



Universiteit Utrecht

Master Psychologie, arbeids- en organisatiepsychologie

THESIS

**De samenhang tussen mastery experiences en de self-efficacy van de psycholoog-coach;** en het verschil tussen objectieve en subjectieve mastery experiences.

Lizette Plender, 3161188

Maart 2012

Begeleider en eerste beoordelaar: Drs. R.C. IJntema

Tweede beoordelaar: Prof. dr. W.B. Schaufeli

## **Samenvatting**

Dit artikel beschrijft een onderzoek naar de samenhang van de antecedent mastery experiences, zoals deze beschreven wordt in de self-efficacy theorie van Bandura (1977), met de efficacy van de psycholoog-coach. Er wordt vanuit gegaan dat psycholoog-coaches met een hogere mate van self-efficacy (geloof in eigen kunnen) een betere prestatie leveren. Verder wordt verwacht dat mastery experiences (meesterschapervaringen) een positief effect hebben op de self-efficacy van de coach en dat de antecedent gesplitst kan worden in 'objectief' en 'subjectief'.

Nog niet eerder is onderzoek gedaan naar het toepassen van de self-efficacy theorie (Bandura, 1977) op psycholoog-coaches. Ook is niet eerder nagegaan of mastery experiences opgesplitst kan worden in subjectief en objectief en of deze samenhangen met de self-efficacy van de coach.

Het doel van dit artikel is aan te tonen dat objectieve en/of subjectieve mastery experiences samenhangen met de self-efficacy van de psycholoog die coacht, en dat self-efficacy samenhangt met prestaties en welbevinden van de psycholoog-coach. Dit artikel hoopt zo een bijdrage te leveren aan onderzoek naar de kwaliteit van psycholoog-coaches in Nederland.

Om dit alles te onderzoeken is er een vragenlijst ontwikkeld die verschillende aspecten uit de self-efficacy theorie (Bandura, 1977) meet. Deze is afgenomen onder psycholoog-coaches van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP). Van 288 psycholoog-coaches zijn de vragenlijsten geanalyseerd.

Om te toetsen of mastery experiences samenhangen met de self-efficacy van de coach is er een model ontworpen met variabelen die zijn aangepast voor de psycholoog-coaches. Om dit model te toetsen zijn er factoranalyses, correlaties, t-toetsen, enkelvoudige en meervoudige regressieanalyses en mediatieanalyses uitgevoerd.

De resultaten uit dit artikel laten zien dat mastery experiences opgedeeld kunnen worden in objectieve en subjectieve mastery. Evenzo toont dit onderzoek aan dat alleen subjectieve mastery experiences samenhangen met de self-efficacy van de coach. Verder blijkt dat coach-efficacy samenhangt met prestatie en er geen eenduidige richting is in deze relatie. Als laatste blijkt dat de self-efficacy van de coach gedeeltelijk medieert tussen subjectieve mastery experiences en de uitkomstmaten (welbevinden en prestatie).

## **Abstract**

This article investigates whether the antecedent mastery experiences, as it is described in the self-efficacy theory of Bandura (1977), correlates with the efficacy of a coach. It is assumed that psychologist-coaches with higher degrees of self-efficacy deliver a better performance. Furthermore it is expected that mastery experiences have a positive correlation with the self-efficacy of the coach and that the antecedent can be split into 'objective' and 'subjective'.

No previous research has examined the self-efficacy theory (Bandura, 1977) for psychologist-coaches, or that mastery experiences can be split into 'subjective' and 'objective' and whether they correlate with the self-efficacy of the coach.

The purpose of this article is to prove that objective and/or subjective mastery experiences correlate with the self-efficacy of the psychologist-coach and eventually lead to the conclusion that coach-efficacy correlates with the performance and well-being of the psychologist-coach. This study hopes to contribute to further research into the quality of psychologist-coaches in the Netherlands.

A questionnaire that seeks to measure the different aspects from the self-efficacy theory (Bandura, 1977) has been developed under the guidance of a psychologist from the institute for psychologists in the Netherlands (NIP). The questionnaires from 288 psychologist-coaches were analysed.

To test whether mastery experiences correlate with coach-efficacy, a model has been designed with variables adjusted to psychologist-coaches. Correlations, t- test's, regression, multiple regression and mediation analyses are carried out to test the model.

This study has shown that mastery experiences can be divided into 'objective' and 'subjective'. It is only the subjective mastery experiences that correlate with the self-efficacy of coaches. In addition, coach-efficacy correlates with performance and vice versa. Finally, it became apparent that the self-efficacy of the coach mediates between subjective mastery experiences and the outcomes (well-being and performance)

## 1. Inleiding

In een land met ruim 30.000 coaches, volgens de site van de stichting St!r ([www.st!r.nu](http://www.st!r.nu)), is het niet verbazend dat er steeds meer aandacht komt voor de kwaliteit van coaches. Er worden verschillende opleidingen aangeboden zoals de academie voor coaching, coaching in organisaties, master internationale coaching etc. ([www.nobco.nl](http://www.nobco.nl)). De Nederlands Orde van Beroepscoaches (NOBCO) stelt eisen aan coachopleidingen, waarmee zij beoogt de kwaliteit van coaching te waarborgen ([www.nobco.nl](http://www.nobco.nl)).

De vraag die gesteld kan worden is hoe coaches kwalitatief beter gaan presteren. Bijvoorbeeld dat een coach leert meerdere methoden en gespreksvaardigheden in te zetten op zijn werk. Daarnaast is er ook een andere manier om een coach beter te laten presteren, namelijk door successen te behalen. Het behalen van een succes kan gepaard gaan met het overwinnen van obstakels. Bijvoorbeeld als een coach een moeilijk coachgesprek met een positief resultaat heeft afgesloten kan dat gezien worden als het overwinnen van een obstakel. De coach krijgt het gevoel zijn vak beter te beheersen, ook wel 'meester' te zijn. In het Engels wordt dit 'mastery experiences' genoemd. Door deze mastery experiences, ook wel succeservaring genoemd, zal de coach bevestigd worden in zijn eigen kunnen. Waarop het geloof in eigen kunnen de coach beter zal doen presteren.

### *Theorie van Bandura*

Mastery experiences en het geloof in eigen kunnen (self-efficacy) worden beschreven in de 'self-efficacy theorie' van Albert Bandura (1977). In deze theorie staat centraal hoe een mens controle uitoefent op het leven (Bandura, 1997). Dus het geloof van een mens dat hij specifiek gedrag uit kan voeren waardoor deze krijgt wat hij wil (Aronson, Wilson & Akert, 2005). Wanneer dit op de coach wordt betrokken dan kan dit het volgende betekenen: Als een coach gelooft dat hij een coachee (degene die gecoached wordt) kan helpen dan is de kans aanwezig dat hem dat lukt. Maar als diegene weinig gelooft in zijn eigen kunnen, op het gebied van coachen, dan zal hij waarschijnlijk falen in zijn coachgesprekken.

### *Self-efficacy*

In de self-efficacy theorie staat het begrip *self-efficacy* centraal. Het verwijst naar geloof in eigen kunnen, om acties te organiseren en uit te voeren die nodig zijn om een gewenst doel te bereiken (Bandura, 1997; Lane, Lane & Kyprianou, 2004). Bijvoorbeeld dat een coach

gelooft dat hij goede gespreksvaardigheden heeft om een coachgesprek te voeren waardoor en coachee geholpen wordt.

Daarnaast worden bij self-efficacy de eigen competenties waargenomen die verbonden zijn aan specifieke prestatiesituaties. Bijvoorbeeld als iemand een moeilijke presentatie heeft gehouden en dit goed heeft gedaan dan vergroot dat zijn gevoel van self-efficacy. Maar dit gevoel hoeft geen invloed te hebben bij een voetbalwedstrijd van dezelfde persoon omdat self-efficacy contextgebonden is (Bandura, 1997, p. 42).

Verder is self-efficacy cognitief bepaald: er zijn reële gedachten over reële competenties. Dit geeft een besef van controle, wat van belang is voor het leveren van prestaties in specifieke situaties (Bandura, 1997). Bijvoorbeeld dat iemand denkt dat hij goed is in het maken van wiskundesommen. Dit weet hij omdat hij de sommen in het verleden ook goed heeft gemaakt. Dit is een reële gedachte over een reële competentie. De persoon ervaart controle te hebben over de sommen, wat het leveren van de prestatie bevordert.

Bandura (1997) zegt in zijn boek *'Self-efficacy, the exercise of control'* dat self-efficacy (geloof in eigen kunnen) invloed heeft op de kwaliteit van prestaties van een persoon (Aronson et al, 2005). Voor coaches zou gelden dat zij een hogere kwaliteit van prestaties leveren als hun self-efficacy wordt vergroot door de mastery experiences. Het gaat dus niet over het aantal vaardigheden die iemand bezit maar dat het belangrijk is of een persoon gelooft in zijn eigen kunnen om zijn vaardigheden in te zetten in verschillende omstandigheden (Bandura, 1997, p.37). Een coach kan over nog zoveel coachvaardigheden beschikken maar bij self-efficacy gaat het erom dat hij gelooft dat hij de juiste vaardigheden in een bepaalde situatie kan gebruiken.

Verder hangt de mate van self-efficacy af van de manier hoe mensen nieuwe ervaringen beoordelen. Iemand met een grote mate van self-efficacy zal de herinneringen positiever beoordelen dan iemand met een mindere mate van self-efficacy (Bandura, 1997, p. 82).

Een begrip dat hetzelfde fenomeen lijkt te meten als self-efficacy is zelfvertrouwen. Uit het ene onderzoek komt naar voren dat er samenhang is tussen self-efficacy en zelfvertrouwen (Lane, Lane & Kyprianou, 2004). Terwijl in ander onderzoek (Bandura, 1997) de twee begrippen (self-efficacy en zelfvertrouwen) verwijzen naar anderen aspecten. Zo verwijst self-efficacy naar de mogelijkheden van een persoon, terwijl zelfvertrouwen verwijst naar het oordeel over de eigenwaarde. Bandura (1997, p.11) concludeert dat er geen vaste relatie

is tussen het geloof in eigen mogelijkheden en of iemand zichzelf wel of niet leuk vindt. In dit artikel wordt onderzocht of self-efficacy van een coach en zijn of haar zelfvertrouwen samenhangen of niet.

*Hypothese 1 die uit bovenstaande voortvloeit is dat self-efficacy van de coach en zelfvertrouwen niet hetzelfde construct meten.*

### *Mastery experiences*

In de self-efficacy theorie worden er vier bronnen, ook wel antecedenten genoemd, van self-efficacy beschreven, namelijk de mastery experiences, vicarious experiences (voorbeeld ervaringen), verbal persuasion (verbale overtuiging) en emotional arousal (emotionele opwindning) (Bandura, 1997).

Mastery experiences zijn de meest invloedrijke bronnen van informatie voor self-efficacy, omdat zij het zichtbare bewijs zijn voor behaalde successen (Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2007; Phillips, 2010; Bandura, 1997, p.80). Om deze reden gebruik ik in dit artikel alleen de antecedent mastery experiences.

Mastery experiences is meer dan het ervaren van successen. Het gaat om het vakmanschap van een persoon dat wordt gevormd door een proces waarbij obstakels zijn overwonnen (Bandura, 1997). Verder zijn mastery experiences duidelijk aanwezig als een individu obstakels overwint en met succes uitdagende taken behaald (Usher & Parajes, 2008). Bijvoorbeeld, zoals al eerder is aangehaald, dat als een coach een moeilijk coachgesprek met een positief resultaat heeft afgesloten kan dat gezien worden als het overwinnen van een obstakel. In het voorbeeld kan de coach het goed verlopen gesprek zien als ervaring, die de beheersing van zijn kunnen bevestigt. Het geloof in eigen kunnen wordt gebaseerd op ervaringen die dat geloof bevestigen. Mensen met een sterk geloof in eigen kunnen zullen meer volharden in hun inspanningen, ook wanneer er geen bevestigende of negatieve ervaringen plaatsvinden (Bandura, 1977).

Er is nog een andere reden waarom mastery experiences de invloedrijkste bronnen van informatie zijn, namelijk resultaten van prestaties die in het verleden op een bepaalde manier geïnterpreteerd zijn (Zeldin, Britner en Pajares, 2006). De prestaties uit het verleden creëren een sterk gevoel van self-efficacy bij het tot stand brengen van taken in het heden of de toekomst (Bandura, 1997, p.81). Bovendien geldt: hoe een persoon de mastery experiences beleefd hangt af van welke interpretatie en gewicht er aan een situatie en

prestatie gegeven wordt. Dus als een coach een goed verlopen gesprek als niet heel belangrijk ervaart zal het niet veel bijdrage aan zijn geloof in eigen kunnen. Verder zijn successen een fundament voor iemands geloof in persoonlijke efficacy (Bandura, 1997, p.81). Om deze reden wordt in dit artikel onderzocht of mastery experiences samenhangt met het geloof in eigen kunnen van een psycholoog die coacht.

### *Objectieve en subjectieve mastery experiences*

Mastery experiences worden in eerdere onderzoeken op twee verschillende manieren gemeten. De eerste manier is objectief, de tweede manier is subjectief.

Zo wordt mastery experiences bijvoorbeeld gemeten aan de hand van de spelprestaties, atletische vooruitgang en verbetering in de coachvaardigheden. Dit kan gezien worden als objectieve mastery experiences (Phillips, 2010). Het zijn objectieve en meetbare prestaties die een persoon behaald heeft. Bij een psycholoog-coach kan gedacht worden aan opleiding, aantal registraties of hoeveel jaar deze diensten verricht op het gebied van coaching.

In onderzoek onder leerkrachten is mastery experiences gemeten door ze een oordeel te laten geven over hun eigen prestaties. Dit gebeurde door middel van de vraag *Geef aan hoe tevreden je bent over je eigen professionele prestatie van afgelopen jaar*. De leerkrachten konden hun antwoord geven op een 9-punt Likertschaal van bestaat-niet (nonexistent) (1) tot uitstekend (excellent) (9) (Tschannen-Moran en Woolfolk Hoy, 2007, p 12). Dit onderzoek benadrukt dus hoe tevreden (subjectief) een leerkracht is over de behaalde prestaties en niet hoeveel of wat voor soort prestaties (objectief) iemand behaald heeft. Bovendien roept dit de vraag op waar prestatie geplaatst moet worden. In onderzoek van Tschannen-Moran et al (2007) wordt er vanuit gegaan dat het tevreden zijn over prestaties de self-efficacy vergroot. Bandura (1997) gaat juist van het tegengestelde uit, namelijk dat self-efficacy tevredenheid geeft over de prestatie en deze beïnvloedt.

Bij het meten van mastery experiences in verschillende onderzoeken stuit men op een probleem. Sommige onderzoekers meten mastery experiences door middel van testcores van leerlingen. Deze gaan er vanuit dat als een leerling hoog scoort op een test dit de self-efficacy van de leerling vergroot. Andere onderzoekers bepalen mastery experiences door leerlingen eerdere ervaringen van prestaties op de test te laten kwalificeren met een range van *geen ervaring* tot *heel veel ervaring*. Dit laatste gaat uit welke ervaringen leerlingen hebben bij bepaalde taken. Het argument hiervoor is dat voor sommige leerlingen

een bepaald cijfer als goed/hoog waarderen, terwijl een andere leerling het als normaal of laag beoordeelt. De mastery experiences (succes ervaring) is hierdoor bij de laatst genoemde leerling meer aanwezig dan bij de eerste. Samenvattend kan gezegd worden dat waarneming van mastery een beter indicator is van self-efficacy dan de objectieve resultaten van prestaties (Usher & Parajes, 2008).

Blijkbaar is het niveau van de motivatie, affectieve status en acties van mensen meer gebaseerd is op wat zij geloven dan wat objectief waar is (Bandura, 1997, p.2). Er is dus een verschil is tussen de objectieve mastery experiences en de subjectieve mastery experiences. Hierbij wordt objectieve mastery experiences gemeten aan de hand van bijvoorbeeld hoeveel jaar een coach diensten verricht op het gebied van coaching, terwijl subjectieve mastery experiences wordt bepaald aan de hand van vragen die meten hoe het winnen van obstakels overwinnen beleefd wordt.

*Hypothese 2 die uit bovenstaande voortvloeit luidt als volgt: Subjectieve mastery experiences hangt sterker samen met van self-efficacy van de coach dan de objectieve mastery experiences.*

#### *Het effect van self-efficacy van de coach*

Er is al meerdere malen onderzoek gedaan naar het effect van self-efficacy bij sportcoaches en leerkrachten. Zo is er is gekeken naar het effect van de self-efficacy van sportcoaches op hun atleten. Het bleek dat atleten een hoger percentage wedstrijden wonnen en dat atleten meer tevreden waren over een coach met hoge self-efficacy (Feltz, Chase, Moritz en Sullivan, 1999). Verder is bewezen dat self-efficacy van de sportcoach een belangrijke voorspeller is voor de prestatie van sporters. Het bleek dat sporters van coaches die een hogere mate van self-efficacy hadden meer wedstrijden wonnen dan die van coaches met een lage self-efficacy (Feltz et al., 1999). De reden dat dit wordt aangehaald is om te laten zien dat het vergroten van de self-efficacy van een coach positieve gevolgen heeft voor zowel zijn functioneren als dat van de coachee.

Het blijkt dus dat coachgedrag verband houdt met de prestatie en effectiviteit van de atleten. Onderzoek richtte zich op het identificeren van de verschillende coacheigenschappen, -competenties, -cognities, -strategieën, -technieken, leiderschapsstijlen, of gedragspatronen die het meest effectief zijn. Eén van deze eigenschappen is efficacy van de coach. Deze efficacy heeft directe invloed op het gedrag



van een coach (Feltz et al, 1999). Zo blijkt bijvoorbeeld dat coaches met een hoge mate van self-efficacy meer effectieve coaches zijn en het de fysieke activiteit van de atleten bevordert (Phillips, 2010).

Ander onderzoek laat zien dat de self-efficacy van leerkrachten de manier waarop het beroep wordt uitgevoerd en de manier van leren van leerlingen voorspelt. De self-efficacy van leerkrachten voorspelt de motivatie en prestatie van studenten (Skaalvik & Skaalvik, 2007). Blijkbaar is de mate van self-efficacy een persoon met een coachende rol belangrijk. Het heeft invloed op de prestaties van degene die gecoacht wordt. Wat opvalt is dat er vooral onderzoek gedaan is naar de relatie tussen de efficacy van de coach en leerkrachten én de prestatie van atleten en leerlingen. In dit onderzoek wordt onder andere onderzocht wat de samenhang is tussen self-efficacy van de coach en zijn eigen prestatie. Deze relatie wordt onderbouwd door de eerder beschreven self-efficacy theorie.

#### *Self-efficacy van de psycholoog-coach*

In dit artikel wordt de self-efficacy van coaches onderzocht en is er daarom de bestaande schaal *general work self-efficacy scale* (Chen, Gully & Eden, 2011) aangepast aan huidig onderzoek. Self-efficacy is namelijk context afhankelijk en daarom aangepast voor coaches (Bandura, 1997). Bij sportcoaches wordt de self-efficacy van de coach gedefinieerd als: de mate waarin coaches geloven dat zij de capaciteit hebben om het leren en presteren van hun atleten te beïnvloeden. Coaches met een hoge mate van self-efficacy zijn meer effectieve coaches en bevorderen de fysieke activiteit van de atleten (Phillips, 2010). Dit kan ook toegepast worden op de psycholoog-coach en zijn coachee. Namelijk dat als de coach een hoge mate van self-efficacy heeft kan dit een positief effect hebben op de coachee. Daarentegen wordt in dit artikel alleen de focus gelegd op het vergroten van de self-efficacy van de psycholoog-coach. Verdere uitwerkingen van bovengenoemde schalen is te vinden in de methode.

#### *Uitkomstmaten*

Mastery experiences worden gezien als behaalde prestaties. Dus dat prestaties worden vergeleken met behaalde successen. Terwijl successen een onderdeel is van de mastery experiences antecedent (Feltz et al.,1999 ; Phillips, 2010). Echter wordt prestatie ook gebruikt als een uitkomstmaat voor mastery experiences (Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2007).

Prestatie alleen geeft niet genoeg informatie om een vaardigheid te beoordelen. Er zijn meerdere factoren die prestatie kunnen beïnvloeden. Zo is er een verschil tussen uitkomsten en prestatie. Een uitkomst is een consequentie van een prestatie (Bandura, 1997, p.22). Om deze reden zijn in dit artikel uitkomstmaten meegenomen die ook prestatie verbeteren. Het gaat om bevlogenheid (Schaufelli en Bakker, 2004), werktevredenheid (Schaufeli, 2011), effectiviteit (Wawoe, 2010), werkmotivatie (De Jonge, 1995) en prestatie. Deze uitkomstmaten meten het welbevinden en de prestatie van een coach en zijn toegevoegd in dit artikel om te testen of de self-efficacy theorie opgaat voor psychologen die coachen.

Bevlogenheid meet het welbevinden van de coach. Het is een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie. Onder vitaliteit wordt verstaan het bruisen van energie, sterk en fit voelen, lang en onvermoeibaar door kunnen werken en beschikken over grote mentale veerkracht en doorzettingsvermogen. Toewijding dat iemand sterk betrokken is bij het werk. Absorptie heeft betrekking op het op een plezierige wijze helemaal opgaan in het werk (Schaufeli en Bakker, 2007, p.354 - 355). Omdat in dit artikel bevlogenheid niet behoort tot de kern van het onderzoek zal de schaal in zijn geheel worden gebruikt en niet worden verdeeld in de drie subschalen.

Oettel, Bernston, De Witte en Alarco (2008) onderzoeken het verband tussen bevlogenheid en werk gerelateerd welbevinden. Ze geven aan dat wanneer een medewerker op een positieve wijze op kan gaan in het werk, de medewerker een hogere mate van werk gerelateerd welbevinden zal ervaren.

Verder blijkt dat het welbevinden, zoals bevlogenheid, van werkende mensen positief samenhangt met self-efficacy en prestaties (Schaufeli en Bakker, 2007).

Werktevredenheid meet zowel het welbevinden als de prestatie van de coach (Nelson, Cooper & Jackson, 1995; Wright & Cropanzano, 2000). Het blijkt dat werktevredenheid correleert met mentaal en psychisch welbevinden en dat psychologisch welbevinden weer samenhangt met werkprestaties. Kortom welbevinden is gerelateerd aan prestatie naast het effect van werktevredenheid (Wright & Cropanzano, 2000).

Effectiviteit hangt samen met prestatie. In onderzoek dat gedaan werd naar proactiviteit van werknemers is effectiviteit meegenomen (Wawoe, 2010). Deze effectiviteit is onderdeel van zelfwaardering (self-opinion). Hierbij kwam naar voren dat prestatie

samenhangt met zelfwaardering, en indirect met effectiviteit (effectively) van de medewerker.

Werkmotivatie hangt samen met prestatie (Locke & Latham, 1990). Volgens Locke en Latham (1990) zijn er verschillende factoren die leiden naar werkmotivatie. Het begint als werknemers moeilijke behaalbare doelen als uitdaging zien. Wanneer grote uitdaging samengaat met hoge verwachtingen van succes of self-efficacy dan heeft dat prestatie tot gevolg. Grote prestatie, als deze beloond wordt, leidt tot werktevredenheid en uiteindelijk leidt deze weer tot werkmotivatie (Locke & Latham, 1990).

*Hypothese 3 die hieruit voortvloeit is: Self-efficacy van de coach hangt positief samen met bevlogenheid, werktevredenheid, effectiviteit, werkmotivatie en prestatie.*

Zoals al eerder beschreven wordt de relatie van prestatie en self-efficacy in andere onderzoeken verschillend benaderd. Ook laat onderzoek van Tshannen-Moran (2007) zien dat leerkrachten een hogere mate van self-efficacy krijgen als ze hun prestaties als een succes ervaren. Hierbij beïnvloedt de prestatie de mate van self-efficacy, terwijl Bandura (1997) zegt dat de self-efficacy juist invloed heeft op de prestatie. In dit onderzoek meet ik wat de plek van prestatie is bij coaches zoals weergegeven staat in Model 1.

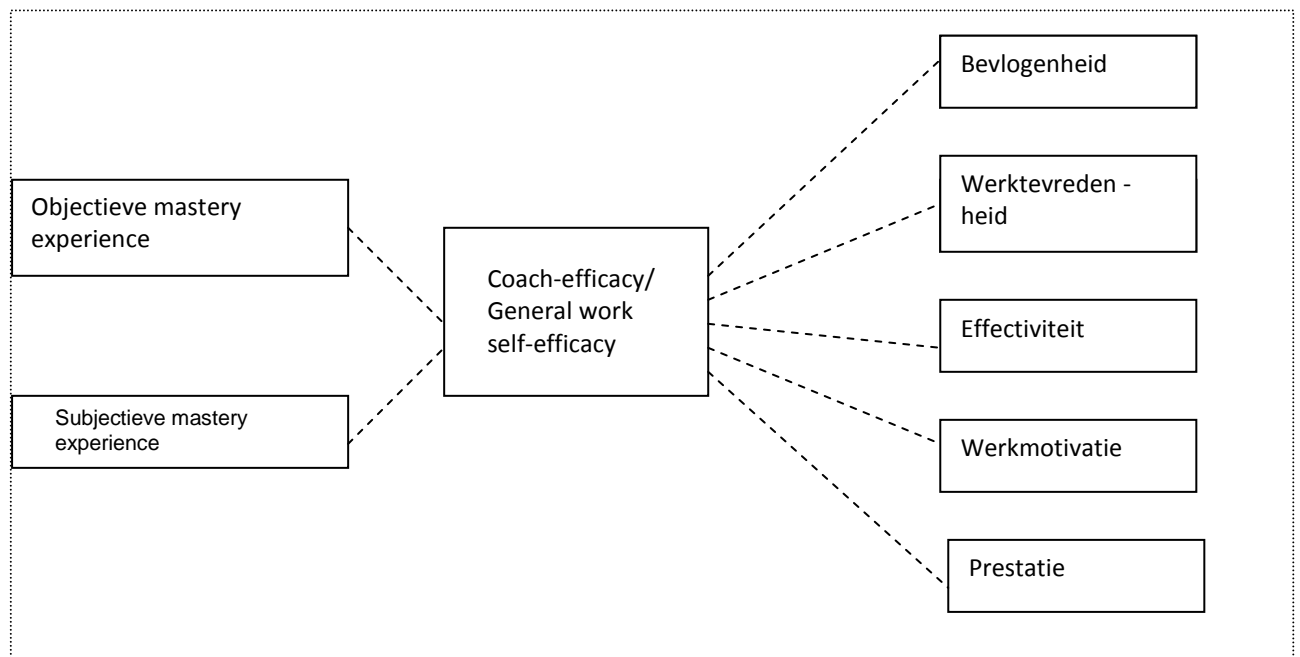
De centrale vraag in dit onderzoek is of mastery experiences samenhangt met coach-efficacy. Vervolgens vraag ik mij af of mastery experiences gesplitst kan worden in objectief en subjectief en welke van deze twee het meest samenhangt met de self-efficacy van de psycholoog-coach.

Verder wordt onderzocht in hoeverre de self-efficacy theorie op gaat voor psycholoog-coaches. Na aanleiding van deze theorie heb ik een model opgesteld (zie model 1). Om dit model te toetsen, wordt er een mediatioanalyse uitgevoerd. Deze wordt gevat in de vierde hypothese.

*Hypothese 4a: General work self-efficacy medieert de relatie tussen subjectieve mastery experiences en de uitkomstmaten.*

*Hypothese 4b: Coach-efficacy medieert de relatie tussen subjectieve mastery experiences en de uitkomstmaten.*

**Model 1.** De samenhang van mastery experiences op de self-efficacy van de coach en het mediatie-effect van coach-efficacy of general work self-efficacy tussen mastery experiences en de uitkomstmaten.



#### *Wetenschappelijke relevantie*

Het doel van dit artikel is om te bewijzen dat mastery experiences samenhangt met de efficacy van de psycholoog die coacht. En om uiteindelijk te kunnen zeggen dat coach-efficacy samenhangt met de prestaties van de psycholoog die coacht. Nog niet eerder is er onderzoek gedaan naar de samenhang van mastery experiences op coach-efficacy. Om die samenhang aan te tonen is onder andere de nieuwe *coach-efficacy* schaal ontwikkeld om de efficacy van de coach zo specifiek mogelijk te meten.

In eerdere onderzoeken wordt ervaren mastery experiences in haar geheel gemeten. In dit artikel is onderscheid gemaakt tussen de objectieve en subjectieve mastery experiences en of er tussen deze twee verschil is in de mate van met de coach-efficacy. Verder wordt in eerdere onderzoeken prestatie zowel als oorzaak en als gevolg van self-efficacy gemeten. In dit artikel wordt gezocht naar één duidelijke richting van het meten van coach-efficacy volgens de self-efficacy theorie met betrekking tot prestatie (Bandura, 1977).

#### *Maatschappelijke relevantie*

Burgers, bedrijven en organisaties kunnen gebruik maken van coaches. Deze coaches kunnen worden ingezet op verschillende gebieden zoals life-style coaching of arbeidscoaching. Al met al om de kwaliteit van leven en prestaties van bedrijven en organisaties te verbeteren. Een coach moet daarom werk afleveren dat kwalitatief hoog is. Verder kan er met de

uitkomsten van dit onderzoek bekeken worden hoe opleidingen voor coaches eventueel worden ingevuld. Het blijkt dat subjectieve mastery experiences positief samenhangt met coach-efficacy en objectieve niet. Dit kan gevolgen hebben voor het opleiden van coaches. Binnen het onderwijs zal bijvoorbeeld naast de andere methodieken gelet kunnen worden op de subjectieve mastery experiences van de coach. Er kan bijvoorbeeld aandacht zijn voor de mate waarin de coach in opleiding elke prestatie als succes ervaart. Als coach-efficacy positief samenhangt met prestaties dan zal er in een coachopleiding gestreefd moeten worden naar het vergroten van de self-efficacy van de coach.

## **Methode**

### *Procedure*

De data zijn afkomstig van een groot marktonderzoek welke gehouden is onder de leden van de sector Arbeid en Organisatie van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP). Er is naar de 2366 leden van de sector Arbeid en Organisatie per email een online vragenlijst gestuurd. Daarvan hebben 365 leden de vragenlijst volledig ingevuld in de online vragenlijst van het programma Netquestionnaire. De response percentage was uiteindelijk 15,43%.

### *Participanten*

Er hebben 365 deelnemers de vragenlijst ingevuld. Relevante respondenten werden op basis van een aantal criteria geselecteerd. De gehanteerde criteria waren: een wetenschappelijke studie hebben afgerond, afgestudeerd zijn als psycholoog, betaald werken en diensten verrichten op het gebied van coaching. Hierdoor is het onderzoek uiteindelijk gebaseerd op 288 (N=288) respondenten.

De leeftijd van de respondenten varieerde van 25 tot en met 72 jaar. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 48,38 jaar met een standaard deviatie (SD) van 9.50. Verder is 69 % van de deelnemers is vrouw (N= 149). Gemiddeld werken de respondenten 11,26 jaar als coach. Van de respondenten heeft 62,91 % een zelfstandige onderneming en werkt 11,64 % zowel zelfstandig als in loondienst. Bovendien werken de meeste respondenten partime, namelijk 82,55%.

### *Meetinstrumenten*

- *Objectieve mastery experiences.*

Objectieve mastery experiences is gemeten door een beeld te verkrijgen van de huidige werksituatie van coaches. Dit met behulp van de vraag 'Hoeveel jaar verricht u al diensten op het gebied van coaching?' (Grant & Zackon, 2004) (Spence, Cavanagh & Grant, 2006). Er is in aantal jaren antwoord gegeven.

Verder zijn objectieve mastery experiences gemeten door vragen te stellen over de opleidingsachtergrond van de coaches. Ter inspiratie zijn de onderzoeken van Whybrow en Palmer (2006), Grant en Zackon (2004) en Spence, Cavanagh en Grant (2006) gebruikt. Enkele voorbeeldvragen zijn 'Heeft u één of meer opleidingen gevolgt op het gebied van

individuele begeleiding (coaching/therapie/supervisie)?, 'Heeft u de afgelopen 12 maanden aan één of meerdere activiteiten deelgenomen om uw kennis en vaardigheden op het gebied van coaching te vergroten?' en 'Heeft u de afgelopen 12 maanden supervisie ontvangen over uw werkervaringen als coach?' Op deze vragen is met ja of nee geantwoord.

Objectieve mastery experiences is verder gemeten door te vragen naar het lidmaatschap en het aantal registraties van de psychologen bij verenigingen en instituten naast het NIP. De reden dat dit is gevraagd, is om na te gaan of de respondenten door registratie of lidmaatschap ervaren of zij het coachvak meester zijn (mastery). Ter inspiratie is het onderzoek van Grant en Zackon (2004) gebruikt. Een voorbeeldvraag is '*Heeft u naast eventuele NIP registraties andere registraties/accreditaties die relevant zijn voor uw coachactiviteiten?*' Antwoordmogelijkheden variëren van open vragen tot meerkeuzevragen waarbij één of meerdere antwoorden aangeklikt kunnen worden.

- *Subjectieve mastery experiences.*

Voor het meten van de beleving van mastery experiences is gebruik gemaakt van een zelf ontwikkelde schaal die is gebaseerd op Bandura (1997). Deze vijf items meten hoe mastery experiences en het proces daar naartoe beleefd worden en of deze samenhangen met self-efficacy. De psycholoog-coaches werd gevraagd antwoord te geven op een 5-punts Likertschaal lopend van "helemaal mee eens" (5) tot "geheel mee oneens" (1) op vragen als "Telkens wanneer ik een obstakel overwin, ervaar ik dat ik beter word in mijn werk als coach" en "Ik heb het gevoel dat ik het vakmanschap dat nodig is om te coachen steeds beter beheers". De interne consistentie is zeer goed, namelijk een cronbach's alpha van 0.91.

- *Zelfvertrouwen*

Om te controleren of de self-efficacy en zelfvertrouwen verschilt per coach is er in de analyses van dit onderzoek een schaal van zelfvertrouwen meegenomen die bestaat uit één item. Deze schaal is in de vragenlijst opgenomen als controle op de beleving van succeservaringen en tevens verwerkt in hypothese 1.

Voor het meten van het zelfvertrouwen van een psycholoog-coach is er gebruikt gemaakt van de SISE-schaal van Helmreich en Stapp (Robins, Hendin en Trzesniewski, 2007). Het item meet hoeveel zelfvertrouwen een psycholoog-coach heeft. De vraag is 'Ik heb veel zelfvertrouwen'. De respondenten antwoorden op een 5-punts Likertschaal van 1 (helemaal

mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens). De interne consistentie van een één item schaal kan in principe niet worden gemeten. Maar Heise (1969) (in Robins, Hendin & Trzesniewski, 2007) heeft een manier gevonden om de betrouwbaarheid van één item te meten die gebaseerd is op autocorrelaties over drie momenten binnen een bepaalde tijd. De gemiddelde betrouwbaarheid van de SISE kwam hierdoor op .75 (cronbach's  $\alpha$ ).

- *General Work Self-efficacy*

Voor het meten van de general work self-efficacy zijn vijf items van de New General Self-Efficacy Scale (Chen, Gully & Eden, 2001) gebruikt. Deze schaal heeft een interne consistentie van  $\alpha$  .85 tot .90 (Chen et al., 2001). Items van deze vragenlijst meten de mate van zelfeffectiviteit in het algemeen. Voor het huidige onderzoek zijn de bestaande vragen aangepast voor de werksituatie van coaches. Respondenten gaven antwoord op vragen als 'Als er zich tijdens mijn werk moeilijke problemen voordoen, weet ik die op te lossen' en 'Tijdens mijn werk bereik ik mijn doel, ook wanneer er zich onverwachte situaties voordoen'. Bij deze vragen is gebruik gemaakt van een 5-punts Likertschaal die loopt van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens). De interne consistentie van de schaal is goed, cronbach's alpha van .80.

- *Coach-efficacy*

Om nog specifiek de self-efficacy van psycholoog-coaches te meten, is er in dit onderzoek een nieuwe schaal ontworpen, de *coach-efficacy schaal*. Deze variabele meet, net als de general work self-efficacy scale, de mate van geloof in eigen kunnen (self-efficacy) van een psycholoog-coach heeft op het gebied van coaching. Om dat te meten is er gezocht naar omschrijvingen welke vaardigheden een coach dient te bezitten. Zo heeft het NOBCO (Nederlands Orde van Beroepscoaches) een lijst met competenties opgesteld waar een psycholoog-coach aan moet voldoen ([www.nobco.nl](http://www.nobco.nl)). Aan de hand van die lijst zijn vragen ontwikkeld die testen in welke mate coaches in hun eigen kunnen geloven met betrekking op de competenties.

De vragenlijst is ontwikkeld volgens de structuur zoals Bandura deze heeft voorgesteld (Parajes & Urban, 2006) en bestaat uit tien items. Items van deze vragenlijst meten de mate van self-efficacy, aangepast voor mensen die werkzaam zijn als coach. De vragen zijn gebaseerd op de competenties die een coach dient te beheersen, geadviseerd door de



Nederlandse Orde van Beroepscoaches ([www.nobco.nl](http://www.nobco.nl)). Respondenten gaven antwoord op vragen als 'Welke cliënt ik ook voor me krijg, het lukt me om een vertrouwensrelatie op te bouwen met hem of haar' en 'Hoe vaardig ik ook ben ik het coaching vak, ik reflecteer op mijn eigen handelen om mezelf te blijven ontwikkelen als coach'. Bij deze vragen is er gebruik gemaakt van een 5-punts Likertschaal die loopt van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens). De interne consistentie van de schaal is voldoende, cronsbach's alpha van .73.

- *Bevlogenheid*

Voor het meten van de uitkomst op succeservaringen wordt de schaal voor bevlogenheid (de verkorte versie van de UBES) gebruikt van Schaufelli en Bakker (2004). Met behulp van deze vragenlijst kan na worden nagegaan hoe bevlogen werknemers zijn. De schaal is onder te verdelen in verschillende subschalen als vitaliteit, toewijding en absorptie. Voorbeeld items zijn "Op mijn werk bruis ik van energie" (vitaliteit), "Ik ben enthousiast over mijn werk als coach" (toewijding) en "Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig" (absorptie). Respondenten antwoorden op een 6-punts Likertschaal van 'nooit' (0) tot 'altijd' (6). Schaufelli en Bakker (2004) rapporteren een interne consistentie van groter of gelijk aan .70 (cronbach's  $\alpha$ ).

De interne consistentie van de subschalen waren goed. Vitaliteit heeft een cronbach's alpha van .87, toewijding heeft een cronbach's alpha van .88 en absorptie heeft een cronbach's alpha van .83. De interne consistentie van de totale schaal is zeer goed met een cronbach's alpha van .93.

- *Werktevredenheid*

Voor het meten van werktevredenheid zijn vragen van Schaufeli (2011) gebruikt. De drie items meten de cognitieve en affectieve tevredenheid van werknemers over hun werk. Voorbeeld van het cognitieve werktevredenheid item is 'Ik ben tevreden met mijn werk als coach'. Respondenten antwoorden op een 5-punts Likertschaal van 'helemaal mee oneens' tot 'helemaal mee eens'. Bij de affectieve werktevredenheid schaal reageerde respondenten op de stelling 'Ik heb plezier in mijn werk'. Ze gaven op een 5-punts Likertschaal aan welk soort smiley past bij hun antwoord. Hierbij betekende 1 een verdrietige smiley (☹) en 5 een blijde smiley (☺). De interne consistentie van de totale schaal was voldoende met een cronbach's alpha van .77.

- *Effectiviteit*

Om de effectiviteit te meten van een coach in zijn werk, is er een zelfbeoordelingsitem (Wawoe, 2010) gebruikt. Dit item is voor dit onderzoek aangepast op het werk van een coach. Het item 'mijn functioneren in mijn werk is zeer effectief' is veranderd in 'mijn functioneren in mijn werk als coach is zeer effectief'. De antwoordschaal betreft een 5-punts Likertschaal van 'helemaal mee oneens' tot 'helemaal mee eens'.

- *Werkmotivatie*

Voor het meten van werkmotivatie is gebruik gemaakt van een schaal van De Jonge (1995). De vijf items meten hoe stimulerend, interessant en uitdagend het werk voor een persoon is. Deze gevoelens kunnen op zichzelf al belonend zijn voor een persoon. Voorbeelditems zijn 'mijn werk stimuleert me om steeds beter te presteren' en 'mijn werk is erg interessant'. Respondenten antwoorden op een 5-punts Likertschaal van 'helemaal mee oneens' tot 'helemaal mee eens'. De Jonge rapporteert een interne consistentie van .86 (cronbach's  $\alpha$ ). In dit onderzoek was de interne consistentie goed met een cronbach's alpha van .88.

- *Prestatie*

Prestatie is gemeten aan de hand van een zelfontwikkelde schaal omdat deze is aangepast voor de situatie als coach. Omdat self-efficacy context afhankelijk is, moet de prestatie ook context afhankelijk worden gemeten. De vijf items meten hoe een coach zijn/haar eigen werkprestatie beoordeelt. Voorbeelditems zijn 'Mijn cliënten zijn tevreden over mijn dienstverlening als coach' en 'Mijn cliënten geven aan dat ze vooruit gegaan zijn dankzij mijn dienstverlening als coach'. Respondenten kunnen antwoorden op een 5-punts Likertschaal van 'helemaal mee oneens' tot 'helemaal mee eens'. De interne consistentie (cronbach's  $\alpha$ ) is .77.

### *Strategie van analyse*

Voor de statistische analyse is gebruik gemaakt van SPSS 18.0. Allereerst zijn de gemiddelden, standaarddeviaties, cronbach's alpha coëfficiënten en de bivariate correlaties berekend voor iedere onderzoeksvariabele. Daarna is er een factoranalyse uitgevoerd om de verschillende onderzoeksconstructen vast te stellen (zie

Tabellen 1 en 2). Om verschil te kunnen meten tussen twee groepen ( 'ja' en 'nee') van objectieve mastery experience en de samenhang met general work self-efficacy en coach-efficacy zijn er t-toetsen uitgevoerd (Tabellen 4 tot 8).

Daarnaast is hypothese 3 getoetst doormiddel van enkelvoudige regressie analyses. Om hypothese 4 a en b te toetsen is gebruik gemaakt van de methode van Baron en Kenny (1986). Gemeten is of de variabele general work self-efficacy en coach-efficacy de relatie medieëren tussen de subjectieve mastery experiences en de uitkomsten. Vervolgens is de sobeltest (Soper, 2011) uitgevoerd om te meten of er samenhang is tussen de mediators (general work self-efficacy en coach-efficacy) en de subjectieve mastery experiences en alle uitkomstmaten. Over het algemeen wordt in dit artikel gewerkt met een significantieniveau kleiner dan 0.05. Als blijkt dat er een significantieniveau van 0.01 voorkomt zal deze genoteerd worden.

## **Resultaten**

### *Vorbereidende analyse*

In de voorbereidende analyse is er een factoranalyse uitgevoerd om te zien of de schalen van elkaar zijn te onderscheiden. In Tabel 1 is te zien dat de items van de subjectieve mastery experiences schaal op een andere component laden dan zelfvertrouwen. Hiermee kan *hypothese 1* aangenomen worden, namelijk dat zelfvertrouwen en self-efficacy van de coach niet hetzelfde meten. In Tabel 2 is te zien dat de schalen coach-efficacy en general work self-efficacy op verschillende componenten laden. De schaal coach-efficacy laadt op drie verschillende componenten. Deze componenten meten de samenwerkingsrelatie tussen de coach en coachee (samenwerkingsrelatie) , de wijze waarop de coach werkt (werkwijze) en de mate van zelfreflectie van de coach (zelfreflectie). De subschalen hebben een redelijke betrouwbaarheid: Samenwerkingsrelatie,  $\alpha = .69$ , werkwijze  $\alpha = .64$  en zelfreflectie  $\alpha = .57$ . De analyses worden uitgevoerd met deze afzonderlijke componenten.

General work self-efficacy laadt daarentegen op één component. Er kan gezegd worden dat de items van general work self-efficacy ook daadwerkelijk dit begrip meten. Wat lastig te zeggen is voor de schaal coach-efficacy. Om deze reden is ervoor gekozen om, naast de coach-efficacy schalen, de regressie- en mediatieanalyse uit te voeren met de general work self-efficacy.

Om te zien of er verschillende variabele samenhangen is er een correlatie uitgevoerd. De uitkomsten hiervan zijn zichtbaar in Tabel 3. Wat opvalt is dat de schaal subjectieve

mastery experiences positief correleert met de schaal general work self-efficacy, de coach-efficacy schalen en de uitkomstschalen bevlogenheid, werktevredenheid, effectiviteit, werkmotivatie en prestatie. Van de objectieve mastery items correleert niets met de general work self-efficacy of de coach-efficacy schalen. Verder valt op dat er geen samenhang is tussen de variabelen samenwerkingsrelatie van coach en coachee en de werktevredenheid van de coach en tussen de variabelen werkwijze en werkmotivatie van de coach. Om deze reden zal er in de regressieanalyses geen significante samenhang te zien zijn.

In de Tabellen 4, 5, 6, 7 en 8 zijn de uitkomsten van t-toetsen weergegeven. Deze moeten aantonen of binnen de objectieve mastery experiences groepen verschillen op general work self-efficacy en op de coach-efficacy schalen. Te zien is dat er geen verschillen zijn in de groepen 'ja' en 'nee' op de verschillende efficacy schalen. Er blijkt wel een verschil in de mate van coach-efficacy van psychologen en of ze wel of niet meerdere opleidingen hebben gevolgd (zie Tabel 5). Kortom, uit de correlatie tabel en de t-toets tabellen kan opgemaakt worden dat de objectieve mastery experiences geen samenhang heeft met de general work self-efficacy en de coach-efficacy schalen. Hierdoor voldoet de objectieve mastery experienceschaal niet aan de voorwaarde om een mediatieanalyse uit te voeren omdat voor een mediatieanalyse de onafhankelijke variabelen en de mediator significant met elkaar moeten samenhangen. Om deze reden zal er alleen een mediatieanalyse worden uitgevoerd met subjectieve mastery experiences als onafhankelijke variabele.

Met deze voorbereidende analyse kan *hypothese 2* worden aangenomen, namelijk dat er een sterkere samenhang is tussen subjectieve mastery experiences en self-efficacy van de coach dan met de objectieve mastery experiences.

Tabel 1. Factoranalyse subjectieve mastery experiences en zelfvertrouwen na varimax rotatie.  
 Per component is de factorlading aangegeven. Ladingen onder de .45 staan niet genoteerd.

	Component	
	1	2
<i>Subjectieve mastery experiences</i>		
1. Telkens wanneer ik een obstakel overwin, ervaar ik dat ik beter word in mijn werk als coach.	.86	
2. Telkens wanneer ik een lastige situatie aanga, ervaar ik beter hoe ik cliënten optimaal kan begeleiden.	.91	
3. Telkens wanneer ik een tegenslag doorsta, ervaar ik beter waar ik goed in ben als coach.	.90	
4. Ik heb het gevoel dat ik het vakmanschap dat nodig is om te coachen steeds beter beheers.	.74	
5. Ik ervaar dat ik de complexiteit van processen in coaching steeds beter kan hanteren.	.76	
<i>Zelfvertrouwen</i>		
1. Ik heb veel zelfvertrouwen.		.91

Tabel 2. Factoranalyse coach-efficacy en general work self-efficacy na varimax rotatie.  
Per component is de factorlading aangegeven. Ladingen onder de .45 staan niet genoteerd.

	1	2	3	4
<b>Coach-efficacy</b>				
<i>Samenwerkingsrelatie</i>				
1. Welke cliënt ik ook voor me krijg, het lukt me om een vertrouwensrelatie op te bouwen met hem of haar.				.71
2. Waar een cliënt ook mee komt, ik werk samen om zijn of haar bewustzijn te vergroten.				.86
<i>Werkwijze</i>				
3. In welk stadium van verandering een cliënt zich ook bevindt, ik weet hem of haar te motiveren gewenste veranderingen te realiseren.			.70	
4. Welke verandering een cliënt ook wil realiseren, ik neem de invloed die zijn/haar (werk)omgeving heeft hierin mee.			.67	
5. Hoe een cliënt ook handelt, ik weet het gedrag van hem of haar te relateren aan wetenschappelijke kennis over menselijk gedrag.			.57	
6. Waar een cliënt ook mee komt, ik weet modellen en technieken effectief in te zetten in het coachingstraject.			.50	
<i>Zelfreflectie coach</i>				
7. Ook bij moeilijke ethische problemen, handel ik zoals de beroepsethiek voorschrijft.		.54		
8. Hoe ik het coachingstraject zelf ook beoordeel, ik verzamel op een objectieve manier informatie over de kwaliteit van mijn dienstverlening.		.55		
9. Hoe vaardig ik ook ben ik het coaching vak, ik reflecteer op mijn eigen handelen om mezelf te blijven ontwikkelen als coach.		.77		
10. Wat er ook gebeurt tijdens een coachingsessie, ik blijf me bewust van mijn eigen handelen.		.63		
<b>General work self-efficacy</b>				
1. Als er zich tijdens mijn werk moeilijke problemen voordoen, weet ik die op te lossen.	.76			
2. Tijdens mijn werk bereik ik mijn doel, ook wanneer er zich onverwachte situaties voordoen.	.84			
3. Als ik obstakels tijdens mijn werk tegenkom, vind ik altijd wel een manier om ze te omzeilen.	.65			
4. Ook al kost het mij veel tijd en energie, ik bereik tijdens mijn werk wat ik wil.	.68			
5. Als er iets nieuws op me afkomt tijdens mijn werk, weet ik altijd wel hoe ik daar mee om moet gaan.	.76			

Tabel 3. Pearson Correlatie van de variabelen

	M	SD	N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Subjectieve Mastexperiences	3,47	.75	222	—														
2. Aantal jaren dienst als coach	11.28	6.46	275	.013	—													
3. Aantal uur supervisie	12.71	10.20	89	.025	-,116	—												
4. Aantal uur intervisie	16.50	11.82	129	.087	.013	.442**	—											
5. Coach-efficacy	3.87	.42	239	.420**	-,001	.140	.131	—										
6. General work self-efficacy	3.84	.54	259	.213**	.032	.068	-,025	.356**	—									
7. Samenwerkingsrelatie coach	3.74	.81	239	.219**	-,082	.151	-,056	.661**	.270**	—								
8. Werkwijze coach	3.84	.58	239	.198**	.112	.015	.135	.655**	.277**	.323**	—							
9. Zelfreflectie coach	4.06	.47	239	.369**	.009	.083	.154	.736**	.205**	.201**	.298**	—						
10. Zelfvertrouwen	3.80	.67	235	.106	.149*	.022	-,153	.208**	.230**	.024	.126	.220**	—					
11. Bevlogenheid	4.11	.96	259	.416**	.049	-,004	.113	.376**	.231**	.239**	.214**	.325**	.192**	—				
12. Werktevredenheid	4.46	.52	259	.285**	.132*	-,021	.012	.188**	.288**	.033	.161*	.199**	.188**	.568**	—			
13. Effectiviteit	3.85	.63	259	.267**	.189**	.044	.082	.350**	.412**	.194**	.284**	.269**	.256**	.419**	.462**	—		
14. Werkmotivatie	4.24	.57	259	.404**	-,010	.112	.060	.278**	.249**	.215**	.050	.280**	.076	.569**	.573**	.333**	—	
15. Prestatie	3.87	.47	235	.334**	.148*	.024	-,038	.480**	.258**	.346**	.460**	.257**	.260**	.377**	.348**	.434**	.252**	—

Correlatie is significant bij  $P < 0,05^*$  (tweezijdig getoetst).

Correlatie is significant bij  $P < 0,01^{**}$  (tweezijdig getoetst)

$M$  = gemiddelde,

$SD$  = standaarddeviatie

Tabel 4. T-toets voor het meten van het verschil de general work self-efficacy op de objectieve mastery experiences items.

	Gemiddelde		General work self-efficacy	
	Ja	Nee	<i>t</i>	<i>df</i>
1. Meerdere opleidingen afgerond	3.84	3.92	-0,83	220
2. Deelgenomen aan activiteiten kennis/vaardigheden vergroting	3.84	3.89	-0,68	214
3. Afgelopen 12 maanden supervisie	3.80	3.89	-1,23	214
4. Meer dan 12 maanden geleden supervisie	3.80	3.89	-0,25	214
5. Afgelopen 12 maanden intervisie	3.87	3.83	.48	214
6. Meer dan 12 maanden geleden intervisie	3.84	3.87	-0,5	214
7. Naast NIP aangesloten bij ander instituten	3.89	3.82	.99	214
8. Inschrijving bij een psychologenregister	3.84	3.89	-0,4	214
9. Registratie/accreditatie	3.93	3.81	1.60	214

$p < .05^*$  en  $p < .01^{**}$

Tabel 5. T-toets voor het meten van het verschil van totale coach-efficacy schaal op de objectieve mastery experiences items.

	Gemiddelde		Coach-efficacy	
	Ja	Nee	<i>t</i>	<i>df</i>
1. Meerdere opleidingen afgerond	3.89	3.78	1.97*	83,26
2. Deelgenomen aan activiteiten kennis/vaardigheden vergroting	3.89	3.78	1.71	214
3. Afgelopen 12 maanden supervisie	3.86	3.86	-0,02	214
4. Meer dan 12 maanden geleden supervisie	3.85	3.87	-0,52	214
5. Afgelopen 12 maanden intervisie	3.90	3.81	1.41	214
6. Meer dan 12 maanden geleden intervisie	3.89	3.80	1.16	214
7. Naast NIP aangesloten bij ander instituten	3.89	3.84	.78	214
8. Inschrijving bij een psychologenregister	3.87	3.84	.30	214
9. Registratie/accreditatie	3.97	3.81	2.63	214

$p < .05^*$  en  $p < .01^{**}$



Tabel 6. T-toets voor het meten van het verschil de samenwerk schaal van coach-efficacy op de objectieve mastery experiences items.

	Gemiddelde		Samenwerkingsrelatie	
	Ja	Nee	<i>t</i>	<i>df</i>
1. Meerdere opleidingen afgerond	3.73	3.80	-0,49	220
2. Deelgenomen aan activiteiten kennis/vaardigheden vergroting	3.75	3.69	.49	214
3. Afgelopen 12 maanden supervisie	3.75	3.72	.28	214
4. Meer dan 12 maanden geleden supervisie	3.68	3.77	-0,78	214
5. Afgelopen 12 maanden intervisie	3.72	3.75	-0,28	214
6. Meer dan 12 maanden geleden intervisie	3.71	3.77	-0,48	214
7. Naast NIP aangesloten bij ander instituten	3.70	3.76	-0,61	214
8. Inschrijving bij een psychologenregister	3.76	3.52	1.75	214
9. Registratie/accreditatie	3.91	3.65	2.15	214

$p < .05^*$  en  $p < .01^{**}$

Tabel 7. T-toets voor het meten van het verschil de werkwijze schaal van coach-efficacy op de objectieve mastery experiences items.

	Gemiddelde		Werkwijze	
	Ja	Nee	<i>t</i>	<i>df</i>
1. Meerdere opleidingen afgerond	3.82	3.88	-0,6	220
2. Deelgenomen aan activiteiten kennis/vaardigheden vergroting	3.81	3.87	-0,59	214
3. Afgelopen 12 maanden supervisie	3.76	3.87	-1,32	214
4. Meer dan 12 maanden geleden supervisie	3.77	3.87	-1,3	214
5. Afgelopen 12 maanden intervisie	3.82	3.82	.09	214
6. Meer dan 12 maanden geleden intervisie	3.84	3.81	.34	214
7. Naast NIP aangesloten bij ander instituten	3.82	3.83	-0,04	214
8. Inschrijving bij een psychologenregister	3.82	3.85	-0,236	214
9. Registratie/accreditatie	3.89	3.79	1.16	214

$p < .05^*$  en  $p < .01^{**}$

Tabel 8. T-toets voor het meten van het verschil de zelfreflectie schaal van coach-efficacy op de objectieve mastery experiences items.

	Gemiddelde		Zelfreflectie	<i>df</i>
	Ja	Nee	<i>t</i>	
1. Meerdere opleidingen afgerond	4.11	3.88	2.81	220
2. Deelgenomen aan activiteiten kennis/vaardigheden vergroting	4.11	3.91	2.82	214
3. Afgelopen 12 maanden supervisie	4.10	4.02	1.23	214
4. Meer dan 12 maanden geleden supervisie	4.05	4.06	-0,112	214
5. Afgelopen 12 maanden intervisie	4.12	3.97	2.36	214
6. Meer dan 12 maanden geleden intervisie	4.11	3.98	1.94	214
7. Naast NIP aangesloten bij ander instituten	4.11	4.01	1.53	214
8. Inschrijving bij een psychologenregister	4.05	4.13	-0,75	214
9. Registratie/accreditatie	4.14	4.02	1.79	214

$p < .05^*$  en  $p < .01^*$

### 3.2 Hypothese 3

Hypothese 3 veronderstelt dat self-efficacy van de coach positief samenhangt met bevlogenheid, werktevredenheid, effectiviteit, werkmotivatie en prestatie.

Tabel 11 laat de meervoudige regressieanalyse zien die is uitgevoerd met de general work self-efficacy, de verschillende coach-efficacy variabelen, de subjectieve mastery experiences en de uitkomstmaten bevlogenheid, werktevredenheid, effectiviteit, werkmotivatie en prestatie. Bij deze analyse werd gekeken of de schalen general work self-efficacy en de coach-efficacy schalen samenhang hadden als er werd gecorrigeerd door subjectieve mastery experiences. Uit de analyse wordt duidelijk dat de variabele general work self-efficacy, onafhankelijk van de coach-efficacy schalen, samenhangt met de verschillende uitkomstmaten, ook als deze wordt gecorrigeerd door subjectieve masteryexperience. Een uitzondering daarop is dat general work self-efficacy geen voorspellende waarde heeft op de mate van bevlogenheid, met een verklaarde variantie van 22,8% ( $F(1, 210) = 14.08, p > .05$ ) zoals aangegeven in Model 3.

Verder is in Tabel 11 te zien dat er geen samenhang is tussen de samenwerkrelatie van de coach en de uitkomstmaten bevlogenheid, werktevredenheid, effectiviteit en werkmotivatie. Dit werd verwacht aangezien er ook geen correlatie was tussen de samenwerkrelatie en de uitkomstmaten bevlogenheid, werktevredenheid, effectiviteit en werkmotivatie. Daarentegen is er wel een positieve samenhang tussen de samenwerkingsrelatie en prestatie, met een verklaarde variantie van 35,40 % ( $F(1, 216) = 25.18, p < .05$ ). Tussen de relatie van de werkwijze van de coach en de uitkomstmaten bevlogenheid, werktevredenheid, effectiviteit en werkmotivatie blijkt ook geen samenhang. Wel is er een positieve samenhang tussen de werkwijze van de coach en prestatie, met een verklaarde variantie van 35,40 % ( $F(1, 216) = 25.18, p > .001$ ).

Als laatste valt in Tabel 11 op dat de zelfreflectie van de coach geen samenhang heeft met de werktevredenheid ( $F(1,216) = 7.24, p > .05$ ) en prestatie ( $F(1,216) = 25.18, p > .05$ ).

Concluderend kan gesteld worden dat de schaal general work self-efficacy positief samenhangt met werktevredenheid, effectiviteit, werkmotivatie en prestatie als deze gecontroleerd wordt voor subjectieve mastery experiences. Verder kan worden geconcludeerd dat de samenwerkrelatie tussen de coach en de coachee en de werkwijze van de coach positief samenhangt met prestatie van de coach. Als laatste kan de conclusie

worden getrokken dat de zelfreflectie van de coach positief samenhangt met de bevoegenheid, effectiviteit en werkmotivatie van de coach.

In Tabel 10 is te zien dat prestatie eveneens positief significant samenhangt met general work self-efficacy en de coach-efficacy schalen. Blijkbaar is prestatie een indicator voor self-efficacy van de psycholoog die coacht maar is de self-efficacy eveneens een indicator voor prestatie.

Tabel 9. Stap 1 mediatieanalyse. Enkelvoudige regressieanalyse: samenhang tussen subjectieve mastery experiences en de uitkomstmaten (N=288)

Variabele	Uitkomstmaten																			
	Bevlogenheid				Werktevredenheid				Effectiviteit				Werkmotivatie				Prestatie			
	R2	B	SE(B)	$\beta$	R2	B	SE(B)	$\beta$	R2	B	SE(B)	$\beta$	R2	B	SE(B)	$\beta$	R2	B	SE(B)	$\beta$
Subjectieve mastery experiences	.169	.531	.078	.416**	.077	.195	.044	.285**	.067	.224	.055	.267**	.159	.309	.047	.404**	.108	.212	.040	.334**

$p < .05^*$  en  $p < .01^{**}$

R2 = Adjusted R square

Tabel 10. Stap 2 mediatieanalyse. Enkelvoudige regressie: samenhang tussen subjectieve mastery experiences, prestatie en variabele van efficacy van de coach

Variabele	General work self-efficacy				Coach-efficacy Samenwerk				Coach-efficacy Werkwijze				Coach-efficacy Zelfreflectie			
	R2	B	SE(B)	$\beta$	R2	B	SE(B)	$\beta$	R2	B	SE(B)	$\beta$	R2	B	SE(B)	$\beta$
Subjectieve mastery experiences	.041	.155	.048	.213**	.044	.241	.072	.219**	.116	.247	.045	.347**	.132	.235	.040	.369**
Prestatie	.210	.530	.067	.458**	.120	.602	.107	.346**	.218	.528	.066	.467**	.066	.256	.063	.257**

$p < .05^*$  en  $p < .01^{**}$

R2 = Adjusted R square

Tabel 11. Stap 3 mediatieanalyse. Multipele regressieanalyse: samenhang tussen de efficacy van de coach de uitkomstmaten (N=288)

Variabele	Uitkomstmaten																																							
	Bevlogenheid				Werktevredenheid				Effectiviteit				Werkmotivatie				Prestatie																							
	R2	B	SE(B)	$\beta$	R2	B	SE(B)	$\beta$	R2	B	SE(B)	$\beta$	R2	B	SE(B)	$\beta$	R2	B	SE(B)	$\beta$																				
Model 1	.053				$p < .05$				.072				$p < .001$				.162				$p < .001$				.069				$p < .001$				.211				$p < .001$			
General work self-efficacy		.422	.115	.240**		.259	.061	.276**		.471	.071	.407**		.285	.068	.271**		.403	.052	.463**																				
Model 2	.161				$p > .05$				.086				$p < .001$				.213				$p < .05$				.127				$p < .001$				.339				$p < .001$			
General work self-efficacy		.231	.116	.131*		.244	.065	.260**		.378	.074	.327**		.222	.071	.211*		.282	.051	.323**																				
Coach-efficacy Samenwerk		.148	.079	.128		-.049	.044	-.080		.030	.050	.590		.092	.048	.132		.083	.035	.144*																				
Coach-efficacy Werkwijze		.115	.133	.064		.033	.074	.035		.145	.085	.123		-.091	.081	-.085		.268	.059	.302**																				
Coach-efficacy Zelfreflectie		.548	.139	.273**		.158	.077	.147*		.217	.088	.164*		.300	.085	.250**		.031	.061	.031																				
Model 3	.228				$p > .05$				.124				$p < .001$				.218				$p < .05$				.213				$p < .001$				.354				$p < .001$			
General work self-efficacy		.186	.112	.106		.225	.064	.240**		.368	.074	.317**		.192	.068	.182*		.271	.051	.311**																				
Coach-efficacy Samenwerk		.122	.076	.105		-.060	.043	-.097		.023	.050	.031		.074	.046	.107		.077	.034	.133*																				
Coach-efficacy Werkwijze		.023	.129	.013		-.004	.074	-.058		.123	.086	.104		-.153	.078	-.143		.245	.059	.276**																				
Coach-efficacy Zelfreflectie		.396	.137	.197*		.096	.078	.090		.181	.091	.137*		.198	.083	.164*		-.006	.062	-.006																				
Subjectieve mastery experiences		.374	.084	.293**		.153	.048	.224*		.089	.056	.105		.253	.051	.331**		.092	.038	.145*																				

$p < .05^*$  en  $p < .01^{**}$

R2 = Adjusted R square

### 3.3 Hypothese 4

Hypothese 4a veronderstelt dat de variabele general work self-efficacy de relatie tussen subjectieve mastery experiences en de uitkomstmaten medieert.

Omdat blijkt dat objectieve niet samenhangt met de coach-efficacy schalen mastery kan gezegd worden dat het mediatie-effect van de coach-efficacy schalen en general work self-efficacy niet geldt tussen de relatie van de objectieve mastery experiences en de uitkomstmaten. Daarom is er alleen een analyse uitgevoerd met subjectieve mastery experiences als onafhankelijke variabele.

Om na te gaan of de general work self-efficacy de relatie medieert tussen subjectieve mastery experiences en de uitkomstmaten moeten er vier stappen genomen worden zoals beschreven door Baron en Kenny (1986). Allereerst wordt gekeken of er een significante relatie is tussen de onafhankelijke en afhankelijke variabele. In dit onderzoek is de subjectieve mastery experiences de onafhankelijke variabele en de uitkomstmaten zijn de afhankelijke variabelen. In Tabel 9 is te zien dat subjectieve mastery experiences een positief effect heeft op alle uitkomstmaten.

Bij de tweede stap wordt gemeten of het verband tussen de onafhankelijke variabele en de mediator significant is. In dit onderzoek is daarbij de onafhankelijke variabele de subjectieve mastery experiences en de general work self-efficacy de coach de mediator variabele. In Tabel 10 is te zien dat subjectieve mastery experiences een positief samenhangt met general work self-efficacy in context van de coach.

Bij de derde stap is nagegaan of het verband tussen de mediator variabele en afhankelijke variabele significant is. Zoals te zien is in Tabel 11 (model 3) blijkt het verband tussen de general work self-efficacy en de uitkomstmaten positief significant te zijn. Dit geldt niet voor het verband tussen general work self-efficacy en bevlogenheid.

Als vierde stap is nagegaan of de relatie tussen de onafhankelijke en de afhankelijke variabele verminderd wordt als er gecontroleerd wordt voor de mediator.

Het mediatie-effect wordt getoetst met de variabelen subjectieve mastery experiences, general work self-efficacy en de uitkomstmaten. Hiervoor is een sobeltest (Soper, 2011) uitgevoerd om te kijken of de relatie tussen de subjectieve mastery experiences en de uitkomstmaten significant vermindert als general work self-efficacy een mediator is.

Uit de sobeltest blijkt het mediatie-effect van de self-efficacy van de coach (general work self-efficacy) significant is tussen de subjectieve mastery experiences en werktevredenheid ( $z = 2.37, p < 0.05$ ), effectiviteit ( $z = 2.71, p < 0.01$ ), werkmotivatie ( $z = 2.13, p < 0.05$ ) en prestatie ( $z = 2.76, p < 0.01$ ). Er is geen sobeltest uitgevoerd met de variabele bevolegenheid omdat uit de meervoudige regressieanalyse blijkt dat general work self-efficacy geen samenhang heeft met bevolegenheid, wanneer gecontroleerd wordt voor subjectieve mastery experiences.

Hypothese 4a wordt hiermee voor een groot deel bevestigd, namelijk dat general work self-efficacy de relatie medieert tussen subjectieve mastery experiences en de uitkomstmaten (werktevredenheid, effectiviteit en werkmotivatie en prestatie).

#### *Hypothese 4b*

Hypothese 4b veronderstelt dat coach-efficacy de relatie medieert tussen subjectieve mastery experiences en de uitkomstmaten.

Net als bij hypothese 4a worden de vier stappen die beschreven zijn door Baron en Kenny (1986) uitgevoerd.

In stap 1 is nagegaan of subjectieve mastery experiences samenhangt met de uitkomstmaten. In Tabel 9 is te zien dat de subjectieve mastery experiences een significant positieve samenhang heeft met de uitkomstmaten.

De tweede stap meet of de subjectieve mastery experiences samenhangt met de coach-efficacy. Omdat uit de factoranalyse drie componenten binnen de coach-efficacy zijn te onderscheiden is er een regressie-analyse uitgevoerd met de drie subschalen: samenwerkingsrelatie tussen de coach en coachee, werkwijze van de coach en zelfreflectie van de coach. In Tabel 10 is te zien dat subjectieve mastery experiences positief significant samenhangt met de drie subschalen.

Als derde stap is nagegaan of de subschalen samenhangen met de uitkomstmaten. In Tabel 11 is te zien dat er alleen een significante samenhang is tussen de zelfreflectie van de coach en bevolegenheid, effectiviteit en werkmotivatie van de coach wanneer deze zijn



gecontroleerd voor subjectieve mastery experiences. Verder is te zien dat de samenwerking tussen de coach en de coachee en de werkwijze van de coach positief samenhangen met de prestatie van de coach.

In stap vier is door middel van de sobeltest (Soper, 2011) gekeken of de relatie tussen de subjectieve mastery experiences en de uitkomstmaten verminderd wordt als er gecontroleerd wordt voor de mediator. De drie subschalen zijn als mediators meegenomen in de analyses.

Er wordt een sobeltest uitgevoerd met de samenhang tussen de zelfreflectie van de coach en de uitkomstmaten bevoegdheid, effectiviteit en werkmotivatie. Verder wordt er een sobeltest uitgevoerd met de samenhang tussen samenwerkrelatie, werkwijze en de uitkomstmaat prestatie. De reden dat er alleen met bovenstaande variabele een sobeltest wordt uitgevoerd is omdat deze positief met elkaar samenhangen.

Uit de sobeltest blijkt dat de variabele samenwerkrelatie niet significant medeert tussen de relatie subjectieve mastery experiences en prestatie ( $z = 1.88, p > .05$ ). Verder medeert de werkwijze van de coach significant tussen de relatie subjectieve mastery experiences en prestatie ( $z = 3.31, p < .001$ ). Ook de zelfreflectie van de coach medeert significant tussen de relatie subjectieve mastery experiences en bevoegdheid ( $z = 2.59, P < .05$ ) én tussen subjectieve mastery experiences en werkmotivatie ( $z = 2.21, p < .05$ ). Daarentegen medeert de zelfreflectie van de coach niet significant tussen de relatie subjectieve mastery experiences en effectiviteit ( $z = 1.88, p > .05$ ).

Hypothese 4b kan gedeeltelijk worden aangenomen. Allereerst is er geen sprake van één schaal die coach-efficacy meet. Hierdoor kan de hypothese niet in zijn geheel worden bevestigd. Daarentegen hebben de subschalen werkwijze en zelfreflectie van de coach wel een mediatie-effect tussen de subjectieve mastery experiences en de uitkomstmaten bevoegdheid, werkmotivatie en prestatie.

## Discussie en Conclusie

De centrale vraag in dit onderzoek was of mastery experiences samenhangt met coach-efficacy (general work self-efficacy en coach-efficacy). Daarnaast is onderzocht of mastery experiences gesplitst kan worden in objectief en subjectief en welke van deze twee het meest samenhangt met de self-efficacy van de psycholoog-coach. Verder is onderzocht in hoeverre de self-efficacy theorie op gaat voor psycholoog-coaches. Aan de hand van de hypothesen worden de resultaten besproken. Daarna zullen de beperkingen van dit onderzoek benoemd worden. Ten slotte worden de wetenschappelijke en praktische implicaties van dit onderzoek behandeld.

*Hypothese 1* stelt dat self-efficacy van de coach en zelfvertrouwen niet hetzelfde meten. Door middel van een factoranalyse (Tabel 1) kwam naar voren dat self-efficacy en zelfvertrouwen van de coach laden op twee verschillende componenten. Hierdoor kan hypothese 1 worden aangenomen. Een verklaring hiervoor wordt aangehaald in de inleiding van dit artikel namelijk dat self-efficacy verwijst naar de mogelijkheden van een persoon, terwijl zelfvertrouwen verwijst naar het oordeel over de eigenwaarde (Bandura, 1997). Aan de andere kant kunnen de beide begrippen wel met elkaar samenhangen. Bijvoorbeeld een persoon krijgt een grote mate van self-efficacy bij taken waaruit deze veel zelfwaardering haalt. Gevolg is dan dat er een positieve samenhang ontstaat tussen self-efficacy en zelfvertrouwen (Lane, Lane & Kyprianou, 2004). Dit lijkt ook op te gaan voor psychologen die coachen aangezien er een positieve samenhang is tussen general work self-efficacy en zelfvertrouwen (Tabel 3).

In *Hypothese 2* wordt gesteld dat subjectieve mastery experiences sterker samenhangt met self-efficacy van de coach dan de objectieve mastery experiences. De resultaten uit de correlatie-analyse (Tabel 3) en de t-toetsen (Tabellen 4 tot 8) laten zien dat objectieve mastery experiences geen samenhang heeft met de general work self-efficacy en de coach-efficacy schalen. Subjectieve mastery experiences hangt daarentegen sterk samen met de self-efficacy van de coach. Naar aanleiding hiervan kan hypothese 2 worden aangenomen.

Hypothese 2 wordt ondersteund door het feit dat de perceptie van mastery in meerdere mate samenhangt met self-efficacy dan met objectieve resultaten (Usher en Prajes, 2008). Een verklaring hiervoor kan zijn dat de objectieve resultaten van een coach

verschillend beleefd worden. Een gemakkelijk behaald resultaat hoeft geen positieve samenhang te hebben met mastery experiences. Twee mensen kunnen dezelfde opleiding hebben gehaald, maar dit resultaat verschillend beleven; de ene persoon kan het zien als een obstakel dat hij met succes heeft overwonnen, de andere persoon kan het beleven als een makkelijke prestatie en ziet het niet als een behaald succes. De beleving (subjectief) van de mastery experiences is dus verschillend omdat de één het als het overwinnen van een obstakel ervaart en de ander niet (Usher & Parajes, 2008). Er hoeft dus geen samenhang te zijn tussen de behaalde prestaties en de manier hoe prestaties beleefd worden.

Hoewel self-efficacy deels wordt beïnvloed door eerdere ervaringen in het leven, blijkt dat self-efficacy in algemene zin redelijk stabiel is in de tijd. Hofstetter, Sallis en Hovell (1990) zeggen dat self-efficacy wordt geleerd op jonge leeftijd en constant blijft tijdens het hele leven. Dit kan verklaren waarom alleen beleving van mastery experiences samenhangen met self-efficacy. De self-efficacy is dan een stabiele staat van zijn, die wordt bevestigd door het behalen van prestaties. Er is geen samenhang tussen specifieke successen en self-efficacy (Hofstetter et al., 1990).

*Hypothese 3* veronderstelt dat self-efficacy van de coach positief samenhangt met bevlogenheid, werktevredenheid, effectiviteit, werkmotivatie en prestatie.

Uit de resultaten kan opgemaakt worden dat de schaal general work self-efficacy positief samenhangt met werktevredenheid, effectiviteit, werkmotivatie en prestatie als deze gecontroleerd wordt voor subjectieve mastery experiences. Zoals in de inleiding werd genoemd meet werktevredenheid onder andere het welbevinden van de coach. De samenhang tussen werktevredenheid en self-efficacy kan veroorzaakt worden doordat beide variabele positief georiënteerd zijn (Magaletta & Oliver, 1999). Verder meten effectiviteit, werkmotivatie en de prestatie de prestatie van de psycholoog die coacht. Zoals al vele keren eerder is aangehaald heeft self-efficacy invloed op de prestatie van een persoon (Bandura, 1997; Phillips, 2010; Skaalvik & Skaalvik, 2007; Feltz et al., 1999). Dit kan komen doordat iemand gelooft dat hij een bepaalde taak kan uitvoeren. Door dit geloof in zijn eigen kunnen zal de persoon niet twijfelen of hij een taak goed of fout uitvoert. Hij wordt niet belemmerd door zenuwen of twijfels waardoor de kans groter is dat hij zijn taken goed uitvoert en beter presteert. Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt eveneens dat prestatie een indicator kan zijn van self-efficacy. Een verklaring die hiervoor gegeven kan worden is

dat iemand wordt bevestigd in zijn eigen kunnen als hij goed presteert. Dit zal zijn geloof in eigen kunnen (self-efficacy) weer vergroten.

Verder is opvallend dat er geen samenhang is tussen general work self-efficacy en bevoegenheid, als deze wordt gecontroleerd voor subjectieve mastery experiences. Dit kan komen doordat bevoegenheid voornamelijk verklaard wordt door de subjectieve mastery experiences. Dit kan verklaard worden door dat subjectieve mastery experiences en bevoegenheid allebei de subjectieve beleving van het werk van de coach meten. General work self-efficacy meet daarentegen meer of de psycholoog-coach gelooft dat hij een bepaalde taak uit kan voeren.

Verder hangen de samenwerkrelatie tussen de coach en de coachee én de werkwijze van de coach positief samen met prestatie van de coach. Dit kan verklaard worden door het positief verloop van de samenwerking tussen de coach en coachee waardoor de coach meer gelooft dat hij zijn werk meester is. Dus dat hij de ervaring heeft dat hij het werk onder de knie heeft en daardoor beter presteert.

Als laatste is te zien dat de zelfreflectie van de coach positief samenhangt met de bevoegenheid, effectiviteit en werkmotivatie van de coach. Een verklaring hiervoor kan zijn dat als een coach positief reflecteert op taken die hij heeft gedaan dit zijn geloof in eigen kunnen vergroot. Dit heeft weer invloed op de positieve gedachten die een coach ervaart over zijn werk. Wat weer invloed heeft op de bevoegenheid en werkmotivatie van de coach. Een verklaring voor de positieve samenhang tussen zelfreflectie en effectiviteit kan zijn dat een coach door zelfreflectie leert van zijn fouten en daardoor ontdekt hoe hij effectiever kan werken.

Bovenstaande laat zien dat de theorie van Bandura (1997) op gaat voor psycholoog-coaches, namelijk dat de ontwikkeling van het geloof in eigen kunnen (efficacy beliefs) door mastery experiences een cognitieve en zelfregulerende aanleiding is voor effectieve prestatie.

*Hypothese 4a* veronderstelt dat general work self-efficacy de relatie medieert tussen subjectieve mastery experiences en de uitkomstmaten.

Uit de resultaten blijkt dat general work self-efficacy de relatie medieert tussen subjectieve mastery experiences en de uitkomstmaten (werktevredenheid, effectiviteit en werkmotivatie en prestatie). Maar dat general work self-efficacy niet de relatie medieert

tussen de subjectieve mastery experiences en bevlogenheid. De hypothese kan hierdoor voor een groot deel worden aangenomen. De self-efficacy van de coach, zoals deze wordt gemeten door de general work self-efficacy schaal, medieert in de relatie tussen subjectieve mastery experiences en de uitkomstmaten. Uit de resultaten blijkt dat subjectieve mastery experiences ook een directe invloed heeft op de uitkomstmaten. Maar blijkbaar moet een coach eerst cognitieve en reële gedachten vormen over zijn behaalde successen voordat de successen invloed hebben op zijn welbevinden of prestatie (Bandura, 1997).

*Hypothese 4b: Coach-efficacy medieert de relatie tussen subjectieve mastery experiences en de uitkomstmaten*

Hypothese 4b kan gedeeltelijk worden aangenomen. Allereerst is er geen sprake van één schaal die coach-efficacy in het geheel meet. Hierdoor kan de hypothese gedeeltelijk worden bevestigd. Daarentegen hebben de subschalen werkwijze en zelfreflectie van de coach wel een mediatie-effect tussen de subjectieve mastery experiences en de uitkomstmaten bevlogenheid, werkmotivatie en prestatie.

Zo kan het zijn dat de ervaring van successen een indicator is voor de manier waarop een coach werkt. Waarop de werkwijze van de coach weer invloed heeft op de prestatie van een coach. Blijkbaar moet de beleving van successen eerst omgezet worden de praktische handelingen, zoals de werkwijze, waardoor een coach kan zien dat hij of zij presteert.

Subjectieve mastery experiences (succes ervaring) is een indicator de zelfreflectie van de coach. Waarop de zelfreflectie van de coach weer een indicator is voor bevlogenheid en werkmotivatie. Van de laatste twee variabele kan gezegd worden dat beide gaan over een positieve beleving over het werk. Het kan zijn dat doordat een coach reflecteert over zijn behaalde successen waardoor hij ontdekt dat hij zijn werk leuk vind om te doen en daardoor bevlogen wordt en meer motivatie krijgt voor zijn werk.

Een verklaring, dat de samenwerkingsrelatie tussen een coach en coachee niet medieert tussen de subjectieve mastery experiences en de uitkomstmaten, kan zijn dat de subschaal beter aangepast moet worden op de context van de coach. Aan de andere kant meet de samenwerkingsrelatie variabele of de manier van samenwerken tussen de coach en coachee een indicator is voor prestatie en welzijn. De subschalen werkwijze en zelfreflectie gaan meer in op de individuele functioneren van de coach, net als de subjectieve mastery experiences en de uitkomstmaten. Het kan zijn dat de coach zijn prestatie en welbevinden

los ziet van de relatie met de coachee. Dit zou kunnen verklaren dat samenwerkingsrelatie tussen de coach en coachee niet medieert tussen subjectieve mastery experiences en de uitkomstmaten.

Uitgaande van de general work self-efficacy schaal kan, als de objectieve mastery experiences wordt weggelaten, aangenomen worden dat model 1 opgaat voor psycholoog-coaches. Ook kan worden aangenomen dat de self-efficacy theorie (Bandura, 1977) opgaat voor psycholoog-coaches.

### *Beperkingen van het onderzoek*

In dit onderzoek zijn interessante resultaten gevonden. Toch zijn er een aantal aspecten waar een kanttekening bij kan worden geplaatst. Het onderzoek is alleen gedaan onder psycholoog-coaches die aangesloten zijn bij de sector Arbeid en Organisatie van het NIP. Mogelijk is dat de genomen steekproef niet representatief voor alle psycholoog-coaches in Nederland. In vervolgonderzoek kan de vragenlijst afgenomen worden bij meerdere coachinstellingen en in verschillende sectoren om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van psychologen die coachen.

Zoals eerder gezegd zijn er in dit onderzoek alleen psychologen die coachen meegenomen. Hierdoor kan er geen vergelijking gemaakt worden met coaches zonder academische diploma. Ook kan niet bevestigd worden of de kwaliteit van psycholoog-coaches verschilt van niet-academisch geschoolde coaches.

Een andere beperking van dit onderzoek is dat de coach-efficacy schaal niet laadt op één maar op drie factoren. Hierdoor kan de schaal in zijn geheel moeilijk gebruikt worden voor analyses.

Een laatste beperking van dit onderzoek dat hier genoemd wordt is dat het onderzoek dat in dit artikel wordt beschreven een cross-sectioneel onderzoek is. Hierdoor kunnen er geen causale relaties aan het licht gebracht worden.

### *Implicaties voor toekomstig onderzoek*

Verdergaande op bovenstaande beperking laadt de general work self-efficacy wel op één factor nadat deze was aangepast aan de context van de psycholoog-coach. Betreffende de items van de general work self-efficacy, gaat het in vier van de vijf vragen over het bereiken

van een doel. Dit geeft eenheid tussen de vragen. Bij de coach-efficacy schaal zijn de items gebaseerd op verschillende coach competenties zoals die zijn opgesteld door het NOBCO ([www.nobco.nl](http://www.nobco.nl)).

In vervolgonderzoek kan de coach-efficacy schaal verbeterd worden door eenheid in de items te brengen. Om de coach-efficacy schaal zo specifiek mogelijk te houden, kunnen de bestaande items op die manier gesteld worden, dat ze gericht zijn op een doel dat bereikt wordt. Zo zou de item *‘Waar een cliënt ook mee komt, ik werk samen om zijn of haar bewustzijn te vergroten’* kunnen worden veranderd in *‘Waar een cliënt ook mee komt, ik weet altijd het doel te bereiken om zijn of haar bewustzijn te vergroten’*.

Er kan in toekomstig onderzoek gelet worden op het verschil tussen objectieve en subjectieve mastery experiences. Bovendien is het begrip objectieve mastery experiences alleen gemeten door de aspecten opleiding, werkervaring en mate van super- en intervisie die een coach heeft ontvangen. Aspecten die in toekomstig onderzoek kunnen worden meegenomen, zijn bijvoorbeeld het aantal cliënten dat iemand behandelt en de cijfers die cliënten geven aan de coachgesprekken.

In huidig onderzoek is het verband tussen objectieve mastery experiences en coach-efficacy gemeten doormiddel van een t-toets. Hierdoor alleen gezegd worden dat er geen verschil is in coach-efficacy tussen psycholoog-coaches die bijvoorbeeld wel of niet meerdere opleidingen hebben gevolgd. Een implicatie voor de toekomst is om te ontdekken of er een oorzakelijk verband bestaat tussen objectieve mastery experiences en coach-efficacy door experimenteel onderzoek te doen over tijd. Verder kan er gewerkt worden met een causaal onderzoek om te ontdekken of er oorzakelijke verbanden liggen tussen de verschillende variabelen.

### *Implicaties voor de praktijk*

Wat betekenen de resultaten uit dit onderzoek voor de praktijk? Het onderzoeksmodel (zie model 1) gaat op voor de beleving van mastery experiences, coach-efficacy en werktevredenheid, effectiviteit en werkmotivatie bij psychologen die coachen. Het belangrijkste uit dit onderzoek is dat alleen de beleving van mastery experiences samenhangt met coach-efficacy. Aan de hand hiervan kan geadviseerd worden om meer aandacht te geven aan het vergroten van de positieve beleving van successen. Er kan naar worden gestreefd de coach in opleiding elke prestatie als succes te laten ervaren.

Self-efficacy hangt volgens dit onderzoek positief samen met de prestaties van een coach. Geadviseerd wordt dat er in een coachopleiding aandacht komt voor het vergroten van de zelfeffectiviteit. Het vieren van behaalde successen kan een voorbeeld zijn.

Belangrijker nog is dat er gewerkt wordt aan een absolute self-efficacy niveau van de coach, omdat blijkt dat dit samenhangt met prestatie. Een benadering hiervoor kan zijn dat de coach (in opleiding) alle obstakels leert te zien als een uitdaging die overmeesterd kunnen worden. Alvorens men met adviezen komt, dient er meer onderzoek uitgevoerd te worden om vast te stellen wat het absolute niveau van coach-efficacy inhoudt. Dit alles kan ook toegepast worden op coaches die al werken. In super- en intervisie kan aandacht besteed worden aan het vergroten van self-efficacy aan de hand van bovenstaande adviezen.

### *Conclusie*

Dit onderzoek laat zien dat de self-efficacy theorie (Bandura, 1977) kan worden toegepast op de psycholoog-coach. Het vernieuwende resultaat is dat de antecedent mastery experiences kan worden opgesplitst in objectieve en subjectieve mastery experiences.

Dit onderzoek heeft een self-efficacy schaal ontworpen voor de psycholoog-coach. Helaas kan deze schaal niet als één worden gebruikt en moest het worden verdeeld in subschalen.

Concluderend kan gesteld worden dat dit onderzoek een wetenschappelijke bijdrage geleverd aan de kwaliteitsverbetering van coaching en hopelijk verder bijdraagt aan vervolgonderzoek op het gebied van coaching.



## Referenties

- Aronson, E., Wilson, W.D., & Akert, R.M. (2005). *Social Psychology*. New Jersey: Pearsons Education International.
- Bandura, A.(1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84, 191 – 215. Retrieved januari 13, 2011, van <http://www.des.emory.edu/mfp/Bandura1977PR.pdf>
- Bandura, A. (1997). *The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and company.
- Parajes, F., & T.C. Urban (2006). *Self-efficacy beliefs of adolescents*. Retrieved januari 15, 2011, van [http://books.google.com.proxy.library.uu.nl/books?id=Cj97DKKRE7AC&source=gb\\_s\\_navlinks\\_s](http://books.google.com.proxy.library.uu.nl/books?id=Cj97DKKRE7AC&source=gb_s_navlinks_s)
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator mediator distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality an Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Chen, G., Gully.S.M. en Eden.D. (2001). Validation of a New General Self-Efficacy Scale, The Research Methods Division of The Academy of Management. *Organizational Research Methods*, 4, 62 - 83. Retrieved februari 11, van <http://www.business.unr.edu/faculty/simmons/mgt486/sescaleddevelop.pdf>
- Feltz, D.L., Chase, M.A., Moritz, S.E., & Sullivan, P.J. (1999). A conceptual model of coaching efficacy: preliminary investigation and instrument development. *Journal of Educational Psychology*. 91. 765 – 776. Retrieved februari 11, van [http://www.sciencedirect.com.proxy.library.uu.nl/science?\\_ob=MiamiImageURL&\\_cid=272749&\\_user=457046&\\_pii=S0022066302001927&\\_check=y&\\_origin=gateway&\\_coverDate=31-Dec-1999&view=c&wchp=dGLzVIS-zSkzk&md5=45261a3fd06bf2f240a415a0ee62d640/1-s2.0-S0022066302001927-main.pdf](http://www.sciencedirect.com.proxy.library.uu.nl/science?_ob=MiamiImageURL&_cid=272749&_user=457046&_pii=S0022066302001927&_check=y&_origin=gateway&_coverDate=31-Dec-1999&view=c&wchp=dGLzVIS-zSkzk&md5=45261a3fd06bf2f240a415a0ee62d640/1-s2.0-S0022066302001927-main.pdf)
- Grant, A.M. & Zackon, R. (2004). Executive, workplace and life coaching: findings from a large survey of international coach federation members. *International journal of evidence based coaching and mentoring*, 2, 1-15. Retrieved februari 16, 2011, van <http://www.mendeley.com/research/executive-workplace-life-coaching-findings-largescale-survey-international-coach-federation-members/>

- Hofstetter, C.R., Sallis, J.F., & Hovell, M.f. (1990). Some health dimensions of self-efficacy: analysis of theoretical specificity. *Pergamon Press plc See*, 31, pp. 1051- 1056. Retrieved februari 23, 2011, van [http://www.sciencedirect.com.proxy.library.uu.nl/science?\\_ob=MiamilImageURL&\\_cid=271821&\\_user=457046&\\_pii=027795369090118C&\\_check=y&\\_origin=gateway&\\_coverDate=31-Dec-1990&view=c&wchp=dGLzVIV-zSkzS&md5=2c0ffa170d297a1ecf64b5f15e69f264/1-s2.0-027795369090118C-main.pdf](http://www.sciencedirect.com.proxy.library.uu.nl/science?_ob=MiamilImageURL&_cid=271821&_user=457046&_pii=027795369090118C&_check=y&_origin=gateway&_coverDate=31-Dec-1990&view=c&wchp=dGLzVIV-zSkzS&md5=2c0ffa170d297a1ecf64b5f15e69f264/1-s2.0-027795369090118C-main.pdf)
- Jonge de, J. (1995). Job autonomy, well-being and health: A study among Dutch health care workers. *Academisch proefschrift, Rijksuniversiteit Limburg, Maastricht*. Retrieved mei 3, 2011, van [documenten/Competence\\_Framework\\_Nederlandse\\_versie.pdf](http://www.jandejonge.nl/PhD1995.pdf)
- Lane, J., Lane, A.M., & Kyprianou, A. (2004) Self-efficacy, Self-esteem and there impact on academic performance. *Social behavior and personality*, 32, p 247 – 256. Retrieved januari 31, 2012, van <http://web.ebscohost.com.proxy.library.uu.nl/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&hid=107&sid=2805841f-3241-41f8-8d66-b9de4b282377%40sessionmgr113>
- Locke, E.A., Latham, G. P. (1990). Work Motivation and Satisfaction: Light at the End of the Tunnel. *American Psychological Society*, 1, p 240-246. Retrieved januari 17, 2012 van <http://www.jstor.org.proxy.library.uu.nl/stable/pdfplus/40062668.pdf>
- Magaletta, P.R., & Oliver, J.M. (1999). Their relations with self-efficacy, optimism and general well-being. *St. Louis University. John Wiley & Sons*, 55, 539 - 551. Retrieved maart 7, 2012 from <http://web.ebscohost.com.proxy.library.uu.nl/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=23da9f15-2df7-4d43-be82-09a01ce24674%40sessionmgr4&vid=2&hid=14>
- Nelson, A., Cooper, C., & Jackson, P. (1995). Uncertainty amidst change: The impact of privatization on employee job satisfaction and well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 57–71.
- Nederlands Instituut van Psychologen (n.d.). Retrieved juni 23, 2011 van [www.psynip.nl](http://www.psynip.nl).

- Nederlandse Orde van Beroepscoaches (n.d.). Retrieved februari 18, 2011 van [www.nobco.nl](http://www.nobco.nl)
- Phillips, A.C. (2010). Bringing out the Best: Utilizing Bandura's Model of Self-Efficacy to Expand Current Concepts of Coaching Efficacy. *Honours Projects*. 1 - 63. Retrieved maart 16, 2011, van [http://digitalcommons.mcalester.edu/psychology\\_honors/21](http://digitalcommons.mcalester.edu/psychology_honors/21)
- Robins, R.W., Hendin, H.M., Trzesniewski, K.H., (2007). Measuring Global Self-Esteem: Construct Validation of a Single-Item Measure and the Rosenberg Self-Esteem. *Society for Personality and Social Psychology*, 27, 151-161. Retrieved februari 23, 2011, van <http://psp.sagepub.com.proxy.library.uu.nl/content/27/2/151.full.pdf+html>
- Soper, D. (2011) Statistic calculators: Free sobel test calculator. Retrieved november 3, 2011, van <http://danielsoper.com/statcalc3/calc.aspx?id=31>
- Spence, G.B., Cavanagh, M.J. & Grant, A.M. (2006). Duty of care in an unregulated industry: initial findings on the diversity and practices of Australian coaches. *International coaching psychology review*, 1, 71-85. Retrieved februari 15, 2011, van [http://www.reframe.dk/Duty\\_of\\_care.pdf](http://www.reframe.dk/Duty_of_care.pdf)
- Schaufeli, W.B. (2011). Waarom bevlogenheid? Is tevredenheid dan niet voldoende? *Schouten en Nelissen Inzicht*. 1-14.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A. (2004). Bevlogenheid: Een begrip gemeten. *Gedrag en Organisatie*, 17, 89 – 112. Retrieved augustus 30, 2011, van [http://www.boomlemmatijdschriften.nl.proxy.library.uu.nl/tijdschrift/GenO/2004/2/GenO\\_2004\\_017\\_002\\_002.pdf](http://www.boomlemmatijdschriften.nl.proxy.library.uu.nl/tijdschrift/GenO/2004/2/GenO_2004_017_002_002.pdf)
- Schaufeli, W.B., Bakker, A. & Kompier, M. (2007). Burnout en bevlogenheid en Werk- en organisatiegerichte interventies. In W.B. Schaufeli & A. Bakker. *De psychologie van arbeid en gezondheid*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum. p. 193 – 213 en p.341 – 358.
- Skaalvik, E.M., & Skaalvik, S., (2007). Dimensions of Teacher Self-Efficacy and Relations With Strain Factors, Perceived Collective Teacher Efficacy, and Teacher Burnout. *Journal of Educational Psychology*, 99, 611–625. Retrieved februari 18, 2011, van

[http://www.sciencedirect.com.proxy.library.uu.nl/science?\\_ob=MiamiImageURL&\\_cid=272749&\\_user=457046&\\_pii=S0022066307672353&\\_check=y&\\_origin=gateway&\\_coverDate=31-Aug-2007&view=c&wchp=dGLzVIS-zSkzk&md5=9e4c59bf004f44ce2daddf1f99bd3ca4/1-s2.0-S0022066307672353-main.pdf](http://www.sciencedirect.com.proxy.library.uu.nl/science?_ob=MiamiImageURL&_cid=272749&_user=457046&_pii=S0022066307672353&_check=y&_origin=gateway&_coverDate=31-Aug-2007&view=c&wchp=dGLzVIS-zSkzk&md5=9e4c59bf004f44ce2daddf1f99bd3ca4/1-s2.0-S0022066307672353-main.pdf)

St!r. Keurmerk voor professioneel begeleiden. Retrieved oktober 3, 2011 van [www.stir.nu](http://www.stir.nu)

Tschannen-Moran, M., Woolfolk Hoy, A., (2007). The differential antecedents of self-efficacy beliefs of novice and experienced teachers. *ScienceDirect. Teaching and Teacher Education* 23. 944– 956. Retrieved maart 5, 2011, van [http://www.resnet.wm.edu/~mxtsch/Scholarship/TATE\\_AntecedentsofTSE-05-06.pdf](http://www.resnet.wm.edu/~mxtsch/Scholarship/TATE_AntecedentsofTSE-05-06.pdf)

Usher, E.L., & Parajes, F. (2008) Sources of Self-Efficacy in School: Critical Review of the Literature and Future Directions. *Review of Educational Research*, 78, 751–796. Retrieved februari 2, 2011, van <http://rer.sagepub.com.proxy.library.uu.nl/content/78/4/751.full.pdf+html>

Wawoe, K. W. (2010). Proactive personality: The advantages and disadvantages of an entrepreneurial disposition in the financial industry. Academisch proefschrift, *Vrije Universiteit Amsterdam*. 15 – 112. Retrieved maart 24, 2011, van <http://dare.ubvu.vu.nl/bitstream/1871/15991/2/dissertation.pdf>

Whybrow, A., & Palmer, S. (2006). Taking stock: a survey of coaching psychologists' practices and perspectives. *International coaching psychology review*, 1, 56-70. Retrieved april 4, 2011. Van [http://www.groups.psychology.org.au.proxy.library.uu.nl/Assets/Files/ICPR\\_journal\\_1\\_April\\_2006.pdf#page=58](http://www.groups.psychology.org.au.proxy.library.uu.nl/Assets/Files/ICPR_journal_1_April_2006.pdf#page=58).

Woolfolk, A.E., Rosoff, B., Ho, W.K. (1990). Teachers' sense of efficacy and their beliefs about managing students. *Teaching & Teacher Education*, 6, 137-148. Retrieved maart 1, 2011. Van [http://www.sciencedirect.com.proxy.library.uu.nl/science?\\_ob=MiamiImageURL&\\_cid=271838&\\_user=457046&\\_pii=0742051X9090031Y&\\_check=y&\\_origin=gateway&\\_coverDate=31-Dec-1990&view=c&wchp=dGLbVlk-](http://www.sciencedirect.com.proxy.library.uu.nl/science?_ob=MiamiImageURL&_cid=271838&_user=457046&_pii=0742051X9090031Y&_check=y&_origin=gateway&_coverDate=31-Dec-1990&view=c&wchp=dGLbVlk-)

zSkWA&md5=592d1a9e81721384e2a239c2a9e5c03a/1- s2.0-0742051X9090031Y-  
main.pdf

Wright & Cropanzano, 2000. Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance.

Zeldin, A.L., Shari, L., Britner, S.L., & Pajares, F. (2006). A Comparative Study of the Self-Efficacy Beliefs of Successful Men and Women in Mathematics, Science, and Technology Careers. *Journal of research in science teaching*, 45, 1036–1058.

## Bijlage 1. Vragenlijst

### 1. Objectieve mastery experiences

1.	Hoeveel jaar verricht u al diensten op het gebied van coaching?	... jaar
2.	Hebt u één of meer opleidingen afgerond op het gebied van individuele begeleiding (coaching/ therapie/ supervisie) of teambegeleiding?	1 Ja (ga door naar...) 2 Nee (ga door naar...)
3.	Heeft u de afgelopen 12 maanden aan één of meerdere activiteiten deelgenomen om uw kennis en vaardigheden op het gebied van coaching te vergroten?	1 Ja (ga door naar volgende) 2 Nee (ga door naar ...)
4.	Heeft u de afgelopen 12 maanden supervisie ontvangen over uw werkervaringen als coach? Onder 'supervisie' verstaan we het onder begeleiding - al dan niet door een erkende supervisor - leren door reflectie op eigen werkervaringen.	1 Ja (ga door naar volgende) 2 Nee (ga door naar ...)
5.	Hoeveel uur heeft u de afgelopen 12 maanden supervisie ontvangen?	... uur
6.	Heeft u meer dan 12 maanden geleden supervisie ontvangen over uw werkervaringen als coach?	1 Ja, aantal uren ... 2 Nee
7.	Aantal uren...	...
8.	Hebt u de afgelopen 12 maanden deelgenomen aan intervisiebijeenkomsten over uw werkervaringen als coach? Onder 'intervisie' verstaan we een vorm van begeleiding waarbij collega's/beroepsgenoten elkaar ondersteunen of helpen om hun functioneren te verbeteren.	1 Ja (ga door naar volgende) 2 Nee (ga door naar ...)
9.	Hoeveel uur heeft u de afgelopen 12 maanden deelgenomen aan intervisiebijeenkomsten?	... uur
10.	Heeft u meer dan 12 maanden geleden deelgenomen aan	1 Ja, aantal uren ...

	intervisiebijeenkomsten over uw werkervaringen als coach?	2	Nee
11.	Aantal uren..	...	
12.	Bent u naast het NIP nog aangesloten bij andere verenigingen/instituten die relevant zijn voor uw coaching activiteiten?	1 2	Ja (ga door naar volgende) Nee (ga door naar...)
13.	Staat u ingeschreven in een psychologenregister (bijvoorbeeld 'Psycholoog NIP')?	1 2	Ja (ga door naar volgende) Nee (ga door naar ...)
14.	Heeft u andere registraties/accreditaties die relevant zijn voor uw coachingactiviteiten?	1 2	Ja (ga door naar volgende) Nee (ga door naar ...)

## 2. Subjectieve mastery experiences

Hoe vaak ervaart u of gebeurt het volgende?

Antwoord alternatieven

Nooit 1	Soms 2	Regelmatig 3	Vaak 4	Heel vaak 5
------------	-----------	-----------------	-----------	----------------

1.	Telkens wanneer ik een obstakel overwin, ervaar ik dat ik beter wordt in mijn werk als coach.	1	2	3	4	5
2.	Telkens wanneer ik een lastige situaties aanga, ervaar ik beter hoe ik cliënten optimaal kan begeleiden.	1	2	3	4	5
3.	Telkens wanneer ik een tegenslag doorsta, ervaar ik beter waar ik goed in ben als coach.	1	2	3	4	5
4.	Ik heb het gevoel dat ik het vakmanschap dat nodig is om te coachen steeds beter	1	2	3	4	5

	beheers.	
5.	Ik ervaar dat ik de complexiteit van processen in coaching steeds beter kan hanteren.	1 2 3 4 5

### 3. Coach- efficacy

#### General work self-efficacy

1.	Als er zich tijdens mijn werk moeilijke problemen voordoen, weet ik die op te lossen.	1 2 3 4 5
2.	Tijdens mijn werk bereik ik mijn doel, ook wanneer er zich onverwachte situaties voordoen.	1 2 3 4 5
3.	Als ik obstakels tijdens mijn werk tegenkom, vind ik altijd wel een manier om ze te omzeilen.	1 2 3 4 5
4.	Ook al kost het mij veel tijd en energie, ik bereik tijdens mijn werk wat ik wil.	1 2 3 4 5
5.	Als er iets nieuws op me afkomt tijdens mijn werk, weet ik altijd wel hoe ik daar mee om moet gaan.	1 2 3 4 5

In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraken?

#### Coach-efficacy

##### Antwoordalternatieven

Helemaal mee oneens 1	Mee oneens 2	Neutraal 3	Mee eens 4	Helemaal mee eens 5	
					1 2 3 4 5
1. Welke cliënt ik ook voor me krijg, het lukt me om een vertrouwensrelatie op te bouwen met hem of haar.					8888888 N.v.t.
2. Waar een cliënt ook mee komt, ik werk samen om zijn of haar bewustzijn te vergroten.					1 2 3 4 5 8888888 N.v.t.
3. Ook bij moeilijke ethische problemen, handel ik zoals de beroepsethiek voorschrijft.					1 2 3 4 5 8888888 N.v.t.
4. In welk stadium van verandering een cliënt zich ook bevindt, ik					1 2 3 4 5



	weet hem of haar te motiveren gewenste veranderingen te realiseren.	8888888 N.v.t.
5.	Welke verandering een cliënt ook wil realiseren, ik neem de invloed die zijn/haar (werk)omgeving heeft hierin mee.	1 2 3 4 5 8888888 N.v.t.
6.	Hoe een cliënt ook handelt, ik weet het gedrag van hem of haar te relateren aan wetenschappelijke kennis over menselijk gedrag.	1 2 3 4 5 8888888 N.v.t.
7.	Waar een cliënt ook mee komt, ik weet modellen en technieken effectief in te zetten in het coachingtraject.	1 2 3 4 5 8888888 N.v.t.
8.	Hoe ik het coachingtraject zelf ook beoordeel, ik verzamel op een objectieve manier informatie over de kwaliteit van mijn dienstverlening.	1 2 3 4 5 8888888 N.v.t.
9.	Hoe vaardig ik ook ben in het coaching vak, ik reflecteer op mijn eigen handelen om mezelf te blijven ontwikkelen als coach.	1 2 3 4 5 8888888 N.v.t.
10.	Wat er ook gebeurt tijdens een coachingsessie, ik blijf me bewust van mijn eigen handelen.	1 2 3 4 5 8888888 N.v.t.

#### 4. Uitkomstmaten

##### 4.1. Bevlogenheid

##### Antwoordalternatieven

Nooit 0	Sporadisch 1	Af en toe 2	Regelmatig 3	Dikwijls 4	Zeer dikwijls 5	Altijd 6	Niet van toepassing 8888888
------------	-----------------	----------------	-----------------	---------------	--------------------	-------------	-----------------------------------






1.	Vitaliteit1	Tijdens mijn werk als coach bruis ik van energie.	0	1	2	3	4	5	6
2.	Vitaliteit2	Als ik werk als coach voel ik me fit en sterk.	0	1	2	3	4	5	6
3.	Toewijding1	Ik ben enthousiast over mijn werk als coach.	0	1	2	3	4	5	6
4.	Toewijding2	Mijn werk als coach inspireert mij.	0	1	2	3	4	5	6
5.	Vitaliteit3	Als ik 's morgens opsta, heb ik zin om aan het werk te gaan als	0	1	2	3	4	5	6

		coach.	
6.	Absorptie1	Wanneer ik heel intensief aan het werk ben als coach, voel ik mij gelukkig.	0 1 2 3 4 5 6
7.	Toewijding3	Ik ben trots op mijn werk als coach.	0 1 2 3 4 5 6
8.	Absorptie2	Ik ga helemaal op in mijn werk als coach.	0 1 2 3 4 5 6
9.	Absorptie3	Mijn werk als coach brengt mij in vervoering.	0 1 2 3 4 5 6

#### 4.2. Werktevredenheid

##### Antwoordalternatieven

Helemaal mee oneens 1	Mee oneens 2	Neutraal 3	Mee eens 4	Helemaal mee eens 5	Niet van toepassing 8888888
--------------------------	-----------------	---------------	---------------	------------------------	--------------------------------

1.	Ik heb plezier in mijn werk als coach.	1 2 3 4 5
2.	Ik ben tevreden met mijn werk als coach.	1 2 3 4 5
3.	Hoe voelt u zich tijdens uw werk als coach?	     1 2 3 4 5

#### 4.3. Effectiviteit

1.	Mijn functioneren in mijn werk als coach is zeer effectief.	1 2 3 4 5
----	---	-----------

#### 4.4. Werkmotivatie

1.	Mijn werk als coach is uitdagend.	1 2 3 4 5
2.	Mijn werk als coach stimuleert me om steeds beter te presteren.	1 2 3 4 5
3.	Mijn werk als coach stimuleert me om creatief te zijn.	1 2 3 4 5
4.	Mijn werk als coach is erg interessant.	1 2 3 4 5
5.	Mijn werk als coach stimuleert me om nieuwe dingen te leren.	1 2 3 4 5

#### 4.5. Prestatie

1.	Mijn cliënten zijn tevreden over mijn dienstverlening als coach.	1 2 3 4 5 8888888 N.v.t.
2.	Mijn cliënten geven aan dat ze vooruit zijn gegaan dankzij mijn dienstverlening als coach.	1 2 3 4 5 8888888 N.v.t.
3.	Ik bereik zelfs bij de lastigste cliënten resultaat.	1 2 3 4 5 8888888 N.v.t.
4.	Mijn cliënten haken bij mij nooit af voordat een traject is afgerond.	1 2 3 4 5 8888888 N.v.t.
5.	Mijn manier van coaching zorgt ervoor dat mijn cliënten hun doelen bereiken.	1 2 3 4 5 8888888 N.v.t.

#### 5. Controle variabele

##### 5.1. Controle voor coach-efficacy

##### Zelfvertrouwen.

1	Ik heb veel zelfvertrouwen.	1 2 3 4 5 8888888 N.v.t.
---	-----------------------------	-----------------------------

## Bijlage 2. Factoranalyse

### Factoranalyse Prestatie en Subjectieve mastery experiences

Tabel 8. Factoranalyse subjectieve mastery experiences en prestatie na varimax rotatie.  
Per component is de factorlading aangegeven. Ladingen onder de .45 staan niet genoteerd.

	Component	
	1	2
<i>Subjectieve mastery experiences</i>		
1. Telkens wanneer ik een obstakel overwin, ervaar ik dat ik beter word in mijn werk als coach.	.86	
2. Telkens wanneer ik een lastige situatie aanga, ervaar ik beter hoe ik cliënten optimaal kan begeleiden.	.89	
3. Telkens wanneer ik een tegenslag doorsta, ervaar ik beter waar ik goed in ben als coach.	.86	
4. Ik heb het gevoel dat ik het vakmanschap dat nodig is om te coachen steeds beter beheers.	.78	
5. Ik ervaar dat ik de complexiteit van processen in coaching steeds beter kan hanteren.	.79	
<i>Prestatie</i>		
1. Mijn cliënten zijn tevreden over mijn dienstverlening als coach		.81
2. Mijn cliënten geven aan dat ze vooruit zijn gegaan dankzij mijn dienstverlening als coach		.82
3. Ik bereik zelfs bij de lastigste cliënten resultaat		.55
4. Mijn cliënten haken bij mij nooit af voordat een traject is afgerond		.67
5. Mijn manier van coaching zorgt ervoor dat mijn cliënten hun doelen bereiken		.71