < .01$).

Vervolgens is er gekeken of het stellen van doelen een verband vertoonde met het ervaren van succes. Tabel 2 toont dat er een significante correlatie is gevonden tussen het criterium 'doelen stellen' en 'succes' ($r = .42, p < .01$). De mate van succes is ook in verband gebracht met authenticiteit. In tabel 2 is te zien dat er een significante correlatie is gevonden tussen 'authenticiteit' en 'succes' ($r = .42, p < .01$). Ook is er gekeken of het criterium 'creativiteit' een verband vertoonde met succes. Daar is een significante correlatie uit voortgekomen ($r = .36, p < .01$). Tussen het criterium

‘zelfvertrouwen’ en ‘succes’ is een significante correlatie gevonden ($r = .34, p < .01$). Het laatste criterium wat in verband is gebracht met succes is het leervermogen. Tabel 2 toont aan dat er geen significante correlatie is gevonden tussen het leervermogen en de mate van succes ($r = .13, ns$). De correlatieberekeningen geven aan dat er bij zes van de zeven criteria een positief significant verband bestaat met het ervaren van succes. Het criterium leervermogen heeft geen significante correlatie met succes.

Met behulp van de enkelvoudige regressieanalyse is er gekeken in welke mate de criteria afzonderlijk succes voorspelden. Per criterium is er gekeken hoeveel invloed zij hebben op de mate van succes. Uit de analyses is gebleken dat passie en betrokkenheid het belangrijkste criterium is om succes te voorspellen. 32,5% van de variantie in succes wordt verklaard door passie en betrokkenheid ($R^2 = .325, p < .01$). Na passie en betrokkenheid heeft het criterium intrinsieke motivatie de hoogste voorspellende waarde bij succes. Van de variantie in succes wordt 21,7% verklaard door het criterium intrinsieke motivatie ($R^2 = .217, p < .01$). Het in staat zijn tot het stellen van doelen voorspelt voor 17,4% de variantie in succes ($R^2 = .174, p < .01$). Vervolgens bepaalt het criterium creativiteit voor 13,2% de variantie in succes ($R^2 = .132, p < .01$). Daarnaast voorspelt het criterium zelfvertrouwen voor 11,7% de variantie in succes ($R^2 = .117, p < .01$). Het criterium dat volgens de uitgevoerde regressieanalyse het minst succes verklaart is het leervermogen van de studenten. Met een niet significante, verklaarde variantie van 1,6% bepaald leervermogen het minst de mate van succes bij studenten Rock City Insitutie en Artiest theater ($R^2 = .016, ns$).

Er is ook gekeken in welke mate de zeven criteria samen succes voorspelden. Met de meervoudige regressieanalyse is gekeken in welke mate de onafhankelijke variabelen invloed hebben op de afhankelijke variabele. In het regressiemodel werd de variabele ‘succes’ gepositioneerd als een afhankelijke variabele. De onafhankelijke variabelen in het regressiemodel zijn de criteria voor de ontwikkeling van talent. (1) authenticiteit, (2) creativiteit, (3) zelfvertrouwen, (4) intrinsieke motivatie, (5) doelen stellen, (6) leervermogen, (7) passie en betrokkenheid.

Vijfenvoertig procent van de variantie in succes werd voorspeld door de zeven criteria ($R^2 = 0,449$). Om succes te hebben is het van belang dat al deze zeven criteria terugkomen. Bij het gebruik van minder criteria daalde de voorspelde variantie van succes. Het criterium passie en betrokkenheid heeft het sterkste effect op succes ($\beta = 0.33, p < .05$). Naast passie en betrokkenheid hebben ook de criteria intrinsieke motivatie ($\beta = 0.31, p < .05$) en authenticiteit ($\beta = 0.22, p < .05$) een positief effect op de hoeveelheid ervaren succes. Een lager voorspellend effect van criteria op de mate van succes is geconstateerd bij het stellen van doelen ($\beta = 0.17, ns$), het criterium creativiteit ($\beta = 0.14, ns$). Bij het criterium leervermogen ($\beta = -0.19, ns$) en het criterium zelfvertrouwen ($\beta = -0.18, ns$) is een negatieve regressiecoëfficiënt naar voren gekomen. Dit geeft aan dat succes af zal nemen als de criteria leervermogen en zelfvertrouwen stijgen.

Samengevat betekent dit dat individuen die veel passie en betrokkenheid, intrinsieke motivatie, authenticiteit, het stellen van doelen en creativiteit bezitten, meer succes behalen.

5. Conclusie

Dit onderzoek heeft getracht een antwoord te vinden op de vraag welke criteria van talent bijdragen aan de ontwikkeling van talent bij ROC studenten 'Artiest theater' en 'Rock City Institute'. Ook is er nagegaan of deze criteria van talent een voorspeller zijn van succes. Om tot een antwoord op de vraagstelling te komen is het onderzoek gestart met een literatuuronderzoek. Uit het literatuuronderzoek zijn zeven criteria van talent gekomen die belangrijk zijn bij de ontwikkeling van talent. (1) authenticiteit, (2) creativiteit, (3) zelfvertrouwen, (4) intrinsieke motivatie, (5) doelen stellen, (6) leervermogen, (7) passie en betrokkenheid. Allereerst is er gekeken welke criteria, voor de ontwikkeling van talent, de ROC studenten 'Artiest theater' en 'Rock City Institute' bezaten. En wanneer de studenten deze criteria bezaten, is er nagegaan in welke mate deze criteria bij de studenten naar voren kwamen. Uit het onderzoek is gebleken dat de studenten in het bezit zijn van alle zeven criteria voor de ontwikkeling van talent. De criteria zelfvertrouwen en passie en betrokkenheid kwamen bij de studenten het meest naar voren, gevolgd door de criteria authenticiteit, intrinsieke motivatie, doelen stellen, creativiteit en leervermogen. Dit betekent dat de studenten in hoge mate in het bezit waren van het criterium zelfvertrouwen, passie en betrokkenheid, authenticiteit en intrinsieke motivatie. Het criterium leervermogen kwam het minst naar voren bij de studenten wat aangeeft dat zij het minst in het bezit zijn van het criterium leervermogen.

Er is een positief verband gevonden tussen de criteria voor de ontwikkeling van talent en de hoeveelheid ervaren succes. Het criterium passie en betrokkenheid toonde het sterkste verband aan met succes. Dit geeft aan dat de studenten die succes ervaren in hoge mate in het bezit zijn van passie en betrokkenheid. Ook het criterium intrinsieke motivatie toonde een verband aan met de hoeveelheid succes. Dus wanneer de studenten succes ervaren, zijn zij bovengemiddeld intrinsiek gemotiveerd. Ook de criteria authenticiteit, zelfvertrouwen, het stellen van doelen en creativiteit heeft een verband aangetoond met de hoeveelheid ervaren succes. Geen verband werd gevonden tussen succes en het leervermogen van de student. Hieruit kan worden geconcludeerd dat het leervermogen van een student geen indicatie is voor de hoeveelheid succes.

Uit het onderzoek is gebleken dat er criteria zijn die succes voorspellen. De hoogste voorspellende waarde is gevonden voor de criteria passie en betrokkenheid en intrinsieke motivatie. Wanneer een individu in het bezit is van deze criteria zal het ervaren succes hoger zijn. Naast de criteria passie en betrokkenheid en intrinsieke motivatie zijn de criteria authenticiteit, doelen stellen en creativiteit voorspellers van succes. Naast criteria die succes voorspellen zijn er ook criteria naar voren gekomen die een negatief voorspellend effect hebben op succes. Wanneer het leervermogen of het zelfvertrouwen toeneemt bij een individu, zal dit een negatief effect hebben op de hoeveelheid ervaren succes.

Concluderend zijn er met dit onderzoek zeven criteria van talent gevonden die belangrijk zijn bij de ontwikkeling van talent. Dit zijn; (1) authenticiteit, (2) creativiteit, (3) zelfvertrouwen, (4) intrinsieke motivatie, (5) doelen stellen, (6) leervermogen, (7) passie en betrokkenheid. Tevens is uit het onderzoek gebleken dat er criteria zijn die een voorspeller zijn voor succes. Passie en

betrokkenheid en intrinsieke motivatie zijn de meest sterke voorspellers van succes gevolgd door authenticiteit, het stellen van doelen en creativiteit. Een negatief voorspellend effect werd gevonden bij de criteria zelfvertrouwen en leervermogen.

6. Discussie en aanbevelingen

Uit het literatuuronderzoek is gebleken dat er zeven criteria voor de ontwikkeling van talent zijn. Vervolgens is er nagegaan of deze criteria een voorspeller zijn van succes. Wanneer men weet welke criteria voorspellers zijn van succes, zou men aan deze criteria kunnen werken zodat zij positief beïnvloed worden. Beïnvloeding kan door het ROC Eindhoven plaatsvinden door het aanbieden van trainingen. Die trainingen zijn bedoeld voor de docenten van het ROC Eindhoven om de criteria die succes voorspellen bij de studenten te stimuleren. De training richt zich op de meest belangrijke criteria van talent die succes voorspellen. In het onderzoek is naar voren gekomen dat de criteria passie en betrokkenheid en intrinsieke motivatie het meest van belang zijn bij het voorspellen van succes. Om dit te bewerkstelligen zou men eerst moeten weten in hoeverre het haalbaar is deze criteria te beïnvloeden, dan wel te veranderen. Volgens Ellis en Dick (2003) zijn er twee benaderingen met betrekking tot persoonlijkheidskenmerken. De nomothetische benadering gaat ervan uit dat persoonlijkheidskenmerken gebonden en onveranderbaar zijn. De idiografische benadering gaat ervan uit dat het menselijk karakter en zijn persoonlijkheidskenmerken veranderen en zich ontwikkelen. Vervolgonderzoek zou moeten uitwijzen in hoeverre het haalbaar is om bepaalde criteria te beïnvloeden en deze te veranderen.

Vervolgonderzoek zou moeten uitwijzen op welke wijze een training kan worden opgezet voor ROC docenten om zo de criteria passie en betrokkenheid en intrinsieke motivatie bij de studenten te stimuleren. Niet alleen een training voor docenten is aan te raden, ook zou vervolgonderzoek moeten uitwijzen in hoeverre het mogelijk is een training op te zetten voor studenten om op deze manier de criteria passie en betrokkenheid en intrinsieke motivatie te stimuleren.

Uit het onderzoek komt naar voren dat de criteria intrinsieke motivatie en passie en betrokkenheid belangrijke voorspellers zijn van succes. Bij aanvang van de studie Rock city Institute of artiest theater zou een test kunnen ingezet kunnen worden om op deze manier de hoeveelheid passie en betrokkenheid en intrinsieke motivatie te toetsen onder studenten. Op deze manier krijgt de opleiding een beeld van de student en de mogelijkheden de studie 'rock city institute' of 'artiest theater' met een succesvol resultaat te volbrengen. Om dit te bewerkstelligen zou men de onderdelen passie en betrokkenheid en intrinsieke motivatie uit de ontwikkelde vragenlijst kunnen halen. Men zou hiervoor ook een test kunnen ontwikkelen die zich geheel richt op de criteria passie en betrokkenheid en intrinsieke motivatie. Vervolgonderzoek zou dit moeten uitwijzen.

Uit onderzoek van Kappe (2011) is gebleken dat intrinsieke motivatie tweemaal zo belangrijk is als intelligentie voor het behalen van goede resultaten op school. Deze theorie is ook naar voren gekomen in het onderzoek. Het criterium leervermogen werd het minst geconstateerd onder de respondenten. Het onderzoek heeft ook uitgewezen dat de hoeveelheid leervermogen niets zegt over de mate van succes die een individu ervaart. Passie en betrokkenheid en intrinsieke motivatie daarentegen zijn de meest belangrijke criteria om succes te voorspellen.

Er kunnen verschillende kanttekeningen bij dit onderzoek gemaakt worden. Zo is er in dit onderzoek gebruikt gemaakt van de zeven criteria die zijn gebaseerd op de theorie van Knegtman's

(2008). In het verleden zijn er verscheidende onderzoeken naar belangrijke criteria voor de ontwikkeling van talent geweest. Bij deze theorieën komen echter andere criteria naar voren die niet overeenkomen met de criteria zoals Knegtman's ze veronderstelt. De vragenlijst is gebaseerd op de theorie van Knegtman's waar de criteria voor de ontwikkeling van talent door middel van stellingen werden getoetst bij de studenten. Het onderzoek dat is uitgevoerd betreft een geheel nieuw onderzoek waarin werd getracht een vragenlijst te ontwikkelen die de criteria van talent meten. Bij het analyseren van de verkregen data zijn er op een aantal criteria een lage cronbach's alfa geconstateerd. Bij de criteria leervermogen, doelen stellen en zelfvertrouwen is een lage cronbach's alfa voortgekomen. De lage cronbach's alfa betekent dat er geen goede samenhang is tussen de stellingen. Dit kan de data en de uitkomsten van het onderzoek beïnvloeden. Ondanks de lage cronbach's alfa is toch besloten de criteria mee te nemen in het onderzoek omdat literatuuronderzoek uitwijst dat dit belangrijke criteria voor de ontwikkeling van talent zijn. Als men deze vragenlijst in de praktijk wil gaan gebruiken zal de consistentie tussen bepaalde stellingen moeten toenemen. Vervolgonderzoek zal de samenhang tussen de stellingen moeten doen verhogen.

Bij de daadwerkelijke afname van de vragenlijst zijn er een aantal momenten geweest die de betrouwbaarheid kunnen doen afnemen. De omstandigheden bij het invullen van de vragenlijst waren niet altijd optimaal. Ten eerste was er bij één klas, tweede jaars Rock City Institute, een docent aanwezig die erg negatief was naar de studenten toe over het feit dat er weer onderzoekers waren die een vragenlijst af wilden nemen. De houding van de docent kan van invloed zijn geweest op de motivatie van de studenten om de vragenlijst serieus in te vullen. Bij dezelfde klas zaten de studenten in een groepsopstelling waar ze de kans kregen te overleggen over de stellingen. Dit gaf de studenten de mogelijkheid elkaar te beïnvloeden in hun antwoordkeuze en een ander antwoord te kiezen dan wanneer de studenten alleen zaten. Het is dan ook aan te raden om bij vervolgonderzoek de studenten de vragenlijsten geheel individueel af te nemen zodat overleg en wederzijdse beïnvloeding niet mogelijk zijn.

Een andere kanttekening die gemaakt kan worden is het gelijktijdig invullen van de vragenlijst met die van een medestudent die ook onderzoek doet bij het ROC en dezelfde doelgroep heeft. De studenten kregen twee vragenlijsten die ze kort na elkaar hebben moeten invullen. Het feit dat de studenten twee vragenlijsten achter elkaar hebben ingevuld zou de betrouwbaarheid van de antwoorden aangetast kunnen hebben. Vooraf is door de docent van Rock City Institute aangegeven dat de studenten een korte concentratieboog hebben. Dit gegeven was ook duidelijk aanwezig bij de afname van de vragenlijsten. Er moet rekening worden gehouden met het feit dat twee vragenlijsten achter elkaar te veel kan zijn voor de studenten en dat ze daardoor stellingen minder goed begrepen hebben. Op deze manier kan de betrouwbaarheid van het onderzoek afnemen. Het afnemen van een enkele vragenlijst per student, per keer, verdient de voorkeur.

Door middel van de regressie analyse is er geprobeerd een inzicht te creëren op de variabelen die succes voorspellen. Naast de zeven criteria zijn er meer factoren die meespelen bij de hoogte van het ervaren succes. De regressie analyse zegt iets maar zeker niet alles over het verband

tussen succes en de zeven criteria. Bij het voorspellen van succes zou in de toekomst meer rekening moeten worden gehouden dat er ook andere factoren meespelen dan alleen de zeven criteria die onderzocht zijn.

7. Literatuur

- Boot, A. (2009). *De ontwortelde onderneming*. Assen: Van Gorcum.
- Boudreau, J. W., Bretz, R. D., Cable, D. M., & Judge, T. A. (1995). *An empirical investigation of the predictors of executive career success*. *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
- Busato, V. & Harreveld, van F. (2007). *Het geheim van de uitblinker*. Amsterdam: Prometheus.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *The work and lives of 91 eminent people*. Opgehaald op 18 november 2011, van: http://www.innov2010.eu/IMG/pdf/Creativity_MC.pdf.
- Deci, L. E., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self determination in human behavior*. New York, NY: Plenum Press.
- Ellis, S., & Dick, P. (2003). *Introduction to Organizational behavior*. Opgehaald op 8 december 2011, van <http://books.google.nl>.
- Dinteren, van R., & Lazon, N. (2010). *Brein at work*. Houten: Springer.
- Emery, S., Porras, J., & Thompson, M. (2006). *Succesvol zijn en blijven: de beslissende eigenschappen van succesvolle mensen*. Amsterdam: Pearson Education.
- Gagné, F. (1985) *Giftedness and talent: reexamining a reexamination of the definitions*, in: *Gifted Child Quarterly*, 29 (3), 103-112.
- Gagné, F. (1991). *Toward a differentiated model of giftedness and talent*, in: *Handbook of gifted education*, Massachusetts.
- Geert, van P., & Steenbeek, H. (2007). *Een analyse van indicatoren van talent en talent-bevorderende interacties in jonge kinderen*. Opgehaald op 18 november 2011, van http://www.paulvangeert.nl/articles_appendices.html.
- Goleman, D. (1996). *Emotional intelligence: why it can matter more than IQ*. Opgehaald op 6 oktober 2011, van <http://books.google.nl>.
- Halman, L. (2008). *Een overzicht van factoren welke invloed hebben op de creativiteit van kinderen*. (Bachelors thesis, University of Tilburg, The Netherlands). Opgehaald op 18 september 2011 van <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=112952>
- Hiam, A. (2004). *Marketing voor dummies*. Amsterdam: Pearson Education.
- Kappe, R. (2011). *Determinants of success: a longitudinal study in higher professional education*. (Master's thesis, Vrije Universiteit van Amsterdam, Nederland). Opgehaald op 8 december 2011 van http://rutgerkappe.dyndns.info/wp-content/uploads/2011/10/Proefschrift_Rutger.pdf
- Kernis, M. H & Goldman, B. M. (2006). A multicomponent conceptualization of authenticity: Theory and research. *Advances in Experimental Social Psychology*, 38, 283-357.
- Kessels, J. W. M., Poell, R. F. (2003). *Human resource development: Organiseren van het leren*. Deventer: Kluwer.
- ROC Eindhoven. (2011). *Projectplan: Het Circuit*.
- Knegtmans, R. (2008). *De 9 universele criteria van toptalent*. Amsterdam: Boom.
- Leeuwen, van. M & Terhürne, H. (1999). *Innovatie door creativiteit: 50 tools om problemen op te lossen*. Opgehaald op 16 oktober 2011, van <http://books.google.nl>

-
- Maxwell, J.C. (1997). *Talent is never enough: discover the choices that will take you beyond your talent*. Tennessee: Thomas Nelson inc.
- Meijering, R., Mooijman, E., & Wagenaar, S. (2003). *Leren en veranderen: Een nieuwe kijk op organisatieverandering*. Opgehaald op 6 september 2011, van <http://www.books.google.nl/>
- Mervielde, I. (2007). *Sociale psychologie*. Gent: Academia press.
- Orlick, T. (1990). *In pursuit of excellence*. United States: Human Kinetics Publishers.
- Orlick, T., and J. Partington. (1998). *Mental links to excellence*. *The Sport Psychologist*, 2, 105-130.
- Robinson, K. (2011). *Out of our minds: Learning to be creative*. Opgehaald op 6 oktober 2011 van <http://www.books.google.com>.
- Schunk, D. H. & Zimmerman, B. J. (1988). *Self regulated learning: From teaching to self-reflective practice*. New York: Guilford.

Bijlage I: tabel 3

Tabel 3: schalen met bijbehorende vragen										
Authenticiteit	9	11	13	17	23	29	31	38	53	60
Creativiteit	10	12	14	16	20	22	32	58		
Leervermogen	34	37	39	41	43	48				
Intrinsieke motivatie	15	21	24	25	27	40				
Passie en betrokkenheid	19	42	45	50	51	54				
Demografische variabelen	1	2	3	4	5					
Doelen stellen	7	47	49	52	56					
Zelfvertrouwen	26	30	35	36	44					
Succes	8	55	59	61						

Overzicht welke vragen de verschillende schalen meet.

Bijlage II: begrippenlijst

- **Authenticiteit:** Het ongehinderd functioneren van iemands ware persoon in het dagelijks leven (Kernis & Golman, 2006).
- **Betrokkenheid:** Wanneer een individu toegewijd is en wanneer hij zich medeverantwoordelijk voelt (Boot, 2009).
- **Creativiteit:** Het vermogen om bestaande zaken te combineren met nieuwe doeleinden. Ook het onderling verbanden zoeken en het vermogen om nieuwe ideeën en oplossingen te vinden voor alledaagse problemen en uitdagingen zijn een onderdeel van creativiteit (Van Leeuwen & Terhürne, 1999).
- **'Het Circuit':** Het Circuit is een project ontwikkeld door ROC Eindhoven. Het geeft studenten de kans om ook ervaring op te doen buiten hun eigen leeromgeving (Keultjes, 2010).
- **Intrinsieke motivatie:** Intrinsieke motivatie komt voort uit innerlijke factoren. Mensen die intrinsiek zijn gemotiveerd voeren een taak uit, puur uit eigen interesse of omdat ze het hun een uitdaging lijkt (Mervielde, 2008).
- **Leervermogen:** het vermogen om te leren, leerbaarheid.
- **Succes:** wanneer een prestatie behaald is, overwinning, geslaagd (Van Dale, 2011).
- **Talent:** Talent is als wanneer mensen in hun discipline bovengemiddeld scoren wanneer ze belangrijke eigenschappen inzetten (Knegtmans, 2008).
- **Talentcriteria:** Met de criteria van talent worden in dit onderzoek de zeven eigenschappen bedoeld zoals die staan omschreven in het theoretisch kader. Namelijk: authenticiteit, creativiteit, intrinsieke motivatie, leervermogen, doelen stellen, zelfvertrouwen, en passie en committent.

Bijlage III: analyseplan

Stap 1: Opslaan van de gegevens

Het opslaan van de gegevens heeft in deze fase van het onderzoek nog niet plaatsgevonden omdat er nog geen gegevens beschikbaar zijn. Na het afnemen van de vragenlijst zullen de gegevens worden ingevoerd in analyseprogramma SPSS.

De vragenlijst zoals die is afgenomen (zie Bijlage IV) bestaat uit 59 stellingen waarop een keuze mogelijkheid beschikbaar is op een vijf punts Likert schaal. De antwoorden zullen bestaan uit (1) helemaal mee eens, (2) mee eens, (3) geen mening, (4) oneens, (5) helemaal mee oneens.

Als alle gegevens zijn ingevoerd zal er een controle plaats gaan vinden om na te gaan of de gegevens in de datamatrix allemaal de juiste waarden hebben. Er wordt dan een uitdraai gemaakt van de frequenties van alle variabelen.

Stap 2: Nagaan of de enkelvoudige variabelen aan de voorwaarden voldoen.

Naast het berekenen van de frequenties worden ook de indicatoren berekend. Het gemiddelde, de spreiding, de modus, de mediaan, zullen worden berekend. Hiermee kan worden vastgesteld of de gegevens aan de voorwaarden voldoen zoals die aan de data-analyse worden gesteld.

Stap 3: Nagaan of de samengestelde variabelen aan de voorwaarden voldoen.

In de vragenlijst zullen acht variabelen worden gemeten. Elke variabele heeft een aantal indicatoren om te toetsen of aan deze variabele voldaan is. Per variabele worden ongeveer tien stellingen weergegeven om te meten of een individu deze indicatoren bezit. De vragenlijst bestaat uit vijf vragen die de demografische variabelen meet en 59 stellingen die de schalen authenticiteit, creativiteit, doelen stellen, leervermogen, intrinsieke motivatie, zelfvertrouwen, passie en betrokkenheid en succes meet. Deze variabelen en indicatoren zijn allemaal gebaseerd op wetenschappelijke literatuur. Om na te gaan of alle vragen in een schaal voldoende met elkaar samenhangen, zal er een cronbach's alfa worden berekend. Aan de hand van de uitkomst zal er worden gekeken of er vragen worden weggehaald.

variabelen	Indicatoren	Dimensies
Geslacht (nominaal)	Vrouw	
	Man	
Leeftijd	Door de student in te vullen	
Opleiding (nominaal)	Rock City Institue	
	Artiest theater	
Jaar (interval)	1 ^e	
	2 ^e	
	3 ^e	

	4 ^e	
Vooropleiding	VMBO	
	HAVO	
	VWO	
	MBO	
	HBO	
Authenticiteit	Bewustzijn (awareness)	Op ordinaal niveau, vijf puntsschaal
	Onbevooroordeelde verwerking (unbiased processing)	
	Gedragmatig (behavioral)	
	Relatiegericht (relational)	
Creativiteit	Fluency	Op ordinaal niveau, vijf puntsschaal
	Elaboratie	
	Originaliteit	
	Flexibiliteit	
Leervermogen	Positief reageren bij veranderingen	Op ordinaal niveau, vijf puntsschaal
	Zelf proactief veranderen	
	Probleemoplossend denken	
	Erkent fouten	
	Leert van fouten	
	Initiatief in het aandragen van nieuwe ideeën.	
Doelen stellen	Realistische doelen stellen	Op ordinaal niveau, vijf puntsschaal
	Ambitieuze doelen stellen	
Intrinsieke motivatie	Uitdagingen zoeken	Op ordinaal niveau, vijf puntsschaal
	Meedoen aan activiteiten waar een beloning uit zal ontstaan.	
	Zichzelf zien als competent	
Zelfvertrouwen (Orlick, 2001)	Idee hebben dat iemand in je gelooft.	Op ordinaal niveau, vijf puntsschaal
	Positief denken over eigen capaciteiten.	
	Inzicht hebben in eigen capaciteiten.	
	Nadenken over waarom doelen bereikt moeten worden.	

	Nadenken over eigen successen.	
	Positieve aspecten van succes gebruiken.	
	Nadenken over de beste manier om doelen te bereiken.	
Passie & betrokkenheid (Orlick, 2001)	Puur genieten, passie en liefde voor de activiteit.	Op ordinaal niveau, vijf puntsschaal
	Een grote opwindning ervaren bij uitvoeren activiteit.	
	Gevoel hebben dat men speciaal, nodig en geaccepteerd is.	
	Gevoel ervaren van het nastreven van droom.	
	Trots zijn op geleverde prestaties.	
	Gevoel ervaren om de grenzen te verleggen, en over grenzen heen te kunnen werken.	
	Geluk ervaren wanneer men over de activiteit aan het leren is.	
Succes (Emery, Porras en Thompson, 2006)	Het individu heeft datgene bereikt wat men gepland of geprobeerd heeft.	Op ordinaal niveau, vijf puntsschaal
	Het individu heeft een indrukwekkende prestatie geleverd, waarbij het verwerven van roem, rijkdom of macht een rol heeft gespeeld.	
	Het individu is succesvol als iets loopt volgens planning.	
	De activiteit geeft voldoening en maakt een verschil voor de wereld waarin zij leven.	

Stap 4: Uitvoeren van de analyses ter beantwoording van de vraagstelling.

Probleemstelling

- *Welke criteria van talent dragen bij aan de ontwikkeling van talent bij de ROC studenten 'Artiest theater' en 'Rock City Institute'?*

Deelvraag

- Zijn deze criteria van talent een voorspeller van succes?

Cronbach's alfa

Per schaal zal de Cronbach's alfa worden berekend of er een interne consistentie tussen de vragen is. Deze waarde zal dan aangeven in welke mate de vragen hetzelfde concept/schaal meten. Als er niet aan de interne consistentie is voldaan zullen er eventueel vragen verwijderd worden om de interne consistentie te verhogen.

Correlatie

Als er hoog gescoord wordt op de variabele 'succes', zal er worden gekeken op welke variabelen (criteria) er hoog gescoord wordt om zo uitspraken te doen of de criteria van talent ook succes voorspellen. Er zullen dan correlaties worden uitgevoerd tussen de variabele succes en de andere variabelen.

Regressieanalyse

Om uitspraken te kunnen doen over in welke mate de criteria voor de ontwikkeling van talent, succes voorspellen is er gebruik gemaakt van een regressieanalyse. Er is gewerkt met zowel een enkelvoudige regressieanalyse als een meervoudige regressieanalyse. Met de enkelvoudige regressieanalyse is er gekeken in welke mate de criteria, afzonderlijk van elkaar, succes voorspellen. Met de enkelvoudige regressieanalyse is er gekeken welke criteria de hoogst voorspellende waarde hebben bij succes. Met de meervoudige regressieanalyse is er in dit onderzoek nagegaan of de onafhankelijke variabelen samen, in dit onderzoek zijn dat de criteria van talent, invloed hebben op de afhankelijke variabele, succes.

Stap 5: Aanvullende analyses op de datamatrix.

Deze stap is in deze fase van het onderzoek nog niet van toepassing. Wanneer de gegevens verwerkt zijn wordt duidelijk of er nog aanvullende analyses gedaan moeten worden. Er zijn geen aanvullende analyses uitgevoerd. Al bovenstaande analyses zijn uitgevoerd en is voor dit onderzoek voldoende gebleken.

Bijlage IV: de enquête zoals afgenomen



Voor mijn afstudeerscriptie voor de opleiding 'toegepaste psychologie' doe ik onderzoek naar talentontwikkeling.

Deze enquête is opgesteld voor het ROC Eindhoven en is bedoeld voor studenten die de opleiding 'Rock City Institute' of 'Artiest Theater' volgen.

In totaal zijn het 61 stellingen. De antwoorden op die stellingen kunnen variëren van 'helemaal mee eens' tot 'helemaal mee oneens'. Vul datgene in dat voor jou van toepassing is.

Het is erg belangrijk dat de vragen goed gelezen worden en deze serieus worden ingevuld. Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 20 minuten en is geheel anoniem.

1) Geslacht?

☐ man

☐ Vrouw

2) Wat is je leeftijd?

.....

3) Welke opleiding volg je?

☐ Rock City Institute

☐ Artiest Theater

4) In welk jaar zit je?

☐ 1^e jaar

☐ 2^e jaar

☐ 3e jaar

☐ 4e jaar

5) Welke vooropleiding heb je?

☐ VMBO

☐ HAVO

☐ VWO

☐ MBO

☐ HBO

6) Ik verberg zelden of nooit mijn ware gevoelens.

☐ Helemaal mee oneens

☐ Oneens

☐ Geen mening

☐ Eens

☐ Helemaal mee eens

7) Ik houd goed in de gaten of ik doelen wel haal en naleef.

☐ Helemaal mee oneens

☐ Oneens

☐ Geen mening

☐ Eens

☐ Helemaal mee eens

8) Als ik iets geweldigs heb gepresteerd vertel ik het meestal gelijk aan mijn vrienden en familie.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

9) Mensen die dicht bij me staan hebben mijn meest treurige momenten meegemaakt.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

10) Ik bekijk problemen altijd maar van één kant in plaats ze van verschillende kanten te bekijken.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

11) Openheid en eerlijkheid in relaties met de mensen waar ik mee omga is erg belangrijk voor me.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

12) Ik vind het makkelijk om voor mijn studie nieuwe ideeën te verzinnen.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

13) Ik probeer zoveel mogelijk om naar mijn eigen gevoel te luisteren.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

14) Ik vind het lastig om veel verschillende ideeën te verzinnen over een bepaald onderwerp.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

15) Voor mijn studie doe ik vaak meer dan nodig is, gewoon omdat ik het leuk vind.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

16) Wanneer zich een probleem voordoet, kost het mij geen moeite om daar oplossingen voor te vinden.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

17) Ik probeer mijn gevoelens zo goed mogelijk te begrijpen.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

18) Als ik een feestje moet organiseren vind ik het belangrijk om alles tot in detail te regelen.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

19) Ik ervaar geluk als ik aan het leren ben over (een) bepaald(e) activiteit(en) zoals performen, gitaar spelen, drummen of iets dergelijks.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

20) Mijn ideeën zijn meestal origineel en anders dan die van anderen.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

21) Zelfs als ik geen huiswerk heb studeer ik toch.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

22) Om een probleem op te lossen probeer ik verschillende dingen uit.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

23) Ik vind mijn eigen normen en waarden erg belangrijk, zelfs als ze anders blijken te zijn dan die van anderen.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

24) Ik volg mijn studie omdat ik graag meer wil weten.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

25) Ik vind dat ik ergens goed in ben en daar word ik blij van.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

26) Ik vind het erg als een goede vriend mij wijst op mijn slechte eigenschappen.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

27) Ik voel me erg betrokken bij mijn studie.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

28) Ik pas mijn gedrag en uiterlijk vaak aan de mensen in mijn omgeving aan.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

29) Ik ben me bewust van mijn sterke punten.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

30) Ik weet wat ik kan en ben me bewust van de capaciteiten die ik in huis heb.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

31) Ik heb een zeer goed inzicht in waarom ik de dingen doe zoals ik ze doe.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

32) Als ik een situatie beschrijf aan mijn vrienden, gebruik ik weinig details.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

33) Ik denk vaak na over de successen die ik bereikt heb.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

34) Ik maak niet snel twee keer dezelfde fout.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

35) Ik merk dat mijn familie en vrienden om me geven.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

36) Ik kom nooit voor mezelf op

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

37) Als ik een lijstje met woorden uit mijn hoofd moet leren dan gaat mij dit niet goed af.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

38) Ik ben over het algemeen in staat om objectief te zijn over mijn eigen tekortkomingen.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

39) Als er zich veranderingen voordoen in mijn omgeving dan reageer ik daar positief op.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

40) Ik ben vaak op zoek naar uitdagingen.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

41) Als er zich een probleem voordoet dan denk ik gelijk al aan hoe ik het mogelijk ga oplossen.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

42) Ik heb het gevoel dat ik mijn grenzen verleg als ik bezig ben met (een) bepaald(e) activiteit(en).

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

43) Ik ben vaak degene die nieuwe ideeën aandraagt.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

44) Ik houd ervan om mezelf te zijn en accepteer hoe ik ben.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

45) Ik ben trots op de prestaties die ik lever.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

46) Het oplossen van problemen vind ik niet moeilijk.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

47) Ik denk vaak na over wat de beste manier is om mijn doelen te bereiken.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

48) Wanneer ik een fout gemaakt heb vind ik het niet moeilijk om deze fout te erkennen.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

49) Als ik aan een taak begin maak ik vooraf nooit een planning.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

50) Ik heb over het algemeen het gevoel dat de mensen met wie ik omga mij accepteren.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

51) In het dagelijks leven ervaar ik het gevoel dat ik mijn droom naleef.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

52) Ik stel voor mezelf regelmatig doelen op en die probeer ik dan ook na te leven.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

53) Personen die dicht bij me staan kunnen niet beschrijven wat voor persoon ik ben.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

54) Bij het uitvoeren van (een) bepaald(e) activiteit(en) zoals gitaar spelen, drummen, performen, zingen of iets anders, ervaar ik grote opwindning.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

55) Door hard te werken heb ik dingen in mijn leven bereikt waar ik trots op ben.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

56) Als ik aan een taak begin dan denk ik al na over het eindresultaat.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

57) Als ik met een taak aan de slag ga, verloopt alles meestal volgens planning.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

58) Als ik met andere mensen praat heb ik het idee dat ik over andere dingen nadenk dat de meeste mensen.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

59) Ik heb weleens een indrukwekkende prestatie geleverd en deze prestatie heeft me macht of roem gebracht.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

60) Wanneer ik mijn echte overtuigingen uitspreek over bepaalde zaken ben ik bereid om de negatieve gevolgen ervan onder ogen te zien.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

61) In mijn leven heb ik geen activiteit die mij voldoening brengt.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

Heel erg bedankt voor het invullen van deze vragenlijst

Bijlage V: de definitieve enquête



Voor mijn afstudeerscriptie voor de opleiding 'toegepaste psychologie' doe ik onderzoek naar talentontwikkeling.

Deze enquête is opgesteld voor het ROC Eindhoven en is bedoeld voor studenten die de opleiding 'Rock City Institute' of 'Artiest Theater' volgen.

In totaal zijn het 61 stellingen. De antwoorden op die stellingen kunnen variëren van 'helemaal mee eens' tot 'helemaal mee oneens'. Vul datgene in dat voor jou van toepassing is.

Het is erg belangrijk dat de vragen goed gelezen worden en deze serieus worden ingevuld. Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 20 minuten en is geheel anoniem.

1) Geslacht?

☐ man

☐ Vrouw

2) Wat is je leeftijd?

.....

3) Welke opleiding volg je?

☐ Rock City Institute

☐ Artiest Theater

4) In welk jaar zit je?

☐ 1^e jaar

☐ 2^e jaar

☐ 3e jaar

☐ 4e jaar

5) welke vooropleiding heb je?

☐ VMBO

☐ HAVO

☐ VWO

☐ MBO

☐ HBO

6) Ik houd goed in de gaten of ik doelen wel haal en naleef.

☐ Helemaal mee oneens

☐ Oneens

☐ Geen mening

☐ Eens

☐ Helemaal mee eens

7) Als ik iets geweldigs heb gepresteerd vertel ik het meestal gelijk aan mijn vrienden en familie.

☐ Helemaal mee oneens

☐ Oneens

☐ Geen mening

☐ Eens

☐ Helemaal mee eens

8) Mensen die dicht bij me staan hebben mijn meest treurige momenten meegemaakt.

☐ Helemaal mee oneens

☐ Oneens

☐ Geen mening

☐ Eens

☐ Helemaal mee eens

9) ik bekijk problemen altijd maar van één kant in plaats ze van verschillende kanten te bekijken.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

10) Openheid en eerlijkheid in relaties met de mensen waar ik mee omga is erg belangrijk voor me.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

11) Ik vind het makkelijk om voor mijn studie nieuwe ideeën te verzinnen.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

12) Ik probeer zoveel mogelijk om naar mijn eigen gevoel te luisteren.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

13) Ik vind het lastig om veel verschillende ideeën te verzinnen over een bepaald onderwerp.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

14) Voor mijn studie doe ik vaak meer dan nodig is, gewoon omdat ik het leuk vind.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

15) Wanneer zich een probleem voordoet, kost het mij geen moeite om daar oplossingen voor te vinden.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

16) Ik probeer mijn gevoelens zo goed mogelijk te begrijpen.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

17) Ik ervaar geluk als ik aan het leren ben over (een) bepaald(e) activiteit(en) zoals performen, gitaar spelen, drummen of iets dergelijks.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

18) Mijn ideeën zijn meestal origineel en anders dan die van anderen.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

19) Zelfs als ik geen huiswerk heb studeer ik toch.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

20) Om een probleem op te lossen probeer ik verschillende dingen uit.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

21) Ik vind mijn eigen normen en waarden erg belangrijk, zelfs als ze anders blijken te zijn dan die van anderen.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

22) Ik volg mijn studie omdat ik graag meer wil weten.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

23) Ik vind dat ik ergens goed in ben en daar word ik blij van.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

24) Ik vind het erg als een goede vriend mij wijst op mijn slechte eigenschappen.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

25) Ik voel me erg betrokken bij mijn studie.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

26) Ik ben me bewust van mijn sterke punten.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

27) Ik weet wat ik kan en ben me bewust van de capaciteiten die ik in huis heb.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

28) Ik heb een zeer goed inzicht in waarom ik de dingen doe zoals ik ze doe.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

29) Als ik een situatie beschrijf aan mijn vrienden, gebruik ik weinig details.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

30) Ik maak niet snel twee keer dezelfde fout.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

31) Ik merk dat mijn familie en vrienden om me geven.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

32) Ik kom nooit voor mezelf op

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

33) Als ik een lijstje met woorden uit mijn hoofd moet leren dan gaat mij dit niet goed af.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

34) Ik ben over het algemeen in staat om objectief te zijn over mijn eigen tekortkomingen.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

35) Als er zich veranderingen voordoen in mijn omgeving dan reageer ik daar positief op.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

36) Ik ben vaak op zoek naar uitdagingen.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

37) Als er zich een probleem voordoet dan denk ik gelijk al aan hoe ik het mogelijk ga oplossen.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

38) Ik heb het gevoel dat ik mijn grenzen verleg als ik bezig ben met (een) bepaald(e) activiteit(en).

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

39) Ik ben vaak degene die nieuwe ideeën aandraagt.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

40) Ik houd ervan om mezelf te zijn en accepteer hoe ik ben.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

41) Ik ben trots op de prestaties die ik lever.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

42) Ik denk vaak na over wat de beste manier is om mijn doelen te bereiken.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

43) Wanneer ik een fout gemaakt heb vind ik het niet moeilijk om deze fout te erkennen.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

44) Als ik aan een taak begin maak ik vooraf nooit een planning.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

45) Ik heb over het algemeen het gevoel dat de mensen met wie ik omga mij accepteert.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

46) In het dagelijks leven ervaar ik het gevoel dat ik mijn droom naleef.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

47) Ik stel voor mezelf regelmatig doelen op en die probeer ik dan ook na te leven.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

48) Personen die dicht bij me staan kunnen niet beschrijven wat voor persoon ik ben.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

49) Bij het uitvoeren van (een) bepaald(e) activiteit(en) zoals gitaar spelen, drummen, performen, zingen of iets anders, ervaar ik grote opwindning.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

50) Door hard te werken heb ik dingen in mijn leven bereikt waar ik trots op ben.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

51) Als ik aan een taak begin dan denk ik al na over het eindresultaat.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

52) als ik met andere mensen praat heb ik het idee dat ik over andere dingen nadenk dat de meeste mensen.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

53) Ik heb weleens een indrukwekkende prestatie geleverd en deze prestatie heeft me macht of roem gebracht.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

54) Wanneer ik mijn echte overtuigingen uitspreek over bepaalde zaken ben ik bereid om de negatieve gevolgen ervan onder ogen te zien.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

55) In mijn leven heb ik geen activiteit die mij voldoening brengt.

☐ Helemaal mee oneens ☐ Oneens ☐ Geen mening ☐ Eens ☐ Helemaal mee eens

Heel erg bedankt voor het invullen van de vragenlijst

Bijlage VI: codeboek

Vraag	Naam variabele	Meetniveau	Omschrijving	Antwoord	Code	Label
1	geslacht	nominaal	Geslacht van de respondent	man	1	man
				vrouw	2	vrouw
				geen	99	geen informatie
2	leeftijd	Interval	Leeftijd van de respondent	Invullen		
3	opleiding	nominaal	Opleiding die de respondent volgt	Rock City Institue	1	RCI
				Artiest Theater	2	AT
				geen	99	geen informatie
4	Jaar van opleiding	ordinaal	In welke jaar van de studie zit de respondent	1 ^e	1	1 ^e jaars
				2 ^e	2	2 ^e jaars
				3 ^e	3	3 ^e jaars
				4 ^e	4	4 ^e jaars
				geen	99	geen informatie
5	Vooropleiding	Ordinaal		VMBO	1	VMBO
				HAVO	2	HAVO
				VWO	3	VWO
				MBO	4	MBO
				HBO	5	HBO
				Geen	99	Geen informatie
6	authenticiteit	Interval	Ik verberg zelden of nooit mijn ware	hmo	1	Helemaal mee oneens

			gevoelens.	oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
7	Doelen stellen	Interval	Doelen nastreven	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
8	Succes	Interval	Geweldige prestatie en familie	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
9	Authenticiteit	Interval	Mensen die dicht bij me staan, hebben mijn meest treurige momenten meegemaakt.	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens

				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
10	Creativiteit	Interval	Ik bekijk problemen maar van één kant in plaats ze van verschillende kanten te bekijken.	hmo	5	Helemaal mee oneens
				oe	4	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	2	Mee eens
				hme	1	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
11	Authenticiteit	Interval	Openheid en eerlijkheid in relaties met de mensen waar ik mee omga is erg belangrijk voor me.	hmo	1	Helemaal mee oneens
					2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
12	Creativiteit	Interval	Ik vind het makkelijk om voor mijn studie nieuwe ideeën te verzinnen.	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie

13	Authenticiteit	Interval	Ik probeer zoveel mogelijk om naar mijn eigen gevoel te luisteren.	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
14	Creativiteit	Interval	Ik vind het lastig om veel verschillende ideeën te verzinnen over een bepaald onderwerp	hmo	5	Helemaal mee oneens
				oe	4	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	2	Mee eens
				hme	1	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
15	Intrinsieke motivatie	Interval	Voor mijn studie doe ik vaak meer dan nodig is, gewoon omdat ik het leuk vind.	hmo	1	Helemaal mee oneens
	oe			2	Oneens	
	neutraal			3	Neutraal	
	me			4	Mee eens	
	hme			5	Helemaal mee eens	
	geen	99		geen informatie		
16	Creativiteit	Interval	Wanneer zich een probleem voordoet, kost het	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens

			mij geen moeite om daar oplossingen voor te vinden.	neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
17	Authenticiteit	Interval	Ik probeer mijn gevoelens altijd zo goed mogelijk te begrijpen.	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
18	Creativiteit	Interval	Als ik een feestje moet organiseren vind ik het belangrijk om alles tot in detail te regelen.	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
19	Passie & betrokkenheid	Interval	Ik ervaar geluk als ik aan het leren ben over (een) bepaald(e) activiteit(en). zoals performen, gitaar spelen, drummen of iets	hmo	1	Helemaal mee oneens

			dergelijks.			
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
20	Creativiteit	Interval	Mijn ideeën zijn meestal origineel en anders dan die van anderen.	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
21	Intrinsieke motivatie	Interval	Zelfs als ik geen huiswerk heb studeer ik toch.	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
22	Creativiteit	Interval	Om een probleem op te lossen probeer ik	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens

			verschillende dingen uit.	neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
23	Authenticiteit	Interval	Ik vind mijn eigen normen en waarden erg belangrijk, zelfs als ze anders blijken te zijn dan die van anderen	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
24	Intrinsieke motivatie	Interval	Ik volg mijn studie omdat ik graag meer wil weten.	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
25	Intrinsieke motivatie	Interval	Ik vind dat ik ergens goed in ben en daar word ik blij van.	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal

						mee eens
				geen	99	geen informatie
26	Zelfvertrouwen	Interval	Ik vind het erg als een goede vriend mij wijst op mijn slechte eigenschappen.	hmo	5	Helemaal mee oneens
				oe	4	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	2	Mee eens
				hme	1	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
27	Intrinsieke motivatie	Interval	Ik voel me erg betrokken bij mijn studie.	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
28	Zelfvertrouwen	Interval	Ik pas mijn gedrag en uiterlijk vaak aan de mensen in mijn omgeving aan.	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie

29	Authenticiteit	Interval	Ik ben me bewust van mijn sterke punten.	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
30	Zelfvertrouwen	Interval	Ik weet wat ik kan en ben me bewust van de capaciteiten die ik in huis heb.	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
31	Authenticiteit	Interval	Ik heb een zeer goed inzicht in waarom ik de dingen doe zoals ik ze doe.	hmo	1	Helemaal mee oneens
					2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
32	Creativiteit	Interval	Als ik een situatie beschrijf aan mijn vrienden, gebruik	hmo	5	Helemaal mee oneens
				oe	4	Oneens

			ik weinig details.	neutraal	3	Neutraal
				me	2	Mee eens
				hme	1	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
33	Zelfvertrouwen	Interval	Ik denk vaak na over de successen die ik bereikt heb.	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
34	Leervermogen	Interval	Ik maak niet snel twee keer dezelfde fout.	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
35	Zelfvertrouwen	Interval	Ik merk dat mijn familie en vrienden om me geven.	hmo	1	Helemaal mee oneens
					2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal

						mee eens
				geen	99	geen informatie
36	Zelfvertrouwen	Interval	Ik kom nooit voor mezelf op	hmo	5	Helemaal mee oneens
				oe	4	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	2	Mee eens
				hme	1	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
37	Leervermogen	Interval	Als ik een lijstje met woorden uit mijn hoofd moet leren dan gaat mij dit niet goed af.	hmo	5	Helemaal mee oneens
				oe	4	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	2	Mee eens
				hme	1	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
38	Authenticiteit	Interval	Ik ben over het algemeen in staat om objectief te zijn over mijn eigen tekortkomingen.	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie

39	Leervermogen	Interval	Als er zich veranderingen voordoen in mijn omgeving dan reageer ik daar positief op.	hmo	1	Helemaal mee oneens
					2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
40	Intrinsieke motivatie	Interval	Ik ben vaak op zoek naar uitdagingen.	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
41	Leervermogen	Interval	Als er zich een probleem voordoet dan denk ik gelijk al aan hoe ik het mogelijk ga oplossen	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
42	Passie & betrokkenheid	Interval	Ik heb het gevoel dat ik mijn grenzen verleg als	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens

			Ik bezig ben met (een) bepaald(e) activiteit(en).	neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
43	Leervermogen	Interval	Ik ben vaak degene die nieuwe ideeën aandraagt.	hmo	1	Helemaal mee oneens
					2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
44	Zelfvertrouwen	Interval	Ik houd ervan om mezelf te zijn en accepteer hoe ik ben.	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
45	Passie & betrokkenheid	Interval	Ik ben trots op de prestaties die ik lever.	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal

						mee eens
				geen	99	geen informatie
46	Leervermogen	Interval	Het oplossen van problemen vind ik niet moeilijk.	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
47	Doelen stellen	Interval	Ik denk vaak na over wat de beste manier is om mijn doelen te bereiken.	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
48	Leervermogen	Interval	Wanneer ik een fout gemaakt heb vind ik het niet moeilijk om deze fout te erkennen.	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie

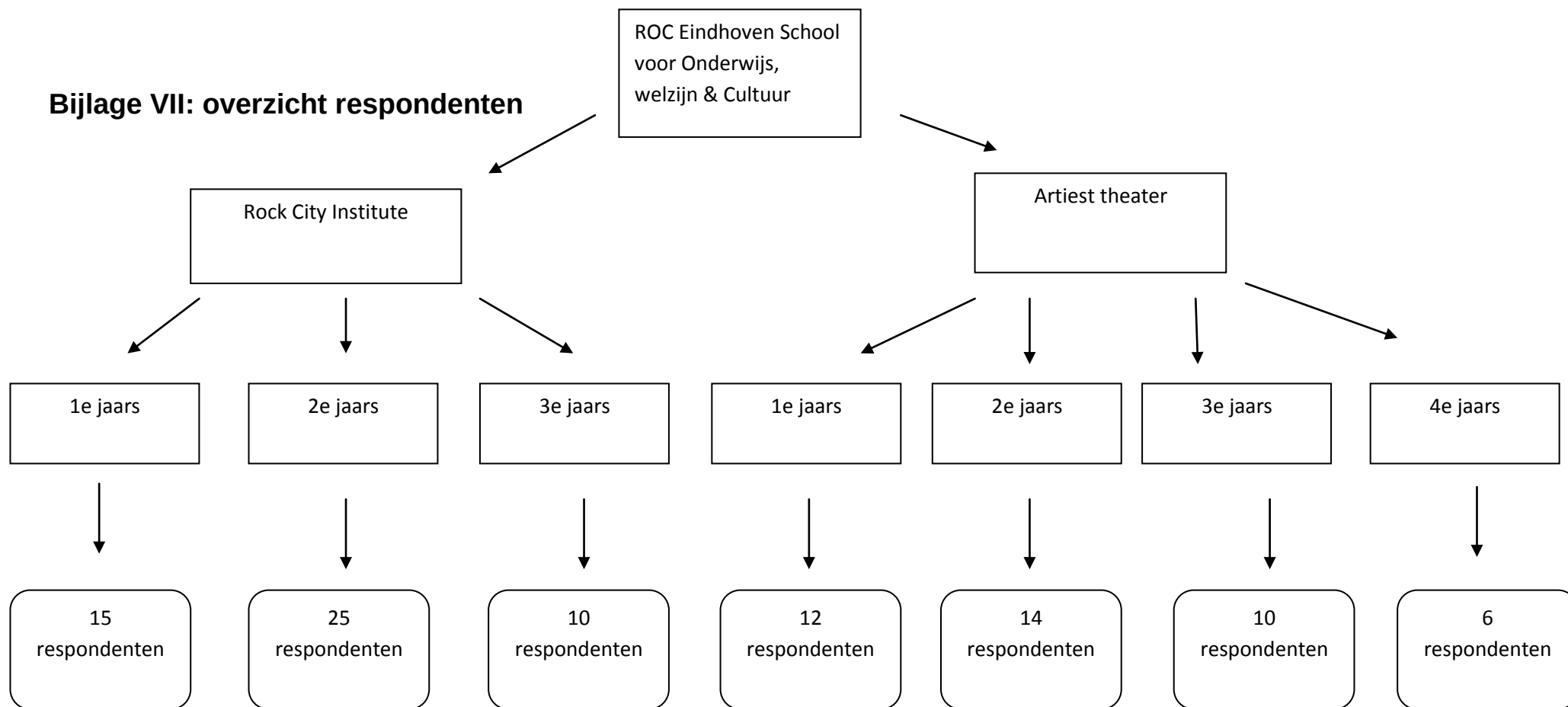
49	Doelen stellen	Interval	Als ik aan een taak begin maak ik vooraf nooit een planning.	hmo	5	Helemaal mee oneens
				oe	4	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	2	Mee eens
				hme	1	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
50	Passie & betrokkenheid	Interval	Ik heb over het algemeen het gevoel dat de mensen met wie ik omga mij accepteren.	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
51	Passie & betrokkenheid	Interval	In het dagelijks leven ervaar ik het gevoel dat ik mijn droom naleef.	hmo	1	Helemaal mee oneens
					2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
52	Doelen stellen	Interval	Ik stel voor mezelf regelmatig doelen op en die probeer	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens

			ik dan ook na te leven.	neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
53	Authenticiteit	Interval	Personen die dicht bij me staan kunnen niet beschrijven wat voor persoon ik ben.	hmo	5	Helemaal mee oneens
				oe	4	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	2	Mee eens
				hme	1	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
54	Passie & betrokkenheid	Interval	Bij het uitvoeren van (een) bepaald(e) activiteit(en)) zoals gitaar spelen, drummen, performen, zingen of iets dergelijks, ervaar ik grote opwindning.	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
55	Succes	Interval	Door hard te werken heb ik dingen in mijn leven bereikt waar ik trots op ben.	hmo	1	Helemaal mee oneens
					2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal

						mee eens
				geen	99	geen informatie
56	Doelen stellen	Interval	Als ik aan een taak begin dan denk ik al na over het eindresultaat.	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
57	Succes	Interval	Als ik met een taak aan de slag ga, verloopt alles meestal volgens planning.	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
58	Creativiteit	Interval	Als ik met andere mensen praat heb ik het idee dat ik over andere dingen nadenk dat de meeste mensen.	hmo	1	Helemaal mee oneens
				oe	2	Oneens
				neutraal	3	Neutraal
				me	4	Mee eens
				hme	5	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie
59				hmo	1	Helemaal

						mee oneens
			Ik heb weleens	oe	2	Oneens
			een	neutraal	3	Neutraal
			indrukwekkende	me	4	Mee eens
			prestatie geleverd	hme	5	Helemaal mee eens
			en deze prestatie	geen	99	geen informatie
			heeft me macht of			
			roem gebracht.			
	Succes	Interval				
60	Authenticiteit	Interval	Wanneer ik mijn	hmo	1	Helemaal mee oneens
			echte	oe	2	Oneens
			overtuigingen	neutraal	3	Neutraal
			uitspreek over	me	4	Mee eens
			bepaalde zaken	hme	5	Helemaal mee eens
			ben ik bereid om	geen	99	geen informatie
			de negatieve			
			gevolgen ervan			
			onder ogen te			
			zien.			
61	Succes	Interval	In mijn leven heb	hmo	5	Helemaal mee oneens
			ik geen activiteit	oe	4	Oneens
			die mij voldoening	neutraal	3	Neutraal
			brenkt.	me	2	Mee eens
				hme	1	Helemaal mee eens
				geen	99	geen informatie

Bijlage VII: overzicht respondenten



Bijlage VIII: authenticiteitverklaring

Hierbij verklaar ik stellig

1. Dat ik dit (onderzoeks)rapport zelf geschreven heb, zonder hulp van derden;
2. Dat ik in mijn verslag alle directe, letterlijke citaten uit de literatuur en alle indirecte citaten en ideeën van andere auteurs aangegeven en vermeld heb.

Ik ben mij er volledig van bewust dat schending van deze verklaring negatieve consequenties voor mij kan hebben (zoals het afnemen van studiepunten). In geval fraude kan worden aangetoond, ben ik aansprakelijk voor de kosten van het onderzoek.

Tilburg, 23-12-2011

Saïna Fransisca Hélène Michaël van Valkenburg

2121380

Handtekening

