

Universiteit Utrecht
Master Arbeids- en Organisationspsychologie

Onderzoek naar twee antecedenten van de eigeneffectiviteit van de arbeidsgerelateerde coach: voorbeeldervaringen en verbale overtuiging

Naam: Peter Gerritsen

Studentnummer: 3288250

Begeleider: Mevrouw drs. R. IJntema

Tweede beoordelaar: Mevrouw dr. M. Peeters

Datum: 28 september 2011

Inhoudsopgave

Samenvatting	p. 3
Abstract	p. 3
Hoofdstuk 1. Inleiding	p. 4
Hoofdstuk 2. Methode	p. 11
Hoofdstuk 3. Resultaten	p. 16
Hoofdstuk 4. Discussie	p. 29
Hoofdstuk 5. Conclusie	p. 37
Referenties	p. 38
Bijlage 1. Zelfontwikkelde vragenlijsten	p. 41

Samenvatting

In dit onderzoek is gekeken naar de relatie tussen ‘sociale’ bronnen (voorbeeldervaringen en verbale overtuiging) en de eigeneffectiviteit van de arbeidsgerelateerde coach, gebaseerd op de theorie van eigeneffectiviteit (Bandura, 1977). Daarnaast werd het model coachingeffectiviteit getoetst. Een vragenlijst is uitgezet bij het Nederlands Instituut van Psychologen onder de leden van de sector Arbeid & Organisatie. In totaal hebben 288 participanten deelgenomen.

Verbale overtuiging leverde als enige een bijdrage aan de mate van coachingeffectiviteit. Voorbeeldervaringen leverden geen bijdrage. Er was een significant verschil voor de mate van aanwezigheid van de antecedenten tussen participanten die in loondienst werken en participanten die als zelfstandige werken. Ook was er een significant verschil voor de mate van aanwezigheid van de antecedenten voor participanten die een coachingsopleiding, supervisie of intervisie hadden gevolgd. Het model van coachingeffectiviteit werd significant bevonden.

Aanbevolen wordt om tijdens de coachingsopleiding en bij supervisiebijeenkomsten meer aandacht te schenken aan de antecedenten. Een onderzoek naar de antecedenten bij coaches die werkzaam zijn als zelfstandige zonder personeel, wordt als vervolgonderzoek aangeraden.

Abstract

This research contains the relationship between ‘social’ sources (vicarious experience and verbal persuasion) and the self-efficacy of the professional coach, based on the theory of self-efficacy (Bandura, 1977). In addition the model of coaching efficacy was tested. A questionnaire was placed with the Dutch professional association of psychologists among members of the Work & Organization sector. A total of 288 participants attended.

Verbal persuasion contributed to the degree of coaching efficacy. Vicarious experience had no contribution. There was a significant difference in availability of antecedents between participants who worked as an employee and those who were a self-employed coach. Furthermore there was a significant difference in the availability of antecedents between participants who followed coaching training, supervision or peer review. The model of coaching efficacy was found to be significant.

It is recommended to raise more attention to the antecedents during the coaching program. Further research in self-employed coaches without personnel is also recommended.

Hoofdstuk 1. Inleiding

In de afgelopen jaren is het beroep van de (arbeidsgerelateerde) coach steeds meer in de belangstelling komen te staan. Er zijn in Nederland veel coaches werkzaam, naar schatting ongeveer 30.000 (www.stir.nu). Het kan om die reden als een populair beroep worden gezien. Dat betekent dat het van belang is om het vak van beroepscoach verder te professionaliseren om zodoende de kwaliteit te waarborgen. Sinds 2010 is het ST!R (Stichting Registratie) het orgaan dat zich bezighoudt met het bevorderen en bewaken van de kwaliteit van bij beroepsverenigingen aangesloten leden op het gebied van organisatieadvies, supervisie, loopbaanbegeleiding, mediation en aanverwante begeleidingsvormen (www.stir.nu). De basisvaardigheden van een coach worden gevormd tijdens een coachingsopleiding. De coach moet, nadat de opleiding is gevolgd, blijven werken aan handhaving en eventuele verbetering van zijn eigen professionaliteit. Hoe kan de coach, nadat de opleiding is gevolgd, daaraan blijven werken? We komen hiermee op het terrein van de eigeneffectiviteit van de coach.

Eigeneffectiviteit wordt omschreven als de overtuiging dat iemand succesvol het gedrag kan toepassen om een benodigde uitkomst te produceren (Bandura, 1977). Vertrouwen in iemands eigen kunnen is onder andere gebaseerd op ervaringen uit het verleden (Bandura, 1977). Wanneer iemand een positieve ervaring in het verleden heeft gehad met een bepaalde vaardigheid, vergroot dit het vertrouwen in diezelfde vaardigheid. Deze ervaring wordt vervolgens als bron van informatie gebruikt en zal dan de kans doen vergroten dat hetzelfde gedrag opnieuw wordt toegepast. Omdat deze ervaring plaatsvindt voorafgaand aan het vertoonde gedrag, wordt het ook wel een antecedent genoemd. Er kan onderscheid gemaakt worden in vier antecedenten van eigeneffectiviteit: succeservaring, voorbeeldervaring, verbale overtuiging en emotionele *arousal* (Bandura, 1977; 1997).

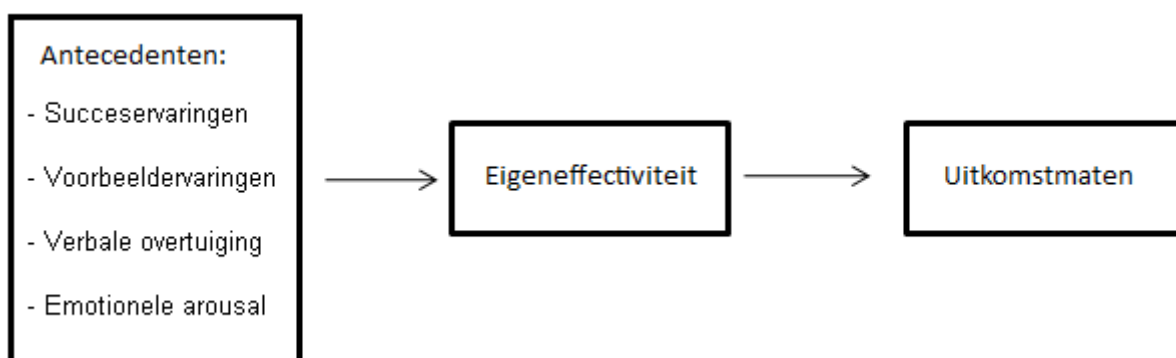
Het eerste antecedent, succeservaringen, bevat behaalde successen in het verleden. Dit antecedent is het meest van invloed op iemands eigeneffectiviteit, omdat het om het meest authentieke bewijs gaat van iemands mate van meesterschap (Bandura, 1997).

Een tweede antecedent is voorbeeldervaring en betreft het observeren van handelen bij anderen om het over te nemen en zelf toe te passen (Bandura, 1977). De geobserveerde ander dient dan als model voor de observator. Essentieel is dat bij het observeren, ook de uitkomsten van het gedrag worden waargenomen (Stajkovic & Luthans, 2003). Het zien van de effectiviteit van het gedrag zorgt voor betere informatie dan wanneer de uitkomst van het gedrag onzeker is (Bandura, 1977).

Verbale overtuiging is het derde antecedent van eigeneffectiviteit. Door de overtuiging van anderen krijgt iemand het idee dat hij vaardigheden bezit die adequaat kunnen worden toegepast (Bandura, 1977). Deze overtuiging kan optreden in de vorm van aanmoediging van anderen. Ten aanzien van hetgeen waarover iemand in het verleden twijfels had, is na verbale overtuiging juist het geloof gegroeid dat er succesvol mee omgegaan kan worden. Door de aanmoediging van anderen raakt iemand ervan overtuigd dat hij datgene in huis heeft dat nodig is om een gewenste uitkomst te behalen.

Het vierde antecedent is emotionele *arousal* waarmee de emotionele of fysiologische staat waarin iemand zich bevindt, wordt aangegeven (Bandura, 1977). Een voorbeeld hiervan is dat angstreacties kunnen zorgen voor verdere angst wanneer er een stressvolle situatie volgt, omdat er vanuit de emotionele staat wordt geanticipeerd (Bandura, 1977).

Bandura (1977) stelde een model van eigeneffectiviteit op waarin hij beschrijft de invloed van de antecedenten op de mate van eigeneffectiviteit beschrijft. Verder heeft de mate van eigeneffectiviteit op zijn beurt invloed op bepaalde uitkomstmaten of effecten (zie figuur 1). Zoals bekend, is er een positief verband tussen de antecedenten en eigeneffectiviteit, hetgeen betekent dat wanneer er een sterke aanwezigheid van antecedenten is, er een hogere mate van eigeneffectiviteit wordt verwacht (Bandura, 1977). Ook tussen eigeneffectiviteit en uitkomstmaten bestaat een positief verband. Wanneer er een hogere mate van eigeneffectiviteit is, wordt vervolgens verwacht dat de mate van een bepaalde uitkomstmaat ook hoger zal zijn. Eigeneffectiviteit treedt dan binnen dit model op als mediator, dat wil zeggen dat het meer effect heeft op een uitkomstmaat dan wanneer eigeneffectiviteit ontbreekt.



Figuur 1. *Eigeneffectiviteitsmodel van Bandura (1977).*

Dit onderzoek zal zich richten op de twee 'sociale' antecedenten: voorbeeldervaringen en verbale overtuiging. Deze antecedenten zijn 'sociaal', omdat er interactie met een ander nodig is om de ervaring op te doen (Bandura, 1997). Er zal worden onderzocht (1) in hoeverre deze antecedenten aanwezig zijn bij de arbeidsgerelateerde coach, daarnaast (2) heeft dit onderzoek als doel om te onderzoeken of het model van Bandura (1977) van toepassing is op de arbeidsgerelateerde coach.

Eerder onderzoek

Omdat er nog weinig onderzoek is gedaan naar coachingeffectiviteit vanuit arbeidsgerelateerde coaching, is aansluiting gezocht bij resultaten van onderzoek binnen aangrenzende vakgebieden als sportcoaching, onderwijs en loopbaanbegeleiding. De reden hiervoor is dat de uitvoerders in deze vakgebieden gemeen hebben dat zij eenzelfde doel nastreven. Deze verschillende professies zijn er namelijk op uit om de eigeneffectiviteit van een ander (atleet, cliënt of leerling) te vergroten. Hieronder zullen enkele voorbeelden worden gegeven van onderzoek naar de twee sociale antecedenten.

Voor het opdoen van voorbeeldervaringen is het belangrijk dat de persoon die geobserveerd wordt gelijkwaardig is aan de observator (Bandura, 1997). Voor een coach is er deze mogelijkheid om een gelijke te observeren bij supervisie of intervisiebijeenkomsten. Onderzoek naar voorbeeldervaringen bij onderwijzers die elkaar coachten, heeft aangetoond dat het bijwonen van intervisiebijeenkomsten een positief effect heeft op de procedurecompetenties van de docent (Swafford, 1998). Na deze intervisies geloofden docenten dat zij effectiever waren in het geven van instructies aan anderen. Daarnaast reflecteerden zij anders dan vóór de intervisiebijeenkomsten. Uit een ander onderzoek naar intervisie bij docenten bleek ook dat het bijwonen van intervisiebijeenkomsten, de eigeneffectiviteit vergrootte (Licklider, 1995). Daarnaast is er binnen de sportcoaching aangetoond dat ook sportcoaches gebaat zijn bij overleg met andere sportcoaches (Erickson, Bruner, MacDonald & Côté, 2008).

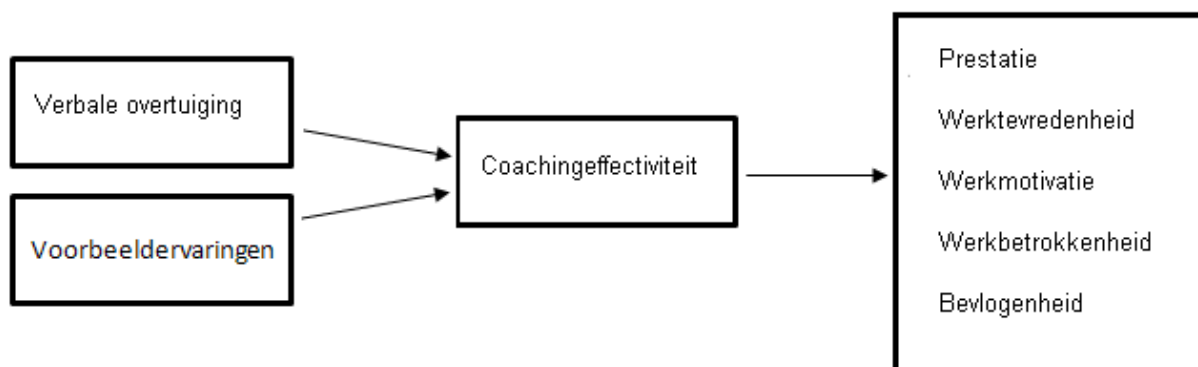
Ook supervisie heeft als bron invloed op het geloof in eigen kunnen. Bij loopbaanadviseurs is onderzocht dat wanneer zij positieve feedback ontvangen binnen een supervisie, zij meer geloof hadden in hun eigen competenties (Daniels & Larson, 2001). Een ander onderzoek dat zich heeft gericht op de effecten van supervisie bij arbeidsgerelateerde coaches, wees eveneens uit dat supervisie kan zorgen voor een hogere mate van vertrouwen in eigen competenties (Passmore & McGoldrick, 2009).

Bekend is vanuit onderzoek naar studenten van een docentopleiding, dat het bekijken van professionals of goede medestudenten een positieve bijdrage heeft op de eigeneffectiviteit (Palmer, 2006). Het observeren van anderen wordt volgens deze onderzoeker als informatiebron gebruikt, wat als een vorm van voorbeeldervaring kan worden gezien. Er wordt verder voorgesteld dat de geleverde verbale overtuiging bij de docenten in opleiding ervoor zorgde dat de effectiviteit van de docenten groter werd.

Op basis van bovenstaande literatuur wordt verondersteld dat voorbeeldervaringen en verbale overtuiging een positief verband vertonen met de mate van eigeneffectiviteit bij de arbeidsgerelateerde coach.

Om te onderzoeken of het model toepasbaar is voor de arbeidsgerelateerde coach, moet ook gekeken worden naar de uitkomstmaten van de eigeneffectiviteit bij de coach. Uit eerder onderzoek is gebleken dat eigeneffectiviteit een (sterk) positief verband vertoont met werkgerelateerde prestaties (Stajkovic & Luthans, 1998). Daarnaast is aangetoond dat een eigeneffectiviteit in verband staat met bevlogenheid (Kramer, 2010), werktevredenheid (Judge & Bono, 2001) en werkmotivatie (Judge, Erez & Bono, 1998).

Naar aanleiding van bovenstaande opvattingen in de gevonden literatuur, is het volgende model opgesteld (zie figuur 2) dat als uitgangspunt van het onderzoek dient. Er wordt verwacht dat de antecedenten verbale overtuiging en voorbeeldervaringen een positieve invloed hebben op de mate van eigeneffectiviteit bij de arbeidsgerelateerde coach. Dit zal in dit onderzoek coachingeffectiviteit worden genoemd. Vervolgens wordt verondersteld dat coachingeffectiviteit een positieve invloed heeft op de uitkomstmaten prestatie, werktevredenheid, werkmotivatie, werkbetrokkenheid en bevlogenheid.



Figuur 2. *Onderzoeksmodel van coachingeffectiviteit.*

Zoals eerder vermeld, zal dit onderzoek zich in eerste instantie richten op voorbeeldervaringen en verbale overtuiging en het verband met coachingeffectiviteit. Naar aanleiding van de gevonden literatuur over supervisie en intervisie (onder andere Daniels & Larson, 2001; Passmore & McGoldrick, 2009; Swafford, 1998; Licklider, 1995) wordt verwacht dat er een significant verschil zal zijn tussen participanten die supervisie of intervisie hebben gevolgd, omdat voorbeeldervaringen en verbale steun in die situaties voorkomen. Deze onderzoeken geven aan dat wanneer er supervisie of intervisie is gevolgd, dit een positief effect heeft op de mate van eigeneffectiviteit.

Ook zal verder gekeken worden naar het verschil tussen participanten die een coachingsopleiding hebben gevolgd en participanten die dat niet hebben gedaan. Uit eerder onderzoek naar studenten die de lerarenopleiding volgden, bleek dat zij verbale steun en voorbeeldervaringen kregen (Palmer, 2006), welke ervoor zorgden dat de effectiviteit van de docenten groter werd. Er wordt daarom een verschil verwacht in de mate van aanwezigheid van de antecedenten tussen participanten die wel een coachingsopleiding hebben gehad en participanten die geen opleiding hebben gevolgd.

In het uitoefenen van hun functie kunnen coaches in een verschillende setting werkzaam zijn. Er zijn coaches die zelfstandig werken en coaches die in loondienst werkzaam zijn. Aangezien voorbeeldervaringen en verbale overtuiging worden opgedaan door interactie met gelijken (Bandura, 1997), wordt in dit onderzoek van de veronderstelling uitgegaan dat participanten in loondienst zullen verschillen van participanten die als zelfstandige werken. Stajkovic en Luthans (2003) veronderstellen dat werknemers voorbeeldervaringen verkrijgen door andere (betere) werknemers in dezelfde organisatie als voorbeeld te gebruiken. Iemand die zonder directe collega's werkt (een zelfstandige) zal waarschijnlijk minder voorbeeldervaringen of overtuiging krijgen van een beroepsgenoot, omdat deze niet aanwezig is. Een coach die aan een organisatie met collega's verbonden is, heeft collega's om zich heen, waardoor de kans op interactie met een beroepsgenoot (en gelijke) groter is. Uit deze interactie kunnen vervolgens voorbeeldervaringen worden opgedaan of kan verbale overtuiging worden ontvangen.

Huidig onderzoek

Dit onderzoek is bedoeld om een aanvulling te geven op de betekenis van de antecedenten voorbeeldervaringen en verbale overtuiging binnen het vakgebied van de arbeidsgerelateerde coach. Op dit moment zijn geen onderzoeken bekend over dit onderwerp. Dit onderzoek kan daarom een bijdrage leveren aan de wetenschappelijke literatuur over coachingeffectiviteit.

Daarnaast is de maatschappelijke relevantie te vinden in de bijdrage die het kan leveren aan de professionalisering van de arbeidsgerelateerde coach.

Verder staat centraal het toetsen van het model van Bandura (1977) op coachingeffectiviteit, waarbij wordt gekeken naar de rol van coachingeffectiviteit als mediator tussen de antecedenten en de uitkomstmaten. De mate van algemene eigeneffectiviteit wordt als controle meegenomen.

De hoofdvraag wordt: *In hoeverre zijn verbale overtuiging en voorbeeldervaringen antecedenten voor de mate van coachingeffectiviteit?*

Voor de toetsing van de antecedenten wordt uitgegaan van de volgende hypothesen:

Hypothese 1. De antecedenten voorbeeldervaring en verbale overtuiging hangen positief samen met de mate van coachingeffectiviteit.

Hypothese 2. Er is een significant verschil voor de antecedenten tussen participanten die supervisie hebben gevolgd en participanten die geen supervisie hebben gevolgd.

Hypothese 3. Er is een significant verschil voor de antecedenten tussen participanten die intervisie hebben gevolgd en participanten die geen intervisie hebben gevolgd.

Hypothese 4. Er is een significant verschil voor de antecedenten tussen participanten die in loondienst werken en participanten die zelfstandig werken.

Hypothese 5. Er is een significant verschil voor de antecedenten tussen participanten die een coachingsopleiding hebben gevolgd en participanten die geen coachingsopleiding hebben gevolgd.

Voor de toetsing van het model van coachingeffectiviteit wordt uitgegaan van de volgende hypothese:

Hypothese 6. Coachingeffectiviteit treedt op als mediator op de relatie tussen antecedenten en uitkomstmaten.

Het bovenstaande wordt hierna behandeld, aan de hand van de volgende indeling.

In hoofdstuk 2 (Methode) wordt uiteengezet op welke wijze dit onderzoek is uitgevoerd. Vervolgens worden in hoofdstuk 3 (Resultaten) de resultaten van de analyses weergegeven. Daarna zal in hoofdstuk 4 (Discussie) worden bekeken of de geformuleerde hypothesen worden aangenomen of niet. Ook zal er de betekenis van de resultaten worden

besproken en de toepassingen daarvan. Tot slot worden in hoofdstuk 5 (Conclusie) de belangrijkste conclusies samengevat.

Hoofdstuk 2. Methode

In dit hoofdstuk zal een beschrijving worden gegeven van de participanten die deelgenomen hebben aan het onderzoek. Verder wordt aan de hand van beschrijvingen van de vragenlijsten, toegelicht op welke wijze de metingen zijn verricht. Er wordt vermeld op welke wijze de procedure plaatsvond en welke analyses zijn gebruikt om de verkregen data te analyseren.

Participanten

Voor het onderzoek zijn leden van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) binnen de sector Arbeid & Organisatie (A&O) per digitale nieuwsbrief benaderd. Dit waren 2366 leden (www.psynip.nl). Er zijn 365 personen geweest die de vragenlijst volledig hebben ingevuld. Dit is een responsratio van 15.4%. Daarna zijn er participanten geselecteerd die relevant voor dit onderzoek waren, namelijk mensen die betaald werk verrichten als coach en een psychologieopleiding hebben afgerond. Het totaal aantal participanten waarvan de gegevens zijn gebruikt voor dit onderzoek kwam hierdoor uit op 288. Dit is een responsratio van 12.2%. De leeftijd liep van 25 tot 72 jaar, met een gemiddelde leeftijd van 48.4 jaar ($SD = 9.5$). Van de participanten was 17.2% parttime werkzaam als coach en 82.8% was fulltime werkzaam als coach. Het percentage mannen dat aan het onderzoek meedeed was 31.0% en vrouwen 69.0%. Het gemiddeld aantal jaar dat een participant ervaring had als coach was 11.3 jaar ($SD = 6.4$) en had een range van 0 (minder dan 1 jaar) tot 30 jaar. Van alle participanten werkten 71 mensen (25.4%) in loondienst bij een organisatie, 176 participanten (63.1%) hadden een eigen onderneming en 32 participanten (11.5%) werkte zowel in loondienst, als in hun eigen onderneming. Er waren 93 (42.3%) participanten die in de 12 maanden voorafgaande aan dit onderzoek, supervisie hadden gevolgd en 97 (33.7%) participanten die langer dan 12 maanden geleden supervisie hadden gevolgd. Verder waren er 132 (60.0%) participanten die in de 12 maanden voorafgaande aan dit onderzoek, intervisie hadden gevolgd en 134 (60.9%) participanten die langer dan 12 maanden geleden intervisie hadden gevolgd. Tot slot zijn er 184 participanten (81.4%) die een coachingsopleiding hadden gevolgd en 42 participanten die geen opleiding hadden gevolgd (18.6%).

Meetinstrumenten

Bij dit onderzoek is gebruik gemaakt van verschillende vragenlijsten. Omdat er niet voor alle variabelen een bestaande vragenlijst is die toegepast kan worden voor de arbeidsgerelateerde

coach, zijn sommige vragenlijsten zelf opgesteld. Wanneer dit het geval is wordt er melding van gemaakt bij de beschrijving van het betreffende meetinstrument. Eventuele aanpassingen aan bestaande vragenlijsten zullen ook worden vermeld.

Voor het meten van **voorbeeldervaringen** is een zelfontwikkelde vragenlijst gebruikt, gebaseerd op de theorie over eigeneffectiviteit van Bandura (1977). Deze vragenlijst is zelf ontwikkeld, om deze toepasbaar te kunnen maken voor de arbeidsgerelateerde coach. Items van deze vragenlijst meten in welke mate de coach een voorbeeld heeft genomen aan beroepsgenoten. In de vragen is verwerkt dat de coach een beroepsgenoot inspanning ziet leveren en het resultaat van diezelfde inspanning. Het geobserveerde gedrag en uitkomst worden door de coach zelf gebruikt om de manier van coachen in te vullen. Respondenten antwoorden op een vijf-punts Likertschaal van 'Nooit' tot 'Vaak'. Voorbeelditems zijn '*Ik neem interventies over die ik een andere coach effectief heb zien gebruiken.*' en '*Het goede voorbeeld van één of meer andere coaches heeft mij geïnspireerd om te blijven investeren in de ontwikkeling van mijn eigen capaciteiten als coach*'. De interne consistentie is $\alpha = .90$.

Voor het meten van **verbale overtuiging** is een zelfontwikkelde vragenlijst gebruikt, gebaseerd op de theorie over eigeneffectiviteit van Bandura (1977). Deze vragenlijst is zelf ontwikkeld, om deze toepasbaar te kunnen maken voor de arbeidsgerelateerde coach. De vragenlijst bestaat uit vijf items. Items van deze vragenlijst meten de mate waarin de coach door anderen verbaal is overtuigd over het beschikken van voldoende capaciteit om een gewenste uitkomst te bereiken. De items zijn daarom in de toekomstige tijd geformuleerd. Het is verder bekend dat de persoon vanwaar de overtuiging vandaan komt, betrouwbaar moet worden geacht door de ontvanger (Bandura, 1997). Er is daarom gekozen om beroepsgenoten als 'bron' van verbale overtuiging aan te houden. Respondenten antwoorden op een vijf-punts Likertschaal van 'Nooit' tot 'Vaak'. Voorbeelditems zijn '*Door aanmoediging van beroepsgenoten kan ik moeilijkheden in mijn werk als coach met succes aanpakken*' en '*Andere coaches overtuigen mij er van dat ik over de juiste capaciteiten beschik om een goede coach te zijn*'. De interne consistentie is $\alpha = .85$.

Voor het meten van eigeneffectiviteit zijn twee instrumenten gebruikt: coachingeffectiviteit en algemene eigeneffectiviteit. De eerste is **coachingeffectiviteit** en is een zelfontwikkelde vragenlijst. Deze vragenlijst is zelf ontwikkeld, om deze toepasbaar te kunnen maken voor de arbeidsgerelateerde coach. De vragenlijst bestaat uit tien items. Items van deze vragenlijst meten de mate eigeneffectiviteit, aangepast voor mensen die werkzaam zijn als

arbeidsgerelateerde coach. De vragen zijn gebaseerd op de competenties die een coach dient te beheersen, geadviseerd door de Nederlandse Orde van Beroepscoaches (www.nobco.nl). Respondenten antwoorden op een vijf-punts Likertschaal van 'helemaal mee oneens' tot 'helemaal mee eens'. Voorbeelditems van deze schaal zijn 'Welke cliënt ik ook voor me krijg, het lukt me om een vertrouwensrelatie op te bouwen met hem of haar' en 'Welke verandering een cliënt ook wil realiseren, ik neem de invloed die zijn of haar (werk)omgeving heeft hierin mee'. De interne consistentie is $\alpha = .74$.

Voor het meten van **algemene eigeneffectiviteit** zijn vijf items van de New General Self-Efficacy Scale welke is gebruikt in het onderzoek van Chen, Gully en Eden (2001). Items van deze vragenlijst meten de mate van eigeneffectiviteit in het algemeen. Voorbeelditems van deze schaal zijn 'Als er zich tijdens mijn werk moeilijke problemen voordoen, weet ik die op te lossen' en 'Als er iets nieuws op me afkomt tijdens mijn werk, weet ik altijd wel hoe ik daar mee om moet gaan'. Om de schaal van toepassing te laten zijn voor het werk, zijn in de bestaande vragen de woorden 'tijdens mijn werk' verwerkt. Deze schaal heeft een interne consistentie van $\alpha = .80$.

Prestatie wordt gemeten aan de hand van een zelf ontwikkelde schaal. Deze vragenlijst is zelf ontwikkeld, om deze toepasbaar te kunnen maken voor de arbeidsgerelateerde coach. De vijf items meten hoe een coach zijn/haar eigen werkprestatie beoordeelt. Respondenten antwoorden op een vijf-punts Likertschaal, lopend van 'helemaal mee oneens' tot 'helemaal mee eens'. Voorbeelditems zijn 'Mijn cliënten zijn tevreden over mijn dienstverlening als coach' en 'Mijn cliënten geven aan dat ze vooruit gegaan zijn dankzij mijn dienstverlening als coach'. De interne consistentie is $\alpha = .73$.

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

Voor het meten van **bevlogenheid** als uitkomstmaat is er de verkorte versie van de UBES gebruikt van Schaufeli en Bakker (2004). Met behulp van deze vragenlijst kan worden nagegaan hoe bevlogen werknemers zijn. Voorbeelditems zijn 'Op mijn werk bruis ik van energie' en 'Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig'. Respondenten

antwoorden op een 6-punt Likert schaal van 'nooit' tot 'altijd'. De interne consistentie is $\alpha = .93$.

Voor het meten van **werktevredenheid** is gebruik gemaakt van vragen die Schaufeli (2011) aanhaalt. De vragenlijst bestaat uit twee items die de cognitieve en affectieve tevredenheid van werknemers over hun werk meten. Voorbeelditems zijn '*Ik heb plezier in mijn werk*' en '*Ik ben tevreden met mijn werk*'. Respondenten antwoorden op een vijf-punts Likertschaal van 'helemaal mee oneens' tot 'helemaal mee eens'. De interne consistentie is $\alpha = .78$

Voor het meten van **werkbetrokkenheid** is gebruik gemaakt van de vijf items die Janssen (1992) heeft afgeleid uit een vragenlijst van Ladewich en White (1984). Een hoge score op deze schaal drukt uit dat het werk een zeer centrale plaats inneemt in het leven van de betrokkene. Voorbeelditems zijn '*De belangrijkste dingen in mijn leven hebben met mijn werk te maken*' en '*De meeste voldoening uit mijn leven haal ik uit mijn werk*'. Geantwoord wordt op een vijf-punts Likertschaal van 'helemaal mee oneens' tot 'helemaal mee eens'. De interne consistentie is $\alpha = .78$.

Procedure

Respondenten konden de online vragenlijst invullen via de website van NetQuestionnaires (www.netq.nl), waar de participanten toegang voor kregen via een digitale nieuwsbrief die door het NIP wordt verspreid aan haar leden van de sector A&O. De gegevens van de participanten werden anoniem verwerkt. Na enkele weken is een herinneringsmail verzonden om het onderzoek nogmaals onder de aandacht te brengen.

Analyses

Na verkrijgen van de data zijn aan de hand van het dataverwerkingsprogramma SPSS versie 16 de benodigde analyses uitgevoerd. Om de Chronbach's alpha's te berekenen voor de zelfontworpen vragenlijsten, zijn er betrouwbaarheidsanalyses uitgevoerd. Verder is zijn er een correlatieanalyse, factoranalyses en enkelvoudige en multiële regressieanalyses uitgevoerd om de opgestelde hypothesen te toetsen. De multiële regressieanalyses zijn uitgevoerd om het verband tussen de antecedenten en coachingeffectiviteit te onderzoeken. Enkelvoudige regressieanalyses zijn uitgevoerd om het verband tussen coachingeffectiviteit en de uitkomstmaten te onderzoeken.

Om het verschil tussen participanten in loondienst en participanten met een eigen onderneming te onderzoeken is een t-toets voor twee onafhankelijke steekproeven uitgevoerd.

Hetzelfde is voor gedaan voor participanten die wel of niet een coachingsopleiding, supervisie en/of intervisie hebben gevolgd.

Om te toetsen of er sprake was van een significant mediatie-effect van coachingeffectiviteit, is een Sobel's test uitgevoerd. Deze test is gedaan via een online analyseprogramma, te vinden op www.danielsoper.com.

Voor alle toetsen is een tweezijdige toetsing uitgevoerd met een betrouwbaarheidsinterval van 95%.

Hoofdstuk 3. Resultaten

In dit hoofdstuk zullen de resultaten van de analyses worden weergegeven. Allereerst wordt stilgestaan bij de factoranalyse van de coachingeffectiviteit en de twee antecedenten. Vervolgens worden de gevonden correlaties weergegeven van alle variabelen die in dit onderzoek waren meegenomen. Daarna worden de multiële regressieanalyses toegelicht die zijn toegepast om het verband tussen de antecedenten en coachingeffectiviteit te onderzoeken. Verder worden de verschillen voor de mate van aanwezigheid van de antecedenten bij participanten die wel of niet supervisie, intervisie of een coachingsopleiding hebben gevolgd besproken. Ook wordt er gekeken naar de verschillen voor antecedenten bij participanten die in loondienst werken en participanten die als zelfstandige werken. Tot slot zal aandacht worden geschonken aan de toetsing van het onderzoeksmodel door te kijken naar het mediatie-effect van coachingeffectiviteit.

Factoranalyse Coachingeffectiviteit en algemene eigeneffectiviteit

Er werd een factoranalyse uitgevoerd op de coachingeffectiviteitschaal om te bekijken of deze een andere mate van eigeneffectiviteit zou meten dan algemene eigeneffectiviteit. De factorladingen van deze twee schalen zijn weergegeven in Tabel 1 (pagina 18). Nadat er een varimax rotatie was uitgevoerd was te zien dat de coachingeffectiviteitschaal uit drie componenten bestond. Deze subschalen werden als volgt benoemd: Samenwerkingsrelatie, Werkwijze en Zelfreflectie coach. De namen van deze subschalen geven aan wat de essentie is van de items uit de betreffende subschaal. De subschalen bleken verder een redelijke betrouwbaarheid te hebben: Samenwerkingsrelatie, $\alpha = .67$, Werkwijze, $\alpha = .64$ en Zelfreflectie coach, $\alpha = .57$. In dit onderzoek zullen deze subschalen meegenomen worden in de multiële regressieanalyse, om een meer genuanceerd antwoord op de hypothese te kunnen geven.

Factoranalyse Voorbeeldervaringen en verbale overtuiging

Ook voor de antecedenten voorbeeldervaringen en verbale overtuiging werd een factoranalyse uitgevoerd. Na varimax rotatie bleven er twee componenten over, zoals te zien in Tabel 2 (pagina 19). Items van Voorbeeldervaringen laadden alle het hoogst op component 1. Items van de Verbale overtuigingschaal laadden alle op één na het hoogst op component 2. De

schalen hadden beide een hoge betrouwbaarheid: Voorbeeldervaringen, $\alpha = .90$; Verbale overtuiging, $\alpha = .85$.

Eén item binnen Verbale overtuiging laadde hoog op beide componenten (“*Door aanmoediging van beroepsgenoten kan ik moeilijkheden in mijn werk als coach met succes aanpakken.*”). Er traden geen grote verandering op na het verwijderen van dit item en de interne betrouwbaarheid van de schaal ging omlaag ($\alpha = .82$). Omdat er geen grote veranderingen optraden na verwijdering van dit item en om de oorspronkelijke betrouwbaarheid te houden op $\alpha = .85$, werd er voor gekozen om het item niet te verwijderen.

Tabel 1. *Factoranalyse Coachingeffectiviteit en Algemene eigeneffectiviteit na varimax rotatie. Per component is de factorlading aangegeven op de betreffende item. Factorladingen onder .40 zijn niet weergegeven.*

	1	2	3	4
<u>Coachingeffectiviteit</u>				
<i>Samenwerkingsrelatie</i>				
1. Welke cliënt ik ook voor me krijg, het lukt me om een vertrouwensrelatie op te bouwen met hem of haar.				.699
2. Waar een cliënt ook mee komt, ik werk samen om zijn of haar bewustzijn te vergroten.				.851
<i>Werkwijze</i>				
3. In welk stadium van verandering een cliënt zich ook bevindt, ik weet hem of haar te motiveren gewenste veranderingen te realiseren.			.690	
4. Welke verandering een cliënt ook wil realiseren, ik neem de invloed die zijn/haar (werk)omgeving heeft hierin mee.			.692	
5. Hoe een cliënt ook handelt, ik weet het gedrag van hem of haar te relateren aan wetenschappelijke kennis over menselijk gedrag.			.543	
6. Waar een cliënt ook mee komt, ik weet modellen en technieken effectief in te zetten in het coachingtraject.			.480	
<i>Zelfreflectie coach</i>				
7. Ook bij moeilijke ethische problemen, handel ik zoals de beroepsethiek voorschrijft.		.541		
8. Hoe ik het coachingtraject zelf ook beoordeel, ik verzamel op een objectieve manier informatie over de kwaliteit van mijn dienstverlening.		.588		
9. Hoe vaardig ik ook ben ik het coaching vak, ik reflecteer op mijn eigen handelen om mezelf te blijven ontwikkelen als coach.		.770		
10. Wat er ook gebeurt tijdens een coachingsessie, ik blijf me bewust van mijn eigen handelen.		.590		
<u>Algemene eigeneffectiviteit</u>				
1. Als er zich tijdens mijn werk moeilijke problemen voordoen, weet ik die op te lossen.	.761			
2. Tijdens mijn werk bereik ik mijn doel, ook wanneer er zich onverwachte situaties voordoen.	.841			
3. Als ik obstakels tijdens mijn werk tegenkom, vind ik altijd wel een manier om ze te omzeilen.	.652			
4. Ook al kost het mij veel tijd en energie, ik bereik tijdens mijn werk wat ik wil.	.677			
5. Als er iets nieuws op me afkomt tijdens mijn werk, weet ik altijd wel hoe ik daar mee om moet gaan.	.762			

Tabel 2. *Factoranalyse van de schalen Voorbeeldervaringen en Verbale overtuiging na varimax rotatie. Per component is de factorlading aangegeven op het betreffende item. Een streep is onder de hoogste factorlading gezet. Factorloadingen onder .40 zijn niet weergegeven.*

	1	2
Voorbeeldervaringen		
O. <i>Ik heb me als coach laten inspireren door de werkwijze van een andere coach.</i>	.811	
P. <i>Ik neem interventies over die ik een andere coach effectief heb zien gebruiken.</i>	.813	
Q. <i>De manier waarop ik coach heb ik overgenomen van één of meer andere coaches die een voorbeeld voor mij zijn geweest.</i>	.861	
R. <i>Andere coaches hebben mij het voorbeeld gegeven van de volharding die het vergt om het coaching vak te leren beheersen.</i>	.784	
S. <i>Het goede voorbeeld van één of meer andere coaches heeft mij geïnspireerd om te blijven investeren in de ontwikkeling van mijn eigen capaciteiten als coach.</i>	.853	
Verbale overtuiging		
F. <i>Ik ontvang complimenten over mijn capaciteiten als coach van mensen die ik respecteer.</i>		.787
G. <i>Door aanmoediging van beroepsgenoten kan ik moeilijkheden in mijn werk als coach met succes aanpakken.</i>	<u>.594</u>	.566
H. <i>Andere coaches overtuigen mij er van dat ik over de juiste capaciteiten beschik om een goede coach te zijn.</i>	.497	<u>.665</u>
I. <i>In mijn privéomgeving overtuigen mensen mij er van dat ik over de juiste capaciteiten beschik om een goede coach te zijn.</i>		.812
J. <i>Mijn cliënten overtuigen mij er van dat ik over de juiste capaciteiten beschik om een goede coach te zijn.</i>		.816

Correlatieanalyse

Uit de correlatieanalyse kwam naar voren dat Voorbeeldervaringen en Verbale overtuiging positief met elkaar correleerden (zie Tabel 3). Beide antecedenten correleerden vervolgens ook met Coachingeffectiviteit. Voorbeeldervaringen correleerde echter alleen significant met de subschaal Zelfreflectie coach. Verbale overtuiging correleerde wel significant met alle subschalen van Coachingeffectiviteit. Met de algemene eigeneffectiviteit correleerde alleen Verbale overtuiging significant. Coachingeffectiviteit en alle uitkomstmaten waren positief met elkaar gecorreleerd (lopend van $r = .195$ tot en met $r = .487$). De uitkomstmaten correleerden verder onderling met elkaar (lopend van $r = .211$ tot en met $r = .567$). De uitkomstmaten correleerden bovendien alle met algemene eigeneffectiviteit (lopend van $r = .027$ tot en met $r = .282$).

Er kan verder uit de correlatiematrix opgemerkt worden dat er een laag gemiddelde is voor Voorbeeldervaringen ($M = 2.83$) voor een schaal die loopt van 1 tot 5. Een hoog gemiddelde werd gevonden voor de subschaal Zelfreflectie coach ($M = 4.06$).

Tabel 3. Gemiddelde, standaard afwijking, alpha en correlatiecoëfficiënten van de antecedenten, Coachingeffectiviteit met drie subschalen en Algemene eigeneffectiviteit en de uitkomstmaten.

	M	SD	α	1	2	3	a.	b.	c.	4	5	6	7	8	9
1. Voorbeeldervaringen	2.83	.94	.90	-											
2. Verbale overtuiging	3.37	.82	.85	.554**	-										
3. Coachingeffectiviteit	3.88	.42	.74	.153*	.338**	-									
<i>a. Samenwerkingsrelatie</i>	3.75	.81	.67	.070	.135*	.659**	-								
<i>b. Werkwijze</i>	3.75	.53	.64	.042	.265**	.841**	.376**	-							
<i>c. Zelfreflectie coach</i>	4.06	.47	.57	.239**	.349**	.736**	.196**	.439**	-						
4. Algemene eigeneffectiviteit	3.84	.54	.80	.008	.186**	.362**	.271**	.325**	.214**	-					
5. Prestatie	3.88	.47	.73	.054	.373**	.487**	.339**	.473**	.271**	.461**	-				
6. Werktevredenheid	4.46	.52	.88	.091	.258**	.195**	.043	.181**	.198**	.291**	.349**	-			
7. Werkmotivatie	4.24	.57	.93	.220**	.324**	.274**	.208**	.137*	.285**	.253**	.254**	.567**	-		
8. Werkbetrokkenheid	3.05	.71	.78	.103	.205**	.236**	.163*	.202**	.162*	.173**	.211**	.443**	.498**	-	
9. Bevlogenheid	4.13	.96	.78	.354**	.454**	.386**	.238**	.293**	.335**	.238**	.387**	.565**	.565**	.543**	-

* $p < .05$; ** $p < .01$

Regressieanalyse antecedenten met coachingeffectiviteit

Er werden voor de twee antecedenten multipele regressieanalyses uitgevoerd. Bij de multipele regressie werd gekeken naar wat de voorspellende waarde was van de antecedenten wanneer er werd gecorrigeerd voor andere factoren. Er werd gekeken naar het effect van de antecedenten op de mate van coachingeffectiviteit, gegeven het feit dat participanten wel of niet supervisie, intervisie of een coachingsopleiding hadden gevolgd. Daarnaast werd ook als factor meegenomen of een participant in loondienst werkte of als zelfstandige. Om te bepalen of deze factoren mee konden worden genomen in de regressieanalyse, werden t-toetsen uitgevoerd om een significant verschil voor de factoren aan te tonen. Uitkomsten van deze t-toetsen zullen na de regressieanalyse uitgebreider behandeld worden onder de kopjes *Verschillen in groepen: supervisie, intervisie en coachingsopleiding* en *Loondienst of zelfstandige*.

Bij de multipele regressie werden drie stappen uitgevoerd. In de eerste stap (model 1) werd er gekeken of persoonsgegevens, leeftijd en sekse, van invloed konden zijn op de mate van coachingeffectiviteit. In de tweede stap (model 2) werden de corrigerende factoren toegevoegd: werken in loondienst of als zelfstandige, supervisie (in de afgelopen 12 maanden of daarvoor), intervisie (in de afgelopen 12 maanden of daarvoor) en het volgen van een coachingsopleiding. Dit waren de factoren waarvan uit de t-toetsen bleek dat er een significant verschil was tussen groepen op de antecedenten Voorbeeldervaringen en Verbale overtuiging. In de derde stap (model 3) werden de antecedenten toegevoegd en gekeken naar de voorspellende waarde van deze antecedenten op de mate van coachingeffectiviteit.

In Tabel 4 is te zien dat er een significant model is gevonden voor de voorspellende waarde van de antecedenten op de mate van coachingeffectiviteit, met een verklaarde variantie van 6.2%, ($F(10, 186) = 2.239, p = .018$). Binnen het model is echter te zien dat geen van de corrigerende factoren een significante bijdrage leverde. Ook Voorbeeldervaringen leverde geen significante bijdrage. Uitsluitend Verbale overtuiging droeg significant bij aan het model. Hetzelfde gold wanneer de subschaal Zelfreflectie coach als afhankelijke variabele werd genomen. Er werd een significant model gevonden ($F(10, 186) = 2.884, p = .002$) met een verklaarde variantie van 9.2% (zie Tabel 5). Binnen het model leverde ook hier alleen Verbale overtuiging een significante bijdrage aan het model.

Tabel 4. *Multipele regressieanalyse met als afhankelijke variabele Coachingeffectiviteit.*

	<i>Adjusted R²</i>	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>p</i>
Model 1	-0.008				.798
Constant		37.291	2.581		
Sekse		.178	.758	.019	.815
Leeftijd		.025	.037	.054	.502
Model 2	-0.020				.818
Constant		39.548	3.150		
Sekse		.191	.780	.020	.807
Leeftijd		.024	.039	.053	.536
Dienstverband		-.354	.805	-.036	.661
Supervisie (binnen 12 maanden)		-.201	.788	-.023	.799
Supervisie (langer dan 12 maanden geleden)		.758	.813	.085	.352
Intervisie (afgelopen 12 maanden)		-.255	.855	-.028	.768
Intervisie (langer dan 12 maanden geleden)		-.439	.897	-.048	.625
Coachingsopleiding		-1.306	.981	-.112	.185
Model 3	.062				.018
Constant		32.974	3.700		
Sekse		-.084	.752	-.009	.911
Leeftijd		.027	.038	.058	.481
Dienstverband		-.263	.791	-.026	.740
Supervisie (binnen 12 maanden)		.180	.766	.020	.815
Supervisie (langer dan 12 maanden geleden)		.416	.784	.047	.596
Intervisie (afgelopen 12 maanden)		-.065	.831	-.007	.937
Intervisie (langer dan 12 maanden geleden)		-.303	.874	-.033	.729
Coachingsopleiding		-.706	.952	-.061	.459
Voorbeeldervaringen		-.129	.452	-.027	.776
Verbale overtuiging		1.739	.481	.325	.000

Tabel 5. *Multipele regressieanalyse met als afhankelijke variabele Zelfreflectie coach.*

	<i>Adjusted R²</i>	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>p</i>
Model 1	-.010				.909
Constant		4.043	.277		
Sekse		.030	.081	.030	.712
Leeftijd		.000	.004	-.005	.946
Model 2	.009				.291
Constant		4.468	.333		
Sekse		.024	.082	.024	.767
Leeftijd		.000	.004	.004	.966
Dienstverband		-.058	.085	-.054	.497
Supervisie (binnen 12 maanden)		-.095	.083	-.100	.253
Supervisie (langer dan 12 maanden geleden)		.120	.086	.127	.162
Intervisie (afgelopen 12 maanden)		-.065	.091	-.067	.477
Intervisie (langer dan 12 maanden geleden)		-.051	.095	-.052	.593
Coachingsopleiding		-.183	.104	-.147	.080
Model 3	.092				.002
Constant		3.592	.390		
Sekse		.004	.079	.003	.965
Leeftijd		.001	.004	.022	.785
Dienstverband		-.024	.083	-.023	.771
Supervisie (binnen 12 maanden)		-.044	.081	-.046	.587
Supervisie (langer dan 12 maanden geleden)		.088	.083	.092	.289
Intervisie (afgelopen 12 maanden)		-.043	.088	-.044	.626
Intervisie (langer dan 12 maanden geleden)		-.015	.092	-.016	.868
Coachingsopleiding		-.125	.100	-.101	.214
Voorbeeldervaringen		.051	.048	.101	.283
Verbale overtuiging		.142	.051	.248	.006

Verschillen in groepen: supervisie, intervisie en opleiding

Er werd een t-toets uitgevoerd voor twee onafhankelijke steekproeven om te onderzoeken of er een significant verschil bestond tussen participanten die supervisie hadden gevolgd en participanten die geen supervisie hadden gevolgd (tot 12 maanden en langer dan 12 maanden geleden). Ook werd er naar het verschil gekeken tussen participanten die intervisie hadden

gevolgd (tot 12 maanden en langer dan 12 maanden geleden) en het verschil tussen het al of niet volgen van een coachingsopleiding. In Tabel 6 is te zien dat er een significant verschil was gevonden voor zowel supervisie als intervisie op de antecedenten. Er werden hogere gemiddelden gevonden voor participanten die supervisie of intervisie hadden gevolgd. Wanneer supervisie langer dan 12 maanden geleden was gevolgd, was er geen significant verschil voor Verbale overtuiging ($p > .05$).

Vervolgens werd onderzocht of er een significant verschil was tussen participanten die wel een opleiding tot coach hadden gevolgd en participanten die dat niet hadden gedaan. Uit de t-toets voor twee onafhankelijke steekproeven bleek dit verschil significant te zijn (zie tabel 7). Participanten die de coachingsopleiding hadden gevolgd, hadden een hogere mate van voorbeeldervaringen en een hogere mate van verbale overtuiging gekregen. Het viel hier op dat participanten, ondanks dat zij een coachingsopleiding hadden gevolgd, een laag gemiddelde hadden voor Voorbeeldervaringen ($M = 2.89$).

Tabel 6. *Gemiddelden, standaarddeviatie, t-waardes en significantie per antecedent voor supervisie en intervisie. Supervisie en intervisie kon tot 12 maanden voor de meting zijn gevolgd en/of langer dan 12 maanden voor de meting.*

Variabele	<u>Supervisie</u>				<u>Supervisie</u>				
	Tot 12 maanden geleden				Langer dan 12 maanden geleden				
	M	SD	t(218)	p	M	SD	t(218)	p	
Voorbeeldervaringen	Wel	3.17	.83	4.768	.000	3.03	.85	2.940	.004
	Niet	2.58	.95			2.67	.99		
Verbale overtuiging	Wel	3.54	.80	2.772	.006	3.42	.81	.821	.412
	Niet	3.24	.81			3.33	.83		

Variabele	<u>Intervisie</u>				<u>Intervisie</u>				
	Tot 12 maanden geleden				Langer dan 12 maanden geleden				
	M	SD	t(218)	p	M	SD	t(218)	p	
Voorbeeldervaringen	Wel	3.02	.87	3.879	.000	3.03	.85	4.114	.000
	Niet	2.53	.98			2.51	.99		
Verbale overtuiging	Wel	3.53	.79	3.670	.000	3.49	.79	2.868	.005
	Niet	3.13	.81			3.17	.84		

Wel = Participanten hebben supervisie of intervisie gehad; *Niet* = Participanten hebben geen supervisie of intervisie gehad

Tabel 7. Gemiddelden, standaarddeviatie, t-waardes en significantie per antecedent en wel of niet gevolgdde opleiding tot coach.

Variabele	Coachingsopleiding		Geen coachings- opleiding		t(224)	p
	M	SD	M	SD		
Voorbeeldervaringen	2.89	.94	2.56	.92	2.086	.038
Verbale overtuiging	3.44	.80	3.05	.83	2.826	.005

Loondienst of zelfstandige

Er werd ook gekeken of er een verschil was tussen participanten die in loondienst werkten en participanten die als zelfstandige werkten (zie Tabel 8). In eerste instantie zou dit onderzoek zich richten op zelfstandigen zonder personeel. Na afname van de vragenlijst bleek dat niet alle participanten geantwoord hadden op de vraag of zij personeel in dienst hadden. Slechts 41 van de 176 zelfstandigen had antwoord op deze vraag gegeven. Omdat deze groep zo klein was dat conclusies trekken voor deze groep afzonderlijk dan niet verantwoord was, werd besloten om alle zelfstandigen in zijn totaal mee te nemen in dit onderzoek, ongeacht of zij nu wel of geen personeel in dienst hadden.

Tabel 8. Gemiddelden, standaarddeviatie, t-waardes en significantie per antecedent en soort dienstverband.

Variabele	Loondienst		Zelfstandigen		t(197)	p
	M	SD	M	SD		
Voorbeeldervaringen	3.25	.80	2.77	.96	3.532	.001
Verbale overtuiging	3.44	.80	3.41	.85	.364	.717

Uit de t-toets voor twee onafhankelijke steekproeven kwam naar voren dat er voor Voorbeeldervaringen een significant verschil was tussen participanten die in loondienst werkten en participanten die een eigen onderneming hadden. Voor Verbale overtuiging werd geen significant verschil gevonden tussen de groepen ($p > .05$).

Regressieanalyse Coachingeffectiviteit en algemene eigeneffectiviteit met uitkomstmaten

Er werden enkelvoudige regressieanalyses uitgevoerd om het verband tussen coachingeffectiviteit en de uitkomstmaten te onderzoeken. Dit was nodig om later te kunnen

toetsen of Coachingeffectiviteit als mediator optrad tussen de antecedenten en de uitkomstmaten.

Uit de enkelvoudige regressieanalyses bleek dat coachingeffectiviteit een significante voorspeller was voor alle uitkomstmaten (Tabel 9). Coachingeffectiviteit was de grootste voorspeller voor de mate van prestatie. Voor Prestatie was de verklaarde variantie 23.3% ($p < .001$.) Bij Werktevredenheid was de verklaarde variantie gevonden van 3.4% ($p < .010$). Voor Werkbetrokkenheid gold een verklaarde variantie van 5.2% ($p < .001$). Coachingeffectiviteit verklaarde 7.1% van Werkmotivatie ($p < .001$). Tot slot was er een verklaarde variantie gevonden van 14.6% voor Bevlogenheid ($p < .001$).

Algemene eigeneffectiviteit bleek ook voor alle uitkomstmaten een significante voorspeller te zijn (Tabel 10). De verklaarde variantie voor Prestatie van 20.9% ($p < .001$) en voor Werktevredenheid was dit 8.1% ($p < .001$). Algemene eigeneffectiviteit had voor Werkmotivatie een verklaarde variantie van 6.0% ($p < .001$), voor Werkbetrokkenheid 2.6% ($p < .010$) en voor Bevlogenheid 5.3% ($p < .001$).

Tabel 9. *Enkelvoudige regressieanalyse met Coachingeffectiviteit als onafhankelijke variabele en de uitkomstmaten als afhankelijke variabelen.*

	<i>Uitkomstmaat</i>	<i>Adjust. R²</i>	<i>F</i>	<i>B</i>	<i>SE B</i>	<i>β</i>	<i>p</i>
Coaching-effectiviteit	Prestatie	.233	(1, 237) 73.49	.538	.063	.487	.000
	Constant			1.797	.245		
	Werktevredenheid	.034	(1, 241) 9.49	.235	.076	.195	.002
	Constant			3.564	.298		
	Werkmotivatie	.075	(1, 241) 19.61	.274	.083	.274	.000
	Constant			2.820	.325		
	Werkbetrokkenheid	.056	(1, 241) 14.19	.402	.107	.236	.000
	Constant			1.508	.416		
	Bevlogenheid	.146	(1, 241) 42.26	.8711	.134	.386	.000
	Constant			.788	.522		

Tabel 10. Enkelvoudige regressieanalyse met Algemene eigeneffectiviteit als onafhankelijke variabele en de uitkomstmaten als afhankelijke variabelen.

	Uitkomstmaat	Adjust. R ²	F	B	SE B	β	p
Algemene eigen-effectiviteit							
	Prestatie	.209	(1, 237) 11.23	.401	.050	.461	.000
Constant				2.340	.195		
	Werktevredenheid	.081	(1, 261) 24.17	.282	.057	.291	.000
Constant				3.38	.223		
	Werkmotivatie	.060	(1, 261) 17.82	.265	.063	.253	.000
Constant				3.217	.244		
	Werkbetrokkenheid	.026	(1, 261) 3.94	.226	.080	.173	.005
Constant				2.179	.310		
	Bevlogenheid	.053	(1, 261) 15.65	.420	.106	.238	.000
Constant				2.510	.412		

Coachingeffectiviteit als mediator

De verwachting was dat coachingeffectiviteit als mediator op zou treden tussen de antecedenten en de uitkomstmaten. Voorwaarde voor het onderzoek naar een mediatie-effect is dat de onafhankelijke variabele (antecedenten) een significante voorspeller is voor de mediator en een significante voorspeller voor een afhankelijke variabele (uitkomstmaat). Verder moet de mediator een significant voorspellende waarde hebben voor diezelfde onafhankelijke variabele (Baron & Kenny, 1986). De voorspellende waarde tussen de antecedent en de uitkomstmaat zou lager moeten worden wanneer Coachingeffectiviteit werd toegevoegd. Indien dit gebeurt, geeft dit aan dat Coachingeffectiviteit als mediator optreedt.

Uit de multipele regressieanalyse met de antecedenten als voorspeller van coachingeffectiviteit, bleek dat Verbale overtuiging een significante bijdrage had aan coachingeffectiviteit. Voorbeeldervaringen was geen significante voorspeller er werd daarom niet meegenomen in het onderzoek. Als uitkomstmaat werd gekozen voor Bevlogenheid. In Tabel 3 is te zien dat Verbale overtuiging bij de uitkomstmaten, de hoogste correlatie had met Bevlogenheid ($r = .454$). In Tabel 10 is bij model 1 te zien dat er voor Verbale overtuiging een significante beta werd gevonden met Bevlogenheid. Verbale overtuiging had een significant voorspellende waarde voor de mate van Bevlogenheid.

Nu bekend was dat er een significant verband was tussen Verbale overtuiging en Coachingeffectiviteit, tussen Verbale overtuiging en Bevlogenheid en tussen de Coachingeffectiviteit en Bevlogenheid, kon onderzocht worden of Coachingeffectiviteit als mediator optrad.

In Tabel 10 is te zien dat Coachingeffectiviteit een positieve bijdrage leverde aan het model. Verbale overtuiging kreeg een significant lagere beta-waarde na toevoeging van Coachingeffectiviteit aan het model. Dit duidt er op dat Coachingeffectiviteit een mediator was in de relatie tussen Verbale overtuiging en Bevlogenheid. Ter controle of de gevonden mediatie significante is, is er een Sobel's test uitgevoerd. De Sobel's test, tweezijdig getoetst, wees uit dat er een significant mediatie-effect was in de relatie tussen Verbale overtuiging en Bevlogenheid, met Coachingeffectiviteit als mediator ($p = .005$).

Tabel 10. *Mediatie-effect van Coachingeffectiviteit met als onafhankelijke variabele Verbale overtuiging en als afhankelijke variabele Bevlogenheid.*

<i>Uitkomstmaat</i>	<i>Model</i>	<i>variabele</i>	<i>Adjust. R²</i>	<i>β</i>
<i>Bevlogenheid</i>	Model 1		.203***	
		Verbale overtuiging		.454***
	Model 2		.267***	
		Verbale overtuiging		.361***
		Coachingeffectiviteit		.274***

* significantie bij $p < .05$, ** significantie bij $p < .01$, *** significantie bij $p < .001$

Hoofdstuk 4. Discussie

De gevonden resultaten zullen in dit hoofdstuk besproken worden aan de hand van de hypothesen. Daarbij zullen mogelijke verklaringen worden aangedragen voor de gevonden resultaten. De indeling van dit hoofdstuk is als volgt.

Allereerst zullen de antecedenten worden besproken en de relatie met coachingeffectiviteit. Vervolgens wordt er gekeken naar supervisie, intervisie, opleiding en dienstverband. Tenslotte wordt het model van Bandura (1977) vergeleken met het onderzoeksmodel. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de beschrijving van de implicaties van het huidige onderzoek, alsmede suggesties voor toepassing naar aanleiding van dit onderzoek.

Voorbeeldervaringen en verbale overtuiging

Hypothese 1. De antecedenten voorbeeldervaring en verbale overtuiging hangen positief samen met de mate van coachingeffectiviteit.

Verwacht werd dat de antecedenten voorbeeldervaringen en verbale overtuiging een positieve samenhang zouden vertonen met de mate van coachingeffectiviteit. Uit de analyses is echter gebleken dat wanneer er wordt gecorrigeerd voor het volgen van supervisie, intervisie, opleiding en het soort dienstverband, alleen verbale overtuiging een significante bijdrage levert aan de mate van coachingeffectiviteit. Verder was te zien dat verbale overtuiging op zelfreflectie - een subschaal van coachingeffectiviteit - een voorspellende waarde had. Hypothese 1 wordt deels aangenomen, aangezien alleen verbale overtuiging een positief verband toont. De gevonden resultaten komen niet overeen met de theorie van Bandura (1977; 1997), waarin wordt gesteld dat zowel voorbeeldervaringen als verbale overtuiging van invloed zijn op de mate van eigeneffectiviteit. Er zal geprobeerd worden enkele verklaringen te geven voor de gevonden resultaten.

Blijkbaar maakt de arbeidsgelateerde coach geen gebruik van voorbeeldervaringen, maar wel van verbale overtuiging om een hogere coachingeffectiviteit te krijgen. Een aanwijzing dat voorbeeldervaringen geen bijdrage leveren aan de mate van coachingeffectiviteit, is in eerste instantie terug te zien bij de lage gemiddelde score. Participanten scoorden gemiddeld 2.83 op voorbeeldervaringen. Dit betekent dat zij zelden voorbeelden hebben gehad waarmee

zij hun coachingeffectiviteit konden vergroten. Wanneer er weinig voorbeeldervaringen zijn geweest wordt het aannemelijk dat deze dan ook een lage bijdrage leveren aan de mate van coachingeffectiviteit.

Het is voor voorbeeldervaringen verder van belang dat het gedrag en het effect van het gedrag wordt geobserveerd (Bandura, 1977). Het is voor te stellen dat een coach niet altijd de gelegenheid krijgt om een andere coach met een cliënt te observeren. Dat er wel een verband werd gevonden tussen voorbeeldervaringen en de mate van eigeneffectiviteit bij docenten in opleiding (Palmer, 2006), is mogelijk te verklaren doordat de opleidingssituatie een natuurlijke leeromgeving is voor een docent. De setting van een opleiding is voor een docent in opleiding wellicht makkelijker te vertalen naar de praktijk, dan wanneer een coach in opleiding zijn opleiding vertaalt naar zijn praktijk. Het is namelijk bekend dat het verkrijgen van een hogere eigeneffectiviteit afhankelijk is van de context (Knoblauch & Hoy, 2007). Voor de coach is het meestal een nabootsing van de werkelijkheid, omdat er feitelijk geen echte relatie coach-coachee aanwezig is. Ook al wordt in de vorm van een rollenspel geprobeerd de realiteit te benaderen, het is voor een coach toch niet het echte voorbeeldgedrag dat hij zou kunnen gebruiken in de praktijk. Uit eerder onderzoek blijkt dan ook dat imitatie, zoals ook bij voorbeeldervaringen voorkomt een lage effectiviteit heeft voor de mate van eigeneffectiviteit (Phillips, 2010).

Verbale overtuiging blijkt in het algemeen een voorspeller te zijn voor de mate van coachingeffectiviteit. Meer specifiek geeft het een mate van voorspelling voor zelfreflectie van de coach. Voorwaarde bij verbale overtuiging is het krijgen van feedback van iemand die gelijkwaardig is aan de coach, zoals een beroepsgenoot (Bandura, 1997). In die feedback wordt vertrouwen geuit dat de ander de capaciteiten in huis heeft om een bepaald doel te behalen. Uit de analyse van de antecedenten blijkt dat coaches genoeg gelijken om zich heen hebben om verbale overtuiging te kunnen ontvangen en te gebruiken voor een hogere mate van coachingeffectiviteit. Wellicht komen coaches dus voldoende in contact met beroepsgenoten om deze overtuiging te krijgen. Dat verbale overtuiging geen voorspeller is voor de samenwerkingsrelatie met de coachee of de werkwijze van de coach, is mogelijk te verklaren doordat verbale overtuiging veelal wordt gebruikt voor inter-persoonlijke doeleinden (Bandura, 1997). De coach gebruikt de informatie van de verbale overtuiging om naar zichzelf te kijken en te evalueren hoe hij/zij zelf in het coachingstraject staat en niet in het kader van een samenwerkingsrelatie met de coachee. Mogelijk wordt een ander antecedent gebruikt, zoals succeservaringen, om een bijdrage te leveren aan de samenwerkingsrelatie en

werkwijze. Succeservaringen (Bandura, 1977) zijn successen die in het verleden zijn opgedaan, waaronder ervaringen tijdens de opleiding en het leren van beroepstechnieken. In eerder onderzoek wordt voorgesteld dat naarmate iemand meer succeservaringen heeft, verbale overtuiging minder belangrijk wordt (Tschannen–Moran & Hoy, 2007). Wellicht heeft de coach voor de andere subschalen van coachingeffectiviteit voldoende succeservaringen, zodat verbale overtuiging hiervoor niet nodig is.

Dat voorbeeldervaringen en verbale overtuiging geen voorspellende waarde hebben voor algemene effectiviteit, komt mogelijk door de formulering van de items van deze schalen. De items van de antecedenten gaan specifiek in op het werk als coach in relatie met coachingeffectiviteit. Zo kon er een match zijn tussen het niveau van de antecedenten en de schaal van coachingeffectiviteit. De schaal van algemene eigeneffectiviteit bevindt zich daarentegen op een breder niveau en komt niet overeen met het niveau van de antecedenten. Het is vanuit de literatuur tevens bekend dat eigeneffectiviteit die zich richt op een specifiek gebied of taak, niet goed vergelijkbaar is met algemene eigeneffectiviteit (Stajkovic en Luthans, 2003).

Supervisie, intervisie, opleiding en dienstverband

Hypothese 2. Er is een significant verschil voor de antecedenten tussen participanten die supervisie hebben gevolgd en participanten die geen supervisie hebben gevolgd.

Hypothese 3. Er is een significant verschil voor de antecedenten tussen participanten die intervisie hebben gevolgd en participanten die geen intervisie hebben gevolgd.

Er werd een significant verschil gevonden tussen coaches die wel supervisie of intervisie hadden gevolgd en coaches die geen supervisie of intervisie hadden gevolgd. Dit komt overeen met de verwachtingen die waren opgesteld naar aanleiding van eerder onderzoek naar supervisie (Daniels & Larson, 2001; Passmore & McGoldrick, 2009) en intervisie (Swafford, 1998; Licklider, 1995). Participanten die geen supervisie of intervisie hadden ontvangen, hadden een lager gemiddelde voor de antecedenten. Zij hadden gemiddeld minder voorbeeldervaringen of verbale overtuiging. Hypothese 2 en hypothese 3 worden hiermee aangenomen.

Zoals verwacht krijgt de coach meer voorbeeldervaringen en verbale overtuiging bij het volgen van een supervisie of een intervisiebijeenkomst. Mogelijke verklaring hiervoor is

dat er bij deze bijeenkomsten beroepsgenoten aanwezig zijn om voorbeeldervaringen en verbale overtuiging te ontvangen. Echter, uit de gemiddelden blijkt dat voorbeeldervaringen minder aanwezig zijn dan de mate van verbale overtuiging. Dit komt overeen met bevindingen over het ontbreken van voorbeeldervaringen, zoals deze bij de analyse naar de antecedenten naar voren kwam.

Hypothese 4. Er is een significant verschil voor de antecedenten tussen participanten die in loondienst werken en participanten die zelfstandig werken.

Er werd een significant verschil gevonden in het aantal voorbeeldervaringen tussen participanten die in loondienst werkten en participanten die als zelfstandige werkten. Er werd verwacht dat coaches collega's zouden gebruiken als rolmodellen voor hun voorbeeldervaring (Stajkovic en Luthans, 2003). Verondersteld wordt dat het gevonden verschil ermee te maken heeft dat een zelfstandige minder in contact komt met beroepsgenoten dan een coach die in loondienst werkt. Zo wordt de kans kleiner dat een voorbeeldervaring wordt opgedaan. Het is daarnaast mogelijk dat zelfstandigen minder mogelijkheden hebben om een (extra) opleiding, supervisie of intervisie te volgen. Dit zijn gelegenheden waar het mogelijk is om voorbeeldervaringen op te doen.

Het is mogelijk dat een financieel aspect daarbij meespeelt. In organisaties is vaak een bepaald bedrag gereserveerd voor opleiding van haar medewerkers. Deze medewerkers kunnen dan op kosten van de organisatie trainingen en dergelijke volgen. Een coach met een eigen onderneming zal zelf geld moeten vrijmaken voor opleiding. Dit kan drempelverhogend werken om een opleiding te volgen. Een zelfstandige zal namelijk de financiële impact eerder voelen dan iemand die in loondienst werkt en een opleiding vergoed krijgt. Het zou kunnen zijn dat bij coaches die aangesloten zijn bij een beroepsvereniging dit minder een rol speelt, omdat zij verplicht zijn hun beroepsvaardigheden op peil te houden. Daardoor wordt de coach gemotiveerd om een opleiding te volgen, ondanks dat hij als zelfstandige werkt.

Bij het bovenstaande moet wel een kanttekening geplaatst worden. Er is namelijk geen significant verschil gevonden voor verbale overtuiging tussen participanten die in loondienst werken en participanten die zelfstandig werken. Dat er voor verbale overtuiging geen verschil is gevonden, is mogelijk te verklaren doordat de participanten hun verbale overtuiging niet in hun directe werkomgeving zoeken, maar bijvoorbeeld ontleen aan de supervisie, intervisie of opleiding die zij volgen. Hypothese 4 wordt aangenomen voor voorbeeldervaringen, maar niet voor verbale overtuiging. Met andere woorden: hypothese 4 wordt deels aangenomen.

Hypothese 5. *Er is een significant verschil voor de antecedenten tussen participanten die een coachingsopleiding hebben gevolgd en participanten die geen coachingsopleiding hebben gevolgd.*

Tenslotte werd er een significant verschil gevonden voor de antecedenten tussen participanten die een coachingsopleiding hadden gevolgd en participanten die geen coachingsopleiding hadden gevolgd. Hypothese 5 wordt hiermee aangenomen. Vanuit de gevonden literatuur werd verwacht dat het volgen van een coachingsopleiding gelegenheid biedt om voorbeeldervaringen en verbale overtuiging te verkrijgen (Palmer, 2006). Uit het onderzoek blijkt dat verbale overtuiging meer aanwezig is binnen de opleiding dan voorbeeldervaringen.

Model van coachingeffectiviteit.

Hypothese 6. *Coachingeffectiviteit treedt op als mediator op de relatie tussen antecedenten en uitkomstmaten.*

Het model van eigeneffectiviteit van Bandura (1977) lijkt overeen te komen met coachingeffectiviteit. Uit de resultaten bleek dat coachingeffectiviteit positief samenhangt met de veronderstelde uitkomstmaten. De antecedenten hadden verder in een enkelvoudige regressie een positief verband met coachingeffectiviteit en zelfreflectie van de coach. Uit de analyses is gebleken dat coachingeffectiviteit als mediator optreedt in de relatie tussen de verbale overtuiging als antecedent en bevlogenheid als uitkomstmaat. Dit werd vooraf verondersteld en hypothese 6 wordt aangenomen. Dit onderzoek heeft hiermee aangetoond dat het model van eigeneffectiviteit toepasbaar is voor arbeidsgerelateerde coaches. Dit zou betekenen dat ook coaches een grotere bevlogenheid krijgen wanneer zij een hoge mate van eigeneffectiviteit hebben.

Beperkingen huidig onderzoek

Het huidige onderzoek heeft een beperkte waarde, omdat er geen controle was op de benadering van de participanten. De participanten zijn door een externe partij (Nederlands Instituut van Psychologen) benaderd en er werd een wervingstekst via een digitale nieuwsbrief verspreid naar alle leden binnen de sector Arbeid & Organisatie. Er is een selectie gemaakt naar opleiding, zodat alleen participanten deelnamen die een universitaire opleiding

psychologie hadden voltooid. Daarna werden participanten aselectief benaderd en kon iedereen die aan de opleidingsvoorwaarde voldeed, deelnemen. Omdat de participanten allen psychologen waren, kunnen de resultaten van dit onderzoek niet worden gegeneraliseerd naar coaches die geen opleiding als psychologie hebben gevolgd.

Er kunnen aan de hand van dit onderzoek geen uitspraken gedaan worden over zelfstandigen zonder personeel. De reden hiervoor is dat de vraag naar de aanwezigheid van personeel door participanten niet altijd is beantwoord. Dit betekent dat de resultaten niet zondermeer gegeneraliseerd kunnen worden naar coaches die in loondienst werken of zelfstandigen met of zonder personeel. Het kan echter wel van belang zijn om te kijken naar het verschil hierin, omdat voor het verkrijgen van coachingeffectiviteit aan de hand van de 'sociale' antecedenten, anderen nodig zijn. Wanneer er geen personen in de omgeving van een coach aanwezig zijn die gelijkwaardig zijn, is het waarschijnlijk dat zij minder gebruik maken van voorbeeldervaringen en verbale overtuiging.

Vervolgonderzoek

In een vervolgonderzoek kan verder gekeken worden naar het verschil tussen coaches die in loondienst werken en degenen die een eigen onderneming hebben. Ten aanzien van deze laatste groep wordt verwezen naar hetgeen hierboven is opgemerkt over het al of niet in dienst hebben van personeel. Deze vraag zal dan ook bij het onderzoek betrokken kunnen worden.

Daarnaast is het raadzaam om een longitudinaal onderzoek uit te voeren. In het huidige onderzoek is op één moment gemeten. In een longitudinaal onderzoek zou met meerdere meetmomenten het effect van de antecedenten op coachingeffectiviteit beter kunnen worden onderzocht. Ervaringen die worden opgedaan vinden namelijk plaats vooraf aan de mate van eigeneffectiviteit die iemand heeft (Bandura, 1977, 1997). Daarnaast kan bij een (quasi) experimenteel interventieonderzoek gekeken worden naar de effecten van specifieke interventies als supervisie of intervisie. Ook hier kunnen meerdere meetmomenten worden toegepast. Tenslotte kan door middel van een kwalitatief onderzoek ingegaan worden op voorbeeldervaringen, door te inventariseren wat de reden is van de afwezigheid van dat antecedent als voorspeller van coachingeffectiviteit bij de arbeidsgerelateerde coach.

Toepassing

Omdat voorbeeldervaringen weinig voorkomen bij coaches, is het raadzaam om bij de opleiding hier meer aandacht aan te schenken. Mogelijk kan de manier waarop de training wordt vormgegeven, worden aangepast om er voor te zorgen dat er meer goede

voorbeeldervaringen voorkomen. Er kan hierbij bijvoorbeeld worden gedacht aan het (anders) uitvoeren van een rollenspel met beroepsgenoten, waarbij duidelijk het voorbeeldgedrag te zien is en de uitkomst van dat gedrag. Bakens (2001) stelt voor dat supervisie het best kan worden gehouden aan de hand van de antecedenten van eigeneffectiviteit. Er wordt aanbevolen dat de supervisor zou kunnen helpen bij het vinden van goede voorbeeldervaringen. De coach die supervisie volgt, kan dat bijvoorbeeld doen door actief in de omgeving te zoeken naar personen die goede rolmodellen kunnen zijn. Daarbij zou ook verbale overtuiging een duidelijke plaats kunnen krijgen bij supervisie (Bakens, 2001). Een coach zou zelf actief een beroepsgenoot moeten instrueren om verbale overtuiging te geven wanneer de coach zijn vertrouwen in eigen kunnen dreigt te verliezen.

Supervisie en intervisie kunnen tijdens en vooral na de opleiding mogelijk meer aandacht krijgen. Interactie met beroepsgenoten om de manier van coaching te blijven ontwikkelen na een opleiding blijkt binnen de sportcoaching een effectieve manier te zijn (Culver & Trudel, 2008). Het is voor de coaches die na de opleiding een eigen onderneming willen beginnen daarom van belang dat zij in contact blijven met beroepsgenoten. Een mogelijkheid is dat zelfstandige coaches bij elkaar komen op gezamenlijke werkplekken. Wanneer zelfstandige coaches naast elkaar werken in dezelfde ruimte, kunnen zij toch met elkaar in contact blijven en een eigen praktijk onderhouden. Ook kunnen zelfstandigen eigen intervisie- of supervisiegroepen oprichten waar coaches regelmatig bij elkaar komen. Zo kunnen zij hun coachingeffectiviteit blijven verhogen door zichzelf te voorzien van voorbeeldervaringen en verbale overtuiging.

Het is voor een coach van belang om te investeren in het verkrijgen van een hogere mate van coachingeffectiviteit. Dit onderzoek heeft aangetoond dat coachingeffectiviteit als mediator optreedt voor de mate van bevlogenheid. Van bevlogenheid is bekend dat dit vervolgens weer een positieve bijdrage heeft aan werktevredenheid en prestatie (Schaufeli & Bakker, 2007). Daarnaast kan een coach met een hoge mate van eigeneffectiviteit er voor zorgen dat de effectiviteit van de coachee ook wordt verhoogd (Baron & Morin, 2009). Het doel van coaching, het zorgen van een hogere effectiviteit bij de coachee (De Jong, 2007), kan aan de hand van coachingeffectiviteit een bijdrage leveren aan de kwaliteit van de werkwijze van de coach.

Dit onderzoek heeft als wetenschappelijke bijdrage dat er nu meer bekend is over de mate van aanwezigheid van voorbeeldervaringen en verbale overtuiging bij de arbeidsgerelateerde

coach. Daarnaast heeft dit onderzoek aangetoond dat het model van coachingeffectiviteit aansluit op het model van eigeneffectiviteit (Bandura, 1977). Coachingeffectiviteit kan als mate van eigeneffectiviteit worden gebruikt bij verder onderzoek naar de aanwezigheid van de antecedenten bij de arbeidsgerelateerde coach.

Hoofdstuk 5. Conclusie

Gebleken is dat verbale steun een bijdrage levert aan de mate van coachingeffectiviteit bij de arbeidsgerelateerde coach. Daarnaast komen antecedenten meer voor wanneer iemand supervisie, intervisie en/of een opleiding volgt. Ook heeft dit onderzoek aangetoond dat coachingeffectiviteit als mediator optreedt tussen een antecedent en een uitkomstmaat.

Aanbevolen wordt om meer manieren te zoeken waarop coaches de mogelijkheid krijgen om voorbeeldervaringen en verbale steun te verkrijgen. Hierbij kan worden gedacht aan extra aandacht voor de antecedenten bij de opleiding en bij supervisie en intervisiebijeenkomsten. Aandacht zal daarbij vooral moeten liggen op het verkrijgen van voorbeeldervaringen. Dit onderzoek zou tenslotte als opstap kunnen worden gezien voor verder onderzoek naar de antecedenten van coachingeffectiviteit bij de arbeidsgerelateerde coach.

Referenties

- Bakens, P. (2001). Self-efficacy en supervisie: 'Geloof in eigen kunnen' als thema in supervisieerprocessen. *Supervisie en Coaching*, 18, 86 – 93.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84 (2), 191 – 215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. W.H. New York: Freeman and Company.
- Baron, L. & Morin, L. (2009). The Coach-Coachee Relationship in Executive Coaching: A Field Study. *Human Resource Development Quarterly*, 20 (1), 85 – 106.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1183 – 1182.
- Chen, G., Gully, S.M., & Eden, D. (2001). Validation of a New General Self-Efficacy Scale. *Organizational Research Methods*, 4 (1), 62-83.
- Culver, D., & Trudel, P. (2008). Clarifying the Concept of Communities of Practice in Sport. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 2 (1).
- Daniels, J.A., & Larson, L.M. (2001). The Impact of Performance Feedback on Counseling Self-Efficacy and Counselor Anxiety. *Counselor Education & Supervision*, 41.
- De Jong, R. (2007). Counseling en coaching. In W.B. Schaufeli & A.B. Bakker (Eds.), *De Psychologie van Arbeid en Gezondheid*, (pp. 149 - 167). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- De Jonge, J. (1995). *Job autonomy, well-being and health: A study among Dutch health care workers*. Academisch proefschrift, Rijksuniversiteit Limburg, Maastricht.
- Erickson, K., Bruner M.W., MacDonald, M.J., & Côté, J. (2008). Gaining Insight into Actual and Preferred Sources of Coaching Knowledge. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 3 (4).
- Janssen, P. (1992). *Relatieve deprivatie in de middenloopbaanfase bij hoger opgeleide mannen: Een vergelijking tussen drie leeftijdsgroepen*. Academisch proefschrift, Katholieke Universiteit Nijmegen.
- Judge, T.A., & Bono, J.E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits – Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability – With Job

- Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1), 80-92.
- Judge, T.A., Erez, A., & Bono, J.E. (1998). The Power of Being Positive: The Relation Between Positive Self-Concept and Job Performance. *Human Performance*, 11 (2/3), 167-187.
- Knoblauch, D., & Hoy, A.W. (2007). "Maybe I can teach *those* kids." The influence of contextual factors on student teachers' efficacy beliefs. *Teaching and Teacher Education*, 24, 166 – 179.
- Kramer, J. (2010). Hoe blijf ik bevlogen? Experimenteel onderzoek naar het effect van self-efficacy op bevlogenheid en prestatie. *Master thesis Universiteit Utrecht*.
- Ladewich, B.H., & White, P.N. (1984). Dual earner marriages: The family social environment and dyadic adjustment. *Journal of Family Issues*, 5, 343-362.
- Licklider, B.L. (1995). The Effects of Peer Coaching Cycles on Teacher Use of a Complex Teaching Skill and Teachers' Sense of Efficacy. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 9, 55-68.
- Nederlands Instituut van Psychologen (n.d.). Retrieved July 11, 2011 from www.psynip.nl.
- Nederlandse Orde van Beroepscoaches (n.d.). Retrieved February 20, 2011 from www.nobco.nl.
- Palmer, D.H. (2006). Sources of Self-efficacy in a Science Methods Course for Primary Teacher Education Students. *Research in Science Education*, 36, 337 – 353.
- Passmore, J., & McGoldrick, S. (2009). Super-vision, extra-vision or blind faith? A grounded theory study of the efficacy of coaching supervision. *International Coaching Psychology Review*, 4 (2), 145 – 161.
- Phillips, A.C. (2010). Bringing out the Best: Utilizing Bandura's Model of Self-Efficacy to Expand Current Concepts of Coaching Efficacy. *Honors project Macalester College*.
- Schaufeli, W.B. (2011). Waarom bevlogenheid? Is tevredenheid dan niet voldoende? *Schouten en Nelissen Inzicht*.
- Schaufeli, W.B., & Bakker., A. (2004). Bevlogenheid: Een begrip gemeten. *Gedrag en Organisatie*, 17 (2).
- Schaufeli, W.B., & Bakker., A. (2007). Burnout en bevlogenheid. In W.B. Schaufeli & A.B. Bakker (Eds.), *De Psychologie van Arbeid en Gezondheid*, (pp. 341 - 358). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Stajkovic, A.D., & Luthans, F. (1998). Efficacy and Work-related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.

- Stajkovic, A.D., & Luthans, F. (2003). Social Cognitive Theory and Self-efficacy: Implications for Motivation Theory and Practice. In L.W. Porter, G.A. Bigley & R.M. Steers (Eds.), *Motivation and Work Behavior* (pp. 126 – 140). Boston: McGraw-Hill Irwin.
- St.l.r. *Keurmerk voor professioneel begeleiden*. Retrieved September 24, 2011 from www.stir.nu
- Swafford, J. (1998). Teachers Supporting Teachers Through Peer Coaching. *Support for Learning*, 13 (2), 54 – 58.
- Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2006). The differential antecedents of self-efficacy beliefs of novice and experienced teachers. *Teaching and Teacher Education*, 23, 944–956.

Bijlage 1. Zelfontwikkelde vragenlijsten

Tabel 1. Items van de schaal Voorbeeldervaringen.

Nooit 1	Zelden 2	Soms 3	Regelmatig 4	Vaak 5			
Ik heb me als coach laten inspireren door de werkwijze van een andere coach.			1	2	3	4	5
Ik neem interventies over die ik een andere coach effectief heb zien gebruiken.			1	2	3	4	5
De manier waarop ik coach heb ik overgenomen van één of meer andere coaches die een voorbeeld voor mij zijn geweest.			1	2	3	4	5
Andere coaches hebben mij het voorbeeld gegeven van de volharding die het vergt om het coaching vak te leren beheersen.			1	2	3	4	5
Het goede voorbeeld van één of meer andere coaches heeft mij geïnspireerd om te blijven investeren in de ontwikkeling van mijn eigen capaciteiten als coach.			1	2	3	4	5

Tabel 2. Items van de schaal Verbale overtuiging.

Nooit 1	Zelden 2	Soms 3	Regelmatig 4	Vaak 5			
Ik ontvang complimenten over mijn capaciteiten als coach van mensen die ik respecteer.			1	2	3	4	5
Door aanmoediging van beroepsgenoten kan ik moeilijkheden in mijn werk als coach met succes aanpakken.			1	2	3	4	5
Andere coaches overtuigen mij er van dat ik over de juiste capaciteiten beschik om een goede coach te zijn.			1	2	3	4	5
In mijn privéomgeving overtuigen mensen mij er van dat ik over de juiste capaciteiten beschik om een goede coach te zijn.			1	2	3	4	5
Mijn cliënten overtuigen mij er van dat ik over de juiste capaciteiten beschik om een goede coach te zijn.			1	2	3	4	5

Tabel 3. Items van de schaal Coachingeffectiviteit.

Nooit 1	Zelden 2	Soms 3	Regelmatig 4	Vaak 5			
<i>Welke cliënt ik ook voor me krijg, het lukt me om een vertrouwensrelatie op te bouwen met hem of haar.</i>			1	2	3	4	5
<i>Waar een cliënt ook mee komt, ik werk samen om zijn of haar bewustzijn te vergroten.</i>			1	2	3	4	5
<i>Ook bij moeilijke ethische problemen, handel ik zoals de beroepsethiek voorschrijft.</i>			1	2	3	4	5
<i>In welk stadium van verandering een cliënt zich ook bevindt, ik weet hem of haar te motiveren gewenste veranderingen te realiseren.</i>			1	2	3	4	5
<i>Welke verandering een cliënt ook wil realiseren, ik neem de invloed die zijn of haar (werk)omgeving heeft hierin mee.</i>			1	2	3	4	5
<i>Hoe een cliënt ook handelt, ik weet het gedrag van hem of haar te relateren aan wetenschappelijke kennis over menselijk gedrag.</i>			1	2	3	4	5
<i>Waar een cliënt ook mee komt, ik weet modellen en technieken effectief in te zetten in het coachingstraject.</i>			1	2	3	4	5
<i>Hoe ik het coachingstraject zelf ook beoordeel, ik verzamel op een objectieve manier informatie over de kwaliteit van mijn dienstverlening.</i>			1	2	3	4	5
<i>Hoe vaardig ik ook ben ik het coaching vak, ik reflecteer op mijn eigen handelen om mezelf te blijven ontwikkelen als coach.</i>			1	2	3	4	5
<i>Wat er ook gebeurt tijdens een coachingsessie, ik blijf me bewust van mijn eigen handelen.</i>			1	2	3	4	5

Tabel 5. Items van de schaal Prestatie.

Helemaal mee oneens 1	Mee oneens 2	Neutraal 3	Mee eens 4	Helemaal mee eens 5			
<i>Mijn cliënten zijn tevreden over mijn dienstverlening als coach.</i>			1	2	3	4	5
<i>Mijn cliënten geven aan dat ze vooruit zijn gegaan dankzij mijn dienstverlening als coach.</i>			1	2	3	4	5
<i>Ik bereik zelfs bij de lastigste cliënten resultaat.</i>			1	2	3	4	5

<i>Mijn cliënten haken bij mij nooit af voordat een traject is afgerond.</i>	1	2	3	4	5
<i>Mijn manier van coaching zorgt ervoor dat mijn cliënten hun doelen bereiken.</i>	1	2	3	4	5