

2021
Maart

"The best project you'll ever work on is you - Sonny Franco"



Een kwantitatief onderzoek

naar de variabelen die een rol spelen bij een persoonlijke
groei-intentie bij Nederlandse millennials

Een kwantitatief onderzoek naar de variabelen die een rol spelen bij een persoonlijke groei-intentie bij Nederlandse millennials

“The best project you’ll ever work on is you – Sonny Franco”

In opdracht van FullCharge te Utrecht

Maxime van Deuveren

3362035

Fontys Hogeschool Eindhoven HRM en Psychologie

Toegepaste psychologie

Gemert, 30 maart 2021

Eerste assessor: Muriel van Doorn

Begeleidend docent: Patric Hinterman

Begeleider opdrachtgever: Estrella van Toor



Voorwoord

Voor u ligt mijn onderzoeksrapport waar ik met heel veel plezier aan gewerkt heb. Het afgelopen halfjaar heb ik naast het lezen en schrijven over persoonlijke groei, zelf ook goede stappen gezet hierin. Zo kreeg ik vaak als feedback van mijn assessors op mijn geschreven stukken:

“Less is more!”

Dit herken ik terug in veel gebieden van mijn eigen leven en hierin ben ik zeker gegroeid als persoon.

Ik wil graag Muriel van Doorn & Patric Hinterman ontzettend bedanken voor alle tips en feedback die ik heb gekregen tijdens het gehele onderzoeksproces. Verder wil ik mijn dankbaarheid uitspreken naar Estrella en Jordy voor de kans die ik heb gekregen om bij FullCharge mijn afstudeeronderzoek te doen. Ik heb veel gehad aan het sparren met elkaar gedurende het hele proces en alles wat ik dankzij hen heb geleerd over persoonlijke groei. Mijn passie voor de vitaliteit en gezondheid van de mens is alleen nog maar groter geworden. Ik hoop dat ik in mijn verdere leven veel mensen mag gaan helpen en inspireren om een betere versie van zichzelf te worden, zowel mentaal als fysiek.

Ook wil ik Berdy en Ilse mijn grote dank betuigen voor alle tijd en moeite die zij hebben gestoken om mijn teksten door te lezen en mij te voorzien van waardevolle tips en inzichten.

En papa: ook hij krijgt mijn dank! Door zijn geavanceerde apparatuur en de rustige werkplek heb ik mijn afstudeeronderzoek goed in elkaar kunnen zetten.

Tot slot wil ik alle mensen bedanken die mee hebben gedaan aan mijn onderzoek: mede dankzij hen heb ik mijn afstudeerscriptie succesvol kunnen afronden.

Ik wens iedereen heel veel plezier met het lezen van mijn afstudeeronderzoek.

“The best project you’ll ever work on is you – Sonny Franco”

Maxime van Deuveren

Samenvatting

Steeds meer jongvolwassenen hebben te maken met psychische klachten. Er zijn aanwijzingen dat persoonlijke groei mogelijk een rol kan spelen bij zowel de mentale en fysieke gezondheid, waardoor het welzijn van een individu kan verbeteren.

In deze studie is onderzocht welke variabelen een persoonlijke groei-intentie voorspellen bij Nederlandse millennials tussen de 20 en 30 jaar oud. Het onderzoek is uitgevoerd voor het bedrijf FullCharge. Het doel van dit onderzoek is om een advies te kunnen geven aan de opdrachtgever FullCharge, hoe zij ervoor kunnen dat meer millennials het belang van persoonlijke groei inzien en waarbij zij zich gaan inspannen om persoonlijk te groeien.

De vraagstelling hierbij luidde: *“Welke variabelen beïnvloeden de persoonlijke groei-intentie bij mannelijke en vrouwelijke millennials tussen de 20 en 30 jaar oud in Nederland?”*

Op basis van de literatuurstudie zijn er vier variabelen naar voren gekomen die belangrijk zijn bij persoonlijke groei, namelijk: intrinsieke motivatie, autonomie, een growth mindset en eigen-effectiviteit. Er is een vragenlijst ontwikkeld die deze variabelen en de persoonlijke groei-intentie meet. In de vragenlijst is aan de millennials ook gevraagd naar de meest ervaren barrières om persoonlijk te groeien.

In totaal vulden 333 millennials (gemiddelde leeftijd 23.6 jaar, $SD = 2.57$) eenmalig de online vragenlijst in. De meervoudige lineaire regressieanalyse liet zien dat intrinsieke motivatie significant de hoogste positieve voorspeller is voor een persoonlijke groei-intentie bij millennials. Ook eigen-effectiviteit bleek positief samen te hangen met een persoonlijke groei-intentie. Autonomie bleek negatief gerelateerd te zijn met een persoonlijke groei-intentie. De meest ervaren barrières om persoonlijk te groeien blijken tijd en innerlijke barrières te zijn.

Dit onderzoek laat zien dat intrinsieke motivatie, eigen-effectiviteit, tijd en de ervaren innerlijke barrières variabelen zijn die een persoonlijke groei-intentie voorspellen. Naar aanleiding van de verworpen verwachtingen dat autonomie en een growth mindset beiden een positieve samenhang zouden vertonen met een persoonlijke groei-intentie kan men zich afvragen of deze variabelen op een juiste manier gemeten zijn. Bovendien zouden er naast deze variabelen, nog andere variabelen een rol kunnen spelen bij een persoonlijke groei-intentie. Om nog meer inzicht te krijgen in welke mogelijke variabelen dat kunnen zijn, is verder onderzoek noodzakelijk.

Concluderend wordt op basis van het literatuuronderzoek en het kwantitatieve onderzoek aanbevolen aan de opdrachtgever FullCharge om aandacht te besteden aan de intrinsieke motivatie, eigen-effectiviteit en de grootste ervaren obstakels om te groeien: tijd en innerlijke barrières. Hierdoor kunnen meer millennials geholpen worden naar een betere mentale en fysieke gezondheid.

Sleutelwoorden: persoonlijke groei, millennials, intrinsieke motivatie, eigen-effectiviteit, autonomie, growth mindset, stress

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Samenvatting	4
Inhoudsopgave	5
Hoofdstuk 1. Inleiding	7
<i>Aanleiding</i>	7
<i>Opdrachtgever</i>	8
<i>Probleem opdrachtgever</i>	9
<i>Doelstelling van het onderzoek</i>	9
<i>Onderzoeksvraag</i>	9
<i>Leeswijzer</i>	9
Hoofdstuk 2. Het theoretisch kader	10
<i>Millennials</i>	10
<i>Persoonlijke groei</i>	11
<i>Zelfdeterminatietheorie</i>	12
<i>Waarom is persoonlijke groei belangrijk?</i>	13
<i>Wat is kenmerkend voor mensen die bezig zijn met persoonlijke groei?</i>	14
<i>Welke innerlijke en externe factoren beïnvloeden de persoonlijke groei?</i>	17
<i>Onderzoeksvragen en hypothesen</i>	19
Hoofdstuk 3: Methode	20
<i>Respondenten</i>	20
<i>Procedure</i>	20
<i>Meetinstrument</i>	21
<i>Data-analyse</i>	24
Hoofdstuk 4. Resultaten	26
<i>Bekendheid van millennials met betrekking tot persoonlijke groei</i>	26
<i>Gemiddelden en standaarddeviaties</i>	26
<i>Deelvraag 1</i>	27
<i>Deelvraag 2</i>	27
<i>Deelvraag 3</i>	28
Hoofdstuk 5: Conclusie, discussie en aanbevelingen	29
<i>Conclusie</i>	29
<i>Discussie: Kritische kanttekeningen en sterke punten</i>	31
<i>Vervolgonderzoek</i>	33

<i>Aanbevelingen</i>	34
Literatuurlijst	36
Bijlagen	46
<i>Bijlage 1: Post die op social media is verspreid</i>	46
<i>Bijlage 2: Informed consent</i>	47
<i>Bijlage 3: Inleidende tekst en instructies voor de vragenlijst</i>	48
<i>Bijlage 4: Vragenlijst</i>	49
<i>Bijlage 5: Codeboek</i>	54
<i>Bijlage 6: Analyseplan</i>	61
<i>Bijlage 7: Operationalisatieschema</i>	71
<i>Bijlage 8: Ethische verantwoording</i>	76

Hoofdstuk 1. Inleiding

In dit hoofdstuk staan het probleem en de vraag van de opdrachtgever centraal. Daarnaast zal er in dit hoofdstuk worden ingegaan op de doelstelling van het onderzoek. Ook wordt de onderzoeksvraag van dit onderzoek duidelijk gemaakt. Ten slotte wordt in de leeswijzer duidelijker gemaakt wat er in elk hoofdstuk aan bod komt.

Aanleiding

„Jongeren ervaren een enorme prestatiedruk”, zegt psycholoog en millennialkenner Thijs Launspach (31), auteur van onder meer Werken met millennials. „Ze zijn opgegroeid met het idee dat je zelf verantwoordelijk bent voor je geluk en succes, en dus ook voor je falen. Succes meten ze af aan leeftijdsgenoten, en dan vooral de plaatjes daarvan op sociale media. Hoe doen anderen het? De standaard is niet alleen succesvol en gelukkig, maar ook fit, mooi en gezond. Een onhaalbare norm, maar dat is wat ze elke dag op sociale media zien. Niemand zet er beelden van een rottag op. Terwijl iedereen die heeft.”(Prins, 2020).

Steeds meer jongvolwassenen ervaren psychische klachten (American Psychological Association, 2019).

De afgelopen jaren is de snelheid van ons leven exponentieel gestegen als gevolg van alle technologische ontwikkelingen. In 2010 heeft de mens net zo veel informatie geproduceerd in twee dagen tijd als de hele mensheid vanaf het begin van onze beschaving tot 2003 (Siegler, 2010). Steeds meer mensen kampen daarnaast met depressies, burn-outs en stressgerelateerde klachten. Vooral adolescenten en jongvolwassenen, geboren tussen 1980 en 2000, ook wel millennials genoemd, krijgen hier steeds meer mee te maken (BlueCross BlueShield, 2019; Schoemaker et al., 2019). Tussen 2008 en 2017 steeg het aantal ernstige psychische klachten met 71% bij jongvolwassenen van 18 tot 25 jaar (American Psychological Association, 2019). Daarnaast zijn burn-outs en burn-out gerelateerde klachten vooral onder de jonge werknemers (25 tot 35 jaar) toegenomen (Arbounie, 2019; TNO, 2019).

Deze toename is begonnen na het toegenomen eigendom van smartphones en een gelijktijdige opkomst van sociale media. Mogelijk hebben de technologie en het sociale media tijdperk een rol gespeeld in de toename van de psychische klachten (Twenge, Cooper, Joiner, Duffy & Binau, 2019). Uit onderzoek blijkt dat hoe meer tijd er aan sociale media wordt besteed, hoe groter de kans is dat mensen een slechtere stemming en zelfs symptomen van een depressie gaan vertonen (Baker, LeRoy, & Krieger, 2016; Hunt, Marx, Lipson, & Young, 2018).

Naast de mentale gezondheid, gaat door stress ook de fysieke gezondheid achteruit. Verschillende onderzoeken hebben aangetoond dat langdurige negatieve stress, zoals stress op het werk (Kivimäki et al., 2006; Virtanen, Jokela, Nyberg, & Batty, 2013), het risico op hart- en vaatziekten (Dimsdale, 2009; Hartstichting, 2014) en aandoeningen en letsels aan het bewegingsapparaat vergroot (Lundberg, 2003; TNO, 2019). Veeleisende banen waarbij mensen weinig controle kunnen uitoefenen zouden de kans op een

beroerte vergroten (Huang et al., 2015).

Stress en burn-outs brengen gezondheidskosten mee, wanneer een werknemer arbeidsongeschikt wordt en langdurig of helemaal uitvalt. Dit brengt kosten mee voor de maatschappij, zoals arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en kosten voor de zorg (Houtman, de Vroome, van der Ploeg, & Ramaekers, 2019).

Uit verschillende onderzoeken is gebleken dat onze emotionele reacties naar aanleiding van een life-event zijn gevormd door onze cognitieve interpretaties. Hoe iemand een situatie interpreteert, kan zorgen voor een andere emotionele reactie. Als iemand zich ontwikkelt door middel van persoonlijke groei, zal deze persoon beter om kunnen gaan met stress en uitdagingen in het leven (Conversano et al., 2010). Hoop, optimisme en een interne locus of control kunnen zorgen voor een betere fysieke en mentale gezondheid (Compton & Hoffman, 2019; Conversano et al., 2010).

Persoonlijke groei draagt bij aan het zelfvertrouwen van iemand. Het zorgt ervoor dat iemand wijzer wordt en meer bij zijn authentieke zelf komt (Compton & Hoffman, 2019). Zelfvertrouwen kan een onderdeel van iemands eigenwaarde zijn (Ashdown, 2013). Een lager gevoel van eigenwaarde is een risicofactor voor het ontwikkelen van tekenen van een depressie of een angststoornis (sociale angst) (van Tuijl, 2017; RIVM, 2019). Persoonlijke groei kan een bijdrage leveren aan de fysieke en mentale gezondheid (Ayub & Iqbal, 2012; Compton, 2001; Robitscheck & Kashubeck, 1999; Robitscheck & Keyes, 2009).

Bij persoonlijke groei onderneemt iemand activiteiten om aspecten, bijvoorbeeld op werk- en privégebied, te verbeteren. Hierbij worden kennis en vaardigheden opgedaan, zoals het invullen van een dankbaarheidsdagboekje en mediteren (Cayoun, 2014; Killen & Macaskill, 2015). Persoonlijke groei gaat over blijvende en duurzame veranderingen die een persoon doormaakt (Compton & Hoffman, 2019; Irving & Williams, 1999; Jain & Apple, 2015). Deze veranderingen zijn merkbaar in vele gebieden in iemands leven. Het gevoel van welbevinden van iemand kan hierdoor toenemen (Cayoun, 2014; Dickens, 2017; Killen & Macaskill, 2015; Riddel, Nassif, Hategan, & Jarecki, 2020).

Opdrachtgever

Bij de opdrachtgever, FullCharge, speelt de bovengenoemde persoonlijke groei en ontwikkeling een belangrijke rol. FullCharge is een coachingsbedrijf, gevestigd in Gouda, met als doel om millennials te helpen met dagelijkse persoonlijke groei. FullCharge neemt mensen mee naar een wereld waar geen goed of fout bestaat, waarbij mensen geholpen worden met het inbouwen van routines voor mindset- en gedragsverandering.

Individueel leren hier met een vergrootglas naar zichzelf kijken om nieuwe ervaringen en reflecties mee te nemen in hun dagelijkse keuzes, routines en gedachten, waarbij ze ook uit hun comfortzone stappen (E. van Toor, persoonlijke communicatie, 14 september 2020). Ze hebben toegang tot een exclusieve FullCharge applicatie om routines in te bouwen voor meer energie, zelfvertrouwen en geluk, een mindful en bewust leven en een

krachtige, positieve mindset. Deze actiegerichte programma's met coaching in een exclusieve FullCharge applicatie duren twee maanden. Daarnaast is er ook een onlinetraining, Verandering met impact, waarin mensen leren hoe verandering werkt in het brein. Deze actiegerichte programma's dragen bij aan de persoonlijke groei van coachees (E. van Toor, persoonlijke communicatie, 14 september 2020).

Probleem opdrachtgever

Bij FullCharge maken ze zich zorgen over de toename van de psychische klachten onder de jongvolwassenen en zij hebben daarnaast een beperkt inzicht in de variabelen die ervoor zorgen dat iemand kiest voor lange termijn geluk en zichzelf dus inspant om persoonlijk te groeien. Bij FullCharge zien ze namelijk dat veel millennials liever kiezen voor korte termijn geluk, zoals nieuwe kleding en etentjes, in plaats van lange termijn geluk waarbij een coach de binnenkant aanpakt (E. van Toor, persoonlijke communicatie, 14 september 2020). FullCharge vraagt zich daarom af hoe ze ervoor kunnen zorgen dat meer millennials het belang van persoonlijke groei gaan inzien. Dat zou kunnen helpen bij een betere mentale en fysieke gezondheid (Ayub & Iqbal, 2012; Deci & Ryan, 2008; Delle Fave, Massimini, & Bassi, 2011).

Doelstelling van het onderzoek

De doelstelling van dit onderzoek is inzicht te krijgen in de variabelen die een rol spelen bij een persoonlijke groei-intentie bij Nederlandse millennials tussen de 20 en 30 jaar. Op basis van de resultaten uit het onderzoek wordt een interventie ontwikkeld. Het doel van de interventie is dat millennials het belang van persoonlijke groei inzien en bereid zijn om zich in te spannen om een persoonlijke groei te ervaren. FullCharge kan vervolgens met behulp van deze opgezette interventie, via een onderbouwde en gerichtere manier de millennials verder helpen en bieden wat zij nodig hebben.

Onderzoeksvraag

De hoofdvraag voor dit onderzoek luidt:

“Welke variabelen beïnvloeden de persoonlijke groei-intentie bij mannelijke en vrouwelijke millennials tussen de 20 en 30 jaar oud in Nederland?”

Door literatuuronderzoek en kwantitatief onderzoek zal met behulp van deelvragen en hypothesen, de hoofdvraag uiteindelijk beantwoord worden.

Leeswijzer

In hoofdstuk twee van dit onderzoeksrapport wordt middels een onderbouwd literatuuronderzoek ingegaan op de begrippen die hiervoor van belang zijn. Het derde hoofdstuk gaat in op de methode van het onderzoek, waarin de opzet en het design worden beschreven. In hoofdstuk vier komen de resultaten uit het veldonderzoek aan bod. Het onderzoeksrapport wordt afgesloten met hoofdstuk 5, waarin de conclusie, discussie en aanbevelingen centraal staan.

Hoofdstuk 2. Het theoretisch kader

In dit hoofdstuk wordt door literatuuronderzoek ingegaan op alle aspecten die bij dit onderzoek belangrijk zijn. Eerst wordt beschreven wie de millennials zijn. Vervolgens wordt stilgestaan bij persoonlijke groei en ontwikkeling en het model dat hierover gaat. Ook wordt ingegaan op het belang van persoonlijke groei. Daarna komen activiteiten aan bod die mensen die bezig zijn met persoonlijke groei ondernemen en de innerlijke en externe factoren die een rol spelen bij persoonlijke groei. Ten slotte wordt het theoretisch kader afgesloten met de deelvragen, die worden beantwoord middels kwantitatief onderzoek.

Millennials

Millennials, ook wel generatie Y genoemd, is de generatie die tussen 1980 en 2000 is geboren (Launspach, 2019). Millennials zijn afkomstig van generatie X en de babyboomers en zijn in vergelijking met hen anders opgevoed en opgeleid (van den Bergh, de Wulf, & Verheyden, 2017). De millennial generatie maakt in Nederland met 4.381.481 inwoners, 25% van de bevolking uit (CBS, 2021).

Millennials worden als generatie sterk beïnvloed door trends die hen hebben getroffen, zoals globalisering, economische ontwrichting en snelle technologische veranderingen (Lancaster & Stillman, 2009). Ze zijn als digital natives gewend aan internetcontact en zijn verslaafd aan feedback, zoals het controleren van hun Facebook likes en statusupdates (van den Bergh et al., 2017). Het digitale tijdperk heeft ook geleid tot een groter ongeduld en grotere afhankelijkheid bij deze generatie (Leung, 2004).

Daarnaast zijn millennials vaker hoog opgeleid, in vergelijking met eerdere generaties. Vrouwen behalen, naast mannen, steeds vaker een universitair diploma en werken fulltime (Ng & McGinnis Johnson, 2015).

Uit onderzoek blijkt dat 72% van de millennials graag eigen baas zou willen zijn. Wanneer ze wel voor een baas zouden werken, zou 79% van de millennials willen dat deze als coach of mentor dient en hun feedback geeft (van den Bergh et al., 2017).

De omgeving waarin millennials zijn opgegroeid en hun werk hebben invloed op hun voorkeuren, attitudes en gedragingen (Ng & McGinnis Johnson, 2015; van den Bergh et al., 2017). Ze hebben geleerd om een eigen mening te vormen en een eigen perspectief te ontwikkelen (van den Bergh et al., 2017). Ze zijn toegewijd aan welzijn en een actieve levensstijl en dit beïnvloedt allerlei trends, van eten en drinken tot de rages in de mode (Goldman Sachs, z.d.).

Millennials hebben hoge verwachtingen van zichzelf, maar ze hebben ook moeite om hun doelen op carrièregebied te bereiken (Ng & McGinnis Johnson, 2015).

Ze vinden zelfontplooiing en het behalen van persoonlijke doelen naast hun werkcarrière belangrijk (Ng & McGinnis Johnson, 2015) en hechten belang aan persoonlijke waarden en resultaten (Črešnar & Jevšenak, 2019). Ze zijn bereid om te leren om progressie te maken (Mayangdarastri & Khusna, 2020). Het is de generatie die zelfgroei en zelfactualisatie meer waardeert in vergelijking met andere generaties (Mayangdarastri & Khusna, 2020) en die zich focust op een vrijheid van angst (Črešnar & Jevšenak, 2019). Het is echter opvallend dat dit niet terug te zien is in hun handelen: millennials zijn meer materialistisch in vergelijking met andere generaties (Duffy, Shrimpton, & Clemence, 2017). Materialisme zou verbanden hebben met korte termijn geluk en een lager welzijn (Dittmar, Hurst, & Bond, 2014). Dit in vergelijking met persoonlijke groei, wat zou leiden tot lange termijn geluk (Spenst, 2016). Ook blijkt uit onderzoek dat 63% van de millennials moeite heeft om een evenwicht tussen werk en privé te vinden (van den Bergh et al., 2017). Ze kunnen streng voor zichzelf zijn: ze zijn perfectionistisch, willen alles goed doen en ook nog gelukkig zijn (Curran & Hill, 2019). Uit onderzoek komt naar voren dat veel millennials ongelukkig lijken in hun werk: slechts 29% voelt zich hierbij betrokken (van den Bergh et al., 2017). Ze zijn zich bewust van hun omgeving en zoeken naar de snelste manier om hun doel te bereiken (Mayangdarastri & Khusna, 2020).

Persoonlijke groei

Al in 1939 werd door Kurt Goldstein in zijn theorie over zelfactualisatie het begrip persoonlijke groei beschreven als een motief waarbij iemand zijn volledige potentieel in het leven zou realiseren (Jain & Apple, 2015). Zelfactualisatie is een element dat deel uitmaakt van de humanistische psychologie en biologie (Whitehead, 2017). De humanistische psychologie gaat ervan uit dat individuen kansen hebben om zich te ontplooien en daar ook de moeite voor moeten doen (Rogers, 2019).

Persoonlijke groei, ook wel zelfontplooiing of zelfactualisatie (McLeod, 2018), is dus het verlangen om een betere versie van jezelf te worden (IJsseling, 2015). Hierbij probeert iemand het maximale uit zichzelf naar boven te halen (Jain & Apple, 2015). Het is een levenslang proces waarbij iemand zijn eigen persoonlijke en levensdoelen zowel op privé- als werkgebied verbetert, bijvoorbeeld in relaties, werk, gezondheid of sport (IJsseling, 2015; Tiggelaar, 2020). Dit gebeurt middels bewuste en concrete stappen, die nodig zijn om een doel te bereiken (Tiggelaar, 2020). Wanneer iemand als doel voor zichzelf heeft gesteld om een andere richting op te gaan met zijn loopbaan, dan kan dat een eerste stap zijn om te onderzoeken welke banen echt bij die persoon passen (Tiggelaar, 2020).

Door persoonlijke groei kan iemand eigen krachten leren kennen om gelukkiger, meer gebalanceerd en vitaler te worden en werk te doen waarbij hij effectiever is, meer van zichzelf kwijt kan en authentiek is in relaties met anderen (IJsseling, 2015). Met behulp van zelfontplooiing kan iemand levensovergangen, zoals verlies in werk of gezondheid, volgen. Zelfontplooiing kan iemand helpen om deze gebeurtenissen op een vitaliserende manier een plekje te geven (IJsseling, 2015).

Persoonlijke groei heeft geen continu verloop omdat iemand onderweg obstakels tegen kan komen die deze persoonlijke groei in de weg kunnen staan (Jain & Apple, 2015; Riva,

2014). Het hebben van een conflict op het werk, is een voorbeeld van zo'n obstakel (Riva, 2014). Persoonlijke groei wordt alleen bereikt met stagnatie, tegenslagen en terugvallen in oud gedrag (IJsseling, 2015; Riva, 2014). Wanneer individuen te maken krijgen met een tegenslag in het leven, zoals ontslag op het werk, kunnen ze het idee krijgen dat er geen vooruitgang is en dat ze doelen nooit bereiken. Toch is dit vaak het punt dat iemand kan stilstaan bij zichzelf en daarbij kan kijken naar wat belangrijk voor hem is (IJsseling, 2015). Persoonlijke groei draait dus niet alleen om het behalen van doelen. Ook stilstaan bij de dingen die er nu toe doen en een stap terugzetten behoren tot het persoonlijke groeiproces (IJsseling, 2015). Met behulp van zelfontplooiing kan iemand beter om leren gaan met uitdagingen in het werk en leven (IJsseling, 2015).

In tegenstelling tot hindernissen en conflicten zijn er ook optimale ervaringen, bijvoorbeeld uitdagende en aantrekkelijke taken op het werk. Dit worden ook wel "flow-ervaringen" genoemd (Riva, 2014; Csikszentmihalyi & Seligman, 2000). Hierbij ontstaan positieve emoties, die kunnen leiden tot zelfontplooiing en geluk op de langere termijn (Csikszentmihalyi & Seligman, 2000).

Bij persoonlijke groei is ook een persoonlijke groei-initiatief van een persoon van belang. Dit is de actieve betrokkenheid en intentie die iemand heeft om het proces van persoonlijke groei te ervaren. Wanneer iemand de intentie heeft om persoonlijk te groeien, dan wil hij zelf veranderingen aanbrengen in zijn leven en een betere versie van zichzelf worden (IJsseling, 2015; Robitschek, 1998). De zelfeffectiviteitstheorie van Bandura (1977) oppert dat personen die de intentie hebben om persoonlijk te groeien, degenen zijn met een hoge mate van eigen-effectiviteit. Ook de overtuigingen die iemand heeft, zouden een persoonlijke groei-intentie stimuleren (Robitschek, 1998). Later in dit theoretisch kader wordt ingegaan op mogelijke variabelen die kunnen leiden tot een persoonlijke groei-intentie. Deze variabelen worden meegenomen in het onderzoek om op deze manier de verbanden met een persoonlijke groei-intentie bij Nederlandse millennials te analyseren.

Persoonlijke groei kan naast dat het een noodzakelijke doel heeft, zoals het verbeteren van de gezondheid, ook context gestuurd zijn. Dan is het doel om bijvoorbeeld een universitair diploma te halen (Jain & Apple, 2015).

Kortom: het proces van persoonlijke groei en verandering is contextueel, individueel, probleem- en situatieafhankelijk (IJsseling, 2015).

Zelfdeterminatietheorie

Een model over persoonlijke groei is de zelfdeterminatietheorie van Deci & Ryan (2000) uit de positieve psychologie. Dit model wordt meegenomen in dit onderzoek, omdat er wordt ingegaan op de autonomie en intrinsieke motivatie die respondenten ervaren. Later in het theoretisch kader blijkt namelijk dat autonomie en intrinsieke motivatie mogelijke voorspellers zijn voor een persoonlijke groei-intentie.

Vanuit deze theorie heeft een individu voor persoonlijke groei een intrinsieke motivatie nodig waaraan drie psychologische basisbehoeften ten grondslag liggen: autonomie, een gevoel van competentie en sociale verbondenheid (Deci & Ryan, 2000). Deze

eigenschappen zouden essentieel zijn om een optimale werking van persoonlijke groei, sociale ontwikkeling en persoonlijk welzijn makkelijker te maken (Dijkstra et al., 2015; Ryan & Deci, 2000; van den Broeck, Ferris, Chang, & Rosen, 2016). Ongeacht in welke (sociale) context een individu zich bevindt, zorgen deze basisbehoeften voor ontwikkeling en bloei (Ryan & Deci, 2000).

Bij de behoefte aan autonomie gaat het erom dat individuen verantwoordelijkheden kunnen dragen en ruimte hebben voor eigen initiatieven, zoals inspraak bij taken op het werk. Om de behoefte van competentie te vervullen heeft een individu leerkansen, uitdagende taken en feedback nodig (van den Broeck et al., 2016). Dit kunnen leerkansen zijn in de vorm van cursussen (Demerouti, Bakker, & Gevers, 2015) op het werk of het krijgen van feedback van een sportcoach. De behoefte van verbondenheid kan vervuld worden door het creëren van gezamenlijke doelstellingen, een gevoel dat er geluisterd wordt en een samenwerkingscultuur (van den Broeck et al., 2016). Een gezamenlijk doel van een sportteam kan bijvoorbeeld zijn om kampioen te worden. Een individu is intrinsiek gemotiveerd en in staat om te groeien wanneer er aan deze behoeftes is voldaan. Bij personen die intrinsiek gemotiveerd zijn ontstaat een passie, creativiteit en ambitie en zij zoeken naar optimaal uitdagende situaties om uitdagingen te overwinnen (van den Broeck et al., 2016).

Waarom is persoonlijke groei belangrijk?

Jongvolwassenen kampen, zoals eerder vermeld, steeds meer met psychische klachten en stress (The American Institute of Stress, 2019). Het proces van persoonlijke groei en de tijd en aandacht die hieraan besteed wordt zou hiervoor een veelbelovende oplossing kunnen zijn. Onderzoek heeft aangetoond dat mensen die bezig zijn met persoonlijke groei hogere niveaus van psychologisch, emotioneel en sociaal welzijn tonen en lichtere levels van stress (Ayub & Iqbal, 2012).

Uit een onderzoek van Robitscheck en Kashubeck (1999) blijkt dat adolescenten door persoonlijke groei minder disstress (nood) symptomen ervaren. Wanneer een adolescent in een verontrustende toestand terecht kwam in familiesferen en daarbij een hoog persoonlijke groei-initiatief had, ervaarde hij meer assertiviteit om met het probleem om te gaan en hij voelde daarbij minder angst. Een onderzoek van Ayub en Iqbal (2012) bevestigt dat adolescenten met een hoog initiatief voor persoonlijke groei en een positief psychologisch welbevinden minder disstress en mentale problemen ervaren. Uit onderzoeken is ook gebleken dat persoonlijke groei, in vergelijking met materiële veranderingen een grotere impact heeft op ons gevoel van welbevinden en de mentale gezondheid positief kan bevorderen (Burroughs & Rindfleisch, 2002; Dittmar et al., 2014; Sheldon, 2005).

Vanuit de broaden-and-build theory van Fredrickson (2004) komt naar voren dat positieve emoties, zoals dankbaarheid, blijheid en enthousiasme, essentieel zijn om optimaal te functioneren. Positieve emoties vergroten de aandacht en het denken van mensen en maken negatieve emotionele opwindung ongedaan. Hierbij zou een positieve spiraal ontstaan waarbij individuen veerkrachtiger worden. De positieve emoties laten de mens floreren, waardoor er een hoger niveau van welzijn wordt ervaren (Fredrickson, 2004).

Een harmonieus welzijn, waarbij een individu activiteiten met passie beoefent, leidt tot herhaalde positieve ervaringen in iemands leven in het algemeen, wat op zijn beurt zorgt voor een betere mentale en emotionele gezondheid (Vallerand, 2012).

Persoonlijke groei kan door stressmanagement en een gezonde levensstijl ook bijdragen aan gevoelens van geluk, de ontwikkeling van een persoon en een betere fysieke gezondheid (Buettner, Nelson, & Verenhoven, 2012; University of Cincinnati, z.d.). Uit onderzoek onder 22-jarige jongvolwassenen blijkt bovendien dat de fysieke gezondheid, door wekelijks te sporten, bijdraagt aan een beter zelfbeeld en zelfvertrouwen, wat uiteindelijk persoonlijke groei waarborgt (Mousavi & Dashi Pour, 2016). In transversale, longitudinale en experimentele onderzoeken wordt benadrukt dat een hoog welzijnsniveau door persoonlijke bloei goed is voor individuen en voor de samenleving en dat dit verband houdt met effectiever leren en een goede gezondheids- en levensverwachting (Huppert & So, 2013).

Uit onderzoek blijkt dat op basis van het zelfdeterminatiemodel kan worden verondersteld dat het nastreven van intrinsieke (levens)doelen, zoals persoonlijke groei, een verschil maakt voor prestaties en welzijn, terwijl het bereiken van extrinsieke (levens)doelen met beloning van buitenaf, weinig effect lijken te hebben (Deci & Ryan, 2000). Intrinsieke doelen zouden zorgen voor een grotere fundamentele psychologische behoeftebevrediging, die positief samenhangt met de geestelijke gezondheid (Deci & Ryan, 2000). Ook zouden intrinsieke doelen leiden tot een verhoogde vitaliteit, creativiteit, eigenwaarde en spontane interesse, die essentieel zouden zijn voor cognitieve en sociale ontwikkeling. Deze ontwikkeling draagt bij aan een persoonlijke groei (Deci & Ryan, 2000). Wanneer iemand zichzelf ontwikkelt, krijgt hij zelfvertrouwen en dit moedigt aan om met anderen opener te communiceren (Bharath University, z.d.). Op basis hiervan wordt verwacht dat mensen die intrinsiek gemotiveerd, een grotere persoonlijke groei-intentie hebben. Deze variabele wordt daarom ook meegenomen in dit onderzoek.

Ten slotte zijn individuen op zoek naar geluk. Ze zouden hierbij fases van geluk ervaren, bijvoorbeeld het gevoel van geluk door materiële bezittingen zoals geld, een nieuwe auto en status op het werk (Burroughs & Rindfleisch, 2002; Wang, Song, Liu, & Jiang, 2017). Dit zijn externe doelen, waarbij vaak na zo'n fase een onderliggende ontevredenheid binnenin blijft. De zoektocht naar geluk zou dan weer verder gaan (IJsseling, 2015; Tiggelaar, 2020). Persoonlijke groei zou bijdragen om permanent gelukkiger te worden en meer innerlijke rust en vlottere sociale relaties te ervaren (Atlantic International University, z.d.). Een individu dat bezig is met persoonlijke ontwikkeling heeft een vergroot vermogen om anderen te motiveren (Bharath University, z.d.). Het leidt naar nieuwe kansen, die pas tot stand komen wanneer een individu zich concentreert op zelfverbetering (Mustafa, 2018).

Wat is kenmerkend voor mensen die bezig zijn met persoonlijke groei?

Individuen die zich bezighouden met persoonlijke groei hebben bepaalde kenmerken en ondernemen verschillende activiteiten, die helpen bij hun ontwikkeling en groei. Volgens Jain en Apple (2015) kan iemand zich ontwikkelen door geplande strategieën, zoals begeleiding van een mentor die helpt om stappen vooruit te zetten naar een doel.

Daarnaast zijn er informele leerprocessen, waarbij iemand zich onbewust ontwikkelt door dingen zelf te gaan uitproberen en ervaren (Jain & Apple, 2015). Een voorbeeld hiervan is het beoefenen van mindfulness.

Mensen die zich bezighouden met persoonlijke groei maken wekelijkse, maandelijkse en jaarlijkse planningen om gewenste doelstellingen en resultaten te bereiken (Jain & Apple, 2015). Plannen helpt daarbij ook bij het ondersteunen van iemands levensvisie. Er wordt hierbij bijvoorbeeld een conceptmap bijgehouden om verbanden te leggen tussen persoonlijke factoren, vaardigheden en kennis. Ze hebben een besef van richting en weten waar ze naar toe willen, op privé- of werkgebied (Jain & Apple, 2015; Tiggelaar, 2020). Bij het maken van planningen zijn ze concreet en ze werken in kleine, haalbare stappen. Wanneer iemand gezonder wil leven, noteert hij in zijn wekelijkse planning bijvoorbeeld dat hij iedere woensdagochtend om 11.00 een groepsles in de sportschool gaat volgen (Tiggelaar, 2020).

Deze individuen hebben een *growth mindset*. Iemand met een *growth mindset* denkt “*Ik kan het!*” en is voortdurend bezig met reflectie en zelfevaluatie (Dweck, 2018). Deze individuen zien falen als een voorwaarde om te groeien en volgens hen hoort dit bij het leerproces. Ze hebben zelfbeheersing, zijn optimistisch (Dweck, 2006) en werken hard door hun doorzettingsvermogen (Mrazek, Molden, Ihm, & Mrazek, 2018; Shechtman, DeBarger, Dornsife, Rosier, & Yarnall 2013) en veerkracht die ze hebben (Jain & Apple, 2015). De verwachting is dat mensen met een *growth mindset* een hoge persoonlijke groei-intentie hebben. In dit onderzoek zal daarom gekeken worden naar het verband tussen een *growth mindset* en een persoonlijke groei-intentie.

Daarnaast weten mensen die persoonlijk groeien wie ze zijn. Ze maken gebruik van een levensvisie van wat ze in het leven willen bereiken of ze actualiseren een huidige levensvisie (Jain & Apple, 2015). Dat doen ze bijvoorbeeld door het opschrijven van een positief en haalbaar doel, dat ze binnen het volgende jaar of op korte termijn willen bereiken. Vervolgens maken ze gedetailleerde actieplannen om die doelen daadwerkelijk te bereiken (Bharath University, 2015; Jain & Apple, 2015). Een levensvisie van iemand kan zijn om carrière na te streven, een actieplan daarbij op de korte termijn kan zijn om loopbaandoelen op te schrijven (Tiggelaar, 2020).

Verder bepalen ze ook het huidige prestatieniveau, waarbij ze de lat voor zichzelf iets verhogen. Ze hebben daarin duidelijk gemaakt wat de verhoogde niveaus inhouden (Jain & Apple, 2015). Elke prestatie wordt beoordeeld door een individu om de volgende prestatie op hetzelfde gebied te kunnen verbeteren. Op het gebied van zelfvertrouwen kan dit zijn, dat iemand leert om minder mensen te pleasen, waarbij de eerste stap kan zijn om zijn eigen grenzen te leren kennen en de laatste stap is om dan ook daadwerkelijk “nee” tegen iemand te zeggen. Ze vieren de overwinningen die ze hebben behaald (Jain & Apple, 2015; Tiggelaar, 2020).

Bovendien is een belangrijk aspect tijdens persoonlijke groei, metacognitie. Individuen nemen hierbij de tijd om een stapje terug te doen en te begrijpen waarom ze doen wat ze

doen. Door af en toe stil te staan en vragen te stellen, zoals: *“Waar ben ik trots op?”*, *“Wat motiveert mij?”*, *“Welke waarden zijn belangrijk voor me?”*, *“Welke les heb ik tot nu toe geleerd in de stappen die ik al heb gezet richting mijn doel?”*, kan iemand nieuwe keuzes maken om stappen vooruit te zetten (Jain & Apple, 2015).

Bij zelfreflectie kan er ook een journal worden bijgehouden. Het opschrijven van dankbare momenten helpt iemand op de lange termijn gelukkiger en tevredener te maken over simpele dingen in het leven (Spent, 2016). Uit een onderzoek van Seligman, Steen, Park en Peterson (2005) blijkt dat de effecten van het uiten van dankbaarheid enorm waren. Na een week waren deelnemers meetbaar gelukkiger dan daarvoor. Follow-up onderzoeken hebben aangetoond dat zelfs na een maand, drie maanden en een halfjaar de deelnemers nog steeds gelukkiger waren dan voor het onderzoek (Seligman et al., 2005; Spent, 2016).

Het tonen van dankbaarheid zou relaties hebben met het algehele welzijn van een persoon en het vermogen geven om psychologisch, spiritueel te floreren in het leven (Wilson, 2016). Uit onderzoek van Wilson (2016) bleek dat het opzettelijk oefenen van dankbaarheid voor het leren hielp bij een betere focus tijdens het studeren of afleggen van een examen. Dit kan in verband worden gebracht met een positievere houding. De studenten werden veerkrachtiger waardoor ze het leren volhielden wanneer het uitdagend werd. De dankbaarheid hielp de studenten om de uitdagingen te zien als een kans, waardoor ze groeiden als student (Wilson, 2016).

Sommige individuen beoefenen ook mindfulness, een voorbeeld hiervan is mediteren met behulp van ademhalingsoefeningen (Segall, 2005). De aandacht is dan gericht op de ademhaling (Ju Cho, Lee, Ryu, & Noh, 2016). Iemand neemt dan een bewuste houding aan ten opzichte van zichzelf en anderen. Dit zou het menselijk functioneren bevorderen. Tevens zou het helpen bij een hoger niveau van psychologisch welzijn en fysieke gezondheid (Schaufenbuel, 2014; Voci, Veneziani, & Fuochi, 2019).

Mindfulness zou een faciliterende factor kunnen zijn bij persoonlijkheidsontwikkeling en helpt bij het sterker worden door een groeiende tolerantie voor stresssituaties, angstgedachten en andere emotionele pijn. Er wordt een innerlijke ruimte ontwikkeld die gekenmerkt wordt door kalmte, empathie, nieuwsgierigheid en gelijkmoedigheid. Mindfulness helpt om stress te verminderen, acceptatie aan te moedigen (Segall, 2005; Weare, 2014) en zou kunnen bijdragen aan een lager ziekteverzuim en -verloop op het werk (Schaufenbuel, 2014; Weare, 2014).

Individuen die persoonlijk willen groeien, leren om zelftwijfel uit de weg te gaan en verlaten hun comfortzone. Ze stappen in activiteiten en situaties waarvan ze niet weten of ze het wel kunnen (Buettner et al., 2012; Jain & Apple, 2015). Ze zijn mild tegen zichzelf en tonen zelfcompassie (Bohlmeijer, Trompetter, Schotanus-Dijkstra, & Drossaert, 2015). Ze volgen cursussen, trainingen of workshops om sterke kanten te ontwikkelen en persoonlijk te groeien. Wanneer iemand persoonlijk wil groeien op het werk, kan hij gebruik maken van ‘job crafting’ (Demerouti et al., 2015). Vrijtijdsactiviteiten als vrijwilligerswerk of meer tijd voor sociale activiteiten bieden ook mogelijkheden tot zelfontplooiing (Bohlmeijer, Bolier, Walburg, & Westerhof, 2013).

Verder zoeken individuen een mentor, maatje, coach of supervisor die hen kan steunen en helpen om doelen te bereiken. Dit gebeurt door wederzijds respect en een vertrouwensvolle relatie, waarin grenzen niet overschreden worden (Bannink, 2012; Jain & Apple, 2015). Ook kunnen ze de ander helpen om zijn doel te bereiken. Een onderzoek van Hiemstra en Yperen (2015), onder studenten met een gemiddelde leeftijd van 22 jaar, bevestigt dat mentoring kan helpen bij zelfregulering en het zetten van doelen in de persoonlijke ontwikkeling.

Ten slotte tonen individuen toewijding aan hun passies. Dit zijn activiteiten die ze belangrijk en leuk vinden (Jain & Apple, 2015), zoals fotograferen of sporten. Ze doen dit met overtuiging en enthousiasme. Het ervaren van positieve resultaten tijdens het bereiken van doelen in hun passie leidt tot een algehele positieve houding. Passie vereist een intrinsieke motivatie, wat een voorwaarde is om te groeien als persoon (Jain & Apple, 2015).

Welke innerlijke en externe factoren beïnvloeden de persoonlijke groei?

Er zijn verschillende **innerlijke** factoren die ervoor zorgen dat mensen groeien als persoon. Deze innerlijke factoren zijn intrinsieke motivatie, eigen-effectiviteit en het hebben van een growth mindset.

Intrinsieke motivatie is een energie die ervoor zorgt dat iemand zich steeds opnieuw weer enthousiast voelt om ergens voor te gaan. Wat iemand intrinsiek motiveert, kan verschillen per persoon door het belang dat hij daaraan hecht (Profile Dynamics, 2018). Intrinsiek gemotiveerde mensen jagen sneller hun persoonlijke doelen na (Vansteenkiste & Lens, 2006) en bij hen komt de motivatie van binnenuit. Ze gaan aan de slag met hun doelen omdat ze dit zelf graag willen (Cuseo, Thompson, & McLaughlin, 2020). Uit onderzoek onder universitaire studenten bleek dat studenten met een hoge intrinsieke motivatie meer uitvoerende controle uitoefenden om hun leereffectiviteit te vergroten, in vergelijking met studenten die extrinsiek gemotiveerd waren. Deze effectiviteit bleek uit de kortere tijd die nodig was om teksten te lezen (Shirey & Reynolds, 1988). Studenten met een hoge intrinsieke motivatie, bleken zichzelf ook meer te ontwikkelen in werk, op emotioneel vlak, het verwerven van sociale vaardigheden en op cognitief gebied (Larson & Rusk, 2011).

Eigen-effectiviteit blijkt eveneens een belangrijke variabele te zijn om persoonlijk te kunnen groeien. Eigen-effectiviteit is de overtuiging van een individu dat hij positieve uitkomsten kan creëren op de uitkomst van zijn leven of in bepaald gedrag (Bandura, 1994).

Uit een onderzoek met studenten is gebleken dat studenten met een sterk gevoel van eigen-effectiviteit geloven dat ze controle hebben over hun succes in het onderwijs en controle over hun toekomst kunnen nemen. Ze ondernemen actie en spannen zich in tot ze hun doelen bereiken. Bij tegenslagen onderweg geven ze niet op en ze geloven dat succes verdiend moet worden (Cuseo et al., 2020).

Een ander onderzoek onder 960 jongvolwassen universitaire studenten bevestigt dit (Sharma & Rani, 2013). Uit dit onderzoek is gebleken dat voor persoonlijke groei, een

persoon overtuigd moet zijn van zijn of haar eigen capaciteiten. Hierbij moeten passende plannen en strategieën gemaakt worden (Sharma & Rani, 2013).

Mensen met een lage eigen-effectiviteit daarentegen hebben een lage zelfredzaamheid en voelen zich hulpeloos en passief. Ze laten dingen gebeuren in plaats van zelf de leiding te nemen (Cuseo et al., 2020).

Op basis hiervan is de voorspelling voor dit onderzoek, dat millennials met een hogere eigen-effectiviteit, een grotere persoonlijke groei-intentie hebben.

Verder is in een onderzoek onder universitaire jongvolwassen studenten naar voren gekomen dat de bevordering van een *growth mindset* in ondernemerschap, de loopbaanontwikkeling van studenten zou verbeteren (Burnette et al., 2020). Ook staken studenten met een *growth mindset* veel moeite in hun studie (Dweck, 2018). Zij waren meer gericht op leerdoelen voor zichzelf en lieten positieve strategieën zien wanneer ze te maken kregen met tegenslagen. Een *growth mindset* zorgt voor bloei in allerlei aspecten van het leven, zoals meer succes op school, op het werk en met sporten (Dweck, 2018). Dit in tegenstelling tot studenten met een *fixed mindset* (Dweck, 2008): personen met een *fixed mindset* hebben belemmerende overtuigingen (Gold, 2019) en zij geloven dat hun talenten onveranderbaar zijn (Dweck, 2018). Falen wordt door hen gezien als een teken van domheid en ze twifelen snel aan zichzelf (Dweck, 2018). Zij zien mogelijke problemen, rampscenario's en valkuilen en dit belemmert de persoonlijke groei (IJsseling, 2015).

Ook de mentale gezondheid van de mens speelt een rol bij persoonlijke ontwikkeling. Uit een onderzoek van Lata Sharma (2016) onder jongvolwassen, universitaire postdoctorale studenten is gebleken dat het mentale welzijn, waarbij ze positieve gevoelens ervaren en goed in hun vel zitten, de meest krachtige voorspeller was om te floreren. Deze studenten waren gereed om te veranderen, door te plannen en gedrag te vertonen dat bevorderlijk was voor hun persoonlijke groei (Lata Sharma, 2016).

Stress en uitputting daarentegen zijn factoren die zorgen dat mensen in oude gedragspatronen kunnen terugvallen. Ze kunnen crisismomenten, zoals een plotselinge relatiebreuk, zien als iets onverwachts, dat de persoonlijke groei belemmert (Tiggelaar, 2020). Aan de andere kant blijkt het dat sommige individuen die traumatische en stressvolle gebeurtenissen meemaken hier enkele voordelen uit kunnen halen.

Levensprioriteiten zouden hierdoor wijzigen, waardoor ze persoonlijk groeien (Updegraff & Taylor, 2000). Een sterke eigenwaarde, actieve copingstrategieën en optimisme kunnen ervoor zorgen dat ze beter omgaan met stressvolle situaties (Updegraff & Taylor, 2000).

Naast innerlijke factoren spelen **externe** factoren een rol.

Uit verschillende onderzoeken (onder studenten, onderwijsinstellingen, gezondheidszorg, sport en werkorganisaties) is gebleken dat op basis van het zelfdeterminatiemodel kan worden vastgesteld dat autonomie-ondersteunende contexten ervoor zorgen dat individuen een grotere motivatie, volharding en prestatieniveau hadden bij leeractiviteiten (Hagger, Chatzisarantis, Sultan, & Hardcastle, 2014). Uit onderzoek van Vansteenkiste, Simons, Lens, Sheldon en Deci (2004) onder jongvolwassen studenten blijkt dat autonomie een voorspeller lijkt te zijn voor het vergroten van de individuele motivatie.

Leraren die een autonomie-ondersteunende context boden, hadden meer leerlingen met volledige toewijding en oprechte betrokkenheid bij leeractiviteiten. Bovendien werd een intrinsiek doel dat de leerling had, vollediger benut vanwege de ondersteunende context (Vansteenkiste et al., 2004). Ook zou jobautonomie de zelfontplooiing van jongvolwassen werknemers kunnen voorspellen (Zhou, Li, & Gong, 2019). De autonomie zou leiden tot een versterkende overtuiging dat de werknemer een vermogen heeft om werk goed uit te voeren, waarbij ze door de autonomie ook hun kennis kunnen vergroten en ontwikkelen (Sousa, Coelho, & Guillamon-Saorin, 2012). Op basis hiervan valt te verwachten dat autonomie een belangrijke factor is voor een persoonlijke groei-intentie.

Concluderend zijn er verschillende variabelen die mogelijk leiden tot een persoonlijke groei-intentie. Deze bereidheid tot zelfverbetering kan dienen als een voorspeller van een algeheel welzijn, waardoor het een manier kan zijn om tevredener en gelukkiger te worden binnen belangrijke levensdomeinen (Zawadzka & Szabowska-Walaszczyk, 2014).

Onderzoeksvragen en hypothesen

Op basis van het theoretisch kader zijn er een aantal variabelen naar voren gekomen die relaties vertonen met een persoonlijke groei-intentie, namelijk: eigen-effectiviteit, intrinsieke motivatie, een growth mindset en autonomie. Op basis hiervan is deelvraag 1 opgesteld. Daarnaast lijkt persoonlijke groei te helpen bij het ervaren van minder stress, meer zelfvertrouwen en geluk en een betere psychologische, emotionele en fysieke gezondheid. Op basis hiervan is deelvraag 2 opgesteld, om te onderzoeken wat Nederlandse millennials hierin het belangrijkste vinden. Ten slotte wordt onderzocht wat de barrières zijn die de Nederlandse millennials ervaren, hiertoe behoort deelvraag 3. Deze deelvragen zullen middels het kwantitatief onderzoek worden beantwoord.

Deelvraag 1:

Hoe hangen eigen-effectiviteit, autonomie, een growth mindset en intrinsieke motivatie samen met een persoonlijke groei-intentie bij mannelijke en vrouwelijke millennials in Nederland tussen de 20 en 30 jaar oud?

De verwachtingen op basis van eerder onderzoek zijn dat eigen-effectiviteit, autonomie, een growth mindset en intrinsieke motivatie allemaal een positief verband vertonen met de persoonlijke groei-intentie bij de millennials in Nederland.

Uit onderzoek blijkt namelijk dat mensen met eigen-effectiviteit zich sneller inspannen om doelen te behalen (Cuseo et al., 2020). Ook blijkt autonomie de zelfontplooiing van individuen te voorspellen (Zhou et al., 2019). Een *growth mindset* zou helpen met het bereiken van doelen doordat personen positieve strategieën inzetten om actief leren te leren (Dweck, 2018). Ook lijken individuen met een intrinsieke motivatie zich meer te ontwikkelen, wat bijdraagt aan persoonlijke groei (Larson & Rusk, 2011).

Deelvraag 2: *Wat zijn de prioriteiten op het gebied van persoonlijke groei en zijn hierin verschillen tussen mannen en vrouwen?*

Deelvraag 3:

Wat zijn de meest ervaren barrières om persoonlijk te groeien bij Nederlandse millennials?

Hoofdstuk 3: Methode

In dit hoofdstuk wordt de onderzoeksmethode beschreven. Hier wordt duidelijk op welke wijze de gegevens verzameld zijn om uiteindelijk een antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvraag. Er wordt beschreven wie meegewerkt hebben, hoe de respondenten geworven zijn en wat er gemeten is. Ten slotte wordt ingegaan op de data-analysemethode van het onderzoek.

Respondenten

Dit onderzoek analyseert de antwoorden van een **zelfselecterende steekproef**. Aan het onderzoek deden (N) = 333 respondenten mee. Dit waren 276 (82.9%) vrouwen en 57 (17.1%) mannen. De leeftijd van de respondenten varieert van 20 tot 30 jaar, met een gemiddelde leeftijd van 23.6 ($SD = 2.57$). De gemiddelde leeftijd voor vrouwen was 23.61 ($SD = 2.57$). De gemiddelde leeftijd voor mannen was 23.56 ($SD = 2.60$). De hoogst genoten opleiding is hbo met 171 (51.4%) respondenten, gevolgd door universiteit met 110 (33%) respondenten en mbo met 35 (10.5%) respondenten. Het kleinste deel, namelijk 17 (5.1%) van de respondenten, had voortgezet onderwijs als hoogst genoten opleiding.

Procedure

De deelnemers zijn geworven via een gestructureerde, kwantitatieve dataverzamelmethode, namelijk een enquête. Hierbij zijn op een consequente manier vragen gesteld aan een groot aantal personen. Het is daarmee een **zelfselecterende steekproef** (Saunders et al., 2019). Bij deze manier van steekproeftrekken worden de respondenten geselecteerd op basis van bepaalde eigenschappen. Door deze kenmerken is de onderzoekspopulatie representatief voor het onderzoek (Saunders et al., 2019). Er wonen op dit moment 1.216.000 vrouwen tussen de 20 en 30 jaar oud in Nederland en 1.136.000 mannen tussen de 20 en 30 jaar oud (CBS, 2021). Dit zijn in totaal 2.352.000 millennials. Om de betrouwbaarheid te waarborgen moet de steekproefgrootte tussen de 271 en 663 respondenten liggen (Alles over marktonderzoek, z.d.). Er is de keuze gemaakt voor een surveyonderzoek omdat het een makkelijke manier is om data van veel mensen te verzamelen (Saunders et al., 2019). Ook bleven de respondenten anoniem en waren de antwoorden niet herleidbaar. Doordat de enquête online verspreid is, kozen de respondenten zelf of ze meededen. Dit gebeurde naar aanleiding van een korte inleiding waarin de eigenschappen/voorwaarden van de respondenten vermeld staan.

Het veldonderzoek was eind januari en de hele maand februari via de onderzoeker verspreid op een enthousiaste, vertrouwelijke en opwekkende manier via social media (Facebook, LinkedIn en Instagram) via een post met daarbij de link van de enquête, gemaakt middels de website *Thesistools*. Daarbij werden millennials tussen de 20 en 30 jaar opgeroepen om deel te nemen aan de enquête. Ook is de link van de enquête door de onderzoeker via Whatsapp verspreid naar familie en vrienden, die deze link weer met anderen (buitenstaanders) gedeeld hebben. Via Facebook is de post door verschillende mensen gedeeld, onder de post stond namelijk: *“Het delen van de enquête wordt erg*

gewaardeerd”. Daarnaast heeft de onderzoeker in een Facebookgroep waar meerdere mensen hun enquêtes hebben gedeeld, de enquête verspreid. Op deze manier konden mensen voor elkaar, elkaars enquêtes invullen. Ten slotte heeft de co-founder van FullCharge het bericht twee keer gedeeld op haar Instagrampagina.

De onderzoeker heeft aan het begin van de enquête een korte instructie gegeven over de achtergrond van de enquête, de duur van de vragenlijst en op welke wijze de vragenlijst ingevuld moest worden.

Ook konden de respondenten de informed consent lezen, waarin stond dat de verkregen data anoniem verwerkt zouden worden, de ingevulde informatie voor het onderzoek zou worden gebruikt en dat ze geheel vrijwillig aan het onderzoek konden deelnemen (zie Bijlage 2). Daarnaast is vermeld dat er vertrouwelijk zou worden omgegaan met de gegevens (Verhoeven, 2014) en dat het invullen van de enquête een enorme bijdrage zou leveren aan het vervolg van het onderzoek (zie Bijlage 3). De respondenten zijn bij voorbaat bedankt. Alleen volledig ingevulde enquêtes zijn meegenomen in het onderzoek. Incorrect (half) ingevulde enquêtes zijn verder niet geanalyseerd.

Meetinstrument

Het meetinstrument dat voor dit onderzoek is gebruikt, is terug te vinden in Bijlage 4. Op basis van het theoretisch kader is een vragenlijst ontwikkeld. De vragenlijst bestaat uit 58 vragen en is opgedeeld in verschillende delen.

Het eerste deel bevat algemene vragen over de leeftijd, het geslacht, opleidingsniveau en of de respondent al eens gehoord heeft over persoonlijke groei en hier zelf mee bezig is op dit moment. De andere delen gaan achtereenvolgens over de volgende 5 constructen: *persoonlijke groei-intentie*, *een autonomie ondersteunende context*, *een growth mindset*, *intrinsieke motivatie*, *self-efficacy*. Daarnaast is er nog het construct (*mentale gezondheid*), waarbij wordt ingegaan op ervaren prioriteiten van millennials op het gebied van persoonlijke groei.

De stellingen worden gemeten middels een 5-punts Likertschaal. Er is gekozen voor een 5-punts Likert schaal omdat dit de antwoordschaal is die het meeste voorkomt (Onderzoek doen, z.d.). Respondenten zullen, in vergelijking met een 3-punts Likert-schaal, minder snel geneigd zijn om de uiterste antwoorden in te vullen en daarnaast zal het de respondent minder in de war brengen dan een 7-punts Likert schaal. Een ideale Likertschaal bestaat uit een oneven aantal schaalpunten, waarbij een neutrale antwoordcategorie wordt meegenomen. Dit biedt de respondenten de mogelijkheid om aan te geven wanneer ze ergens geen mening over hebben (Onderzoek doen, z.d; Raaijmakers, Hoof, Hart, Verbogt, & Wollebergh, 2000).

Ten slotte is er nog één open vraag aan het eind van de enquête, waarbij gevraagd wordt wat de grootste barrière is om persoonlijk te groeien.

Persoonlijke groei-intentie

Het construct persoonlijke groei-intentie (de afhankelijke variabele) is ontwikkeld door de onderzoeker zelf en items zijn gebaseerd op literatuur. Uit de literatuur is gebleken dat een *autonomie ondersteunende context*, *een growth mindset*, *intrinsieke motivatie*, *eigen-*

effectiviteit en de (mentale) gezondheid voorspellers kunnen zijn voor een individu om zich in te spannen voor een persoonlijke groei. Daarnaast is er inspiratie opgedaan uit de Personal Growth Initiative Scale (PGIS) (Robitscheck, 1998). Dit construct bestaat uit 6 vragen. Deze vragen zijn beantwoord op een 5-punts Likert schaal (bijvoorbeeld: *“Ik zou graag persoonlijk willen groeien, waarbij ik werk aan de beste versie van mijzelf”*). Een hogere score houdt een hogere persoonlijke groei-intentie in. Op basis van de Cronbachs α en inhoudelijke inspectie, is uiteindelijk één item verwijderd (*“Ik heb een goed idee van waar ik heen zou willen gaan in mijn leven”*). De Cronbachs α ging hierbij van 0.68 naar 0.76.

Een autonomie ondersteunende context

Voor het construct “een autonomie ondersteunende context” is gebruikt gemaakt van de Basic Needs Satisfaction in General Scale (Johnston & Finney, 2010). Met deze vragenlijst wordt, naast competentie en verbondenheid, de autonomie die iemand ervaart, gemeten. In verschillende onderzoeken komt naar voren dat de Cronbachs α van autonomie varieert van 0.61 tot 0.81 (Johnston & Finney, 2010).

Daarnaast is er volgens Johnston en Finney (2010) empirisch bewijs geleverd voor de structurele validiteit. Er is namelijk bewijs voor de multidimensionale aard van de behoeften. Ook voor de externe validiteit is bewijs gevonden.

In het huidige onderzoek blijkt deze schaal betrouwbaar te zijn met een Cronbachs α van 0.77. Autonomie blijkt in verschillende contexten een belangrijke factor te zijn om de neiging tot persoonlijke groei mogelijk te maken; dit heeft te maken met een grotere motivatie en volharding (Deci, Olafsen, & Ryan, 2017). Om te bepalen of de autonomie die iemand ervaart van invloed is op de persoonlijke groei-intentie, worden de vragen uit dit construct opgenomen in de vragenlijst. Dit construct bestaat uit 7 items. Deze vragen zijn beantwoord op een 5-punts Likert schaal (bijvoorbeeld: *“Ik voel dat ik vrij ben om te beslissen hoe ik mijn leven wil leven”*). Een hogere score houdt een hoger ervaren autonomie in.

Een growth mindset

Voor de ontwikkeling van het construct “growth mindset” is inspiratie opgedaan uit de Growth mindset scale (Midkiff, Langer, & Demetriou, 2018), the Mindset Survey (Mindset works, 2014) en de vragenlijst “Belemmerende overtuigingen” van RBTC Coaching (z.d.). Voor de Growth mindset scale varieert de Cronbachs α van 0.89 voor de 4-item schaal en 0.93 voor de schaal met 8 items (Midkiff et al., 2018).

Uit het literatuuronderzoek is gebleken dat een *growth mindset* zorgt voor een bloei in allerlei aspecten van het leven (Dweck, 2008), terwijl een fixed mindset bestaat uit belemmerende overtuigingen. Een fixed mindset kan de groei en ontwikkeling van een individu belemmeren (Tiggelaar, 2020). Om te bepalen of de growth mindset van invloed is op de persoonlijke groei-intentie van de respondenten, worden de vragen uit dit construct opgenomen in de vragenlijst. In het huidige onderzoek blijkt deze schaal betrouwbaar te zijn met een Cronbachs α van 0.82.

Dit construct bestaat uit 9 items. Deze vragen zijn beantwoord op een 5-punts Likert schaal (bijvoorbeeld: *“Wat er ook gebeurt, ik kom er wel uit”*). Een hoge score, houdt in dat iemand een growth mindset heeft. Een lage score correspondeert met een fixed mindset.

Intrinsieke motivatie

Voor het construct “intrinsieke motivatie” is gebruikt gemaakt van de Intrinsic Motivation Inventory (IMI) van Deci en Ryan (2000) (Vernieuwenderwijs, 2015). Intrinsieke motivatie is een energie die ervoor zorgt dat iemand zich steeds opnieuw weer enthousiast voelt om ergens voor te gaan (Profile Dynamics, 2018). Om te bepalen of de intrinsieke motivatie om zichzelf als persoon te ontwikkelen van invloed is op de persoonlijke groei-intentie van de respondenten, worden de vragen van de Intrinsic Motivation Inventory (Deci & Ryan, 2000) opgenomen in de vragenlijst.

Naast intrinsieke motivatie, bevat de oorspronkelijke vragenlijst ook de constructen competentie en autonomie. De gehele vragenlijst bevat volgens een Cronbachs α van 0.78. In het huidige onderzoek blijkt deze schaal betrouwbaar te zijn met een Cronbachs α van 0.76. McAuley, Duncan en Tammen (1987) hebben een studie gedaan naar de validiteit van de IMI en hebben sterke aanwijzingen gevonden hiervoor.

Dit construct bestaat uit 9 items, waarbij een hogere score een hogere mate van intrinsieke motivatie betekent (Deci & Ryan, 2000). Deze vragen zijn beantwoord op een 5-punts Likert schaal (bijvoorbeeld: *“Ik vind mezelf persoonlijk ontwikkelen en verbeteren erg interessant”*). De uitgebreide test bestaat uit 45 vragen en verschillende constructen. De vragen die zijn opgenomen in deze vragenlijst komen uit het construct *plezier en interesse*; dit is het construct dat gericht is op de intrinsieke motivatie (Vernieuwenderwijs, 2015). Bij deze vragen kan een activiteit naar keuze worden ingevuld, in dit geval dus persoonlijke groei.

Eigen-effectiviteit

Voor het construct “eigen-effectiviteit” is gebruikt gemaakt van de Dutch General self-efficacy Scale van Teeuw, Schwarzer en Jerusalem (1994). Eigen-effectiviteit is de overtuiging van een individu dat hij positieve uitkomsten kan creëren op de uitkomst van zijn leven of in bepaald gedrag (Bandura, 1994). Om te bepalen of bij de millennials in Nederland de eigen-effectiviteit van invloed is op de persoonlijke groei-intentie, wordt een aantal vragen van de Dutch General self-efficacy Scale (Teeuw et al., 1994) opgenomen in de vragenlijst; dit is de Nederlandse versie van de General self-efficacy scale.

Ook zijn er door de onderzoeker zelf nog vragen bedacht, die iets specifieker ingaan op persoonlijke groei-intentie, zoals: *“Als ik moeite heb om iets te bereiken, focus ik me op kleine stappen in plaats van dat ik ermee stop*. De oorspronkelijke versie bevatte een 4-punts Likert schaal. Het blijkt dat de Cronbach's α : 0.86 is, wanneer gekeken wordt naar een gemiddelde over 25 verschillende landen, waar 9120 mensen aan mee hebben gedaan (Scholz, Dona, Sud, & Schwarzer, 2002).

De General self-efficacy Scale heeft naast de interne consistentie ook een goede content en het criterium validiteit. De test-hertest betrouwbaarheid van deze schaal blijkt daarnaast ook hoog te zijn (Dijcks & Joeris, 2012). In het huidige onderzoek blijkt deze schaal betrouwbaar te zijn met een Cronbachs α van 0.817.

Dit construct bestaat uit 9 items. Deze vragen zijn beantwoord op een 5-punts Likert schaal (bijvoorbeeld *“Wat er ook gebeurt, ik kom er wel uit”*). Een hogere score betekent een hogere mate van eigen-effectiviteit (Teeuw et al., 1994).

(Mentale) gezondheid

De items onder “(mentale) gezondheid” zijn ontwikkeld door de onderzoeker zelf en de items zijn gebaseerd op literatuur. Hierin zijn items gebruikt waar persoonlijke groei toe kan leiden (zoals minder stress, meer zelfvertrouwen, meer geluk) (Atlantic International University, z.d; Ayub & Iqbal, 2012; Bharath University, z.d.). Met behulp van dit construct wordt gekeken of mannen of vrouwen een hogere prioriteit ervaren op het gebied van persoonlijke groei in hun (mentale) gezondheid. Deze vragen zijn beantwoord op een 5-punts Likert schaal, waarbij aangegeven moest worden of iets een lage of hoge prioriteit heeft (bijvoorbeeld *“Ik zou graag minder stress willen”*). In het huidige onderzoek blijkt deze schaal betrouwbaar te zijn met een Cronbachs α van 0,86. Een hogere score, betekent een hogere prioriteit voor persoonlijke groei in de (mentale) gezondheid. Daarnaast is er een vraag gesteld bij dit thema over hoe belangrijk iemand zijn gezond vindt op een 5-punts Likert schaal.

Open vraag

De open vraag: *“Wat is de grootste barrière die je ervaart om persoonlijke doelen te behalen en daardoor te groeien als persoon?”* is zelf bedacht door de onderzoeker omdat deze vraag een nog dieper inzicht geeft in de barrières die een rol spelen bij persoonlijke groei. Hierdoor wordt nog meer inzicht verkregen in de variabelen die een rol spelen bij persoonlijke groei bij millennials in Nederland.

Data-analyse

De allereerste stap bij het uitvoeren van de analyse is het checken van alle ingevulde enquêtes. Alleen volledig ingevulde enquêtes worden meegenomen in het onderzoek, met uitzondering van de laatste vraag: *“Wat is de grootste barrière die je ervaart om persoonlijke doelen te behalen en daardoor te groeien als persoon?”*. Deze vraag wordt verwerkt als een missende waarde, wanneer hier niets is ingevuld. Missende waarden worden aangegeven met 999.

Nadat de vragenlijsten voltooid zijn via *Thesistools*, worden deze omgezet naar **IBM SPSS Statistics, versie 27**. Ook wordt er een codeboek gemaakt (zie Bijlage 5).

Als de datapreparatie klaar is, wordt gekeken of de enkelvoudige variabelen aan alle voorwaarden voldoen. Vervolgens worden verschillende items gehercodeerd, namelijk vraag 15, 19, 20, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 43, 44 en 45. Dan wordt de Cronbachs α berekend, om hiermee de betrouwbaarheid van de constructen te controleren. Een waarde van $\alpha \geq .7$ is gewenst. Ook wordt het percentage mannen en vrouwen berekend, de gemiddelde leeftijd en het gemiddelde van de constructen.

Voor deelvraag 1 worden de verbanden tussen de afhankelijke (*persoonlijke groei-intentie*) en onafhankelijke variabelen (*autonomie ondersteunende context, een growth mindset, intrinsieke motivatie en eigen-effectiviteit*) getoetst middels een meervoudige lineaire regressieanalyse. Door middel van een meervoudige regressieanalyse wordt gekeken of er een (voorspellend) verband is op basis van de onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele (de Vocht, 2017). Er wordt middels de bèta gekeken wat de sterkste voorspeller is voor een persoonlijke groei-intentie.

Voor deelvraag 2 *‘Wat zijn de prioriteiten op het gebied van persoonlijke groei en zijn hierin verschillen tussen mannen en vrouwen?’* is de Independent Samples *t*-Test gebruikt. Hierdoor is er gekeken of twee steekproefgemiddelden (in dit geval de mannen en vrouwen) van elkaar verschillen en er kunnen hierover uitspraken worden gedaan (de Vocht, 2017).

Voor deelvraag 3 *‘Wat zijn de meest ervaren barrières om persoonlijk te groeien?’* wordt een nieuwe variabele gedefinieerd. Na het afnemen van de enquête worden de gegeven antwoorden gecodeerd. Dit gebeurt op basis van het groeperen van antwoorden die inhoudelijk hetzelfde aangeven.

Na deze stappen wordt verdergegaan met het uitschrijven van de resultaten en ten slotte de conclusie.

Hoofdstuk 4. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het kwantitatief onderzoek besproken. Allereerst zal de bekendheid met betrekking tot persoonlijke groei aan bod komen. Vervolgens worden de gemiddelden en standaarddeviaties van de verschillende constructen gerapporteerd. Ten slotte worden de resultaten per deelvraag besproken. Deze zullen uiteindelijk tezamen in de conclusie antwoord geven op de onderzoeksvraag:

“Welke variabelen beïnvloeden de persoonlijke groei-intentie bij mannelijke en vrouwelijke millennials tussen de 20 en 30 jaar oud in Nederland?”

Bekendheid van millennials met betrekking tot persoonlijke groei

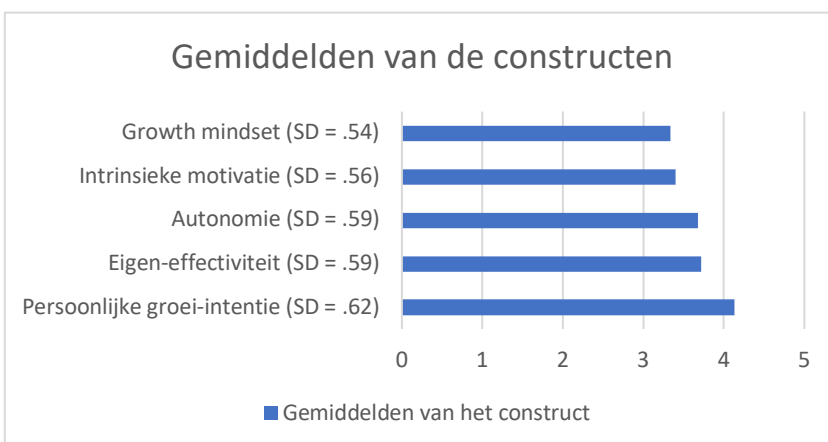
Uit het onderzoek blijkt dat 98% van de millennials al ooit gehoord heeft van persoonlijke groei.

71.8% van alle millennials geeft aan nog nooit een programma voor persoonlijke groei te hebben gevolgd. In de groep vrouwelijke millennials geeft 72.5% aan nog nooit een programma te hebben gevolgd, in de groep mannelijke millennials geeft 68.4% dit aan. Ook geeft 62.2% van het totale aantal respondenten ($N = 333$) aan dat ze nog nooit coaching hebben gehad op het gebied van persoonlijke groei. 63.4% van alle vrouwelijke millennials geeft dit aan, bij de mannen is dit 56.1%.

Van het totale respondentenaantal geeft 70.6% aan dat de mensen in hun omgeving wel bezig zijn met persoonlijke groei.

Gemiddelden en standaarddeviaties van een persoonlijke groei-intentie, eigen-effectiviteit, autonomie, intrinsieke motivatie en een growth mindset

Figuur 1 geeft een weergave van de gemiddelden en standaarddeviaties van de verschillende constructen. De gemiddelden zijn weergegeven van het laagste gemiddelde tot het hoogste gemiddelde. De gemiddelde score op persoonlijke groei-intentie is het hoogst, dat wil zeggen dat een groot deel van de populatie millennials graag persoonlijk wil groeien.



Figuur 1. Gemiddelden en standaarddeviaties voor de constructen persoonlijke groei-intentie, autonomie, eigen-effectiviteit, intrinsieke motivatie en growth mindset. De scores op de constructen liepen van 1 = helemaal niet mee eens tot 5 = helemaal mee eens.

Deelvraag 1: Hoe hangen eigen-effectiviteit, autonomie, een growth mindset en intrinsieke motivatie samen met een persoonlijke groei-intentie bij mannelijke en vrouwelijke millennials in Nederland tussen de 20 en 30 jaar oud?

Dit onderzoek betreft vier verschillende constructen als onafhankelijke variabele waardoor er een meervoudige lineaire regressieanalyse is uitgevoerd. De afhankelijke variabele was hierbij de persoonlijke groei-intentie en de onafhankelijke variabelen waren eigen-effectiviteit, autonomie, een growth mindset en intrinsieke motivatie.

Een meervoudige lineaire regressie is gebruikt om de persoonlijke groei-intentie te voorspellen vanuit eigen-effectiviteit, intrinsieke motivatie, een growth mindset en autonomie.

Het regressiemodel met de persoonlijke groei-intentie als afhankelijke variabele en de eigen-effectiviteit, intrinsieke motivatie, autonomie en growth mindset als onafhankelijke variabelen is significant, $F(4, 328) = 13.65, p < .05$. Het regressiemodel is dus bruikbaar om de persoonlijke groei-intentie bij Nederlandse millennials te voorspellen: 14.3 procent van de persoonlijke groei-intentie kan voorspeld worden op grond van de eigen-effectiviteit, intrinsieke motivatie, autonomie en growth mindset ($R^2 = .143$). Intrinsieke motivatie, $\beta = .343, t = 5.06, p < .05, 95\% \text{ CI } [.233, .530]$, en eigen-effectiviteit, $\beta = .17, t = 2.72, p < .05, 95\% \text{ CI } [.049, .308]$ hebben een significante, positieve samenhang met een persoonlijke groei-intentie.

Autonomie, $\beta = -.31, t = -4.97, p < .05, 95\% \text{ CI } [-.451, -.195]$ heeft een significante, negatieve samenhang met een persoonlijke groei-intentie.

Ten slotte blijkt dat een growth mindset $\beta = -.12, t = -1.74, p > .05, 95\% \text{ CI } [-.304, .018]$ geen significante samenhang heeft met een persoonlijke groei-intentie.

Met andere woorden, de persoonlijke groei-intentie is het hoogst wanneer de millennials intrinsiek gemotiveerd zijn. Eigen-effectiviteit blijkt ook, maar iets minder sterk, significant gerelateerd te zijn aan een persoonlijke groei-intentie. Daarnaast blijkt hoe hoger de autonomie van iemand, hoe lager diens persoonlijke groei-intentie. Een growth mindset blijkt niet significant gerelateerd te zijn aan een persoonlijke groei-intentie.

Bij al deze effecten wordt ervan uitgegaan dat de overige onafhankelijke variabelen constant worden gehouden.

Deelvraag 2: Wat zijn de prioriteiten op het gebied van persoonlijke groei en zijn hierin verschillen tussen mannen en vrouwen?

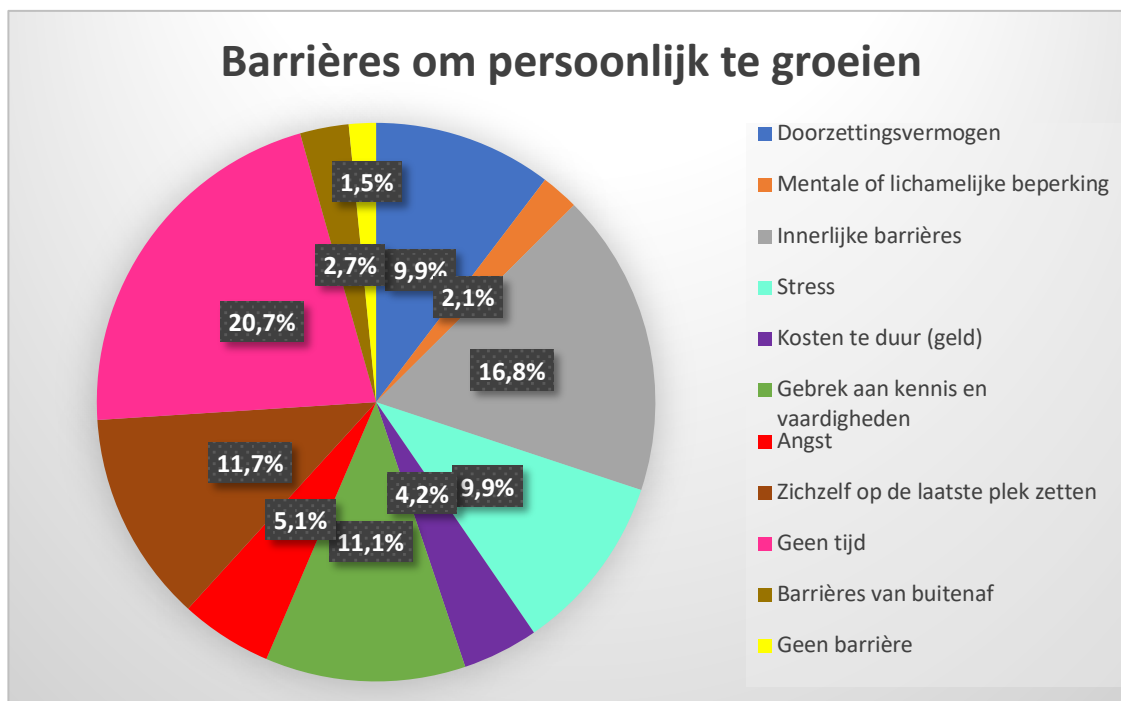
Om het verschil tussen mannen en vrouwen te achterhalen op het gebied van de prioriteiten om persoonlijk te groeien met betrekking tot de (mentale) gezondheid, is gebruik gemaakt van een Independent Samples *t*-Test.

De verschillende soorten prioriteiten op het gebied van persoonlijke groei waren: *meer energie en balans, minder stress, mindset upgraden, meer zelfvertrouwen en zelfliefde, meer geluk, meer genieten van het leven, bewuster leven en succesvol zijn*.

De Independent Samples *t*-Test toont aan dat de vrouwen ($M = 3.90$, $SD = .75$) in deze steekproef significant een hogere prioriteit ervaren voor hun persoonlijke groei op het gebied van (mentale) gezondheid dan de mannen ($M = 3.65$, $SD = .80$), $t(331) = -2.27$, $p < .05$. Met andere woorden, vrouwen ervaren dus een hogere prioriteit om persoonlijk te groeien op het gebied van de (mentale) gezondheid dan mannen.

Deelvraag 3: Wat zijn de meest ervaren barrières om persoonlijk te groeien?

Op de vraag wat de meest ervaren barrière is om persoonlijk te groeien, komen verschillende barrières aan bod. Het respondentenaantal is hierbij 319 (van het totaal ($N = 333$)). Het grootste aantal, namelijk 20.7% ($N = 69$) van de respondenten geeft aan dat het ligt aan tijd, zowel door er zelf geen tijd voor te maken als tijdgebrek door school, werk en andere verplichtingen. Dit wordt gevolgd door 16.8% ($N = 56$) van de respondenten, die aangeven dat innerlijke barrières een rol spelen, zoals onzekerheid, perfectionisme en te weinig zelfvertrouwen. Zichzelf op de laatste plaats zetten, door het pleasen van andere mensen, verwachtingen van de omgeving, slechte invloed van anderen en zichzelf niet als prioriteit zien, speelt bij 11.7% ($N = 39$) van de respondenten een rol. 11.1% ($N = 37$) geeft aan een gebrek aan kennis en vaardigheden te hebben. Overige barrières zijn: weinig doorzettingsvermogen en discipline, mentale of lichamelijke beperking, stress, hulp zoeken is te duur, angsten en barrières van buitenaf waar geen invloed op kan worden uitgeoefend (zie Figuur 2). Ten slotte geeft 1.5% ($N = 5$) van de respondenten aan geen barrières te ervaren.



Figuur 2. Cirkeldiagram de grootst ervaren barrières om persoonlijk te groeien.

Hoofdstuk 5: Conclusie, discussie en aanbevelingen

Conclusie

In dit onderzoek is de volgende onderzoeksvraag onderzocht:

“Welke variabelen beïnvloeden de persoonlijke groei-intentie bij mannelijke en vrouwelijke millennials tussen de 20 en 30 jaar oud in Nederland?”

Met behulp van een kwantitatief onderzoek en verschillende deelvragen is getracht om een antwoord te geven op deze onderzoeksvraag.

Uit de resultaten van dit onderzoek kan ten eerste geconcludeerd worden dat er een positief verband is gevonden tussen de eigen-effectiviteit en een persoonlijke groei-intentie. Wanneer een individu een grotere mate van eigen-effectiviteit heeft, zal die persoon meer intentie tonen om persoonlijk te groeien. Dit komt overeen met wat er gevonden is in de literatuur, waaruit blijkt dat mensen met een hoge mate van eigen-effectiviteit meer in actie komen om hun persoonlijke doelen te behalen; zij geloven in hun eigen capaciteiten (Cuseo et al., 2020; Sharma & Rani, 2013).

Ten tweede heeft dit onderzoek uitgewezen dat de intrinsieke motivatie om zichzelf te ontwikkelen als persoon een positieve invloed heeft op de persoonlijke groei-intentie van Nederlandse millennials. Intrinsieke motivatie blijkt daarbij ook de sterkste voorspeller te zijn. De regressiecoëfficiënt (β) is namelijk het hoogste, in vergelijking met de regressiecoëfficiënt van *eigen-effectiviteit, een growth mindset en autonomie*. De hypothese dat intrinsieke motivatie een positieve samenhang heeft met de intentie om persoonlijk te groeien wordt hierbij bevestigd. Uit het literatuuronderzoek blijkt namelijk ook dat intrinsieke motivatie ervoor zorgt dat personen zich willen ontwikkelen en hun persoonlijke doelen na willen streven (Vansteenkiste & Lens, 2006). Deze personen offeren korte termijn behoeften op voor hun lange termijn doelen (Cuseo et al., 2020).

Dit onderzoek ontkracht de hypothese dat autonomie een positieve samenhang heeft met de intentie om persoonlijk te groeien. Er is namelijk gebleken dat millennials die een grote autonomie ervaren minder geneigd zijn om persoonlijk te groeien. Deze millennials ervaren dan autonomie op verschillende vlakken in hun leven: zij zijn vrij om eigen keuzes en beslissingen te maken, durven hun eigen ideeën en meningen te uiten en hebben het gevoel dat ze zichzelf kunnen zijn. Dit in tegenstelling tot de literatuur, waarin naar voren komt dat autonomie juist de zelfontplooiing van een individu zou voorspellen (Zhou et al., 2019) en waarbij autonomie zou leiden tot een grotere motivatie bij leeractiviteiten (Vansteenkiste et al., 2004). Een hogere mate van autonomie, blijkt in het onderzoek dus te leiden tot een lagere intentie om persoonlijk te groeien.

Verder hebben de resultaten uitgewezen dat het hebben van een growth mindset geen verbanden vertoont met het voornemen om persoonlijk te groeien. Hoewel op basis van de literatuur verwacht werd dat er een positief verband te vinden was tussen deze twee variabelen, gezien de positieve samenhang van individuen die hun doelen achterna willen gaan en het hebben van een growth mindset (Burnette et al., 2020; Dweck, 2018), is bij de

onderzoekspopulatie millennials deze verwachting niet bevestigd. De hypothese dat een growth mindset een positieve samenhang vertoont met een persoonlijke groei-intentie wordt daarom ontkracht.

Uit het onderzoek onder de Nederlandse millennials blijken de vijf grootste belemmeringen om te groeien tijd, innerlijke barrières, zichzelf op de laatste plaats zetten, een gebrek aan kennis en vaardigheden en stress te zijn. Tijd heeft zowel te maken met het feit dat ze er zelf geen tijd voor maken, maar ook dat ze het erg druk hebben met andere verplichtingen en prioriteiten zoals school en werk. Hierdoor is er voor persoonlijke groei weinig ruimte over. Uit het literatuuronderzoek komt tevens naar voren dat millennials ongeduldiger zijn dan andere generaties (Leung, 2004). Ook vinden ze het lastig om een goede werk-privébalans te vinden (van den Bergh et al., 2017).

De innerlijke barrières die millennials ervaren en die hen weerhouden om zich in te spannen voor persoonlijke groei blijken perfectionisme, te weinig zelfvertrouwen, onzekerheid en eerdere mislukte pogingen te zijn. Uit het literatuuronderzoek komt eveneens naar voren dat er steeds meer psychische klachten onder jongvolwassenen zijn (The American Institute of Stress, 2019) en dat de groep millennials erg streng is voor zichzelf: ze hebben hoge verwachtingen en zijn perfectionistisch. Daarnaast blijkt dat personen die juist een hoog persoonlijke groei-initiatief hebben, minder last hebben van mentale klachten en een beter psychologisch welzijn ervaren (Ayub & Iqbal, 2012). Zichzelf op de laatste plek zetten door het pleasen van anderen en zichzelf niet als prioriteit zien speelt ook een rol. Verder zorgt een gebrek aan kennis en vaardigheden dat millennials niet weten hoe ze doelen op moeten stellen en hun kennis daadwerkelijk om moeten zetten in actie. Ten slotte speelt stress een rol bij de Nederlandse millennials: Dit zorgt er bij hen voor dat het moeilijker wordt om persoonlijke doelen na te streven. Vanuit literatuuronderzoek is ook gevonden dat stress een rol zou kunnen spelen bij de persoonlijke groei. Stress zou volgens de literatuur zowel kunnen leiden tot stagnering in persoonlijke groei (Tiggelaar, 2020), als de intentie tot persoonlijke groei (Updegraff & Taylor, 2000).

Bij de verschillende prioriteiten van persoonlijke groei, blijkt uit het onderzoek dat vrouwen een significant hogere intentie ervaren om te groeien in vergelijking met mannen. Dit zijn de prioriteiten op het gebied van *meer energie en balans, minder stress, upgraden van mindset, meer zelfvertrouwen en zelfliefde, meer geluk, meer genieten van het leven en succesvol zijn*.

Concluderend zijn er uit dit onderzoek verschillende variabelen gebleken die een persoonlijke groei-intentie beïnvloeden. De sterkste en daarbij positieve voorspellers voor een intentie om persoonlijk te groeien blijken intrinsieke motivatie en eigen-effectiviteit te zijn. Wanneer een millennial intrinsiek gemotiveerd is om zichzelf te ontwikkelen als persoon en een hoge mate van eigen-effectiviteit heeft, zal de persoonlijke groei-intentie hoger zijn. Daarnaast ervaren vrouwen een significant grotere prioriteit om zichzelf persoonlijk te ontwikkelen op verschillende vlakken. De vijf grootste obstakels die een persoonlijke groei-intentie in de weg staan, zijn tijd(gebrek), innerlijke barrières, zichzelf op de laatste plek zetten, een gebrek aan kennis en vaardigheden en stress.

Tot slot blijkt autonomie een negatief voorspellend effect te hebben op een persoonlijke groei-intentie. Wanneer de autonomie van een individu toeneemt, zal de intentie om persoonlijk te groeien, lager zijn.

Discussie: Kritische kanttekeningen en sterke punten

In de discussie wordt met een kritische blik teruggeblikt op het onderzoek. De belangrijkste resultaten die in dit onderzoek naar voren zijn gekomen worden in een bredere invalshoek geplaatst. Er worden hierbij limitaties uit het onderzoek besproken en daarnaast wordt ingegaan op de sterke punten van dit onderzoek.

Uit het literatuuronderzoek zijn een aantal variabelen naar voren gekomen die ervoor zouden zorgen dat iemand eerder geneigd is om met persoonlijke groei aan de slag te gaan, namelijk: intrinsieke motivatie, eigen-effectiviteit, een growth mindset en autonomie. Middels het veldonderzoek is getracht om de voorspellende waarde van deze variabelen te onderzoeken met betrekking tot een persoonlijke groei-intentie.

Zowel uit literatuur als veldonderzoek blijken eigen-effectiviteit en intrinsieke motivatie een persoonlijke groei-intentie te voorspellen. Deze beide variabelen zijn afgenomen met bestaande vragenlijsten, namelijk middels de Dutch General self-efficacy Scale (1994) en de Intrinsic Motivation Inventory van Deci en Ryan (2000). De validiteit blijkt bij beide vragenlijsten goed en onderzocht, waardoor het waarschijnlijk ook meet wat het hoort te meten.

Een ander vermoeden was dat autonomie en een growth mindset een persoonlijke groei-intentie zouden voorspellen. Echter blijken deze resultaten anders: een growth mindset lijkt vanuit het kwantitatieve onderzoek geen verbanden te vertonen met persoonlijke groei en autonomie blijkt wel een verband te vertonen, maar negatief in plaats van positief. Dit is totaal tegen de verwachtingen van de onderzoeker in.

Een mogelijke verklaring voor het niet vinden van een verband tussen een growth mindset en een persoonlijke groei-intentie is dat door de onderzoeker bij het construct growth mindset inspiratie is opgedaan uit drie vragenlijsten, waarbij er vragen zijn samengevoegd. Dit waren de Growth mindset scale (2019), the Mindset Survey (Mindset works, 2014) en de vragenlijst “belemmerende overtuigingen” van RBTC Coaching (z.d.). Daarnaast was er voor de vragenlijst van de belemmerende overtuigingen geen Cronbach’s alpha en validiteit bekend omdat dit geen officieel meetinstrument is. Het is mogelijk dat dit de validiteit van het te meten begrip “growth mindset” heeft aangetast, waardoor er niet gemeten is wat beoogd was. Ook zou de betrouwbaarheid van de vragenlijst “belemmerende overtuigingen” wellicht niet goed genoeg zijn geweest, wanneer dit een officieel meetinstrument was.

Daarnaast was de verwachting op basis van de literatuur dat een hogere autonomie zou zorgen voor een grotere persoonlijke groei-intentie (Zhou et al., 2019). In dit onderzoek is gebruik gemaakt van de vragenlijst: “*Basic Needs Satisfaction in General Scale*” voor het construct “een autonomie ondersteunende context”. Deze vragenlijst is in veel

verschillende landen afgenomen en in verschillende contexten. Mogelijk zijn de resultaten beïnvloed doordat in dit onderzoek alleen het construct “autonomie” is ondervraagd, terwijl de oorspronkelijke vragenlijst ook nog de constructen “competentie” en “verbondenheid” meet. Daarnaast zijn onderzoeken met betrekking tot autonomie en zelfontplooiing, gemeten door andere vragenlijsten, die beschreven zijn in het theoretisch kader, zoals: *The Perceived Autonomy Support Scale for Exercise Settings* en *Job Diagnostic Survey*. Ook dit zou een reden kunnen zijn dat er uit het huidige onderzoek andere resultaten zijn gekomen met betrekking tot persoonlijke groei en autonomie. De vragenlijsten gingen specifiek over jobautonomie en autonomie met betrekking tot sporten.

Ook is er een kritische kanttekening te plaatsen bij de constructvaliditeit van het construct persoonlijke groei-intentie, aangezien al deze vragen door de onderzoeker zelf zijn bedacht. Er is hier wel inspiratie gebruikt uit de Personal Growth Initiative Scale. Tevens kan de externe validiteit worden bediscussieerd: doordat het construct zelf bedacht is door de onderzoeker, is het de vraag of onderzoeksresultaten ook gegeneraliseerd kunnen worden naar andere groepen.

Om de validiteit toch te verhogen is voordat de vragenlijst gepubliceerd werd door vijf personen naar deze vragen gekeken.

De betrouwbaarheid blijkt wel goed vanuit de Cronbach's alpha.

Ondanks dat dit onderzoek enkele beperkingen had, zijn er ook sterke punten te benoemen.

Ten eerste is dit het eerste onderzoek dat de variabelen heeft onderzocht die een persoonlijke groei-intentie beïnvloeden onder de Nederlandse millennials. Hierdoor is er nog heel veel ruimte voor vervolgonderzoek.

Wat daarnaast een sterk punt is, is dat “*de Dutch General Self-efficacy Scale*” om eigen-effectiviteit te meten, gemeten is in 25 verschillende landen. Verder is de “*Intrinsic Motivation Inventory*” in zowel verschillende landen als contexten afgenomen. Deze algemene meetinstrumenten zouden daarom daadwerkelijk meten wat ze zouden moeten meten.

Ook is de steekproef die heterogeen was ($n=333$), een sterk punt. Er heeft een groot aantal participanten kunnen meedoen met het onderzoek omdat het via internet is verspreid. Echter zou dit wel kunnen leiden tot selectiebias aangezien mensen zelf konden kiezen of ze wel of niet meededen aan het onderzoek.

Er hebben meer vrouwen dan mannen meegedaan aan het onderzoek. Door de tijd die er was voor het afnemen van de vragenlijsten was het niet haalbaar om nog meer mannen in het onderzoek mee te nemen. Daarnaast zou het kunnen zijn dat vrouwen zich meer aangesproken voelen met betrekking tot het onderwerp persoonlijke groei, waardoor zij eerder de vragenlijst hebben ingevuld dan mannen: dit kan mogelijk de resultaten hebben beïnvloed.

De externe validiteit is mogelijk gewaarborgd doordat de steekproef een weerspiegeling van de groep millennials zou kunnen zijn. De groep millennials uit Nederland bestaat namelijk ook uit meer vrouwen dan mannen (CBS, 2021). De verhouding tussen beide

groepen in het onderzoek was wel groter dan de verhouding van de groep millennials in Nederland. Verder was iedereen die meedeelde tussen de 20 en 30 jaar oud. De resultaten zouden hierdoor alleen niet generaliseerbaar zijn naar een jongere of oudere doelgroep, omdat zij zich in een andere levensfase bevinden. De leeftijd moet dus in acht worden genomen als er een vervolgonderzoek zou komen.

Verder zou het kunnen zijn dat een groep millennials geen social mediakanaal heeft en dus nooit de mogelijkheid gehad heeft om de vragenlijst in te vullen. In het algemeen was de vragenlijst namelijk alleen beschikbaar voor mensen die internet hebben. Het blijkt echter wel dat de meeste Nederlanders gebruik maken van sociale media.

Een voordeel van een online enquête is dat het gratis en anoniem is. Het is mogelijk dat participanten eerlijker zijn bij het anoniem en online invullen van vragenlijsten dan bij interviews (Saunders et al., 2019). Vanwege de grote heterogeniteit van de onderzoekspopulatie van millennials (via familie, Instagram, Facebook (waarbij het bericht ook ontzettend vaak gedeeld is door anderen) en de waarschijnlijkheid dat de meeste millennials gebruik maken van sociale media en internet, kunnen de resultaten mogelijk als representatief worden beschouwd. De onderzoeker heeft daarnaast het onderzoek getest bij drie mensen, alvorens het onderzoek online werd gezet. Hierdoor zijn nog een aantal kleine spelfouten uit de enquête gehaald.

Vervolgonderzoek

Dit onderzoek kan aanleiding zijn voor vervolgonderzoek naar een persoonlijke groei-intentie.

Allereerst zou een vervolgonderzoek naar mogelijke andere factoren die een rol spelen bij een persoonlijke groei-intentie mogelijk zijn. Uit de literatuur blijkt namelijk dat er heel veel factoren zijn die bij kunnen dragen aan persoonlijke groei, zoals verschillende karaktertrekken van een individu en fysieke, sociale, culturele en economische factoren. Het huidige onderzoek zou te groot worden wanneer deze factoren allemaal meegenomen werden in dit onderzoek.

Daarnaast zou het interessant zijn om te achterhalen wat de mogelijke verklaring is voor het niet vinden van een verband tussen een growth mindset en een persoonlijke groei-intentie. Hierdoor kan het duidelijk worden hoe het met dit verband tussen deze twee variabelen zit.

Ook zou het interessant zijn om meer inzicht te krijgen in een persoonlijke groei-intentie en autonomie, aangezien autonomie in de literatuur een voorspeller is voor persoonlijke groei, terwijl uit het kwantitatieve onderzoek blijkt dat dit een negatieve samenhang heeft. Er zou dan dieper kunnen worden ingegaan op het vinden van een mogelijke verklaring hiervoor.

Een ander gebied van potentieel onderzoek is het uitvoeren van longitudinaal onderzoek specifiek onder Nederlandse millennials die beginnen met persoonlijke groei middels een begeleid traject, waarbij gekeken wordt wat de kwaliteit van leven voor een persoonlijke

groei-traject is tijdens en na zo'n traject. Er kan hierbij gekeken worden naar het verschil in de scores voor en na zo'n persoonlijke groei-traject middels een begin- en een eindmeting. Dit toekomstige onderzoek, waarbij voldoende follow-up tijd van belang is, zou de effecten van persoonlijke groei onder millennials nog beter in kaart kunnen brengen.

Tot slot zouden kwalitatieve studies en interviews op het gebied van persoonlijke groei nog diepgaander inzicht kunnen geven in de variabelen die een rol spelen in persoonlijke groei. Hierbij kunnen ervaringen van personen die bezig zijn met persoonlijke groei gebruikt worden, maar ook van mensen die de stap nog niet hebben gezet. Er kan daarbij ook dieper worden ingegaan op de belemmeringen die mensen ervaren om te werken aan hun persoonlijke groei: wat zorgt er precies voor dat bepaalde factoren als een belemmering worden ervaren en wat zou deze millennials hierbij kunnen helpen?

Aanbevelingen

In deze paragraaf worden onderbouwde aanbevelingen gedaan die op basis van het veldonderzoek en de literatuur mogelijk zouden zijn om daarbij de adviesvraag van Fullcharge: *"Hoe kunnen we ervoor zorgen dat millennials het belang in zien van persoonlijke groei"* te kunnen beantwoorden. Er kunnen hierbij concrete acties ondernomen worden waardoor meer millennials geholpen worden om zich in te spannen voor een persoonlijke groei. Vanuit de opdrachtgever zijn er geen beperkingen aangegeven, waardoor er aan verschillende mogelijkheden is gedacht. Bij elke aanbeveling wordt een concreet voorbeeld gegeven, hoe dit er in de praktijk uit zou kunnen zien.

Allereerst wijst onderzoek uit dat millennials eerder kiezen voor persoonlijke groei wanneer zij een grote intrinsieke motivatie hebben. Dit blijkt de grootste voorspeller te zijn voor een persoonlijke groei-intentie. Daarnaast blijkt dat een hoge mate van eigen-effectiviteit waarbij millennials het geloof in zichzelf hebben (Bandura, 1994), ook zorgt voor een grotere persoonlijke groei-intentie.

Er wordt daarom aanbevolen om aandacht te besteden aan de intrinsieke motivatie en eigen-effectiviteit van millennials. Door hier aandacht aan te besteden zullen millennials gemotiveerder raken en meer vertrouwen krijgen in hun eigen kunnen. Hierbij zullen innerlijke barrières die zij hebben kleiner worden, zodat zij de stap zullen zetten om persoonlijk te groeien.

Het aanbieden van vaardigheidstrainingen of het inzetten van rolmodellen is hierbij een optie. Bij het inzetten van rolmodellen kan gedacht worden aan een (interactieve interventie) film die FullCharge gebruikt op haar website. De verschillende rolmodellen laten zien wat persoonlijke groei hun gebracht heeft en hoe zij stappen hebben gezet hierin. Dit helpt millennials om de voordelen en het belang in te zien van persoonlijke groei en hen gemotiveerder te maken. Bij het aanbieden van vaardigheidstrainingen kan gedacht worden aan vaardigheidstrainingen op het gebied van innerlijke barrières. Deze trainingen worden aangeboden middels een community, waarbij een sociale verbondenheid wordt gecreëerd. Deze sociale verbondenheid zorgt voor een grotere intrinsieke motivatie (Deci & Ryan, 2000), een voorspeller van een persoonlijke groei-intentie.

Het inzetten van rolmodellen of het aanbieden van vaardigheidstrainingen hebben als doel om millennials meer geloof in zichzelf te laten krijgen en innerlijke barrières te verkleinen. Wanneer millennials meer vertrouwen hebben in hun eigen kunnen, zetten zij eerder de stap om persoonlijk te groeien.

Ten tweede wordt aanbevolen aan FullCharge om specifiek aandacht te besteden aan de doelgroep millennials bij wie tijd een rol speelt, zodat ook zij zich meer aangesproken en betrokken voelen om persoonlijk te groeien. Een grote groep geeft namelijk aan te weinig tijd te hebben of er juist weinig tijd voor vrij te maken. Deze groep heeft het idee dat persoonlijke groei veel tijd kost. Door veel aandacht te besteden aan deze groep, zal deze groep zich meer gehoord voelen en daarbij meer het belang van persoonlijke groei gaan inzien.

FullCharge biedt al verschillende programma's aan waarin het werkt met actiegerichte routines die zorgen voor persoonlijke groei. Een optie voor deze groep is het aanbieden van een specifieke training, waarin makkelijke routines worden aangeleerd die weinig tijd kosten. De routines die worden aangeleerd nemen maximaal vijf minuten van iemands dag in beslag. Hierdoor zal deze groep eerder de drempel over gaan om zich persoonlijk te ontwikkelen.

Ten slotte wordt aanbevolen om aandacht te besteden aan de vele millennials die stress ervaren (American Psychological Association, 2019; TNO, 2019). Wanneer zij het belang in gaan zien van persoonlijke groei en dat dit hen kan helpen bij hun stressklachten, dan zullen zij eerder de stap zetten om persoonlijk te groeien.

Een optie hierbij is om de lange termijn (online) mindfulness vaardigheidstrainingen aan te bieden, eventueel in de FullCharge App. Mindfulness helpt om stress te verminderen (Segall, 2005) en dit bevordert zowel de mentale als fysieke gezondheid. In de trainingen worden zowel theorie als vaardigheden aangeleerd. Vaardigheden zijn bijvoorbeeld: meditatie-sessies (Segall, 2005), het bijhouden van een dankbaarheidsdagboek (Seligman et al., 2005) en het herkennen van stressreacties. Tevens helpen vaardigheidstrainingen bij het vergroten van de eigen-effectiviteit waardoor personen meer geloof krijgen in hun eigen kunnen.

Literatuurlijst

- Alles over marktonderzoek. (z.d.). Steekproefcalculator. Geraadpleegd op 13 februari 2021, van <https://www.allesovermarktonderzoek.nl/steekproef-algemeen/steekproefcalculator/>
- American Psychological Association. (2019, 14 maart). *Mental Health Issues Increased Significantly in Young Adults over Last Decade*. Geraadpleegd op 18 december 2020, van <https://www.apa.org/news/press/releases/2019/03/mental-health-adults>
- Arbounie. (2019). *Persbericht: In 2030 is 25 procent van werkenden minder inzetbaar door stress en overbelasting*. Geraadpleegd op 20 januari 2020, van <https://www.arbounie.nl/werkgever/nieuws/in-2030-is-25-procent-van-werkenen-minder-inzetbaar-door-stress-en-overbelasting>
- Ashdown, A. (2013). *The confidence factor*. London, Verenigd Koninkrijk: Crimson Publishing
- Atlantic International University. (z.d.). *Vitality and personal Growth II*. Geraadpleegd op 18 november 2020, van <https://courses.aiu.edu/LIFE%20PROJECT%20IMPLEMENTED/Sec%203/SEC%203%20LIFE.pdf>
- Ayub, N., & Iqbal, S. (2012). The relationship of personal growth initiative, psychological well-being, and psychological distress among adolescents. *Journal of teaching in Physical Education*, 1(6)
- Baker, Z.G., LeRoy, A., & Krieger, H. (2016). Fear of missing out: Relationships with depression, mindfulness and physical symptoms. *Translational Issues in Psychological Science*, 2(3), 275-282. <https://doi.org/10.1037/tps0000075>
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. *Encyclopedia of human behavior*, 4, pp 71-81. New York: Academic Press
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bannink, F. (2012). *Positieve supervisie en intervisie*. Amsterdam, Nederland: Hogrefe Uitgevers BV
- Bharath University. (z.d.). *A Course in Personality development*. Geraadpleegd op 18 november 2020, van https://www.bharathuniv.ac.in/colleges1/downloads/courseware_ece/notes/BSS201%20-%20PERSONALITY.pdf
- BlueCross BlueShield. (2019). *Two million commercially insured Americans diagnosed with major depression are not seeking any treatment*. Geraadpleegd op 18 september 2020, van <https://www.bcbs.com/the-health-of-america/articles/two-million-commercially-insured-americans-diagnosed-major-depression-not-seeking-treatment>

- Bohmeijer, E., Bolier, L., Walburg, J.A., & Westerhof, G. (2013). *Handboek positieve psychologie*. Amsterdam, Nederland: Boom uitgevers Amsterdam
- Bohlmeijer, E., Trompetter, H.R., Schotanus-Dijkstra, M., & Drossaert, S. (2015). *Compassie als motor van geluk*. Geraadpleegd op 20 december 2020, van https://www.researchgate.net/publication/283120446_Compassie_als_motor_van_geluk
- Buettner, D., Nelson, T., Veenhoven, R. (2012). Ways to greater Happiness. A Delphi Study. *Journal of Happiness Studies*, 21, 2789-2806. <https://doi-org.fontys.idm.oclc.org/10.1007/s10902-019-00199-3>
- Burnette, J., Pollack, J.M., Forsyth, R.B., Hoyt, C.L., Babij, A.D., Thomas, F.N., Coy, A.E. (2020). A Growth Mindset Intervention: Enhancing Students' Entrepreneurial Self-efficacy and Career Development. *Entrepreneurship theory and Practice*, 44. 878-908. <https://doi.org/10.1177/1042258719864293>
- Burroughs, J.E., & Rindfleisch, A. (2002). Materialism and Well-Being: A conflicting Values perspective. *Journal of Consumer Research*, 29(3), 348-370. <https://doi.org/10.1086/344429>
- Cayoun, B.A. (2014). *Mindfulness-integrated CBT for Well-being and Personal Growth: Four Steps to Enhance Inner Calm, Self-Confidence and Relationships*. Hoboken, Verenigde Staten: Wiley-Blackwell
- CBS. (2020). *Bevolkingspiramide*. Geraadpleegd op 22 september 2020, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/bevolkingspiramide>
- CBS. (2021). *Bevolking; geslacht; leeftijd; burgerlijke staat, 1 januari*. Geraadpleegd op 14 februari 2020, van <https://opendata.cbs.nl/statline/?dl=1EFBB#/CBS/nl/dataset/7461bev/table>
- Compton, W.C. (2001). Toward a Tripartite Factor Structure of Mental Health: Subjective Well-Being, Personal Growth, and Religiosity. *The Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied*, 135(5), 486-500. DOI: 10.1080/00223980109603714
- Compton, W.C., & Hoffman, E. L. (2019). *Positive psychology. The science of Happiness and Flourishing*. (3e ed). Thousand Oaks, United States: Sage Publications
- Conversano, C., Rotondo, A., Lensi, E., Vista, O.D., Arpone, F., & Reda, M.A. (2010). Optimism and Its Impact on Mental and Physical Well-Being. *Clinical Practice & Epidemiology in Mental Health*, 6, 25-29. doi: 10.2174/1745017901006010025
- Črešnar, R., & Jevšenak, S. (2019). The Millennials Effect: How Can Their Personal Values Shape the Future Business Environment of Industry 4.0? *Naše gospodarstvo / Our economy* 65(1). 57-65. DOI: 10.2478/ngoe-2019-0005
- Csikszentmihalyi, M., & Seligman, M. (2000). Positive psychology. An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.55.1.5>

- Curran, T., & Hill, A. (2019). Perfectionism is increasing over time: A meta-analysis of birth cohort differences from 1989 to 2016. *Psychological Bulletin*, 145(4), 410-429. <https://doi.apa.org/doi/10.1037/bul0000138>
- Cuseo, J.B., Thompson, A., & McLaughlin, J. (2020). *Thriving in the Community College and Beyond: Research-Based Strategies for Academic Success and Personal Development*. (4e ed). Iowa, Verenigde Staten: Kendall Hunt
- Deci, E.L., Olafsen, A.H., & Ryan, R.M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1). DOI: [10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108](https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108)
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(1), 14–23. <https://doi.org/10.1037/0708-5591.49.1.14>
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-228
- Delle Fave, A., Massimini, F., & Bassi, M. (2011). *Psychological Selection and Optimal Experience Across Cultures. Social Empowerment through Personal Growth*. Dordrecht, Nederland: Springer
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Gevers, J.M.P. (2015). Job crafting and extra-role behavior: the role of work engagement and flourishing. *Journal of Vocational Behavior*, 91. 87-96. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.001>
- De Vocht, A. (2017). *Basishandboek SPSS 25*. Utrecht, Nederland: Uitgeverij Bijleveld B.V
- Dickens, R. (2017). Using gratitude to promote positive change: A series of meta-analyses Investigating the Effectiveness of Gratitude Interventions. *Basic and applied Social psychology*, 39(4), 193-208. <https://doi.org/10.1080/01973533.2017.1323638>
- Dijcks, B., & Joeris, S. (2012). *General Self-efficacy Scale (GSE Scale)*. Geraadpleegd op 15 januari 2021, van <https://docplayer.nl/23409464-Uitgebreide-toelichting-van-het-meetinstrument-general-self-efficacy-scale-gse-scale-1-algemene-gegevens.html>
- Dijkstra, M.S., Pieterse, M.E., Drossaert, C.H.C., Westerhof, G.J., de Graaf, R., ten Have, M., Walburg, J.A., & Bohlmeijer, E.T. (2015). What factors are associated with flourishing? Results from a large representative National Sample. *Journal of Happiness studies*, 17, 1351-1370. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9647-3>
- Dimsdale, J.E. (2009). Psychological Stress and Cardiovascular Disease. *Journal of the American College of Cardiology*, 51(13), 1237-1246. doi: 10.1016/j.jacc.2007.12.024
- Dittmar, H., Bond, R., & Hurst, M. (2014). The relationship between materialism and personal Well-Being: A Meta-Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107(5), 879-924. <http://dx.doi.org/10.1037/a0037409>

- Duffy, B., Shrimpton, H., Clemence, M. (2017). *Millennia: myths and realities*. Geraadpleegd op 20 februari 2021, van <https://www.ipsos.com/sites/default/filesgoogl/2017-07/lpsos%20-%20Millennial%20Myths%20and%20Realities.pdf>
- Dweck, C.S. (2018). *Mindset*. (8e ed). Amsterdam, Nederland: Uitgeverij SWP
- Dweck, C.S. (2008). *Mindset and Math/Science Achievement*. Geraadpleegd op 28 januari 2020, van https://www.growthmindsetmaths.com/uploads/2/3/7/7/23776169/mindset_and_math_science_achievement_-_nov_2013.pdf
- Dweck, C.S. (2006). *The new psychology of success*. New York City, United States: Random House USA
- Encyclo. (2021). *Begrip mindset*. Geraadpleegd op 15 februari 2021, van <https://www.encyclo.nl/begrip/mindset>
- Fredrickson, B. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical transactions of the royal society*, 359(1449), 1367-1378. doi: 10.1098/rstb.2004.1512
- Goldman Sachs. (z.d.). *Millennials coming of age*. Geraadpleegd op 13 februari 2021, van <https://www.goldmansachs.com/insights/archive/millennials/>
- Hagger, M., Chatzisarantis, N.L.D., Sultan, S., & Hardcastle, S. (2014). Perceived autonomy support and autonomous motivation toward mathematics activities in educational and out-of-school contexts is related to mathematics homework behavior and attainment. *Contemporary Educational Psychology*, 41. 111-123. DOI: 10.1016/j.cedpsych.2014.12.002
- Hartstichting. (2014). *Stress en hart- en vaatziekten. Verbanden in kaart gebracht*. Geraadpleegd op 20 september 2020, van https://harteraad.nl/wp-content/uploads/2018/03/stress_en_hart-_en_vaatziekte.pdf
- Hiemstra, D., Van Yperen, N.W. (2015). The effects of strength-based versus deficit-based self-regulated learning strategies on students' effort intentions. *Motivation and Emotion*, 39. 656-668. DOI 10.1007/s11031-015-9488-8
- Houtman, I., de Vroome, E., van der Ploeg, K., & Ramaekers, M. (2019). *Arbobalans 2018. Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Geraadpleegd op 18 september 2020, van https://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SPUB0102/view.php?pub_Id=100596&att_Id=4911
- Huang, Y., Xu, S., Hua, J., Zhu, D., Liu, C., Hu, Y., Liu, T., Xu, D. (2015). Association between job strain and risk of incident stroke. *Neurology*, 85(19), 1648-1654. doi: 10.1212/WNL.0000000000002098
- Huppert, F.A., & So, T.T.C. (2013). Flourishing Across Europa: Applitcation of a New Conceptual Framework for Defining Well-Being. *Social Indicators Research*, 110(3), 837-861. DOI: 10.1007/s11205-011-9966-7
- Hunt, M.G., Marx, R., Lipson, C., & Young, J. (2018). No more FOMO: limiting social media decreases loneliness and depression. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 37(10), 751-768. <https://doi.org/10.1521/jscp.2018.37.10.751>

- IJsseling, G. (2015). *Persoonlijke ontwikkeling. Worden wie je echt bent*. (2^e ed). Schiedam, Nederland: Scriptum B.V.
- Irving, J.A., & Williams, D.I. (1999). Personal growth and personal development: Concepts clarified. *British Journal of Guidance & Counselling*, 27, 517-526. <https://doi.org/10.1080/03069889908256287>
- Jain, C., & Apple, D.K. (2015). What is Self-Growth? *International Journal of Process Education*, 7(1), 41-52. Geraadpleegd op 7 december 2020, van https://www.researchgate.net/publication/281973099_What_is_Self-Growth
- Johnston, M., Finney, S. (2010). Measuring basic needs satisfaction: Evaluating previous research and conducting new psychometric evaluations of the Basic Needs Satisfaction in General Scale. *Contemporary Educational Psychology*, 35(4), pp 280-296. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2010.04.003>
- Ju Cho, H., Lee, J.S., Ryu, S., & Noh, J. (2016). The Effectiveness of Daily Mindful Breathing Practices on Test Anxiety of Students. *Plos one*, 11(1). DOI:10.1371/journal.pone.0164822
- Killen, A., & Macaskill, A. (2015). Using a Gratitude Intervention to Enhance Well-Being in Older Adults. *Journal of Happiness Studies*, 16(4), 947–964. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9542-3>
- Kivimäki, M., Virtanen, M., Elovainio, M., Kouvonen, A., Väänänen, A., Vahtera, J. (2006). Work stress in the etiology of coronary heart disease – a meta-analysis. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 32(6), 431-442, doi: 10.5271/sjweh.1049
- Lancaster, L.C., & Stillman, D. (2009). *When Generations Collide*. New York, United States of America: HarperCollins Publishers
- Larson. R.W., & Rusk, N. (2011). *Intrinsic motivation and positive development*. Geraadpleegd op 20 december 2020, van <http://youthdev.illinois.edu/wp-content/uploads/2013/10/Larson-Rusk-2011-Intrinsic-Motivation-and-Positive-Development -Mot-Pos-Dev.pdf>
- Lata Sharma, H. (2016). Impact of Mental Health on Personal Growth Initiative (PGI) among University Postgraduates. *Research on Humanities and Social Sciences*, 4(3). 134-147. ISSN 2222-1719
- Launspach, T. (2019). *Werken met millennials. Leidinggeven aan een nieuwe generatie*. Amsterdam, Nederland: Uitgeverij spectrum
- Leung, L. (2004). Net-generation attributes and seductive properties of the internet as predictors of online activities and internet addiction. *Cyber Psychology and Behavior*, 7(3), 333–348
- Lundberg, U. (2003). Psychological stress and musculoskeletal disorders: psychobiological mechanisms. Lack of rest and recovery greater problem than workload. *Lakartidningen*, 100(21), 1892-5, PMID: 12815874

- Mayangdarastri, S., & Khusna, K. (2020). *Retaining millennials engagement and wellbeing through career path and development. Journal of Leadership in Organizations*, 2(1). 42-48. DOI: 10.22146/jlo.46767
- McAuley, E., Duncan, T., & Tammen, V. V. (1989). Psychometric properties of the Intrinsic Motivation Inventory in a competitive sport setting: A confirmatory factor analysis. *Research quarterly for Exercise and Sport*, 60(1), 48-58. doi: 10.1080/02701367.1989.10607413
- McLeod, S. (2018). *Maslow's Hierarchy of Needs*. Geraadpleegd op 10 januari 2021, van <https://canadacollege.edu/dreamers/docs/Maslows-Hierarchy-of-Needs.pdf>
- Midkiff, B., Langer, M., & Demetriou, C. (2018). An IRT Analysis of the Growth Mindset Scale. *Quantitative Psychology*, 163-174. DOI: 10.1007/978-3-319-77249-3_14
- Mindset works. (2014). *Mindset Survey*. Geraadpleegd op 10 januari 2021, van <https://dochub.com/sarahohl/Noek8bMwx1Yg3bRI7d2qmO/growth-mindset-survey>
- Mousavi, R., & Dashi Pour, A. (2016). The effects of Physical Activity on Self-Esteem: A Comparative Study. *International journal high risk behaviors & addiction*, (6)1. 1-6. doi: 10.5812/ijhrba.35955
- Mrazek, A., Molden, D.C., Ihm, E., & Mrazek, M. (2018). Expanding minds: Growth mindsets of self-regulation and the influences on effort and perseverance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 79. 164-180. DOI: 10.1016/j.jesp.2018.07.003
- Mustafa, H.A. (2018). *Self-improvement*. Geraadpleegd op 18 november, 2020 van https://www.researchgate.net/publication/328403411_Self-improvement. DOI: 10.13140/RG.2.2.23366.93761
- NG, E.S.W., & McGinnis Johnson, J.M. (2015). Millennials: Who are they, how are they different, and why should we care? *The Multi-generational and Aging Workforce*. 121-137. DOI: 10.4337/9781783476589
- NIP. (z.d.). *De Beroepscode*. Geraadpleegd op 4 oktober 2020, van <https://www.psynip.nl/uw-beroep/beroepsethiek/beroepscode/>
- Onderzoek doen. (z.d.). *Likert-schaal*. Geraadpleegd op 15 januari 2021, van <https://www.onderzoekdoen.nl/enquete-onderzoek/likert-schaal/>
- Prins, A. (2020, 8 maart). Oorzaak van burn-out en depressie bij millennials: wat is er echt aan de hand? *Algemeen Dagblad*. Geraadpleegd op 1 maart 2021, van <https://www.ad.nl/gezond/oorzaak-van-burn-out-en-depressie-bij-millennials-wat-is-er-echt-aan-de-hand~adbc8513/>
- Profile dynamics. (2018). *Motivatatie brengt je verder*. Geraadpleegd op 15 november 2020, van https://andersdenkenandersdoen.nl/media/uploads/file/whitepaper_Intrinsieke_Motivatatie.pdf

- Raaijmakers, Q. A. W., Hoof, A. v., Hart, H. t., Verbogt, T. F. M. A., & Wollebergh, W., A. M. (2000). Adolescents' midpoint response on Likert-type scale items: Neutral or missing values? *International Journal of Public Opinion Research*, 12(2), 208-216.
- RBTC Coaching. (z.d.). *Vragenlijst belemmerende overtuigingen*. Geraadpleegd op 18 december 2020, van https://belemmerendeovertuigingen.weebly.com/uploads/1/1/0/0/8/100870780/vragenlijst_bos__v1.5_.pdf
- Riddell, T., Nassif, J., Hategan, A., Jarecki, J. (2020). Healthy habits: Positive psychology, journaling, meditation, and Nature Therapy. *Humanism and Resilience in Residency Training*, 439-472. DOI: 10.1007/978-3-030-45627-6_14
- Riva, G. (2014). *Phenomenology of Positive Change: Personal Growth. Enabling Positive Change*. Berlijn, Duitsland: De Gruyter
- RIVM. (2019). *Mentale gezondheid van jongeren: enkele cijfers en ervaringen*. Geraadpleegd op 21 september 2020, van https://www.rivm.nl/sites/default/files/2019-05/011281_120429_RIVM%20Brochure%20Mentale%20Gezondheid_V7_TG.pdf
- Robitscheck, C. (1998). Personal growth initiative: The construct and its measure. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 30, 183-198. <https://doi.org/10.1080/07481756.1998.12068941>
- Robitscheck, C., & Kashubeck-West, S. (1999). A structural model of parental alcoholism, family functioning, and psychological health: The mediating effects of hardiness and personal growth orientation. *Journal of Counseling Psychology*, 46(2), 159-172. DOI: 10.1037/0022-0167.46.2.159
- Robitscheck, C., & Keyes, C.L.M. (2009). Keyes's model of mental health with personal growth initiative as a parsimonious predictor. *Journal of Counseling Psychology*, 56(2), 321-329. DOI:10.1037/a0013954
- Rogers, C.R. (2019). *Mens worden*. Utrecht, Nederland: Bijleveld
- Saunders, M., Lewis, P., Thornhill, A., Arnoldy, M., Baay, A., Borggreve, A., & Beltman, S. (2019). *Methoden en technieken van onderzoek*. (8^e ed). Amsterdam, Nederland: Pearson Benelux
- Schaufenbuel, K. (2014). *Bringing Mindfulness to the Workplace*. Geraadpleegd op 15 november 2020, van https://mindfullife.nl/wp-content/uploads/2018/01/Bringing-mindfulness-to-the-workplace_final.pdf
- Schoemaker, C., Kleinjan, M., van der Borg, W., Busch, M., Muntinga, M., Nuijen, J., & Dedding, C. (2019). *Mentale gezondheid van jongeren: enkele cijfers en ervaringen*. Geraadpleegd op 20 januari 2021, van https://www.rivm.nl/sites/default/files/2019-05/011281_120429_RIVM%20Brochure%20Mentale%20Gezondheid_V7_TG.pdf
- Scholz, U., Dona, B.G., Sud, S., & Schwarz, R. (2002) Is general self- efficacy a universal construct? Psychometric findings from 25 countries. *European*

Journal of Psychological assessment 2002, 18(30). 242- 251.
<https://doi.org/10.1027/1015-5759.18.3.242>

Segall, S. (2005). Mindfulness and self-development in psychotherapy. *The Journal of Transpersonal Psychology*, 37(2), 143-163

Seligman, M., Steen, T.A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.
DOI: 10.1037/0003-066X.60.5.410

Sharma, H.L., & Rani, R. (2013). Relationship of Personal Growth Initiative with Self-Efficacy among University Postgraduate Students. *Journal of Education and Practice*, 4(16). 125-135. ISSN 2222-288X

Shechtman, N., DeBarger, A. H., Dornsife, C., Rosier, S., & Yarnall, L. (2013). Promoting grit, tenacity, and perseverance: Critical factors for success in the 21st century. U.S. Department of Education Office of Educational Technology: Center for Technology in Learning SRI International. Geraadpleegd op 15 december 2020, van <https://www.yumpu.com/en/document/read/26548865/promoting-grit-tenacity-and-perseverance-us-department-of->

Sheldon, K. (2005). Positive value change during college: Normative trends and individual differences. *Journal of Research in Personality*, 39(2), 209-223,
<https://doi.org/10.1016/j.jrp.2004.02.002>

Shirey, L. L., & Reynolds, R. E. (1988). Effect of interest on attention and learning. *Journal of Educational Psychology*, 80(2), 159–166. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.80.2.159>

Siegler, M.G. (2010). *Eric Schmidt: Every 2 days we create as much information as we did up to 2003*. Geraadpleegd op 7 september 2020, van https://techcrunch.com/2010/08/04/schmidt-data/?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2x1Lm5sLw&guce_referrer_sig=AQAAADFkjp_o2qTmP3S7f60-66tPy6tXUC5b2tkghPJTEckU_OS4jxGWFYZNraUGKJNUja6VADk8XcZn0y7NstxJnTzxH0w2P0fUhtQEXlh0lgBxMO fSr9S8M3cdyWrGVSSDRyVMKMI2hjl4SneFB3ZYdk0gjTzZGj8nDC2dHXeIOStP

Sousa, Coelho & Gyllamon-Saorin. (2012). Personal Values, Autonomy, and Self-efficacy: Evidence from frontline service employees. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(2). 159-170. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2012.00589.x>

Spent, D. (2016). *Het 6-minuten dagboek*. (6^e ed). Amsterdam, Nederland: Het Spectrum

Teeuw, B., Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1994). *Dutch General Self-Efficacy Scale*. Geraadpleegd op <https://www.fysiotherapiewetenschap.com/bestanden/45.pdf>

The American Institute of Stress. (2019). *Hey millennials! Sorry, but Stress does not care about your age!* Geraadpleegd op 21 september 2020, van <https://www.stress.org/hey-millennials-sorry-but-stress-does-not-care-about-your-age>

- Tiggelaar, B. (2020). *Dromen, durven, doen. Het managen van de lastigste persoon op aarde: jezelf*. (64^e ed). Amsterdam, Nederland: Het Spectrum
- TNO. (2019). *Arbobalans 2018*. Geraadpleegd op 21 januari 2020, van <https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2020/09/Arbobalans-2018.pdf>
- TNO. (2019). *Oorzaken, gevolgen en risicogroepen van burn-out: tussenrapportage*. Geraadpleegd op 21 januari 2021, van <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2019/12/13/oorzaken-gevolgen-en-risicogroepen-van-burnout/Oorzaken%2C+gevolgen+en+risicogroepen+van+burn-out.pdf>
- Twenge, J. M., Cooper, A. B., Joiner, T. E., Duffy, M. E., & Binau, S. G. (2019). Age, period, and cohort trends in mood disorder indicators and suicide-related outcomes in a nationally representative dataset, 2005–2017. *Journal of Abnormal Psychology*, 128(3), 185–199. <https://doi.org/10.1037/abn0000410>
- University of Cincinnati. (z.d.). *Setting goals for Yourself, and Motivating Yourself to Succeed*. Geraadpleegd op 15 november 2020, van <https://www.ferris.edu/RSS/eccc/pdf/settinggoals.pdf>
- Updegraff, J. A., & Taylor, S. E. (2000). *From vulnerability to growth: Positive and negative effects of stressful life events*. In J. Harvey & E. Miller (Eds.) *Loss and Trauma: General and Close Relationship Perspectives* (pp. 3-28). Philadelphia, PA: Brunner-Routledge
- Vallerand, R. (2012). The role of passion in sustainable psychological well-being. *SpringerOpen Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.1186/2211-1522-2-1>
- van den Bergh, J., de Wulf, K., & Verheyden, K. (2017). *Millennials at work. Understanding gen Y's needs to build a future-proof HR strategy*. Geraadpleegd op 9 februari 2021, van <https://insites-consulting.com/bookzines/millennials-at-work/>
- Van den Broeck, A., Ferris, D.L., Chang, C.H., & Rosen, C.C. (2016). Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, 42(5), 1195-1229. <http://doi.org/10.1177/0149206316632058>
- Vansteenkiste, M., & Lens, W. (2006). Intrinsic Versus Extrinsic Goal contents in Self-Determination Theory: Another Look at the Quality of Academic Motivation. *Educational psychologist*, 41(1), 19-31
- Vansteenkiste, M., Simons, J., Lens, W., Sheldon, K. M., & Deci, E. L. (2004). Motivating Learning, Performance, and Persistence: The Synergistic Effects of Intrinsic Goal Contents and Autonomy-Supportive Contexts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(2), 246–260. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.87.2.246>
- van Tuijl, L. (2017). *Self-esteem in depression and anxiety: low, unstable and discrepant?* (Proefschrift). Geraadpleegd op 19 september 2020, van [https://www.rug.nl/research/portal/nl/publications/selfesteem-in-depression-and-anxiety\(040333b3-b8d8-4d85-8ad3-1a7254884292\).html](https://www.rug.nl/research/portal/nl/publications/selfesteem-in-depression-and-anxiety(040333b3-b8d8-4d85-8ad3-1a7254884292).html)

- Verhoeven, N. (2014). *Wat is onderzoek? Praktijkboek voor methoden en technieken*. Amsterdam, Nederland: Boom uitgevers
- Vernieuwenderwijs. (2015). *Motivatatie meten: 3 vragenlijsten*. Geraadpleegd op 18 december 2020, van <https://www.vernieuwenderwijs.nl/motivatatie-meten-2-vragenlijsten/>
- Virtanen, M., Jokela, M., Nyberg, S.T., & Batty, D. (2013). Perceived job insecurity as a risk factor for incident coronary heart disease: Systematic review and meta-analysis. *British Medical Journal*, 347. doi: 10.1136/bmj.f4746
- Voci, A., Veneziani, C.A., & Fuochi, G. (2019). Relating Mindfulness, Heartfulness, and Psychological Well-Being: The Role of Self Compassion and Gratitude. *Mindfulness*, 10, 339-351. <https://doi.org/10.1007/s12671-018-0978-0>
- Wang, R., Song, Y., Liu, H., Jiang, J. (2017). Will materialism lead to happiness? A longitudinal analysis of the mediating role of psychological needs satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 105. DOI: 10.1016/j.paid.2016.10.014
- Weare, K. (2014). *Evidence for Mindfulness. Impact on the Wellbeing and Performance of School Staff*. Geraadpleegd op 15 november 2020, van <https://mindfulnessinschools.org/wp-content/uploads/2014/10/Evidence-for-Mindfulness-Impact-on-school-staff.pdf>
- Whitehead, P. (2017). Goldstein's Self-Actualization: A Biosemiotic View. *The Humanistic Psychologist*, 45(1). DOI: 10.1037/hum0000047
- Wilson, J.T. (2016). Brightening the Mind: The Impact of Practicing Gratitude on Focus and Resilience in Learning. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, 16(4), 1-13. doi: 10.14434/josotl.v16i4.19998
- Zawadzka, A.M., & Szabowska-Walaszczyk, A. (2014). Does self-improvement explain well-being in life and at workplace? Analysis based on selected measures of well-being. *Polish Psychological Bulletin*, 45(2), 128-141. DOI: 10.2478/ppb-2014-0018
- Zhou, Q., Li, Q., Gong, S. (2019). How Job Autonomy Promotes Employee's Sustainable Development? A Moderated Mediation Model. *Sustainability*, 11, 2-14. doi:10.3390/su11226445

Bijlagen

Bijlage 1. Post die op social media is verspreid

Ben jij tussen de 20 en 30 jaar oud? Dan ben ik op zoek naar jou!

Mijn naam is Maxime van Deuveren en mijn passie is de gezondheid en vitaliteit van de mens. Ik volg de opleiding Toegepaste psychologie en doe mijn afstudeeronderzoek bij FullCharge.

In dit onderzoek duik ik in de wereld van persoonlijke groei. Door persoonlijke groei leert iemand zijn of haar eigen waarden kennen en stappen te zetten om zijn of haar doelen en dromen achterna te gaan. Het is het verlangen om een betere versie te worden van jezelf. Ik zou enorm geholpen zijn wanneer je deze vragenlijst invult. Dit zal ongeveer 7 minuten duren.

Onderstaand vind je de link, die je naar de enquête zal brengen.

<https://www.thesistoolspro.com/survey/n0lks6015504c79b71>

Alvast heel erg bedankt!

Energieke groetjes,

Maxime van Deuveren

P.S.: Ik hoop zoveel mogelijk mensen met deze enquête te bereiken. Delen wordt erg gewaardeerd



Betreft: Onderzoek naar de variabelen die een rol spelen bij een intentie tot persoonlijke groei

Wanneer je deze enquête invult, verleen je toestemming aan de voor het onderzoek verantwoordelijke onderzoeker van de Fontys Hogeschool toegepaste psychologie om de informatie die je in de bijgevoegde vragenlijst hebt gegeven, te gebruiken voor dit onderzoek. Er zal onderzoek gedaan worden naar de factoren die een rol spelen bij een persoonlijke groei intentie bij vrouwelijke en mannelijke millennials tussen de 20 en 30 jaar oud.

(Met het akkoord gaan van dit formulier verklaar je op duidelijke wijze te zijn ingelicht over de aard, methode en het doel van het onderzoek).

Ik begrijp dat:

- ☐ Ik mijn medewerking aan dit onderzoek kan stoppen op ieder moment, zonder hierbij een reden aan te geven.
- ☐ Gegevens anoniem worden verwerkt, zonder dat deze herleidbaar zijn tot de persoon

Ik verklaar dat:

- ☐ Geheel vrijwillig bereid ben aan dit onderzoek mee te doen en dat de uitkomsten van deze enquête gebruikt mogen worden in een afstudeerscriptie.
- ☐ de persoonlijke informatie die ik in deze enquête invul, gebruikt mag worden voor het onderzoek voor het doeleind zoals omschreven.

Voor eventuele vragen of klachten met betrekking tot het invullen van deze enquête kan je terecht bij de onderzoeker, Maxime van Deuveren (Afstudeerder binnen het bedrijf FullCharge) of de directe opdrachtgever, Estrella van Toor (Co-founder FullCharge)

maximevandeuveren@hotmail.com

estrella@fullcharge.nl

Bijlage 3. Inleidende tekst en instructies voor de vragenlijst

Beste millennial,

Bedankt voor het openen van deze enquête. Door jouw inzicht help je mee om het bedrijf FullCharge meer inzicht te geven hoe zij millennials nog gericht kunnen helpen met hun persoonlijke groei. Met jouw feedback kan de persoonlijke groei van vele millennials naar hoger niveau getild worden.

Bij persoonlijke groei ontdek je en sta je stil bij waarden die belangrijk voor je zijn en ben je bezig met zelfontwikkeling op levensgebieden waar dat nodig is om je doelen te bereiken (bijv. op het gebied van financiën, gezondheid, relaties, carrière). Het is het verlangen om een betere versie te worden van jezelf, waarbij je eigen prestaties (zowel op privé- als werkgebied) verbetert middels verschillende activiteiten (zoals journalen, mediteren, een programma volgen, coaching, het stellen van doelen voor jezelf)

De antwoorden die je geeft worden anoniem verwerkt. Het invullen kost ongeveer 7 minuten.

Instructie:

In deze enquête krijg je een aantal stellingen die gaan over factoren die verbanden hebben met persoonlijke groei. Lees deze stellingen zorgvuldig door en kies het antwoord (1= helemaal mee oneens en 5 = helemaal mee eens) dat het meeste op jou van toepassing is.

Alvast hartelijk bedankt voor het invullen.

Bijlage 4. Vragenlijst

Algemene vragen

1. Wat is je leeftijd?
2. Wat is uw geslacht?
 - ☐ Man
 - ☐ Vrouw
3. Wat is je hoogst behaalde opleidingsniveau (wel/niet afgerond)?
 - ☐ Voortgezet onderwijs
 - ☐ MBO
 - ☐ HBO
 - ☐ Universiteit

	Ja	Nee
4. Heb je al ooit eens gehoord van persoonlijke groei?		
5. Ik ben op dit moment zelf bezig met persoonlijke groei		
6. Heb je al eens een programma gevolgd voor persoonlijke groei?		
7. Heb je al eens coaching gehad op het gebied van persoonlijke groei?		
8. Zijn de mensen in je omgeving bezig met persoonlijke groei?		

Persoonlijke-groei intentie

	Helemaal niet mee eens				Helemaal mee eens
9. Ik zou graag persoonlijk willen groeien, waarbij ik werk aan de beste versie van mijzelf	1	2	3	4	5
10. Ik vind het belangrijk om elke dag als persoon te groeien (op verschillende levensgebieden)?					
11. Ik wil de regie terugkrijgen over wie ik ben en wat ik doe					
12. Ik vind het belangrijk om aan mijn persoonlijke doelen te werken					
13. Ik wil de leiding over mijn leven nemen					
14. Ik heb een goed idee van waar ik heen zou willen gaan in mijn leven					

Autonomie ondersteunende context

	Helemaal niet mee eens				Helemaal mee eens
15. Ik voel dat ik vrij ben om te beslissen hoe ik mijn leven wil leven	1	2	3	4	5
16. Ik voel me onder druk gezet in mijn leven					
17. Over het algemeen voel ik me vrij om mijn ideeën en meningen te uiten					
18. Mensen met wie ik dagelijks omga houden vaak rekening met mijn gevoelens					
19. Ik heb het gevoel dat ik in mijn dagelijkse situaties mezelf kan zijn					
20. In mijn dagelijkse leven moet ik vaak doen wat mij wordt opgedragen					
21. Ik heb niet veel gelegenheid om voor mezelf te beslissen hoe ik dingen in mijn dagelijks leven moet doen.					

Growth mindset

	Helemaal niet mee eens				Helemaal mee eens
22. Het maakt niet uit hoeveel talent je hebt, je kunt je altijd blijven ontwikkelen	1	2	3	4	5
23. Ik durf risico's te nemen omdat ik ervan kan leren					
24. Ik houd het meeste van leren wanneer ik geen fouten maak					

25. Ik ben gemotiveerd om te werken wanneer ik een bepaald doel voor ogen heb					
26. Ik wil in alles dat ik doe perfect zijn					
27. Ik wil anderen het altijd naar de zin maken					
28. Ik wil geen zwakte tonen in de dingen die ik doe					
29. Ik vind mezelf zwak wanneer ik anderen om hulp vraag					
30. Hoe meer verlangen ik heb naar een persoonlijk doel, hoe angstiger ik word om het doel te behalen					
31. Wanneer ik een doel heb, geef ik vaak voor de eindstreep al op					
32. Wanneer ik een doel heb, weet ik niet hoe ik dat kan omzetten naar actie					
33. Als ik een doel heb, vertrouw ik niet genoeg op mijzelf					
34. Ik werk niet aan een doel als ik denk dat het me gaat mislukken					
35. Als ik aan een persoonlijk doel wil werken, denk ik vaak dat ik het niet kan					
36. Ik vind het niet belangrijk dat ik dagelijks groei als persoon					
37. Ik werk hard voor wat ik wil					

Intrinsieke motivatie

	Helemaal niet mee eens				Helemaal mee eens
38. Ik vind mezelf persoonlijk ontwikkelen erg leuk om te doen	1	2	3	4	5
39. Ik heb voor mijn gevoel de keuze om mezelf persoonlijk te ontwikkelen					
40. Ik denk dat ik goed ben in mezelf persoonlijk ontwikkelen					
41. Ik vind mezelf persoonlijk ontwikkelen en verbeteren erg interessant					
42. Ik denk dat ik best goed ben in mijn persoonlijke groei, in vergelijking met anderen					

43. Ik ben tevreden met mijn huidige persoonlijke groei/ontwikkeling					
44. Ik vind het spannend om persoonlijk te groeien/ontwikkelen					
45. Ik ervaar druk wanneer ik mijzelf ontwikkel/verbeter					
46. Ik heb het gevoel dat ik mezelf persoonlijk <u>moet</u> ontwikkelen					

Self-efficacy

	Helemaal niet mee eens				Helemaal mee eens
47. Wat er ook gebeurt, ik kom er wel uit	1	2	3	4	5
48. Ik kan de meeste problemen oplossen als ik er de nodige moeite voor doe					
49. Ik blijf kalm als ik voor moeilijkheden kom te staan omdat ik vertrouw op mijn vermogen om problemen op te lossen					
50. Ik kan mezelf gemakkelijk aan mijn doelen houden en deze bereiken					
51. Meestal kan ik alles aan wat er op mijn pad komt					
52. Ik ben altijd goed voorbereid					
53. Als ik moeite heb om iets te bereiken, focus ik me op kleine stappen in plaats van dat ik er mee stop					
54. Ik wil mijn taken succesvol afronden					
55. Als ik met een probleem word geconfronteerd, kan ik meestal meerdere oplossingen bedenken					

(Mentale) gezondheid

	Helemaal niet belangrijk				Heel erg belangrijk
56. Ik vind mijn gezondheid erg belangrijk	1	2	3	4	5

57. Ik zou graag ..	Een hele lage prioriteit				Een hele hoge prioriteit
Meer energie en balans willen	1	2	3	4	5
Minder stress willen					
Mijn mindset willen upgraden					
Meer zelfvertrouwen en zelfliefde willen					
Meer geluk willen					
Meer genieten van het leven					
Bewuster leven					
Succesvol zijn					

Open vraag

58. Wat is de grootste barrière die je ervaart om persoonlijke doelen te behalen en daardoor te groeien als persoon

Bijlage 5. Codeboek

Vraaglabel	Vraag	Type	Meetniveau	Antwoordopties
Vraag_1	Wat is je leeftijd?	Numeric	Scale	Open vraag (getal)
Vraag_2	Wat is uw geslacht?	Numeric	Nominaal	1 = Man 2 = Vrouw
Vraag_3	Wat is je hoogst behaalde opleidingsniveau (wel/niet afgerond)	Numeric	Ordinaal	1 = Voortgezet onderwijs 2 = MBO 3 = HBO 4 = Universiteit
Vraag_4	Heb je al ooit eens gehoord van persoonlijke groei?	Numeric	Nominaal	1 = Ja 2 = Nee
Vraag_5	Ben je op dit moment zelf bezig met persoonlijke groei?	Numeric	Nominaal	1 = Ja 2 = Nee
Vraag_6	Heb je al eens een programma gevolgd voor persoonlijke groei?	Numeric	Nominaal	1 = Ja 2 = Nee
Vraag_7	Heb je al eens coaching gehad op het gebied van persoonlijke groei?	Numeric	Nominaal	1 = Ja 2 = Nee
Vraag_8	Zijn de mensen in je omgeving bezig met persoonlijke groei?	Numeric	Nominaal	1 = Ja 2 = Nee
Vraag_9_1	Ik zou graag persoonlijk willen groeien, waarbij ik werk aan de beste versie van mijzelf	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_10_1	Ik vind het belangrijk om elke dag als persoon te groeien (op verschillende levensgebieden)	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_11_1	Ik wil de regie terugkrijgen over wie ik ben en wat ik doe	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_12_1	Ik vind het belangrijk om aan mijn persoonlijke doelen te werken	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_13_1	Ik wil de leiding over mijn leven nemen	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_14_2	Ik voel dat ik vrij ben om te beslissen hoe ik mijn leven wil leven	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens

				3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_15_2	Ik voel me onder druk gezet in mijn leven	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_16_2	Mensen met wie ik dagelijks omga houden vaak rekening met mijn gevoelens	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_17_2	Over het algemeen voel ik me vrij om mijn ideeën en meningen te uiten	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_18_2	Ik heb het gevoel dat ik in mijn dagelijkse situaties mezelf kan zijn	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_20_2	In mijn dagelijkse leven moet ik vaak doen wat mij wordt opgedragen	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_21_2	Ik heb niet veel gelegenheid om voor mezelf te beslissen hoe ik dingen in mijn dagelijks leven moet doen.	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_22_3	Het maakt niet uit hoeveel talent je hebt, je kunt je altijd blijven ontwikkelen	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_23_3	Ik durf risico's te nemen omdat ik ervan kan leren	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_24_3	Ik houd het meeste van leren wanneer ik geen fouten maak	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens

Vraag_25_3	Ik ben gemotiveerd om te werken wanneer ik een bepaald doel voor ogen heb	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_26_3	Ik wil in alles dat ik doe perfect zijn	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_27_3	Ik wil anderen het altijd naar de zin maken	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_28_3	Ik wil geen zwakte tonen in de dingen die ik doe	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_29_3	Ik vind mezelf zwak wanneer ik anderen om hulp vraag	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_30_3	Hoe meer verlangen ik heb naar een persoonlijk doel, hoe angstiger ik word om het doel te behalen	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_31_3	Wanneer ik een doel heb, geef ik vaak voor de eindstreep al op	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_32_3	Wanneer ik een doel heb, weet ik niet hoe ik dat kan omzetten naar actie	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_33_3	Ik werk niet aan een doel als ik denk dat het me gaat mislukken	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_34_3	Als ik aan een persoonlijk doel wil werken, denk ik vaak dat ik het niet kan	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens

				5 = helemaal mee eens
Vraag_35_3	Ik vind het niet belangrijk dat ik dagelijks groei als persoon	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_36_3	Ik werk hard voor wat ik wil	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_37_4	Ik zou mezelf persoonlijk ontwikkelen erg leuk vinden om te doen	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_38_4	Ik heb voor mijn gevoel de keuze om mezelf persoonlijk te ontwikkelen	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_39_4	Ik zou denken dat ik goed ben in mezelf persoonlijk ontwikkelen	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_40_4	Ik zou mezelf persoonlijk ontwikkelen en verbeteren erg interessant vinden	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_41_4	Ik denk dat ik best goed zou zijn in mijn persoonlijke groei , in vergelijking met anderen	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_42_4	Ik ben tevreden met mijn huidige persoonlijke groei/ontwikkeling	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_43_4	Ik zou het spannend vinden om persoonlijk te groeien/ontwikkelen	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_44_4	Ik ervaar druk wanneer ik mijzelf ontwikkel/verbeter	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens

				3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_45_4	Ik heb het gevoel dat ik mezelf persoonlijk moet ontwikkelen	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_46_5	Wat er ook gebeurt, ik kom er wel uit	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_47_5	Ik kan de meeste problemen oplossen als ik er de nodige moeite voor doe	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_48_5	Ik blijf kalm als ik voor moeilijkheden kom te staan omdat ik vertrouw op mijn vermogen om problemen op te lossen.	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_49_5	Ik kan mezelf gemakkelijk aan mijn doelen houden en deze bereiken	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_50_5	Meestal kan ik alles aan wat op mijn pad komt.	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_51_5	Ik ben altijd goed voorbereid	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_52_5	Als ik moeite heb om iets te bereiken, focus ik me op kleine stappen in plaats van dat ik er mee stop.	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_53_5	Ik wil mijn taken succesvol afronden	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens

Vraag_54_5	Als ik met een probleem word geconfronteerd, kan ik meestal meerdere oplossingen bedenken	Numeric	Scale	1 = helemaal niet mee eens 2 = niet mee eens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens
Vraag_55_6	Ik zou graag meer energie en balans willen	Numeric	Scale	1 = een hele lage prioriteit 2 = een lage prioriteit 3 = neutraal 4 = een hoge prioriteit 5 = een hele hoge prioriteit
Vraag_56_6	Ik zou graag minder stress willen	Numeric	Scale	1 = een hele lage prioriteit 2 = een lage prioriteit 3 = neutraal 4 = een hoge prioriteit 5 = een hele hoge prioriteit
Vraag_57_6	Ik zou graag mijn mindset willen upgraden	Numeric	Scale	1 = een hele lage prioriteit 2 = een lage prioriteit 3 = neutraal 4 = een hoge prioriteit 5 = een hele hoge prioriteit
Vraag_58_6	Ik graag meer zelfvertrouwen en zelfliefde willen	Numeric	Scale	1 = een hele lage prioriteit 2 = een lage prioriteit 3 = neutraal 4 = een hoge prioriteit 5 = een hele hoge prioriteit
Vraag_59_6	Ik zou graag meer geluk willen	Numeric	Scale	1 = een hele lage prioriteit 2 = een lage prioriteit 3 = neutraal 4 = een hoge prioriteit 5 = een hele hoge prioriteit
Vraag_60_6	Ik zou graag bewuster willen leven	Numeric	Scale	1 = een hele lage prioriteit 2 = een lage prioriteit 3 = neutraal 4 = een hoge prioriteit 5 = een hele hoge prioriteit
Vraag_61_6	Ik zou graag succesvol willen zijn	Numeric	Scale	1 = een hele lage prioriteit 2 = een lage prioriteit 3 = neutraal 4 = een hoge prioriteit 5 = een hele hoge prioriteit
Vraag_62_6	Ik vind mijn gezondheid erg belangrijk	Numeric	Scale	1 = helemaal niet belangrijk 2 = niet belangrijk 3 = neutraal 4 = belangrijk 5 = heel erg belangrijk
Vraag_63	Wat is de grootste barrière die je ervaart om persoonlijke doelen te behalen en daardoor te groeien als persoon?	String	Scale	Open antwoord

Barrierepersoonlijke groei	Wat is de grootste barrière die je ervaart om persoonlijke doelen te behalen en daardoor te groeien als persoon?	Numeric	Scale	1 = Doorzettingsvermogen 2 = Mentale of lichamelijke beperking 3 = Innerlijke barrières 4 = Stress 5 = Kosten (geld) 6 = Gebrek aan kennis en vaardigheden 7 = Angst 8 = Zichzelf op de laatste plaats zetten 9 = Tijd 10 = Barrières van buitenaf 11 = Geen barrière
-----------------------------------	--	---------	-------	---

Bijlage 6. Analyseplan

Stap 1. Zijn alle gegevens correct opgeslagen?

- De gegevens zijn direct van de website *Thesistools* overgezet naar het programma *SPSS IBM SPSS Statistics, versie 27*. Er is hierbij allereerst toch een codeboek gemaakt (zie Bijlage 5), omdat de centrummaten en de extra variabele voor de open vraag wel zelf moesten worden ingevoerd.
- Vervolgens is er een uitdraai gemaakt van de **frequentietabellen**:
Analyze → Descriptive statics → frequencies
Alle variabelen van links naar rechts → paste → selecteren in syntax en run.

Uit de frequentietabel zijn geen gekke waarden gekomen. Waarschijnlijk komt dit omdat ik op de site *Thesistools* heb aangeklikt dat ik alleen de volledig ingevulde enquêtes meeneem. Verder waren het ook op de leeftijd en de open vraag na allemaal meerkeuze vragen, waardoor de respondenten niet veel mogelijkheden hadden om gekke waarden in te vullen. Bij de laatste (open) vraag waarbij er respondenten waren die géén antwoord hadden gegeven, is een missing value (999) ingevoerd. Er zijn geen uitbijters gevonden in de frequentietabellen en ook in de leeftijdstabellen zijn geen gekke waarden gevonden.

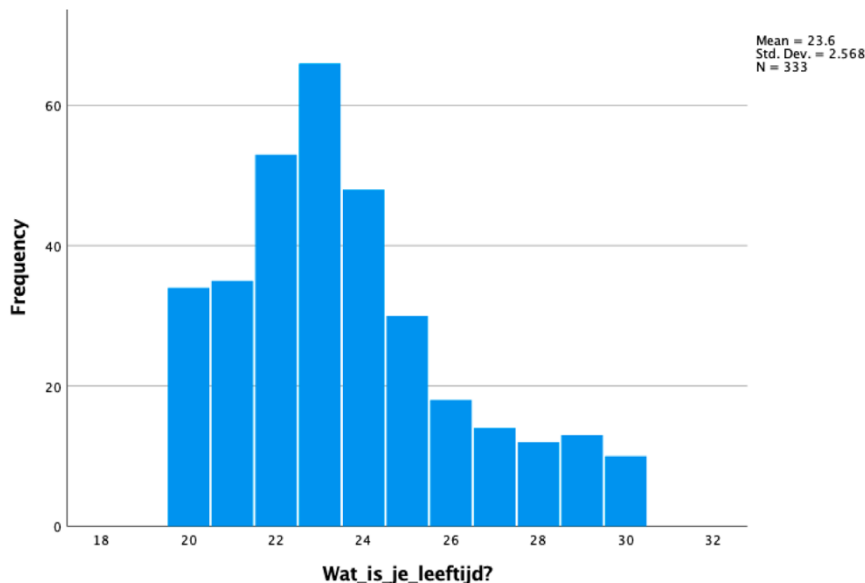
Stap 2. Voldoen de enkelvoudige variabelen aan de voorwaarden?

Voor de leeftijd is het gemiddelde, de spreiding, de modus, de mediaan, de kurtosis en de scheefheid opgevraagd. Hierdoor kon worden vastgesteld dat de enkelvoudige variabelen aan de voorwaarden voldeden.

Statistics		
Wat_is_je_leeftijd?		
N	Valid	333
	Missing	0
Mean		23.60
Median		23.00
Mode		23
Std. Deviation		2.568
Skewness		.737
Std. Error of Skewness		.134
Kurtosis		-.029
Std. Error of Kurtosis		.266

Wat_is_je_leeftijd?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	34	10.2	10.2	10.2
	21	35	10.5	10.5	20.7
	22	53	15.9	15.9	36.6
	23	66	19.8	19.8	56.5
	24	48	14.4	14.4	70.9
	25	30	9.0	9.0	79.9
	26	18	5.4	5.4	85.3
	27	14	4.2	4.2	89.5
	28	12	3.6	3.6	93.1
	29	13	3.9	3.9	97.0
	30	10	3.0	3.0	100.0
	Total	333	100.0	100.0	

Graph



Stap 3. Voldoen de samengestelde variabelen aan de voorwaarden?

Bij deze stap is er gekeken of de items samen een betrouwbare schaal vormen. Er zijn hiervoor allereerst een aantal items gehercodeerd en vervolgens is de Cronbach's Alpha berekend. Ten slotte zijn de samengestelde variabelen gemaakt.

Herocoderen

Er zijn een aantal vragen van de samengestelde variabelen die gehercodeerd moeten worden, omdat deze vragen niet in dezelfde richting staan. Het gaat hierbij om de volgende vragen:

- I. **Persoonlijke groei-intentie (dit gaat over de intentie die iemand heeft om persoonlijk te groeien en zichzelf te ontwikkelen als persoon)**
Op deze schaal staan alle vragen in dezelfde richting en er hoeft op deze schaal niets gehercodeerd te worden.
- II. **Autonomie ondersteunende context (dit gaat over de autonomie/vrijheid die iemand ervaart in zijn keuzes en leven)**
 - **Vraag 15** (*Ik voel me onder druk gezet in mijn leven*)
 - **Vraag 19** (*In mijn dagelijkse leven moet ik vaak doen wat mij wordt opgedragen*)
 - **Vraag 20** (*Ik heb niet veel gelegenheid om voor mezelf te beslissen hoe ik dingen in mijn dagelijkse leven moet doen*)
- III. **Growth-mindset (dit gaat over het geloof dat iemand in zichzelf heeft om talenten en vermogens te ontwikkelen)**
 - **Vraag 23:** (*Ik houd het meeste van leren wanneer ik geen fouten maken*)
 - **Vraag 25:** (*Ik wil in alles dat ik doe perfect zijn*)
 - **Vraag 26:** (*Ik wil het anderen altijd naar de zin maken*)
 - **Vraag 27:** (*Ik wil geen zwakte tonen in de dingen die ik doe*)
 - **Vraag 28:** (*Ik vind mezelf zwak wanneer ik anderen om hulp vraag*)

- **Vraag 29:** (Hoe meer verlangen ik heb naar een persoonlijk doel, hoe angstiger ik word om dit doel te behalen)
- **Vraag 30:** (Wanneer ik een doel heb, geef ik vaak voor de eindstreep al op)
- **Vraag 31:** (Wanneer ik een doel heb, weet ik niet hoe ik dat kan omzetten naar actie)
- **Vraag 32:** (Als ik een doel heb, vertrouw ik niet genoeg op mijzelf)
- **Vraag 33:** (Ik werk niet aan een doel als ik denk dat het me gaat mislukken)
- **Vraag 34:** (Als ik aan een persoonlijk doel wil werken, denk ik vaak dat ik het niet kan)
- **Vraag 35:** (Ik vind het niet belangrijk dat ik dagelijks groei als persoon)

IV. Intrinsieke motivatie (dit gaat over de motivatie die iemand heeft om te werken aan zijn persoonlijke groei)

- **Vraag 43** (Ik vind het spannend om persoonlijk te groeien/ontwikkelen)
- **Vraag 44** (Ik ervaar druk wanneer ik mijzelf ontwikkel/verbeter)
- **Vraag 45** (Ik heb het gevoel dat ik mezelf persoonlijk moet ontwikkelen)

V. Self-efficacy (dit gaat over of iemand geloof heeft in zijn eigen kunnen)

Op deze schaal staan alle vragen in dezelfde richting en er hoeft op deze schaal niets gehercodeerd te worden.

VI. (Mentale) gezondheid

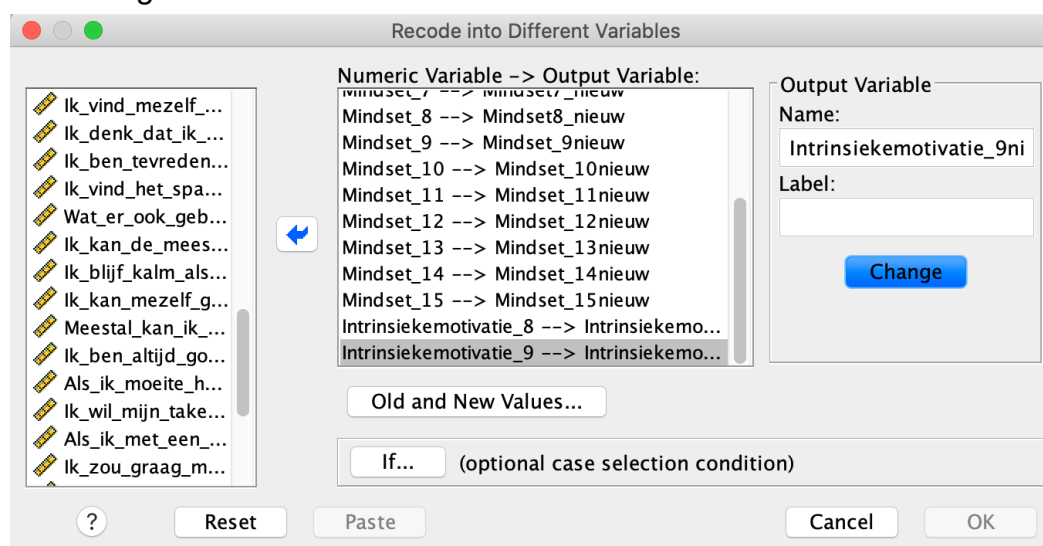
Op deze schaal staan alle vragen in dezelfde richting qua prioriteiten, waardoor er niets gehercodeerd hoeft te worden.

Herocoderen:

1. *Transform* → *Recode into Different Variables*. Hierbij heb ik de volgende vragen geselecteerd:

Autonomie_2, autonomie_6, Autonomie_7, Mindset_3, Mindset_5, Mindset_6, Mindset_7, Mindset_8, Mindset_9, Mindset_10, Mindset_11, Mindset_12, Mindset_13, Mindset_14, Mindset_15, Intrinsiekemotivatie_7, Intrinsiekemotivatie_8, Intrinsiekemotivatie_9.

2. Deze heb ik naar rechts verplaatst naar het vak “Numeric Variable” → “Output Variable”. Bij de “Output Variable” heb ik “nieuw” achter het oorspronkelijke label gezet, dus dat ziet er als volgt uit:



3. *Old and New values:*

1=5, 2=4, 3=3, 4=2, 5=1

Continue → OK

4. *Missing values:*

In de “Variable View” klikken op ‘None’ in de kolom bij missing bij de vragen die zijn gehercodeerd. Hier bij de discrete missing values in plaats van ‘None’ – 999 invullen

Kijken of de schaal betrouwbaar is met behulp van het berekenen van de Cronbach's Alpha

1. Analyze → scale → reliability analyses.

- De vragen van persoonlijkegroeiintentie_1 tot en met persoonlijkegroeiintentie_6 naar ‘Items’. Hierbij zijn er geen items die gehercodeerd zijn → OK.
- De vragen van autonomie_1 tot en met autonomie_7 naar ‘Items’, waarbij er rekening wordt gehouden om de gehercodeerde items mee te nemen (autonomie_2nieuw, autonomie_6nieuw, autonomie_7nieuw) → OK.
- De vragen van Mindset_1 tot en met Mindset_16 naar ‘Items’, waarbij er rekening wordt gehouden om de gehercodeerde items mee te nemen (Mindset_3nieuw, Mindset_5nieuw, Mindset_6nieuw, Mindset_7nieuw, Mindset_8nieuw, Mindset_9nieuw, Mindset_10nieuw, Mindset_11nieuw, Mindset_12nieuw, Mindset_13nieuw, Mindset_14nieuw, Mindset_15nieuw) → OK.
- De vragen van intrinsiekemotivatie_1 tot en met intrinsiekemotivatie_9 naar ‘Items’, waarbij er rekening wordt gehouden om de gehercodeerde items mee te nemen (intrinsiekemotivatie_8nieuw, intrinsiekemotivatie_9nieuw) → OK.
- De vragen van selfefficacy_1 tot en met selfefficacy_9 naar ‘Items’. Hierbij zijn er geen items die gehercodeerd zijn → OK.
- De vragen van Meerenergiebalans_1 tot en met succesvolzijn_8 naar ‘Items’. Hierbij zijn geen items die gehercodeerd zijn → OK.

De volgende Cronbach's Alpha komen naar voren:

Schaal	Cronbach's Alpha
Persoonlijke groei intentie	0,682
Autonomie ondersteunende context	0,768
Growth-mindset	0,819
Intrinsieke motivatie	0,755
Self-efficacy	0,817
(Mentale) gezondheid	0,862

Conclusie

Bij de schaal *Persoonlijke groei-intentie* zou de Cronbach's Alpha verhoogd kunnen worden door het verwijderen van vraag 6 (de Cronbach's Alpha wordt dan 0,757).

Bij de schaal *Growth-Mindset* zou de Cronbach's Alpha verhoogd kunnen worden door het verwijderen van vraag 15 (de Cronbach's Alpha wordt dan 0.828).

Bij de schaal *Intrinsieke motivatie* zou de Cronbach's Alpha verhoogd kunnen worden door het verwijderen van vraag 7, (de Cronbach's Alpha wordt dan 0.766).

Bij de schaal *Self-efficacy* zou de Cronbach's Alpha verhoogd kunnen worden door het verwijderen van vraag 8, (de Cronbach's Alpha wordt dan 0.826).

Bij het construct *Persoonlijke groei-intentie* is vraag 6 verwijderd. Bij de rest van de schalen gaat het echter om zulke kleine verschillen, dat het mij niet nodig lijkt om deze vragen te verwijderen.

Maken van een samengestelde variabele

Transform → *compute variabele*

Target Variabele	Numeric Expression
Persoonlijke groei-intentie	<i>MEAN(Persoonlijkegroeiintentie_1,Persoonlijkegroeiintentie_2,Persoonlijkegroeiintentie_3,Persoonlijkegroeiintentie_4,Persoonlijkegroeiintentie_5,Persoonlijkegroeiintentie_5)</i>
Autonomie ondersteunende context	<i>MEAN(Autonomie_1,Autonomie_3,Autonomie_4,Autonomie_5,Autonomie_2nieuw,Autonomie_6nieuw,Autonomie_7nieuw)</i>
Growth-mindset	<i>MEAN(Mindset_1,Mindset_2,Mindset_4,Mindset_16,Mindset_3nieuw,Mindset_5nieuw,Mindset6_nieuw,Mindset7_nieuw,Mindset8_nieuw,Mindset_9nieuw,Mindset_10nieuw,Mindset_11nieuw,Mindset_12nieuw,Mindset_13nieuw,Mindset_14nieuw,Mindset_15nieuw)</i>
Intrinsieke motivatie	<i>MEAN(Intrinsiekemotivatie_7nieuw,Intrinsiekemotivatie_9nieuw,Intrinsiekemotivatie_8nieuw,Intrinsiekemotivatie_1,Intrinsiekemotivatie_2,Intrinsiekemotivatie_3,Intrinsiekemotivatie_4,Intrinsiekemotivatie_5,Intrinsiekemotivatie_6)</i>
Self-efficacy	<i>MEAN(Selfefficacy_1,Selfefficacy_2,Selfefficacy_3,Selfefficacy_4,Selfefficacy_5,Selfefficacy_6,Selfefficacy_7,Selfefficacy_8,Selfefficacy_9)</i>
(Mentale) gezondheid	<i>MEAN(MEAN(Meerenergiebalans_1,Minderstress_2,Mindsetupgraden_3,Meerzelfvertrouwen_4,Meergeluk_5,Meergenieten_6,Bewusterleven_7,Succesvolzijn_8)</i>

Stap 4. Uitvoeren van de analyses om de vraagstelling te beantwoorden.

Voor het beantwoorden van de hoofdvraag en deelvragen zijn er middels het programma *IBM SPSS Statistics*, versie 27 verschillende analyses uitgevoerd.

1. Voor geslacht en hoogst behaalde opleiding:

Analyse → Descriptive Statistics → Frequencies → Geslacht & hoogst behaalde opleiding → OK.

► Frequencies

Statistics

Wat_is_uw_geslacht

N	Valid	333
	Missing	0
Mean		1.83

Wat_is_uw_geslacht

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Man	57	17.1	17.1	17.1
	Vrouw	276	82.9	82.9	100.0
	Total	333	100.0	100.0	

Wat_is_je_hoogst_behaalde_opleidingsniveau_ (wel/niet_afgerond?)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Voortgezet onderwijs	17	5.1	5.1	5.1
	MBO	35	10.5	10.5	15.6
	HBO	171	51.4	51.4	67.0
	Universiteit	110	33.0	33.0	100.0
	Total	333	100.0	100.0	

2. Voor de gemiddelde leeftijd in jaren: Compare means → layer 1 of layer 1 (= geslacht) & dependent list (leeftijd) → OK.

Report

Wat_is_je_leeftijd?

Wat_is_uw_geslacht	Mean	N	Std. Deviation
Man	23.56	57	2.598
Vrouw	23.61	276	2.567
Total	23.60	333	2.568

3. Voor algemene vragen over persoonlijke groei: Analyse → Descriptive Statistics → Crosstabs → Columns: geslacht, Rows: ooit van persoonlijke groei gehoord, coaching, programma & omgeving.

Heb je al ooit eens gehoord van persoonlijke groei? * Wat is uw geslacht Crosstabulation

% within Wat_is_uw_geslacht

		Wat_is_uw_geslacht		
		Man	Vrouw	Total
Heb je al ooit eens gehoord van persoonlijke groei?	Ja	98.2%	98.6%	98.5%
	Nee	1.8%	1.4%	1.5%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Zijn de mensen in je omgeving bezig met persoonlijke groei? * Wat is uw geslacht Crosstabulation

% within Wat_is_uw_geslacht

		Wat_is_uw_geslacht		
		Man	Vrouw	Total
Zijn de mensen in je omgeving bezig met persoonlijke groei?	Ja	70.2%	70.7%	70.6%
	Nee	29.8%	29.3%	29.4%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Heb je al eens een programma gevolgd voor persoonlijke groei? * Wat is uw geslacht Crosstabulation

% within Wat_is_uw_geslacht

		Wat_is_uw_geslacht		
		Man	Vrouw	Total
Heb je al eens een programma gevolgd voor persoonlijke groei?	Ja	31.6%	27.5%	28.2%
	Nee	68.4%	72.5%	71.8%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Heb je al eens coaching gehad op het gebied van persoonlijke groei? * Wat is uw geslacht Crosstabulation

% within Wat_is_uw_geslacht

		Wat_is_uw_geslacht		
		Man	Vrouw	Total
Heb je al eens coaching gehad op het gebied van persoonlijke groei?	Ja	43.9%	36.6%	37.8%
	Nee	56.1%	63.4%	62.2%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

4. De gemiddeldes van de verschillende constructen berekenen: Analyze → Compare means → means → layer 1 of 1 (= geslacht) & dependent list (persoonlijke groei-intentie, autonomie, self-efficacy, intrinsieke motivatie en Growth mindset) → OK.

Report

Persoonlijke groei-intentie

Wat_is_uw_geslacht	Mean	N	Std. Deviation
Man	4.1462	57	.60837
Vrouw	4.1280	276	.62289
Total	4.1311	333	.61956

Report

Wat_is_uw_geslacht		Autonomie	Growthmindset	Intrinsieke motivatie	Selfefficacy
Man	Mean	3.6416	3.4803	3.4327	3.7446
	N	57	57	57	57
	Std. Deviation	.55926	.58798	.55702	.62993
Vrouw	Mean	3.6848	3.3096	3.3977	3.7198
	N	276	276	276	276
	Std. Deviation	.59940	.52465	.55806	.58507
Total	Mean	3.6774	3.3388	3.4037	3.7241
	N	333	333	333	333
	Std. Deviation	.59213	.53895	.55720	.59208

5. Voor het kijken naar de verschillen in prioriteiten met betrekking tot persoonlijke groei tussen mannen en vrouwen, voor deelvraag 2: “Wat zijn de prioriteiten op het gebied van persoonlijke groei en zijn hierin verschillen tussen mannen en vrouwen?” Analyse → Compare means → Independent Samples t-Test → Grouping Variable (geslacht) & Test Variable(s) (het construct: (mentale) gezondheid)

→ T-Test

Group Statistics

	Wat_is_uw_geslacht	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Mentalegezondheid	Man	57	3.6513	.79995	.10596
	Vrouw	276	3.9026	.75489	.04544

Independent Samples Test

Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
Mentalegezondheid	Equal variances assumed	.070	.792	-2.265	331	.024	-.25131	.11096	-.46960	-.03303
	Equal variances not assumed			-2.180	77.955	.032	-.25131	.11529	-.48083	-.02179

Independent Samples Effect Sizes

		Standardized	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
Mentalegezondheid	Cohen's d	.76270	-.330	-.616	-.043
	Hedges' correction	.76443	-.329	-.614	-.043
	Glass's delta	.75489	-.333	-.619	-.046

a. The denominator used in estimating the effect sizes.
Cohen's d uses the pooled standard deviation.
Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.
Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

6. Meest ervaren barrières om persoonlijk te groeien, voor deelvraag 3: “Wat is de meest ervaren barrière om dagelijks te groeien als persoon”

Dit was de enige open vraag uit de enquête: “Wat is de meest ervaren barrière om dagelijks te groeien als persoon”. Allereerst zijn alle antwoorden op deze open vraag uitgeprint. Veel antwoorden waren iets anders omschreven, maar gaven hetzelfde aan. Er zijn daarbij categorieën gemaakt waaronder de verschillende antwoorden zijn ingedeeld. In SPSS is een nieuwe variabele aangemaakt met daarbij de volgende antwoordmogelijkheden:

1. Doorzettingsvermogen
2. Mentale of lichamelijke beperking
3. Innerlijke barrières
4. Stress
5. Kosten, te duur (geld)
6. Gebrek aan kennis en vaardigheden
7. Angst
8. Zichzelf op de laatste plek zetten
9. Geen tijd
10. Barrières van buitenaf
11. Geen barrière

Bij alle respondenten zijn de juiste antwoordmogelijkheden ingevuld die correspondeerden met het gegeven antwoord op de open vraag.

Vervolgens is er gekeken welke percentages er uit de antwoorden kwamen middels: analyse → descriptive statistics → frequencies → Variabele:

“Wat_is_de_grootste_barrière_om_persoonlijk_te_groeien_1 → O

→ Frequencies

Statistics		
1. Wat_is_de_grootste_barrière_die_je_ervaart_om_persoonlijke_doelen_te_behalen_en_daardoor_te_groeien_als_persoon?		
N	Valid	319
	Missing	14

1. Wat_is_de_grootste_barrière_die_je_ervaart_om_persoonlijke_doele n_te_behalen_en_daardoor_te_groeien_als_persoon?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Doorzettingsvermogen	33	9.9	10.3	10.3
	Mentale of lichamelijke beperking	7	2.1	2.2	12.5
	Innerlijke barrières	56	16.8	17.6	30.1
	Stress	33	9.9	10.3	40.4
	Kosten (geld)	14	4.2	4.4	44.8
	Gebrek aan kennis en vaardigheden	37	11.1	11.6	56.4
	Angst	17	5.1	5.3	61.8
	Zichzelf op de laatste plaats zetten	39	11.7	12.2	74.0
	Geen tijd	69	20.7	21.6	95.6
	Barrières van buitenaf	9	2.7	2.8	98.4
	Geen barrière	5	1.5	1.6	100.0
	Total	319	95.8	100.0	
Missing	999.00	14	4.2		
Total		333	100.0		

7. Het uitvoeren van de meervoudige lineaire regressie, voor deelvraag 1: “Hoe hangen eigen-effectiviteit, autonomie, een growth mindset en intrinsieke motivatie samen met een persoonlijke groei intentie bij mannelijke en vrouwelijke millennials in Nederland tussen de 20 en 30 jaar oud”.

1. Voorafgaand aan het uitvoeren van de regressie-analyse is allereerst voor elk construct apart (onafhankelijke variabele; autonomie, growth mindset, intrinsieke motivatie en eigen-effectiviteit) samen met de afhankelijke variabele (persoonlijke groei-intentie) de samenhang berekend middels een pearsons correlatie. De voorwaarden voor een Pearson correlatie zijn dat de steekproef groter is dan $n = 30$ en alle variabelen zich op interval of rationiveau bevinden (de Vocht, 2017).

Analyse → correlate → bivariate → Persoonlijke groei-intentie en autonomie, Growth Mindset, intrinsieke motivatie en self-efficacy

→ Correlations

Correlations			
		Persoonlijk groei-intentie	Growth mindset
Persoonlijk groei-intentie	Pearson Correlation	1	.010
	Sig. (2-tailed)		.861
	N	333	333
Growth mindset	Pearson Correlation	.010	1
	Sig. (2-tailed)	.861	
	N	333	333

→ Correlations

Correlations			
		Persoonlijk groei-intentie	Intrinsiek motivatie
Persoonlijk groei-intentie	Pearson Correlation	1	.212**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	333	333
Intrinsiek motivatie	Pearson Correlation	.212**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	333	333

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

→ Correlations

Correlations			
		Persoonlijk groei-intentie	Autonomie
Persoonlijk groei-intentie	Pearson Correlation	1	-.147**
	Sig. (2-tailed)		.007
	N	333	333
Autonomie	Pearson Correlation	-.147**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	
	N	333	333

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

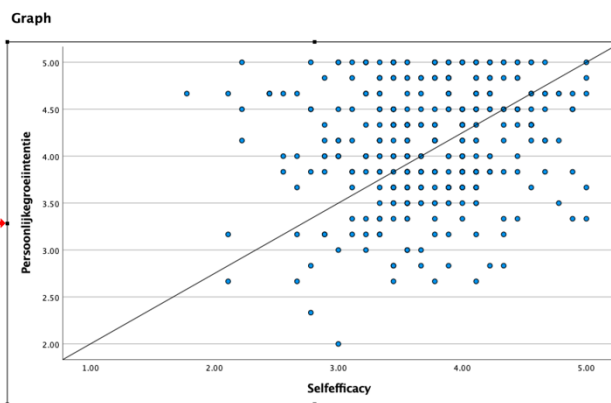
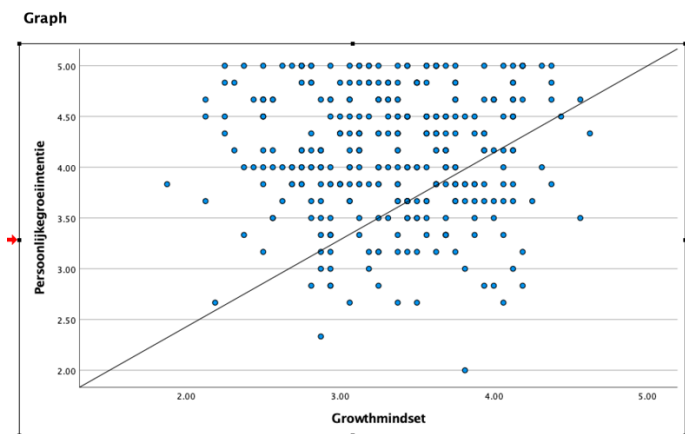
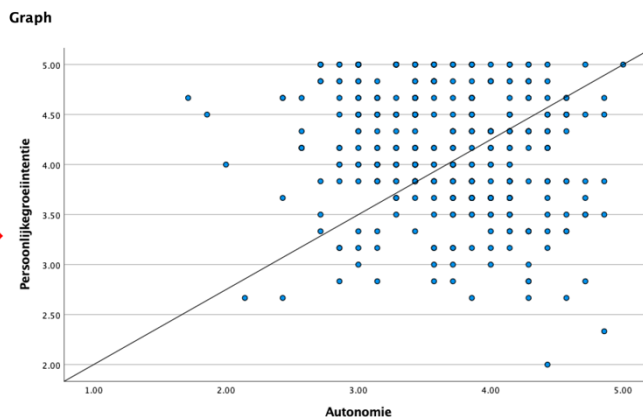
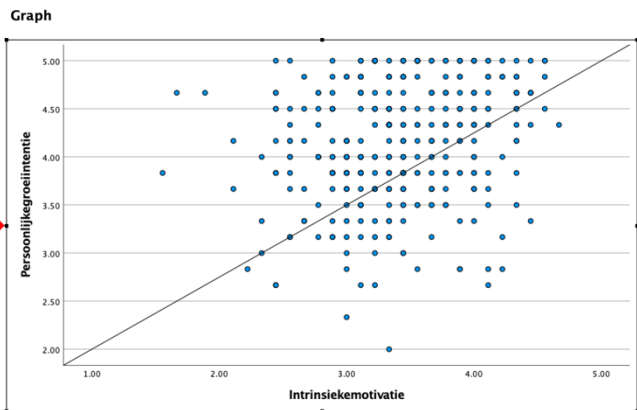
→ Correlations

Correlations			
		Persoonlijk groei-intentie	Self-efficacy
Persoonlijk groei-intentie	Pearson Correlation	1	.150**
	Sig. (2-tailed)		.006
	N	333	333
Self-efficacy	Pearson Correlation	.150**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	
	N	333	333

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uitdraaien van scatterdots: Graphs → legacy dialogs → scatter/dot → simple scatter → define.

Voor elk van de constructen is een aparte scatter uitgedraaid. Met op de Y-as de afhankelijke variabele (persoonlijke groei-intentie) en op de X-as steeds de onafhankelijke variabele (autonomie, self-efficacy, growth mindset en intrinsieke motivatie).



3. Analyze → regression → linear → dependent (persoonlijke groei-intentie) en Independent (Autonomie, Growth Mindset, intrinsieke motivatie en self-efficacy) → OK

Regression

[DataSet1] /Users/marcvandeuveren/Goede databestand analyse SPSS FullCharge.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Selfefficacy, Autonomie, Intrinsiekemotivatie, Growthmindset ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Persoonlijkegroei-intentie

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.378 ^a	.143	.132	.57714

a. Predictors: (Constant), Selfefficacy, Autonomie, Intrinsiekemotivatie, Growthmindset

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.188	4	4.547	13.651	<.001 ^b
	Residual	109.252	328	.333		
	Total	127.441	332			

a. Dependent Variable: Persoonlijkegroei-intentie

b. Predictors: (Constant), Selfefficacy, Autonomie, Intrinsiekemotivatie, Growthmindset

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.831	.251		15.259	<.001
	Autonomie	-.323	.065	-.309	-4.967	<.001
	Growthmindset	-.143	.082	-.124	-1.744	.082
	Intrinsiekemotivatie	.382	.075	.343	5.059	<.001
	Selfefficacy	.179	.066	.171	2.719	.007

a. Dependent Variable: Persoonlijkegroei-intentie

Bijlage 7. Operationalisatieschema

Begrip	Dimensies	Indicatoren	Items vragenlijst	Vragenlijst
Persoonlijke groei-intentie <i>Een individu streeft ernaar om persoonlijk te groeien en zichzelf te ontwikkelen in verschillende levensgebieden</i>	Groei in alle levensgebieden die er voor een persoon toe doen	Werken aan persoonlijke doelen	Ik zou graag persoonlijk willen groeien, waarbij ik werk aan de beste versie van mijzelf	Zelf bedacht door onderzoeker met inspiratie uit Personal Growth Initiative Scale (PGIS)
		Leiding willen nemen over leven		
		Regie hebben over leven	Ik vind het belangrijk om elke dag als persoon te groeien (op verschillende levensgebieden)	Zelf bedacht door onderzoeker met inspiratie uit Personal Growth Initiative Scale (PGIS)
			Ik wil de regie terugkrijgen over wie ik ben en wat ik doe	Zelf bedacht door onderzoeker samen met opdrachtgever
			Ik vind het belangrijk om aan mijn persoonlijke doelen te werken	Zelf bedacht door onderzoeker samen met opdrachtgever
			Ik wil de leiding over mijn leven nemen	Uit Personal Growth Initiative Scale (PGIS)
			Ik heb een goed idee van waar ik heen zou willen gaan in mijn leven	Zelf bedacht door onderzoeker met inspiratie uit Personal Growth Initiative Scale (PGIS)

Begrip	Dimensies	Indicatoren	Items vragenlijst	Vragenlijst
Autonomie ondersteunende context <i>Individuen kunnen verantwoordelijkheden dragen en hebben ruimte voor eigen initiatieven (van den Broeck et al., 2016)</i>	Autonomie in alle levensgebieden van een persoon	Meningen kunnen en durven uiten	Ik voel dat ik vrij ben om te beslissen hoe ik mijn leven wil leven	Basic Needs Satisfaction in General Scale
		Beslissingen kunnen nemen over eigen leven	Ik voel me onder druk gezet in mijn leven	Basic Needs Satisfaction in General Scale
			Over het algemeen voel ik me vrij om mijn ideeën en meningen te uiten	Basic Needs Satisfaction in General Scale
			Mensen met wie ik dagelijks omga houden vaak rekening met mijn gevoelens	Basic Needs Satisfaction in General Scale
			Ik heb het gevoel dat ik in mijn dagelijkse situaties mezelf kan zijn	Basic Needs Satisfaction in General Scale

			In mijn dagelijkse leven moet ik vaak doen wat mij wordt opgedragen	Basic Needs Satisfaction in General Scale
			Ik heb niet veel gelegenheid om voor mezelf te beslissen hoe ik dingen in mijn dagelijks leven moet doen	Basic Needs Satisfaction in General Scale

Begrip	Dimensies	Indicatoren	Items vragenlijst	Vragenlijst
Eigen-effectiviteit <i>de overtuiging van een individu dat hij positieve uitkomsten kan creëren op de uitkomst van zijn leven of in bepaald gedrag</i> (Bandura, 1994)	Vertrouwen en kracht	Geloven in eigen bekwaamheid	Wat er ook gebeurt, ik kom er wel uit	General self-efficacy Scale
		Doelen kunnen en willen bereiken	Ik kan de meeste problemen oplossen als ik er de nodige moeite voor doe	General self-efficacy Scale
			Ik blijf kalm als ik voor moeilijkheden kom te staan omdat ik vertrouw op mijn vermogen om problemen op te lossen	General self-efficacy Scale
			Ik kan mezelf gemakkelijk aan mijn doelen houden en deze bereiken	Door onderzoeker bedacht, met inspiratie uit General self-efficacy Scale
			Meestal kan ik alles aan wat op mijn pad komt	General self-efficacy Scale
			Ik ben altijd goed voorbereid	Door onderzoeker bedacht, met inspiratie uit General self-efficacy Scale
			Als ik moeite heb om iets te bereiken, focus ik me op kleine stappen in plaats van dat ik er mee stop	Door onderzoeker bedacht, met inspiratie uit General self-efficacy Scale
			Ik wil mijn taken succesvol afronden	Door onderzoeker bedacht, met inspiratie uit General self-efficacy Scale
			Als ik met een probleem word geconfronteerd, kan ik meestal meerdere oplossingen bedenken	Door onderzoeker bedacht, met inspiratie uit General self-efficacy Scale

Begrip	Dimensies	Indicatoren	Items vragenlijst	Vragenlijst
Mindset <i>Zienswijze, denkstijl</i> (Encyclo, 2021).	Growth mindset	Je kunt altijd blijven leren en jezelf ontwikkelen, ongeacht hoe intelligent je bent Het is leuk om nieuwe doelen te bereiken	Het maakt niet uit hoeveel talent je hebt, je kunt je altijd blijven ontwikkelen	Uit de Growth Mindset Scale, waarbij het woord "intelligentie" is weggehaald
			Ik durf risico's te nemen omdat ik ervan kan leren	Door onderzoeker bedacht, met inspiratie uit Mindset Survey
			Ik ben gemotiveerd om te werken wanneer ik een bepaald doel voor ogen heb	Door onderzoeker bedacht, met inspiratie uit Mindset Survey
			Ik werk hard voor wat ik wil	Door onderzoeker bedacht, met inspiratie uit Growth Mindset Scale
	Fixed mindset	Intelligentie staat vast: je bent ergens goed in of je bent ergens niet goed in Belemmerende overtuigingen	Ik vind het niet belangrijk dat ik dagelijks groei als persoon	Door onderzoeker bedacht, met inspiratie uit RBTC vragenlijst belemmerende overtuigingen
			Als ik aan een persoonlijk doel wil werken, denk ik vaak dat ik het niet kan	Door onderzoeker bedacht, met inspiratie uit RBTC vragenlijst belemmerende overtuigingen
			Ik werk niet aan een doel als ik denk dat het me gaat mislukken	Door onderzoeker bedacht in overleg met opdrachtgever, met inspiratie uit Growth Mindset survey en RBTC vragenlijst belemmerende overtuigingen
			Als ik een doel heb, vertrouw ik niet genoeg op mijzelf	Door onderzoeker bedacht, met inspiratie uit RBTC vragenlijst belemmerende overtuigingen
			Ik vind mezelf zwak wanneer ik anderen om hulp vraag	Door onderzoeker bedacht, met inspiratie uit RBTC vragenlijst belemmerende overtuigingen
			Hoe meer verlangen ik heb naar een persoonlijk doel, hoe angstiger ik word om het doel te behalen	Door onderzoeker bedacht, met inspiratie uit RBTC vragenlijst belemmerende overtuigingen

			Wanneer ik een doel heb, geef ik vaak voor de eindstreep al op Ik houd het meeste van leren wanneer ik geen fouten maak	Door onderzoeker bedacht in overleg met opdrachtgever, met inspiratie uit Growth Mindset survey
			Ik wil in alles dat ik doe perfect zijn	Door onderzoeker bedacht, met inspiratie uit RBTC vragenlijst belemmerende overtuigingen
			Ik wil anderen het altijd naar de zin maken	Door onderzoeker bedacht, met inspiratie uit RBTC vragenlijst belemmerende overtuigingen
			Ik wil geen zwakte tonen in de dingen die ik doe	Door onderzoeker bedacht, met inspiratie uit RBTC vragenlijst belemmerende overtuigingen
			Wanneer ik een doel heb, weet ik niet hoe ik dat kan omzetten naar actie	Door onderzoeker bedacht in overleg met opdrachtgever

Begrip	Dimensies	Indicatoren	Items vragenlijst	Vragenlijst
Motivat <i>Beweegredenen/drijfveren om bepaald gedrag uit te voeren</i>	Intrinsieke motivatie	Eigen drijfveren, behoeften en ambities Motivat	Ik vind mezelf persoonlijk ontwikkelen erg leuk om te doen	Intrinsic Motivation Inventory
			Ik heb voor mijn gevoel de keuze om mezelf persoonlijk te ontwikkelen	Intrinsic Motivation Inventory
			Ik denk dat ik goed ben in mezelf persoonlijk ontwikkelen	Intrinsic Motivation Inventory
			Ik vind mezelf persoonlijk ontwikkelen en verbeteren erg interessant	Intrinsic Motivation Inventory

			Ik denk dat ik best goed ben in mijn persoonlijke groei , in vergelijking met anderen	Intrinsic Motivation Inventory
			Ik ben tevreden met mijn huidige persoonlijke groei/ontwikkeling	Intrinsic Motivation Inventory
	Extrinsieke motivatie	Motivatie vanuit de omgeving (verplichtingen/spanning)	Ik vind het spannend om persoonlijk te groeien	Uit Intrinsic Motivation Inventory, waarbij het woord “gespannen” is vervangen door spannend
		Druk vanuit omgeving om zichzelf te ontwikkelen/verbeteren als persoon	Ik ervaar druk wanneer ik mijzelf ontwikkel/verbeter	Intrinsic Motivation Inventory
			Ik heb het gevoel dat ik mezelf persoonlijk <u>moet</u> ontwikkelen	Intrinsic Motivation Inventory

Bijlage 8. Ethische verantwoording

Aan het begin van de onderzoeksperiode, in september tijdens het vooronderzoek, heb ik samen met de opdrachtgever FullCharge een geheimhoudingsplicht afgesproken. We spraken af dat ik geen informatie van respondenten naar buiten zou brengen en er ook voor zou zorgen dat de privacy van alle respondenten gewaarborgd zou blijven.

Bij het literatuuronderzoek ben ik objectief gebleven door te kijken naar de kwaliteit van de bronnen, de auteur en de controleerbaarheid (de bronvermelding). Verder heb ik er ook goed opgelet dat het voornamelijk recente bronnen zijn die ik heb gebruikt, zodat je geen dingen gaat beschrijven die mogelijk al lang achterhaald zijn. Ik heb veel verschillende bronnen gebruikt, waarmee ik uiteindelijk mijn theoretisch kader geschreven heb. Ten slotte heb ik bij het lezen van de literatuur goed opgelet dat de informatie objectief is en dus geen meningen bevat.

Bij het kwantitatieve onderzoek was het voor vrouwen en mannen tussen de 20 en 30 jaar uit Nederland volledig vrijwillig om deel te nemen aan het onderzoek. De enquête is verspreid via social mediakanalen en hierbij kregen de deelnemers voorafgaand aan de vragen, een informed consent te lezen (zie Bijlage 2). Deze informed consent diende ervoor om de respondent toestemming te vragen voor deelname aan het onderzoek. De respondent was hiermee op de hoogte van het doel van het onderzoek en ook kon hij zijn akkoord geven voor deelname. De privacy werd hiermee ook gewaarborgd. Met de informed consent waren de respondenten volledig geïnformeerd. De informed consent is ontzettend belangrijk geweest voor de vertrouwelijkheid en geheimhoudingsplicht. Tevens hoefden de respondenten geen naam of woonplaats in te vullen bij de enquêtevragen, waardoor ze anoniem zijn gebleven en deze gegevens ook niet herleidbaar waren. Respondenten konden zich ook terugtrekken uit het onderzoek, wanneer ze dit wilden, zonder hiervoor een reden op te geven. Daarnaast hebben alleen de onderzoeker en de opdrachtgever (FullCharge) de directe resultaten van de enquêtes ingezien.

Tijdens het schrijven van deze ethische verantwoording ben ik erachter gekomen dat het bij ethisch verantwoord te werk gaan ook noodzakelijk is om aan de respondenten in de informed consent te vermelden dat het onderzoek tien jaar bewaard blijft, bijvoorbeeld voor de toegankelijkheid voor nieuw onderzoek of replicatie van het huidige onderzoek. Het is niet meer mogelijk om de respondenten hier per e-mail een bericht over te sturen, aangezien alle respondenten anoniem waren. Er zal met de onderzoeksgegevens (ruwe data in SPSS) uiterst zorgvuldig worden omgegaan. Deze data zal bewaard worden op een externe harde schijf, waar niemand anders bij kan komen. Hierdoor bestaat er geen kans dat de ruwe data uitlekt.

Tijdens het gehele onderzoeksproces (het vooronderzoek, literatuuronderzoek en veldonderzoek) is met de leraren van de opleiding, de opdrachtgever FullCharge en de respondenten van de enquête gehandeld volgens de beroepscode van het NIP (Nederlands Instituut van Psychologen). Hoewel de respondenten niet herleidbaar zijn geweest, hebben sommigen zelf via mijn facebookpagina aangegeven dat ze de enquête

hadden ingevuld. De vier basisprincipes waarmee een psycholoog moet handelen zijn: verantwoordelijkheid, integer, respectvol en deskundig (NIP, z.d.). Er is gezorgd voor een kwaliteit in het beroepsmatig handelen waarbij er sprake was van een professionele relatie. Er is regelmatig een verantwoording afgelegd aan de opdrachtgever FullCharge hoe het onderzoeksproces verliep (wat er uit de literatuur naar voren is gekomen, welke keuzes er gemaakt werden tijdens het inkorten van de literatuur, tijdens het opstellen van de enquête, het op de hoogte houden van het aantal ingevulde enquêtes). Met FullCharge is er wekelijks contact geweest, waarbij er ook ruimte was om met elkaar te sparren. Daarnaast is integer gehandeld tijdens het gehele onderzoek waarbij ik mijn functie als onderzoeker goed en zorgvuldig heb uitgeoefend: ik heb me gehouden aan mijn verantwoordelijkheden en de geldende normen en waarden. Ik ben respectvol omgegaan met mijn medemens (op school met leraren en medeonderzoekers, met de opdrachtgever FullCharge, met de respondenten en de mensen die mij hulp geboden hebben bij het lezen van de literaire stukken van mijn scriptie). Ik heb een neutrale houding aangenomen en heb nooit iemand beoordeeld. Ik heb anderen de ruimte gegeven en daarbij ook rekening gehouden met de grenzen van een ander. Dit heb ik gedaan door ervoor te zorgen dat ik luisterde naar de behoeften van een ander en dat ik adequaat zou handelen en ook zou respecteren wanneer iemand ergens “nee” op zou zeggen. Het is echter in mijn gehele onderzoeksproces niet aan de orde gekomen dat ik over iemands grenzen ben gegaan. Daarnaast heb ik ervoor gezorgd dat ik mijn deskundigheid vanuit mijn opleiding heb gebruikt: ik heb bijvoorbeeld voor het onderzoek alleen maar methodes gebruikt waarin ik geschoold ben. Ik heb regelmatig stil gestaan bij de dingen die ik deed en hierop gereflecteerd: waar ben ik nou eigenlijk mee bezig, welke stappen moet ik zetten in het vervolg van mijn onderzoeksproces en handel ik volgens de beroepscode van het NIP. Dit reflecteren heeft mij enorm geholpen in mijn gehele onderzoeksproces.

Gemert, 20 maart 2021

Maxime van Deuveren
3362035

