



Talent, de weg naar geluk?

Een onderzoek naar de samenhang tussen talent en geluk

Naam auteur: Lotte van Asten

Studentnummer: 2211424

In opdracht van: Chris Smerecnik

Openbaar



Talent, de weg naar geluk?

Een onderzoek naar de samenhang tussen talent en geluk

Naam auteur: Lotte van Asten

Studentnummer: 2211424

In opdracht van: Chris Smerecnik

Assessor: Kyung van Lieshout

Begeleider: Marjolein Peters

Tilburg: 6 juni 2017

Fontys HRM en TP

Toegepaste Psychologie

Samenvatting

Inleiding. Uit onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) blijkt dat één miljoen werkende Nederlanders kampt met een burn-out of werkstress. Fontys HRM en TP draagt de visie 'Economie van geluk' uit, waarbij men hoger welzijn verkiest boven meer materiële welvaart en draagt de overtuiging dat talentontwikkeling kan bijdragen aan geluk. Fontys HRM en TP streeft daarom naar een verandering van competentiegericht naar talentgericht onderwijs. Het doel van dit onderzoek is bestuderen in welke mate talent en geluk samenhangen, zodat overgestapt kan worden naar talentgericht onderwijs en burn-out en werkstress in de toekomst teruggedrongen kan worden. Hiervoor dient een vragenlijst aangenomen te worden die past bij de visie van Fontys HRM en TP en geschikt is in talentgericht onderwijs. De onderzoeksvraag is daarom: 'Wat is de samenhang tussen talent, gemeten met het Human Potential Assessment (HPA), en geluk, gemeten met de Oxford Happiness Questionnaire (OHQ), bij de studerende en werkende Nederlandse bevolking?'. Naast de onderzoeksvraag zijn twee deelvragen opgesteld die de variabelen leeftijd en dimensies van het HPA onderzoeken.

Methode. De onderzoekspopulatie bestaat uit 101 werkende en studerende Nederlanders. Deze is geworven via convenience sampling en de snowballtechniek. Bij de werving van respondenten is gebruikgemaakt van social media en een persoonlijke benadering van studenten op Fontys HRM en TP. Dit onderzoek maakt gebruik van twee bestaande vragenlijsten die zijn samengevoegd, zodat de samenhang tussen talent en geluk onderzocht kan worden. Het betreft hier het HPA en de OHQ. Om de samenhang te meten tussen de totaalscores van het HPA en de OHQ is gebruikgemaakt van de Spearman's rho correlatie.

Resultaten. Uit de resultaten blijkt een hoge samenhang ($r_s = .45$, $p < .01$, two-tailed, $N = 101$) tussen de totaalscores van het HPA en de OHQ. Daarnaast is de sterkste positieve samenhang ($r_s = .61$, $p < .05$, two-tailed, $N = 15$) tussen de totaalscores van het HPA en de OHQ gevonden in de leeftijdscategorie van 36 tot 48 jaar. Verder hebben de afzonderlijke dimensies 'Individueel Bewustzijn' en 'Mijn Roeping Leven' van het HPA een hoge samenhang met de totaalscore van de OHQ, namelijk respectievelijk $r_s = .44$ en $r_s = .43$.

Conclusie. Op basis van de resultaten die de onderzoeksvraag beantwoorden, kan gesteld worden dat het benutten van talent, gemeten met het HPA, aansluit bij de visie 'Economie van geluk' van Fontys HRM en TP. Uit het onderzoek blijkt namelijk een hoge samenhang tussen geluk, gemeten met de OHQ, en talent, gemeten met het HPA. Om de adviesvraag 'In welke mate past het HPA in het talentgericht onderwijs en sluit deze aan bij de visie van Fontys HRM en TP?' te beantwoorden, wordt vervolgonderzoek aanbevolen, zodat het HPA gevalideerd wordt of zodat een andere, wel gevalideerde vragenlijst toegepast wordt, die talenten weergeeft in plaats van de mate waarin iemand zijn talent benut.

Discussie. Het onderzoek kent een aantal beperkingen waarmee rekening moet worden gehouden om uiteindelijk een gedegen advies te geven over de inzetbaarheid van het HPA binnen het talentgericht onderwijs. Enkele beperkingen zijn: weinig onderzochte variabelen, ongelijke verdeling in leeftijdscategorieën, Engelstalige vragenlijst, ontbreken van validiteit en van Cronbach's alpha van het HPA.

Inhoud

Samenvatting.....	3
Inleiding	5
Theoretisch kader	8
Geluk	8
Talent.....	10
De samenhang tussen talent en geluk	13
Methode.....	14
Deelnemers	14
Procedure	15
Meetinstrumenten	15
<i>Human Potential Assessment (HPA)</i>	15
<i>Oxford Happiness Questionnaire (OHQ)</i>	16
Analyse	16
Resultaten.....	16
Onderzoeksvraag	16
Deelvragen	18
Conlusie.....	19
Discussie	20
Adviesvraag en Adviezen	23
Literatuurlijst.....	24
Bijlage 1: ‘Zijn’-toestanden en dimensies	29
Bijlage 2: Analyseplan	31
Bijlage 3: Gebruikte materialen	33
Bijlage 4: Ethische verantwoording	34
Bijlagen 5: Vragenlijsten	38
Human Potential Assessement (HPA)	38
Oxford Happiness Quistionnair (OHQ)	42

Inleiding

In de media verschijnen bijna dagelijks alarmerende berichten over toenemende werkdruk, ziekteverzuim, overspannenheid, burn-outs en de wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering. In het dagelijks leven is de uitdrukking 'druk, druk, druk' inmiddels standaard wanneer iemand vraagt hoe het gaat (Schaufeli, Taris, Blanc, Peeters, Bakker & Jonge, 2001). Uit onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (2015) naar werkstress, burn-outs en werkverzuim blijkt dat één miljoen werkende Nederlanders kampt met burn-outklachten. Burn-outklachten komen relatief vaak voor onder jonge werknemers van 25 tot 35 jaar, 17 procent van deze populatie heeft burn-outklachten. Een burn-out is een Engelse metafoor voor een psychische uitputtingstoestand. Het is een syndroom van emotionele uitputting, depersonalisatie en het vermindert de persoonlijke bekwaamheid. Men heeft het gevoel helemaal leeg te zijn (Bakker, Schaufeli & Dierendonck, 2000). Uitval van werknemers door burn-out of werkstress kost werkgevers jaarlijks 1,8 miljard euro (Meerman & Romeijn, 2016). Dit gaat ten koste van de winst waardoor bedrijven genooddakt zijn om burn-outs en werkstress aan te pakken.

In tegenstelling tot mensen die een burn-out krijgen vanwege een teveel aan werkstress, raken anderen ondanks werkstress, lange werkdagen en veel inspanning niet opgebrand. Dit wordt bevlogenheid genoemd en is het tegenovergestelde van een burn-out (Schaufeli & Bakker, 2006). Seligman en Csikszentmihalyi (2000) constateren een toenemende aandacht voor positieve psychologie, waarbij de traditionele focus op zwakte en disfunctioneren verschuift naar een focus op menselijke kracht en optimaal functioneren. Vanuit die optiek concluderen Maslach, Schaufeli & Leiter (2001) dat werknemers die geluk ervaren in het werk meer bevlogen zijn op de werkvloer. Geluk is de subjectieve waardering van het eigen leven als geheel, met andere woorden 'levensvoldoening'. (Veenhoven, 2007). Levensvoldoening betreft de mate waarin iemand voldoening haalt uit het eigen leven als geheel (Veenhoven, 2006).

Uit onderzoek van Pressman en Cohen (2005) blijkt dat een hogere mate van geluk ertoe leidt dat mensen minder snel ziek worden, minder ziektesymptomen vertonen en minder pijn rapporteren. Hieruit kan opgemaakt worden dat de ervaring van geluk bijdraagt aan de gezondheid. Daarnaast blijkt dat geluk niet alleen bevorderlijk is voor de gezondheid, maar ook leidt tot een betere functionering op de werkvloer (Diener & Ryan, 2009). Mensen die gelukkig zijn hebben vaak een hoger salaris, zijn productiever, worden beter beoordeeld en zijn behulpzamer met betrekking tot anderen (Oswald, Proto, & Sgroi, 2014; Lyubomirsky, King, & Diener, 2005).

Middels dit onderzoek wil Fontys Hogeschool Human Resource Management (HRM) en Toegepaste Psychologie (TP) bijdragen aan een wereld waarin geluk centraal staat. De visie van Fontys HRM en TP betreft dan ook een 'Economie van geluk' (Fontys Hogeschool HRM en Psychologie, 2017). Deze visie heeft vooral betrekking op welzijn en geluk op de werkvloer en niet op materiële welvaart. Fontys HRM en TP is van mening dat deze visie bewerkstelligd kan worden door talent te benutten en ontwikkelen op zowel een opleiding als op de werkvloer. Een eenduidige begripsdefiniëring voor talent is in de huidige literatuur nog niet vastgesteld (Sluis, 2011; Dewulf, Meeuwen & Tjepkema, 2010; Sligte, Bultermans-Bos & Huizinga, 2009). Om deze reden is voor dit onderzoek een 'werkdefinitie' van talent vastgesteld. Dit onderzoek beschouwt talent als een gedachte- en handelingspatroon dat onlosmakelijk verbonden is met het individu, dat door oefening

versterkt kan worden. Talent is dynamisch, meervoudig en overstijgt het niveau van gewone vaardigheden (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Dewulf, 2011; Bakker, Kat, Rovers, Schilt-Mol & Vijfeijken, 2009).

In de toekomst streeft Fontys HRM en TP naar een verschuiving van competentiegericht naar talentgericht onderwijs met het doel meer gelukkige studenten te genereren (Fontys Hogeschool HRM en Psychologie, 2017). Competentiegericht onderwijs is gericht op het bijbrengen van competenties die op de beroepspraktijk aansluiten. De focus ligt hierbij vooral op de vaardigheden die studenten moeten ontwikkelen om aan de vraag van het werkveld te voldoen (Avermaet & Sierens, 2012). In tegenstelling tot competentiegericht onderwijs ligt de focus van talentgericht onderwijs vooral op wat een student al wel kan. Talentgericht onderwijs richt zich op een verdere ontwikkeling van successen, krachten en mogelijkheden van de student (Bossuyt & Dries, 2008).

Talentgericht onderwijs biedt studenten verschillende voordelen. Ten eerste streven studenten na hun afstuderen naar het zo snel mogelijk verkrijgen van een baan, maar is het voor hen lastig om hun eigen talenten te bepalen binnen competentiegericht onderwijs. Studenten die kennis hebben van de eigen talenten, zijn in staat gericht naar een baan te zoeken en in een sollicitatiebrief of -gesprek concreet hun talenten te benoemen. Ten tweede kunnen studenten potentiële talenten verder ontwikkelen binnen de opleiding, zodat ook deze talenten versterkt worden en zij op een hoger niveau kunnen functioneren binnen de opleiding en het werkveld (Clifton & Buckingham, 2003).

De verschuiving van competentiegericht naar talentgericht onderwijs binnen Fontys HRM en TP is een gevolg van dezelfde verandering in het werkveld. In het werkveld vindt een verschuiving plaats van competentiegericht naar talentgericht werken (Fontys Hogeschool HRM en Psychologie, 2017; Sluis, 2011). De voordelen van talentgericht werken zijn tweeledig. Enerzijds hebben werknemers hierdoor de mogelijkheid om hun talent, kennis, kunde en kwaliteiten te vergroten, waardoor zij een hogere arbeids- en kennisproductiviteit leveren. Anderzijds vergroot het de tevredenheid en betrokkenheid van de werknemers, wederom met een hogere productiviteit tot gevolg en tevens een lager verzuim (Visser & Sluis, 2007). Fontys HRM en TP wil het onderwijs hierop laten aansluiten, zodat studenten voorbereid zijn op het nieuwe talentgericht werken.

Het probleem dat Fontys HRM en TP op dit moment ervaart is dat er niet zomaar overgestapt kan worden naar talentgericht onderwijs. Hiervoor is een vragenlijst nodig die inzicht geeft in de talenten waarover studenten beschikken, zodat deze talenten benut en ontwikkeld kunnen worden in het talentgericht onderwijs. Om deze reden is er een onderzoek gestart naar een vragenlijst genaamd het Human Potential Assessment (HPA), deze vragenlijst tracht te meten of mensen hun talenten benutten. Het onderzoek naar het HPA is opgedeeld in drie subonderzoeken. Het eerste onderzoek de vier 'Zijn'-toestanden van het HPA en kijkt of de totaalscore van het HPA beïnvloedt wordt door groepspecifieke kenmerken. Het tweede onderzoek behandelt de ervaring met het HPA door studenten van Fontys HRM en TP en achterhaalt of het HPA bijdraagt aan de ontwikkeling van talenten. Het derde en tevens dit onderzoek meet of het HPA aansluit bij de visie 'Economie van geluk' van Fontys HRM en TP. In dit onderzoek ligt de focus op het meten van de samenhang tussen talent en geluk, om te beoordelen of het benutten van talent inderdaad bijdraagt aan het geluksgevoel. Het doel van dit onderzoek is bestuderen in welke mate talent en geluk samenhangen, zodat

overgestapt kan worden naar talentgericht onderwijs om burn-out en werkstress in de toekomst terug te dringen. De onderzoeksvraag is daarom: 'Wat is de samenhang tussen talent, gemeten met het Human Potential Assessment (HPA), en geluk, gemeten met de Oxford Happiness Questionnaire (OHQ), bij de studerende en werkende Nederlandse bevolking?'. In dit onderzoek is gekozen voor een doelgroep van werkende en studerende Nederlanders vanwege de hoge incidentie in burn-outklachten bij de werkende bevolking. Daarnaast worden ook studenten meegenomen in de onderzoekspopulatie, zodat zij de eigen talenten kunnen inzetten waardoor de kans op burn-outklachten mogelijk worden verminderd wanneer zij het werkveld betreden.

Naast de onderzoeksvraag worden ook twee deelvragen beantwoord. Deze dragen niet bij aan de beantwoording van de onderzoeksvraag, maar geven aanvullende informatie die nodig is om het HPA zo effectief mogelijk in te kunnen zetten. De deelvragen zijn 'Welke leeftijdscategorie vertoont de hoogste samenhang tussen de totaalscore op het HPA en de totaalscore op de OHQ?' en 'Wat is de samenhang tussen de totaalscore van de OHQ en afzonderlijke dimensies van het HPA?' De eerste deelvraag onderzoekt of de variabele leeftijd van invloed is op de samenhang tussen talent en geluk. De tweede deelvraag is opgesteld om te onderzoeken of bepaalde dimensies van het HPA een hogere samenhang vertonen met de OHQ, zodat bepaald kan worden of er dimensies zijn die in hogere mate van belang zijn voor de ontwikkeling van het geluksgevoel.

De resultaten op de onderzoeksvraag en deelvragen worden gebruikt om antwoord te geven op de volgende adviesvraag: In welke mate past het Human Potential Assessment in het talentgerichtonderwijs en sluit deze aan bij de visie van Fontys HRM en TP: 'Economie van geluk'? Met het antwoord op deze vraag verkrijgt Fontys HRM en TP inzicht in de samenhang tussen talent en geluk en de invloed hiervan op studenten. Daarnaast is het van belang de vraag over de geschiktheid van het HPA voor talentgerichtonderwijs van Fontys HRM en TP te beantwoorden, zodat bepaald kan worden of deze vragenlijst bruikbaar is voor de ontwikkeling en toepassing van talenten.

Leeswijzer

In hoofdstuk Theoretisch kader wordt de huidige literatuur op het gebied van talent, geluk en de samenhang tussen deze twee begrippen beschreven. Hierna volgt het hoofdstuk Methode waarin de opzet, procedure, meetinstrumenten en analyse van de gegevens is weergegeven. Hierop volgend worden de resultaten gepresenteerd waarna een conclusie wordt getrokken met betrekking tot de onderzoeksvraag, deelvragen en adviesvraag. In het laatste hoofdstuk Discussie worden beperkingen van dit onderzoek en aanbevelingen voor vervolgonderzoek beschreven.

Theoretisch kader

Geluk

De literatuur benadert geluk op verschillende manieren en onderscheidt daarmee ook verscheidene definities. Het woord geluk kent oorspronkelijk twee betekenissen, namelijk 'in goede levensomstandigheden verkeren' en 'plezier in het leven hebben'. De eerste betekenis heeft betrekking op materiële welvaart en de tweede definitie op de subjectieve waardering van het eigen leven als geheel, met andere woorden 'levensvoldoening' (Veenhoven & Timmermans, 1998; Veenhoven, 2007). Toch is het niet eenvoudig om geluk te definiëren. Geluk is immers in de eerste plaats een subjectief gevoel of een gemoedstoestand (Luyten, Bormans, Leijssen, Dezutter, Casalin & Meerbergen, 2014).

Ondanks de subjectieve beoordeling van geluk is in het huidige onderzoek gekozen om gebruik te maken van de tweede definitie van geluk, oftewel 'levensvoldoening'. Fontys HRM en TP wil zich met de nieuwe visie 'Economie van geluk' namelijk vooral richten op meer welzijn in plaats van meer welvaart. Welzijn betreft de mate waarin iemand tevreden is met zijn of haar leven (Diener, Suh & Oishi, 1997; Veenhoven, 2008). Lyubomirsky, Lepper (1999) en Veenhoven (2012) veronderstellen dat geluk gemeten kan worden, wanneer iemands welzijn vastgesteld wordt. Hun geven aan hoe groter het welzijn, hoe groter het geluk.

Om de definitie van geluk in de betekenis van 'levensvoldoening' af te bakenen, wordt geluk geïnterpreteerd als de mate waarin iemands 'overall'-oordeel over zijn eigen leven positief is. In deze definitie is geluk gebaseerd op het oordeel van de persoon zelf. Het betreft een oordeel over zijn gehele leven en niet een oordeel over de afzonderlijke aspecten daarvan. Dat betekent bijvoorbeeld dat een succesvolle carrière nog niet hoeft te betekenen dat iemand gelukkig is. Het leven omvat meer aspecten dan slechts het beroepsleven (Veenhoven, 2002).

Toch is het mogelijk dat bepaalde domeinen meer invloed hebben op het 'overall'-oordeel van geluk. Sheldon en Lyubomirsky (2007) hebben de factoren die het geluk van mensen beïnvloeden achterhaald op basis van vergelijkend onderzoek tussen tweelingen. Geluk staat hierin gelijk aan subjectief welzijn. Uit dit onderzoek zijn drie factoren die het geluk van mensen beïnvloeden voortgekomen. De eerste factor betreft aanleg, die bepaalt voor 50 procent hoe gelukkig iemand is. De tweede factor betreft omstandigheden, deze bepalen voor 10 procent hoe gelukkig een persoon is. De resterende 40 procent is toe te schrijven aan het bewuste gedrag. Deze bevindingen zijn ook voortgekomen uit onderzoek van Bartels (2014) onder tweelingen en broers en zussen, dat vooral tot doel heeft de invloed van genetische factoren en omgevingsfactoren op geluk in kaart te brengen. Hieruit is gebleken dat ongeveer 40 tot 45 procent van de verschillen tussen jongeren worden veroorzaakt door genetische factoren. De overige percentages betreffen omgevingsfactoren en gedrag.

Mensen kunnen invloed uitoefenen op hun ervaring van geluk, want 40 procent van ons geluk wordt bepaald door bewust gedrag volgens Sheldon en Lyubomirsky (2007). Gedachten en gedragingen kunnen het geluksniveau dus stimuleren. Het gedrag heeft ook betrekking op de keuzes die mensen maken, zoals bijvoorbeeld de beroepskeuze.

Opvallend is dat mensen gemiddeld 25 procent van hun leven werken. Het lijkt daarom logisch dat werk slechts maximaal voor 25 procent van invloed kan zijn op onze geluksbeleving. In de praktijk

gaat deze som niet altijd op. Iedereen kan zich situaties herinneren waarin één gedachte de overhand heeft en de rest onbelangrijk lijkt te zijn geworden. Daarnaast werkt men voor 25 procent van zijn tijd, maar brengt men bijvoorbeeld nog meer tijd slapend door (circa 30 tot 35 procent) (Warr & Clapperton, 2010). Met andere woorden: arbeid neemt een aanzienlijk deel van beschikbare tijd in beslag en is daardoor ook van invloed op hoe iemand in het leven staat. Vervelende situaties op het werk blijven in iemands gedachten wanneer hij thuis is. Wanneer iemand een fijne, stimulerende werkplek heeft waar diegene zich prettig bij voelt, valt het te verwachten dat deze situatie bijdraagt aan de geluksbeleving.

Iemands geluksbeleving is niet concreet te meten aan de hand van objectieve indicatoren. Een buitenstaander kan iemands innerlijke ervaring van zijn leven vaak niet beoordelen en het is voornamelijk niet mogelijk om levensvoldoening te meten. De mate waarin iemand positief oordeelt over zijn eigen leven als geheel kan alleen gemeten worden door die persoon ernaar te vragen. Daartoe zijn allerlei vraagmethoden ontwikkeld. Aanvankelijk heeft men hiervoor indirecte methoden, zoals diepte-interview, toegepast. Later werd direct het oordeel over het eigen leven als geheel bevraagd. Deze laatste methode blijkt dezelfde informatie op te leveren. Sindsdien wordt in grootschalig enquêteonderzoek vaak gevraagd naar 'levensvoldoening' of 'geluk' (Veenhoven & Timmermans, 1998). Een gangbare vraag luidt: 'Alles bij elkaar genomen, hoe gelukkig zou u zeggen dat u bent? Zeer gelukkig, redelijk gelukkig, niet zo gelukkig of ongelukkig?'

Hoewel Veenhoven en Timmermans (1998) stellen dat geluk in principe te meten is met één vraag, is het niet eenvoudig te operationaliseren. Een mogelijk nadeel van één vraag is dat het woord 'geluk' niet voor iedereen precies dezelfde betekenis heeft. Dit levert mogelijk ook problemen op bij de vertaling van geluk (Vandamme, 2011). Wanneer een vragenlijst meerdere vragen omtrent geluk bevat, kunnen meerdere aspecten van geluk worden getoetst. Hierdoor kan het begrip beter worden afgebakend en is de kans kleiner dat participanten de vraag verkeerd interpreteren.

Enkele voorbeelden van veelgebruikte vragenlijsten om geluk te meten zijn de Satisfaction With Life Scale (SWLS), Subjective Well-Being Scale (SWBS) en de verkorte versie van de Oxford Happiness Questionnaire (OHQ). Het Nederlands Tweeling Register (NTR) maakt veelvuldig gebruik van de SWLS en SWBS. De SWLS bestaat uit vijf stellingen waarvan iemand moet aangegeven in welke mate hij het daarmee eens of oneens is. Deze stellingen worden gemeten met een 7-punts Likertschaal. De vijf stellingen hebben betrekking op de volgende dimensies van geluk: ideaalbeeld van het leven, levensomstandigheden, tevredenheid met het leven, behaalde doelen en tevredenheid met gemaakte keuzes in het leven (Diener, Larsen & Griffin, 1985). De SWBS bestaat uit vier stellingen waarvan op een 7-punts Likertschaal moet worden aangegeven in welke mate iemand gelukkig is. De vier stellingen hebben betrekking op geluksgevoel in het algemeen, geluksgevoel in vergelijking met vrienden, optimistisch karakter en op gevoeligheid voor depressieve gedachten (Lyubomirsky, 1999). De verkorte versie van de OHQ meet het welbevinden van mensen. Welbevinden staat voor de mate waarin iemand zich lichamelijk, geestelijk en sociaal goed voelt. De vragenlijst bestaat uit acht vragen en hebben betrekking op de mate waarin het leven belonend is, mentale alertheid, tevredenheid met zichzelf, ervaringen omtrent mooie dingen in het leven,

tevredenheid met het leven, de organisatie van tijd, een aantrekkelijk uiterlijk en op mooie herinneringen (Hills & Argyle, 2001).

Ook uit de vragenlijsten blijkt dat geluk lastig te definiëren is. De dimensie 'tevredenheid' komt bijvoorbeeld in alle drie de vragenlijsten naar voren. Hier betreft het de tevredenheid met het eigen leven. In deze drie vragenlijsten komt geen enkele andere dimensie overeen. Het is daarom niet eenvoudig om een geschikte vragenlijst te kiezen voor het huidige onderzoek. Uit onderzoek naar de SWLS blijkt dat de betrouwbaarheid voor het meten van de algehele tevredenheid ($r=0.59$) lager is dan wanneer de aparte dimensies worden gemeten (werk $r=0.68$ en thuis $r=0.74$) (Krueger & Schkade, 2008). Deze vragenlijst valt af voor dit onderzoek, omdat geluk in zijn geheel onderzocht wordt. In vergelijking met de OHQ valt op dat de SWBS een compacte vragenlijst is met vier vragen. Hierdoor is het begrip 'geluk' onvoldoende gekaderd en dat vergroot de kans op misinterpretatie.

In het huidige onderzoek is de OHQ toegepast, omdat deze vragenlijst aansluit bij de visie 'Economie van geluk' en op de ontwikkeling van welzijn en positieve psychologie. De acht dimensies in de vragenlijst sluiten aan bij de visie op geluk, omdat ze stabiel zijn over tijd en de levensvoldoening van personen inzichtelijk maken. Deze vragenlijst bevraagt het welzijn van de persoon en niet het materiële gewin. Verder is deze vragenlijst een van de meest toegepaste meetinstrumenten om geluk en welzijn te meten (Setton, 2016). De gegevens rondom de constructvaliditeit zijn in de methodeparagraaf beschreven.

Talent

Volgens Luken (2009) komt geluk voort uit de ontwikkeling van eigen talenten en het bezigen van hobby's. Deze bevinding sluit ook aan bij de visie van Fontys HRM en TP omtrent het verband tussen het benutten en ontwikkelen van talent en de ervaring van geluk. Zoals eerder is aangegeven, beschouwt dit onderzoek talent als een gedachte- en handelingspatroon dat onlosmakelijk verbonden is met het individu, dat door oefening versterkt kan worden (Sluis, 2011; Dewulf, Meeuwen & Tjepkema, 2010; Sligte, Bultermans-Bos & Huizinga, 2009). Talenten zijn dus patronen in het denken of doen en zijn van nature sterk ontwikkeld. Bij talent gaat het over het benutten van iemands potentie. Dewulf (2010) omschrijft talent als 'een gave of aanleg die iemand potentieel heeft om heel erg goed te worden'. Uit de definities van Luken en Dewulf blijkt dat talent het benutten van potentie betreft. Om deze potentie te kunnen benutten is het van belang om inzicht te krijgen in deze potentiële talenten, zodat deze ontwikkeld kunnen worden. Dit wordt bewerkstelligd met behulp van talentontwikkeling. Talentontwikkeling is namelijk het zichtbaar maken van iemands talent, door diegene kansen te bieden om zijn talenten zoveel mogelijk te ontplooien. Talentontwikkeling vormt een relevant aspect in het talentgericht onderwijs (Ledoux & Volman, 2011). Talentontwikkeling is afhankelijk van aangeboren potentie, stimulerende interactie met de omgeving en motivatie van het individu om zijn talenten te ontwikkelen (Cohen de Lara, 2010; Tjepkema, Dewulf & Meeuwen, 2011). Voor talentontwikkeling zijn persoonlijke vorming, zelfontplooiing, –ontdekking, inzicht, –bewustzijn en –vertrouwen en eigen verantwoordelijkheid van belang (Ledoux & Volman, 2011; Emmelot, 2011; Korthagen, 1998; Woerkom, Stienstra, Tjepkema & Spruyt, 2011). Deze aspecten bevorderen talentontwikkeling en vallen onder dimensies van talent.

Om iemands talent te achterhalen, zijn verschillende meetinstrumenten en vragenlijsten ontwikkeld. Deze vragenlijsten richten zich voornamelijk op algemene vaardigheden, zoals sociale en communicatieve vaardigheden. Enkele voorbeelden zijn het talentassessment (Goedgebuure & Dane, 2017), dat vooral gericht is op wat iemand als kind leuk vond en de talentendetector (Talentendetector, 2017), die meer inzicht biedt in iemands competenties. Ook boeken, zoals 'Ontdek je sterke punten: een revolutionair programma om unieke talenten te ontwikkelen' van Buckingham en Clifton (2003) beschrijven hoe iemand op zoek kan gaan naar zijn talenten. Deze voorbeelden trachten iemands talenten in kaart te brengen en bieden geen inzicht in het benutten van talent.

In het huidige onderzoek is gekozen voor de toepassing van het HPA om potentie voor een talent inzichtelijk te maken en te operationaliseren. Het HPA onderscheidt zich van de originele talentenvragenlijsten doordat het niet aangeeft waar iemands talent ligt, maar of iemand zijn talent benut in zijn activiteiten. Wanneer iemand bijvoorbeeld een talent denkt te hebben voor coachingsvaardigheden, kan met behulp van het HPA worden beoordeeld of hij zijn talent optimaal benut. Het HPA is daardoor niet contextueel gebonden, want de participant bepaalt zelf welk talent hij hiermee wil toetsen. Het is daardoor bruikbaar voor studenten en werkenden die hun talent verder willen ontwikkelen of eventuele minder sterke kanten willen verbeteren (Vandeneijnde, Ravindran & Leong, 2015).

Het HPA streeft naar het verhogen van iemands staat van 'zijn', een continuerend gevoel van tevredenheid over het eigen leven en van zichzelf kunnen zijn (Vandeneijnde, Ravindran & Leong, 2015). Deze vragenlijst meet vier 'Zijn'-toestanden, namelijk 'Bewust Zijn', 'Geïnspireerd Zijn', 'Leven Vanuit Overvloed' en 'Dienstbaar Zijn'. Onder iedere 'Zijn'-toestand valt een aantal dimensies. Bij 'Bewust Zijn' zijn onder andere de volgende dimensies van belang: Individueel Bewustzijn, Persoonlijke Ontwikkeling en Omgevingsbewustzijn. Deze 'Zijn'-toestand is vooral gericht op het bewustzijn van de persoon zelf, zijn omgeving en zijn betrokkenheid bij de maatschappij. Onder 'Geïnspireerd Zijn' valt een aantal van de volgende dimensies: Nieuwsgierigheid, In De Flow Zijn en Openstaan Voor Nieuwe Mogelijkheden. Deze toestand heeft vooral betrekking op het vermogen om te vernieuwen en de creatie van nieuwe mogelijkheden. Bij de derde 'Zijn'-toestand 'Leven Vanuit Overvloed' horen onder andere de volgende dimensies: Dankbaarheid, Erkenning en Vrijgevigheid. Het betreft hier vooral een manier van leven met respect voor jezelf, anderen en omstandigheden die men tegenkomt. De laatste 'Zijn'-toestand, 'Dienstbaar Zijn', bestaat uit een aantal van de volgende dimensies: Mededogen, Harmonie en Nederigheid. Hierbij is vooral van belang dat men leeft voor een groter geheel. Bijlage 1 bevat het volledige overzicht van de vier 'Zijn'-toestanden en bijbehorende dimensies. Volgens het HPA bestaat talent dus uit het geheel van de vier 'Zijn'-toestanden en de daarbij behorende dimensies (Vandeneijnde, Ravindran & Leong, 2015).

Volgens Christiaensen en collega's (2009) bestaat talent uit vier dimensies, namelijk: aangeboren aspecten (nature), vermogen om te ontwikkelen (nurture), motivatie en kansen. Deze vier dimensies samen creëren volgens Christiaensen en collega's (2009) talent. Talent is daarmee 'het samenvoegen van vermogen (nurture – educatie, training, ervaring, competenties, vaardigheden, aanpassingsvermogen, flexibiliteit en opvoedbaarheid), motivatie (engagement, tevredenheid, moraal, inzet, uitdagingen, welzijn, verandering) en kansen (rol, doorgroeimogelijkheden, leerkansen, kansen

op succes, kansen om uit te breiden, systeem van identificatie, assessmentsysteem, mentorschap) en de beïnvloeding van al deze elementen door nature (aangeboren elementen)' (Christiaensen, et al., 2009).

Thunnissen, Boselie en Fruytier (2013) maken in hun onderzoek gebruik van drie dimensies van talent, namelijk vaardigheden, intra-persoonlijke eigenschappen en performance. Enkele voorbeelden van vaardigheden zijn: kritisch zijn, openstaan voor feedback, interesse, creativiteit, proactief zijn, kansen zien en affiniteit hebben. Onder intra-persoonlijke eigenschappen vallen motivatie, gedrevenheid, zelfstandigheid, hard willen werken en snelle ontwikkeling. Voorbeelden van performance zijn: ervaring en bovengemiddelde prestaties. Deze dimensies zijn vastgesteld aan de hand van onderzoek naar talentmanagement en met behulp van interviews. De definitie van talent bestaat volgens Thunissen, Boselie en Fruytier (2013) uit de combinatie van deze drie dimensies.

De onderzoeken van Christiaensen en collega's (2009) en Thunissen, Boselie en Fruytier (2013) bespreken meerdere dimensies van talent. Opvallend is dat ieder onderzoek andere dimensies van talent gebruikt. Soms vertonen deze onderzoeken overeenkomsten, zoals die van Christiaensen en collega's (2009) en Thunissen, Boselie en Fruytier (2013) op het gebied van motivatie, ervaring en kansen. Echter, er bestaan meer verschillen tussen de gehanteerde dimensies dan overeenkomsten. Daarnaast heeft het onderzoek van Thunissen, Boselie en Fruytier (2013) drie overeenkomstige dimensies met het HPA, namelijk de dimensie omtrent openstaan voor ontwikkeling en verandering, de dimensie omtrent bewustzijn van de omgeving en de dimensie omtrent samenwerking. Alle andere toegepaste dimensies verschillen van elkaar. Het onderzoek van Christiaensen en collega's (2009) en het HPA vertonen geen overeenkomsten. Uit de onderzoeken van Christiaensen, collega's (2009) en Thunissen, Boselie en Fruytier (2013) kan verondersteld worden dat talent niet op een eenduidige manier wordt gekaderd. Een verklaring hiervoor is dat talent, net als geluk, een subjectief begrip is en dus moeilijk te operationaliseren. In deze onderzoeken zijn verschillende definities van talent gehanteerd en daarom ook verschillende dimensies van talent. In de definitie van het huidige onderzoek staat talent voor het benutten van iemands potentie. Op basis van deze definitie is onvoldoende onderzoek gedaan, omdat vooral de specifieke talenten worden onderzocht in plaats van de mate waarin iemand zijn potentie voor talent benut en ontwikkeld.

Een nadeel van het HPA is echter dat deze nog niet gevalideerd is en de makers ook geen toestemming geven om de vragenlijst in onderzoek te laten valideren. Het staat dus niet vast of het HPA meet wat het behoort te meten. Hoewel de validiteit van het HPA niet onderzocht is, moet de informatie die de makers van het HPA geven wel als juist worden beschouwd. Daarnaast meet het HPA het talent met het oog op de studie of het beroep dat iemand uitoefent. De vragenlijst geeft niet aan of een eventueel ander beroep beter bij iemand past, wanneer diegene bijvoorbeeld docent is. Het HPA geeft alleen aan of diegene zijn talent in het beroep van docent benut. Toch heeft Fontys HRM en TP voor het HPA gekozen. Studenten hebben al een keuze gemaakt voor een opleiding en het HPA kan studenten daarom helpen om hun talenten binnen de studie te achterhalen en verder te ontwikkelen.

De samenhang tussen talent en geluk

Talentontwikkeling en het vergroten van geluk zijn relevante aspecten geworden sinds de opkomst van de positieve psychologie. De positieve psychologie bestudeert fenomenen zoals talent, geluk, positieve emoties en optimisme en onderzoekt hoe mensen bijvoorbeeld geluk of talent kunnen ontwikkelen. Deze nieuwe invalshoek van psychologie is ontstaan na de constatering dat onderzoek naar het fenomeen 'depressie' wel leidt tot een beter begrip over de oorzaken ervan, maar niet zozeer tot een oplossing. Onderzoek naar positieve emoties kan nieuwe inzichten geven in de behandeling van personen met depressies (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

De bekende filosoof Aristoteles heeft twee stromingen rondom geluk geconstateerd. De ene stroming betreft het hedonisme, waarbij men streeft naar zo veel mogelijk genot en directe lustbevrediging. Hierbij betreft het vooral kortdurend geluk. Bij eudemonisme streeft men daarentegen naar langdurig geluk (Stiphout, 2015). Ook uit de eudemonistische stroming blijkt dat iemand optimaal kan functioneren bij de uitvoering van activiteiten wanneer hij op actieve wijze gebruikmaakt van zijn eigen potenties en naar verwezenlijking van de eigen capaciteiten streeft (Waterman, 1993; Aristotle, 2001; Waterman, Schwartz, & Conti, 2008). Door deze talenten na te streven bij de uitvoering van activiteiten, kan diegene geluk ervaren (Waterman, 1993; Aristotle, 2001).

Daarnaast blijkt een focus op talent een positieve manier om mensen te stimuleren het beste uit zichzelf te halen. De positieve psychologie stelt dat mensen die zich op hun talenten richten deze kunnen ontwikkelen en gelukkig kunnen zijn. Ze ervaren *flow*: een mentale toestand waarin ze volledig opgaan in een activiteit. Mensen die *flow* ervaren, verlangen naar een herhaling van dat gevoel en zijn gemotiveerd om zich daarvoor in te spannen (Seligman en Csikszentmihalyi, 2000).

Om de relatie tussen talent en geluk te onderzoeken hebben Govindji & Linley (2007) een studie opgezet waarin ze de volgende hypothese toetsen: zowel de kennis als de inzet van talenten hangen positief samen met welzijn. Hiervoor hebben de onderzoekers bij 240 respondenten (49 mannen en 191 vrouwen) de Values in Action Inventory of Strengths-vragenlijst (VIA-IS) afgenomen. De VIA-IS meet 24 persoonlijkheidseigenschappen. Op basis van de literatuur is bepaald welke sterktes elke eigenschap heeft. Uit het onderzoek is met behulp van de SWLS naar voren gekomen dat kennis en inzet van talenten bijdraagt aan een ervaring van welzijn. Het benutten van talenten beïnvloedt iemands welzijn volgens de auteurs. Proctor, Maltby en Linley (2011) bevestigen deze bevindingen in een vergelijkbare studie. Hun onderzoek is ook uitgevoerd met de VIA-IS. De vragenlijst is door hen afgenomen bij 319 studenten (150 mannen en 169 vrouwen) en uit een meting met de Life Satisfaction Scale (LSS) blijkt ook hieruit een verband tussen het benutten van sterktes en welzijn. 218 studenten hebben tijdens dit onderzoek een aangepast programma in het curriculum gevolgd, waarbij ze hun sterktes en talenten hebben kunnen benutten. De overige 101 studenten hebben dit aangepaste curriculum niet gevolgd. Wanneer studenten hun sterktes toepassen blijkt dit hun welzijn te vergroten in vergelijking met de studenten die dit niet doen. Dit sluit aan bij het HPA waarbij het benutten van talent centraal staat. De bevindingen uit bovenstaande studies sluiten ook aan bij de hypothese van Fontys HRM en TP omtrent het verband tussen geluk en het benutten van talent.

Opvallend aan deze studies is dat deze de invloed van andere variabelen, zoals geslacht en leeftijd, niet behandelen. Hoewel deze een samenhang concluderen tussen welzijn en het benutten van sterktes, is niet achterhaald of deze samenhang bijvoorbeeld sterker is bij vrouwen of bij een bepaalde leeftijdscategorie. De man-vrouw verdeling is in het eerste onderzoek bovendien niet in evenwicht, wat van invloed kan zijn op de resultaten.

Methode

Om de onderzoeksvraag ‘Wat is de samenhang tussen talent, gemeten met het HPA, en geluk gemeten met de OHQ, bij de studerende en werkende Nederlands bevolking?’ te beantwoorden is gekozen voor een cross-sectioneel kwantitatief onderzoek. Hieruit moet bepaald worden of er een samenhang bestaat tussen het HPA en de OHQ, oftewel een samenhang tussen talent en geluk.

Deelnemers

De onderzoekspopulatie bestaat uit werkende en studerende Nederlanders. 108 participanten hebben deelgenomen aan dit onderzoek. In de database ontbreken van vijf participanten gegevens en zijn van twee participanten dubbele gegevens opgenomen. Deze zeven participanten zijn geëxcludeerd, waardoor de gegevens van 101 participanten zijn geanalyseerd. In het onderzoek zijn vijf verschillende leeftijdscategorieën onderscheiden. Deze betreffen personen beneden de 20 jaar, van 21 tot en met 35 jaar, van 36 tot en met 48 jaar, van 49 tot en met 65 jaar en personen boven de 66 jaar. Het merendeel van de participanten (66,3 procent) valt in de leeftijdscategorie van 21 tot en met 35 jaar. De grootste groep die hierop volgt is die van 36 tot en met 48 jaar (14,9 procent). De leeftijdscategorieën met respondenten beneden de 20 jaar en van 49 tot en met 65 jaar bevatten evenveel participanten, namelijk 8,9 procent. De leeftijdscategorie boven de 66 jaar heeft één participant. Tabel 1 geeft de verdeling van de leeftijdscategorieën binnen de onderzochte steekproef weer. Het onderzoek heeft geen restrictie omtrent leeftijd, omdat het benutten en ontwikkelen van talent en geluk niet leeftijdsgebonden is (Montizaan, Cörvers & Grip, 2009). Bovendien kunnen mensen op bijna iedere leeftijd een (bij)baan hebben, waardoor exclusie op basis van leeftijd niet van relevant is. Het onderzoek betreft niet enkel studenten, omdat ook achterhaald is of het HPA ingezet kan worden bij de werkende Nederlandse populatie. Fontys HRM en TP leiden studenten namelijk op om een kans te maken op de arbeidsmarkt.

Tabel 1: Leeftijdscategorie verdeling van de onderzoekspopulatie (N=101)

Leeftijdscategorie	Frequentie	Percentage
<20 jaar	9	8,9%
21-35 jaar	67	66,3%
36-48 jaar	15	14,9%
49-65 jaar	9	8,9%
>66 jaar	1	1,0%

Procedure

De participanten zijn verworven door middel van convenience sampling en de snowball-techniek. Allereerst is de vragenlijst doorgestuurd naar familie en vrienden om convenience sampling te genereren. Vervolgens is hun gevraagd de vragenlijst door te sturen naar hun familie en vrienden, zodat een snowball-effect is ontstaan. De participanten zijn benaderd via e-mail of social media, zoals Facebook en Instagram, waarbij zij een link naar de vragenlijst hebben ontvangen. Via de e-mail en social media zijn zij geïnstrueerd de vragenlijst te beantwoorden binnen de context van hun studie of werk (zie bijlage 3). Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 15 minuten. Daarnaast zijn participanten geworven op het studentenplein van Fontys HRM en TP, door studenten persoonlijk de vragenlijst voor te leggen en te laten invullen op een tablet. De uitleg bij de vragenlijst beschrijft dat Fontys HRM en TP onderzoek doet naar een meetinstrument dat ondersteuning kan bieden aan talentgericht onderwijs, omdat de opleiding daar in de toekomst naar streeft.

Meetinstrumenten

In dit onderzoek is gebruikgemaakt van twee bestaande vragenlijsten, het HPA en de OHQ, die zijn samengevoegd, zodat de samenhang tussen talent en geluk onderzocht kan worden. Het onderzoek betreft in totaal 91 vragen in het Engels, waarvan 83 vragen uit het HPA en 8 vragen van de OHQ afkomstig zijn. In wat volgt worden de vragenlijsten verder toegelicht en wordt ook de interpretatie van de scores beschreven.

Human Potential Assessment (HPA). Het HPA is een vernieuwende talentenvragenlijst die niet iemands talenten in kaart brengt, maar aantoont of iemand zijn talenten benut (Vandeneijnde, Ravindran & Leong, 2015). Het HPA biedt mensen de mogelijkheid te ontdekken waar hun talenten liggen, zodat ze deze vervolgens kunnen benutten in het dagelijks leven. Het HPA bestaat uit vier hoofddimensies en 23 bijbehorende dimensies deze worden getoond in tabel 2.

Tabel 2: 'Zijn'-toestanden en bijbehorende dimensies van het HPA

'Zijn'-toestanden		Dimensies				
Bewust Zijn	Individueel Bewustzijn	Intermenselijk Bewustzijn	Omgevings Bewustzijn	Maatschappelijk Bewustzijn	Persoonlijke Ontwikkeling	-
Geïnspireerd Zijn	Spelen	Nieuwsgierigheid	Het Onbekende onder ogen zien	In de Flow Zijn	Open voor Nieuwe Mogelijkheden	Holistische Visie
Leven vanuit Overvloed	Samenwerking vs Competitie	Doen vanuit ZIJN	Vertrouwen vs Controle	Dankbaarheid	Erkenning	Vrijgevigheid
Dienstbaar zijn	Groter Geheel	Verbondenheid	Mededogen	Harmonie	Nederigheid	Mijn Roeping Leven

Deze 23 dimensies worden bevraagd in 83 vragen. Enkele voorbeelden van deze vragen zijn: 'I have a clear vision for my life' en 'I have clarity in my principles and values'. De andere vragen zijn opgenomen in bijlage 5. Deze vragen hebben de antwoordmogelijkheden: strongly agree, agree, disagree en strongly disagree. Een hoge score op deze dimensies en op de totaalscore betekent dat

iemand zijn talent optimaal benut. Een lage score betekent dat dit mogelijk geen talent is of dat dit niet zo wordt ervaren (Vandeneijnde, Ravindran & Leong, 2015). Onder de 83 vragen bevinden zich ook 12 vragen waarbij participanten moeten kiezen tussen stellingen. Deze zijn weergegeven in bijlage 5. De scores worden op de volgende manier geïnterpreteerd: beneden de 62,5 is niet ontwikkeld, van 62,5 tot en met 74,9 is onderontwikkeld, van 75 tot en met 89,9 is goed ontwikkeld en boven de 90 is volledig ontwikkeld. Het HPA is een niet-gevalideerde vragenlijst. Daarnaast kan Cronbach's alpha hiervoor niet worden berekend, omdat de ontwikkelaars geen inzicht verschaffen in de data. De vragenlijst is weergegeven in bijlage 5.

Oxford Happiness Questionnaire (OHQ). Om het begrip 'geluk' te kunnen meten, is gekozen voor een verkorte versie van de OHQ, omdat de validiteit van deze versie hoog is (Hills & Argyle, 2001). Daarnaast is een hoge correlatie ($r=.93$, $p<.001$) gevonden met de volledige OHQ-vragenlijst, waaruit blijkt dat met de verkorte versie geluk gemeten kan worden. In de samengestelde vragenlijst zijn acht vragen van de verkorte versie van de OHQ opgenomen. Deze vragen hebben betrekking op de mate waarin het leven belonend is, mentale alertheid, tevredenheid met zichzelf, ervaringen omtrent mooie dingen in het leven, tevredenheid met het leven, het organiseren van tijd, een aantrekkelijk uiterlijk en op mooie herinneringen (Hills & Argyle, 2001). Enkele voorbeelden van deze vragen zijn: 'I don't feel particularly pleased with the way I am' en 'I feel life is very rewarding'. In bijlage 5 zijn alle vragen van de OHQ opgenomen. Ook deze acht vragen hebben de antwoordmogelijkheden: strongly agree, agree, disagree en strongly disagree. Een hoge score op deze vragen betekent een hoge score op geluk. De interne consistentie van geluk is aanvaardbaar, Cronbach's alpha = .60 (Field, 2005; Field, 2009; Henson, 2001; Kline, 2000; George & Mallery, 2003). Het verwijderen van items uit de vragenlijst draagt nauwelijks bij aan het verhogen van de Cronbach's alpha. Daarom is besloten om alle items mee te nemen om de somscore te berekenen. De vragenlijst van de OHQ is weergegeven in bijlage 5.

Analyse

De ingevulde vragenlijsten van deelnemende participanten zijn vanuit de database van Being at Full Potential naar de onderzoeker verzonden. De onderzoeker heeft de uitslagen van het HPA en de OHQ in Excel verwerkt en vervolgens in SPSS geïmporteerd. De volgende onderdelen zijn meegenomen in de analyse: de leeftijdscategorie, de totaalscore op het HPA, de deelscores op afzonderlijke dimensies van het HPA en de totaalscore op de OHQ. Deze gegevens zijn met behulp van SPSS geanalyseerd en beschreven in het analyseplan (bijlage 2).

Resultaten

Onderzoeksvraag

Om de onderzoeksvraag 'Wat is de samenhang tussen talent, gemeten met het HPA, en geluk, gemeten met de OHQ, bij de studerende en werkende Nederlands bevolking?' te beantwoorden, dient de assumptie van normaliteit te worden onderzocht met behulp van de Shapiro-Wilk-test, een histogram, de skewness en kurtosis.

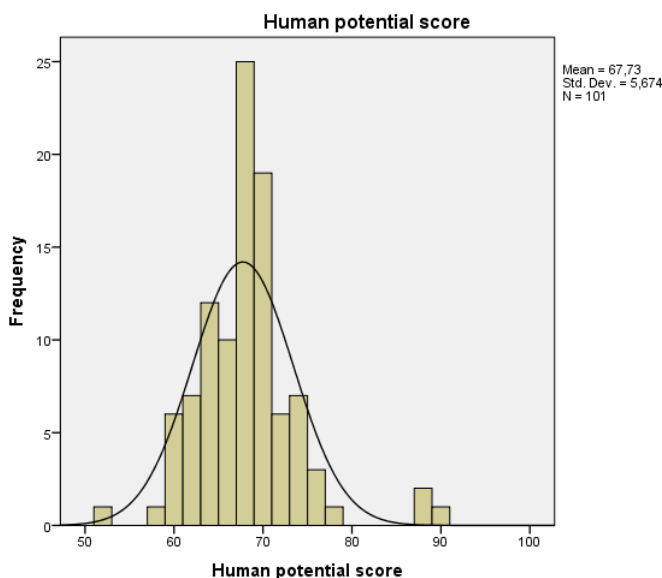
De Shapiro-Wilk-test schendt de assumptie van de normaalverdeling voor het HPA $W(101) = .91, p < .01$ en de OHQ $W(101) = .97, p = .01$. Tabel 3 toont de statistische uitkomsten van de Shapiro-Wilk-test.

Tabel 3: *Shapiro-Wilk-test voor normaliteit*

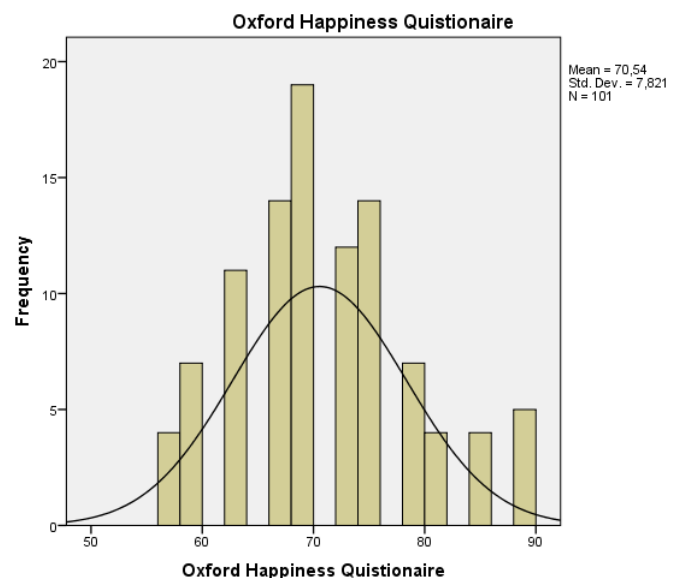
	Statistic	Significantie
HPA	.91	.00
OHQ	.97	.01

Noot. HPA = Human Potential Assessment; OHQ = Oxford Happiness Questionnaire

Uit het histogram blijkt dat zowel de totaalscore op het HPA als die op de OHQ niet normaal verdeeld is door het ontbreken van een normale curve, ofwel de curve van Bell (Allen & Bennett, 2010). Figuur 1 en 2 geven de histogrammen van het HPA en de OHQ weer.



Figuur 1. Histogram van totaalscores HPA



Figuur 2. Histogram van totaalscores OHQ

De skewness en kurtosis ($Z_s = 4.71, Z_k = 8.16$) geven aan dat het HPA niet-normaal verdeeld is. De skewness geeft voor de OHQ wel een normaal verdeling weer, maar dit wordt niet ondersteund door de kurtosis ($Z_s = 1.41, Z_k = -2.5$). Hoewel de skewness wel wijst op een normaalverdeling voor de OHQ, is van een normaalverdeling geen sprake, omdat de kurtosis geen normaalverdeling aantoont. Voor de berekening van de samenhang tussen de totaalscore op het HPA en de totaalscore op de OHQ is gebruikgemaakt van Spearman's rho, omdat de totaalscores niet-normaal verdeeld zijn. Spearman's rho indiceert de aanwezigheid van een statistisch significante positieve samenhang tussen de totaalscores op het HPA en de OHQ, $r_s = .45, p < .01$, two-tailed, $N = 101$. Dit betekent dat er een relatie bestaat tussen de scores wanneer iemand bijvoorbeeld hoog op het HPA en hoog op de OHQ scoort.

Deelvragen

Om de deelvraag 'Welke leeftijdscategorie heeft de hoogste samenhang tussen de totaalscores van het HPA en totaalscores van de OHQ?' te beantwoorden, is tevens Spearman's rho toegepast.

Spearman's rho vertoont de sterkste positieve samenhang tussen het HPA en de OHQ in de leeftijdscategorie van 36 tot en met 48 jaar, $r_s = .61$, $p = .02$, two-tailed, $N = 15$ (zie tabel 4). Dit betekent dat de participanten in de leeftijdscategorie van 36 tot en met 48 jaar de hoogste samenhang vertonen tussen geluk en het benutten van talent.

Tabel 4: *Spearman's correlatie tussen de totaalscore van Human Potential Assessment en totaalscore van de Oxford Happiness Questionnaire van de gehele populatie en per leeftijdscategorie*

	Gehele populatie	<20 jaar	21-35 jaar	36-48 jaar	49-65 jaar	>66 jaar
Correlatie	.45*	.40	.43*	.61*	.53	-
coëfficiënt						
p	.00	.27	.00	.02	.14	-
N	101	9	67	15	9	1

Noot.* $p < .05$

Om de deelvraag 'Wat is de samenhang tussen de totaalscore van de OHQ en afzonderlijke dimensies van het HPA?' te beantwoorden, is de correlatie tussen de afzonderlijke dimensies per 'Zijn'-toestand uit het HPA en totaalscore van de OHQ gemeten met behulp van Spearman's rho. Volgens Spearman's rho is 'Geïnspireerd zijn' de enige 'Zijn'-toestand waarbij alle afzonderlijke dimensies significant positief correleren met de OHQ.

De dimensie 'Individueel Bewustzijn' van het HPA vertoont de hoogste positieve correlatie met de totaalscores van het OHQ, namelijk $r_s = .44$, $p < .05$, two-tailed, $N = 101$. De op een na hoogste correlatie is gevonden tussen 'Mijn Roeping Leven' en totaalscore van de OHQ, met $r_s = .43$, $p < .05$, two-tailed, $N = 101$. De dimensie 'Persoonlijke Ontwikkeling' van het HPA vertoont de laagste positieve correlatie met de totaalscore van de OHQ: $r_s = .02$, $p > .05$, two-tailed, $N = 101$. In de tabellen 5 tot en met 8 zijn de correlaties tussen de afzonderlijke dimensies per 'Zijn'-toestand uit het HPA en de OHQ weergegeven.

Tabel 5: *Spearman's rho correlatie tussen de dimensies van 'Geïnspireerd Zijn' uit het HPA met de OHQ*

	Spelen	Nieuwsgierigheid	In de Flow zijn	Het Onbekende onder ogen zien	Open voor Nieuwe Mogelijkheden	Holistische visie
OHQ	.21*	.33*	.34*	.35*	.22*	.23*
p	.03	.00	.00	.00	.03	.02

Noot.* $p < .05$

Tabel 6: Spearman's rho correlatie tussen de dimensies van 'Leven vanuit Overvloed' uit het HPA met de OHQ

	Samenwerking vs Competitie	Doen vanuit ZIJN	Vertrouwen vs Controle	Dankbaarheid	Erkenning	Vrijgevigheid
OHQ	.22*	.34*	.22*	.26*	.34*	.16
<i>p</i>	.03	.00	.03	.01	.00	.12
Noot.* $p < .05$						

Tabel 7: Spearman's rho correlatie tussen de dimensies van 'Dienstbaar zijn' uit het HPA met de OHQ

	Groter Geheel	Verbondenheid	Mededogen	Harmonie	Nederigheid	Mijn Roeping Leven
OHQ	.34*	.31*	.11	.24*	.24*	.43*
<i>p</i>	.00	.00	.29	.02	.02	.00
Noot.* $p < .05$						

Tabel 8: Spearman's rho-correlatie tussen de dimensies van 'Bewust Zijn' uit het HPA en de OHQ

	Individueel Bewustzijn	Intermenselijk Bewustzijn	Omgevings bewustzijn	Maatschappelijk Bewustzijn	Persoonlijke Ontwikkeling
OHQ	.44*	.24*	.28*	.21*	.02
<i>p</i>	.00	.02	.01	.03	.83
Noot.* $p < .05$					

Conlusie

Dit onderzoek tracht de volgende onderzoeksvraag te beantwoorden: 'Wat is de samenhang tussen talent, gemeten met het Human Potential Assessment, en geluk, gemeten met de Oxford Happiness Questionnaire, bij de studerende en werkende Nederlandse bevolking?' Uit de resultaten blijkt dat talent, gemeten met het HPA, samenhangt met geluk, gemeten met de OHQ. Dit betekent dat het geluksgevoel van mensen stijgt wanneer zij zich bezighouden met het ontwikkelen en benutten van talenten. Dit sluit dus aan bij de visie van Fontys HRM en TP.

Om te onderzoeken of de gevonden samenhang tussen talent en geluk ook specifiek geldt voor studenten is de volgende deelvraag opgesteld: 'Welke leeftijdscategorie heeft de hoogste samenhang tussen de totaalscore van het HPA en de totaalscore van de OHQ?' De variabele 'leeftijd' is in dit onderzoek dus bestudeerd om met het HPA te achterhalen welke leeftijdscategorie het meeste baat heeft bij talentontwikkeling. Hieruit blijkt dat iedere gemeten leeftijdscategorie een positieve samenhang vertoont tussen talent en geluk. De leeftijdscategorie van 36 tot en met 48 jaar vertoont de hoogste samenhang tussen talent en geluk. De leeftijdscategorie van 49 tot en met 65 jaar vertoont de op een na hoogste samenhang tussen talent en geluk. Deze bevindingen sluiten niet aan bij de doelgroep die Fontys HRM en TP voor ogen heeft, namelijk studenten. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat mensen boven de 30 vaker een growth mindset hebben, zoals uit eerder onderzoek is gebleken (Dweck, 2006). Een growth mindset houdt in dat talenten en kwaliteiten ontwikkeld kunnen worden en niet vastliggen. Ook blijkt dat oudere mensen meer ervaring hebben in in het werkveld waardoor zij kunnen ontdekken waar hun talenten liggen (Gladwell, 2008; Dweck, 2006). Daarnaast is een mogelijke verklaring dat veel jongeren nog geen kans hebben gekregen hun talenten te ontwikkelen. Jongeren hebben vaak nog geen inzicht in welke talenten ze bezitten en vooral

studenten blijken zich niet bezig te houden met hun talenten (Vuyk, 2013). Een mogelijke oorzaak hiervoor is dat studenten voornamelijk gericht zijn op de ontwikkeling van competenties waar de opleiding om vraagt (Nelis & Sark, 2015).

Wanneer Fontys HRM en TP gaat overstappen op talentgericht onderwijs is het interessant te achterhalen of bepaalde dimensies van het HPA een grotere samenhang vertonen met geluk. Er is daarom een tweede deelvraag opgesteld en beantwoord. Deze vraag luidt 'Wat is de samenhang tussen de totaalscore van de OHQ en afzonderlijke dimensies van het HPA?'. Uit de resultaten blijkt dat slechts twee dimensies, de dimensies 'Mijn Roeping Leven' en 'Individueel Bewustzijn', een hoge samenhang vertonen met de OHQ. De samenhang tussen 'Mijn Roeping Leven' en geluk is ook in eerdere onderzoeken gevonden (Duffy, Allan, Autin & Bott, 2013; Duffy, Allan & Bott, 2012). Uit deze onderzoeken blijkt dat mensen met een roeping in hun leven een groter geluksgevoel ervaren. Zij hebben het gevoel dat ze een bijdrage leveren aan hun omgeving, waardoor zij zich belangrijk en nuttig voelen. Daarnaast blijken personen met een roeping in het leven sneller betere resultaten in hun werk of studie te behalen. Ook zijn mensen met een roeping in het leven intrinsiek gemotiveerd om hun doelen te bereiken, waardoor ze geen twijfels hebben over hun inspanningen (Dik & Duffy, 2012).

Een mogelijke verklaring voor de samenhang tussen de dimensie 'Individueel Bewustzijn' en geluk is dat een beter bewustzijn rondom het eigen geluk bijdraagt aan het vinden van een passende levenswijze, wat vervolgens tot geluk leidt. Iemand die bijvoorbeeld weet dat hij gelukkig wordt van fysieke inspanning, bezoekt regelmatig de sportschool en hierdoor dus een hoger geluksgevoel ervaren (Grinde, 2007; Veenhoven, 2014).

Het feit dat de dimensie 'Persoonlijke Ontwikkeling' en de OHQ nauwelijks samenhang vertonen is opvallend. Deze bevinding sluit niet aan bij eerder onderzoek waaruit is gebleken dat het benutten en ontwikkelen van de eigen capaciteiten bijdraagt aan het vergroten van geluk (Arménio & Miguel, 2009). Ook de eudemonistische stroming suggereert dit. Deze stroming gaat uit van een streven naar langdurig geluk in het leven. Door persoonlijke ontwikkeling na te streven bij het uitvoeren van activiteiten, kan men geluk ervaren (Waterman, 1993; Aristotle, 2001). Voor de weinige samenhang tussen 'Persoonlijke Ontwikkeling' en de OHQ in dit onderzoek bestaat geen concrete verklaring. Echter, een mogelijke verklaring is dat de vragen die de dimensie meten niet goed aansluiten bij het begrip 'Persoonlijke Ontwikkeling'.

Discussie

Er blijkt een hoge samenhang tussen geluk, gemeten met de OHQ, en talent, gemeten met het HPA. Verder is aangetoond dat het HPA een middelmatige samenhang vertoont met, de onderzochte doelgroep. De dimensies 'Mijn Roeping Leven' en 'Individueel Bewustzijn' van het HPA vertonen een hoge samenhang met de totaalscore van de OHQ.

Eerdere onderzoeken ondersteunen de bevindingen dat er een hoge samenhang bestaat tussen het benutten en ontwikkelen van talenten en geluk. Hieruit blijkt onder andere dat de inzet van sterktes van een persoon, gemeten met de VIA-IS, en welzijn, gemeten met de LSS en de SWLS een positieve samenhang vertonen (Proctor, Maltby en Linley, 2011; Govindji & Linley, 2007). Bovendien

stelt de positieve psychologie dat mensen gelukkiger zijn wanneer zij zich richten op hun talenten en deze kunnen ontwikkelen (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Aan de hand van de resultaten van dit onderzoek en de geraadpleegde literatuur kan verondersteld worden dat talentontwikkeling, het benutten en ontwikkelen van talenten, kan bijdragen aan het geluksgevoel van studenten en werknemers. Talentontwikkeling kan worden ingezet om gevoelens van geluk onder werknemers en studenten te stimuleren en om onder hen meer bevlogenheid te creëren tijdens hun werk of studie.

De gevonden uitkomsten dienen in twijfel te worden getrokken door een aantal beperkingen, zodat uiteindelijk een gedegen advies over de inzetbaarheid van het HPA binnen het talentgericht onderwijs kan worden geboden. De eerste beperking betreft het feit dat in dit onderzoek, naast de variabele 'leeftijd', geen andere variabelen meegenomen zijn, zoals geslacht, opleidingsniveau, gezinssamenstelling en gezondheid. Deze zijn niet meegenomen in het onderzoek, omdat deze variabelen in de vragenlijst niet zijn opgenomen door de makers. Voor toekomstig onderzoek wordt daarom aanbevolen meerdere variabelen mee te nemen in de vragenlijst, zodat onderzocht kan worden welke andere variabelen eventueel op de samenhang tussen het benutten van talent en geluk van invloed zijn. Hierdoor kan dan vastgesteld worden voor wie talentontwikkeling het meest effectief is om geluk te bewerkstelligen en in welke omstandigheden.

De volgende beperking in dit onderzoek heeft betrekking op de ongelijke verdeling tussen de verschillende leeftijdscategorieën. In dit onderzoek behoren de meeste participanten tot de leeftijdscategorie van 21 tot en met 35 jaar. Deze ongelijke verdeling is mogelijk veroorzaakt door de manier waarop de test onder participanten is verspreid. De vragenlijst is verspreid via social media en daarnaast zijn via Fontys HRM en TP participanten verworven. Dit heeft de kans dat deelnemende participanten tot de leeftijdscategorie van 21 tot en met 35 jaar behoren, vergroot. De uitkomsten zijn niet generaliseerbaar voor de studerende en werkende Nederlandse bevolking, vanwege een afwijkende verdeling binnen de leeftijdsgroepen. De leeftijdscategorie boven de 66 jaar bestaat bijvoorbeeld slechts uit één participant die de vragenlijst heeft ingevuld. Er wordt aanbevolen om de vragenlijst onder een diversere populatie te verspreiden, zodat een betrouwbare uitspraak gedaan kan worden over de invloed van leeftijd op de samenhang tussen geluk en het benutten en ontwikkelen van talent.

Daarnaast kan de gemiddelde leeftijd van de participanten niet worden berekend, omdat de exacte leeftijd in de test niet is bevraagd. Wel zijn de participanten ingedeeld volgens leeftijdscategorieën om de spreiding van de leeftijden in kaart te brengen. De leeftijdscategorieën zijn echter breed, waardoor de gevonden samenhang binnen een leeftijdscategorie mogelijk niet generaliseerbaar is voor alle leeftijden binnen deze categorie. In de leeftijdscategorie van 21 tot en met 35 jaar is het bijvoorbeeld mogelijk dat hierin vooral participanten van 21 jaar voorkomen waardoor de gevonden samenhang binnen de leeftijdscategorie niet geldt voor participanten tussen de 30 en 35 jaar. Dit betekent dat dit onderzoek conclusies trekt over alle leeftijden binnen de opgestelde categorieën, terwijl de mogelijkheid bestaat dat specifieke leeftijden in deze categorie niet voorkomen. Daarom wordt aanbevolen om in vervolgonderzoek de exacte leeftijd te bevragen in de vragenlijst, zodat ook per specifieke leeftijd vastgesteld kan worden waar de samenhang tussen geluk en het

benutten van talent groot is. Met behulp van deze gegevens kan talentontwikkeling namelijk nog specifieker worden ingezet voor het creëren van geluk.

Nog een beperking van dit onderzoek is de Engelstalige vragenlijst. Hierdoor kunnen vragen mogelijk verkeerd geïnterpreteerd zijn door participanten en dat kan de resultaten hebben beïnvloed (Renkema, Vallen & Hoeken, 2001). Daarnaast is een Engelstalige vragenlijst niet geschikt voor een doelgroep die studerende en werkende Nederlanders betreft. Daarom wordt aanbevolen de vragenlijst te vertalen in de moedertaal van de te onderzoeken populatie, zodat verkeerde aannames tijdens het invullen van de vragenlijst voorkomen worden.

De volgende beperking berust op het feit dat de OHQ een aanvaardbare Cronbach's alpha heeft (Field, 2005; Field, 2009; Henson, 2001; Kline, 2000; George & Mallery, 2003). Deze score is weliswaar twijfelachtig volgens sommige andere geldende opvattingen (Allen & Benett, 2010). Echter, kan er gesteld worden dat wanneer een schaal weinig items, 8 of minder, bevat er minder hoge eisen gesteld kunnen worden aan de betrouwbaarheid van de schaal (Baarda & Goede, 2011). Een verklaring hiervoor kan zijn dat de verkorte versie van de OHQ slechts 8 items bevat om de dimensie geluk te meten. Een aanbeveling is om in vervolg onderzoek de gehele OHQ in te zetten, omdat die gemeten wordt met 29 items (Hills & Argyle, 2001). Hierdoor kan de Cronbach's alpha beter berekend worden en zal de interne consistentie waarschijnlijk hoger zijn. In eerder onderzoek van Hills & Argyle (2001) is namelijk gebleken dat de gehele OHQ een Cronbach's alpha heeft van .91. Dit betekent dat er een zeer betrouwbare interne consistentie bestaat tussen de vragen die de schaal geluk meten (Field, 2005; Field, 2009; Henson, 2001; Kline, 2000; George & Mallery, 2003). Aan het onderzoek van Hills & Argyle (2001) deden 171 studenten van de Oxford Brookes University en hun vrienden mee (66 mannen en 99 vrouwen). Doordat de Cronbach's alpha is dit onderzoek aanvaardbaar is moet er rekening gehouden worden met de resultaten uit het onderzoek, omdat de interne consistentie als net voldoende wordt beschouwd.

De laatste beperking van dit onderzoek heeft betrekking op de validiteit en Cronbach's alpha van het HPA. Doordat de validiteit van het HPA niet berekend kan worden, valt niet met zekerheid vast te stellen of het HPA meet wat het behoort te meten, namelijk het benutten van talent (Allen & Bennett, 2010). Het is onduidelijk welke samenhang er gemeten is, omdat de gegevens van de vragenlijst niet aan de onderzoeker zijn verstrekt door de ontwikkelaars van het HPA. De ontwikkelaars van het HPA hebben geen inzicht verschaft in de wijze waarop dimensies en vragen zijn samengesteld en getoetst. Hierdoor valt niet te controleren of deze gegevens juist zijn berekend. Doordat deze gegevens niet zijn verstrekt is het ook niet mogelijk om de Cronbach's alpha van het HPA te berekenen. Dit heeft als consequentie dat er niet bepaald kan worden of de vragen aansluiten bij de gemeten dimensies. Voor toekomstig onderzoek wordt daarom aanbevolen om de dataset toegankelijk te maken voor de onderzoeker zelf, zodat een confirmation bias door een bedrijf voorkomen kan worden. Confirmation bias in dit onderzoek kan inhouden dat de ontwikkelaars van het HPA mogelijk baat hebben bij een hoge samenhang en dat ze hier dus mogelijk ook naar op zoek zijn in de berekening van de resultaten (Oswald & Grosjean, 2004). Tot slot wordt aanbevolen het HPA te valideren en de Cronbach's alpha te berekenen.

Uit de resultaten blijkt een samenhang tussen het benutten van talent en het ervaren van geluk. Echter, het HPA is in deze vorm niet geschikt om in te zetten in talentgericht onderwijs. Door de gevonden samenhang lijkt het HPA aan te sluiten bij de visie van Fontys HRM en TP, maar zoals eerder aangegeven, is niet met zekerheid te stellen of het HPA daadwerkelijk het benutten van talent meet. Hierdoor kunnen geen harde conclusies worden getrokken of het HPA aansluit bij de visie van Fontys HRM en TP. Ook blijkt dat het HPA waarschijnlijk beter aansluit bij een oudere doelgroep.

Adviesvraag en Adviezen

De adviesvraag 'In welke mate past het HPA in het talentgericht onderwijs en sluit deze aan bij de visie van Fontys HRM en TP?' kan naar aanleiding van dit onderzoek niet concreet beantwoord worden. Dit komt doordat er een aantal uitkomsten in twijfel getrokken moeten worden, omdat deze uitkomsten op basis van de gevonden resultaten niet overtuigend zijn. Op dit moment is daarom het antwoord op de adviesvraag dat het HPA op deze manier niet past in het talentgericht onderwijs en niet aansluit bij de visie van Fontys HRM en TP, omdat de vragenlijst niet is gevalideerd en waarschijnlijk niet aansluit bij de doelgroep.

Op basis van het antwoord op de adviesvraag zijn twee adviezen opgesteld. Allereerst dient er een vervolgonderzoek te worden verricht naar het HPA. Er wordt geadviseerd om de vragenlijst te valideren en af te nemen bij een representatieve steekproef van de studerende en werkende bevolking, zodat beter vastgesteld kan worden of het HPA het benutten van talent meet. Bovendien kan dan bepaald worden of het HPA ook daadwerkelijk niet aansluit bij de doelgroep.

Een tweede advies is de vragenlijst niet te hanteren binnen talentgericht onderwijs, omdat uit dit onderzoek is gebleken dat de hoogste samenhang tussen het benutten van talent en geluk voor komt in de leeftijdscategorie van 36 tot en met 48 jaar. Dit is een andere leeftijdscategorie dan die van de doelgroep van Fontys HRM en TP die uit studenten bestaat. Om een zo groot mogelijk resultaat te behalen met het inzetten van talentgericht onderwijs voor de bevordering van geluk is het van belang dat de test aansluit op de doelgroep. Zoals eerder is beschreven, blijken studenten mogelijk geen inzicht te hebben in de talenten waarover zij beschikken. Daarom wordt geadviseerd een andere, gevalideerde vragenlijst te hanteren die beter aansluit op de doelgroep en studenten meer inzicht biedt in de talenten waarover zij beschikken (Gladwell, 2008; Dweck, 2006).

Literatuurlijst

- Allen, P. & Bennett, K. (2010). *PASW statistics by SPSS: a practical guide version 18.0*. South Melbourne: Cengage Learning Australia Pty Limited.
- Andriessen, D., Onstenk, J., Delnooz, P., Smeijsters, H. & Peij, S. (2010). *Gedragscode praktijkgericht onderzoek voor het hbo*. Delft: Elan Strategie & Creatie.
- Aristotle. (2001). *Nicomachean ethics*. New York: Oxford University Press.
- Arménio, R. & Miguel, P. (2009). Do the opportunities for learning and personal development lead to happiness? It depends on work-family conciliation. *Journal of Occupational Health Psychology* , 334-348.
- Avermaet, P. v. & Sierens, S. (2012). Van de periferie naar de kern. Omgaan met diversiteit in onderwijs. In N. Clycq, B. Segaert, & C. Timmerman, *Cultuuroverdracht en onderwijs in een multiculturele context*. Gent: Academia Press.
- Baarda, B. & Goede, M. d. (2011). *Basisboek Statistiek met SPSS: handleiding voor het verwerken en analyseren van en rapporteren over (onderzoeks)gegevens*. Houten: Noordhoff Uitgevers B.V.
- Bailey, J. (2008). First steps in qualitative data analysis: transcribing. *The Journal of Family Practice* , 127-131.
- Bakker, A., Schaufeli, A. & Dierendonck, D. v. (2000). Burnout: prevalentie, risicogroepen en risicofactoren. In I. Houtman, W. Schaufeli, & T. Taris, *Psychische vermoeidheid en werk: Cijfers, trends en analyses* (pp. 65-82). Alphen a/d Rijn: Samsom.
- Bakker, J., Kat, M., Rovers, M., Schilt-Mol, T. v. & Vijfeijken, M. v. (2009). *Uitblinken op alle niveaus. Een verkenning van good practices op het gebied van talentontwikkeling in het voortgezet onderwijs*. Tilburg: IVA.
- Bartels, M. (2014). *Geluk is niet gewoon*. Amsterdam: Vrije Universiteit Amsterdam.
- Bossuyt, T. & Dries, N. (2008). Talentmanagement en flexibele loopbaanpaden voor de werknemers van morgen. In H. Calmeyn, *Licht op leren 2008: leren en ontwikkelen in een talentgerichte maatschappij*. Leuven: Lannoo Campus.
- Buckingham, M. & Clifton, D. (2003). *Ontdek je sterke punten*. Utrecht: Spectrum.
- CBS en TNO: Een op de zeven werknemers heeft burn-outklachten*. (2015, november 16). Opgehaald van Centraal Bureau voor de Statistiek: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/47/cbs-en-tno-een-op-de-zeven-werknemers-heeft-burn-outklachten>
- Christiaensen, R., Dochy, F., Kinschots, C., Kyndt, E., Marcelis, V., Philips, K., Cauwenberghe, H., Bogaert, T. & Vervaeke A. (2009). *Talent en talentontwikkeling: een literatuurstudie*. Leuven: University of Leuven.

Christiaensen, R., Kinschots, C., Marcelis, V., Philips, K., VanCauwenberghe, H. & Bogaert, T. (2009). *Retention of talented employees: the importance of the learning and working climate*. Leuven: University of Leuven.

Clifton, D. & Buckingham, M. (2003). *Ontdek je sterke punten*. Utrecht: Spectrum.

Cohen de Lara, H. (2010, November 10). *De rol van ouders bij talentontwikkeling*. Opgehaald van Sardes: www.cohendelara.com/pdf/talenten.pdf

Corder, G. & Foreman, D. (2014). *Nonparametric Statistics: A Step-by-Step Approach*. Hoboken: Wiley.

Dewulf, L. (2009). Competentieontwikkeling vanuit talent en sterktes: een referentiekader. In S. Tjepkema & L. Verheijen, *Van kiem tot kracht: een waarderend perspectief voor persoonlijke ontwikkeling en organisatieverandering*. Houten: Springer/Bohn Stafleu van Loghum.

Dewulf, L. (2011). *Ik kies voor mijn talent*. Leuven: Lannoo Campus.

Dewulf, L., Meeuwen, N. v. & Tjepkema, S. (2010). Talent in actie. Verbinden van competentie management en talentontwikkeling. *Onderwijs & Opleiding* , 10-15.

Diener, E. & Ryan, K. (2009). Subjective Well-Being: A General Overview. *South African Journal of Psychology* , 391-406.

Diener, E., Larsen, R. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment* , 71-75.

Diener, E., Suh, E. & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology* , 25-41.

Dik, B. & Duffy, R. (2012). *Make your job a calling*. West Conshohocken: Templeton Press.

Duffy, R., Allan, B. & Bott, E. (2012). Calling and life satisfaction among undergraduate students: Investigating mediators and moderators. *Journal of Happiness Studies* , 469-479.

Duffy, R., Allan, B., Autin, K. & Bott, E. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of Counseling Psychology* , 42-52.

Dweck, S. (2006). *Mindset: the new psychology of succes*. Stanford: Stanford University.

Emmelot, Y. (2011). *Eindrapportage Expeditie Picasso Lyceum*. Amsterdam: Kohnstamn Instituut.

Fontys Hogeschool HRM en Psychologie. (2017, Februari 16). Opgehaald van www.fontys.nl: <https://fontys.nl/Over-Fontys/Fontys-Hogeschool-HRM-en-Psychologie.htm>

Gladwell, M. (2008). *Uitblinkers*. Amsterdam: Contact.

Goedgebuure, M. & Dane, D. (2017, April 3). *Talentassessment Professional - laat niets aan het toeval over*. Opgehaald van Talent Assessment: <http://www.talentassessment.nl/talentassessment-professional.html>

- Govindji, R. & Linley, P. (2007). Strengths use, self-concordance and well-being: Implications for strengths coaching and coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review* , 143-153.
- Grinde, B. (2007). Happiness in the Perspective of Evolutionary Psychology. *Journal of Happiness Studies* , 331-354.
- Hills, P. & Argyle, M. (2001). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences* , 1073-1082.
- Korthagen, F. (1998). Leren reflecteren: naar systematiek in het leren van je werk als docent. In L. Fonderie & J. Hendriksen, *Begeleiden van docenten, reflectie als basis voor de professionele ontwikkeling in het onderwijs*. (pp. 43-56). Baarn: Nelissen.
- Krueger, A. & Schkade, D. (2008). The Reliability of Subjective Well-Being Measures . *Journal of Public Economics* , 1833–1845.
- Ledoux, G. & Volman, M. (2011). *Op zoek naar talent. Talentontwikkeling op Expeditiescholen*. Purmerend: Gravo Offset.
- Luken, T. (2009). Goed kiezen: Over het verschil tussen goede en slechte keuzen: geluk. In A. Kooreman, *U doet het maar: Ethiek en ethos in arbeid en loopbaan*. (pp. 113-122). Amsterdam: Pearson.
- Luyten, P., Bormans, L., Leijssen, M., Dezutter, J., Casalin, S. & Meerbergen, F. v. (2014). *Veel geluk. Het grote geluksonderzoek*. Tielt: LANNOO.
- Lyubomirsky, S. & Lepper, H. (1999). A Measure of Subjective Happiness: Preliminary Reliability and Construct Validation. *Social Indicators Research* , 137-155.
- Lyubomirsky, S. (1999). A measure of subjective happiness: preliminary reliability and construct validation. *Social Indicator Research* , 137-155.
- Lyubomirsky, S., King, L. & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect:. *American Psychological Association* , 803– 855.
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology* , 397-422 .
- Meerman, M. & Romeijn, D. (2016, April 3). *VPRO tegenlicht. Rendement van geluk*. Opgehaald van www.vpro.nl: http://www.vpro.nl/programmas/tegenlicht/kijk/afleveringen/2015-2016/rendement-van-geluk.html
- Montizaan, R. Cörvers, F., & Grip, A. d. (2009). The effects of pension rights and retirement age on training participation: Evidence from a natural experiment. *METEOR* .
- Nelis, H. & Sark, Y. v. (2015). *Talent binnenstebuiten*. Utrecht/Antwerpen: Kosmos uitgevers B.V.
- Oswald, A., Proto, E. & Sgroi, D. (2014). *Happiness and Productivity*. United Kingdom: University of Warwick.

- Oswald, M. & Grosjean, S. (2004). Confirmation bias. In R. Pohl, *cognitive illusions* (pp. 79-96). New York: Psychology Press.
- Pressman, S. & Cohen, S. (2005). Does Positive Affect Influence Health? *American Psychological Association* , 925–971.
- Proctor, C., Maltby, J. & Linley, P. (2011). Strengths use as a predictor of well-being and health-related quality of life. *Journal of Happiness Studies* , 153-169.
- Renkema, J., Vallen, E. & Hoeken, H. (2001). Tuinapparatuur of garden equipment? Verschillen in betekenisnuance tussen Nederlandse en Engelse termen. *Onze taal* , 257-259.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2006). *Burnout en bevlogenheid*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Schaufeli, W., Taris, T., Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A. & Jonge, J. d. (2001). Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogen werknemer. *De Psycholoog* , 422-428.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist* , pp. 5-14.
- Setton, M. (2016). *How do you Measure Happiness? The Top Questionnaires*. Opgeroepen op Maart 20, 2017, van The pursuit of happiness. Bringing the science of happiness to life: <http://www.pursuit-of-happiness.org/science-of-happiness/measuring-happiness/>
- Sheldon, K. & Lyubomirsky, S. (2007). Is It Possible to Become Happier? (And If So, How?). *Social and Personality Psychology Compass* , 129-145.
- Sligte, H., Bultermans-Bos, J. & Huizinga, M. (2009). *Maatwerk voor latente talenten? Uitblinken op alle niveaus*. Amsterdam: SCO-Kohnstamm Instituut.
- Sluis, L. v. (2011). Talentontwikkeling op de arbeidsmarkt. In J. Kessels, & R. Poel, *Handboek human resource development. Organiseren van het leren*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum. .
- Stiphout, P. v. (2015). *Mensbeelden en Ethiek: Zoektocht naar goed leven*. Prinsenbeek: STINO.
- Talentendetector*. (2017, April 1). Opgehaald van ROC Nederland: <http://www.roc.nl/?fr=detectoren&test=3>
- Thunissen, M., Boselie, P. & Fruytier, B. (2013). Talent management and the relevance of context: Towards a pluralistic approach. *Human Resource Management Review* , 326-336.
- Tjepkema, S., Dewulf, L. & Meeuwen, N. v. (2011). Persoonlijke ontwikkeling: steeds meer oog voor talent en sterktes. In J. Kessels, & R. Poell, *Handboek human resource development. Organiseren van het leren*. Houten: Springer/Bohn Stafleu van Loghum.
- Vandamme, S. (2011). *Geluk: drang of dwang?* Gent: Academia Press.

- Vandeneijnde, M., Ravindran, S. & Leong, P. (2015). *Human potential assessment tool*. Opgehaald van www.beingatfullpotential.com: <http://www.beingatfullpotential.com/community/offerings/human-potential-assessment-tool/>
- Veenhoven, R. (2007). Als geld niet gelukkig maakt, waarom werken we dan zo hard? In J. v. Steen, & J. v. Heeswijk, *Geld speelt geen rol. Een verschuiving in waarden van welvaart naar welzijn?* (pp. 61-67). Den Haag: Hiteq Centrum van innovatie.
- Veenhoven, R. (2014). De gelukswijzer: instrument voor werken aan geluk. In S. Langeweg, & D. Blitterswijk, *Het rendement van geluk: Inzichten uit wetenschap en praktijk* (pp. 125-134). Den Haag: SMO publicatie.
- Veenhoven, R. (2006). *Gezond geluk: Effecten van geluk op gezondheid en wat dat kan betekenen voor de preventieve gezondheidszorg*. Rotterdam : Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Veenhoven, R. (2012). Happiness: Also known as 'Life-satisfaction' and 'subjective well-being'. In K. Land, A. Michalos, & M. Sirgy, *Handbook of Social Indicators and Quality of Life Research* (pp. 63-77). Dordrecht: Springer Publishers.
- Veenhoven, R. (2002). Het grootste geluk voor het grootste aantal. *Sociale Wetenschappen*, 1-43.
- Veenhoven, R. (2008). Meten van bruto nationaal geluk. *TPEdigitaal*, 10-35.
- Veenhoven, R. (2008). Sociological Theories of Subjective Well-being. In M. Eid, & R. Larsen, *The science of subjective well-being: A tribute to Ed Diener*. (pp. 44-61). New York: Guilford Publications.
- Veenhoven, R. & Timmermans, D. (1998). Welvaart en geluk. *Economisch Statistische Berichten*, 628-631.
- Visser, R. & Sluis, E. v. (2007). Een ander perspectief op HRD: Opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden als conditie voor het binden en boeien van medewerkers. Develop.
- Vuyk, K. (2013). De grijze golf: ouderen als doelgroep. In T. Ijdens, M. v. Hoorn, A. v. Broek, & C. v. Rensen, *Jaarboek actieve cultuurparticipatie* (pp. 98-111). Utrecht: Fonds Cultuurparticipatie.
- Warr, P. & Clapperton, G. (2010). *The joy of work? Jobs, happiness and you*. New York: Routledge.
- Waterman, A. (1993). Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 678-691.
- Waterman, A., Schwartz, S. & Conti, R. (2008). The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 41-79.
- Woerkm, M. v., Stienstra, M., Tjepkema, S. & Spruyt, M. (2011). De 'sterke punten'-benadering werkt: onderzoek naar effecten van aandacht voor talent. *Opleiding & Ontwikkeling*, 28-33.

Bijlage 1: 'Zijn'-toestanden en dimensies

Bewust Zijn: Het niveau van zelfbewustzijn, en de mate van begrip waarmee we de wereld aan gaan

- **Individueel Bewustzijn:** De mate waarin je je bewust bent van je unieke gaven en je keuze om deze te leven
- **Intermenselijk Bewustzijn:** Meet hoe effectief jij je verbindt en interactie hebt met anderen
- **Omgevings Bewustzijn:** Meet hoe bewust je directe omgeving is (geeft aan hoe ondersteunend je omgeving is met betrekking tot jouw persoonlijke groei) 4.
- **Maatschappelijk Bewustzijn:** meet de betrokkenheid die je hebt met maatschappij en milieu (planeet)
- **Persoonlijke Ontwikkeling:** Meet hoe open je staat voor persoonlijke ontwikkeling als een middel naar effectiever leiderschap en prestaties

Geïnspireerd Zijn: Je vermogen om te vernieuwen en nieuwe mogelijkheden te ontsluiten.

- **Spelen:** De mate waarin het leven een vreugdevolle, creatieve ervaring is
- **Nieuwsgierigheid:** Je vermogen om met een frisse blik naar de wereld te kijken
- **Het Onbekende onder ogen zien:** Bereidheid om een stap in onzekerheid te zetten ondanks de uitdagingen waar je mee geconfronteerd zou kunnen worden.
- **In de Flow Zijn:** Vaardigheid om gecentreerd te blijven, zelfs in moeilijke tijden
- **Open voor Nieuwe Mogelijkheden:** Vaardigheid om mogelijkheden en kansen te zien, zelfs in moeilijke situaties
- **Holistische Visie:** In staat zijn om afstand te nemen en het grote plaatje te kunnen zien vanuit het perspectief van de verschillende belanghebbenden

Leven vanuit Overvloed: Leven met respect voor jezelf, anderen en voor de omstandigheden die je tegenkomt

- **Samenwerking vs Competitie:** De synergie die ontstaat wanneer je je eigen belang ondergeschikt maakt aan een groter doel.
- **Doen vanuit ZIJN:** Bereidheid om je volledige zelf in te zetten bij alles wat je doet.
- **Vertrouwen vs Controle:** Meet het gemak waarmee je met onzekerheid omgaat, de mate van vertrouwen in jezelf en je vermogen om uit je comfort zone in nieuwe.
- **Dankbaarheid:** Je vermogen het goede te zien, zelfs in uitdagende situaties
- **Erkenning:** De mogelijkheid om het positieve te zien en te erkennen in mensen en situaties
- **Vrijgevigheid:** De openheid om te geven zonder iets terug te verwachten

Dienstbaar Zijn: Leven ten dienste van het grotere geheel.

- **Groter Geheel:** Grote betrokkenheid en commitment aan een groter geheel
- **Verbondenheid:** De vaardigheid om de wereld te ervaren als een web van onderling met elkaar verbonden relaties
- **Mededogen:** De vaardigheid om je hart te openen en de wereld te zien vanuit het perspectief van iemand anders

- Harmonie: De vaardigheid om voldoende ruimte voor reflectie te creëren en voor jezelf te zorgen
- Nederigheid: Accepteren dat jouw gedachten en de manier waarop je kiest te reageren op een situatie het enige is waarover je controle hebt.
- Mijn Roeping Leven: Mate waarin je leven in lijn is met je ware aspiraties

Bijlage 2: Analyseplan

Reconstructie HPA. Het HPA bevat 23 dimensies om talent te meten. Het meetniveau van deze dimensies zijn van interval meetniveau. Wanneer er bijvoorbeeld op een vraag uit het HPA een vier wordt gescoord staat dit gelijk aan een hoge score. Indien er een één gescoord wordt staat dit gelijk aan een lage score. Hiervoor zijn geen vragen gehercodeerd, dit was al gedaan door de ontwikkelaars van het HPA. Dit geldt voor alle dimensies uit het HPA.

Reconstructie OHQ. De OHQ bevat acht vragen die samen de schaal 'geluk' meten. Deze schaal is van interval meetniveau. Wanneer er bij de vragen een vier wordt gescoord betekent dit een hoge score voor geluk. Hiervoor zijn geen vragen gehercodeerd, dit was gedaan door de ontwikkelaars van het HPA.

Interne consistentie. Er zal door middel van de Cronbach's alpha bepaald worden of de interne consistentie van de OHQ hoog is. Dit is niet mogelijk voor het HPA, omdat de ontwikkelaars geen inzicht verschaffen in de data. De perfecte waarde van de Cronbach's alpha ligt rond 0.9. Als de waarde van de Cronbach's alpha hoger is dan .7 wordt deze als hoog beschouwd (Allen & Bennett, 2010). Wanneer de Cronbach's alpha hoger is als .6 wordt de Cronbach's alpha beschouwd als aanvaardbaar. Alles lager dan .6 wordt beschouwd als laag (Field, 2005; Field, 2009; Henson, 2001; Kline, 2000; George & Mallery, 2003). De interne consistentie voor de schaal is aanvaardbaar, Cronbach's alpha = .60. De 23 dimensies voor het HPA vormen de variabelen waarmee getoetst kan worden. Daarnaast zijn er ook twee variabelen opgesteld die de gemiddelde scores voor het HPA en de OHQ weergeven. Deze worden overall happiness en overall talent genoemd.

Onderzoeksvraag. De eerste vraag die beantwoord zal worden is: "Wat is de samenhang tussen talent, gemeten met het HPA en geluk gemeten met de OHQ bij de studerende en werkende Nederlands bevolking?" Dit wordt ook wel een samenhangvraag genoemd.

Assumpties. Om te bepalen welke toets er uitgevoerd zal worden om de vraag te beantwoorden wordt er bekeken aan welke assumpties er wordt voldaan. Als eerste wordt er gekeken naar de onafhankelijkheid van de samples (Allen & Benett, 2010). De participanten in deze studie worden als onafhankelijk van elkaar gezien. De participanten zijn geworven door middel van 'convenience' sampling en de 'snowball' techniek. Bij 'convenience' sampling is de onafhankelijkheid in de steekproef erg groot, door snowball sampling is deze onafhankelijkheid minder groot en is deze er soms helemaal niet. Bij 'snowball' sampling vullen de respondenten de vragenlijst in en geven vervolgens een lege vragenlijst aan een zelf uitgekozen personen. Hierdoor kan het voorkomen dat er een bepaalde eigenschap vaak voorkomt in een steekproef. Bijvoorbeeld wanneer de vragenlijst wordt afgegeven aan een studente van 21 jaar is de kans er groot dat door middel van de snowball sampling er veel studenten van rond de 21 jaar de vragenlijst zullen maken. Wanneer er een onderzoek wordt verricht waarbij de studenten de steekproef moeten zijn, is dit uiteraard een fijne manier van respondenten werven (Bailey, 2008). Ondanks dat er mede gebruik is gemaakt van 'snowball sampling is er ook gebruik gemaakt van 'convenience' sampling en hiervoor is gekozen om de onafhankelijkheid te beamen. Er wordt dus wel voldaan aan de assumptie van onafhankelijkheid.

In deze vraag is het meetniveau van talent en geluk interval. Aan de hand van de eerder genoemde assumpties van onafhankelijkheid en het juiste meetniveau zou er een Pearson's r

uitgevoerd kunnen worden, mits er aan de assumptie van normaliteit wordt voldaan. De toetsing van normaliteit zal door middel van meerdere testen getoetst worden om de betrouwbaarheid te vergroten (Allen & Benett, 2010). In dit onderzoek wordt gewerkt met $\alpha .05$. Er is dus significantie bij $p < .05$.

Normaal verdeling HPA. Om te bepalen of de variabelen normaal verdeeld zijn voor het HPA is de Shapiro-Wilk test uitgevoerd. Deze is uitgevoerd, omdat deze het beste gebruikt kan worden bij kleine steekproeven ($N=101$) (Allen & Benett, 2010). De Shapiro Wilk geeft geen normaal verdeling weer $W(101) = .91$, $p < .01$ voor het HPA. Bovendien kan tevens uit het histogram afgeleid worden dat het HPA niet normaal verdeeld is, er is geen normaal curve zichtbaar. De aanname van normaliteit is ook getest door de skewness en kurtosis te berekenen. De formule voor skewness is: $Z_s = S/SE_s$ en voor de kurtosis: $Z_k = K/SE_k$. Dus $Z_s(\text{HPA}) = 1.13/.24 = 4.70$ en $Z_k(\text{HPA}) = 3.92/.48 = 8.17$. Wanneer beide waarden tussen de -1.96 en $+1.96$ liggen kan ervan uit worden gegaan dat de steekproef normaal verdeeld is (Allen & Benett, 2010). Zowel de Z_k als de Z_s vallen niet binnen het kritieke gebied van -1.96 en $+1.96$ en vallen dus in het verwerpingsgebied, er wordt niet voldaan aan de aanname van normaliteit.

Normaal verdeling OHQ. Om te bepalen of de variabelen normaal verdeeld zijn voor de OHQ is de Shapiro-Wilk test uitgevoerd. De Shapiro Wilk geeft geen normaal verdeling weer $W(101) = .97$, $p < .01$ voor de OHQ. Uit het histogram kan afgeleid worden dat de OHQ niet normaal verdeeld is. De Skewness en kurtosis zijn ook voor de OHQ berekend, $Z_s(\text{OHQ}) = 0.34/0.24 = 1.41$ en de $Z_k(\text{OHQ}) = -1.21/0.48 = -2.5$. Beide waarde moeten tussen de -1.96 en $+1.96$ liggen, dit is niet het geval er kan dus vanuit worden gegaan dat de steekproef niet normaal verdeeld is. Zowel de uitkomsten van het HPA en de OHQ zijn niet normaal verdeeld, om deze reden zal de Spearman's rho worden uitgevoerd. Hiervoor worden de volgende afkapwaardes gehanteerd (Corder & Foreman, 2014):

- $0.00 < r < 0.15$: nauwelijks of geen correlatie
- $0.15 < r < 0.25$: lage correlatie
- $0.25 < r < 0.40$: middelmatige correlatie
- $0.40 < r < 0.75$: hoge correlatie
- $0.75 < r < 1.00$: zeer hoge correlatie

Deelvragen. Er zijn twee deelvragen waarop antwoord wordt gegeven: "Welke leeftijdscategorie heeft de grootste samenhang tussen het HPA en de OHQ?" en "Wat is de samenhang tussen de totaalscore van de OHQ en afzonderlijke dimensies van het HPA?"

Assumpties. Aan de assumptie van onafhankelijkheid van de samples wordt voldaan zoals eerder omschreven. Het meetniveau van de schalen die gemeten worden binnen het HPA en de OHQ zijn van interval meetniveau. Aan de assumptie van normaliteit wordt niet voldaan, omdat de uitkomsten van beide vragenlijsten niet normaal verdeeld zijn. Dit is bij de onderzoeksvraag onderzocht. Vanwege de niet normale verdeling wordt er tevens gebruikt gemaakt van de Spearman's rho om beide deelvragen te beantwoorden.

Bijlage 3: Gebruikte materialen

In de link naar de vragenlijst wordt niet van tevoren beschreven in welke context de participanten de vragen moeten invullen. Het is echter wel van belang voor de bruikbaarheid van de vragenlijst dat participanten de vragen invullen in de context van studie of werk. Om dit te bewerkstelligen is er een mail opgesteld die met de link naar de vragenlijst wordt meegestuurd met daarin de uitleg over het invullen van de vragenlijst. Hieronder is deze mail beschreven.

Beste participant,

Bedankt voor het deelnemen aan het onderzoek naar het Human Potential Assessment (HPA) en Oxford Happiness Questionnaire (OHQ). Via de link onderaan de mail komt u terecht bij de in te vullen vragenlijst. De vragenlijst bestaat uit 91 vragen en zal ongeveer 15 minuten in beslag nemen. Het is van belang om de vragen te beantwoorden in de context van uw studie of werk. In huidig onderzoek zal namelijk onderzocht worden in welke mate het HPA ingezet kan worden om studenten of werkende te helpen bij het ontwikkelen van hun talent.

Link naar de vragenlijst:

http://beingatfullpotential.com/assess_your_potentials/survey/rendementvangeluk%E2%80%8B

Veel succes bij het invullen van de vragenlijst en bij eventuele vragen kunt u mailen naar:

l.asten@student.fontys.nl

Met vriendelijke groet,

Lotte van Asten

4^e jaarsstudent Fontys Toegepaste Psychologie

Bijlage 4: Ethische verantwoording

Als onderzoeker is het van belang om het professioneel als maatschappelijk belang voorop te stellen volgens de gedragscode van praktijkgericht onderzoek voor het HBO.

Hiermee wordt bedoelt dat het onderzoek dat wordt uitgevoerd een bijdrage dient te leveren aan het betreffende beroepenveld.

De gedragscode voor praktijkgericht onderzoek bestaat uit vijf basisregels, onderzoekers aan het hbo dienen het professionele en maatschappelijke belang, Onderzoekers aan het hbo zijn respectvol, Onderzoekers aan het hbo zijn zorgvuldig, Onderzoekers aan het hbo zijn integer en Onderzoekers aan het hbo verantwoorden hun keuzes en gedrag. Dit zijn de regels voor verantwoord gedrag van studenten en medewerkers tijdens het doen van praktijkgericht onderzoek in het Hoger Beroepsonderwijs (HBO) in Nederland. De code beschrijft gewenst gedrag bij het uitvoeren een onderzoek. De gedragscode legt niet vast wat een hoogwaardig resultaat van een onderzoek moet zijn, maar wel wat verantwoord onderzoeken betekent en wat dit inhoudt voor het handelen van de praktijkonderzoeker (Andriessen, Onstenk, Delnooz, Smeijsters & Peij, 2010). In onderstaande tabel heb ik mijn eigen activiteiten als onderzoeker toegelicht aan de hand van de vijf regels voor verantwoord gedrag.

Regel	1. Professioneel en maatschappelijk belang dienen	2. Respectvol zijn	3. Zorgvuldig zijn	4. Integer zijn	5. Keuzes en gedrag verantwoorden
Activiteit	Ik richt me op:	Ik houd rekening met:	Ik neem in overweging:	Ik ben:	Ik verantwoord mij over:
Ontwikkelen van probleem- en vraagstelling	Een vraagstuk met maatschappelijke relevantie en de behoefte voor de opdrachtgever om antwoord te krijgen op zijn vragen.	De emoties en belangen die het onderwerp mee zouden kunnen brengen.	Dat de vraagstelling past binnen de wensen van de opdrachtgever.	Kritische naar de literatuur, verschillende zienswijzen en mijn eigen visie ten opzichte van het onderwerp.	Relevantie thema.
Uitvoering onderzoek	Het onderzoeken van een vraagstuk die van maatschappelijk belang is. Deze dienen aan te sluiten bij de praktijk en dienen uitkomsten te bieden voor het maatschappelijk vraagstuk.	Ik houdt rekening met de regels en eisen die gelden vanuit de opleiding bij het uitvoeren van kwantitatief onderzoek. Verder houdt ik rekening met mij rol en positie als onderzoeker tijdens het gehele onderzoek en ook naar de respondenten en opdrachtgever toe. Ik	De belangen van de doegroep, de opdrachtgever en de eisen de gesteld worden aan kwantitatief onderzoek.	Ik ben kritisch over het onderzoek en hoe ik het zal uitvoeren. Hierbij houdt ik de belangen van alle partijen in acht.	Over de manier waarop het onderzoek is uitgevoerd en binnen welke kaders is heb gewerkt.

stel me te allen tijde
professioneel op en
bespreek mogelijke
kwesties wanneer ik
dit als onderzoeker
nodig acht.

Verzamelen van data

Het uitzetten van de
vragenlijst op
verschillende manieren
zodat de doelgroep zo
goed mogelijk past bij de
doelgroep.

De respondenten
hun anonimiteit te
waarborgen.

Dat de data vanuit de
respondenten gericht
zijn op de eigen
beleving van de
respondent. Hierbij is
het mogelijk dat de
respondenten sociaal
wenselijke antwoorden
geven.

Ik heb een open houding
tegenover de verkregen data
uit en kijk kritisch naar zowel
de data uit het
veldonderzoek als de
gegevens uit de literatuur.

De manier waarop de
respondenten zijn verworven,
de data en de literatuur is
verkregen.

**Analyseren van data
en formuleren van
innovaties,
alternatieven en
oplossingen.**

Het analyseren van de
gegevens op een
professionele wijze die
aansluit op het HBO
beroepspraktijk en
concrete adviezen op kan
leveren.

De privacy van de
respondenten in de
analyses van de
onderzoekresultate
n.

Ik ben zorgvuldig in
het analyseren van de
data en probeer deze
objectief te bekijken.

Objectief in de uitkomsten
van het onderzoek en houd
rekening met mijn eigen visie
als onderzoeker bij het
analyseren van de data.

De manier waarop de
analyses zijn uitgevoerd en
de manier waarop de
gegevens zijn beoordeeld op
relevantie.

Rapportages	Op een zo duidelijk mogelijke manier de bevindingen begrijpelijk en duidelijk weergeven waarmee ik een grootpubliek kan bereiken. Daarnaast richt ik me op het leggen van nieuwe verbanden tussen de verkregen data en de literatuur.	Ik houd rekening met de regels die verbonden zijn aan het onderzoek voor zowel het literatuuronderzoek als het veldonderzoek.	Dat alle informatie van belang kan zijn voor het onderzoek. Daarnaast zal allee data goed bekeken worden om in te kunnen schatten of het relevant is bij het onderzoek.	Helder en open rapporteren van de resultaten en dit op een objectieve manier beschrijven.	De wijze waarop de data geïnterpreteerd zijn in de resultaten.
Uitbrengen van een Advies	Ik richt me op het uitbrengen van een advies dat aansluit op het vraagstuk van de opdrachtgever en bij de praktijk.	emoties en belangen van iedereen die in het onderzoek betrokken is voor het uitbrengen van een advies.	De opgeleverde informatie zal dienen voor de resultaten en dat deze op de juiste manier geïnterpreteerd worden voor het uitbrengen van een advies.	Transparant bij het uitbrengen van een advies en doe een eerlijke weergave van de bevindingen. En baseer hier mijn advies op.	Het advies en hoe deze vorm gegeven wordt en uitgebracht wordt naar de opdrachtgever.

Bijlagen 5: Vragenlijsten

Human Potential Assessment (HPA)


Human Potential Assessment for validation with Oxford Happiness index
Tuesday, 2 May 2017 04:07:49 PM

0%

Answer questions as they relate to you. Some of them will be easier to respond to than others. Please go with the answers that feel most appropriate to you at this point in time. All information will be held in strict confidentiality. Only aggregated data will be shared back with the group

Section 1

I have a clear vision for my life

- ☐ Strongly disagree
- ☐ Disagree
- ☐ Agree
- ☐ Strongly agree

I am actively taking the necessary steps to fulfill my life vision

- ☐ Strongly disagree
- ☐ Disagree
- ☐ Agree
- ☐ Strongly agree

I have clarity on my principles and values

- ☐ Strongly disagree
- ☐ Disagree
- ☐ Agree
- ☐ Strongly agree

I always rely on my principles and values to make the difficult choices in my life

- ☐ Strongly disagree
- ☐ Disagree
- ☐ Agree
- ☐ Strongly agree

Others value me for the unique strengths and perspectives that I bring to the world

- ☐ Strongly disagree
- ☐ Disagree
- ☐ Agree
- ☐ Strongly agree

I embrace the natural friction that comes with group work as a positive source of growth & learning

- ☐ Strongly disagree
- ☐ Disagree
- ☐ Agree
- ☐ Strongly agree

When collaborating with others I find we often bring out the best in each other

- ☐ Strongly disagree
- ☐ Disagree
- ☐ Agree
- ☐ Strongly agree

When collaborating with others I find it easy to work towards a common goal

- ☐ Strongly disagree
- ☐ Disagree
- ☐ Agree
- ☐ Strongly agree

I value my past experiences and life journey as a rich source of inspiration

- ☐ Strongly disagree
- ☐ Disagree
- ☐ Agree
- ☐ Strongly agree

Continue

Save and Finish Later

Section 2

Which of the following statement best describes what drives you as a person at this point in time?

- ☐ Collaborating with others for mutual benefit and fulfillment
- ☐ Feeling a sense of love and belonging
- ☐ Feeling a sense of personal self-worth
- ☐ Feeling safe and secure in the world
- ☐ Devoting my life to selfless service
- ☐ Finding meaning in my life by aligning my passions with the different aspects of my life
- ☐ Becoming more of who I really am

Which of the following statement best describes what you aspire to in the future?

- ☐ Collaborating with others for mutual benefit and fulfillment
- ☐ Feeling a sense of love and belonging
- ☐ Feeling a sense of personal self-worth
- ☐ Feeling safe and secure in the world
- ☐ Devoting my life to selfless service
- ☐ Finding meaning in my life by aligning my passions with the different aspects of my life
- ☐ Becoming more of who I really am

Which of the following statement best describes your primary motivation to work?

- ☐ To learn, grow and develop as an individual
- ☐ To be around people that I like
- ☐ I like the prestige of the job
- ☐ To contribute to a better world
- ☐ To have the means to follow my passions
- ☐ To pay the bills
- ☐ To have a meaningful impact

Which of the following statements best describes how you deal with conflict?

- ☐ I defend my point of view no matter what
- ☐ I seek the support of a third person (manager, HR, mentor)
- ☐ I take responsibility for the conflict and see it as an opportunity for me to evolve my thinking
- ☐ I put my opinion aside and attempt to understand the other's point of view
- ☐ I accept that person's opinion without judgment
- ☐ I move ahead anyway when I believe that is the right thing to do
- ☐ I ignore conflicts in order to preserve harmony with others

Which of the following statement best describes what you look for in personal development trainings?

- ☐ Trainings are most useful when they help me grow as an individual
- ☐ Trainings are most useful when they teach me a practical new skill that helps me do my job most efficiently

When you face a crisis in life, how do you respond? Please select the one that applies most to you.

- ☐ I see it as an opportunity for something new to be created
- ☐ I go into crisis management mode and try to fix it as soon as possible
- ☐ I recognize my ability to choose the way I respond
- ☐ I find out who caused it and get them to fix it
- ☐ I see it as a sign that something needs to change

How do you praise / acknowledge others? Please select the one statements best relates to you

- ☐ I can be very enthusiastic with my praise when I admire somebody
- ☐ Praise is a great way to let people know that you are "on their side"
- ☐ I tend to focus on the long road ahead than on how far we have come
- ☐ I pay attention to and acknowledge the "behind the scenes" contributions of others
- ☐ I don't often share praise because it feels awkward and I am afraid it won't come across in a genuine way
- ☐ Irrespective of the person's contributions, his/her unique qualities are worthy of acknowledgment
- ☐ I only acknowledge others when they have delivered a very tangible result

Which statement best reflects your thoughts on personal development (ie: the deep work you do on yourself)

- ☐ A waste of time
- ☐ Working on myself is the key to more effective leadership
- ☐ Perhaps useful in personal life but a distraction at work

The key to creativity is:

- ☐ Superior problem solving skills
- ☐ Clearly defining the problem and then allowing inspiration to takeover
- ☐ Creativity thrives in the absence of boundaries & constraints

Which statement best describes how you think about your work?

- ☐ Play and work needs to be kept separate
- ☐ Work is play
- ☐ Work hard, play hard

When faced with change, which of the following statements is most true for you? (select one)

- ☐ I am at my best within my comfort zone
- ☐ I am at my best when I push my boundaries
- ☐ I seek to minimize the discomfort that comes with change

Amongst friends and family, how do you greet each other in the morning?

- ☐ We do not have the habit of greeting each other
- ☐ We genuinely enquire about each other's well being
- ☐ We exchange a polite "Hi, how are you today?" or something similar

What % of your unique talents and experiences are being utilized today? Please provide your best estimate.

- ☐ 0-25%
- ☐ 26-50%
- ☐ 51-75%
- ☐ 76-100%

Go Back

Continue

Save and Finish Later

22%

Section 3

	Strongly disagree	Disagree	Agree	Strongly agree
We need to think differently about the challenges we face	☐	☐	☐	☐
I like to ask the big questions that I don't yet know the answers to	☐	☐	☐	☐
I give myself enough freedom to explore and discover the next potential breakthrough in my life	☐	☐	☐	☐
The status quo is no longer sustainable	☐	☐	☐	☐
Not knowing is a sign of strength	☐	☐	☐	☐
It takes great courage to acknowledge when things aren't working anymore	☐	☐	☐	☐
When I feel stuck I prefer to step back and reflect	☐	☐	☐	☐
No matter how busy I am I always find quality time to step back and reflect on the challenges that come up	☐	☐	☐	☐
Work is how I express my creativity	☐	☐	☐	☐

33%

Section 4

	Strongly disagree	Disagree	Agree	Strongly agree
Emotions are a distraction	☐	☐	☐	☐
Collaboration tends to slow things down	☐	☐	☐	☐
It is more important to get things done than to get along	☐	☐	☐	☐
People need to earn my trust	☐	☐	☐	☐
When I win usually someone else loses	☐	☐	☐	☐
I like my tasks and responsibilities to be fully defined before I engage in them	☐	☐	☐	☐
In moments of uncertainty I dig even deeper into the details	☐	☐	☐	☐
I like to be involved in the details to make sure things stay on track	☐	☐	☐	☐
When I feel stuck I tend to push forward anyway	☐	☐	☐	☐
The harder I try the more likely I will succeed	☐	☐	☐	☐
Work is a means to an end	☐	☐	☐	☐
I rarely change my mindset in the midst of a challenging situation	☐	☐	☐	☐

Go Back

Continue

Save and Finish Later

44%

Section 5

	Strongly disagree	Disagree	Agree	Strongly agree
I take great pride in helping other people shine	☐	☐	☐	☐
In challenging situations I will open up to the opinions of others	☐	☐	☐	☐
People inherently want to do a good job	☐	☐	☐	☐
I tend to trust people until they have proven otherwise	☐	☐	☐	☐
I am open to new ideas no matter where they come from	☐	☐	☐	☐
I accept high levels of uncertainty whenever I engage in something new	☐	☐	☐	☐
In moments of uncertainty I rely more on my intuition	☐	☐	☐	☐
My own choices are the the only thing I can control	☐	☐	☐	☐
We need to think smarter about the challenges we face	☐	☐	☐	☐
I clearly see the meaning in my life	☐	☐	☐	☐
I see how what I do contributes to the bigger picture	☐	☐	☐	☐
My best work comes when I am inspired	☐	☐	☐	☐
When I take action it is usually with a sense of purpose and commitment	☐	☐	☐	☐

56%

Section 6

	Strongly disagree	Disagree	Agree	Strongly agree
I am constantly stretching the status quo in pursuit of better ways to utilize my unique talents and gifts	☐	☐	☐	☐
I have a good balance between my short term and long term needs	☐	☐	☐	☐
I am in genuine service to others	☐	☐	☐	☐
I am aware of the growing challenges that we face in the world	☐	☐	☐	☐
I have a role to play in meeting the growing challenges we face in the world	☐	☐	☐	☐
Through my work I am making a positive difference in the world	☐	☐	☐	☐
My close friends and family recognize the growing challenges we face in the world	☐	☐	☐	☐
My close family & friends understand the role they can play in meeting the growing challenges we face in the world	☐	☐	☐	☐
My close family and friends have found ways to contribute to the world in bigger and more meaningful ways	☐	☐	☐	☐
I am comfortable saying "no" in group settings	☐	☐	☐	☐
Even when I am going through a challenging time, I know it is the right place for me to be	☐	☐	☐	☐

4 nieuwe met

67%

Section 7

	Strongly disagree	Disagree	Agree	Strongly agree
It's often when I disconnect from the day-to-day pressures that I can access my creativity	☐	☐	☐	☐
I often experience moments when I'm able to work through challenging situations with ease	☐	☐	☐	☐
I am filled with excitement when I wake up in the morning	☐	☐	☐	☐
I am comfortable admitting to my mistakes	☐	☐	☐	☐
I am very sensitive to the emotions of people around me	☐	☐	☐	☐
I am comfortable delegating work and empowering others	☐	☐	☐	☐
I deeply believe people have the ability to step up to even the most ambitious challenges	☐	☐	☐	☐
I listen deeply to the needs of others	☐	☐	☐	☐
I am aware of the impact of my actions on others	☐	☐	☐	☐
When faced with a challenge, I pay attention to the lesson that it offers	☐	☐	☐	☐
The more I stop and think the more productive I will be	☐	☐	☐	☐
I take great pride in everything I do	☐	☐	☐	☐
I have easy access to yoga, meditation or other relaxation/stress management techniques	☐	☐	☐	☐
My friends and family encourage me to practice relaxation/stress management techniques	☐	☐	☐	☐
I regularly practice relaxation/stress relieving techniques (jogging, swimming, yoga, meditation, cooking, gardening, etc.)	☐	☐	☐	☐
My friends and family encourage me to explore the deeper aspects of myself (for example my values, principles, strengths, aspirations)	☐	☐	☐	☐

Oxford Happiness Quistionnair (OHQ)

78%

Section 8: Oxford happiness questions

I don't feel particularly pleased with the way I am ☐ Strongly disagree ☐ Disagree ☐ Agree ☐ Strongly agree
I feel that life is very rewarding ☐ Strongly disagree ☐ Disagree ☐ Agree ☐ Strongly agree
I am well satisfied about everything in my life ☐ Strongly disagree ☐ Disagree ☐ Agree ☐ Strongly agree

I don't think I look attractive

- ☐ Strongly disagree
- ☐ Disagree
- ☐ Agree
- ☐ Strongly agree

I find beauty in most things

- ☐ Strongly disagree
- ☐ Disagree
- ☐ Agree
- ☐ Strongly agree

I can fit (into my schedule) everything I want to do

- ☐ Strongly disagree
- ☐ Disagree
- ☐ Agree
- ☐ Strongly agree

I feel fully mentally alert

- ☐ Strongly disagree
- ☐ Disagree
- ☐ Agree
- ☐ Strongly agree

I do not have particularly happy memories of the past

- ☐ Strongly disagree
- ☐ Disagree
- ☐ Agree
- ☐ Strongly agree

Go Back

Continue

Save and Finish Later