De Associaties tussen Ervaren Peerbeoordeling, Voorwaardelijke Factoren van Peerbeoordeling en Ervaren Competentie en Motivatie van Medewerkers

Universiteit Utrecht

Denise de Geit

Studentnummer: 6249140

Thema: Motivatie

Begeleidend docent: B. Flunger

Tweede beoordelaar: K. Smit

Datum: 08-07-2019

Aantal woorden: 8000

Master thesis Educational Sciences

Samenvatting

De manier waarop prestatiebeoordeling van medewerkers plaatsvindt, verandert. De sociale context speelt op dit moment een belangrijke rol. Een voorbeeld hiervan is dat peers worden betrokken in het overdragen van informatie over competenties van medewerkers middels peerassessments. Deze beoordelingen kunnen implicaties hebben voor ervaren competentie en motivatie van medewerkers. In dit onderzoek is naar aanleiding van bestaande onderzoeksresultaten getoetst of ervaren peerbeoordeling en ervaren competentie en intrinsieke, extrinsieke motivatie en amotivatie van medewerkers geassocieerd zijn. Verder blijkt dat behoefteondersteuning implicaties heeft voor intrinsieke motivatie en dat bepaalde voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling invloed hebben op de validiteit en algemene betrouwbaarheid van peerbeoordelingen. Hierdoor is onderzocht of behoefteondersteuning vanuit peers en voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling de associaties tussen peerbeoordeling, ervaren competentie en motivatie modereren. In totaal hebben 118 participanten (89 vrouwen, 29 mannen, $M_{leeftijd}$ = 30-40 jaar, leeftijd range = 20-60+) deelgenomen aan een online survey en zijn multiple regressieanalyses uitgevoerd om de onderzoeksvragen te beantwoorden. Resultaten laten zien dat ervaren peerassessment een positieve significante associatie heeft met zowel ervaren competentie als intrinsieke motivatie. Onvoldoende bewijs is gevonden voor de moderatie van behoefteondersteuning en voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling. Implicaties worden bediscuteerd.

Sleutelwoorden: ervaren peerassessment, motivatie, behoefteondersteuning, beoordeling van competenties, factoren van peer-assessment

De Associaties tussen Ervaren Peerbeoordeling, Voorwaardelijke Factoren van Peerbeoordeling, Ervaren Competentie en Motivatie van Medewerkers

De manier waarop mensen eigen competenties ervaren, wordt in verschillende theoretische modellen, zoals de zelfdeterminatietheorie (ZDT; Deci & Ryan, 2002), als belangrijke voorspeller van prestatie gedefinieerd (Bjork, 1999). Competentie wordt als psychologische basisbehoefte gezien en daarnaast als centrale voorspeller van intrinsieke motivatie van medewerkers (Deci & Ryan, 2002). Volgens de ZDT is intrinsieke motivatie de meest ideale vorm van motivatie: voor intrinsiek gemotiveerde personen biedt het uitvoeren van werk gerelateerde taken een inherente beloning (Deci, 1971). Omdat intrinsieke motivatie en inzicht in eigen competenties essentieel zijn voor de ontwikkeling op zowel cognitief als sociaal gebied, dus het hele leerproces van de medewerker (Ryan & Deci, 2000), is onderzoek naar dit onderwerp van belang.

Voor organisaties zijn de competenties van medewerkers van grote waarde (Paloniemi, 2006), wat betekent dat meten en beoordelen van belang zijn. De manier waarop prestatiebeoordeling van medewerkers plaatsvindt, is echter enorm veranderd gedurende de 1980-1990^{e} jaren (Levy & Williams, 2004). De sociale context speelt op dit moment een belangrijke rol, waardoor peers worden betrokken in het overdragen van informatie over competenties (Barclay & Harland, 1995; Levy & Williams, 2004).

Specifieker wordt in veel organisaties gebruik gemaakt van peerassessments (Levy & Williams, 2004). Norcini (2003) concludeert dat peerbeoordelingen valide en betrouwbare resultaten kunnen genereren voor daadwerkelijke performances en competenties van medewerkers. De conclusie over de validiteit is onder andere gebaseerd op bevindingen van Linn, Arostegui en Zeppa (1975) dat beoordelingen vanuit peers significant gecorreleerd zijn aan daadwerkelijke behaalde cijfers. Met betrekking tot betrouwbaarheid illustreerde het

onderzoek van Topping (1998) de mogelijkheid van het creëren van een betrouwbaar peerbeoordelingsintrument (*r* =.88).

Levy en Williams (2004) toonden aan dat de rol van peerassessment voor een positief effect kan zorgen op intrinsieke motivatie van de beoordelaars. In de schoolcontext is bekend dat peerbeoordeling de intrinsieke motivatie van beoordelende studenten verhoogt (Boud & Falchikov, 2007; Brown, 2004). In de context van de werkplek in organisaties is echter weinig bekend over specifieke associaties tussen peerbeoordeling en ervaren competentie of motivatie van de beoordeelde (Barclay & Harland, 1995; Levy & Williams, 2004). Voor medewerkers wordt verondersteld dat feedback alleen van belang is wanneer de beoordelaar als competent in het evalueren van werkgedrag ingeschat wordt (Steelman, Levy & Snell, 2004). Bovendien wordt behoefteondersteuning (bijvoorbeeld vanuit peers) als noodzakelijk beschouwd voor de intrinsieke motivatie en het optimaal functioneren van de medewerker (Vansteenkiste & Ryan, 2013).

Norcini (2003) en Steelman et al. (2004) stellen dat beoordelingsprocedures aan een aantal factoren moeten voldoen om tot bruikbare feedback voor de beoordeelde te komen. Volgens Norcini (2003) zijn onder andere eerlijkheid, gelijkwaardigheid, accuraatheid, betrouwbaarheid (de maat in hoeverre de beoordeelde performances relevant zijn voor de dagelijkse werkpraktijk van de beoordeelde), relatie tussen beoordelaars en beoordeelde, stakes (de passing tussen prestatienorm en de competenties van de medewerker). De mate waarin aan deze factoren wordt voldaan, heeft invloed op de algemene betrouwbaarheid en validiteit en dus de bruikbaarheid van de beoordeling (Norcini, 2003).

De huidige studie heeft als doel de rol van ervaren peerbeoordeling voor ervaren competentie en motivatie te onderzoeken. Daarbij worden voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling, zoals de gepostuleerde factoren van Norcini (2003) en behoefteondersteuning vanuit peers in rekening genomen.

Ervaren competentie

Vanuit verschillende theoretische modellen waarin ervaren competentie als belangrijke voorspeller van prestatie wordt gedefinieerd (Bjork, 1999), worden in de huidige studie vier constructen geassocieerd met ervaren competentie, namelijk zelfovertuiging, zelfconcept, verwachtingen en de behoefte aan competentie. Deze vier constructen worden als uitgangspunt genomen voor het meten van ervaren competentie, omdat het bekende constructen zijn voor het meten van eigen competentie en in bepaalde mate overeenkomen. Deze overeenkomende elementen zijn de definitie van de constructen waarin ervaren competentie betrokken wordt, het belang dat alle constructen hechten aan derden als belangrijke informatiebronnen en het domeinspecifieke en multidimensionale karakter van competentie (Bong & Skaalvik, 2003). Door deze overeenkomende en verschillende aspecten van competentie samen te voegen, ontstaat een bredere en diepgaandere informatiebron voor ervaren competentie.

Zelfovertuiging wordt door Bandura (1982) gedefinieerd als 'self-efficacy' en refereert naar "judgements of how well one can execute courses of action required to deal with prospective situations" (p. 122). Vertrouwen van individuen in eigen capaciteiten om bepaalde kundigheden uit te voeren staat hierin centraal (Bandura, 2006). Zelfovertuiging is domein- en context specifiek (Bong & Skaalvik, 2003) en wordt omvat als taakgerichte zelfevaluatie.

Zelfconcept verwijst naar zelfevaluatie van een algemeen vermogen wat gebaseerd is op interne (eigen kunnen in verschillende domeinen) en externe bronnen (bijvoorbeeld prestaties van collega's; Bong & Skaalvik, 2003; Marsh & Martin, 2011). Het belang van sociale vergelijking wordt duidelijk in het model van interne- en externe referentiekaders, waarbij gesteld wordt dat individuen inzichten over eigen competenties baseren op deze referentiekaders. Interne referentiekaders zijn vergelijkingen van competenties in een

specifiek domein met competenties in andere domeinen; externe referentiekaders zijn vergelijkingen van eigen competenties met die van anderen (Skaalvik & Skaalvik, 2002).

Verwachtingen ('expectancies') worden vanuit het Expectancy-Value Theory (EVT) gezien als "beliefs about how well they will do on an upcoming task" (Wigfield, 1994, p. 53). Het omvat competentie-gerelateerde verwachtingen gebaseerd op interpretaties van vorige gebeurtenissen en eigen specifieke taakovertuigingen bestaande uit het zelfconcept en de percepties van de moeilijkheid van de taak (Wigfield, 1994). Het geloof in eigen kunnen in de toekomst kan hieraan verbonden worden.

Vanuit de ZDT wordt behoefte aan competentie gedefinieerd als "the need of feeling effective in one's ongoing interactions with the social environment" (Deci & Ryan 2002, p. 7). Het omvat gevoel van competentie bij interacties met de (sociale) omgeving en de zoektocht naar uitdagingen die huidige capaciteiten behouden en verbeteren (Deci & Ryan, 2002). Interactie met de context is daarom een kernaspect.

Vanuit de verschillende theoretische benaderingen worden taakgerichte zelfevaluatie (zelfovertuiging), referentie naar interne en externe bronnen (zelfconcept), verwachtingen voor eigen kunnen in de toekomst (EVT) en het zoeken naar uitdagingen in de sociale context (ZDT) in rekening genomen. Een voorbeeld van een voordeel van het creëren van een bredere conceptualisatie van competentie middels de vier constructen is dat het hierdoor mogelijk is om het verschil tussen sociale vergelijking (*Ik kan taken net zo goed oplossen als mijn collega's*) en vergelijking met eigen prestaties (*Ik presteer zowel op mijn werk als in mijn privéleven op hetzelfde niveau)* te toetsen.

Peerbeoordeling

Peerassessment heeft betrekking op het vellen van oordelen vanuit medewerkers over de performances en competenties van collega's (Norcini, 2003). Onderzoek heeft uitgewezen dat de validiteit en de betrouwbaarheid van deze performancebeoordelingen gegrond zijn

(Barclay & Harland, 1995) en meer valide resultaten kunnen genereren dan zelfevaluatie (Norcini, 2003). Hedendaags worden deze peerbeoordelingen in veel organisaties gebruikt, wat betekent dat peers een belangrijke rol spelen in het overdragen van informatie omtrent performances en competenties (Barclay & Harland, 1995). Peerbeoordeling kan leiden tot inzicht in eigen competenties en intrinsieke motivatie doen verhogen (Barclay en Harland, 1995; Deci & Ryan, 2002; Kuvaas, 2006; Levy & Williams, 2004). In dit onderzoek wordt bekeken of ervaren peerbeoordeling[1] van competentie, wat gedefinieerd wordt als de manier waarop de medewerker beoordeeld denkt te worden door peers, daadwerkelijk geassocieerd is met ervaren competentie en motivatie.

Voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling

Norcini (2003) heeft onderzocht waaraan peerbeoordeling moet voldoen om tot valide resultaten te komen. De kwaliteit van peerbeoordeling hangt volgens de studie af van bepaalde 'voorwaardelijke factoren', namelijk de betrouwbaarheid van de beoordeling, de relaties tussen de beoordelaar en de beoordeelde, de *stakes* en de gelijkwaardigheid tussen de beoordelaar en de beoordeelde. Betrouwbaarheid omvat de hoeveelheid relevante performances die beoordeeld worden, het aantal peers die betrokken worden en het aantal beoordeelde aspecten van competenties; hoe hoger de score op deze factoren, hoe hoger de betrouwbaarheid (Norcini, 2003). Relatie omvat de interactie tussen de beoordelaar en de beoordeelde waarmee rekening gehouden moet worden door beoordelingen anoniem uit te voeren en stakes omvat het belang van welke performancestandaarden gelden in een organisatie (Norcini, 2003). Gelijkwaardigheid heeft volgens Norcini (2003) te maken met de status die de beoordelaar heeft ten opzichte van de beoordeelde.

[1] In de komende tekst wordt gesproken over peerbeoordeling, echter wordt hiermee *ervaren* peerbeoordeling (uit het perspectief van de beoordeelde) bedoeld.

Levy en Williams (2004) hebben met hun onderzoek toegevoegd dat medewerkers de beoordeling niet serieus nemen en intrinsieke motivatie negatief beïnvloed wanneer zij het idee hebben dat het beoordelingssysteem niet eerlijk of accuraat is. Ook DeNisi en Pritchard (2006) hebben met hun onderzoek bewezen dat eerlijkheid en accuraatheid van belang zijn om intrinsieke motivatie positief te beïnvloeden.

Deze bevindingen omvatten voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling welke mogelijk invloed hebben op ervaren competentie en motivatie van medewerkers. De factoren eerlijkheid, accuraatheid, betrouwbaarheid, relatie, stakes en gelijkwaardigheid zullen gemeten worden om deze associatie te onderzoeken. Daarnaast kan verwacht worden dat hoe meer deze factoren in rekening zijn genomen, hoe positiever de associatie tussen peerbeoordeling, ervaren competentie en intrinsieke motivatie is en dat voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling dus ook als moderator zou kunnen fungeren.

Behoefteondersteuning vanuit peers

De ZDT is een bekende benadering waarin motivatie wordt geïnterpreteerd. Volgens deze theorie zijn er specifieke factoren op sociaal-contextueel gebied die de bevrediging van de basisbehoeften autonomie, competentie en verbondenheid kunnen faciliteren (Markland & Tobin, 2010). Hoe meer deze behoeften worden ondersteund, hoe groter het zelfgereguleerde gedrag en de intrinsieke motivatie (Deci & Ryan, 2000; Markland & Tobin, 2010). Daarnaast is behoefteondersteuning nodig om optimaal te presteren in een organisatie; risico's als burn-out en ontslag kunnen hiermee vermeden worden (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Soenens, & Lens, 2010). Autonomiesupport, competentiesupport en verbondenheidssupport worden om deze reden gepostuleerd als belangrijke faciliterende factoren (Markland & Tobin, 2010; Vansteenkiste & Ryan, 2013).

In situaties waarin autonomie wordt ondersteund is volgens Baard, Deci en Ryan (2004) sprake van geminimaliseerde druk te moeten conformeren, wordt men aangemoedigd

eigen initiatief te tonen en wordt gefocust op het kunnen maken van keuzes en omgaan met negatieve emoties (Reeve & Assor, 2011). Competentieondersteuning wordt gezien als het bieden van structuur en duidelijke verwachtingen, waarbij beloningen en positieve feedback gegeven worden en informatie over eigen competenties tot stand komt (Deci & Ryan, 2000; 2008). Verbondenheidssupport omvat het ontwikkelen van relaties en de mate waarin het individu interesse heeft in het welbevinden van de persoon (Deci & Ryan, 2000; Markland & Tobin, 2010; Van den Broeck et al., 2010). Wanneer deze aspecten gefaciliteerd worden door collega's zou dit implicaties kunnen hebben voor ervaren competentie en motivatie van medewerkers.

Zodoende wordt verwacht dat ervaren competentie en intrinsieke motivatie van medewerkers worden verhoogd wanneer peers ondersteunen in de basisbehoeften. Verwacht wordt bovendien dat de positieve associatie tussen peerbeoordeling en ervaren competentie en intrinsieke motivatie versterkt wordt wanneer behoefteondersteuning vanuit peers hoog is en behoefteondersteuning dus als moderator fungeert.

Motivatie

In de ZDT wordt gebaseerd op de mate waarin de basisbehoeften autonomie, competentie en verbondenheid worden bevredigd, onderscheid gemaakt tussen zelfbepalende en gecontroleerde typen van intentionele regulatie van motivatie (Deci, Vallerand, Pelletier, & Ryan 1991). Autonomie refereert naar de behoefte om zelfregulerend te zijn in het uitvoeren van acties (Deci et al., 1991). Competentie verwijst naar de behoefte te willen weten hoe verschillende externe en interne uitkomsten te bereiken zijn en welke vereiste acties daarvoor nodig zijn en verbondenheid verwijst naar het ontwikkelen van veilige en bevredigende verbindingen met anderen in een bepaald sociaal milieu (Deci et al., 1991).

Intrinsieke motivatie. Intrinsieke motivatie wordt gedefinieerd als de meest ideale vorm van de motivatie: individuen bepalen geheel zelf en vanuit eigen wil over te gaan op

actie (Deci & Ryan, 2000). Hierbij worden competentie, relatie en autonomie bevredigd. Er zijn geen beloningen nodig om acties te laten gebeuren; acties worden uitgevoerd om eigen interesse en nieuwsgierigheid te bevredigen (Deci & Ryan, 2000).

Extrinsieke motivatie. Extrinsieke motivatie omvat het uitvoeren van activiteiten om zo een bepaald resultaat te behalen of een bepaalde beloning te verkrijgen en kan gedefinieerd worden als instrumenteel gedrag (Deci et al., 1991). De specifieke vorm van extrinsieke motivatie hangt af van de waarde en regulatie van het gevraagde gedrag dat geïnternaliseerd en geïntegreerd is (Deci & Ryan, 2000).

Amotivatie. Amotivatie verwijst naar het gebrek aan het willen overgaan tot actie. Deze vorm van motivatie kan voortkomen uit het niet waarderen van een activiteit, niet competent zijn om de activiteit uit te voeren of vanuit de verwachting dat een bepaalde uitkomst niet gehaald zal worden (Deci & Ryan, 2000; Vallerand et al., 1992).

Op basis van bevindingen over de rol van feedback door peers wordt verwacht dat peerbeoordeling een positief effect heeft op intrinsieke motivatie van medewerkers (Ryan & Deci, 2000). Tegelijkertijd wordt verwacht dat peerbeoordeling extrinsieke motivatie en amotivatie van medewerkers kan verminderen (bijvoorbeeld Gagné & Deci, 2005).

Huidige studie

Peerbeoordeling wordt steeds vaker ingezet om performances en competenties van medewerkers in een organisatie te beoordelen. Veel is bekend over de effecten van peerbeoordeling voor beoordelende peers, maar weinig onderzoek is verricht naar de associaties tussen peerbeoordeling, ervaren competentie en motivatie van medewerkers in organisaties. Allereerst wordt onderzocht of peerbeoordeling geassocieerd is met ervaren competentie en intrinsieke, extrinsieke motivatie en amotivatie van beoordeelde medewerkers (onderzoeksvraag 1). Ten tweede worden de voorwaardelijke factoren, die als noodzakelijk beschouwd worden voor de effectiviteit van peerbeoordeling (Norcini, 2003), in rekening

genomen als verdere voorspellers van ervaren competentie, intrinsieke, extrinsieke motivatie en amotivatie (onderzoeksvraag 2). De derde onderzoeksvraag richt zich op mogelijke moderaties van de associatie tussen peerbeoordeling en de uitkomsten door behoefteondersteuning en voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling.

Methode

Onderzoeksdesign

Het onderzoeksdoel is de associatie tussen peerbeoordeling en voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling voor verschillen in ervaren competentie en intrinsieke, extrinsieke motivatie en amotivatie te toetsen. Daarnaast omvat het doel de mogelijke modererende rol van behoefteondersteuning en voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling in associaties tussen peerbeoordeling en ervaren competentie en intrinsieke, extrinsieke motivatie en amotivatie te toetsen. Het onderzoek kan getypeerd worden als toetsend kwantitatief survey-onderzoek, omdat associaties getoetst zijn op basis van bestaande theorieën en data verkregen is middels een online survey (Universiteit Utrecht, 2018)[2]. In het onderzoek is rekening gehouden met ethische aspecten, welke zijn opgenomen in Bijlage A.

Participanten

De 118 participanten (89 vrouwen, 29 mannen, $M_{leeftijd}$= 30-40 jaar, leeftijd range: 20-60+) zijn volwassenen die werkzaam zijn in een organisatie waarbij een samenwerkingsverband bestaat tussen twee of meer personen (Ensie, 2010) en te maken hebben met peerbeoordelingen. De meeste participanten hebben een HBO (n=47) of WO (n=44) opleidingsachtergrond en zijn werkzaam als L&D' er, beleidsmedewerker, consultant of docent. Deze functiegroepen zijn achteraf geclusterd. Middels sociale mediakanalen Facebook en LinkedIn van de onderzoeker zijn participanten benaderd. Dit komt overeen met

[2] Bron afkomstig van Blackboard (niet publiekelijk toegankelijk) van Universiteit Utrecht.

de kenmerken van een gemakssteekproef (Baarda, 2014). De participanten hebben geen beloning ontvangen voor hun deelname.

Instrumenten

De survey is gebaseerd op vijf variabelen, namelijk ervaren competentie, peerbeoordeling, voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling, behoefteondersteuning vanuit peers en motivatie. De totale survey omvatte 88 items (Bijlage B) en participanten hebben middels 7-punts Likertschalen aangegeven in hoeverre zij het eens of oneens waren met stellingen.

Allereerst zijn met R Confirmatieve Factoanalyses (CFA) per variabele uitgevoerd, omdat items gebaseerd zijn op bestaande theorieën en vragenlijsten en het uitvoeren van CFA dan een passende methode is (DeCoster, 1998; Hurley et al., 1997). Zowel Unit Loading Identification als Unit Variance Identification zijn ingezet om parameters te identificeren. Om te bepalen of het model op de data paste, zijn passingsmaten van COTAN aangehouden. De passing is als acceptabel beschouwd wanneer CFI en TLI >.95 en RMSEA<.05 (Evers, Lucassen, Meijer, & Sijtsma, 2010).

Wanneer CFA niet acceptabel bleek, is Principal Axis Factoring (PAF) met SPSS uitgevoerd, omdat met PAF onderliggende structuren te achterhalen zijn (DeCoster, 1998). Items met een factorlading <.30 zijn onderdrukt. Vervolgens is de betrouwbaarheid van iedere factor berekend. Item-rest correlaties van <.40 en geschatte verhoging van de betrouwbaarheid wanneer het item verwijderd zou worden, leidden tot het verwijderen van items.

Ervaren competentie. Ervaren competentie is met verschillende instrumenten gemeten. Need for competence is middels vier items gebaseerd op de Basic Psychological Need Satisfaction at Work Scale (Deci et al, 2001; Ilardi, Leone, Kasser, & Ryan, 1993; Kasser, Davey, & Ryan, 1992) en de Perceived Competence Scale (Williams & Deci, 1996)

gemeten. Deze vragenlijsten zijn als uitgangspunt genomen, omdat ze betrouwbaar zijn (α = > 0.80) en in ieder domein toegepast kunnen worden (Wiliams & Deci, 1996). Need for competence is taakgericht waarbij de sociale context van invloed is. Dit komt terug in de items voor dit construct (*Als ik werk, ben ik capabel in de taken die ik doe).*

Vanuit de conceptualisatie van zelfovertuiging is het taakgerichte zelfevaluerende karakter van ervaren competentie betrokken (*Het is voor mij makkelijk om taken gedurende een werkdag goed uit te voeren*). Vier items zijn gebaseerd op de gevalideerde en betrouwbare (α = .86) vragenlijst van Sherer et al. (1982).

Ten derde zijn de items van Bong en Skaalvik (2003) voor zelfconcept in het huidige onderzoek opgenomen. Om het multidimensionale karakter van ervaren competentie te meten, zijn zeven items voor het meten van het interne en externe referentiekader toegevoegd (*Bij verschillende taken op een dag, vind ik dat ik goed presteer; Ik voel mezelf net zo competent als mijn collega's)*. Deze items zijn gebaseerd op het onderzoek van Chen, Gully en Eden (2001), omdat zij betrouwbare (α = .86) en valide items hebben aangetoond en bewust het multidimensionale aspect geïntegreerd hebben.

Toekomstgerichte competentie is gemeten met drie items die Wigfield (1994) en Wigfield en Eccles (2000) hebben gebruikt in hun onderzoek om verwachtingen vanuit de EVT te meten. Hiervoor is gekozen, omdat Wigfield (1994) en Wigfield en Eccles (2000) expliciet stellen dat de items in verschillende contexten te gebruiken zijn en betrekking hebben op de toekomst. Om deze reden voldoen de items aan het domeinspecifieke en toekomstgerichte karakter van verwachtingen zoals in het huidige onderzoek is verantwoord (*Ik verwacht dat ik aankomend jaar goed ga presteren gedurende mijn werk)*.

Omdat het model niet op de data paste (Bijlage C1; C2), zijn op basis van PAF (Tabel 1) vijf factoren onderscheiden. Deze factoren zijn taakgerichte competentie (*Als ik werk ben ik capabel in de taken die ik doe*), algemeen competentiegevoel (*Het is voor mij makkelijk*

Tabel 1

Promax Geroteerde Factorstructuur van de Items horende bij Ervaren Competentie

	Ladingen				
Item	Factor 1[a]	Factor 2[b]	Factor 3[c]	Factor 4[d]	Factor 5[e]
NFC2 Als ik werk, ben ik capabel in de taken die ik doe	.90				
NFC1 Ik ben competent in mijn werk	.85				
RecodeSC2 Op mijn werk voel ik mij onzeker tijdens het uitvoeren van werkzaamheden	.48				
NFC3 Ik ben in staat doelen in mijn werk te halen	.43				
RecodeSE2 Ik vind het moeilijk om taken gedurende een werkdag goed uit te voeren	.40				
SC1 Ik word tijdens functioneringsgesprekken vaak goed beoordeeld	.33				
SE3 Het is voor mij makkelijk om taken gedurende een werkdag goed uit te voeren		1.04			
SE4 Ik ben in staat mijn werk goed te verrichten		.78			
RecodeNFC4 Ik ben niet capabel in mijn werk		.48			
SCIR2 Bij verschillende taken op een dag vind ik dat ik goed presteer		.36			
EX3 Ik verwacht dat ik aankomend jaar ook moeilijke taken kan oplossen			.91		
EX2 Ik verwacht dat ik goed ben in het leren van iets nieuws in mijn werk			.54		
EX1 Ik verwacht dat ik aankomend jaar goed ga presteren gedurende mijn werk			.46		
SCIR1 Ik denk dat ik verschillende taken in mijn werk effectief kan uitvoeren			.45		
SCER2 Vergeleken met anderen voer ik mijn werk goed uit				.75	
SCER1 Ik voel mezelf net zo competent als mijn collega's				.47	
RecodeSCER3 Ik vind dat mijn collega's beter presteren dan ik				.46	
SCIR 4 Kijkend naar mijn loopbaan, vind ik dat ik goed presteer					1.04
SCIR 3 Ik heb me goed ontwikkeld in mijn werk					.53
Percentage van de verklaarde variantie	34.49%	6.02%	4.38%	3.38%	2.79%

Noot. [a] = "taakgerichte competentie"; [b] = algemeen competentiegevoel"; [c] = "competentie-gerelateerde verwachtingen"; [d] = "externe competentie-vergelijking";[e] = "interne competentie-vergelijking". Factorladingen <.3 zijn onderdrukt waardoor RecodeSE1 is verwijderd.

om taken gedurende een werkdag goed uit te voeren), competentie-gerelateerde verwachtingen (*Ik verwacht dat ik aankomend jaar ook moeilijke taken kan oplossen*), externe competentie-vergelijking (*Vergeleken met anderen voer ik mijn werk goed uit*) en interne

competentie-vergelijking (*Kijkend naar mijn loopbaan, vind ik dat ik goed presteer*). In totaal verklaarden deze factoren 51% van de variantie. Op basis van de betrouwbaarheidsanalyse zijn twee items verwijderd (Bijlage E1).

Peerbeoordeling. Om peerbeoordeling te meten, zijn items van ervaren competentie geformuleerd vanuit het perspectief van peerbeoordeling: *Ik kan taken net zo goed uitvoeren als mijn collega's*, werd *Mijn collega's denken dat ik taken net zo goed kan uitvoeren als zij*. Omdat het model niet op de data paste (Bijlage C3; C4) zijn op basis van PAF (Bijlage D1) drie factoren te onderscheiden, namelijk positieve peerbeoordeling (*Mijn collega's vinden mij competent in mijn werk*), peerbeoordeling competentie-gerelateerde verwachtingen (*Mijn collega's verwachten dat ik goed ben in het leren van iets nieuws in mijn werk*) en negatieve peerbeoordeling (*Mijn collega's vinden dat het voor mij moeilijk is om taken in mijn werk uit te voeren*). In totaal verklaarden deze factoren 53% van de variantie. Op basis van de betrouwbaarheidsanalyse is een item verwijderd (Bijlage E2).

Voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling. Voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling zijn gemeten met items gebaseerd op de factoren die volgens Norcini (2003) invloed hebben op de kwaliteit van de beoordeling. De betrouwbare vragenlijst ($\alpha = 0.78$) omtrent feedback van Wright (2004) is gebruikt om de items te optimaliseren.

Omdat het model niet op de data paste (Bijlage C5; C6), zijn op basis van PAF vijf factoren onderscheiden, namelijk eerlijke-en betrouwbare peerbeoordeling (*Ik ervaar peerbeoordelingen als betrouwbaar*), gelijkwaardigheid (*De peerbeoordelingsprocedure is voor iedereen hetzelfde*), accuraatheid (*Er worden meerdere competenties gemeten tijdens peerbeoordeling*), relatie (*Ik heb het idee dat de relatie tussen mij en de peer die mij beoordeeld invloed heeft op de kwaliteit van de beoordeling*) en stakes (*De prestatienormen passen bij mijn kunnen;* Bijlage D2). De factoren verklaarden 51% van de variantie. Op basis van de betrouwbaarheidsanalyse zijn twee items en een factor verwijderd (Bijlage E3).

Behoefteondersteuning vanuit peers. De betrouwbare vragenlijst ($\alpha = 0.97$) van Markland en Tobin (2010) voor need support is gebruikt om behoefteondersteuning vanuit peers te meten. Omdat het model niet op de data paste (Bijlage C7; C8) zijn op basis van PAF twee factoren onderscheiden, namelijk verbondenheidssupport (*Ik heb het idee dat mijn peers mij begrijpen*) en autonomiesupport (*Mijn peers voorzien mij van keuzes en opties*; Bijlage D3). De factoren verklaarden 67% van de variantie. Alle items bleken betrouwbaar (Bijlage E4).

Motivatie. De betrouwbare vragenlijsten van Kuvaas, Buch, Weibel, Dysvik en Nerstad (2017), Gagné et al. (2015) en Ryan en Connell (1989) zijn in het huidige onderzoek gebruikt om intrinsieke en extrinsieke motivatie te meten. De betrouwbare items van Sheldon, Osin, Gordeeva, Suchkov en Sychev (2017) zijn vertaald naar de context van het huidige onderzoek om amotivatie te meten. Omdat het model niet op de data paste (Bijlage C9; C10) zijn intrinsieke motivatie (*Ik werk omdat mijn werk interessant is*), extrinsieke motivatie (*Ik heb een externe prikkel nodig om me in te spannen*) en amotivatie (*Ik had ooit een goede reden om dit werk te doen, maar nu niet meer*) gedestilleerd op basis van PAF (Bijlage D4). De factoren verklaarden 63% van de variantie. Gebaseerd op de betrouwbaarheidsanalyse is een item verwijderd (Bijlage E5).

Procedure

Participanten zijn benaderd via LinkedIn en Facebook om deel te nemen aan het onderzoek. Middels een uitnodigingstekst waarin specifieke vereisten vermeld stonden om deel te kunnen nemen, is beoogd de juiste doelgroep te bereiken (Bijlage F). Participanten kwamen middels een internetlink terecht bij de vragenlijst, die ontwikkeld is met LimeSurvey. De vragenlijst startte met de informed consent waarmee participanten akkoord of niet akkoord konden gaan. Na akkoord, moesten zij dit middels het verslepen van een balk nogmaals kenbaar maken (Bijlage G). Door deze dubbele stap is beoogd participanten een

bewuste keuze te laten maken. Gemiddeld kostte het participanten vijftien minuten om de vragenlijst te voltooien. Na een maand is de vragenlijst afgesloten en zijn resultaten geanalyseerd.

Data-analyse

Multiple regressieanalyses zijn uitgevoerd om de associaties in het huidige onderzoek te toetsen. Allereerst is nagegaan of de drie factoren van peerbeoordeling geassocieerd zijn met de vijf factoren van ervaren competentie en de drie factoren van motivatie. Hierna is getoetst of de vijf voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling geassocieerd zijn met ervaren competentie en motivatie. Uiteindelijk is de mogelijke modererende rol van behoefteondersteuning en voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling nagegaan middels het toevoegen van interactietermen aan de associaties. Voor behoefteondersteuning zijn interactietermen tussen factoren van peerbeoordeling en factoren van behoefteondersteuning gecreëerd. Voor voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling zijn interactietermen tussen factoren van peerbeoordeling en factoren van voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling gecreëerd. Alle data is opgeslagen op de server van faculteit Sociale wetenschappen, waardoor data veiliggesteld en beveiligd werd.

Resultaten

Algemene beschrijvende statistieken en correlaties van de variabelen zijn weergegeven in Tabel 2. Bijkomend worden enkel significante resultaten in de huidige sectie besproken en effecten geïnterpreteerd als klein wanneer $R^2 = <.13$, gemiddeld wanneer $R^2 = >.13; <.26$ en groot wanneer $R^2 = >.26$ (Cohen, in Allen, Bennett, & Heritage, 2014).

Onderzoeksvraag 1. De eerste onderzoeksvraag richtte zich op de mogelijke associatie tussen peerbeoordeling en ervaren competentie en motivatie. Uit de analyse is gebleken dat peerbeoordeling significant 47,3% variantie in taakgerichte competentie,

Tabel 2

Beschrijvende Statistieken en Pearsons Correlaties van Onafhankelijke en Afhankelijke Variabelen

Factor	*M*	*SD*	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1 Taakgerichte competentie	5.80	0.91	-																
2 Algemeen competentiegevoel	5.80	0.91	.58**	-															
3 Competentie-gerelateerde verwachtingen	6.00	0.73	.50**	.55**	-														
4 Externe competentie-vergelijking	5.08	1.14	.57**	.48**	.36**	-													
5 Interne competentie-vergelijking	6.01	0.80	.47**	.49**	.52**	.31**	-												
6 Positieve peerbeoordeling	5.81	0.65	.65**	.63**	.55**	.55**	.51**	-											
7 Negatieve peerbeoordeling	5.94	0.95	.55**	.48**	.53**	.39**	.39**	.55**	-										
8 Peerbeoordeling competentie-gerelateerde verwachtingen	6.01	0.72	.38**	.39**	.60**	.21*	.43**	.65**	.47**	-									
9 Eerlijke-en betrouwbare peerbeoordeling	5.23	1.04	.02	.13	.16	.01	.12	.18*	.11	.10	-								
10 Gelijkwaardigheid	5.07	1.16	.16	.17	.25**	.10	.22*	.34**	.19*	.32**	.57**	-							
11 Accuraatheid	5.33	1.22	<.01	-.06	.16	-.10	.16	.15	.12	.27**	.39**	.44**	-						
12 Relatie	3.86	1.43	.04	.14	.12	.01	.15	.01	.23*	-.03	.32**	.24**	-.05	-					
13 Verbondenheidssupport	5.36	1.13	-.02	-.05	.21*	-.07	.07	.13	.05	.22*	.59**	.50**	.36**	.15	-				
14 Autonomiesupport	5.01	1.40	-.06	.01	.17	-.04	.14	.13	.09	.20*	.44**	.36**	.27**	.07	.75**	-			
15 Amotivatie	1.94	1.34	-.03	-.08	-.21*	.02	-.23*	-.03	-.13	-.18*	-.22*	-.29**	-.14	-.17	-.22*	-.16	-		
16 Intrinsieke motivatie	5.86	1.10	.05	.07	.25**	-.02	.29**	.15	.20*	.31**	.22*	.20*	.10	.20*	.20*	.20*	-.67**	-	
17 Extrinsieke motivatie	3.03	1.29	-.23*	-.21*	-.21*	-.10	-.14	-.22*	-.20*	-.16	-.11	-.20*	-.16	-.15	-.17	-.10	.12	-.01	-

Noot. * p < .05, ** p <.01

R^2 = .49, adjusted R^2 = .47, *F* (3,114) = 35.97, *p* = <.001 en 41,1% variantie in algemeen competentiegevoel, R^2 = .43, adjusted R^2 = .41, *F* (3,114) = 28.20, *p* = <.001, verklaart. Ook is gebleken dat peerbeoordeling significant 43,6% variantie in competentie-gerelateerde verwachtingen, R^2 = .45, adjusted R^2 = .44, *F* (3,114) = 31,17, *p* = <.001, significant 34.5% variantie in externe competentie-vergelijking, R^2 = .36, adjusted R^2 = .35, *F* (3,114) = 21.56, *p* = < .001 en significant 27.2% variantie in interne competentie-vergelijking, R^2 = .29, adjusted R^2 = .27, *F* (3,114) = 15.60, *p* = <.001 verklaart (Tabel 3). Omdat alle R^2 > .26 zijn de effecten groot (Cohen, in Allen et al., 2014). Verder verklaart peerbeoordeling significant 8.9% van de variantie in intrinsieke motivatie, R^2 = .11, adjusted R^2 = .09, *F* (3,114) = 4.811, *p* =. 003 (Tabel 4). Omdat R^2 < .13 is het effect klein (Cohen, in Allen et al., 2014).

Onderzoeksvraag 2. Om de tweede onderzoeksvraag te beantwoorden is nagegaan of voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling geassocieerd zijn met ervaren competentie en motivatie. Gebaseerd op uitkomsten van multiple regressieanalyses zijn enkel niet-significante associaties gevonden tussen voorwaardelijke factoren en ervaren competentie (Tabel 5). Voorwaardelijke factoren verklaren echter wel significant 6.3% van de variantie in amotivatie, R^2 = .10, adjusted R^2 = .06, *F* (4,113) = 2.963, *p* = .023 (Tabel 6). Omdat R^2 < .13 is het effect klein (Cohen, in Allen et al., 2014).

Onderzoeksvraag 3. Om de derde onderzoeksvraag te beantwoorden is getoetst of behoefteondersteuning en voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling als moderators fungeren in de associaties tussen peerbeoordeling en ervaren competentie en motivatie. Bij significante interactie-effecten zijn *simple slopes* voor hoge (+1 SD), gemiddelde (0 SD) en lage (-1 SD) levels van de moderator berekend om zo de rol van de moderator te interpreteren.

Tabel 3

Samenvatting van de Multiple Regressieanalyses voor Factoren van Peerbeoordeling als Voorspellers van Factoren van Ervaren Competentie

	Taakgerichte competentie		Algemeen competentiegevoel		Competentie-gerelateerde verwachtingen		Externe competentie-vergelijking		Interne competentie-vergelijking	
Voorspellers	β	*p*	β	*p*	β	*p*	β	*p*	β	*p*
Positieve peerbeoordeling	.58	<.001	.57	<.001	.16	.098	.65	<.001	.35	.002
Negatieve peerbeoordeling	.29	<.001	.21	.018	.26	.002	.17	.065	.14	.161
Peerbeoordeling over verwachte competentie	-.13	.148	-.08	.426	.37	<.001	-.29	.004	.13	.208

Tabel 4

Samenvatting van de Multiple Regressieanalyses voor Factoren van Peerbeoordeling als Voorspellers van Factoren van Motivatie

	Intrinsieke Motivatie		Extrinsieke motivatie		Amotivatie	
Voorspellers	β	*p*	β	*p*	β	*p*
Positieve peerbeoordeling	-.14	.255	-.17	.194	.20	.124
Negatieve peerbeoordeling	.11	.304	-.10	.347	-.12	.298
Peerbeoordeling over verwachte competentie	.36	.003	<.01	.980	-.26	.037

Tabel 5

Samenvatting van de Multiple Regressieanalyses voor Factoren van Voorwaardelijke Factoren van Peerbeoordeling als Voorspellers van Factoren van Ervaren Competentie

	Taakgerichte competentie		Algemeen competentiegevoel		Competentie-gerelateerde verwachtingen		Externe competentie-vergelijking		Interne competentie-vergelijking	
Voorspellers	β	*p*	β	*p*	β	*p*	β	*p*	β	*p*
Eerlijke-en betrouwbare peerbeoordeling	-.10	.426	.08	.520	-.01	.919	-.02	.868	-.07	.533
Gelijkwaardigheid	.24	.045	.18	.121	.21	.075	.21	.085	.18	.125
Accuraatheid	-.07	.531	-.17	.115	.07	.492	-.19	.083	.11	.288
Relatie	<.01	.967	.06	.551	.07	.456	-.04	.666	.14	.165

Tabel 6

Samenvatting van de Multiple Regressieanalyses voor Factoren van Voorwaardelijke Factoren van Peerbeoordeling als Voorspellers van Factoren van Motivatie

	Intrinsieke Motivatie		Extrinsieke motivatie		Amotivatie	
Voorspellers	β	*p*	β	*p*	β	*p*
Eerlijke-en betrouwbare peerbeoordeling	.12	.317	.06	.610	-.05	.651
Gelijkwaardigheid	.10	.407	-.15	.216	-.22	.059
Accuraatheid	.02	.881	-.12	.258	-.03	.787
Relatie	.14	.160	-.13	.180	-.10	.300

Behoefteondersteuning. Resultaten van de modererende rol van behoefteondersteuning in de associatie tussen peerbeoordeling en ervaren competentie toonden dat negatieve peerbeoordeling x verbondenheidssupport, $t(106) = 2.306$, $p = .023$ en negatieve peerbeoordeling x autonomiesupport, $t(106) = -2.544$, $p = .012$, significant zijn voor algemeen competentiegevoel (Bijlage H1). De slopes van hoge ($\beta = .502$, $p = <.001$), gemiddelde ($\beta = .483$, $p = <.001$) en lage ($\beta = .464$, $p = <.001$) verbondenheidssupport vanuit peers verschilden significant van nul. De associatie tussen negatieve peerbeoordeling en algemeen competentiegevoel wordt dus positief beïnvloed door de mate waarin verbondenheidssupport vanuit peers plaatsvindt. De slopes van hoge ($\beta = .639$, $p = <.001$) gemiddelde ($\beta = .468$, $p = <.001$) en lage ($\beta = .296$, $p = .025$) autonomiesupport vanuit peers verschilden significant van nul. Dit betekent dat de associatie tussen negatieve peerbeoordeling en algemeen competentiegevoel positief wordt beïnvloed door de mate waarin autonomiesupport vanuit peers plaatsvindt. Peerbeoordeling over verwachte competentie x autonomiesupport bleek significant voor externe competentie-vergelijking, $t(106) = -2.562$, $p = .012$. De slopes van hoge ($\beta = .303$, $p = .010$) en gemiddelde ($\beta = .194$, $p = .048$) autonomiesupport vanuit peers verschilden significant van nul. De associatie tussen peerbeoordeling over verwachte competentie en externe competentie-vergelijking wordt dus positief beïnvloed wanneer hoge of gemiddelde autonomiesupport vanuit peers plaatsvindt.

In de analyses waarin intrinsieke, extrinsieke motivatie en amotivatie als uitkomsten zijn beschouwd, bleek peerbeoordeling over verwachte competentie x autonomiesupport voor extrinsieke motivatie significant, $t(106) = -2.045$, $p = .043$ (Bijlage H2). Na het analyseren van de simple slopes van hoge ($\beta = -.08$, $p = .498$), gemiddelde ($\beta = -.169$, $p = .090$) en lage ($\beta = -.258$, $p = .113$) autonomiesupport bleken de slopes echter niet significant van nul te verschillen, waardoor de moderatie niet verder is geïnterpreteerd.

Voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling. Resultaten van de mogelijke modererende rol van de voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling in de associaties tussen peerbeoordeling en ervaren competentie toonden dat peerbeoordeling over verwachte competentie x eerlijke-en betrouwbare peerbeoordeling, $t(98) = -2.061$, $p = .042$, en peerbeoordeling over verwachte competentie x gelijkwaardigheid, $t(98) = 2.349$, $p = .021$ significant zijn voor interne competentie-vergelijking (Bijlage H3). De slopes van hoge ($\beta = .610$, $p = <.001$) en gemiddelde ($\beta = .386$, $p = <.001$) eerlijke-en betrouwbare peerbeoordeling verschilden significant van nul. Dit betekent dat de associatie tussen peerbeoordeling over verwachte competentie en interne competentie-vergelijking positief beïnvloed wordt wanneer sprake is van hoge of gemiddelde eerlijke-en betrouwbare peerbeoordeling. De slopes van hoge ($\beta = .393$, $p = .001$) gemiddelde ($\beta = .398$, $p = <.001$) en bij lage ($\beta = .403$, $p = .002$) gelijkwaardigheid verschilden significant van nul. De associatie tussen peerbeoordeling over verwachte competentie en interne competentie-vergelijking wordt dus positief beïnvloed door de mate van gelijkwaardigheid.

In de analyses waarin intrinsieke, extrinsieke motivatie en amotivatie als uitkomsten werden beschouwd, bleken peerbeoordeling over verwachte competentie x gelijkwaardigheid, $t\ (98) = 2.043$, $p = .044$ en peerbeoordeling over verwachte competentie x accuraatheid, $t(98) = -2.294$ voor intrinsieke motivatie significant (Bijlage H4). De slopes van hoge ($\beta = .279$, $p = .020$) gemiddelde ($\beta = .277$, $p = .004$) en lage ($\beta = .275$, $p = .044$) gelijkwaardigheid en hoge ($\beta = .459$, $p = <.001$) en gemiddelde ($\beta = .269$, $p = .004$) accuraatheid verschilden significant van nul. De associatie tussen peerbeoordeling over verwachte competentie en intrinsieke motivatie wordt dus positief beïnvloed door de mate van gelijkwaardigheid en door hoge en gemiddelde accuraatheid van peerbeoordeling.

Peerbeoordeling over verwachte competentie x eerlijke-en betrouwbare peerbeoordeling, $t\ (98) = 4.333$, $p = <.001$, peerbeoordeling over verwachte competentie x

gelijkwaardigheid, t (98) = -2.368, p = .020 en negatieve peerbeoordeling x relatie, t (98) = 2.639, p = .010 bleken significant voor extrinsieke motivatie. De slope van hoge (β = -.322, p = .006) eerlijke-en betrouwbare peerbeoordeling verschilde significant van nul. Dit betekent dat de associatie tussen peerbeoordeling over verwachte competentie en extrinsieke motivatie negatief beïnvloed wordt door hoge eerlijke-en betrouwbare peerbeoordeling. Na het analyseren van de slopes van hoge (β = -.07, p = .585), gemiddelde (β = -.109, p = .265) en lage (β = -.151, p = .281) gelijkwaardigheid en hoge (β = -.23, p = .040), gemiddelde (β = -.138, p = .167) en lage (β = -.291, p = .772) relatie, bleken slopes niet significant van nul te verschillen, waardoor de moderaties niet verder zijn geïnterpreteerd.

Assumpties

Normaal verdeelde residuen en niet aanwezige *outliers* in de data zijn assumpties die zouden moeten gelden voor het uitvoeren van multiple regressieanalyses (Allen et al., 2014). Op basis van uitgevoerde analyses voor het checken van deze assumpties bleken residuen echter niet normaal verdeeld en outliers aanwezig te zijn. In de discussie worden de geschonden assumpties besproken.

Discussie

Middels multiple regressieanalyses en met data vanuit 118 ingevulde online-vragenlijsten is beoogd antwoord te vinden op drie onderzoeksvragen. Uit deze analyses blijkt dat peerbeoordeling significant positief geassocieerd is met ervaren competentie en intrinsieke motivatie (OV1) en voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling significant geassocieerd zijn met amotivatie (OV2). Weinig bewijs is gevonden voor het aannemen dat behoefteondersteuning vanuit peers en voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling de associaties tussen peerbeoordeling en de uitkomsten modereren (OV3).

Peerbeoordeling, ervaren competentie en motivatie

Als gevolg van de uitgebreide meting bleek ervaren competentie uit vijf factoren te bestaan en peerbeoordeling en motivatie uit drie factoren. De resultaten horende bij onderzoeksvraag 1 hebben aangetoond dat peerbeoordeling alle factoren van ervaren competentie voorspelt. Een significante associatie lijkt dus te bestaan tussen peerbeoordeling en ervaren competentie. Peerbeoordeling zou dus kunnen voorspellen hoe medewerkers eigen competenties ervaren. Dit is waardevol voor organisaties, omdat via peers inzicht verworven kan worden in competenties van medewerkers (Paloniemi, 2006) en biedt een extra dimensie van het meten van competenties.

Dit resultaat draagt bij aan de huidige wetenschappelijke kennis over peerbeoordeling en ervaren competenties, omdat veelal onderzoek is gedaan naar het onderwerp in de onderwijscontext (bijvoorbeeld Spiller, 2012; Van Zundert, Sluijsmans, & Van Merriënboer, 2010). Het huidige onderzoek laat zien dat peerbeoordeling ook in de werkcontext belangrijke implicaties heeft voor ervaren competentie van medewerkers.

Verder is op te merken dat huidig onderzoek tegenstrijdig lijkt te zijn met bestaand onderzoek. Hoewel ervaren competentie regelmatig ingezet wordt als meetinstrument van eigen competenties, wordt ervaren competentie in verschillende onderzoeken getypeerd als niet accuraat vanwege onder andere overschatting van eigen competenties (Dunning, Heath, & Suls, 2004). De significante associatie van peerbeoordeling en ervaren competentie in het huidige onderzoek laat echter zien dat peerbeoordeling, ervaren competentie daadwerkelijk zou kunnen voorspellen. Dit maakt dat ervaren competentie door medewerkers wel accuraat zou kunnen zijn, zoals ook Ward, Gruppen en Regehr (2002) in hun onderzoek betogen.

De resultaten van de associatie tussen peerbeoordeling en motivatie hebben een significante associatie tussen peerbeoordeling en intrinsieke motivatie aangetoond. Peerbeoordeling lijkt hierdoor intrinsieke motivatie van medewerkers te kunnen voorspellen. Dit is van belang voor organisaties, omdat intrinsieke motivatie essentieel is voor de

ontwikkeling van de medewerkers (Ryan & Deci, 2000). Door peerbeoordeling in te zetten, kan gemeten worden in welke mate medewerkers intrinsiek gemotiveerd zijn en dus of medewerkers in staat zijn zichzelf te ontwikkelen.

Deze gevonden associatie komt overeen met de veronderstelde theorie van Boud en Falchikov (2007) waarin zij de associatie tussen peerbeoordeling en intrinsieke motivatie van studenten bespreken. Toekomstig onderzoek zou moeten uitwijzen of deze associatie ook in grotere steekproeven terug te vinden is.

Voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling, ervaren competentie en motivatie.

Norcini (2003) betoogd in zijn onderzoek dat peerbeoordeling aan een aantal factoren moet voldoen om juiste generalisaties te kunnen destilleren. Deze factoren zijn in het huidige onderzoek gebruikt om te toetsen of deze variabele een associatie heeft met ervaren competentie, omdat deze factoren volgens Norcini (2003) invloed hebben op ervaren competentie. De voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling bleken te bestaan uit vier factoren. Uit de resultaten is naar voren gekomen dat deze factoren geen significante associatie bleken te hebben met ervaren competentie, wat niet overeenkomt met de bevindingen van Norcini (2003).

Een verklaring voor deze bevinding zou kunnen zijn dat participanten uit verschillende arbeidssectoren zijn betrokken in het onderzoek. Bekend is dat er grote verschillen bestaan tussen sectoren over hoe en wat beoordeeld wordt door peers (Norcini, 2003). Dit zou de niet significante associatie kunnen verklaren, omdat er mogelijk geen systematische aanpak gebruikt wordt voor peerbeoordeling en medewerkers hierdoor niet bewust zijn van de factoren waaraan een goede peerbeoordelingsprocedure zou moeten voldoen (Van Zundert et al., 2010).

Toekomstig onderzoek zou kunnen uitwijzen in hoeverre medewerkers kennis hebben

over de voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling en zou het proces kunnen optimaliseren door advies te geven over hoe optimale peerbeoordeling kan plaatsvinden. Het zou waardevol zijn om een implementatieproces voor peerbeoordeling te ontwikkelen om zo eenheid in peerbeoordelingsprocedures te creëren (Bok et al., 2013). Sivan (2000) heeft hierin een start gemaakt door een implementatieproces voor peerbeoordelingen in het onderwijs te ontwikkelen. De basisstappen van Norcini (2003) voor het implementeren van peerbeoordeling zouden als fundament gezien kunnen worden voor de werkplek. Na het advies en de implementatie zou toekomstig onderzoek opnieuw kunnen toetsen of voorwaardelijke factoren en ervaren competentie geassocieerd zijn.

Resultaten van de getoetste associatie tussen voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling en intrinsieke, extrinsieke motivatie en amotivatie van medewerkers hebben uitgewezen dat deze factoren significant geassocieerd zijn met amotivatie. Opvallend is dat geen enkele individuele factor van peerbeoordeling als voorspeller significant bleek, maar het gehele model wel. Er was alleen een marginaal significante negatieve associatie tussen gelijkwaardigheid en amotivatie.

Toekomstig onderzoek zou met een grotere steekproef kunnen uitwijzen of deze associatie negatief significant zal blijken en dus overeenkomt met de verwachtingen op basis van de literatuur. Daarnaast zou getoetst kunnen worden of na het implementeren van een peerbeoordelingsprocedure zoals eerder is aangehaald, voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling dan wel een significante associatie met intrinsieke motivatie zal hebben, zoals onder andere Norcini (2003) verwacht.

Moderaties

Verwacht werd dat behoefteondersteuning en voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling als moderators fungeerden in de associaties tussen peerbeoordeling en ervaren competentie en motivatie. Specifiek werd verwacht dat de positieve associatie tussen

peerbeoordeling, ervaren competentie en intrinsieke motivatie versterkt zou worden wanneer behoefteondersteuning vanuit peers hoog is. Van de modererende rol van voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling werd verwacht dat hoe meer deze factoren merkbaar waren, hoe groter de positieve associatie tussen peerbeoordeling, ervaren competentie en intrinsieke motivatie zou zijn. Omdat de variabelen uit meerdere factoren bestonden, ontstonden 48 interactietermen voor behoefteondersteuning en 96 interactietermen voor voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling.

Behoefteondersteuning. Allereerst heeft verbondenheidssupport vanuit peers de associatie tussen negatieve peerbeoordeling en algemeen competentiegevoel gemodereerd: verbondenheidssupport beïnvloedt de associatie positief. Uit de simple slopes is naar voren gekomen dat deze positieve invloed het grootst is wanneer peers, medewerkers hoge verbondenheidssupport bieden.

Ten tweede heeft autonomiesupport vanuit peers de associatie tussen negatieve peerbeoordeling en algemeen competentiegevoel gemodereerd: autonomiesupport beïnvloedt de associatie positief. Uit de simple slopes is gebleken dat deze positieve invloed het grootst is wanneer peers medewerkers hoge autonomiesupport bieden.

Verder heeft autonomiesupport vanuit peers de associatie tussen peerbeoordeling over verwachte competenties en externe competentie-vergelijking gemodereerd: autonomiesupport beïnvloedt de associatie positief. Uit de simple slopes is gebleken dat deze positieve invloed het grootst is wanneer peers medewerkers hoge autonomiesupport bieden. De gevonden significante moderaties van behoefteondersteuning vanuit peers komen overeen met de verwachtingen, omdat de positieve invloeden van verbondenheidssupport en autonomiesupport het grootst zijn bij hoge mate van ondersteuning.

Voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling. Allereerst heeft eerlijke-en betrouwbare peerbeoordeling de associatie tussen peerbeoordeling competentie-gerelateerde

verwachtingen en interne competentie-vergelijking gemodereerd: eerlijke-en betrouwbare peerbeoordeling beïnvloedt de associatie positief. Uit de simple slopes is naar verwachting gebleken dat wanneer beoordeelden in hoge mate het idee hebben dat peerbeoordeling eerlijk- en betrouwbaar is, deze positieve invloed het grootst is.

Ten tweede heeft gelijkwaardigheid de associatie tussen peerbeoordeling competentie-gerelateerde verwachtingen en interne competentie-vergelijking gemodereerd: gelijkwaardigheid beïnvloedt de associatie positief. Opvallend is dat uit de simple slopes is gebleken dat wanneer medewerkers een lage gelijkwaardigheid ervaren, deze positieve invloed het grootst is. Dit werd niet verwacht op basis van de theorie, waardoor toekomstig onderzoek zou moeten uitwijzen of deze associatie in een grotere steekproef opnieuw naar voren komt.

Ten derde heeft gelijkwaardigheid de associatie tussen peerbeoordeling competentie-gerelateerde verwachtingen en intrinsieke motivatie gemodereerd: gelijkwaardigheid beïnvloedt de associatie positief. Uit de simple slopes is naar verwachting gebleken dat deze positieve invloed het grootst is wanneer medewerkers gelijkwaardigheid ervaren in peerbeoordeling.

Ten vierde heeft accuraatheid de associatie tussen peerbeoordeling competentie-gerelateerde verwachtingen en intrinsieke motivatie gemodereerd: accuraatheid beïnvloedt de associatie positief. Uit de simple slopes is naar verwachting gebleken dat deze positieve invloed het grootst is, wanneer medewerkers hoge accuraatheid ervaren in peerbeoordelingen.

Verder heeft eerlijke-en betrouwbare peerbeoordeling de associatie tussen peerbeoordeling competentie-gerelateerde verwachtingen en extrinsieke motivatie gemodereerd. Uit de simple slopes is naar verwachting gebleken dat wanneer medewerkers hoge eerlijke-en betrouwbare peerbeoordeling ervaren, de associatie tussen peerbeoordeling competentie-gerelateerde verwachtingen en extrinsieke motivatie negatief beïnvloed wordt.

De gevonden significante moderaties van voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling komen gedeeltelijk overeen met de verwachtingen. Verwachtingen komen overeen, omdat hoge mate van accuraatheid en gelijkwaardigheid de associaties tussen peerbeoordeling en intrinsieke motivatie positief lijken te beïnvloeden. Echter blijkt voor ervaren competentie dat lage gelijkwaardigheid positief bijdraagt aan interne competentie-vergelijking, wat niet overeenkomt met de verwachtingen.

Concluderend kan op basis van het huidige onderzoek niet worden aangenomen dat behoefteondersteuning en voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling als systematische moderators fungeren, omdat acht van de 144 interactietermen significant bleken. De interactietermen zijn niet systematisch, omdat verschillende moderators met verschillende afhankelijke variabelen significant bleken en kan duiden op toevallige moderaties. Toekomstig onderzoek is nodig om deze moderaties in een grotere steekproef te toetsen.

Praktische implicaties

Met de uitkomsten van het huidige onderzoek wordt bijgedragen aan huidige wetenschappelijke kennis over peerbeoordeling, ervaren competentie en motivatie. Dit onderzoek heeft een begin gemaakt aan het kenbaar maken van het belang en de associaties van peerbeoordeling in organisaties. Praktische implicaties op basis van het onderzoek zijn onder andere dat peerbeoordeling in organisaties een goed middel zou kunnen zijn om medewerkers via een tweede dimensie, namelijk peers, inzicht te laten krijgen in eigen competenties en intrinsieke motivatie. Dit is waardevol voor de ontwikkeling van de medewerker (Thomas, 2009) en dus de organisatie.

Gezien het minimale bewijs voor de rol van behoefteondersteuning en voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling als moderators, is het belangrijk om op basis van de literatuur (bijvoorbeeld Markland & Tobin, 2010; Norcini, 2003) als medewerker en organisatie alsnog bewust te zijn van het belang van beide aspecten. De huidige analyses zijn uitgevoerd in een

relatief kleine steekproef en toekomstig onderzoek met grotere steekproeven zijn nodig voordat conclusies getrokken kunnen worden. Huidig onderzoek laat het belang en de toegevoegde waarde van peerbeoordeling in organisaties zien. Echter moet er rekening gehouden worden met een aantal zaken.

Limitaties

Op basis van het huidige onderzoek zijn een aantal limitaties te benoemen die van invloed kunnen zijn op de interpretatie van de resultaten. Allereerst zijn resultaten van het onderzoek in vergelijking met andere onderzoeken naar soortgelijke onderwerpen, gebaseerd op een relatief kleine steekproef. Onder andere de niet significante moderaties zouden hierdoor verklaard kunnen worden (Fairchild & MacKinnon, 2009; Field, 2013; VanVoorhis & Morgan, 2007). Daarbij blijkt dat in de sociale wetenschap het vinden van power vaak laag is vanwege kleine effectgroottes (Aiken, West, & Reno, 1991). Toekomstig onderzoek zou deze moderaties opnieuw kunnen toetsen in een grotere steekproef.

Verder zijn factoren onderscheiden met een α <.70. Deze factoren zouden volgens Nunnally (in Drost, 2011) als onbetrouwbaar bestempeld moeten worden. Echter bestaat discussie over dat factoren met α >.50 aangenomen kunnen worden wanneer het doel is om gemiddelde niveaus van een construct in een groep te bepalen (Lienert & Raatz, 1969, p. 309). Gezien dit in het huidige onderzoek van toepassing is, wordt deze limitatie niet als problematisch beschouwd.

Ten derde zijn resultaten gebaseerd op multiple regressieanalyses waarvan residuen niet normaal verdeeld zijn. Omdat de methode die SPSS standaard gebruikt, namelijk *Ordinary Least Square*, niet ontwikkeld is voor normale distributies (Lumley, Diehr, Emerson, & Chen, 2002), zijn hiervoor geen aanpassingen in de data verricht. Daarbij hebben Lumley et al. (2002) aangetoond dat valide resultaten gegenereerd kunnen worden op basis van deze methode met kleinere steekproeven dan in het huidige onderzoek. Ook zijn outliers

gevonden in de dataset. Omdat uit theorie blijkt dat *univariate* outliers in tegenstelling tot *multivariate* outliers niet direct van belang (Cousineau & Chartier, 2010) of van invloed zijn op de regressie coëfficiënten van multiple regressies (Stevens, 1984), zijn hiervoor in de data geen aanpassingen verricht.

Verder zijn in het huidige onderzoek meerdere factoren ontstaan vanwege de uitgebreide meting. Kijkend naar behoefteondersteuning werd verwacht dat competentiesupport een sterke moderator zou zijn, omdat ervaren competentie als afhankelijke variabele centraal stond en vooral competentiegerichte ondersteuning hierin een rol speelt (Deci & Ryan, 2002). Op basis van de PAF zijn echter verbondenheidssupport en autonomiesupport onderscheiden, waardoor niet is getoetst of competentiesupport als moderator fungeert. Toekomstig onderzoek zal kritisch moeten kijken naar de huidige operationalisatie van de variabelen en competentiesupport meenemen als factor van behoefteondersteuning.

Vervolgonderzoek

Voor ieder deelonderwerp zijn specifieke behoeften aan vervolgonderzoek benoemd. Wat overkoepelend geldt, is de behoefte aan onderzoek naar peerassessment en motivatie in de context van medewerkers in organisaties. Veel onderzoek specificeert zich op het onderwijs, terwijl peerbeoordeling in organisaties een steeds grotere rol inneemt (Clark, 2011; Hudson et al., 2012). Daarnaast is het van belang om een replicatie van het huidige onderzoek uit te voeren in een grotere steekproef om zo onder andere de betrouwbaarheid van de onderzoeksresultaten te doen verhogen (MacCallum & Widaman, 1999; Simons, 2014).

Conclusie

In het huidige onderzoek is beoogd de associaties tussen peerbeoordeling, ervaren competentie en motivatie in organisaties te meten en daarnaast de mogelijke modererende rol van behoefteondersteuning en voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling in deze associaties te toetsen. Gezien de significante associaties tussen peerbeoordeling, ervaren

competentie en intrinsieke motivatie is het van belang om verder onderzoek te verrichten en het gat in de wetenschappelijk literatuur omtrent peerbeoordeling en ervaren competentie en motivatie in organisaties te doen dichten. In een wereld waarin medewerkers leven lang zullen moeten blijven ontwikkelen en waarin intrinsieke motivatie een vereiste is, zou peerbeoordeling dan een goed middel kunnen zijn om leren en ontwikkelen van medewerkers te stimuleren en in kaart te brengen.

Referenties

Aiken, L. S., West, S. G., & Reno, R. R. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. [Google Books versie]. Geraadpleegd van https://books.google.nl/books ?hl=en&lr=&id=LcWLUyXcmnkC&oi=fnd&pg=PR9&ots=fogk0f-T3h&sig=6nBh 5 1J6VmltWGE75VaUQkr_LaQ&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Allen, P., Bennett, K., & Heritage, B. (2014). *SPSS statistics version 22: a practical guide*. Melbourne, Australië: Cengage Learning.

Baarda, B. (2014). *Dit is onderzoek!* Groningen/Houten, Nederland: Noordhoff Uitgevers.

Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Weil-Being in Two Work Settings 1. *Journal of applied social psychology*, *34*(10), 2045-2068. doi: 10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x

Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American psychologist*, *37*(2), 122. doi: 10.1037/0003-066X.37.2.122

Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-efficacy beliefs of adolescents*, *5*(1), 307-337. Geraadpleegd van http://www.uky.edu/~eushe2 /BanduraPubs/BanduraGuide2006.pdf

Barclay, J. H., & Harland, L. K. (1995). Peer performance appraisals: The impact of rater competence, rater location, and rating correctability on fairness perceptions. *Group & Organization Management*, *20*(1), 39-60. doi: 10.1177/1059601195201004

Bjork, R.A. (1999). Assessing our own competence: Heuristics and illusions. In D. Gopher & A. Koriat (Eds.), *Attention and performance XVII: Cognitive regulation of performance: Interaction of theory and application* (pp. 435–459). Cambridge, MA: MIT Press. Geraadpleegd van https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents /44396269/Assessing_our_own_competence_Heuristics_20160404-21686-uza6qz.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=15478123

45&Signature=pztcglY3DdcMKahIMNLcfclOZDs%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DAssessing_our_own_competence_Heuristics.Pdf

Bok, H. G., Teunissen, P. W., Favier, R. P., Rietbroek, N. J., Theyse, L. F., Brommer, H., … Jaarsma, D. A. (2013). Programmatic assessment of competency-based workplace learning: when theory meets practice. *BMC Medical Education*, *13*(1). doi: 10.1186/1472-6920-13-123

Bong, M., & Skaalvik, E. M. (2003). Academic self-concept and self-efficacy: How different are they really?. *Educational psychology review*, *15*(1), 1-40. doi: 10.1023/A:1021302408382

Boud, D., & Falchikov, N. (2007). *Rethinking Assessment in Higher Education: Learning for the Longer Term* (4e ed.). [Google Books versie] Geraadpleegd van https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=GJt9AgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA128&dq=importance+intrinsic+motivation+workplace+peerassessment&ots=GptR_2horU&sig=zuvMAioR0TwA-6pcybQdZv5LtQw#v=onepage&q&f=false.

Brown, H. D. (2004). *Language assessment: Principles and classroom practices*. New York: Longman. doi: 10.2307/3588320

Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational research methods*, *4*(1), 62-83. doi: 10.1177/109442810141004

Clark, I. (2011). Formative assessment: Policy, perspectives and practice. *Florida journal of educational Administration & Policy*, *4*(2), 158-180. Geraadpleegd van https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ931151.pdf

Cousineau, D., & Chartier, S. (2010). Outliers detection and treatment: a review. *International Journal of Psychological Research*, *3*(1), 58-67. Geraadpleegd van https://www.redalyc.org/pdf/2990/299023509004.pdf

Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of personality and Social Psychology*, *18*(1), 105. doi:10.1037/H0030644.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The" what" and" why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, *11*(4), 227-268. doi: 10.1207/S15327965PLI1104_01

Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and social psychology bulletin*, *27*(8), 930-942. doi: 10.1177/0146167201278002

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. *Handbook of self-determination research*, 3-33. *canadienne*, *49*(3), 182. Geraadpleegd van http://www.elaborer.org/cours/ A16/lectures/Ryan2004.pdf

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*, *49*(3), 182. doi: 10.1037/a0012801

Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Ryan, R. M. (1991). Motivation and education: The self-determination perspective. *Educational psychologist*, *26*(3-4), 325-346. doi: 10.1207/s15326985ep2603&4_6

DeCoster, J. (1998). *Overview of Factor Analysis.* Geraadpleegd van http://www.stat-help.com/factor.pdf

DeNisi, A. S., & Pritchard, R. D. (2006). Performance appraisal, performance management and improving individual performance: A motivational framework. *management and Organization Review*, *2*(2), 253-277. doi: 10.1111/j.1740-8784.2006.00042.x

Drost, E. A. (2011). Validity and reliability in social science research. *Education Research*

and perspectives, *38*(1), 105-124. Geraadpleegd van https://www3.nd.edu/~ggoertz/sgameth/Drost2011.pdf

Dunning, D., Heath, C., & Suls, J. M. (2004). Flawed self-assessment: Implications for health, education, and the workplace. *Psychological science in the public interest*, *5*(3), 69-106. doi: 10.1111/j.1529-1006.2004.00018.x

Evers, A., Sijtsma, K., Lucassen, W., & Meijer, R. (2010). Het COTAN-beoordelingssysteem voor de kwaliteit van tests herzien. *De Psycholoog*, *45*(9), 48-55. Geraadpleegd van https://www.tijdschriftdepsycholoog.nl/artikelen/

Fairchild, A. J., & MacKinnon, D. P. (2009). A general model for testing mediation and moderation effects. *Prevention Science*, *10*(2), 87-99. doi: 10.1007/s11121-008-01096

Field, A. *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics.* Los Angeles: Sage

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, *26*(4), 331-362. doi: 10.1002/job.322

Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspeli, A. K., ... & Halvari, H. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *24*(2), 178-196. doi: 10.1080/1359432X.2013.877892

Hudson, D. W., Holzmueller, C. G., Pronovost, P. J., Gianci, S. J., Pate, Z. T., Wahr, J., ... & Gurses, A. P. (2012). Toward improving patient safety through voluntary peer-to-peer assessment. *American Journal of Medical Quality*, *27*(3), 201-209. doi: 10.1177/1062860611421981

Hurley, A. E., Scandura, T. A., Schriesheim, C. A., Brannick, M. T., Seers, A., Vandenberg, R. J., & Williams, L. J. (1997). Exploratory and confirmatory factor analysis: Guidelines, issues, and alternatives. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and*

Behavior, *18*(6), 667-683. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(199711)18:63.0.CO;2-T

Ilardi, B. C., Leone, D., Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: Main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting 1. *Journal of Applied Social Psychology*, *23*(21), 1789-1805. doi: 10.1111/j.1559-1816.1993.tb01066.x

Kasser, T., Davey, J., & Ryan, R. M. (1992). Motivation and employee-supervisor discrepancies in a psychiatric vocational rehabilitation setting. *Rehabilitation Psychology*, *37*(3), 175. doi: 10.1037/h0079104

Kuvaas, B. (2006). Performance appraisal satisfaction and employee outcomes: mediating and moderating roles of work motivation. *The International Journal of Human Resource Management*, *17*(3), 504-522. doi: 10.1080/09585190500521581

Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes?. *Journal of Economic Psychology*, *61*, 244-258. doi: 10.1016/j.joep.2017.05.004

Levy, P. E., & Williams, J. R. (2004). The social context of performance appraisal: A review and framework for the future. *Journal of management*, *30*(6), 881-905. doi: 10.1016 /j.jm.2004.06.005

Lienert, G. A., & Raatz, U. (1969). Testaufbau und Testanalyse. Beltz.

Linn, B. S., Arostegui, M., & Zeppa, R. (1975). Performance rating scale for peer and self assessment. *British journal of medical education*, *9*(2), 98-101. Geraadpleegd van https://www.biomedcentral.com/journals

Lumley, T., Diehr, P., Emerson, S., & Chen, L. (2002). The importance of the normality assumption in large public health data sets. *Annual review of public health*, *23*(1), 151-169. doi: 10.1146/annurev.publhealth.23.100901.140546

MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., & Hong, S. (1999). Sample size in factor

analysis. *Psychological methods*, *4*(1), 84. doi: 10.1037/1082-989X.4.1.84

Markland, D., & Tobin, V. J. (2010). Need support and behavioural regulations for exercise among exercise referral scheme clients: The mediating role of psychological need satisfaction. *Psychology of Sport and Exercise*, *11*(2), 91-99. doi: 10.1016/j.psychsport .2009.07.001

Marsh, H. W., & Martin, A. J. (2011). Academic self-concept and academic achievement: Relations and causal ordering. *British Journal of Educational Psychology*, *81*(1), 59-77. doi: 10.1348/000709910X503501

Norcini, J. J. (2003). Peer assessment of competence. *Medical education*, *37*(6), 539-543. doi: 10.1046/j.1365-2923.2003.01536.x

Organisatie. (2010). In Ensie. Geraadpleegd van https://www.ensie.nl/redactie-ensie/ Organisatie

Paloniemi, S. (2006). Experience, competence and workplace learning. *Journal of workplace learning*, *18*(7/8), 439-450. doi: 10.1108/13665620610693006

Reeve, J., & Assor, A. (2011). Do social institutions necessarily suppress individuals' need for autonomy? The possibility of schools as autonomy-promoting contexts across the globe. In *Human Autonomy in Cross-Cultural Context* (pp. 111-132). Springer, Dordrecht. doi: 10.1007/978-90-481-9667-8_6

Ryan, R. M., & Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains. *Journal of personality and social psychology*, *57*(5), 749-761. doi: 10.1037/0022-3514.57.5.749

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, *25*(1), 54-67. doi: 10.1006/ ceps.1999.1020

Sheldon, K. M., Osin, E. N., Gordeeva, T. O., Suchkov, D. D., & Sychev, O. A. (2017).

Evaluating the dimensionality of self-determination theory's relative autonomy continuum. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *43*(9), 1215-1238. doi: 10.1177/0146167217711915

Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological reports*, *51*(2), 663-671. doi: 10.2466/pr0.1982.51.2.663

Simons, D. J. (2014). The value of direct replication. *Perspectives on Psychological Science*, *9*(1), 76-80. doi: 10.1177/1745691613514755

Sivan, A. (2000). The implementation of peer assessment: an action research approach. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, *7*(2), 193-213. doi: 10.1080/713613328

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2002). Internal and external frames of reference for academic self-concept. *Educational Psychologist*, *37*(4), 233-244. doi: 10.1207/S15326985EP3704_3

Spiller, D. (2012). Assessment matters: Self-assessment and peer assessment. *New Zealand: Teaching Development, University of Waikato*. Geraadpleegd van https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36041694/9_SelfPeerAssessment.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1558624238&Signature=%2FBEOLl7TxHDN20G5y92rZQtN2bU%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DAssessment_Matters_Self-Assessment_and_P.pdf

Steelman, L. A., Levy, P. E., & Snell, A. F. (2004). The feedback environment scale: Construct definition, measurement, and validation. *Educational and psychological measurement*, *64*(1), 165-184. doi: 10.1177/0013164403258440

Stevens, J. P. (1984). Outliers and influential data points in regression analysis. *Psychological Bulletin*, *95*(2), 334. doi: 10.1037/0033-2909.95.2.334

Thomas, K. W. (2009). *Intrinsic Motivation at Work: What Really Drives Employee Engagement* (2de dr.). Geraadpleegd van https://www.bkconnection.com/static/Intrinsic_Motivation_at_Work_2nd_EXCERPT.pdf

Topping, K. (1998). Peer assessment between students in colleges and universities. *Review of educational Research*, *68*(3), 249-276. doi: 10.2307/1170598

Universiteit Utrecht. (2018, 21 september). Draft Course guide Master's Thesis Research Plan 2018-2019. [Cursusgids]. Geraadpleegd van https://uu.blackboard.com/bbcswebdav/pid-3012939-dt-content-rid-21262284_2/courses/SW-2018-JAAR-201600025-V/201600025%20DRAFT%20Course%20manual%20Master%27s%20Thesis%20Research%20Plan%202018-2019%202018-11-07.pdf

Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., Blais, M. R., Briere, N. M., Senecal, C., & Vallieres, E. F. (1992). The Academic Motivation Scale: A measure of intrinsic, extrinsic, and amotivation in education. *Educational and psychological measurement*, *52*(4), 1003-1017. doi: 10.1177/0013164492052004025

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *83*(4), 981-1002. doi: 10.1348/096317909X481382

Vansteenkiste, M., & Ryan, R. M. (2013). On psychological growth and vulnerability: Basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying principle. *Journal of Psychotherapy Integration*, *23*(3), 263. doi: 10.1037/a0032359

VanVoorhis, C. W., & Morgan, B. L. (2007). Understanding power and rules of thumb for determining sample sizes. *Tutorials in quantitative methods for psychology*, *3*(2), 43-50. doi: 10.20982/tqmp.03.2.p043

Van Zundert, M., Sluijsmans, D., & Van Merriënboer, J. (2010). Effective peer assessment

processes: Research findings and future directions. *Learning and instruction*, *20*(4), 270-279. doi: 10.1016/j.learninstruc.2009.08.004

Ward, M., Gruppen, L., & Regehr, G. (2002). Measuring self-assessment: current state of the art. *Advances in health sciences education*, *7*(1), 63-80. doi: 10.1023/A:1014585522084

Wigfield, A. (1994). Expectancy-value theory of achievement motivation: A developmental perspective. *Educational psychology review*, *6*(1), 49-78. doi: 10.1007/BF02209024

Wigfield, A., & Eccles, J. S. (2000). Expectancy–value theory of achievement motivation. *Contemporary educational psychology*, *25*(1), 68-81. doi: 10.1006/ceps.1999.1015

Williams, G. C., & Deci, E. L. (1996). Internalization of biopsychosocial values by medical students: A test of self-determination theory. Journal of Personality and Social Psychology, 70, 767-779. Geraadpleegd van https://pdfs.semanticscholar.org/9b5f/ea4b4606b6e5a9b61442e1cd644c9bb526ed.pdf

Wright, B. E. (2004). The role of work context in work motivation: A public sector application of goal and social cognitive theories. *Journal of public administration research and theory*, *14*(1), 59-78. doi: 10.1093/jopart/muh004

Bijlagen

Bijlage A: FETC-formulier

Bijlage B: Items van de online survey

Bijlage C: Confirmatieve Factor Analyses van de variabelen

Bijlage D: Principal Axis Factoring van de variabelen

Bijlage E: Betrouwbaarheidsanalyses van de factoren en items

Bijlage F: Uitnodigingstekst voor de participanten

Bijlage G: Informed Consent

Bijlage H: Uitkomsten van de moderaties

Bijlage A

FETC-formulier

APPLICATION FORM FOR THE ASSESSMENT OF A RESEARCH PROTOCOL BY THE FACULTY ETHICS REVIEW BOARD (FERB) OF THE FACULTY OF SOCIAL AND BEHAVIOURAL SCIENCES

General guidelines for the use of this form

1. This form can be used for a single research project or a series of related studies (hereinafter referred to as: "research programme"). Researchers are encouraged to apply for the assessment of a research programme if their proposal covers multiple studies with related content, identical procedures (methods and instruments) and contains informed consent forms and participant information, with a similar population. For studies by students, the FERB recommends submitting, in advance, a research programme under which protocol multiple student projects can be conducted so that their execution will not be delayed by the review procedure. The application of such a research programme must include a proper description by the researcher(s) of the programme as a whole in terms of the maximum burden on the participants (e.g. maximum duration, strain/efforts, types of stimuli, strength and frequency, etc.). If it is impossible to describe all the studies within the research programme, it should, in any case, include a description of the most invasive study known so far.
2. Solely the first responsible senior researcher(s) (from post-doctoral level onwards) may submit a protocol.
3. Any approval by the FERB is valid for 5 years or until the information to be provided in the application form below is modified to such an extent that the study becomes more invasive. For a research programme, the term of validity is 2 years and any extension is subject to approval. The researcher(s) and staff below commit themselves to treating the participants in accordance with the principles of the Declaration of Helsinki and the Dutch Code of Conduct for Scientific Practices as determined by the VSNU Association of Universities in the Netherlands (which can both be downloaded from the FERB site on the Intranet[3]) and guarantee that the participants (whether decisionally competent or incompetent and/or in a dependent relationship vis-a-vis the researcher or not) may at all times terminate their participation without any further consequences.
4. The researcher(s) commit themselves to maximising the quality of the study, the statistical analysis and the reports, and to respect the specific regulations and legislation pertaining to the specific methods.
5. The procedure will run more smoothly if the FERB receives all the relevant documents, such as questionnaires and other measurement instruments as well as literature and other sources on studies using similar methods which were found to be ethically acceptable and that testify to the fact that this procedure has no harmful consequences. Examples of studies where the latter will always be an issue are studies into bullying behaviour, sexuality, and parent-child relationships. The FERB asks the researcher(s) to be as specific as possible when they answer the relevant

[3] See: https://intranet.uu.nl/facultaire-ethische-toetsingscommissie-fetc

questions while limiting their answers to 500 words maximum per question. It is helpful to the FERB if the answers are brief and to the point.

6. **Our FAQ document that can be accessed through the Intranet provides background information with regards to any questions.**
7. The researcher(s) declare to have described the study truthfully and with a particular focus on its ethical aspects.

Signed for approval[4]:
Date:

[4] The senior researcher (holding at least a doctoral degree) should sign here.

A. **GENERAL INFORMATION/PERSONAL DETAILS**

1.

a. **Name(s), position(s) and department(s) of the responsible researcher(s):**
Barbara Flunger, docent aan de faculteit Sociale Wetenschappen.

b. **Name(s), position(s) and department(s) of the executive researcher(s):**
Denise de Geit, master student Educational Sciences

2. Title of the study or research programme - Does it concern a single study or a research programme? Does it concern a study for the final thesis in a bachelor's or master's degree course?:

- Master thesis Educational Sciences

3. Type of study (with a brief rationale):

- Het onderzoek kan getypeerd worden als toetsend kwantitatief survey-onderzoek, omdat associaties getoetst worden op basis van bestaande theorieën en data verkregen is middels een online survey (Universiteit Utrecht, 2018).

4. Grant provider:

- Universiteit Utrecht

5. Intended start and end date for the study:

- Januari 2019 – juni 2019

6. Research area/discipline:

- Motivatie op de werkplek

7. For some (larger) projects it is advisable to appoint an independent contact or expert whom participants can contact in case of questions and/or complaints. Has an independent expert been appointed for this study?[5]:

- Enkel mijn begeleider Barbara Flunger en Karin Smit (tweede beoordelaar) zijn betrokken bij mijn onderzoeksproces.

8. Does the study concern a multi-centre project, e.g. in collaboration with other universities, a GGZ mental health care institution, a university medical centre? Where exactly will the study be conducted? By which institute(s) are the executive researcher(s) employed?:

- Nee

9. Is the study related to a prior research project that has been assessed by a recognised Medical Ethics Review Board (MERB) or FERB?

[5] This contact may, in principle, also be a researcher (within the same department, or not) who is able to respond to the question or complaint in detail. Independent is to say: not involved in the study themselves. The FERB upholds that an independent contact is not obligatory, but will be necessary when the study is more invasive.

- Nee

B. SUMMARY OF THE BACKGROUND AND METHODS

Background

1. What is the study's theoretical and practical relevance? (500 words max.):

- De manier waarop prestatiebeoordeling van medewerkers plaatsvindt, verandert. De sociale context speelt op dit moment een belangrijke rol. Een voorbeeld hiervan is dat peers worden betrokken in het overdragen van informatie over competenties en performances van medewerkers middels peerassessments. Deze beoordelingen kunnen implicaties hebben voor ervaren competentie en motivatie van medewerkers. In dit onderzoek is naar aanleiding van bestaande onderzoeksresultaten bekeken wat de associaties zijn van ervaren peerbeoordeling, voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling en ervaren competentie en intrinsieke, extrinsieke motivatie en amotivatie. Verder blijkt dat behoefteondersteuning implicaties heeft voor intrinsieke motivatie en dat bepaalde voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling invloed hebben op de validiteit en algemene betrouwbaarheid van peerbeoordelingen. Hierdoor is onderzocht of behoefteondersteuning door peers en voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling de associaties tussen peerbeoordeling, ervaren competentie en motivatie modereren.

2. What is the study's objective/central question?:

- Bestaan er significante associaties tussen ervaren peerbeoordeling en ervaren competentie en motivatie van medewerkers?
- Bestaan er significante associaties tussen voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling en ervaren competentie en motivatie?

3. What are the hypothesis/hypotheses and expectation(s)?:

- Op basis van het theoretisch kader wordt verwacht dat significante associaties bestaan tussen ervaren peerbeoordeling, ervaren competentie en intrinsieke motivatie van medewerkers.
- Op basis van het theoretisch kader wordt verwacht dat significante associaties bestaan tussen voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling, ervaren competentie en intrinsieke motivatie.

Design/procedure/invasiveness

4. What is the study's design and procedure? (500 words max.):

- Het onderzoeksdoel is om de associatie tussen peerbeoordeling en voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling voor verschillen in ervaren competentie en intrinsieke, extrinsieke motivatie en amotivatie te toetsen. Daarnaast omvat het doel de mogelijke modererende rol van behoefteondersteuning en voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling in de associaties tussen peerbeoordeling en ervaren competentie en intrinsieke, extrinsieke motivatie en amotivatie te toetsen. Participanten zijn benaderd via LinkedIn en Facebook om deel te nemen aan het onderzoek. Middels een uitnodigingstekst waarin specifieke vereisten vermeld stonden om deel te kunnen nemen aan het onderzoek, is beoogd de juiste doelgroep

te bereiken (Bijlage F). Participanten kwamen middels een internetlink terecht bij de vragenlijst, die ontwikkeld is met LimeSurvey. De vragenlijst startte met de informed consent waarin participanten op akkoord of niet akkoord moesten klikken en vervolgens op de volgende pagina een balk moesten verschuiven om nogmaals kenbaar te maken of zij akkoord of niet akkoord waren met de informed consent (Bijlage G). Door deze dubbele stap is beoogd participanten een bewuste keuze te laten maken. Gemiddeld kostte het participanten vijftien minuten om de vragenlijst te voltooien. Na een maand is de toegang tot de vragenlijst gesloten en zijn resultaten geanalyseerd.

5.

a. **Which measurement instruments, stimuli and/or manipulations will be used**?[6]:

- In dit onderzoek worden verschillende betrouwbare en valide vragenlijsten samengevoegd tot een vragenlijst om zo alle constructen horende bij de onderzoeksvraag te kunnen meten. Mijn begeleider zal vanuit haar rol als onderzoeker op het gebied van motivatie de validiteit controleren.

b. What does the study's burden on the participants comprise in terms of time, frequency and strain/efforts?:

- Wanneer participanten deelnemen aan dit onderzoek, zal dit inspanning, concentratie en ongeveer 15 minuten tijd vergen. Naast deze tijdsinvestering, wordt verwacht dat er geen verdere zaken zijn die participanten als last kunnen ervaren.

c. Will the participants be subjected to interventions or a certain manner of conduct that cannot be considered as part of a normal lifestyle?:

- Nee

d. Will unobtrusive methods be used (e.g. data collection of uninformed subjects by means of observations or video recordings)?:

- Nee

e. Will the study involve any deception? If so, will there be an adequate debriefing and will the deception hold any potential risks?:

- Nee

[6] Examples: invasive questionnaires; interviews; physical/psychological examination, inducing stress, pressure to overstep important standards and values; inducing false memories; exposure to aversive materials like a unpleasant film, video clip, photos or electrical stimulus; long-term of very frequent questioning; ambulatory measurements, participation in an intervention, evoking unpleasant psychological or physical symptoms in an experiment, denial, diet, blood sampling, fMRI, TMS, ECG, administering stimuli, showing pictures, etc. In case of the use of a device (apparatus) or administration of a substance, please enclose the CE marking brochure for the relevant apparatus or substance, if possible.

6. Will the participants be tested beforehand as to their health condition or according to certain disorders? Are there any inclusion and/or exclusion criteria or specific conditions to be met in order for a participant to take part in this study?:

- Op basis van ervaring in een organisatie waar beoordelingen gegeven worden middels peers worden participanten uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek. Dit zijn de enige eisen die gesteld worden aan participanten.

7. Risks for the participants -

a. Which risks does the study hold for its participants?

- Participanten kunnen zich bewust worden van eigen motivatie in de organisatie. Daarnaast kunnen zij een bewuste mening vormen over peerbeoordeling.

b. To what extent are the risks and objections limited? Are the risks run by the participants similar to those in daily life?

- Het risico in vraag 7a is het enige risico dat voort zou kunnen komen uit het onderzoek. De risico vormt geen gevaar, omdat deze bewustwording ook in de dagelijkse praktijk een rol zou kunnen spelen.

8. How does the burden on the participants compare to the study's potential scientific contribution (theory formation, practical usability)?:

- Middels het invullen van de survey kan bewijs gevonden worden voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen.

9. Will a method be used that may, by coincidence, lead to a finding of which the participant should be informed?[7] If so, what actions will be taken in the case of a coincidental finding?:

- Nee

Analysis/power

10. How will the researchers analyse the data? Which statistical analyses will be used?:

- R zal gebruikt worden om factoranalyses uit te voeren.
- SPSS zal gebruikt worden om meerdere multiple regressies uit te voeren.

11. What is the number of participants? Provide a power analysis and/or motivation for the number of participants. The current convention is a power of 0.80. If the study deviates from this power, the FERB would like you to justify why this is necessary:

- Er wordt beoogd om meer dan 105 participanten te betrekken in het onderzoek. Met dit aantal participanten is het mogelijk om een effectgrootte van 0.2 en power van 0.95 te verkrijgen. Deze resultaten zijn gebaseerd op basis van vijf voorspellers en berekent met G*Power.

[7] For instance: dementia, dyslexia, giftedness, depression, extremely low heartbeat in an ECG, etc. If coincidental findings may be found, this should be included in the informed consent, including a description of the actions that will be taken in such an event.

C. PARTICIPANTS, RECRUITMENT AND INFORMED CONSENT PROCEDURE

1. The nature of the research population (please tick):

1. General population without complaints/symptoms
2. General population with complaints/symptoms
3. Patients or population with a diagnosis (please state the diagnosis)

2. Age category of the participants (please tick):

- **18 years or older**
- 16-17 years
- 13-15 years
- 12 years or younger

3. Does the study require a specific target group? If so, justify why the study cannot be conducted without the participation of this group (e.g. minors):

- Participanten die werkzaam zijn in een organisatie en die te maken hebben (gehad) met peerbeoordeling komen in aanmerking voor deelname in het onderzoek. Dit is noodzakelijk, omdat het onderzoek zich richt op medewerkers in een organisatie die te maken hebben met peerbeoordeling. Wanneer participanten hier niet aan voldoen, komen de resultaten niet overeen met de onderzoeksopzet.

4. Recruitment of participants -

a. **How will the participants be recruited?**

- Middels sociale mediakanalen als Facebook en LinkedIn worden participanten benaderd.

b. **How much time will the prospective participants have to decide as to whether they will indeed participate in the study?**

- De participanten ontvangen de uitnodiging via sociale mediakanalen en kunnen op basis hiervan beslissen of zij willen deelnemen of niet. Participanten worden niet persoonlijk benaderd.

5. Does the study involve informed consent or mutual consent? Clarify the design of the consent procedure (who gives permission, when and how). Does the study involve active consent or passive consent? If no informed consent will be sought, please clarify the reason:

- Wanneer de participanten verwezen zijn naar de website van de survey, zullen zij allereerst een informed consent moeten doorlezen voordat zij verder kunnen gaan met het invullen van de survey. Middels twee stappen wordt er gezorgd dat de participanten bewust akkoord gaan met de informed consent. Stap 1: participanten komen automatisch op de pagina waarop de informed consent is uitgeschreven. Participanten moeten dit lezen, waarna zij kunnen kiezen voor ‘akkoord’ of ‘niet akkoord’. Wanneer participanten akkoord gaan, klikken zij op de knop: “akkoord” en zal de website hen leiden naar stap 2. Wanneer participanten niet akkoord gaan, zal de webpagina sluiten. Stap 2 omvat een controlevraag. Participanten moeten opnieuw akkoord op niet akkoord gaan met de informed consent.

6. Are the participants fully free to participate and terminate their participation whenever they want and without stating their grounds for doing so?:

- Ja

7. Will the participants be in a dependent relationship with the researcher?:

- Nee

8. Compensation

a. **Will the participants be compensated for their efforts? If so, what is included in this recompense (financial reimbursement, travelling expenses, otherwise). What is the amount?**

- Nee

b. **Will this compensation depend on certain conditions, such as the completion of the study?**

- Niet van toepassing

D. PRIVACY AND INFORMATION

1.

a. Will the study adhere to the requirements for anonymity and privacy, as referred to in the Faculty Protocol for Data Storage[8]?:
   - anonymous processing and confidential storage of data (i.e. storage of raw data separate from identifiable data): **yes**/no
   - the participants' rights to inspect their own data: **yes**/no
   - access to the data for all the researchers involved in the project: **yes**/no

If not, please clarify.

b. **Has a Data Management Plan been designed?**
   - Ja

2.

a. **Will the participant be offered the opportunity to receive the results (whether or not at the group level)?:**
   - Ja deze mogelijkheid is er op groepslevel

b. **Will the results of the study be fed back to persons other than the participants (e.g. teachers, parents)?:**
   - Nee

3.

a. Will the data be stored on the faculty's data server?: **yes**/no

[8] This can be found on the Intranet: https://intranet.uu.nl/wetenschappelijke-integriteit-facultair-protocol-dataopslag

b. Will the data that can be traced back to the individual be stored separately on the other faculty server available for this specific purpose?:

- Niet van toepassing

E. ADDITIONAL INFORMATION

X

F. FORMS TO BE ENCLOSED (CHECKLIST)

- Text (advert) for the recruitment of participants
- Information letter for participant
- Informed consent form for participants
- Written or oral feedback information (debriefing text)
- (Descriptions of) questionnaires
- (Descriptions of) measurement instruments/stimuli/manipulations
- Literature/references

Signature(s):[9] Date and place:

Name, position:

[9] The senior researcher (holding at least a doctoral degree) should sign here.

Text for the recruitment of participants

Competenties en performances worden op verschillende manieren gemeten in organisaties. Peerassessments spelen een steeds grotere rol in dit proces. Veel is bekend over het effect dat dit heeft op degene die beoordeeld, maar we weten nog heel weinig over de effecten van peerassessments op motivatie van degene die beoordeeld wordt! Om deze redenen schrijf ik mijn masterthesis over de relatie van ervaren peerassessments op motivatie.

Heeft u te maken met collega's die u beoordelen? Hebben uw collega's u in het verleden beoordeeld? Maakt u in uw organisatie gebruik van beoordelingen middels collega's (peers)? Dan nodig ik u uit om deze online survey in te vullen. Het zal ongeveer 15 minuten van uw tijd in beslag nemen. U draagt hierdoor bij aan het verbreden van wetenschappelijke kennis over de effecten van ervaren peerassessments op motivatie.

Alvast hartelijke dank voor uw deelname!

Information letter for participant

Hartelijk dank voor uw interesse in mijn masterthesis. In dit onderzoek wordt er bekeken wat de effecten zijn van ervaren peerassessements/peerbeoordelingen op motivatie. U zult een online vragenlijst invullen bestaande uit 88 items. Deze vragenlijst zal ongeveer 15 minuten van uw tijd in beslag nemen.

In dit onderzoek zijn peerbeoordelingen gedefinieerd als het vellen van oordelen over de performances en competenties van een of meerdere collega's. Wanneer u in het verleden bent beoordeeld door collega's, bent u degene die ik zoek voor dit onderzoek!

Wanneer u start met de vragenlijst, zal u allereerst terecht komen op een pagina waarop u akkoord kunt gaan met de "informed consent". Wanneer u akkoord gaat, zal er nog een vraag volgen waarna de survey zal startten. Wanneer u niet akkoord gaat met het informed consent, zal de wegpagina automatisch sluiten.

Alle gegevens worden vertrouwelijk behandeld en anoniem verwerkt. De gegevens worden alleen voor onderzoeksdoeleinden gebruikt en niet verstrekt aan derden.

Met uw deelname draagt u bij aan het verbreden van wetenschappelijke kennis over de associaites van peerbeoordelingen, ervaren competentie motivatie.

Ik wil u alvast hartelijk bedanken voor uw tijd.

Vriendelijke groet,
Denise de Geit

U kunt nu op de onderstaande link klikken om te starten met de vragenlijst.

Link: https://survey1.fss.uu.nl/index.php/262166?lang=nl

Informed consent form for participants

Beste medewerker,

Vanuit de Universiteit Utrecht schrijf ik mijn masterthesis over de associaties van ervaren peerassessments (peerbeoordelingen) en ervaren competentie en motivatie. Voordat u start aan de hiervoor ontwikkelde vragenlijst, wil ik u op de hoogte brengen van de procedure die in dit onderzoek wordt gevolgd. Leest u de onderstaande tekst alstublieft zorgvuldig en aarzel niet om opheldering te vragen over deze tekst, mocht deze niet duidelijk zijn.

Doel van het onderzoek
Het doel van het onderzoek is om de associaties tussen ervaren peerassessments en ervaren competentie en motivatie in kaart te brengen. Om deze reden bent u gevraagd om de vragenlijst in te vullen. Wanneer u het uiteindelijke onderzoek wilt inzien, kunt u mailen naar d.degeit@students.uu.nl. Er worden geen individuele gegevens verstrekt.

Vertrouwelijkheid van gegevens
Alle onderzoeksgegevens blijven volstrekt vertrouwelijk en worden anoniem verwerkt. De onderzoeksgegevens worden niet ter beschikking gesteld aan derden zonder uw uitdrukkelijke toestemming en alleen in anonieme gecodeerde vorm. De sleutel voor deze gegevens is in het bezit van de onderzoekers en zal niet uit handen worden gegeven.

Vrijwilligheid
Deelname is vrijwillig. Als u besluit af te zien van deelname aan dit onderzoek, zal dit op geen enkele wijze gevolgen voor u hebben. Als u tijdens het onderzoek zelf besluit uw medewerking te staken, zal dat eveneens op geen enkele wijze gevolgen voor u hebben.

Nadere inlichtingen
Mocht u vragen hebben over dit onderzoek, vooraf of achteraf, dan kunt u zich wenden tot de verantwoordelijke onderzoeker Denise de Geit, email d.degeit@students.uu.nl Voor eventuele klachten over dit onderzoek kunt u zich wenden tot B. Flünger, email, b.flunger@uu.nl.

Toestemmingsverklaring
Wanneer u met uw muis klikt op “akkoord” verklaart u dat u de deelnemersinformatie heeft gelezen en begrepen. Verder geeft u hiermee aan dat u akkoord gaat met de gang van zaken zoals eerder is beschreven.

Akkoord Niet akkoord

Stap 2: Bent u bereid om deel te nemen aan het huidige onderzoek?

Ja Nee

Written or oral feedback information (debriefing text)

Hartelijk dank voor uw deelname aan het onderzoek naar de associaties van ervaren peerbeoordelingen en ervaren competentie en motivatie. U heeft hiermee bijgedragen aan een bredere wetenschappelijk kennis.

Wanneer u geïnteresseerd bent in het onderzoek en de resultaten, kunt u een mail sturen naar d.degeit@students.uu.nl

U kunt deze webpagina nu sluiten.

(Descriptions of) questionnaires

Ervaren competentie

Need for competence wordt bevraagd aan de hand van items gebaseerd op de "*Basic Psychological Need Satisfaction at Work Scale"* (Deci, Ryan, Gagné, Leone, Usunov,& Kornazheva, 2001; Ilardi, Leone, Kasser, & Ryan, 1993; Kasser, Davey, & Ryan, 1992) en de *"Perceived Competence Scale"* (Williams & Deci, 1996). Daarnaast wordt vanuit de conceptualisatie van Self-efficacy het taakgerichte karakter van ervaren competentie meegenomen. Deze items zijn gebaseerd op een gevalideerde vragenlijst van Bandurra (2006). Gebaseerd op de vragenlijst van Bong en Skaalvik (2003) en vanuit de conceptualisatie van het zelfconcept zijn items tot en met betrokken om het multidimensionale karakter van ervaren competentie te meten. Toekomstgerichte competentie wordt bevraagd op basis van items gebaseerd op het onderzoek van Wigfield (1994).

Peerbeoordeling

De items omtrent peerbeoordeling zijn dezelfde als van ervaren competentie. Echter zijn deze items vanuit het perspectief van peers gesteld.

Eigenschappen van peerbeoordelaars

De items omtrent de factoren van peerbeoordelaars zijn ontworpen op basis van de literatuur van Norcini (2003).

Behoefteondersteuning vanuit peers

De items die behoefteondersteuning vanuit peers representeren zijn gebaseerd op de *"Need support items"* uit het onderzoek van Markland en Tobin (2010).

Motivatie

Er worden drie aspecten van motivatie gemeten: intrinsieke, extrinsieke en amotivatie. De items die betrekking hebben op motivatie zijn gebaseerd op onderzoek van Deci, et al. (2001); Ilardi, et al. (1993); Kasser, et al. (1992)

Referenties

Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-efficacy beliefs of adolescents*, *5*(1), 307-337.

Bong, M., & Skaalvik, E. M. (2003). Academic self-concept and self-efficacy: How different are they really?. *Educational psychology review*, *15*(1), 1-40.

Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and social psychology bulletin*, *27*(8), 930-942.

Ilardi, B. C., Leone, D., Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: Main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting 1. *Journal of Applied Social Psychology*, *23*(21), 1789-1805.

Kasser, T., Davey, J., & Ryan, R. M. (1992). Motivation and employee-supervisor discrepancies in a psychiatric vocational rehabilitation setting. *Rehabilitation Psychology*, *37*(3), 175.

Levy, P. E., & Williams, J. R. (2004). The social context of performance appraisal: A review and framework for the future. *Journal of management*, *30*(6), 881-905.

Markland, D., & Tobin, V. J. (2010). Need support and behavioural regulations for exercise among exercise referral scheme clients: The mediating role of psychological need satisfaction. *Psychology of Sport and Exercise*, *11*(2), 91-99.

Norcini, J. J. (2003). Peer assessment of competence. *Medical education*, *37*(6), 539-543.

Universiteit Utrecht. (2018, 21 september). Draft Course guide Master's Thesis Research Plan 2018-2019. [Cursusgids]. Geraadpleegd van https://uu.blackboard.com /bbcswebdav/pid-3012939-dt-content-rid-21262284_2/courses/SW-2018-JAAR-201600025-V/201600025%20DRAFT%20Course%20manual%20Master%27s%20Thesis%20Research%20Plan%202018-2019%202018-11-07.pdf

Wigfield, A. (1994). Expectancy-value theory of achievement motivation: A developmental perspective. *Educational psychology review*, *6*(1), 49-78.

Williams, G. C., & Deci, E. L. (1996). Internalization of biopsychosocial values by medical students: A test of self-determination theory. Journal of Personality and Social Psychology, 70, 767-779

Bijlage B

Items van de online survey

Algemene items	
Item	**Antwoordmogelijkheid**
Wat is uw geslacht?	Man/vrouw
Wat is uw leeftijd?	20-30 30-40 40-50 50-60 60 +
Wat is uw hoogst genoten opleiding?	MAVO/VMBO HAVO VWO MBO HBO WO
Wat is uw functietitel?	Open vraag
Hoe vaak wordt u beoordeeld door uw collega's?	Een keer per jaar Twee keer per jaar Drie tot vier keer per jaar Meer dan vier keer per jaar
Hoeveel medewerkers (ongeveer) telt de organisatie waar u werkzaam bent?	<10 10-30 30-50 50-70 70-90 >90

Ervaren competentie					
Deelconstruct	Item vanuit de bron	Bron	Vertaald item	Item nummer	Code
Behoefte naar competentie	I do not feel very competent when I am at work	Deci, Ryan, Gagné, Leone, Usunov en Kornazheva (2001); Iardi, Leone, Kasser en Ryan (1993); Kasser, Davey en Ryan (1992)	Ik ben competent in mijn werk	1	NFC1
	On my job I do not get much of a chance to show how capable I am	Deci et al. (2001); Iardi et al. (1993); Kasser et al. (1992)	Ik vind mij niet capabel in mijn werk (R)	2	NFC4
	When I am working, I often do not feel very capable	Deci et al. (2001); Iardi et al. (1993); Kasser et al. (1992)	Als ik werk ben ik capabel in de taken die ik doe.	3	NFC2
	I am able to achieve my goals in this course	Wiliams en Deci (1996)	Ik ben in staat doelen in mijn werk te halen	4	NFC3
Zelfovertuiging	When I set imporant goals for myself, I rarely achieve them	Sherer, Maddux, Mercandante, Prentice-Dunn, Jacobs en Rogers (1982)	Wanneer ik doelen stel voor mezelf, haal ik deze vaak niet (R)	5	SE1
		Gebaseerd op Sherer en Maddux (1982)	Ik vind het moeilijk om taken uit te voeren in mijn werk (R)	6	SE2
		Gebaseerd op Sherer en Maddux (1982)	Het is voor mij makkelijk om taken gedurende een werkdag goed uit te voeren	7	SE3
		Gebaseerd op Sherer et al. (1982)	Ik ben in staat mijn werk goed te verrichten	8	SE4
Zelfconcept	I get good marks in mathematics	Bong en Skaalvik (2003)	Ik word tijdens functioneringsgesprekken vaak goed beoordeeld	9	SC1
		Gebaseerd op Bong en Skaalvik (2003)	Op mijn werk voel ik me onzeker tijdens het uitvoeren van werkzaamheden	10	SC2
Externe referentie		Gebaseerd op Chen, Gully en Eden (2001)	Ik voel mezelf net zo competent als mijn collega's	11	SCER1
	Compared to other people, I can do most tasks very well	Chen, Gully en Eden (2001)	Vergeleken met anderen voer ik mijn werk goed uit.	12	SCER2
		Gebaseerd op Chen, Gully en Eden (2001)	Ik vind dat mijn collega's beter presteren dan ik	13	SCER3
Interne referentie	I am confident that I can perform effectively on many different tasks	Gebaseerd op Chen, Gully en Eden (2001)	Ik denk dat ik verschillende taken in mijn werk effectief kan uitvoeren	14	SCIR1
		Gebaseerd op Chen, Gully en Eden (2001)	Bij verschillende taken op een dag, vind ik dat ik goed presteer	15	SCIR2

Ervaren competentie					
Deelconstruct	Item vanuit de bron	Bron	Vertaald item	Item nummer	Code
		Gebaseerd op Chen, Gully en Eden (2001)	Ik heb me goed ontwikkeld in mijn werk	16	SCIR3
		Gebaseerd op Chen, Gully en Eden (2001)	Kijkend naar mijn loopbaan vind ik dat ik goed presteer.	17	SCIR4
Verwachtingen	How well do you think you will do in your math course this year?	Gebaseerd op Wigfield (1994)	Ik verwacht dat ik aankomend jaar goed ga presteren gedurende mijn werk	18	EX1
	How good would you be at learning something new in math?	Gebaseerd op Wigfield en Eccles (2000)	Ik verwacht dat ik goed ben ik het leren van iets nieuws in mijn werk	19	EX2
			Ik verwacht dat ik aankomend jaar ook moeilijke taken kan oplossen	20	EX3

Noot. Items met (R) zijn gehercodeerd.

Peerbeoordeling					
Deelconstruct	Item vanuit de bron	Bron	Vertaald item	Item nummer	Code
Behoefte naar competentie	I do not feel very competent when I am at work	Deci, Ryan, Gagné, Leone, Usunov en Kornazheva (2001); Iardi, Leone, Kasser en Ryan (1993); Kasser, Davey en Ryan (1992)	Mijn collega's vinden mij competent in mijn werk	21	PCNC1
	On my job I do not get much of a chance to show how capable I am	Deci et al. (2001); Iardi et al. (1993); Kasser et al. (1992)	Mijn collega's vinden mij niet capabel in mijn werk (R)	22	PCNC2
	When I am working I often do not feel very capable	Deci et al. (2001); Iardi et al. (1993); Kasser et al. (1992)	Mijn collega's vinden mij capabel in de taken die ik doe	23	PCNC3
	I am able to achieve my goals in this course	Wiliams en Deci (1996)	Mijn collega's vinden dat ik in staat ben om doelen in mijn werk te halen	24	PCNC4
Zelfovertuiging	When I set imporant goals for myself, I rarely achieve them	Sherer, Maddux, Mercandante, Prentice-Dunn, Jacobs en Rogers (1982)	Mijn collega's vinden dat ik doelen die ik voor mezelf stel, vaak niet haal (R)	25	PCSE1
		Gebaseerd op Sherer en Maddux (1982)	Mijn collega's vinden dat het voor mij moeilijk is om taken in mijn werk uit te voeren (R)	26	PCSE2
		Gebaseerd op Sherer en Maddux (1982)	Mijn collega's vinden dat het mij gemakkelijk af gaat taken gedurende een werkdag uit te voeren	27	PCSE3
		Gebaseerd op Sherer et al. (1982)	Mijn collega's vinden dat ik in staat ben om mijn werk goed te verrichten.	28	PCSE4
Zelfconcept	I get good marks in mathematics	Bong en Skaalvik (2003)	Mijn collega's zullen mij goed beoordelen wanneer dit van hen gevraagd wordt	29	PCSC
		Gebaseerd op Bong en Skaalvik (2003)	Mijn collega’s vinden dat ik onzeker ben tijdens het uitvoeren van werkzaamheden	30	PCSC1
Externe referentie		Gebaseerd op Chen, Gully en Eden (2001)	Mijn collega's vinden mij net zo competent als henzelf	31	PSCER1
	Compared to other people, I can do most tasks very well	Chen, Gully en Eden (2001)	Mijn collega's vinden dat ik in vergelijking met anderen taken in mijn werk goed uitvoer	32	PSCER2
		Gebaseerd op Chen, Gully en Eden (2001)	Mijn collega's vinden dat zij beter presteren dan ik	33	PSCER3
Interne referentie	I am confident that I can perform effectively on many different tasks	Gebaseerd op Chen, Gully en Eden (2001)	Mijn collega's vinden dat ik verschillende taken in mijn werk effectief kan uitvoeren	34	PSCIR1

Peerbeoordeling					
Deelconstruct	Item vanuit de bron	Bron	Vertaald item	Item nummer	Code
		Gebaseerd op Chen, Gully en Eden (2001)	Mijn collega's vinden dat ik bij verschillende taken, ik goed presteer	35	PSCIR2
		Gebaseerd op Chen, Gully en Eden (2001)	Mijn collega's vinden dat ik mezelf goed ontwikkeld heb	36	PSCIR3
		Gebaseerd op Chen, Gully en Eden (2001)	Kijkend naar mijn loopbaan vinden mijn collega's dat ik goed presteer	37	PSCIR4
Verwachtingen	How well do you think you will do in your math course this year?	Gebaseerd op Wigfield (1994)	Mijn peers verwachten dat ik goed ga presteren aankomend jaar in mijn werk	38	PCEX1
	How good would you be at learning something new in math?	Gebaseerd op Wigfield en Eccles (2000)	Mijn peers verwachten dat ik goed ben in het leren van iets nieuws in mijn werk	39	PCEX2
			Mijn collega's verwachten dat ik aankomend jaar ook moeilijke taken kan oplossen	40	PCEX3

Noot. Items met (R) zijn gehercodeerd.

Voorwaardelijke factoren van peerbeoordeling			
Deelconstruct	Bron: Gebaseerd op Norcini (2003)	Item nummer	Code
Eerlijkheid	De beoordelingen waarbij peers worden betrokken zijn eerlijk	41	EPe1
	De peers die mij beoordelen geven integere oordelen af	42	EPe2
	In heb mijn twijfels over de oprechtheid van peerbeoordeling (R)	43	EPe3
Accuraatheid	Er worden meerdere performances/competenties gemeten wanneer peers mij beoordelen	44	EPa1
	Ik heb het idee dat peers meerdere aspecten van mijn prestaties en competenties beoordelen	45	EPa2
	Op het moment dat peers mij beoordelen, heb ik het idee dat zij een goed beeld van mijn competenties en prestaties krijgen	46	EPa3
Betrouwbaarheid	Ik word altijd beoordeeld door meer dan 1 peer	47	EPb1
	Ik ervaar de peerbeoordelingen als betrouwbaar	48	EPb2
	Het is duidelijk waarop mijn peers mij beoordelen	49	EPb3
Relatie	Ik voel me ongemakkelijk wanneer een peer mij beoordeeld (R)	50	EPr1
	Ik heb het idee dat de relatie tussen mij en de peer die mij beoordeeld invloed heeft op de kwaliteit van de beoordeling (R)	51	EPr2
	Voor mij maakt het uit wie mij beoordeeld (R)	52	EPr3
	Mijn positie ten opzichte van de peer die mij beoordeeld heeft invloed op de acceptatie van de beoordeling (R)	53	EPr4
Stakes	Mijn prestaties voldoen aan de verwachte normen van de organisatie	54	EPs1
	De standaarden voor prestatie die van mij gevraagd worden zijn te hoog (R)	55	EPs2
	De prestatienormen passen bij mijn kunnen	56	EPs3
Gelijkwaardigheid	Er wordt tijdens peerbeoordeling gebruik gemaakt van duidelijke beoordelingscriteria	57	EPg1
	De peerbeoordelingsprocedure is voor iedereen hetzelfde.	58	EPg2
	De peers die mij beoordelen weten wat zij moeten doen	59	EPg3
	In heb mijn twijfels over de procedure van peerbeoordeling (R)	60	EPg4

Noot. Items met (R) zijn gehercodeerd.

Behoefteondersteuning vanuit peers					
Deelconstruct	Item vanuit de bron	Bron	Vertaald item	Item nummer	Code
Autonomiesupport	The staff at the exercise facility provide a range of activities	Markland en Tobin (2010)	Mijn peers moedigen mij aan om vragen te stellen	61	BEAS1
	The staff at the exercise provide me with choices and options	Markland en Tobin (2010)	Mijn peers voorzien mij van keuzes en opties	62	BEAS2
	The staff at the exercise encourage me to take my own initiative	Markland en Tobin (2010)	Mijn peers moedigen mij aan om eigen initiatief te tonen	63	BEAS3
		Gebaseerd op Markland en Tobin (2010)	Mijn peers helpen mij wanneer ik te maken krijg met negatieve emoties van anderen	64	BEAS4
		Gebaseerd op Markland en Tobin (2010)	Mijn peers geven mij handvatten om om te gaan met negatieve emoties	65	BEAS5
Competentiesupport	The staff at the exercise give me good advice	Markland en Tobin (2010)	Mijn peers geven mij advies waar ik wat mee kan	66	BOCS1
	The staff at the exercise make it clear to me what I need to do to get results.	Markland en Tobin (2010)	Als ik een taak niet kan oplossen maken mijn peers me duidelijk wat ik moet doen	67	BOCS2
		Gebaseerd op Markland en Tobin (2010)	Mijn peers geven me duidelijke feedback.	68	BOCS3
		Gebaseerd op Markland en Tobin (2010)	Mijn collega's helpen me als ik niet verder kom met mijn werk	69	BOCS4
		Gebaseerd op Markland en Tobin (2010)	Ik weet wat mijn peers van mij verwachten	70	BOCS5
Verbondenheidssupport	The staff at the exercise make time for me even though they are busy	Markland en Tobin (2010)	Mijn peers maken tijd voor me, ook al zijn ze druk	71	BOBE1
	The staff at the exercise make me feel like I matter to them	Markland en Tobin (2010)	Mijn peers geven mij het gevoel dat ik belangrijk voor ze ben	72	BOBE2
	The staff at the exercise are concerned about my well-being	Markland en Tobin (2010)	Mijn peers vinden mijn welbevinden belangrijk	73	BOBE3
	The staff at the exercise look after me well	Markland en Tobin (2010)	Ik heb het idee dat mijn collega's me begrijpen.	74	BOBE4
	The staff at the exercise care about	Markland en Tobin (2010)	Mijn peers geven om mij	75	BOBE5

Motivatie					
Deelconstruct	Item vanuit de bron	Bron	Vertaald item	Item nummer	Code
	I Work because		Waarom werkt u? Omdat ..		
Intrinsieke motivatie	Intrin1: Because I have fun doing my job	Gagne et al. (2015); Ryan en Connell (1989)	..taken op mijn werk leuk zijn	76	IM1
	Intrin3: Because the work I do is interesting	Gagne et al. (2015)	..mijn werk interessant is	77	IM2
	IM3: My job is meaningful	Kuvaas, Buch, Weibel, Dysvik en Nerstad (2017)	..taken in mijn werk boeiend zijn	78	IM3
	IM2: The tasks that I do at work are enjoyable	Kuvaas et al. (2017)	..ik me graag met mijn werk bezighoud	79	IM4
Extrinsieke motivatie	EM3: External incentives such as bonusses and provisions are essential for how well I perform	Kuvaas et al. (2017)	Externe prikkels zoals bonussen en voorzieningen zijn essentieel voor hoe goed ik mijn werk doe	80	EM1
	EM1: If I am supposed to put in extra effort in my job, I need to get extra pay	Kuvaas et al. (2017)	Ik heb een externe prikkel (bijv. een beloning) nodig om me in te spannen	81	EM2
	EM4: If I had been offered better pay, I would have done a better job	Kuvaas et al. (2017)	Om goed te presteren heb ik een externe stimulans nodig, zoals feedback of geld	82	EM3
	Because I'll get in trouble if I don't	Ryan en Connell (1989)	Ik doe mijn werk omdat ik anders in problemen kom	83	EM4
	EXT-Soc2: Because others will respect me more.	Gagne et al. (2015)	Ik werk omdat anderen mij dan meer respecteren	84	EM5
Amotivatie	AMO1: . . . I once had good reasons for doing X, but now I don't	Sheldon, Osin, Gordeeva, Suchkov en Sychev (2017)	Ik had ooit een goede reden om dit werk te doen, maar nu niet meer	85	AM1
	AMO2: . . . Honestly, I don’t know why I do X	Sheldon et al. (2017)	Eerlijk gezegd weet ik niet waarom ik dit werk doe	86	AM2
	AMO3: . . . I’m not sure, I wonder whether I should continue doing X	Sheldon et al. (2017)	Ik weet niet zeker of ik door zou moeten gaan met dit werk	87	AM3
	AMO4: . . . I used to know why I do X, but I don’t anymore	Sheldon et al. (2017)	Ooit wist ik waarom ik dit werk deed, maar nu niet meer	88	AM4

Bijlage C

Confirmatieve Factor Analyses van de variabelen

Tabel C1

Uitkomsten van de CFA van Ervaren Competentie gebruikmakend van Unit Loading Identification

Factor	Item		Geschatte factorladingen	*SE*	*p*
F1	NFC1	Ik ben competent in mijn werk	1.00		
	NFC2	Als ik werk ben ik capabel in de taken die ik doe.	1.11	0.15	<.001
	NFC3	Ik ben in staat doelen in mijn werk te halen	0.90	0.13	<.001
	RecodeNFC4	Ik vind mij niet capabel in mijn werk.	0.61	0.18	<.001
F2	RecodeSE1	Wanneer ik doelen stel voor mezelf, haal ik deze vaak niet	1.00		<.001
	RecodeSE2	Ik vind het moeilijk om taken uit te voeren in mijn werk	1.87	0.65	<.001
	SE3	Het is voor mij makkelijk om taken gedurende een werkdag goed uit te voeren	2.62	0.92	<.001
	SE4	Ik ben in staat mijn werk goed te verrichten	2.17	0.74	<.001
F3	SC1	Ik word tijdens functioneringsgesprekken vaak goed beoordeeld	1.00		<.001
	RecodeSC2	Op mijn werk voel ik me onzeker tijdens het uitvoeren van werkzaamheden	2.02	0.58	<.001
	SCER1	Ik voel mezelf net zo competent als mijn collega's	2.14	0.61	<.001
	SCER2	Vergeleken met anderen voer ik mijn werk goed uit.	1.69	0.47	<.001
	RecodeSCER3	Ik vind dat mijn collega's beter presteren dan ik	2.31	0.62	<.001
	SCIR1	Ik denk dat ik verschillende taken in mijn werk effectief kan uitvoeren	1.89	0.45	<.001
	SCIR2	Bij verschillende taken op een dag, vind ik dat ik goed presteer	2.07	0.46	<.001
	SCIR3	Ik heb me goed ontwikkeld in mijn werk	1.88	0.44	<.001
	SCIR4	Kijkend naar mijn loopbaan vind ik dat ik goed presteer.	1.30	0.33	<.001
F4	EX1	Ik verwacht dat ik aankomend jaar goed ga presteren gedurende mijn werk	1.00		<.001
	EX2	Ik verwacht dat ik goed ben ik het leren van iets nieuws in mijn werk	0.71	0.12	<.001
	EX3	Ik verwacht dat ik aankomend jaar ook moeilijke taken kan oplossen	0.80	0.14	<.001

Noot. CFI = 0.846, TLI=0.821, RMSEA=0.081, Verklaarde variantie = 33.4%.

Tabel C2

Uitkomsten van de CFA van Ervaren Competentie gebruikmakend van Unit Variance Identification

Factor	Item		Geschatte factorladingen	*SE*	*p*
F1	NFC1	Ik ben competent in mijn werk	0.87	0.10	<.001
	NFC2	Als ik werk ben ik capabel in de taken die ik doe.	0.96	0.11	<.001
	NFC3	Ik ben in staat doelen in mijn werk te halen	0.79	0.10	<.001
	RecodeNFC4	Ik vind mij niet capabel in mijn werk.	0.53	0.15	<.001
F2	RecodeSE1	Wanneer ik doelen stel voor mezelf, haal ik deze vaak niet	*0.35*	0.12	<.001
	RecodeSE2	Ik vind het moeilijk om taken uit te voeren in mijn werk	0.65	0.08	<.001
	SE3	Het is voor mij makkelijk om taken gedurende een werkdag goed uit te voeren	0.91	0.11	<.001
	SE4	Ik ben in staat mijn werk goed te verrichten	0.75	0.08	<.001
F3	SC1	Ik word tijdens functioneringsgesprekken vaak goed beoordeeld	*0.34*	0.07	<.001
	RecodeSC2	Op mijn werk voel ik me onzeker tijdens het uitvoeren van werkzaamheden	0.69	0.14	<.001
	SCER1	Ik voel mezelf net zo competent als mijn collega's	0.73	0.15	<.001
	SCER2	Vergeleken met anderen voer ik mijn werk goed uit.	0.58	0.11	<.001
	RecodeSCER3	Ik vind dat mijn collega's beter presteren dan ik	0.79	0.15	<.001
	SCIR1	Ik denk dat ik verschillende taken in mijn werk effectief kan uitvoeren	0.64	0.09	<.001
	SCIR2	Bij verschillende taken op een dag, vind ik dat ik goed presteer	0.71	0.08	<.001
	SCIR3	Ik heb me goed ontwikkeld in mijn werk	0.64	0.08	<.001
	SCIR4	Kijkend naar mijn loopbaan vind ik dat ik goed presteer.	0.44	0.07	.332
F4	Ex1	Ik verwacht dat ik aankomend jaar goed ga presteren gedurende mijn werk	0.73	0.08	<.001
	EX2	Ik verwacht dat ik goed ben in het leren van iets nieuws in mijn werk	0.52	0.08	<.001
	EX3	Ik verwacht dat ik aankomend jaar ook moeilijke taken kan oplossen	0.58	0.10	<.001

Noot. CFI = 0.846, TLI = 0.821, RMSEA = 0.08, Verklaarde variantie = 33.4%, na verwijdering van RecodeSE1 en SC1 vanwege een lage factorlading bleek de CFI = 0.855, TLI = 0.828, RMSEA = 0.086

Tabel C3

Uitkomsten van de CFA van Peerbeoordeling gebruikmakend van Unit Loading Identification

Factor	Item		Geschatte factorladingen	*SE*	*p*
F1	PCNC1	Mijn collega's vinden mij competent in mijn werk	1.00		
	RecodePCNC2	Mijn collega's vinden mij niet capabel in mijn werk	0.77	0.19	<.001
	PCNC3	Mijn collega's vinden mij capabel in de taken die ik doe	0.98	0.07	<.001
	PCNC4	Mijn collega's vinden dat ik in staat ben om doelen in mijn werk te halen	0.87	0.09	<.001
F2	RecodePCSE1	Mijn collega's vinden dat ik doelen die ik voor mezelf stel, vaak niet haal	1.00		<.001
	RecodePCSE2	Mijn collega's vinden dat het voor mij moeilijk is om taken in mijn werk uit te voeren	1.54	4.78	<.001
	PCSE3	Mijn collega's vinden dat het mij gemakkelijk af gaat taken gedurende een werkdag uit te voeren	1.37	4.83	<.001
	PCSE4	Mijn collega's vinden dat ik in staat ben om mijn werk goed te verrichten.	1.10	5.01	<.001
F3	PCSC	Mijn collega's zullen mij goed beoordelen wanneer dit van hen gevraagd wordt	1.00		<.001
	RecodePCSC1	Mijn collega’s vinden dat ik onzeker ben tijdens het uitvoeren van werkzaamheden	1.11	2.93	.003
	PSCER1	Mijn collega's vinden mij net zo competent als henzelf	1.73	4.72	<.001
	PSCER2	Mijn collega's vinden dat ik in vergelijking met anderen taken in mijn werk goed uitvoer	1.67	4.85	<.001
	RecodePSCER3	Mijn collega's vinden dat zij beter presteren dan ik.	1.50	3.93	<.001
	PSCIR1	Mijn collega's vinden dat ik verschillende taken in mijn werk effectief kan uitvoeren	1.52	5.11	<.001
	PSCIR2	Mijn collega's vinden dat ik bij verschillende taken, goed presteer.	1.54	5.31	<.001
	PSCIR3	Mijn collega's vinden dat ik mezelf goed ontwikkeld heb.	1.50	5.00	<.001
	PSCIR4	Kijkend naar mijn loopbaan vinden mijn collega's dat ik goed presteer.	1.13	4.61	<.001
F4	PCEX1	Mijn peers verwachten dat ik goed ga presteren aankomend jaar in mijn werk.	1.00		<.001
	PCEX2	Mijn peers verwachten dat ik goed ben in het leren van iets nieuws in mijn werk	0.98	9.05	<.001
	PCEC3	Mijn collega's verwachten dat ik aankomend jaar ook moeilijke taken kan oplossen	1.03	8.84	<.001

Noot. CFI = 0.867, TLI = 0.846, RMSEA = 0.092, Verklaarde variantie = 40,0%.

Tabel C4

Uitkomsten van de CFA van Peerbeoordeling gebruikmakend van Unit Variance Identification

Factor	Item		Geschatte factorladingen	*SE*	*p*
F1	PCNC1	Mijn collega's vinden mij competent in mijn werk	0.64	0.06	<.001
	RecodePCNC2	Mijn collega's vinden mij niet capabel in mijn werk	0.49	0.12	<.001
	PCNC3	Mijn collega's vinden mij capabel in de taken die ik doe	0.63	0.05	<.001
	PCNC4	Mijn collega's vinden dat ik in staat ben om doelen in mijn werk te halen	0.56	0.06	<.001
F2	RecodePCSE1	Mijn collega's vinden dat ik doelen die ik voor mezelf stel, vaak niet haal	0.53	0.10	<.001
	RecodePCSE2	Mijn collega's vinden dat het voor mij moeilijk is om taken in mijn werk uit te voeren	0.82	0.10	<.001
	PCSE3	Mijn collega's vinden dat het mij gemakkelijk af gaat taken gedurende een werkdag uit te voeren	0.73	0.09	<.001
	PCSE4	Mijn collega's vinden dat ik in staat ben om mijn werk goed te verrichten.	0.58	0.06	<.001
F3	PCSC	Mijn collega's zullen mij goed beoordelen wanneer dit van hen gevraagd wordt	0.43	0.08	<.001
	RecodePCSC1	Mijn collega’s vinden dat ik onzeker ben tijdens het uitvoeren van werkzaamheden	0.48	0.14	0.001
	PSCER1	Mijn collega's vinden mij net zo competent als henzelf	0.75	0.10	<.001
	PSCER2	Mijn collega's vinden dat ik in vergelijking met anderen taken in mijn werk goed uitvoer	0.72	0.09	<.001
	RecodePSCER3	Mijn collega's vinden dat zij beter presteren dan ik.	0.65	0.13	<.001
	PSCIR1	Mijn collega's vinden dat ik verschillende taken in mijn werk effectief kan uitvoeren	0.66	0.07	<.001
	PSCIR2	Mijn collega's vinden dat ik bij verschillende taken, goed presteer.	0.67	0.06	<.001
	PSCIR3	Mijn collega's vinden dat ik mezelf goed ontwikkeld heb.	0.65	0.07	<.001
	PSCIR4	Kijkend naar mijn loopbaan vinden mijn collega's dat ik goed presteer.	0.49	0.07	<.001
F4	PCEX1	Mijn peers verwachten dat ik goed ga presteren aankomend jaar in mijn werk.	0.72	0.07	<.001
	PCEX2	Mijn peers verwachten dat ik goed ben in het leren van iets nieuws in mijn werk	0.71	0.08	<.001
	PCEC3	Mijn collega's verwachten dat ik aankomend jaar ook moeilijke taken kan oplossen	0.75	0.08	<.001

Noot. CFI = 0.867, TLI = 0.846, RMSEA = 0.092, Verklaarde variantie = 40,0%.

Tabel C5

Uitkomsten van de CFA van Voorwaardelijke Factoren van Peerbeoordeling gebruikmakend van Unit Loading Identification

Factor	Item		Geschatte factorladingen	*SE*	*p*
F1	EPe1	De beoordelingen waarbij peers worden betrokken zijn eerlijk	1.00		
	EPe2	De peers die mij beoordelen geven integere oordelen af	0.76	0.11	<.001
	RecodeEPe3	In heb mijn twijfels over de oprechtheid van peerbeoordeling	1.29	0.19	<.001
F2	EPa1	Er worden meerdere performances/competenties gemeten wanneer peers mij beoordelen	1.00		<.001
	EPa2	Ik heb het idee dat peers meerdere aspecten van mijn prestaties en competenties beoordelen	1.04	0.21	<.001
	EPa3	Op het moment dat peers mij beoordelen, heb ik het idee dat zij een goed beeld van mijn competenties en prestaties krijgen	1.39	0.25	<.001
F3	EPb1	Ik word altijd beoordeeld door meer dan 1 peer	1.00		
	EPb2	Ik ervaar de peerbeoordelingen als betrouwbaar	3.18	2.09	.129
	EPb3	Het is duidelijk waarop mijn peers mij beoordelen	3.33	2.20	.130
F4	RecodeEPr1	Ik voel me ongemakkelijk wanneer een peer mij beoordeeld	1.00		
	RecodeEPr2	Ik heb het idee dat de relatie tussen mij en de peer die mij beoordeeld invloed heeft op de kwaliteit van de beoordeling	1.27	0.29	<.001
	RecodeEPr3	Voor mij maakt het uit wie mij beoordeeld	0.57	0.24	.016
	RecodeEPr4	Mijn positie ten opzichte van de peer die mij beoordeeld heeft invloed op de acceptatie van de beoordeling	1.74	0.41	<.001
F5	EPs1	Mijn prestaties voldoen aan de verwachte normen van de organisatie	1.00		
	RecodeEPs2	De standaarden voor prestatie die van mij gevraagd worden zijn te hoog	2.31	0.90	.010
	EPs3	De prestatienormen passen bij mijn kunnen	1.70	0.66	.010
F6	EPg1	Er wordt tijdens peerbeoordeling gebruik gemaakt van duidelijke beoordelingscriteria	1.00		
	EPg2	De peerbeoordelingsprocedure is voor iedereen hetzelfde.	0.93	0.14	<.001
	EPg3	De peers die mij beoordelen weten wat zij moeten doen	0.99	0.12	<.001
	RecodeEPg4	In heb mijn twijfels over de procedure van peerbeoordeling	0.72	0.15	<.001

Noot. CFI = 0.769, TLI = 0.717, RMSEA = 0.103, Verklaarde variantie = 37,5%.

Tabel C6

Uitkomsten van de CFA van Voorwaardelijke Factoren van Peerbeoordeling gebruikmakend van Unit Variance Identification

Factor	Item		Geschatte factorladingen	*SE*	*p*
F1	EPe1	De beoordelingen waarbij peers worden betrokken zijn eerlijk	0.92	0.10	<.001
	EPe2	De peers die mij beoordelen geven integere oordelen af	0.70	0.10	<.001
	RecodeEPe3	In heb mijn twijfels over de oprechtheid van peerbeoordeling	1.19	0.16	<.001
F2	EPa1	Er worden meerdere performances/competenties gemeten wanneer peers mij beoordelen	0.77	0.13	<.001
	EPa2	Ik heb het idee dat peers meerdere aspecten van mijn prestaties en competenties beoordelen	0.80	0.11	<.001
	EPa3	Op het moment dat peers mij beoordelen, heb ik het idee dat zij een goed beeld van mijn competenties en prestaties krijgen	1.07	0.11	<.001
F3	EPb1	Ik word altijd beoordeeld door meer dan 1 peer	0.33	0.21	.128
	EPb2	Ik ervaar de peerbeoordelingen als betrouwbaar	1.04	0.10	<.001
	EPb3	Het is duidelijk waarop mijn peers mij beoordelen	1.09	0.12	<.001
F4	RecodeEPr1	Ik voel me ongemakkelijk wanneer een peer mij beoordeeld	0.90	0.18	<.001
	RecodeEPr2	Ik heb het idee dat de relatie tussen mij en de peer die mij beoordeeld invloed heeft op de kwaliteit van de beoordeling	1.15	0.18	<.001
	RecodeEPr3	Voor mij maakt het uit wie mij beoordeeld	0.51	0.12	0.016
	RecodeEPr4	Mijn positie ten opzichte van de peer die mij beoordeeld heeft invloed op de acceptatie van de beoordeling	1.57	0.19	<.001
F5	EPs1	Mijn prestaties voldoen aan de verwachte normen van de organisatie	0.38	0.12	0.001
	RecodeEPs2	De standaarden voor prestatie die van mij gevraagd worden zijn te hoog	0.87	0.20	<.001
	EPs3	De prestatienormen passen bij mijn kunnen	0.64	0.15	<.001
F6	EPg1	Er wordt tijdens peerbeoordeling gebruik gemaakt van duidelijke beoordelingscriteria	1.09	0.12	<.001
	EPg2	De peerbeoordelingsprocedure is voor iedereen hetzelfde.	1.01	0.14	<.001
	EPg3	De peers die mij beoordelen weten wat zij moeten doen	1.08	0.10	<.001
	RecodeEPg4	In heb mijn twijfels over de procedure van peerbeoordeling	0.79	0.16	<.001

Noot. CFI = 0.769, TLI = 0.717, RMSEA = 0.103, Verklaarde variantie = 37,5%.

Tabel C7

Uitkomsten van de CFA van Behoefteondersteuning vanuit Peers gebruikmakend van Unit Loading Identification

Factor	Item		Geschatte factorladingen	*SE*	*p*
F1	BEAS1	Mijn peers moedigen mij aan om vragen te stellen	1.00		
	BEAS2	Mijn peers voorzien mij van keuzes en opties	0.88	0.09	<.001
	BEAS3	Mijn peers moedigen mij aan om eigen initiatief te tonen	0.85	0.09	<.001
	BEAS4	Mijn peers helpen mij wanneer ik te maken krijg met negatieve emoties van anderen	1.05	0.09	<.001
	BEAS5	Mijn peers geven mij handvatten om om te gaan met negatieve emoties	1.05	0.09	<.001
F2	BOCS1	Mijn peers geven mij advies waar ik wat mee kan	1.00		<.001
	BOCS2	Als ik een taak niet kan oplossen maken mijn peers me duidelijk wat ik moet doen.	1.19	0.09	<.001
	BOCS3	Mijn peers geven me duidelijke feedback.	0.95	0.09	<.001
	BOCS4	Mijn collega's helpen me als ik niet verder kom met mijn werk.	1.19	0.10	<.001
	BOCS5	Ik weet wat mijn peers van mij verwachten	0.65	0.11	<.001
F3	BOBE1	Mijn peers maken tijd voor me, ook al zijn ze druk	1.00		<.001
	BOBE2	Mijn peers geven mij het gevoel dat ik belangrijk voor ze ben	1.01	0.09	<.001
	BOBE3	Mijn peers vinden mijn welbevinden belangrijk	1.02	0.08	<.001
	BOBE4	Ik heb het idee dat mijn collega's me begrijpen.	1.01	0.09	<.001
	BOBE5	Mijn peers geven om mij	1.05	0.09	<.001

Noot. CFA = 0.888, TLI = 0.865, RMSEA = 0.134, Verklaarde variantie = 69,6%.

Tabel C8

Uitkomsten van de CFA van Behoefteondersteuning vanuit Peers gebruikmakend van Unit Variance Identification

Factor	Item		Geschatte factorladingen	*SE*	*p*
F1	BEAS1	Mijn peers moedigen mij aan om vragen te stellen	1.38	0.13	<.001
	BEAS2	Mijn peers voorzien mij van keuzes en opties	1.22	0.13	<.001
	BEAS3	Mijn peers moedigen mij aan om eigen initiatief te tonen	1.17	0.12	<.001
	BEAS4	Mijn peers helpen mij wanneer ik te maken krijg met negatieve emoties van anderen	1.44	0.13	<.001
	BEAS5	Mijn peers geven mij handvatten om om te gaan met negatieve emoties	1.44	0.12	<.001
F2	BOCS1	Mijn peers geven mij advies waar ik wat mee kan	1.01	0.10	<.001
	BOCS2	Als ik een taak niet kan oplossen maken mijn peers me duidelijk wat ik moet doen.	1.30	0.11	<.001
	BOCS3	Mijn peers geven me duidelijke feedback.	1.04	0.10	<.001
	BOCS4	Mijn collega's helpen me als ik niet verder kom met mijn werk.	1.30	0.11	<.001
	BOCS5	Ik weet wat mijn peers van mij verwachten	0.71	0.12	<.001
F3	BOBE1	Mijn peers maken tijd voor me, ook al zijn ze druk	1.18	0.11	<.001
	BOBE2	Mijn peers geven mij het gevoel dat ik belangrijk voor ze ben	1.19	0.10	<.001
	BOBE3	Mijn peers vinden mijn welbevinden belangrijk	1.20	0.09	<.001
	BOBE4	Ik heb het idee dat mijn collega's me begrijpen.	1.19	0.10	<.001
	BOBE5	Mijn peers geven om mij	1.23	0.10	<.001

Noot. CFA = 0.888, TLI = 0.865, RMSEA = 0.134, Verklaarde variantie = 69,6%.

Tabel C9

Uitkomsten van de CFA van Motivatie gebruikmakend van Unit Loading Identification

Factor	Item		Geschatte factorladingen	*SE*	*p*
F1	IM1	Ik werk omdat de taken op mijn werk leuk zijn	1.00		
	IM2	Ik werk omdat mijn werk interessant is	1.25	0.12	<.001
	IM3	Ik werk omdat de taken in mijn werk boeiend zijn	1.25	0.12	<.001
	IM4	Ik werk omdat ik me graag met mijn werk bezighoud.	1.23	0.13	<.001
F2	EM1	Externe prikkels zoals bonussen en voorzieningen zijn essentieel voor hoe goed ik mijn werk doe	1.00		<.001
	EM2	Ik heb een externe prikkel (bijv. een beloning) nodig om me in te spannen.	1.04	0.14	<.001
	EM3	Om goed te presteren heb ik een externe stimulans nodig, zoals feedback of geld.	0.83	0.13	<.001
	EM4	Ik doe mijn werk omdat ik anders in problemen kom	0.35	0.13	.007
	EM5	Ik werk omdat anderen mij dan meer respecteren	0.46	0.13	<.001
F3	AM1	Ik had ooit een goede reden om dit werk te doen, maar nu niet meer.	1.00		<.001
	AM2	Eerlijk gezegd weet ik niet waarom ik dit werk doe.	0.71	0.07	<.001
	AM3	Ik weet niet zeker of ik door zou moeten gaan met dit werk	1.13	0.10	<.001
	AM4	Ooit wist ik waarom ik dit werk deed, maar nu niet meer.	0.97	0.07	<.001

Noot. CFI = 0.911, TLI = 0.888, RMSEA = 0.113, Verklaarde variantie = 56,6%.

Tabel C10

Uitkomsten van de CFA van Motivatie gebruikmakend van Unit Variance Identification

Factor	Item		Geschatte factorladingen	*SE*	*p*
F1	IM1	Ik werk omdat de taken op mijn werk leuk zijn	0.89	0.10	<.001
	IM2	Ik werk omdat mijn werk interessant is	1.11	0.08	<.001
	IM3	Ik werk omdat de taken in mijn werk boeiend zijn	1.12	0.08	<.001
	IM4	Ik werk omdat ik me graag met mijn werk bezighoud.	1.10	0.10	<.001
F2	EM1	Externe prikkels zoals bonussen en voorzieningen zijn essentieel voor hoe goed ik mijn werk doe	1.34	0.17	<.001
	EM2	Ik heb een externe prikkel (bijv. een beloning) nodig om me in te spannen.	1.39	0.13	<.001
	EM3	Om goed te presteren heb ik een externe stimulans nodig, zoals feedback of geld.	1.11	0.15	<.001
	EM4	Ik doe mijn werk omdat ik anders in problemen kom	0.47	0.17	0.006
	EM5	Ik werk omdat anderen mij dan meer respecteren	0.61	0.16	<.001
F3	AM1	Ik had ooit een goede reden om dit werk te doen, maar nu niet meer.	1.35	0.12	<.001
	AM2	Eerlijk gezegd weet ik niet waarom ik dit werk doe.	0.96	0.09	<.001
	AM3	Ik weet niet zeker of ik door zou moeten gaan met dit werk	1.51	0.14	<.001
	AM4	Ooit wist ik waarom ik dit werk deed, maar nu niet meer.	1.30	0.10	<.001

Noot. CFI = 0.911, TLI = 0.888, RMSEA = 0.113, Verklaarde variantie = 56,6%

Bijlage D

Principal Axis Factoring van de variabelen

Tabel D1

Promax Geroteerde Factorstructuur van de Items horende bij Peerbeoordeling

	Ladingen		
Item	Factor 1[a]	Factor 2[b]	Factor 3[c]
PCNC 1 Mijn collega’s vinden mij competent in mijn werk	.90		
PCNC 3 Mijn collega’s vinden mij capabel in de taken die ik doe	.89		
PSCER 2 Mijn collega's vinden dat ik in vergelijking met anderen taken in mijn werk goed uitvoer	.79		
PSCIR1 Mijn collega's vinden dat ik verschillende taken in mijn werk effectief kan uitvoeren	.63		
PCSC Mijn collega's zullen mij goed beoordelen wanneer dit van hen gevraagd wordt	.63		
PCSE4 Mijn collega's vinden dat ik in staat ben om mijn werk goed te verrichten	.63		
PCSE3 Mijn collega's vinden dat het mij gemakkelijk af gaat taken gedurende een werkdag uit te voeren	.59		
PSCIR2 Mijn collega's vinden dat ik bij verschillende taken goed presteer	.56		
PCNC4 Mijn collega's vinden dat ik in staat ben doelen in mijn werk te halen	.54		
RecodePCSC1Mijn collega's vinden dat ik onzeker ben tijdens het uitvoeren van mijn werkzaamheden	.43		
PSCER1 Mijn collega's vinden mij net zo competent als henzelf	.36		
PCEX2 Mijn collega's verwachten dat ik goed ben in het leren van iets nieuws in mijn werk		.90	
PCEX3 Mijn collega's verwachten dat ik aankomend jaar ook moeilijke taken kan oplossen		.80	
PCEX1 Mijn collega's verwachten dat ik aankomend jaar goed ga presteren op mijn werk		.71	
PSCIR4 Kijkend naar mijn loopbaan vinden mij collega's dat ik goed presteer		.56	
PSCIR3 Mijn collega's vinden dat ik mezelf goed ontwikkeld heb		.54	
RecodePCSE2 Mijn collega's vinden dat het voor mij moeilijk is om taken in mijn werk uit te voeren			.94
RecodePCSE1 Mijn collega's vinden dat ik doelen die ik voor mezelf stel, vaak niet haal			.77
RecodePSCER3 Mijn collega's vinden dat zij beter presteren dan ik			.45
RecodePCNC2 Mijn collega's vinden mij niet capabel in mijn werk			.44
Percentage van de verklaarde variantie	40.74%	6.59%	5.46%

Noot. [a] = “Positieve peerbeoordeling”; [b] = peerbeoordeling competentie-gerelateerde verwachtingen”; [c] = Negatieve peerbeoordeling ”.
Factorladingen <.3 zijn onderdrukt.

Tabel D2

Promax Geroteerde Factorstructuur van de Items horende bij Voorwaardelijke Factoren van Peerbeoordeling

	Ladingen				
Item	Factor 1[a]	Factor 2[b]	Factor 3[c]	Factor 4[d]	Factor 5[e]
RecodeEPe3 Ik heb mijn twijfels over de oprechtheid van peerbeoordeling	.92				
EPb2 Ik ervaar de peerbeoordelingen als betrouwbaar	.80				
EPe1 De beoordelingen waarbij peers worden betrokken, zijn eerlijk	.78				
EPa3 Op het moment dat peers mij beoordelen heb ik het idee dat zij een goed beeld van mijn competenties en prestaties krijgen	.66				
EPe2 De peers die mij beoordelen geven integere oordelen af	.48				
RecodeEPg4 Ik heb mijn twijfels over de procedure van peerbeoordeling	.47				
EPg3 De peers die mij beoordelen weten wat ze moeten doen		.83			
EPg2 De peerbeoordelingsprocedure is voor iedereen hetzelfde		.80			
EPg1 Er wordt tijdens peerbeoordeling gebruik gemaakt van duidelijke beoordelingscriteria		.66			
EPb3 Het is duidelijk waarop peers hun beoordelingen baseren		.48			
EPa1 Er worden meerdere performances/competenties gemeten wanneer peers mij beoordelen			.91		
EPa2 Ik heb het idee dat peers meerdere aspecten van mijn prestaties en competenties meten			.62		
EPb1 Ik word altijd beoordeeld door meer dan 1 peer			.35		
RecodeEPr4 Mijn positie ten opzichte van de peer die mij beoordeeld heeft invloed op de acceptatie van de beoordeling				.87	
RecodeEPr2 Ik heb het idee dat de relatie tussen mij en de peer die mij beoordeeld invloed heeft op de kwaliteit van de beoordeling				.66	
RecodeEPr3 Voor mij maakt het uit wie mij beoordeeld				.40	
RecodeEPr1 Ik voel me ongemakkelijk wanneer een peer mij beoordeeld				.39	
EPs3 De prestatienormen passen bij mijn kunnen					.67
RecodeEPs2 De standaarden voor prestatie die van mij gevraagd worden zijn te hoog					.44
EPs1 Mijn prestaties voldoen aan de verwachte normen van de organisatie					.35
Percentage van de verklaarde variantie	27.23%	9.66%	5.04%	4.55%	4.06%

Noot. [a] = “Eerlijke-en betrouwbare peerbeoordeling”; [b] =” Gelijkwaardigheid”; [c] = “Accuraatheid”;[d] = “Relatie”;[e] = “Stakes”.
Factorladingen <.3 zijn onderdrukt.

Tabel D3

Promax Geroteerde Factorstructuur van de Items horende bij Behoefteondersteuning vanuit Peers

	Ladingen	
Item	Factor 1[a]	Factor 2[b]
BOBE4 Ik heb het idee dat mijn peers mij begrijpen	.93	
BOBE5 Mijn peers geven om mij	.90	
BOBE3 Mijn peers vinden mijn welbevinden belangrijk	.88	
BOBE2 Mijn peers geven mij het gevoel dat ik belangrijk voor ze ben	.86	
BOCS1 Mijn peers geven mij advies waar ik wat mee kan	.80	
BOCS3 Mijn peers geven mij duidelijke feedback	.76	
BOBE1 Mijn peers maken tijd voor me ook al zijn ze druk	.63	
BOCS4 Mijn peers helpen mij als ik niet verder kom in mijn werk	.60	
BOCS2 Als ik een taak niet kan oplossen, maken mijn peers mij duidelijk wat ik moet doen	.52	
BOCS5 Ik weet wat mijn peers van mij verwachten	.35	
BEAS2 Mijn peers voorzien mij van keuzes en opties		.88
BEAS1 Mijn peers moedigen mij aan om vragen te stellen		.85
BEAS3 Mijn peers moedigen mij aan om eigen initiatief te tonen		.81
BEAS5 Mijn peers geven mij handvatten voor het omgaan met negatieve emoties		.77
BEAS4 Mijn peers helpen mij wanneer ik te maken krijg met negatieve emoties van anderen		.67
Percentage van de verklaarde variantie		

Noot. [a] = “Verbondenheidssupport vanuit peers”; [b] =” Autonomiesupport vanuit peers”. Factorladingen <.3 zijn onderdrukt.

Tabel D4

Promax Geroteerde Factorstructuur van de Items horende bij Motivatie

	Ladingen		
Item	Factor 1[a]	Factor 2[b]	Factor 3[c]
IM2 Ik werk omdat mijn werk interessant is	.99		
IM3 Ik werk omdat de taken in mijn werk boeiend zijn	.96		
IM4 Ik werk omdat ik me graag met mijn werk bezighoud	.78		
IM1 Ik werk omdat de taken op mijn werk leuk zijn	.60		
AM1 Ik had ooit een goede reden om dit werk te doen, maar nu niet meer		.95	
AM3 Ik weet niet zeker of ik door zou moeten gaan met dit werk		.86	
AM4 Ooit wist ik waarom ik dit werk deed, maar nu niet meer		.80	
AM2 Eerlijk gezegd weet ik niet waarom ik dit werk doe.		.75	
EM2 Ik heb een externe prikkel (bijvoorbeeld een beloning) nodig om me in te spannen			.85
EM3 Om goed te presteren heb ik een externe stimulans nodig zoals feedback of geld			.71
EM1 Externe prikkels zoals bonussen en voorzieningen zijn essentieel voor hoe goed ik mijn werk doe			.68
EM5 Ik werk omdat ik dan meer respect krijg van anderen			.46
EM4 Ik doe mijn werk omdat ik anders in de problemen kom			.31
Percentage van de verklaarde variantie	40.80%	15.55%	6.70%

Noot. [a] = “Intrinsieke Motivatie”; [b] =” Amotivatie”; [c] = Extrinsieke Motivatie.
Factorladingen <.3 zijn onderdrukt.

Bijlage E

Betrouwbaarheidsanalyses van de factoren en items

Tabel E1

Betrouwbaarheid van de Factoren en de Items horende bij de Variabele Ervaren Competentie

Item		Item-rest correlatie	Cronbach's alfa als het item verwijderd wordt
	Taakgerichte competentie α = .79		
NFC2	Als ik werk, ben ik capabel in de taken die ik doe	.67	.72
NFC1	Ik ben competent in mijn werk	.71	.72
RecodeSC2	Op mijn werk voel ik mij onzeker tijdens het uitvoeren van werkzaamheden	.46	.80
RecodeSE2	Ik vind het moeilijk om taken gedurende een werkdag goed uit te voeren	.63	.75
SC1	Ik word tijdens functioneringsgesprekken vaak goed beoordeeld	*.39*	*.79*
NFC3	Ik ben in staat doelen in mijn werk te halen	.50	.77
	Algemeen competentiegevoel α = .74		
SE3	Het is voor mij makkelijk om taken gedurende een werkdag goed uit te voeren	.66	.61
SE4	Ik ben in staat mijn werk goed te verrichten	.72	.62
RecodeNFC4	Ik ben niet capabel in mijn werk	*.41*	*.80*
SCIR2	Bij verschillende taken op een dag vind ik dat ik goed presteer	.50	.72
	Competentie-gerelateerde verwachtingen α = .76		
SCIR1	Ik denk dat ik verschillende taken in mijn werk effectief kan uitvoeren	.53	.72
EX1	Ik verwacht dat ik aankomend jaar goed ga presteren gedurende mijn werk	.60	.67
EX2	Ik verwacht dat ik goed ben in het leren van iets nieuws in mijn werk	.50	.73
EX3	Ik verwacht dat ik aankomend jaar ook moeilijke taken kan oplossen	60	.67
	Externe competentie-vergelijking α = .63		
Recode SCER3	Ik vind dat mijn collega's beter presteren dan ik	.43	.54
SCER1	Ik voel mezelf net zo competent als mijn collega's	.45	.52
SCER2	Vergeleken met anderen voer ik mijn werk goed uit	.45	.53
	Interne competentie-vergelijking α = .74		
SCIR4	Kijkend naar mijn loopbaan, vind ik dat ik goed presteer	.60	.
SCIR3	Ik heb me goed ontwikkeld in mijn werk	.60	.

Noot. De grijs en schuingedrukte items zijn verwijderd vanwege een lage (<.40) item-rest correlatie en/of vanwege de stijging van Cronbach's alfa bij verwijdering van het item.

Tabel E2

Betrouwbaarheid van de Factoren en de Items horende bij de Variabele Peerbeoordeling

Item		Item-rest correlatie	Cronbach's alfa als het item verwijderd wordt
	Positieve peerbeoordeling α = .88		
PCNC1	Mijn collega's vinden mij competent in mijn werk	.78	.86
PCNC3	Mijn collega's vinden mij capabel in de taken die ik doe	.81	.86
PSCER2	Mijn collega's vinden dat ik in vergelijking met anderen taken in mijn werk goed uitvoer	.68	.87
PSCIR1	Mijn collega's vinden dat ik verschillende taken in mijn werk effectief kan uitvoeren	.67	.87
PCSC	Mijn collega's zullen mij goed beoordelen wanneer dit van hen gevraagd wordt	.47	.88
PCSE4	Mijn collega's vinden dat ik in staat ben om mijn werk goed te verrichten.	.66	.87
PCSE3	Mijn collega's vinden dat het mij gemakkelijk af gaat taken gedurende een werkdag uit te voeren	.66	.87
PSCIR2	Mijn collega's vinden dat ik bij verschillende taken, ik goed presteer	.73	.87
PCNC4	Mijn collega's vinden dat ik in staat ben om doelen in mijn werk te halen	.63	.87
RecodePCSC1	Mijn collega's vinden dat ik onzeker ben tijdens het uitvoeren van werkzaamheden	*.38*	*.90*
PSCER1	Mijn collega's vinden mij net zo competent als henzelf	.54	.88
	Peerbeoordeling over verwachte competentie α = .86		
PCEX2	Mijn peers verwachten dat ik goed ben in het leren van iets nieuws in mijn werk	.74	.81
PCEX3	Mijn collega's verwachten dat ik aankomend jaar ook moeilijke taken kan oplossen	.65	.84
PCEX1	Mijn peers verwachten dat ik goed ga presteren aankomend jaar in mijn werk	.73	.81
PSCIR4	Kijkend naar mijn loopbaan vinden mijn collega's dat ik goed presteer	.62	.84
PSCIR3	Mijn collega's vinden dat ik mezelf goed ontwikkeld heb	.64	.84
	Negatieve peerbeoordeling α = .74		
RecodePCSE2	Mijn collega's vinden dat het voor mij moeilijk is om taken in mijn werk uit te voeren	.69	.59
RecodePCSE1	Mijn collega's vinden dat ik doelen die ik voor mezelf stel, vaak niet haal	.56	.67
RecodePSCER3	Mijn collega's vinden dat zij beter presteren dan ik	.48	.72
RecodePSNC2	Mijn collega's vinden mij niet capabel in mijn werk	.44	.74

Noot. Het grijs en schuingedrukte item is verwijderd vanwege een lage (<.40) item-rest correlatie en/of de stijging van Cronbach's alfa bij verwijdering van het item.

Tabel E3

Betrouwbaarheid van de Factoren en de Items horende bij de Variabele Voorwaardelijke Factoren van Peerbeoordeling

Item		Item-rest correlatie	Cronbach's alfa als het item verwijderd wordt
	Eerlijke-en betrouwbare peerbeoordeling α = .83		
Recode EPe3	In heb mijn twijfels over de oprechtheid van peerbeoordeling	.65	.79
EPb2	Ik ervaar de peerbeoordelingen als betrouwbaar	.77	.77
EPe1	De beoordelingen waarbij peers worden betrokken zijn eerlijk	.67	.79
EPa3	Op het moment dat peers mij beoordelen, heb ik het idee dat zij een goed beeld van mijn competenties en prestaties krijgen	.61	.80
EPe2	De peers die mij beoordelen geven integere oordelen af	.53	.82
RecodeEPg4	In heb mijn twijfels over de procedure van peerbeoordeling	.48	.83
	Gelijkwaardigheid α = .82		
EPg3	De peers die mij beoordelen weten wat zij moeten doen	.74	.74
EPg2	De peerbeoordelingsprocedure is voor iedereen hetzelfde.	.58	.81
EPg1	Er wordt tijdens peerbeoordeling gebruik gemaakt van duidelijke beoordelingscriteria	.68	.76
EPb3	Het is duidelijk waarop mijn peers mij beoordelen	.60	.80
	Accuraatheid α = .55		
EPa1	Er worden meerdere performances/competenties gemeten wanneer peers mij beoordelen	.50	.26
EPa2	Ik heb het idee dat peers meerdere aspecten van mijn prestaties en competenties beoordelen	.50	.36
EPb1	*Ik word altijd beoordeeld door meer dan 1 peer*	*.23*	*.81*
	Relatie α = .63		
RecodeEPr4	Mijn positie ten opzichte van de peer die mij beoordeeld heeft invloed op de acceptatie van de beoordeling	.38	.58
RecodeEPr2	Ik heb het idee dat de relatie tussen mij en de peer die mij beoordeeld invloed heeft op de kwaliteit van de beoordeling	.45	.52
RecodeEPr3	*Voor mij maakt het uit wie mij beoordeeld*	*.23*	*.68*
RecodeEPr1	Ik voel me ongemakkelijk wanneer een peer mij beoordeeld	.60	.41
	Stakes α = .48		
RecodeEPs2	*De standaarden voor prestatie die van mij gevraagd worden zijn te hoog*	*.34*	*.33*
EPs3	*De prestatienormen passen bij mijn kunnen*	*.34*	*.32*
Eps1	*Mijn prestaties voldoen aan de verwachte normen van de organisatie*	*.26*	*.45*

Noot. De grijs en schuingedrukte items zijn verwijderd vanwege een lage (<.40) item-rest correlatie en/of vanwege de stijging van Cronbach's alfa bij verwijdering van het item.

Tabel E4

Betrouwbaarheid van de Factoren en de Items horende bij de Variabele Behoefteondersteuning vanuit Peers

Item		Item-rest correlatie	Cronbach's alfa als het item verwijderd wordt
	Verbondenheidssupport vanuit peers α =.94		
BOBE4	Ik heb het idee dat mijn collega's me begrijpen.	.79	.94
BOBE5	Mijn peers geven om mij	.79	.94
BOBE3	Mijn peers vinden mijn welbevinden belangrijk	.86	.93
BOBE2	Mijn peers geven mij het gevoel dat ik belangrijk voor ze ben	.83	.94
BOCS1	Mijn peers geven mij advies waar ik wat mee kan	.82	.94
BOCS3	Mijn peers geven me duidelijke feedback.	.79	.94
BOBE1	Mijn peers maken tijd voor me, ook al zijn ze druk	.77	.94
BOCS4	Mijn collega's helpen me als ik niet verder kom met mijn werk	.75	.94
BOCS2	Als ik een taak niet kan oplossen maken mijn peers me duidelijk wat ik moet doen	.76	.94
BOCS5	Ik weet wat mijn peers van mij verwachten	.52	.95
	Autonomiesupport vanuit peers α =.92		
BEAS2	Mijn peers voorzien mij van keuzes en opties	.76	.90
BEAS1	Mijn peers moedigen mij aan om vragen te stellen	.81	.89
BEAS3	Mijn peers moedigen mij aan om eigen initiatief te tonen	.77	.90
BEAS5	Mijn peers geven mij handvatten om om te gaan met negatieve emoties	.84	.89
BEAS4	Mijn peers helpen mij wanneer ik te maken krijg met negatieve emoties van anderen	.77	.90

Tabel E5

Betrouwbaarheid van de Factoren en de Items horende bij de Variabele Motivatie

Item		Item-rest correlatie	Cronbach's alfa als het item verwijderd wordt
	Intrinsieke motivatie α = .93		
IM1	Ik werk omdat de taken op mijn werk leuk zijn	.87	.89
IM2	Ik werk omdat mijn werk interessant is	.87	.89
IM3	Ik werk omdat taken in mijn werk boeiend zijn	.85	.90
IM4	Ik werk omdat ik me graag met mijn werk bezighoud	.74	.93
	Amotivatie α = .91		
AM1	Ik had ooit een goede reden om dit werk te doen, maar nu niet meer	.84	.87
AM2	Eerlijk gezegd weet ik niet waarom ik dit werk doe	.80	.90
AM3	Ik weet niet zeker of ik door zou moeten gaan met dit werk	.86	.87
AM4	Ooit wist ik waarom ik dit werk deed, maar nu niet meer	.76	.91
	Extrinsieke motivatie α = .73		
EM1	EM 1Externe prikkels zoals bonussen en voorzieningen zijn essentieel voor hoe goed ik mijn werk doe	.65	.63
EM2	Ik heb een externe prikkel (bijv. een beloning) nodig om me in te spannen	.58	.65
EM3	Om goed te presteren heb ik een externe stimulans nodig, zoals feedback of geld.	.52	.67
EM4	Ik doe mijn werk omdat ik anders in problemen kom	.43	.71
EM5	*Ik werk omdat anderen mij dan meer respecteren*	*.31*	*.75*

Noot. Het grijs en schuingedrukte item is verwijderd vanwege een lage (<.40) item-rest correlatie en vanwege de stijging van Cronbach's alfa bij verwijdering van het item.

Bijlage F

Uitnodigingstest voor de participanten

Beroep op jouw hulp!

Peerassessment speelt in organisaties een steeds grotere rol om informatie over eigen performances en competenties te verzamelen. Hier is echter nog weinig over bekend. Om deze reden doe ik onderzoek naar de associatie tussen ervaren peer assessment en motivatie.

- Heb jij te maken met peer assessment/collega's die jou beoordelen/van feedback voorzien?
- Werk jij in een organisatie?

Ja? Super! Dan zou ik jou willen uitnodigen om deel te nemen.

De vragenlijst is geheel anoniem en kost 10 minuten van je tijd
https://survey1.fss.uu.nl/index.php/262166?lang=nl

Bijlage G

Informed consent

Universiteit Utrecht Associatie van Peerbeoordeling en Motivatie

100%

Informed Consent

Beste lezer,

Vanuit de Universiteit Utrecht schrijf ik mijn masterthesis over de associatie tussen ervaren peerassessment (peerbeoordelingen) en motivatie. Voordat u start aan de hiervoor ontwikkelde vragenlijst, wil ik u op de hoogte brengen van de procedure die in dit onderzoek wordt gevolgd. Leest u de onderstaande tekst alstublieft zorgvuldig door en aarzel niet om opheldering te vragen over deze tekst, mocht deze niet duidelijk zijn.

Doel van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is om de associatie tussen ervaren peerassessment en motivatie in kaart te brengen. Om deze reden bent u gevraagd deel te nemen aan deze vragenlijst. Wanneer u het uiteindelijke onderzoek wilt inzien, kunt u mailen naar d.degeit@students.uu.nl. Er worden geen individuele gegevens verstrekt.

Vertrouwelijkheid van gegevens

Alle onderzoeksgegevens blijven volstrekt vertrouwelijk en worden anoniem verwerkt. De onderzoeksgegevens worden niet ter beschikking gesteld aan derden zonder uw uitdrukkelijke toestemming en alleen in anonieme gecodeerde vorm. De sleutel voor deze gegevens is in het bezit van de onderzoeker en zal niet uit handen worden gegeven.

Vrijwilligheid

Deelname is vrijwillig. Als u besluit af te zien van deelname aan dit onderzoek, zal dit op geen enkele wijze gevolgen voor u hebben. Als u tijdens het onderzoek zelf besluit uw medewerking te staken, zal dat eveneens op geen enkele wijze gevolgen voor u hebben.

Nadere inlichtingen

Mocht u vragen hebben over dit onderzoek, vooraf of achteraf, dan kunt u zich wenden tot de verantwoordelijke onderzoeker Denise de Geit, email d.degeit@students.uu.nl Voor eventuele klachten over dit onderzoek kunt u zich wenden tot B. Flünger, email, b.flunger@uu.nl.

Toestemmingsverklaring

Wanneer u met uw muis klikt op "Ja" verklaart u dat u de deelnemersinformatie heeft gelezen en begrepen. Verder geeft u hiermee aan dat u akkoord gaat met de gang van zaken zoals eerder is beschreven.

* **Gaat u akkoord met het informed consent?**

✔ Ja ⊘ Nee

Universiteit Utrecht Associatie van Peerbeoordeling en Motivatie

Informed Consent

Beste lezer,

Vanuit de Universiteit Utrecht schrijf ik mijn masterthesis over de associatie tussen ervaren peerassessment (peerbeoordelingen) en motivatie. Voordat u start aan de hiervoor ontwikkelde vragenlijst, wil ik u op de hoogte brengen van de procedure die in dit onderzoek wordt gevolgd. Leest u de onderstaande tekst alstublieft zorgvuldig door en aarzel niet om opheldering te vragen over deze tekst, mocht deze niet duidelijk zijn.

Doel van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is om de associatie tussen ervaren peerassessment en motivatie in kaart te brengen. Om deze reden bent u gevraagd deel te nemen aan deze vragenlijst. Wanneer u het uiteindelijke onderzoek wilt inzien, kunt u mailen naar d.degeit@students.uu.nl. Er worden geen individuele gegevens verstrekt.

Vertrouwelijkheid van gegevens

Alle onderzoeksgegevens blijven volstrekt vertrouwelijk en worden anoniem verwerkt. De onderzoeksgegevens worden niet ter beschikking gesteld aan derden zonder uw uitdrukkelijke toestemming en alleen in anonieme gecodeerde vorm. De sleutel voor deze gegevens is in het bezit van de onderzoeker en zal niet uit handen worden gegeven.

Vrijwilligheid

Deelname is vrijwillig. Als u besluit af te zien van deelname aan dit onderzoek, zal dit op geen enkele wijze gevolgen voor u hebben. Als u tijdens het onderzoek zelf besluit uw medewerking te staken, zal dat eveneens op geen enkele wijze gevolgen voor u hebben.

Nadere inlichtingen

Mocht u vragen hebben over dit onderzoek, vooraf of achteraf, dan kunt u zich wenden tot de verantwoordelijke onderzoeker Denise de Geit, email d.degeit@students.uu.nl Voor eventuele klachten over dit onderzoek kunt u zich wenden tot B. Flünger, email, b.flunger@uu.nl.

Toestemmingsverklaring

Wanneer u met uw muis klikt op "Ja" verklaart u dat u de deelnemersinformatie heeft gelezen en begrepen. Verder geeft u hiermee aan dat u akkoord gaat met de gang van zaken zoals eerder is beschreven.

* **Bevestigt u hierbij dat u het informed consent heeft doorgelezen en u dus akkoord gaat met alles wat er in het informed consent staat opgenomen?**

Zo ja, de vragenlijst begint na deze pagina

Wanneer u niet akkoord gaat, kunt u deze webpagina sluiten

Kies één van de volgende antwoorden

Maak uw keuze...

Bijlage H

Uitkomsten van de moderaties

Tabel H1

Interactie-effecten voor de Moderatieanalyses van de Uitkomsten Factoren van Ervaren Competentie en de Factoren van Peerbeoordeling en Behoefteondersteuning vanuit Peers als Voorspellers

	Taakgerichte competentie		Algemeen competentiegevoel		Competentie-gerelateerde verwachtingen		Externe competentie-vergelijking		Interne competentie-vergelijking	
Voorspellers	β	*p*	β	*p*	β	*p*	β	*p*	β	*p*
Positieve peerbeoordeling	.57	<.001	.51	<.001	.13	.238	.71	<.001	.37	.004
Negatieve peerbeoordeling	.26	.003	.15	.088	.26	.005	.12	.207	.10	.330
Peerbeoordeling over verwachte competentie	-.09	.378	.04	.733	.37	.001	-.24	.030	.12	.336
Verbondenheidssupport	.03	.803	-.21	.081	.03	.817	-.20	.107	-.18	.205
Autonomiesupport	-.07	.554	.15	.245	.08	.525	.17	.201	.28	.059
Positieve peerbeoordeling x verbondenheidssupport	.08	.655	.03	.858	.16	.409	-.06	.770	.11	.626
Peerbeoordeling over verwachte competentie x verbondenheidssupport	-.04	.795	-.16	.369	-.10	.576	.32	.083	.07	.736
Negatieve peerbeoordeling x verbondenheidssupport	-.11	.418	.32*	.023	.15	.289	.07	.635	-.16	.307
Positieve peerbeoordeling x autonomiesupport	-.09	.608	.04	.821	-.27	.149	.25	.205	-.10	.655
Peerbeoordeling over verwachte competentie x autonomiesupport	-.01	.965	.08	.636	.07	.699	-.47*	.012	-.18	.367
Negatieve peerbeoordeling x autonomiesupport	.01	.971	-.41*	.012	-.05	.742	-.01	.943	.11	.564

Noot. Gestandaardiseerde waarden zijn gebruikt voor de onafhankelijke variabelen.
* p < .05.

Tabel H2

Interactie-effecten voor de Moderatieanalyses van de Uitkomsten Factoren van Motivatie en de Factoren van Peerbeoordeling en Behoefteondersteuning vanuit Peers als Voorspellers

	Intrinsieke Motivatie		Extrinsieke motivatie		Amotivatie	
Voorspellers	β	*p*	β	*p*	β	*p*
Positieve peerbeoordeling	-.16	.265	-.10	.480	.16	.256
Negatieve peerbeoordeling	.14	.232	-.11	.343	-.19	.115
Peerbeoordeling over verwachte competentie	.30	.033	-.05	.735	-.08	.557
Verbondenheidssupport	.17	.278	-.22	.168	-.25	.124
Autonomiesupport	-.00	.982	.16	.345	.04	.804
Positieve peerbeoordeling x verbondenheidssupport	-.02	.939	-.28	.252	.14	.578
Peerbeoordeling over verwachte competentie x verbondenheidssupport	-.15	.497	.40	.077	-.07	.771
Negatieve peerbeoordeling x verbondenheidssupport	-.07	.694	-.13	.485	.17	.370
Positieve peerbeoordeling x autonomiesupport	.14	.556	.41	.088	-.04	.874
Peerbeoordeling over verwachte competentie x autonomiesupport	.01	.983	-.46*	.043	.22	.345
Negatieve peerbeoordeling x autonomiesupport	.00	.997	-.13	.538	-.34	.110

Noot. Gestandaardiseerde waarden zijn gebruikt voor de onafhankelijke variabelen.
* $p < .05$.

Tabel H3

Interactie-effecten voor de Moderatieanalyses van de Uitkomsten Factoren van Ervaren Competentie en de Factoren van Peerbeoordeling en Voorwaardelijke Factoren van Peerbeoordeling als Voorspellers

	Taakgerichte competentie		Algemeen competentiegevoel		Competentie-gerelateerde verwachtingen		Externe competentie-vergelijking		Interne competentie-vergelijking	
Voorspellers	β	*p*	β	*p*	β	*p*	β	*p*	β	*p*
Positieve peerbeoordeling	.56	<.001	.50	<.001	.07	.522	.65	<.001	.39	.002
Negatieve peerbeoordeling	.25	.013	.14	.164	.23	.027	.18	.089	-.02	.865
Peerbeoordeling over verwachte competentie	-.04	.688	.07	.524	.52	<.001	-.25	.031	.21	.091
Eerlijke-en betrouwbare peerbeoordeling	-.03	.798	.16	.117	.15	.146	-.04	.715	.05	.676
Gelijkwaardigheid	.02	.870	-.05	.598	-.03	.727	.05	.634	-.11	.313
Accuraatheid	-.11	.229	-.22	.017	-.11	.218	-.12	.208	.07	.468
Relatie	-.08	.369	.01	.930	<-.01	.973	-.09	.367	.21	.040
Positieve peerbeoordeling x eerlijke-en betrouwbare peerbeoordeling	.11	.333	-.01	.928	.06	.644	-.14	.248	.11	.412
Positieve peerbeoordeling x gelijkwaardigheid	<.01	.986	.08	.487	-.05	.661	.04	.752	.08	.522
Positieve peerbeoordeling x accuraatheid	.04	.680	-.01	.948	.19	.063	.18	.085	-.19	.084
Positieve peerbeoordeling x relatie	-.01	.900	.01	.973	-.08	.472	-.10	.387	-.08	.519
Peerbeoordeling over verwachte competentie x eerlijke-en betrouwbare peerbeoordeling	-.18	.173	-.20	.147	-.16	.234	.05	.732	-.31*	.042
Peerbeoordeling over verwachte competentie x gelijkwaardigheid	.02	.869	.03	.854	-.04	.779	.04	.771	.35*	.021
Peerbeoordeling over verwachte competentie x accuraatheid	.01	.912	-.02	.838	-.01	.944	-.16	.128	.01	.896
Peerbeoordeling over verwachte competentie x relatie	.01	.926	.05	.644	-.12	.247	.13	.222	-.12	.288

	Taakgerichte competentie		Algemeen competentiegevoel		Competentie-gerelateerde verwachtingen		Externe competentie-vergelijking		Interne competentie-vergelijking	
Negatieve peerbeoordeling x eerlijke-en betrouwbare peerbeoordeling	-.06	.660	-.07	.655	-.09	.563	.12	.438	-.04	.796
Negatieve peerbeoordeling x gelijkwaardigheid	-.05	.746	-.03	.818	-.03	.813	-.04	.806	-.02	.907
Negatieve peerbeoordeling x accuraatheid	.02	.854	.18	.150	.10	.430	<.01	.998	-.06	.659
Negatieve peerbeoordeling x relatie	<.01	.975	-.04	.776	.21	.095	<-.01	.981	.06	.650

Noot. Gestandaardiseerde waarden voor de voorspellers zijn gebruikt.
* $p < .05$.

Tabel H4

Interactie-effecten voor de Moderatieanalyses van de Uitkomsten Factoren van Ervaren Competentie en de Factoren van Peerbeoordeling en Behoefteondersteuning als Voorspellers

	Intrinsieke Motivatie		Extrinsieke motivatie		Amotivatie	
Voorspellers	β	*p*	β	*p*	β	*p*
Positieve peerbeoordeling	-.13	.346	-.08	.557	.25	.013
Negatieve peerbeoordeling	.04	.771	.02	.880	-.13	.332
Peerbeoordeling over verwachte competentie	.35	.010	-.10	.480	-.32	.026
Eerlijke-en betrouwbare peerbeoordeling	.14	.261	-.06	.621	-.20	.131
Gelijkwaardigheid	.04	.737	-.02	.901	-.20	.115
Accuraatheid	-.07	.481	-.06	.662	.12	.302
Relatie	.14	.214	-.13	.263	.02	.889
Positieve peerbeoordeling x eerlijke-en betrouwbare peerbeoordeling	-.04	.798	-.26	.081	.01	.949
Positieve peerbeoordeling x gelijkwaardigheid	-.20	.128	.05	.723	.07	.639
Positieve peerbeoordeling x accuraatheid	.03	.329	.06	.613	-.17	.187
Positieve peerbeoordeling x relatie	.22	.105	-.17	.228	-.13	.365
Peerbeoordeling over verwachte competentie x eerlijke-en betrouwbare peerbeoordeling	.07	.678	.72*	<.001	.33	.057
Peerbeoordeling over verwachte competentie x gelijkwaardigheid	.34	.044	-.40*	.020	-.31	.077
Peerbeoordeling over verwachte competentie x accuraatheid	-.28	.024	-.20	.104	.16	.216
Peerbeoordeling over verwachte competentie x relatie	-.20	.122	-.14	.271	-.08	.570
Negatieve peerbeoordeling x eerlijke-en betrouwbare peerbeoordeling	-.15	.405	-.19	.294	.01	.941
Negatieve peerbeoordeling x gelijkwaardigheid	-.07	.687	-.06	.739	.17	.370
Negatieve peerbeoordeling x accuraatheid	.08	.582	.11	.483	-.10	.549
Negatieve peerbeoordeling x relatie	.11	.492	.41*	.010	-.06	.734

Noot. Gestandaardiseerde waarden zijn gebruikt voor de onafhankelijke variabelen.
* $p < .05$.