



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

I learn therefore I apply?

Towards a better understanding of the way antecedents influence the transfer of training content to work practice

de Jong, B.

Publication date
2023

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

de Jong, B. (2023). *I learn therefore I apply? Towards a better understanding of the way antecedents influence the transfer of training content to work practice*. [Thesis, externally prepared, Universiteit van Amsterdam].

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.





References

- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology, 60*, 451-474.
doi:10.1146/annurev.psych.60.110707.163505
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*(2), 179-211. doi:10.1016/0749-5978(91)90020-T
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2008). Scaling and testing multiplicative combinations in the expectancy-value model of attitudes. *Journal of Applied Social Psychology, 38*(9), 2222-2247. doi:10.1111/j.1559-1816.2008.00389.x
- Allen, M. S., Iliescu, D., & Greiff, S. (2022). Single item measures in psychological science. *European Journal of Psychological Assessment, 38*(1), 1-5.
doi:10.1027/1015-5759/a000699
- Asparouhov, T., & Muthén, B. (2014). Auxiliary variables in mixture modeling: Using the BCH method in Mplus to estimate a distal outcome model and an arbitrary secondary model. *Mplus Web Notes, 21*(2), 1-22. Retrieved from <https://www.statmodel.com/examples/webnotes/webnote21.pdf>
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology, 41*(1), 63-105. doi:10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x
- Baldwin, T. T., Kevin Ford, J., & Blume, B. D. (2017). The state of transfer of training research: Moving toward more consumer-centric inquiry. *Human Resource Development Quarterly, 28*(1), 17-28. doi:10.1002/hrdq.21278
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist, 44*(9), 1175-1184. doi:10.1037/0003-066X.44.9.1175
- Barker, L. E., & Shaw, K. M. (2015). Best (but oft-forgotten) practices: Checking assumptions concerning regression residuals. *The American Journal of Clinical Nutrition, 102*(3), 533-539. doi:10.3945/ajcn.115.113498
- Bean, A. G., & Roszkowski, M. J. (1995). The long and short of it. *Marketing Research, 7*(1), 20-26.
- Beer, M., Finnstrom, M., & Schrader, D. (2016). The great training robbery. *Harvard Business School Research Paper Series, 16*-121. doi:10.2139/ssrn.2759357

- Bhatti, M. A., Battour, M. M., Sundram, V. P. K., & Othman, A. A. (2013). Transfer of training: Does it truly happen? An examination of support, instrumentality, retention and learner readiness on the transfer motivation and transfer of training. *European Journal of Training and Development*, 37(3), 273-297. doi:10.1108/03090591311312741
- Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Huang, J. L. (2010). Transfer of training: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 36(4), 1065-1105. doi:10.1177/0149206309352880
- Botke, J. A., Jansen, P. G., Khapova, S. N., & Tims, M. (2018). Work factors influencing the transfer stages of soft skills training: A literature review. *Educational Research Review*, 24, 130-147. doi:10.1016/j.edurev.2018.04.001
- Brown, T. C. (2005). Effectiveness of distal and proximal goals as transfer-of-training interventions: A field experiment. *Human Resource Development Quarterly*, 16(3), 369-387. doi:10.1002/hrdq.1144
- Brown, T. C., & Latham, G. P. (2002). The effects of behavioural outcome goals, learning goals, and urging people to do their best on an individual's teamwork behaviour in a group problem-solving task. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 34(4). doi:10.1037/h0087180
- Brown, T. C., & McCracken, M. (2010). Which goals should participants set to enhance the transfer of learning from management development programmes? *Journal of General Management*, 35(4), 27-44. doi:10.1177/030630701003500402
- Brown, T. C., McCracken, M., & Hillier, T. L. (2013). Using evidence-based practices to enhance transfer of training: Assessing the effectiveness of goal setting and behavioural observation scales. *Human Resource Development International*, 16(4), 374-389. doi:10.1080/13678868.2013.812291
- Brown, T. C., & Warren, A. M. (2009). Distal goal and proximal goal transfer of training interventions in an executive education program. *Human Resource Development Quarterly*, 20(3), 265-284. doi:10.1002/hrdq.20021

- Brown, T. C., Warren, A. M., & Khattar, V. (2016). The effects of different behavioral goals on transfer from a management development program. *Human Resource Development Quarterly*, 27(3), 349-372. doi:10.1002/hrdq.21257
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. *Testing Structural Equation Models*, 154, 136-162. doi:10.1177/0049124192021002005
- Burke, L. A., & Baldwin, T. T. (1999). Workforce training transfer: A study of the effect of relapse prevention training and transfer climate. *Human Resource Management*, 38(3), 227-241. doi:10.1002/(SICI)1099-050X(199923)38:3<227::AID-HRM5>3.0.CO;2-M
- Burke, L. A., & Hutchins, H. M. (2007). Training transfer: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 6(3), 263-296. doi:10.1177/1534484307303035
- Burke, L. A., & Hutchins, H. M. (2008). A study of best practices in training transfer and proposed model of transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 19(2), 107-128. doi:10.1002/hrdq.1230
- Carstensen, L. L. (2006). The influence of a sense of time on human development. *Science*, 312(5782), 1913-1915. doi:10.1126/science.1127488
- Cheng, E. W., & Hampson, I. (2008). Transfer of training: A review and new insights. *International Journal of Management Reviews*, 10(4), 327-341. doi:10.1111/j.1468-2370.2007.00230.x
- Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 233-255. doi:10.1207/S15328007SEM0902_5
- Chiaburu, D. S., Sawyer, K. B., & ThorOUGHgood, C. N. (2010). Transferring more than learned in training: Employees' and managers' (over)generalization of skills. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(4), 380-393. doi:10.1111/j.1468-2389.2010.00520.x
- Cianci, A. M., Klein, H. J., & Seijts, G. H. (2010). The effect of negative feedback on tension and subsequent performance: The main and interactive effects of goal content and conscientiousness. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 618-630. doi:10.1037/a0019130

- Claessens, B. J., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel Review*, *36*(2), 255-276.
doi:10.1108/00483480710726136
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Noe, R. A. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, *85*(5), 678-707. doi:10.1037/0021-9010.85.5.678
- Conner, M., & Sparks, P. (2002). Ambivalence and attitudes. *European Review of Social Psychology*, *12*(1), 37-70. doi:10.1080/14792772143000012
- Cromwell, S. E., & Kolb, J. A. (2004). An examination of work-environment support factors affecting transfer of supervisory skills training to the workplace. *Human Resource Development Quarterly*, *15*(4), 449-471.
doi:10.1002/hrdq.1115
- Cron, W. L., Slocum, Jr, J. W., VandeWalle, D., & Fu, Q. (2005). The role of goal orientation on negative emotions and goal setting when initial performance falls short of one's performance goal. *Human Performance*, *18*(1), 55-80.
doi:10.1207/s15327043hup1801_3
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.
- Curado, C., Henriques, P. L., & Ribeiro, S. (2015). Voluntary or mandatory enrollment in training and the motivation to transfer training. *International Journal of Training and Development*, *19*(2), 98-109. doi:10.1111/ijtd.12050
- De Brabander, C. J., & Glastra, F. J. (2018). Testing a Unified Model of Task-specific Motivation: How teachers appraise three professional development activities. *Frontline Learning Research*, *6*(1), 54-76. doi:10.14786/flr.v6i1.342
- De Brabander, C. J. & Glastra, F. J. (2021). The Unified Model of Task-specific Motivation and teachers' motivation to learn about teaching and learning supportive modes of ICT use. *Education and Information Technologies*, *26*, 393-420. doi:10.1007/s10639-020-10256-7
- De Brabander, C. J., & Martens, R. L. (2014). Towards a unified theory of task-specific motivation. *Educational Research Review*, *11*, 27-44.
doi:10.1016/j.edurev.2013.11.001

- De Brabander, C. J., & Martens, R. L. (2018). Empirical exploration of a unified model of task-specific motivation. *Psychology, 9*(21), 540-560. doi:10.4236/psych.2018.94033
- De Heer, W., & De Leeuw, E. (2002). Trends in household survey nonresponse: A longitudinal and international comparison. *Survey Nonresponse, 41*, 41-54. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Edith-De-Leeuw/publication/284051397_Trends_in_Household_Survey_Nonresponse_A_Longitudinal_and_International_Comparison/links/5661b9a308ae192bbf8af47e/Trends-in-Household-Survey-Nonresponse-A-Longitudinal-and-International-Comparison.pdf
- De Jong, B., Cornelissen, F., Jansen in de Wal, J., & Van Tooren, R. (2020). Evaluating the impact of training on judicial practice in the Netherlands. *Judicial Education and Training, 7*, 77-89. Retrieved from https://www.iojt.org/_data/assets/pdf_file/0012/51132/IOJT-Journal-July-2020.pdf
- De Jong, B., Jansen in de Wal, J., Cornelissen, F., van der Lans, R., & Peetsma, T. (2023). How to predict transfer of training? Investigating the application of the unified model of task-specific motivation. *International Journal of Training and Development, 1-21*. doi:10.1111/ijtd.12297 | 21
- De rechtspraak jaarverslag 2020*. (2021). Raad van de Rechtspraak. Retrieved from <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2021/04/26/tk-bijlage-rvr-jaarverslag-2020>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227-268. doi:10.1207/s15327965pli1104_01
- Donnellan, M. B., Oswald, F. L., Baird, B. M., & Lucas, R. E. (2006). The mini-IPIP scales: Tiny-yet-effective measures of the Big Five factors of personality. *Psychological Assessment, 18*(2), 192-203. doi:10.1037/1040-3590.18.2.192
- Drewery, D. W., Sproule, R., & Pretti, T. J. (2020). Lifelong learning mindset and career success: Evidence from the field of accounting and finance. *Higher*

- Education, Skills and Work-Based Learning*, 10(3), 567-580.
doi:10.1108/HESWBL-03-2019-0041
- Dumford, A. D., & Miller, A. L. (2018). Online learning in higher education: Exploring advantages and disadvantages for engagement. *Journal of Computing in Higher Education*, 30(3), 452-465. doi:10.1007/s12528-018-9179-z
- Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 109-132.
doi:10.1146%2Fannurev.psych.53.100901.135153
- Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2020). From expectancy-value theory to situated expectancy-value theory: A developmental, social cognitive, and sociocultural perspective on motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101859.
doi:10.1016/j.cedpsych.2020.101859
- Elliot, A. J. (2006). The hierarchical model of approach-avoidance motivation. *Motivation and Emotion*, 30(2), 111-116. doi:10.1007%2Fs11031-006-9028-7
- Enders, C. K. (2010). *Applied missing data analysis*. Guilford Press.
- Evans, K., Schoon, I., & Weale, M. (2013). Can lifelong learning reshape life chances? *British Journal of Educational Studies*, 61(1), 25-47.
doi:10.1080/00071005.2012.756163
- Ferguson, S. L., G. Moore, E. W., & Hull, D. M. (2020). Finding latent groups in observed data: A primer on latent profile analysis in Mplus for applied researchers. *International Journal of Behavioral Development*, 44(5), 458-468.
doi:10.1177/016502541988172
- Fernet, C., Litalien, D., Morin, A. J., Austin, S., Gagné, M., Lavoie-Tremblay, M., & Forest, J. (2020). On the temporal stability of self-determined work motivation profiles: A latent transition analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 49-63. doi:10.1080/1359432X.2019.1688301
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (2010). *Predicting and changing behavior*. Taylor and Francis Group.
- Flora, D. B., LaBrish, C., & Chalmers, R. P. (2012). Old and new ideas for data screening and assumption testing for exploratory and confirmatory factor analysis. *Frontiers in Psychology*, 3(55), 1-21. doi:10.3389/fpsyg.2012.00055

- Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Prasad, J. (2018). Transfer of training: The known and the unknown. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 201-225. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032117-104443
- Fryer, L. K., Van den Broeck, A., Ginns, P., & Nakao, K. (2016). Understanding students' instrumental goals, motivation deficits and achievement: Through the lens of a latent profile analysis. *Psychologica Belgica*, 56(3), 226-243. doi:10.5334/pb.265
- Gegenfurtner, A. (2011). Motivation and transfer in professional training: A meta-analysis of the moderating effects of knowledge type, instruction, and assessment conditions. *Educational Research Review*, 6(3), 153-168. doi:10.1016/j.edurev.2011.04.001
- Gegenfurtner, A. (2013). Dimensions of motivation to transfer: A longitudinal analysis of their influence on retention, transfer, and attitude change. *Vocations and Learning*, 6(2), 187-205. doi:10.1007%2Fs12186-012-9084-y
- Gegenfurtner, A. (2020). Testing the gender similarities hypothesis: Differences in subjective task value and motivation to transfer training. *Human Resource Development International*, 23(3), 309-320. doi:10.1080/13678868.2018.1449547
- Gegenfurtner, A., & Quesada-Pallarès, C. (2022). Toward a multidimensional conceptualization of motivation to transfer training: Validation of the transfer motivation questionnaire from a self-determination theory perspective using bifactor-ESEM. *Studies in Educational Evaluation*, 73, 101116. doi:10.1016/j.stueduc.2021.101116
- Gegenfurtner, A., & Testers, L. (2022). Transfer of training among non-traditional students in higher education: Testing the theory of planned behavior. *Frontiers in Education*, 7, 1-7. doi:10.3389/feduc.2022.928996
- Gegenfurtner, A., & Vauras, M. (2012). Age-related differences in the relation between motivation to learn and transfer of training in adult continuing education. *Contemporary Educational Psychology*, 37(1), 33-46. doi:10.1016/j.cedpsych.2011.09.003
- Gegenfurtner, A., Festner, D., Gallenberger, W., Lehtinen, E., & Gruber, H. (2009a). Predicting autonomous and controlled motivation to transfer

- training. *International Journal of Training and Development*, 13(2), 124-138.
doi:10.1111/j.1468-2419.2009.00322.x
- Gegenfurtner, A., Knogler, M., & Schwab, S. (2020). Transfer interest: Measuring interest in training content and interest in training transfer. *Human Resource Development International*, 23(2), 146-167. doi:10.1080/13678868.2019.1644002
- Gegenfurtner, A., Könings, K. D., Kosmajac, N., & Gebhardt, M. (2016). Voluntary or mandatory training participation as a moderator in the relationship between goal orientations and transfer of training. *International Journal of Training and Development*, 20(4), 290-301. doi:10.1111/ijtd.12089
- Gegenfurtner, A., Veermans, K., & Vauras, M. (2013). Effects of computer support, collaboration, and time lag on performance self-efficacy and transfer of training: A longitudinal meta-analysis. *Educational Research Review*, 8, 75-89. doi:10.1016/j.edurev.2012.04.001
- Gegenfurtner, A., Veermans, K., Festner, D., & Gruber, H. (2009b). Motivation to transfer training: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 8(3), 403-423. doi:10.1177/1534484309335970
- Geiser, C. (2012). *Data analysis with Mplus*. Guilford Press.
- Gillet, N., Fouquereau, E., Vallerand, R. J., Abraham, J., & Colombat, P. (2018). The role of workers' motivational profiles in affective and organizational factors. *Journal of Happiness Studies*, 19(4), 1151-1174. doi:10.1007/s10902-017-9867-9
- Gilpin-Jackson, Y., & Bushe, G. R. (2007). Leadership development training transfer: A case study of post-training determinants. *The Journal of Management Development*, 26(10), 980-1004. doi:10.1108/02621710710833423
- Glastra, F. J., & de Brabander, C. J. (2021). Valences and sense of personal autonomy with regard to professional development in Dutch primary teachers: Do decision contexts and age make a difference? *Frontline Learning Research*, 9(4), 1-34. doi:10.14786/flr.v9i4.831
- Gogol K., Brunner, M., Goetz, T., Martin, R., Ugen, S., Keller, U., Fischbach, A., Preckel, F. (2014). "My questionnaire is too long!" The assessments of motivational-affective constructs with three-item and single-item measures.

- Contemporary Educational Psychology*, 39, 188-205.
doi:10.1016/j.cedpsych.2014.04.002
- Gomes, A. O., Guimaraes, T. A., & de Souza, E. C. L. (2016). Judicial work and judges' motivation: The perceptions of Brazilian state judges. *Law & Policy*, 38(2), 162-176. doi:10.1111/lapo.12050
- Graves, L. M., Cullen, K. L., Lester, H. F., Ruderman, M. N., & Gentry, W. A. (2015). Managerial motivational profiles: Composition, antecedents, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 32-42.
doi:10.1016/j.jvb.2014.12.002
- Grohmann, A., Beller, J., & Kauffeld, S. (2014). Exploring the critical role of motivation to transfer in the training transfer process. *International Journal of Training and Development*, 18(2), 84-103. doi:10.1111/ijtd.12030
- Groot, W. (2016). De financiering, organisatie van bekostiging van leven lang leren in Nederland. *Onderwijsraad*. Retrieved from <https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/rapporten/2016/10/13/studie-de-financiering-organisatie-van-bekostiging-van-leven-lang-leren-in-nederland>
- Grossman, R., & Salas, E. (2011). The transfer of training: What really matters. *International Journal of Training and Development*, 15(2), 103-120.
doi:10.1111%2Fj.14682419.2011.00373.x
- Gumuseli, A. I., & Ergin, B. (2002). The manager's role in enhancing the transfer of training: A Turkish case study. *International Journal of Training and Development*, 6(2), 80-97. doi:10.1111/1468-2419.00151
- Gurlitt, J., & Renkl, A. (2010). Prior knowledge activation: How different concept mapping tasks lead to substantial differences in cognitive processes, learning outcomes, and perceived self-efficacy. *Instructional Science*, 38, 417-433.
doi:10.1007/s11251-008-9090-5
- Hammergren, L. (1998). Judicial training and justice reform. *US Agency for International Development: Bureau for Global Programmes, Field Support and Research*. Washington: USAID. Retrieved from https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/pnacd021.pdf

- Harackiewicz, J. M., Barron, K. E., Pintrich, P. R., Elliot, A. J., & Thrash, T. M. (2002). Revision of achievement goal theory: Necessary and illuminating. *Journal of Educational Psychology, 94*(3), 638-645. doi:10.1037/2F0022-0663.94.3.638
- Holton, E. F. (1996). The flawed four-level evaluation model. *Human Resource Development Quarterly, 7*(1), 5-21. doi:10.1002/2Fhrdq.3920070103
- Holton, E. F., Bates, R. A., & Ruona, W. E. (2000). Development of a generalized learning transfer system inventory. *Human Resource Development Quarterly, 11*(4), 333-360. doi:10.1002/1532-1096(200024)11:4<333::AID-HRDQ2>3.0.CO;2-P
- Hornstra, L., Stroet, K., & Weijers, D. (2021). Profiles of teachers' need-support: How do autonomy support, structure, and involvement cohere and predict motivation and learning outcomes? *Teaching and Teacher Education, 99*, 103257. doi:10.1016/j.tate.2020.103257
- Howard, J., Gagné, M., Morin, A. J., & Van den Broeck, A. (2016). Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. *Journal of Vocational Behavior, 95*, 74-89. doi:10.1016/j.jvb.2016.07.004
- Howard, J. L., Morin, A. J., & Gagné, M. (2021). A longitudinal analysis of motivation profiles at work. *Motivation and Emotion, 45*, 39-59. doi:10.1007/s11031-020-09852-4
- Hox, J. J. (2010). *Multilevel analysis: Techniques and applications*. Routledge.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6*(1), 1-55. doi:10.1080/2F10705519909540118
- Huang, J. L., Ford, J. K., & Ryan, A. M. (2017). Ignored no more: Within-person variability enables better understanding of training transfer. *Personnel Psychology, 70*(3), 557-596. doi:10.1111/peps.12155
- Ineson, E. M., Jung, T., Hains, C., & Kim, M. (2013). The influence of prior subject knowledge, prior ability and work experience on self-efficacy. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education, 12*(1), 59-69. doi:10.1016/j.jhlste.2012.11.002

- Jaarverantwoording politie*. (2021). Ministerie van Justitie en Veiligheid.
Retrieved from <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/jaaverslagen/2021/05/19/nationale-politie-2020>
- Jacot, A., Raemdonck, I., & Frenay, M. (2015). A review of motivational constructs in learning and training transfer. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 18(1), 201-219. doi:10.1007%2Fs11618-014-0599-x
- Johnson, S. K., Garrison, L. L., Hernez-Broome, G., Fleenor, J. W., & Steed, J. L. (2012). Go for the goal(s): Relationship between goal setting and transfer of training following leadership development. *Academy of Management Learning & Education*, 11(4), 555-569. doi:10.5465/amle.2010.0149
- Jungert, T., Schattke, K., Proulx, F. A., Taylor, G., & Koestner, R. (2020). Whose autonomy support is more effective? Managers' or co-workers'? An experimental comparison of source and occupational context on intrinsic motivation. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 38(2), 209-223. doi:10.1002/cjas.1598
- Jungert, T., Van den Broeck, A., Schreurs, B., & Osterman, U. (2018). How colleagues can support each other's needs and motivation: An intervention on employee work motivation. *Applied Psychology*, 67(1), 3-29. doi:10.1111/apps.12110
- Kahn, J. D., & Girvan, E. J. (2017). Applying rules and standards accurately: Indeterminacy and transfer among adult learners. *Human Resource Development Quarterly*, 28(1), 87-112. doi:10.1002/hrdq.21259
- Kirwan, C., & Birchall, D. (2006). Transfer of learning from management development programmes: Testing the Holton model. *International Journal of Training and Development*, 10(4), 252-268. doi:10.1111%2Fj.1468-2419.2006.00259.x
- Klimas, A. (2017). A goal-setting logbook as an instrument fostering learner autonomy. In: M. Pawlak, A. Mystkowska-Wiertelak & J. Bielak, J. (Eds.), *Autonomy in second language learning: Managing the resources. Second language learning and teaching*. (pp. 21-33). Springer. doi:10.1007/978-3-319-07764-2_2
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (4rd ed.). Guilford Publications.

- Klopp, E. (2019). A tutorial on testing the equality of standardized regression coefficients in structural equation models using wald tests with lavaan. *The Quantitative Methods for Psychology*, 1-32. doi:10.31234/osf.io/c6mjn
- Koo, T. K., & Li, M. Y. (2016). A guideline of selecting and reporting intraclass correlation coefficients for reliability research. *Journal of Chiropractic Medicine*, 15(2), 155-163. doi:10.1016/j.jcm.2016.02.012
- Krapp, A. (2002). Structural and dynamic aspects of interest development: Theoretical considerations from an ontogenetic perspective. *Learning and Instruction*, 12(4), 383-409. doi:10.1016/S0959-4752(01)00011-1
- Laal, M., & Salamati, P. (2012). Lifelong learning; why do we need it? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 31, 399-403. doi:10.1016/j.sbspro.2011.12.073
- Laker, D. R., & Powell, J. L. (2011). The differences between hard and soft skills and their relative impact on training transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 22(1), 111-122. doi:10.1002/hrdq.20063
- Latham, G. P., & Brown, T. C. (2006). The effect of learning vs. outcome goals on self-efficacy, satisfaction and performance in an MBA program. *Applied Psychology*, 55(4), 606-623. doi:10.1111/j.1464-0597.2006.00246.x
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (2006). Enhancing the benefits and overcoming the pitfalls of goal setting. *Organizational Dynamics*, 35(4), 332-340. doi:10.1016/j.orgdyn.2006.08.008
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), 265-268. doi:10.1111/j.1467-8721.2006.00449.x
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14(1), 1-6. Retrieved from <http://nationalforum.com/Electronic%20Journal%20Volumes/Lunenburg,%20Fred%20C.%20Self-Efficacy%20in%20the%20Workplace%20IJMBA%20V14%20N1%202011.pdf>

- Luttrell, A., Petty, R. E., & Briñol, P. (2016). Ambivalence and certainty can interact to predict attitude stability over time. *Journal of Experimental Social Psychology, 63*, 56-68. doi:10.1016/j.jesp.2015.11.008
- Manuti, A., Pastore, S., Scardigno, A. F., Giancaspro, M. L., & Morciano, D. (2015). Formal and informal learning in the workplace: A research review. *International Journal of Training and Development, 19*(1), 1-17. doi:10.1111/ijtd.12044
- Marsh, H. W., Lüdtke, O., Trautwein, U., & Morin, A. J. (2009). Classical latent profile analysis of academic self-concept dimensions: Synergy of person-and variable-centered approaches to theoretical models of self-concept. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 16*(2), 191-225. doi:10.1080/10705510902751010
- Marsick, V. J., & Volpe, M. (1999). The nature and need for informal learning. *Advances in Developing Human Resources, 1*(3), 1-9. doi:10.1177/152342239900100302
- Martela, F., & Riekkari, T. J. (2018). Autonomy, competence, relatedness, and beneficence: A multicultural comparison of the four pathways to meaningful work. *Frontiers in Psychology, 9*, 1-14. doi:10.3389/fpsyg.2018.01157
- Martins, L. B., Zerbini, T., & Medina Díaz, F. J. (2019). Impact of online training on behavioral transfer and job performance in a large organization. *Journal of Work and Organizational Psychology, 35*(1), 27-37. doi:10.5093/jwop2019a4
- Massenberg, A. C., Schulte, E. M., & Kauffeld, S. (2017). Never too early: Learning transfer system factors affecting motivation to transfer before and after training programs. *Human Resource Development Quarterly, 28*(1), 55-85. doi:10.1002%2Fhrdq.21256
- Massenberg, A. C., Spurk, D., & Kauffeld, S. (2015). Social support at the workplace, motivation to transfer and training transfer: A multilevel indirect effects model. *International Journal of Training and Development, 19*(3), 161-178. doi:10.1111/ijtd.12054
- McDonald, R. P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Mahwah.

- McKnight, P. E., McKnight, K. M., Sidani, S., & Figueredo, A. J. (2007). *Missing data: A gentle introduction*. Guilford Press.
- Moore, K. A., Halle, T. G., Vandivere, S., & Mariner, C. L. (2002). Scaling back survey scales: How short is too short? *Sociological Methods & Research*, 30(4), 530-567. doi:10.1177/0049124102030004003
- Moran, C. M., Diefendorff, J. M., Kim, T. Y., & Liu, Z. Q. (2012). A profile approach to self-determination theory motivations at work. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 354-363. doi:10.1016/j.jvb.2012.09.002
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2012). *Mplus 7*. Muthén & Muthén.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2017). *Mplus Version 8.0*. Muthén & Muthén.
- Noe, R. A., & Schmitt, N. (1986). The influence of trainee attitudes on training effectiveness: Test of a model. *Personnel Psychology*, 39(3), 497-523. doi:10.1111/j.17446570.1986.tb00950.x
- Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2014). Learning in the Twenty-First-Century Workplace. *Annual Review of Organizational Psychology & Organizational Behavior*, 1(1), 245-275. doi:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091321
- Nylund, K. L., Asparouhov, T., & Muthén, B. O. (2007). Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modeling: A Monte Carlo simulation study. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 14(4), 535-569. doi:10.1080/10705510701793320
- Parker, S. L., Dawson, N., Van den Broeck, A., Sonnentag, S., & Neal, A. (2021). Employee motivation profiles, energy levels, and approaches to sustaining energy: A two-wave latent-profile analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 103659. doi:10.1016/j.jvb.2021.103659
- Parry, K. W., & Sinha, P. N. (2005). Researching the trainability of transformational organizational leadership. *Human Resource Development International*, 8(2), 165-183. doi:10.1080/13678860500100186
- Pastor, D. A., Barron, K. E., Miller, B. J., & Davis, S. L. (2007). A latent profile analysis of college students' achievement goal orientation. *Contemporary Educational Psychology*, 32(1), 8-47. doi:10.1016/j.cedpsych.2006.10.003

- Pattni, I., Soutar, G. N., & Klobas, J. E. (2007). The impact of a short self-management training intervention in a retail banking environment. *Human Resource Development Quarterly*, 18(2), 159-178. doi:10.1002/hrdq.1198
- Pintrich, P. R., Marx, R. W., & Boyle, R. A. (1993). Beyond cold conceptual change: The role of motivational beliefs and classroom contextual factors in the process of conceptual change. *Review of Educational Research*, 63(2), 167-199. doi:10.3102/00346543063002167
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. doi:10.1037/0021-9010.88.5.879
- Poell, R. F. (2017). Time to 'flip' the training transfer tradition: Employees create learning paths strategically. *Human Resource Development Quarterly*, 28(1), 9-15. doi:10.1002/hrdq.21279
- Quesada-Pallarès, C., González-Ortiz-de-Zárate, A., Pineda-Herrero, P., & Cascallar, E. (2022). Intention to transfer and transfer following eLearning in Spain. *Vocations and Learning*, 15(2), 359-385. doi:10.1007/s12186-022-09292-w
- Rahyuda, A., Syed, J., & Soltani, E. (2014). The role of relapse prevention and goal setting in training transfer enhancement. *Human Resource Development Review*, 13(4), 413-436. doi:10.1177/1534484314533337
- Rasch, D., Kubinger, K. D., & Moder, K. (2011). The two-sample t test: Pre-testing its assumptions does not pay off. *Statistical papers*, 52(1), 219-231. doi:10.1007/s00362009-0224-x
- Richman-Hirsch, W. L. (2001). Posttraining interventions to enhance transfer: The moderating effects of work environments. *Human Resource Development Quarterly*, 12(2), 105-120. doi:10.1002/hrdq.2
- Riketta, M., & Ziegler, R. (2006). Self-ambivalence and self-esteem. *Current Psychology*, 25(3), 192-211. doi:10.1007/s12144-006-1003-7
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. doi:10.1037/0003-066X.55.1.68

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology, 61*, 101860. doi:10.1016/j.cedpsych.2020.101860
- Saks, A. M. (2013). The learning transfer problem: Barriers and solutions. *The Canadian Learning Journal, 10-12*.
- Saks, A. M., & Belcourt, M. (2006). An investigation of training activities and transfer of training in organizations. *Human Resource Management, 45*(4), 629-648. doi:10.1002/hrm.20135
- Saks, A. M., & Burke, L. A. (2012). An investigation into the relationship between training evaluation and the transfer of training. *International Journal of Training and Development, 16*(2), 118-127. doi:10.1111/j.1468-2419.2011.00397.x
- Salamon, J., Blume, B. D., Orosz, G., & Nagy, T. (2021). The interplay between the level of voluntary participation and supervisor support on trainee motivation and transfer. *Human Resource Development Quarterly, 32*(4), 459-481. doi:10.1002/hrdq.21428
- Salamon, J., Blume, B. D., Orosz, G., & Nagy, T. (2022a). The moderating effect of coworkers' training participation on the influence of peer support in the transfer process. *European Journal of Training and Development*. doi:10.1108/EJTD-07-2021-0102
- Salamon, J., Blume, B. D., Tóth-Király, I., Nagy, T., & Orosz, G. (2022b). The positive gain spiral of job resources, work engagement, opportunity and motivation on training transfer. *International Journal of Training and Development, 26*(3), 556-580. doi:10.1111/ijtd.12277
- Schafer, J. L., & Graham, J. W. (2002). Missing data: Our view of the state of the art. *Psychological Methods, 7*(2), 147-177. doi:10.1037/1082-989X.7.2.147
- Schoeb, G., Lafrenière-Carrier, B., Lauzier, M., & Courcy, F. (2021). Measuring transfer of training: Review and implications for future research. *Canadian Journal of Administrative Sciences, 38*(1), 17-28. doi:10.1002/cjas.1577

- Schunk, D. H. (2003). Self-efficacy for reading and writing: Influence of modeling, goal setting, and self-evaluation. *Reading & Writing Quarterly, 19*(2), 159-172. doi:10.1080/10573560308219
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology, 60*, 101832. doi:10.1016/j.cedpsych.2019.101832
- Segers, M., & Gegenfurtner, A. (2013). Transfer of training: New conceptualizations through integrated research perspectives. *Educational Research Review, 8*, 1-4. doi:10.1016%2Fj.edurev.2012.11.007
- Segers, M., Dochy, F., Cascallar, E. (2003). The era of assessment engineering: Changing perspectives on teaching and learning and the role of new modes of assessment. In: Segers, M., Dochy, F., Cascallar, E. (Eds.), *Optimising new modes of assessment: In search of qualities and standards. Innovation and change in professional education* (pp. 1-12). Springer. doi:10.1007/0-306-48125-1_1
- Seijts, G. H., Latham, G. P., Tasa, K., & Latham, B. W. (2004). Goal setting and goal orientation: An integration of two different yet related literatures. *Academy of Management Journal, 47*(2), 227-239. doi:10.5465/20159574
- Smith, R., Jayasuriya, R., Caputi, P., & Hammer, D. (2008). Exploring the role of goal theory in understanding training motivation. *International Journal of Training and Development, 12*(1), 54-72. doi:10.1111/j.1468-2419.2007.00295.x
- Spurk, D., Hirschi, A., Wang, M., Valero, D., & Kauffeld, S. (2020). Latent profile analysis: A review and “how to” guide of its application within vocational behavior research. *Journal of Vocational Behavior, 120*, 103445. doi:10.1016/j.jvb.2020.103445
- Stein, D. S. (2001). Situated learning and planned training on the job. *Advances in Developing Human Resources, 3*(4), 415-424. doi:10.1177/15234220122238472
- Stevens, C. K., & Gist, M. E. (1997). Effects of self-efficacy and goal-orientation training on negotiation skill maintenance: What are the mechanisms? *Personnel Psychology, 50*(4), 955-978. doi:10.1111/j.1744-6570.1997.tb01490.x
- Stout, L. A. (2002). Judges as altruistic hierarchs. *William & Mary Law Review, 43*(4), 1605-1628. doi:10.2139/ssrn.287458

- Taal, S. (2016). *Working separately together: A quantitative study into the knowledge sharing behaviour of judges* (Doctoral dissertation, Utrecht University). Retrieved from http://www.justizforschung.ch/pdf/Taal_-Working_separately_together.pdf
- Tafvelin, S., & Stenling, A. (2021). A self-determination theory perspective on transfer of leadership training: The role of leader motivation. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 28(1), 60-75. doi:10.1177/1548051820962504
- Taylor, J. (2013). Goal setting in the Australian public service: Effects on psychological empowerment and organizational citizenship behavior. *Public Administration Review*, 73(3), 453-464. doi:10.1111/puar.12040
- Taylor, P. J., Russ-Eft, D. F., & Taylor, H. (2009). Transfer of management training from alternative perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 104-121. doi:10.1037/a0013006
- Thomas, C. (2006). Review of judicial training and education in other jurisdictions. *Consultado a, 15*. Retrieved from https://www.ucl.ac.uk/judicial-institute/sites/judicial-institute/files/judicial_training_and_education_in_other_jurisdictions.pdf
- Tonhäuser, C., & Büker, L. (2016). Determinants of transfer of training: A comprehensive literature review. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 3(2), 127-165. doi:10.13152/IJRVET.3.2.4
- Tóth-Király, I., Morin, A. J., Bóthe, B., Rigó, A., & Orosz, G. (2021). Toward an improved understanding of work motivation profiles. *Applied Psychology*, 70(3), 986-1017. doi:10.1111/apps.12256
- Tucker, L. R., & Lewis, C. (1973). A reliability coefficient for maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, 38(1), 1-10. doi:10.1007/BF02291170
- Valero, D., & Hirschi, A. (2016). Latent profiles of work motivation in adolescents in relation to work expectations, goal engagement, and changes in work experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 67-80. doi:10.1016/j.jvb.2016.01.003

- Van de Schoot, R., Lugtig, P., & Hox, J. (2012). A checklist for testing measurement invariance. *European Journal of Developmental Psychology, 9*(4), 486-492. doi:10.1080/17405629.2012.686740
- Van Merriënboer, J. J., Kirschner, P. A., Paas, F., Sloep, P. B., & Caniëls, M. C. (2009). Towards an integrated approach for research on lifelong learning. *Educational Technology, 49*(3), 3-14. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/44429675>
- Vansteenkiste, M., Sierens, E., Soenens, B., Luyckx, K., & Lens, W. (2009). Motivational profiles from a self-determination perspective: The quality of motivation matters. *Journal of Educational Psychology, 101*(3), 671-688. doi:10.1037/a0015083
- Velada, R., Caetano, A., Michel, J. W., Lyons, B. D., & Kavanagh, M. J. (2007). The effects of training design, individual characteristics and work environment on transfer of training. *International Journal of Training and Development, 11*(4), 282-294. doi:10.1111/j.1468-2419.2007.00286.x
- Vermunt, J. K., & Magidson, J. (2002). Latent class cluster analysis. In J. Hagenaars, & A. McCutcheon (Eds.), *Applied latent class analysis* (pp. 89-106). Cambridge University Press.
- Weisweiler, S., Nikitopoulos, A., Netzel, J., & Frey, D. (2013). Gaining insight to transfer of training through the lens of social psychology. *Educational Research Review, 8*, 14-27. doi:10.1016/j.edurev.2012.05.006
- Wexley, K.N. and Latham, G.P. (2002), *Developing and Training Human Resources in Organizations*, Prentice Hall.
- Wiese, B. S., & Freund, A. M. (2005). Goal progress makes one happy, or does it? Longitudinal findings from the work domain. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78*, 287-304. doi:10.1348/096317905X26714
- Wigfield, A., & Eccles, J. S. (2000). Expectancy-value theory of achievement motivation. *Contemporary Educational Psychology, 25*(1), 68-81. doi:10.1006%2Fceps.1999.1015

- Wood, R. E., Mento, A. J., & Locke, E. A. (1987). Task complexity as a moderator of goal effects: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 72*(3), 416-425. doi:10.1037/0021-9010.72.3.416
- Wormington, S. V., & Linnenbrink-Garcia, L. (2017). A new look at multiple goal pursuit: The promise of a person-centered approach. *Educational Psychology Review, 29*(3), 407-445. doi:10.1007/s10648-016-9358-2
- Ziegler, R., Hagen, B., & Diehl, M. (2012a). Relationship between job satisfaction and job performance: Job ambivalence as a moderator. *Journal of Applied Social Psychology, 42*(8), 2019-2040. doi:10.1111/j.1559-1816.2012.00929.x
- Ziegler, R., Schlett, C., Casel, K., & Diehl, M. (2012b). The role of job satisfaction, job ambivalence, and emotions at work in predicting organizational citizenship behavior. *Journal of Personnel Psychology, 11*(4), 176-190. doi:10.1027/1866-5888/a000071





Summary

I Learn Therefore I Apply?

In the work context, part of the knowledge obtained by individuals during initial education becomes outdated due to fast developments in knowledge and technology. To keep up with these developments, organizations invest heavily in employee training. However, the transfer of these trainings to the workplace is often considered lower than desirable. Previous research has identified multiple components that influence transfer of training, of which transfer motivation emerges as a pivotal predictor. Transfer motivation, in turn, is being predicted by characteristics of trainees themselves (i.e., personal antecedents) and their work environment (i.e., contextual antecedents). To date, the influence of transfer motivation and its antecedents on transfer of training is not well understood. Especially the conceptualization of transfer motivation and the interplay between different personal and contextual antecedents in predicting (motivation) to transfer warrants more attention. The unified model of task-specific motivation (UMTM) might be a suitable model that can be used to investigate how personal and contextual antecedents together with affective and cognitive types of transfer motivation (indirectly) predict transfer of training. In this dissertation, therefore, the UMTM has been employed to investigate the interplay between different antecedents and affective and cognitive types of transfer motivation in predicting transfer of training. This leads to the following research question: *How is transfer of training influenced by its antecedents as seen through the lens of the UMTM?* In six chapters the aim was to answer this research question.

In *chapter one*, two shortcomings are outlined in existing research and theory on personal and contextual antecedents and transfer motivation. Firstly, previous transfer of training studies often conceptualized transfer motivation as one-dimensional, whereas motivation theories consider motivation to be multidimensional. Secondly, transfer of training frameworks often do not take the interrelationships between personal and contextual antecedents of transfer motivation and/or transfer of training into account in predicting these concepts. The UMTM does acknowledge the multidimensionality of motivation by incorporating affective and cognitive types of motivation (i.e., affective and cognitive valences) and includes

interrelationships between personal and contextual antecedents in predicting these types of motivation. In doing so, the UMTM aims to predict task-specific behavior of which transfer of training is an example. However, the UMTM is not yet employed in the transfer of training context.

Moreover, for the transfer of training literature in general more knowledge is required on personal and contextual antecedents and types of transfer motivation, which potentially can be examined through the lens of the UMTM. Four research gaps are identified based on recent review studies: (1) it is unclear how personal and contextual antecedents and types of transfer motivation develop over time, (2) it is unclear how patterns in personal and contextual antecedents and types of transfer motivation that differ between individual trainees influence transfer of training of these trainees, (3) it is unclear whether different training characteristics influence experiences in personal and contextual antecedents and types of transfer motivation, and (4) it is unclear which personal and contextual antecedents and types of transfer motivation are influenced by transfer of training interventions. These empirical gaps have been investigated in four different studies in which also the utility of the UMTM in the transfer of training context has been investigated.

Chapter two investigated the extent to which the dynamics of the UMTM were tenable in the transfer of training context and whether components of the UMTM could predict transfer of training. It was also examined whether changes in UMTM components over time are related to each other and can predict transfer of training. The results show that the dynamics of the UMTM are replicated in the transfer of training context and that most of its components (indirectly) predict transfer of training. Moreover, changes in the UMTM components were related to each other and also predict transfer of training. These results underline that the UMTM yields utility in the transfer of training context and that personal and contextual antecedents and types of transfer motivation change over time.

Chapter three examined if components of the UMTM predict transfer of training as indicated by external raters. In this case, external reports were provided by trainers of writing trainings. Moreover, it was investigated whether types of transfer motivation differed for mandatory versus voluntary training participation and online

versus in-person trainings and studied whether transfer intention predicted transfer of training, controlling for prior knowledge. The results show that components of the UMTM predict externally reported transfer of training. In addition, mandatory training participation is associated with higher scores on negative cognitive valences. Finally, transfer intention predicts transfer of training, when controlling for prior knowledge. These results show that components of the UMTM also have a predictive value when transfer of training is based on a less subjective measure of transfer of training and that training characteristics and prior knowledge are influential antecedents that should be considered when predicting transfer of training.

In *Chapter four* a person-centered approach was employed to explore the possibility of distinguishing affective and cognitive valence profiles. This chapter also examined whether members of these different valence profiles scored differently on the personal and contextual UMTM antecedents and whether they scored differently on transfer intention and transfer of training. The results show that it is possible to distinguish different valence profiles, of which members have different combinations of manifestations of the affective and cognitive UMTM valences. Members of different profiles also have different patterns in the personal and contextual antecedents and score differently on transfer intention and transfer of training. The outcomes underline the existence of individual differences in the patterns of transfer motivation and show that it might be necessary to tailor trainings more specifically to individual trainees.

Chapter five investigated which personal and contextual antecedents and which affective and cognitive types of transfer motivation are influenced through a goal-setting intervention and whether and how changes in these components affected transfer of training itself. In doing so, it was also investigated whether the effects of goal-setting are similar for different types of trainings (i.e., mandatory versus voluntary participation, online versus in-person trainings, and soft- versus hard-skill trainings). The outcomes indicate that goal-setting enhances experiences in some contextual antecedents (i.e., subjective norm and perceived freedom of action) and diminishes negative cognitive valences. Yet, it has no effects on the other UMTM components. In addition, the effects of goal-setting are different for trainings with

different characteristics. These results show that goal-setting only has limited effects on personal and contextual antecedents and types of transfer motivation and that more intensive intervention designs might be required in which both personal and contextual antecedents are enhanced. Furthermore, it seems to be important to take training characteristics into account when transfer of training interventions are employed or their effectivity is evaluated.

Chapter six discussed the main findings of this dissertation. This dissertation has shown that the UMTM can be used as a framework by researchers, trainers and policy makers to predict transfer of training and explain why transfer does or does not occur. This dissertation has shown how (changes in) personal and contextual antecedents together matter for affective and cognitive types of transfer motivation. These types of transfer motivation have different effects on transfer intention and transfer of training. Moreover, the influence of types of transfer motivation on transfer of training function differently for different trainees and experiences in transfer motivation depend on specific training characteristics. Multiple practical recommendations and directions for future research have been proposed as to how personal and contextual antecedents and types of transfer motivation could be investigated and how transfer of training could be stimulated. In this respect, the main message of this dissertation is that trainers, policy makers and researchers could approach antecedents of transfer motivation and types of transfer motivation more holistically. This can be done by investigating and/or influencing multiple personal and contextual antecedents and types of transfer motivation simultaneously and by investigating how these components together play a role in (indirectly) predicting transfer of training. This can aid our understanding of the interplay between the personal and contextual antecedents and types of transfer motivation in predicting transfer of training and should increase the likelihood that transfer of training occurs.



The page features three thick, wavy lines in green, red, and blue that curve across the top and left sides of the page. The green line starts at the top right and curves down towards the center. The red line starts at the top left and curves down towards the right. The blue line starts at the bottom left and curves upwards towards the center.

Samenvatting

I Learn Therefore I Apply?

Door snelle ontwikkelingen in kennis en technologie in de werkcontext raakt een deel van de tijdens initiële scholing opgedane kennis verouderd bij professionals. Om deze ontwikkelingen bij te houden doen organisaties grote investeringen in trainingen voor professionals. Echter, de transfer van de inhoud van deze trainingen naar de werkpraktijk is vaak lager dan gewenst. Eerder onderzoek heeft meerdere componenten geïdentificeerd die transfer van training beïnvloeden, waarbij transfermotivatie een belangrijke predictor blijkt te zijn. Transfermotivatie wordt dan weer voorspeld door karakteristieken van professionals (persoonlijke antecedenten) en door hun werkomgeving (contextuele antecedenten). Tot nu toe is de invloed van deze antecedenten en transfermotivatie op transfer van training nog niet goed begrepen. Vooral de conceptualisatie van transfermotivatie en de wisselwerking tussen de persoonlijke en contextuele antecedenten in het voorspellen van (motivatie tot) transfer verdient extra aandacht. Het unified model of task-specific motivation (UMTM) zou een geschikt model kunnen zijn om te onderzoeken hoe antecedenten samen met verschillende typen transfermotivatie (indirect) transfer van training voorspellen. In deze dissertatie is het UMTM gebruikt om de wisselwerking tussen verschillende antecedenten en verschillende typen motivatie te onderzoeken als voorspellers van transfer van training. Dit leidt tot de volgende onderzoeksvraag: *Hoe wordt transfer van training beïnvloed door zijn antecedenten bekeken vanuit het perspectief van het UMTM?* In zes hoofdstukken is er getracht antwoord te geven op deze onderzoeksvraag.

In *hoofdstuk één* worden er twee tekortkomingen beschreven in het huidige onderzoek naar persoonlijke en contextuele antecedenten en transfermotivatie. Ten eerste hebben de huidige transfer van training studies transfermotivatie vaak geconceptualiseerd als eendimensionaal construct, terwijl motivatietheorieën motivatie als multidimensionaal beschouwen. Ten tweede nemen transfer van training raamwerken vaak de wisselwerking tussen persoonlijke en contextuele antecedenten niet in acht wanneer ze transfermotivatie en/of transfer van training voorspellen. In het UMTM wordt de multidimensionaliteit van motivatie erkend door het includeren van affectieve en cognitieve typen motivatie (affectieve en cognitieve

valenties). Ook includeert het UMTM de wisselwerking tussen persoonlijke en contextuele antecedenten in het voorspellen van deze typen motivatie. Hiermee kan de UMTM mogelijk gebruikt worden om taak specifiek gedrag te voorspellen waarvan transfer van training een voorbeeld is. Echter, het UMTM is nog niet toegepast in de transfer van training context.

Daarnaast is er meer kennis vereist in de transfer van training literatuur omtrent de persoonlijke en contextuele antecedenten en de typen transfermotivatie. Dit kan in potentie onderzocht worden door middel van het UMTM. Vier empirische kloven zijn geïdentificeerd op basis van recente reviewstudies, nl.: (1) het is onduidelijk hoe persoonlijke en contextuele antecedenten en typen transfermotivatie zich over tijd heen ontwikkelen, (2) het is onduidelijk hoe patronen in persoonlijke en contextuele antecedenten en typen transfermotivatie die verschillen tussen individuen invloed hebben op transfer van training van deze individuen, (3) het is onduidelijk in hoeverre karakteristieken van trainingen invloed hebben op ervaringen binnen persoonlijke en contextuele antecedenten en typen transfermotivatie en (4) het is onduidelijk welke antecedenten en typen transfermotivatie beïnvloed worden door transfer van training interventies. In vier studies is er onderzoek gedaan naar deze vier empirische kloven, waarbij ook de toegevoegde waarde van het UMTM in de transfer van training context is bekeken.

In *hoofdstuk twee* is er gekeken naar de mate waarin de veronderstelde samenhang tussen de UMTM-componenten toepasbaar is in de transfer van training context en in hoeverre de UMTM-componenten transfer van training kunnen voorspellen. Ook is er gekeken in hoeverre veranderingen in de UMTM-componenten over de tijd heen aan elkaar gerelateerd zijn en of ze ook transfer intentie en transfer van training kunnen voorspellen. De resultaten laten zien dat de veronderstelde samenhang tussen de UMTM-componenten gerepliceerd kan worden in de transfer van training context en dat de UMTM-componenten transfer van training kunnen voorspellen. Bovendien zijn veranderingen in de UMTM-componenten aan elkaar gerelateerd en kunnen veranderingen in deze componenten transfer van training voorspellen. Deze resultaten laten zien dat het UMTM een toegevoegde waarde heeft

in de transfer van training context en dat persoonlijke en contextuele componenten en typen transfermotivatie over de tijd heen veranderen.

In *hoofdstuk drie* is er gekeken in hoeverre de componenten van het UMTM transfer van training kunnen voorspellen indien transfer wordt gerapporteerd door externe beoordelaars. In dit geval zijn de externe beoordelingen gegeven door de trainers van schrijftrainingen. Daarnaast is er gekeken in hoeverre verplichte of vrijwillige deelname aan trainingen en of de training online of op locatie is gegeven, invloed heeft op verschillende typen transfermotivatie. Ook is er gekeken in hoeverre controleren op voorkennis invloed heeft op de associatie tussen transferintentie en transfer van training. De resultaten laten zien dat UMTM-componenten extern beoordeelde transfer van training kunnen voorspellen. Daarnaast wordt verplichte trainingsdeelname geassocieerd met hogere scores op negatieve cognitieve valenties. Tot slot voorspelt transferintentie transfer van training als er gecontroleerd wordt voor voorkennis. Deze resultaten laten zien dat componenten van het UMTM ook een voorspellende waarde hebben wanneer transfer van training wordt gebaseerd op een minder subjectieve maat. Daarnaast laten de resultaten zien dat trainingskarakteristieken en voorkennis invloedrijke antecedenten zijn die in acht genomen zouden moeten worden als transfer van training wordt voorspeld.

In *hoofdstuk vier* is er een persoonsgerichte aanpak toegepast om te verkennen in hoeverre valentieprofielen onderscheiden kunnen worden. Ook is er gekeken of individuele trainingsdeelnemers binnen verschillende valentieprofielen verschillend scores op de persoonlijke en contextuele UMTM-antecedenten en of ze ook verschillend scores op transferintentie en transfer van training. De resultaten laten zien dat het mogelijk is om affectieve en cognitieve valentieprofielen te onderscheiden waarbij individuen van deze profielen verschillende samenstellingen hebben van de affectieve en cognitieve UMTM-valenties. Individuele trainingsdeelnemers binnen verschillende profielen laten ook verschillende patronen zien in persoonlijke en contextuele antecedenten en scores ook verschillend op transferintentie en transfer van training. De resultaten onderschrijven dat er individuele verschillen zijn in de patronen van transfermotivatie en laten zien dat het van toegevoegde waarde kan zijn om trainingen meer toe te spitsen op individuele trainingsdeelnemers.

In *hoofdstuk vijf* is er gekeken naar welke persoonlijke en contextuele antecedenten en welke typen transfermotivatie beïnvloed worden door een doelstelling-interventie en hoe veranderingen in deze componenten invloed hebben op transfer van training. Daarbij is er ook gekeken in hoeverre de effecten van het opstellen van doelen hetzelfde werken voor verschillende type trainingen (verplichte versus vrijwillige trainingsdeelname, online trainingen versus trainingen op locatie en soft-skill versus hard-skill trainingen). De resultaten laten zien dat door het opstellen van doelen een aantal contextuele componenten (subjectieve norm en ervaren keuzevrijheid) toenemen, terwijl negatieve cognitieve valenties afnemen. Het heeft echter geen effect op de andere componenten van het UMTM. Daarnaast werken de effecten van het opstellen van doelen verschillend voor verschillende type trainingen. De resultaten laten zien dat het opstellen van doelen beperkte effecten heeft op persoonlijke en contextuele antecedenten en typen transfermotivatie. In plaats daarvan lijkt het van belang om transfer van training interventies te intensiveren waarbij zowel persoonlijke als contextuele antecedenten worden gestimuleerd. Daarnaast lijkt het van belang om karakteristieken van training in acht te nemen wanneer transfer van training interventies worden gebruikt of wanneer hun effectiviteit wordt geëvalueerd.

In *hoofdstuk zes* worden de belangrijkste bevindingen van deze dissertatie besproken. Deze dissertatie heeft laten zien dat het UMTM als raamwerk gebruikt kan worden door onderzoekers, trainers en beleidsmakers om transfer van training te voorspellen en te verklaren waardoor transfer wel of niet plaatsvindt. De bevindingen van deze dissertatie laten ook zien hoe (veranderingen) in persoonlijke en contextuele antecedenten invloed hebben op affectieve en cognitieve typen transfermotivatie. Deze verschillende typen transfermotivatie hebben verschillende effecten op transferintentie en transfer van training. Bovendien is de invloed van de typen transfermotivatie verschillend voor verschillende individuen en hangen ervaringen in de typen transfermotivatie af van specifieke trainingskenmerken. Er zijn meerdere praktische aanbevelingen en voorstellen voor toekomstig onderzoek gedaan over hoe persoonlijke en contextuele antecedenten en typen transfermotivatie onderzocht kunnen worden en hoe transfer van training gestimuleerd zou kunnen worden.

Uiteindelijk is de belangrijkste boodschap van deze dissertatie dat trainers, beleidsmakers en onderzoekers persoonlijke en contextuele antecedenten en typen transfermotivatie meer holistisch zouden kunnen benaderen. Dit kan gedaan worden door meerdere componenten tegelijk te onderzoeken en/of te beïnvloeden en te onderzoeken hoe deze componenten samen een rol spelen in het (indirect) voorspellen van transfer van training. Dit kan onze kennis over de wisselwerking tussen persoonlijke en contextuele antecedenten en typen motivatie in het voorspellen van transfer van training bevorderen en zou de kans moeten vergroten dat transfer van training daadwerkelijk plaatsvindt.





Contributions

To Conferences and Publications

Conference contributions

- De Jong, B., Cornelissen, L. J. F. (2023). *De invloed van de transitie van een bureaucratische naar een professionele organisatie voor de ervaren leercultuur* [Paper symposium]. Onderwijs Research Dagen, Amsterdam, the Netherlands.
- De Jong, B., Cornelissen, L. J. F., Jansen in de Wal, J., & Peetsma, T. T. D. (2021). *Van motivatie naar daadwerkelijke transfer? Een nadere verkenning van de validiteit van het Unified Model of Task-specific Motivation* [Poster presentation]. Onderwijs Research Dagen, Utrecht, the Netherlands.
- De Jong, B., Cornelissen, L. J. F., Jansen in de Wal, J., & Peetsma, T. T. D. (2023). *Het streven naar doelen: Hoe een doelstellingen interventie transfer van training kan verhogen* [Paper presentation]. Onderwijs Research Dagen, Amsterdam, the Netherlands.
- De Jong, B., Cornelissen, L. J. F., Jansen in de Wal, J., & Peetsma, T. T. D. (2023). *The effect of goal-setting on work environment, transfer motivation and transfer of training* [Paper presentation]. EARLI, Thessaloniki, Greece.
- De Jong, B., Jansen in de Wal, J., & Cornelissen, L. J. F. (2019). *Factoren in de transfer van training naar praktijk: Een nadere verkenning van het UMTM-model* [Paper presentation]. Onderwijs Research Dagen, Heerlen, the Netherlands.
- De Jong, B., Jansen in de Wal, J., Cornelissen, L. J. F., & Peetsma, T. T. D. (2022). *Investigating the Unified Model of Task-specific Motivation on transfer of training from a person-centred perspective* [Paper presentation]. AERA, San Diego, United States.
- De Jong, B., Jansen in de Wal, J., Cornelissen, L. J. F., & Peetsma, T. T. D. (2022). *Transfermotivatie onderzocht vanuit een persoon-gecentreerd perspectief* [Paper presentation]. Onderwijs Research Dagen, Hasselt, Belgium.
- De Jong, B., Van Tooren, R. (2022) *I learn therefore I apply? Evaluating the effectiveness of judicial trainings on work practice* [Paper presentation]. IOJT, Ottawa, Canada.

Publications

- Boere, N., De Jong, B., Jansen in de Wal, J., & Cornelissen, L. J. F. (2023). Does training content matter? Differences between soft- and hard-skill trainings in transfer motivation. *Journal of Workplace Learning*, 35(9), 274-290. doi:10.1108/JWL-03-2023-0046
- De Jong, B., Cornelissen, L. J. F., Jansen in de Wal, J., & Van Tooren, R. (2020). Evaluating the impact of training on judicial practice in the Netherlands. *Judicial Education and Training: Journal of the International Organization for Judicial training*, 7, 77-89. Retrieved from http://www.iojt.org/__data/assets/pdf_file/-0012/51132/IOJT-Journal-July-2020.pdf
- De Jong, B., Cornelissen, L. J. F., Jansen in de Wal, J., & Peetsma T.T.D. (Under review). *Chasing the goal(s): How a goal-setting intervention influences transfer motivation, its antecedents and transfer of training*.
- De Jong, B., Cornelissen, L. J. F., Jansen in de Wal, J., Van der Lans, R., & Peetsma, T. (2023). How to predict transfer of training? Investigating the application of the unified model of task-specific motivation. *International Journal of Training and Development*, 27(2), 242-262. doi:10.1111/ijtd.1229721
- De Jong, B., Jansen in de Wal, J., Cornelissen, L. J. F., & Peetsma T.T.D. (Under review). *Towards an improved understanding of transfer motivation: investigating transfer motivation profiles, their antecedents and transfer of training*.
- Jansen in de Wal, J., De Jong, B., Cornelissen, L. J. F., & De Brabander C. J. (2023). Predicting transfer of training through the unified model of task-specific motivation. *The Learning Organization*, 1-23. doi:10.1108/TLO-09-2022-0112
- Meier, J., de Jong, B., van Montfort, D. P., Verdonschot, A., van Wermeskerken, M., & van Gog, T. (2023). Do social cues in instructional videos affect attention allocation, perceived cognitive load, and learning outcomes under different visual complexity conditions? *Journal of Computer Assisted Learning*, 39(4), 1339-1353. doi:10.1111/jcal.12803





Contributions

Of the Authors

Chapter 2

Jansen in de Wal, J., De Jong, B., Cornelissen, L. J. F., & De Brabander C. J. (2023).

Predicting transfer of training through the unified model of task-specific motivation. *The Learning Organization*, 1-23. doi:10.1108/TLO-09-2022-0112

Bas de Jong: Conceptualization, methodology, data collection, data-analysis, writing, revision and editing.

Joost Jansen in de Wal: Conceptualization, methodology, data-analysis, writing, revision and editing, supervision.

Frank Cornelissen: Conceptualization, methodology, data collection, writing, revision and editing, supervision.

Cornelis de Brabander: Conceptualization, writing, revision and editing.

Chapter 3

De Jong, B., Cornelissen, L. J. F., Jansen in de Wal, J., Van der Lans, R., & Peetsma, T.

(2023). How to predict transfer of training? Investigating the application of the unified model of task-specific motivation. *International Journal of Training and Development*, 27(2), 242-262. doi:10.1111/ijtd.1229721

Bas de Jong: Conceptualization, methodology, data collection, data-analysis, writing, revision and editing.

Joost Jansen in de Wal: Conceptualization, methodology, data-analysis, writing, revision and editing, supervision.

Frank Cornelissen: Conceptualization, methodology, writing, revision and editing, supervision.

Rikkert van der Lans: Conceptualization, methodology, data-analysis, writing.

Thea Peetsma: Conceptualization, methodology, writing, revision and editing, supervision.

Chapter 4

De Jong, B., Jansen in de Wal, J., Cornelissen, L. J. F., & Peetsma T.T.D. (Under review). *Towards an improved understanding of transfer motivation: investigating transfer motivation profiles, their antecedents and transfer of training.*

Bas de Jong: Conceptualization, methodology, data collection, data-analysis, writing, revision and editing.

Joost Jansen in de Wal: Conceptualization, methodology, data-analysis, writing, revision and editing, supervision.

Frank Cornelissen: Conceptualization, methodology, writing, revision and editing, supervision.

Thea Peetsma: Conceptualization, methodology, writing, revision and editing, supervision.

Chapter 5

De Jong, B., Cornelissen, L. J. F., Jansen in de Wal, J., & Peetsma T.T.D. (Under review). *Chasing the goal(s): How a goal-setting intervention influences transfer motivation, its antecedents and transfer of training.*

Bas de Jong: Conceptualization, methodology, data collection, data-analysis, writing, revision and editing.

Joost Jansen in de Wal: Conceptualization, methodology, data-analysis, writing, revision and editing, supervision.

Frank Cornelissen: Conceptualization, methodology, writing, revision and editing, supervision.

Thea Peetsma: Conceptualization, data-collection, methodology, writing, revision and editing, supervision.





Dankwoord

Drie jaar en acht maanden, zo lang heeft het mij gekost om dit proefschrift te schrijven. In deze periode heeft er heel wat bloed, zweet en tranen gevloeid om het proefschrift vorm te geven. In deze tijd heb ik mooie momenten beleefd die gevierd werden (meestal met taart of ijs) en heb ik het schrijven van dit proefschrift ook vervloekt. Het hoort er allemaal bij. Een periode waarin ik mijzelf beter heb leren kennen en waarin ik op persoonlijk vlak ben gegroeid. En uiteindelijk heeft dat ervoor gezorgd dat ik mij heb ontwikkeld van student naar wetenschapper. Gedurende deze jaren heb ik steun gehad van ontzettend veel fijne, kundige en lieve mensen die hebben geholpen bij de realisatie van dit proefschrift. Via deze weg wil ik al deze mensen bedanken voor hun bijdrage aan mijn proefschrift.

Allereerst wil ik mijn promotieteam bedanken voor hun begeleiding gedurende dit promotietraject. Frank, Joost en Thea, jullie hebben alle drie op jullie eigen manier een grote bijdrage geleverd aan dit proefschrift en in gezamenlijkheid kon ik mij geen beter team wensen. Jullie waren goed op elkaar ingespeeld en gaven mij voldoende vrijheid om mijn eigen weg te zoeken in het maken van dit proefschrift. Thea, met je decennia aan ervaring in het doen van motivatie onderzoek, en in het begeleiden van promovendi heb je mij de kneepjes van het vak van wetenschapper geleerd. Je kennis over motivatie heeft het proefschrift theoretisch sterker neergezet. Daarnaast heb ik de mooie verhalen over je eigen (conferentie) ervaringen als wetenschapper erg gewaardeerd. Je hebt me geleerd hoe ik het beste kon reageren als er weer eens een reviewer was die niet goed begreep wat we nou eigenlijk allemaal aan het doen waren in de verschillende hoofdstukken. Veel dank daarvoor. Als je fietscomputer weer eens raar doet dan weet je me te vinden.

Joost, jij was diegene op wie ik kon bouwen als het ging om het proefschrift conceptueel en methodologisch zo sterk mogelijk neerzetten. Je feedback was niet zelden zo uitgebreid, dat ik na het openen van het Word document eerst even een kopje koffie ging halen om mij daarna door het oerwoud van comments heen te worstelen om de gegeven feedback te verwerken. Het heeft de verschillende hoofdstukken alleen maar beter gemaakt. Je vlijmscherpe blik en grote methodologische kennis hebben mij er bij vlagen doorheen gesleept als ik niet meer wist hoe ik verder moest. Het is regelmatig gebeurd dat ik dacht *“poeh, moet ik Joost*

wéér appen om te vragen hoe hij denkt dat het zit?''. En jij was altijd diegene die mij onvermoeibaar hielp, ondanks dat je tussen neus en lippen door ook nog eens twee keer vader bent geworden gedurende deze periode! Daarnaast ben je ook diegene met wie ik 'dad jokes' uit kon wisselen, maar ook op de juiste momenten de juiste vragen aan mij kon stellen als je zag dat ik er even niet lekker in zat. Heel veel dank voor alles, en ik kijk er enorm naar uit om in de komende tijd verder samen te gaan werken.

Frank, jij hebt mij gemotiveerd om een promotie onderzoek te gaan doen. We kennen elkaar al van de bachelor onderwijswetenschappen van de UvA waarna we in contact zijn gebleven om mijn bachelor scriptie te publiceren (wat nog steeds een keer moet gebeuren). Via jou kwam ik terecht bij SSR waar ik in eerste instantie als stagiair aan de slag ben gegaan (als ik het organigram van SSR mag geloven ben ik dat overigens nog steeds) waarna ik in dienst ben gekomen om bij SSR onderzoek te doen. Je hebt steeds een grote bijdrage gehad om al deze stappen te realiseren. Voor mijn gevoel waren we 'partners in crime' die binnen de ietwat conservatieve rechtspleging op pad gingen om de boel op te schudden. Jij als lector onderwijskunde, en ik als promovendus. Je was diegene met wie ik elke week (telefonisch) kon sparren om de juist strategie uit te stippelen om zaken voor elkaar te krijgen bij SSR. Met je sociale skills, je scherpe oog voor detail en het bouwen van bruggen hebben we veel mooie dingen op kunnen zetten bij SSR. Ik wil je ontzettend bedanken voor al je hulp door deze tijd heen, de leuke en gezellige gesprekken, en met het bieden van een mooie nieuwe baan binnen de UvA als universitair docent waarin we nog veel samen gaan werken de komende tijd.

Daarnaast wil ik ook mijn co-auteurs bedanken die een bijdrage hebben geleverd aan mijn proefschrift en artikelen daaromheen. Rikkert, die mij uitermate goed heeft geholpen door mee te denken over hoe we de betrouwbaarheid van ons meetinstrument konden onderbouwen. Kees, die als mede bedenker van het gebruikte model in dit proefschrift en als co-auteur van hoofdstuk twee een belangrijke rol heeft gespeeld. En Nienke, die een groot aandeel heeft gehad in de dataverzameling voor hoofdstuk vier en die zelf op basis van deze data een mooie scriptie heeft geschreven die inmiddels is gepubliceerd.

Ook mijn (oud) leidinggevendenden bij SSR wil ik bedanken dat ze mij de kans hebben gegeven om aan de slag te gaan met dit onderzoek. Gerard, Remco, Else, Ivo en later ook Margreet, jullie hebben de sprong gewaagd om voor het eerst een promovendus in dienst te nemen die ging onderzoeken of de inhoud van de aangeboden SSR cursussen wel werd gebruikt in de werkpraktijk. Daarmee werd er eigenlijk voor gekozen om een kritisch kijkje te nemen in de eigen keuken en dat vereist veel durf. Ook in de onzekere periode van het begin van de coronacrisis waarin het hele onderzoek stil kwam te staan hebben jullie in mij geloofd. Veel dank voor alles!

Ook mijn andere collega's bij SSR wil ik bedanken voor jullie bijdrage aan het mijn proefschrift. Allereerst Ansje. Jij hebt mij vanaf het allereerste begin wegwijs gemaakt bij SSR en hebt laten zien bij wie ik wanneer terecht kon. Ik wil ook alle LINK leden bedanken, die in de verschillende fasen hun kostbare werktijd gebruikten om mij van constructieve feedback te voorzien. Janneke, Jacoline en Merel, met wie ik regelmatig koffietjes heb gedronken en fijne gesprekken heb gehad. Ook wil ik Britt, Annejet en Linda (de beste wensen!) bedanken voor de gezellige momenten op het werk alsook met etentjes en drankjes buiten het werk. Verder wil ik ook mijn 'stagebegeleider' Renske bedanken voor de leuke running gags. Bij deze heb je je stageverslag waar je al zo lang op zit te wachten. Hester, die het laatste staartje van mijn promotie onderzoek nog meepakte als lector onderwijskunde bij SSR en mij nog wat mooie handvaten heeft gegeven om het proefschrift af te maken. En natuurlijk moet ik ook Camiel en Thomas niet vergeten. Twee collega's die ik inmiddels meer als vrienden dan collega's beschouw. Verder wil ik alle cursusmanagers, assistent opleidingen, moderators, docenten en cursisten bedanken voor de bijdrage die ze hebben geleverd aan het realiseren van de dataverzameling voor mijn proefschrift. Zonder jullie hulp had dit proefschrift er niet gelegen. Tot slot wil ik ook mijn contactpersonen Paul Moss en Luuk van Spijk en de docenten en deelnemers van de politie academie bedanken voor het mede mogelijk maken van de data die we binnen de politie context konden verzamelen.

Daarnaast zijn er ook veel UvA collega's die ik wil bedanken. Mijn fijne collega's van kamer D8.06, aka Remmert et al.: Nikki, Louise, Eleanor, Edda, Rutmer,

Nina en Eva. Bedankt voor de gezellige conversaties in de kamer en lunchtafel, en het oneindige aantal wandelingen naar het koffieautomaat die de werkdagen een stuk leuker maken. Daarnaast wil ik ook Benthe, Nicolette, Fae, Chevy, Emma, Suncica en Femke bedanken voor jullie gezelligheid en fijne, filosofische en grappige (lunch)gesprekken over van alles en nog wat. Tevens wil ik Remmert bedanken die als 'nestor' van D8.06 mij regelmatig kon helpen als ik ergens een vraag over had. Heel fijn dat je nu ook alles weet over valenties. Ook wil ik Thijmen bedanken waarmee ik tegelijk ben begonnen aan het promotietraject. Ik heb het gewaardeerd dat we zo veel uit hebben kunnen wisselen over het leven van een promovendus. Verder wil ik Daury en Hester bedanken voor de fijne en reflecterende gesprekken die we hebben gevoerd. Dit deed het doen van onderzoek soms relativeren en gaf ruimte om je kwetsbaar op te stellen. En tot slot wil ik Esther bedanken. Ik had gelijk een goede klik met je omdat je altijd zo betrokken en belangstellend bent. Ik heb de treinreisjes van Amsterdam naar Utrecht altijd erg waardevol gevonden. Laten we daar vooral mee doorgaan!

Buiten het werk wil ik al mijn vrienden bedanken voor hun bijdrage aan dit proefschrift. Een proefschrift afmaken vergt enerzijds veel inspanning, maar vooral ook ontspanning. Jullie hebben hier een grote bijdrage aan geleverd. Allereerst wil ik daarvoor Myron bedanken, die ik al sinds mijn vijftiende ken. Ik kon met momenten sparren over werk, maar het vooral ook hebben over dingen die niets te maken hadden met het promoveren. Ook dat is van groot belang. We hebben heel wat mooie herinneringen gemaakt de afgelopen jaren! Wouter en Bryan, waarmee heel wat spelletjesavonden de revue zijn gepasseerd. Sjoerd en Koen, waarmee ik menig feestje en/of festival de afgelopen jaren heb opgezocht. Rode P, wiens immer positieve instelling uitstraalt op andere mensen. Anne, Britt, Jolien, Larissa en Carola, waarmee ik ook heel wat leuke feestjes en festivals (Down the Rabbit Hole!) heb bezocht toen dat allemaal weer kon nadat Corona voorbij was. Eline, die mijn proefschrift op een hele mooie manier vorm heeft gegeven waar ik haar heel dankbaar voor ben. Sven, die door zijn warme persoonlijkheid de ruimte kan geven aan mensen om zich kwetsbaar op te stellen. Daar zijn hele fijne gesprekken uit voortgekomen over persoonlijke uitdagingen die ik tegen ben gekomen gedurende de vier jaar. Marja en

Jade, mijn oude studiematjes van de master. We zagen elkaar niet heel vaak, maar als we dat wel deden hadden we altijd de grootste lol samen en gingen de gesprekken al snel over de zaken die ertoe doen in het leven. Laura, Anouk en Surya, met wie het altijd gezellig is of we nou in Amsterdam, Utrecht of Amersfoort Vathorst afspreken. John, mijn fietsmaat uit West-Friesland die met zijn nuchterheid ervoor kan zorgen dat je alles wat luchtiger gaat bekijken. En daarnaast moet ik ook zeker mijn Utrechtse (fiets)vrienden niet vergeten, Jeroen, Ruut, Linze, Frank, Robin, Jorre, Geert en Marc (samen ook wel de Slakapp vormend) waarmee ik menig amusant gesprek heb gevoerd, zowel op de fiets alsook op WhatsApp of tijdens een lekker diner. En tot slot mijn huisgenootje Maarten die met zijn immer vrolijke humeur en humor een hele fijne huisgenoot is geweest gedurende mijn promotieonderzoek.

In het bijzonder wil ik ook mijn paranimfen Elias en Lianne bedanken voor jullie support bij dit proefschrift. Ik voel me bevoorrecht dat ik jullie aan mij zijde mag hebben bij mijn verdediging. Elias, in de relatieve korte tijd dat ik je ken ben je uitgegroeid tot één van mijn beste vrienden. We zien elkaar bijna wekelijks op de fiets als we weer eens 'de klassieker' rijden en neerstrijken bij Cafeteria Coen voor een milkshake. En anders gaan we wel even met een wandeling ergens een koffietje halen. Je scherpe blik, immer belangstellende houding en humor zorgen ervoor dat ik je al snel ben gaan beschouwen als iemand waar ik op kan bouwen. Bedankt daarvoor. Lianne, wij zijn ooit als collega's begonnen maar dit groeide al snel uit tot een goede vriendschap. Je bent een ontzettend fijne gesprekspartner waarmee over van alles en nog wat gepraat kan worden wat we ook regelmatig hebben gedaan gedurende de vele wandelingen die we door de jaren heen hebben gemaakt. Je warme persoonlijkheid, humor en betrokkenheid zorgt ervoor dat mensen zich gehoord voelen en dat ze het fijn vinden om met je te zijn. Ik ben blij dat je mijn paranimf wilt zijn.

En tot slot wil ik mijn familie bedanken, Gabrielle, Alfred, Mitchel en Lara. Bedankt voor jullie mental support en adviezen gedurende het schrijven van mijn proefschrift. In het bijzonder wil ik mijn ouders, Gabrielle en Alfred, bedanken. Jullie hebben mij door dik en dun heen gesteund. Jullie zijn er voor mij geweest in de weekenden dat ik doodmoe thuis kwam en eigenlijk niet echt te pruimen was of als

ik niet goed in mijn vel zat. Jullie zijn er ook voor mij geweest om mij te adviseren als ik tegen een bepaald probleem aanliep. Dat soort gesprekken hielpen mij verder. Enerzijds inhoudelijk, maar soms ook om even mij ei kwijt te kunnen. En jullie waren er voor mij op de momenten dat er wat te vieren viel. Als ik een mooie mijlpaal had bereikt. Dan gingen we met elkaar uit eten, of maakte jij, Gabrielle, heerlijke pannenkoeken thuis. Sterker nog, op het moment dat ik dit dankwoord schrijf hebben we net pannenkoeken gegeten. Dat kan geen toeval zijn. Ik voel mij gezegend dat ik twee van zulke fijne ouders heb



The page features three thick, curved lines in blue, red, and yellow, which are partially visible and frame the central text. The blue line is at the top, the red line is in the upper left, and the yellow line is in the lower left.

Over de auteur

Bastian de Jong heeft de bachelor Onderwijswetenschappen gedaan aan de Universiteit van Amsterdam (UvA). Na het afronden van zijn bachelor is hij de research master Educational Sciences: Learning in Interaction gaan doen aan Universiteit Utrecht. Gedurende deze master heeft hij stage gelopen bij Studiecentrum Rechtspleging (SSR) waar hij data heeft verzameld die de basis heeft gevormd voor het tweede hoofdstuk van dit proefschrift. Na afronding van deze master is hij bij SSR in dienst gekomen om daarvandaan als buitenpromovendus bij de UvA zijn proefschrift te schrijven. Daarnaast heeft hij een jaar parttime bij de Politie Academie gewerkt om ook daar onderzoek te doen in het kader van zijn proefschrift.

Momenteel werkt Bastian nog één dag in de week bij SSR als onderzoeker. Daarnaast werkt hij als universitair docent bij de UvA. Daar doet hij onderzoek naar leven lang ontwikkelen. Enerzijds richt zijn onderzoek zich op het bevorderen van transfer van training en de rol die motivatie speelt in transfer van training. Dit doet hij in samenwerking met trainingsinstituten die interesse hebben in onderzoek naar het bevorderen van de toepassing van trainingen op de werkpraktijk. Anderzijds richt zijn onderzoek zich op het bevorderen van leercultuur binnen organisaties. Momenteel loopt er in het kader daarvan een promotie onderzoek binnen de rechtspleging op dit thema onder begeleiding van Bastian. Daarnaast geeft hij college op het gebied van leven lang ontwikkelen aan bachelor en masterstudenten op de UvA en begeleidt hij scripties op dit thema.

