

**Samenhang Jobonzekerheid en Gereedheid tot coaching:
Moderatie door Pro-actieve Persoonlijkheid en Self-Efficacy?**

Sandra Van Reeth

Open Universiteit

Naam student: Sandra Van Reeth

Studentnummer: 850515672

Cursusnaam en cursuscode: Scriptie Levensloopsychologie PM9906

Eerste begeleider: Johan Lataster

Tweede beoordelaar: Bert Lenaert

Inleverdatum: 29/06/2023

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	4
Summary.....	5
Inleiding	6
Jobonzekerheid.....	9
Gereedheid tot coaching.....	9
Jobonzekerheid en Gereedheid tot coaching.....	11
Proactieve persoonlijkheid.....	11
Self-efficacy	12
Proactieve persoonlijkheid en self-efficacy.....	14
Methode.....	15
Respondenten en steekproef	16
Procedure	16
Ethische aspecten.....	17
Meetinstrumenten	17
<i>Jobonzekerheid</i>	17
<i>Brief Coaching Readiness Scale</i>	18
<i>Proactieve persoonlijkheid</i>	18

<i>Self-efficacy</i>	18
<i>Controlevariabelen</i>	18
Analyse	19
Resultaten.....	19
Discussie	23
Referenties	29
Bijlagen	36

Samenvatting

In de snel veranderende wereld van vandaag is het niet ondenkbaar dat meer mensen te maken krijgen met jobonzekerheid. Tegelijk is er een stijgende trend om coaching in te zetten. Deze studie onderzocht de samenhang tussen jobonzekerheid en de gereedheid tot coaching. Er werden 139 Belgische volwassenen bevroegd over deze constructen door middel van zelfrapportage vragenlijsten. Deze studie vond een negatieve samenhang tussen jobonzekerheid en gereedheid tot coaching; mensen die onzekerder zijn in hun job zijn minder gereed om zich te laten coachen. Uit de resultaten van de multiple regressieanalyse bleek het verband tussen jobonzekerheid en gereedheid tot coaching vergelijkbaar voor mensen variërend in proactiviteit en self-efficacy; er werden dus geen individuele verschillen gevonden. Wel werd een sterk verband gevonden tussen zowel een proactieve persoonlijkheid als self-efficacy met gereedheid tot coaching, wat kan betekenen dat individuen met een proactieve persoonlijkheid of een hogere mate van self-efficacy over het algemeen meer gereed zijn voor coaching. Deze bevindingen benadrukken het belang om het gevoel van jobonzekerheid te verminderen. Dit onderzoek draagt bij aan inzichten voor bedrijven, coaches, coachees en wetenschappers. Praktische implicaties en suggesties voor vervolgonderzoek worden benoemd.

Keywords: jobonzekerheid, gereedheid tot coaching, proactieve persoonlijkheid, self-efficacy

Summary

In the rapidly changing world of today, it is not unthinkable that more people will experience job insecurity. At the same time, there is a rising trend of using coaching. This study examined the relationship between job insecurity and readiness for coaching. 139 Belgian adults were surveyed on these constructs using self-report questionnaires. The study found a negative correlation between job insecurity and readiness for coaching; individuals who are more uncertain about their jobs are less ready to engage in coaching. The results of the multiple regression analysis revealed that the relationship between job insecurity and readiness for coaching was similar across individuals varying in proactivity and self-efficacy; no individual differences were found. However, a strong association was found between both a proactive personality and self-efficacy with readiness for coaching, suggesting that individuals with a proactive personality or higher levels of self-efficacy are generally more ready for coaching. These findings underscore the importance of reducing feelings of job insecurity. This research contributes to companies, coaches, coaches and researchers. Practical implications and suggestions for further research are discussed.

Keywords: job insecurity, readiness for coaching, proactive personality, self-efficacy

Inleiding

Jobonzekerheid is nefast voor ons werkgeluk, zo blijkt uit het Nationaal Geluksonderzoek van levensverzekeraar NN Insurance Belgium en UGent (2020); jobzekerheid staat volgens de resultaten van dit onderzoek op plaats zes van factoren die een invloed hebben op het ervaren van werkgeluk, na tevredenheid met de leidinggevende, autonomie, work-life balance, bijdrage tot persoonlijke groei en financiële tevredenheid. Tegelijk blijkt volgens de European Value Study (2010) dat jobzekerheid belangrijk is in een job voor Belgen. Een studie van het Centrum voor Sociologisch Onderzoek (2013) wijst uit dat binnen Europa algemeen een toename is van onzekerheid, maar het is opvallend te noemen dat België op nummer twee staat, na Griekenland, met de hoogste score in jobonzekerheid. Er is de laatste twee jaren een enorme toename van tijdelijke werkloosheid in Vlaanderen (statistiekvlaanderen.be), dus het is niet ondenkbaar dat er meer jobonzekerheid wordt ervaren. Werkgevers kunnen investeren in de inzetbaarheid van werknemers via onder andere training en coaching, maar de vraag is of de gereedheid tot deelname in dergelijke programma's verschilt tussen mensen die een hoge versus een lage jobonzekerheid ervaren? De vraag is of iemand die jobonzekerheid ervaart, sneller bereid is om zich te laten coachen, dan iemand die jobzekerheid ervaart.

Coaching zit in de lift; uit een bevraging van Securex en de International Coaching Federation (ICF; 2014) bij Belgische HR-verantwoordelijken blijkt dat 85% van de bevroagde ondernemingen wel een of andere vorm van coaching voorziet voor zijn medewerkers. De prognose van ICF in 2012 was al dat het aantal coachees in België met 83% zou stijgen, tegenover 76% in de rest van de wereld; uit het globaal rapport van 2019 blijkt dat er ongeveer 71.000 coaches zijn wereldwijd, een groei van 33% tegenover 2015, met een sterke groei van 40% in West-Europa. Het beroep van coach zelf is nog redelijk jong, maar heeft ondertussen zijn plaats zowel bij individuen als organisaties wel gekregen.

Niet alleen face-to-face coaching kent een opkomst, er komen ook verschillende vormen van e-coaching op de markt: via video, telefoon, chat of mail. Er zijn nog andere varianten, zoals paardencoaching, wandelcoaching, loopbaancoaching en financiële coaching. Grant en Stober (2006) geven de volgende definitie van coaching: 'een dyadische, egalitaire relatie tussen een cliënt en een professionele coach, die een systematisch proces omvat die zich richt op het stellen van gezamenlijke doelen, het construeren van oplossingen en het bevorderen van zelfsturend leren en persoonlijke groei van cliënten.' De vraag die gesteld kan worden is of coaching dit beoogde doel kan realiseren. Er is al wel onderzoek naar coaching gedaan, maar het is duidelijk dat er nog veel vragen zijn rond de verschillende parameters die invloed hebben op het effect van coaching (Segers, 2020). Toch zijn de resultaten overwegend positief te noemen. Coaching zou effectief zijn en zijn voordelen hebben, zoals een positieve link tussen coaching en self-efficacy (Grover & Furnham, 2016). Uit dit onderzoek bleek ook dat coaching voorspellend was voor een hogere mate van ervaren self-efficacy na een aantal maanden, al zijn er verder nog weinig longitudinale studies uitgevoerd (Grover & Furnham, 2016). Een andere belangrijke factor bij coaching is de kwaliteit van de relatie tussen coach en coachee; deze is positief gerelateerd aan gewenste coaching uitkomsten (Graßmann, Schölmerich, & Schermuly, 2020). Uit een recente meta-analyse blijkt dat coaching een significante relatie heeft met prestaties, welzijn, coping, zelfregulatie en attitudes van het individu in een organisatiecontext (Theeboom, Beersma, & van Vianen, 2014). Ook de meta-analyse van De Meuse, Gai en Lee omschrijft gelijkaardige resultaten, met positieve effecten van coaching voor zowel individuen als bedrijven, met die kanttekening dat de opbrengst van coaching soms inconsistent is (2009). Een belangrijke kanttekening bij deze meta-analyse is wel dat het aantal studies te beperkt is; alsook wordt er te weinig informatie beschikbaar gesteld over de coaching interventie zelf om conclusies te kunnen trekken dat coaching effectief tot een positief resultaat leidt. Het aantal sessies coaching

hangt volgens onderzoek niet samen met de mogelijke effectiviteit van de interventie (Jones, Woods, & Guillaume, 2016; Theeboom et al., 2014). Ook blended technieken, zoals het gebruik van e-coaching naast individuele coaching blijken effectief te zijn (Jones et al., 2016). Een andere recente meta-analyse van 18 gepubliceerde studies toonde aan dat coaching positief en significant samenhangt met zeker de volgende vijf resultaten bij werknemers: uitvoering, coping, werkattitude, doelgerichte zelfregulatie en welzijn; de auteurs vermelden er wel direct bij dat er nog verschillende andere factoren een rol kunnen spelen bij onderzoek naar de effectiviteit van coaching (Sonesh, Coultas, Marlow, Lacerenza, Reyes, & Salas, 2015). Uit een case studie blijkt dat coaching kan ingezet worden om het zelfbewustzijn te verhogen, te leren focussen op sterktes, persoonlijke waarden te laten aansluiten bij professionele taken alsook kan dienen als klankbord (Gazelle, Liebschutz, & Riess, 2015). Deze studie concludeert dat er potentieel zit in professionele coaching, al zijn deze studiedesigns natuurlijk onvoldoende om causale uitspraken te kunnen doen. Nog een ander onderzoek rond preventieve coaching bij ziekteverzuim geeft ook positieve resultaten, zoals een significante verbetering van gezondheid (Duijts, Kant, van den Brandt, & Swaen, 2008). Hoewel uit de meeste onderzoeken blijkt dat coaching wel degelijk invloed kan hebben, blijven onderzoekers voorzichtig met uitspraken omtrent de effectiviteit van coaching. Een integrale coaching benadering die inhoudelijk verschillende kaders combineert zou voor betere resultaten zorgen dan wat blijkt uit de vorige meta-analyses, zo blijkt uit een recente studie (Wang, Lai, Xu, & McDowall, 2022). De vraag is volgens Burt en Talati (2017) niet langer of coaching een meerwaarde is, maar hoe deze gemeten kan worden.

We kunnen ons afvragen of coaching ook niet nog een groter effect kan hebben tijdens een moeilijke periode, zoals tijdens de pandemie COVID-19. Het is niet ondenkbaar dat zowel de

samenleving, bedrijven als het individu net dan meer nood hebben aan veerkracht om hoopvol te blijven.

Jobonzekerheid

Interessant is dat er wat jobonzekerheid betreft twee actierichtingen mogelijk zijn volgens De Spiegelaere & Van Gyes (2014): kan jobonzekerheid een trigger zijn om in actie te schieten of verlamt het eerder het gedrag van de medewerker? Uit hun onderzoek blijkt dat jobonzekerheid wel degelijk negatief samenhangt met innovatief gedrag van werknemers. Uit een ander onderzoek blijkt dat jobonzekerheid leidt tot een toename van irritatie bij de medewerker, en bijdraagt aan een daling van concentratie (Van Hootegem, Niesen, & De Witte, 2019). Tevens weten we dat jobonzekerheid positief geassocieerd is met contraproductief gedrag bij millennials zoals diefstal, of het opzettelijk niet opvolgen van werkinstructies (Yiwen & Hahn, 2021). Nog een andere studie toont aan dat jobonzekerheid vergelijkbare negatieve resultaten heeft op gezondheid als het effectief werkloos zijn (Kim & von dem Knesebeck, 2015). Uit hun onderzoek blijkt bijvoorbeeld een associatie tussen het ervaren van jobonzekerheid en somatische klachten. Samenvattend kan gesteld worden dat de empirische literatuur suggereert dat jobonzekerheid vooral een remmende invloed heeft op de actiegerichtheid van werknemers.

Gereedheid tot coaching

Uit literatuur blijkt dat er verschillende motivationele en relationele factoren een rol spelen bij de effectiviteit van coaching, en dit ongeacht de specifieke vorm van coaching. Een aantal factoren die worden benoemd in onderzoek zijn bijvoorbeeld de volharding van de coachee om de doelen te bereiken, initiatie van doelen door de coachee (en niet door de coach), duidelijkheid rond het te bereiken doel, de match met de coach, en de veranderingsbereidheid die iemand heeft om

gecoacht te worden (Segers, 2020). Er wordt immers verwacht van een coachee dat deze tijd en energie steekt in het coachingtraject en zelf verantwoordelijkheid neemt voor verandering, ook bij eventuele moeilijkheden tijdens het traject (Graßmann et al., 2020). Bozer en Jones (2018) vergelijken gereedheid tot coaching met de motivatie die nodig is door een werknemer bij een opleiding. Zij verwijzen naar de definitie van Salas en Cannon-Bowers (2001) die trainingsmotivatie beschrijft als 'de richting, inspanning, intensiteit en volharding die cursisten eerder toepassen op leergerichte activiteiten voor, tijdens en na de training'. De focus binnen literatuur voor coaching ligt vooral op motivatie voor de coaching aanvangt, en minder de motivatie tijdens en na het traject (Bozer & Jones, 2018).

Het is dus van belang om te weten of de coachee wel bereid is om een coachingtraject aan te gaan en verder te zetten, zeker als de vraag voor coaching niet van de coachee zelf komt, maar door een opdrachtgever, bijvoorbeeld de werkgever. In onderzoek naar wat gereedheid tot coaching precies betekent, doet het Coaching Client Readiness Model voorzichtige uitspraken naar een aantal topics die daarin belangrijk zijn: cultuur, kennis over coaching, toegang tot coaching, psychologische interpretaties, veilig voelen en de mate van inzet tot verandering (Kretzschmar, 2010). De volgende stappen voor de aanvang van het coachingproces zijn mogelijks nog belangrijker dan het coachingproces zelf: de erkenning van de klant dat er iets is in zijn leven dat hij wil veranderen; de klant heeft voldoende inzicht in het veranderingsproces en heeft de competenties om actief deel te nemen aan deze verandering; en de klant weet hoe hij tot deze verandering moet komen, of heeft toegang tot een professional die kan helpen om de vooropgestelde doelen te realiseren (Franklin, 2005). Het is interessant te kunnen inschatten op voorhand of coaching effect kan hebben voor iemand, het gaat immers dikwijls over een grote investering. Uit een onderzoek naar de gereedheid tot verandering blijkt alvast dat de gereedheid bij medewerkers zakt als ze moeten wachten op

coaching, wat wil zeggen dat er verwachtingen gecreëerd worden die ingevuld moeten worden, zoniet is dit ten koste van de gereedheid (Mackie, 2005).

Jobonzekerheid en Gereedheid tot coaching

Er is nog maar weinig onderzoek specifiek naar gereedheid tot coaching dus verder onderzoek is zeker nodig. Ondanks dit laten de resultaten vermoeden dat jobonzekerheid een negatieve samenhang vertoont met gereedheid tot coaching. Met andere woorden, hoe meer iemand een onzeker gevoel heeft over zijn job, hoe meer hij geneigd is geen actie te ondernemen, en dus minder bereid is tot verandering zoals in de vorm van het aangaan of verderzetten van een coachingstraject. Deze analyse brengt ons bij onze eerste hypothese:

Hypothese 1: Er is een negatieve samenhang tussen jobonzekerheid en gereedheid tot coaching: mensen die een relatieve grotere jobonzekerheid ervaren tonen relatief minder gereedheid tot coaching.

Proactieve persoonlijkheid

Een proactieve persoonlijkheid wordt omschreven als een tendens om actief iets aan de omgeving te veranderen; proactieve personen tonen initiatief, creëren kansen en volharden als ze worden geconfronteerd met obstakels (Bateman & Crant, 1993). Er is wetenschappelijk bewijs dat een proactieve persoonlijkheid positief gerelateerd is aan verschillende werknemersgerelateerde variabelen, zoals bijvoorbeeld leerdoelorganisatie, waarmee bedoeld wordt dat deze medewerkers zelf trachten nieuwe vaardigheden aan te leren en beter met nieuwe situaties kunnen omgaan (Fuller & Marler, 2009). In tijden waar alles altijd sneller en beter moet gaan, zijn mensen gebaat bij een persoonlijkheid die helpt bij gedragsverandering. Zo blijkt uit onderzoek dat pro-activiteit wel degelijk kan bijdragen in moeilijke tijden zoals tijdens de pandemie COVID-19; proactieve mensen

gaan op die momenten nog meer hun sterke kanten inzetten (Chen, Crant, Wang, Kou, Qin, Yu, & Sun, 2021). Een proactieve persoonlijkheid maakt wel degelijk dat een medewerker zich meer proactief gaat gedragen via self-efficacy en een flexibele roloriëntatie (Parker, Williams, & Turner, 2006). In ander onderzoek werd een positieve associatie gevonden tussen pro-activiteit en intenties voor het starten van een eigen zaak als ondernemer (Crant, 1996). Tevens blijkt uit een onderzoek dat een proactieve persoonlijkheid wel degelijk samenhangt met objectieve ontwikkelactiviteiten, zijnde trainingsuren (Major, Turner, & Fletcher, 2006). We hebben dus alle redenen om aan te nemen dat pro-activiteit een rol zal spelen in het zelf in handen nemen van de eigen toekomst, en dus de gereedheid om actief deel te nemen aan een coachingprogramma. Dit brengt ons bij de volgende hypothese:

Hypothese 2: Het verband tussen jobonzekerheid en gereedheid tot coaching wordt gemodereerd door proactieve persoonlijkheidskenmerken: de samenhang is minder sterk negatief voor mensen met een hoge (versus lage) mate van proactieve persoonlijkheidskenmerken.

Self-efficacy

Volgens Bandura (1977) is 'self-efficacy' (hierna: zelfeffectiviteit) een manier hoe een individu redeneert, emoties ervaart en zichzelf aanmoedigt. Mensen met een hoge zelfeffectiviteit hebben meer vertrouwen in de eigen vaardigheid om bepaalde taken succesvol uit te voeren dan mensen met een lage zelfeffectiviteit (Steenefeld, 2017). Uit onderzoek blijkt ook dat algemene zelfeffectiviteit de mate waarin een individu zich inzet voor zijn toekomst beïnvloedt (Azizli, Atkinson, Baughman, & Giammarco, 2015). We zouden kunnen veronderstellen dat iemand die zich inzet voor

zijn eigen toekomst, dit ook werkgerelateerd doet en dus zelf zijn carrière aanpakt. Zelfeffectiviteit maakt als persoonlijke energiebron deel uit van Psychologisch Kapitaal (PsyCap), een term afkomstig van Luthans en Youssef (2004), die naast zelfeffectiviteit ook bestaat uit optimisme, veerkracht en hoop. Ook al is het afhankelijk van individuele kenmerken en kunnen ze verschillen tussen mensen, het is al bewezen dat je deze vier bronnen kan trainen om beter te leren omgaan met stress, tegenslagen en uitdagingen (Steenefeld, 2017; Luthans, Avey, Avolio, & Peterson, 2010). In dit onderzoek wordt de bron zelfeffectiviteit verder uitgewerkt. Uit een meta-analyse blijkt dat zelfeffectiviteit kan versterkt worden, en dat dit een effectieve methode is om fysieke activiteit te verhogen (Ashford, Edmunds, & French, 2010). Zelfeffectiviteit wordt ook in verband gebracht met de mate waarin mensen levenstevredenheid ervaren, sterker nog, het kan eveneens als coping-strategie worden geconceptualiseerd (Moksnes, Eilertsen, Ringdal, Bjorsen, & Rannestad, 2019). Zelfeffectiviteit is gesuggereerd als buffer te fungeren voor de invloed van lage jobautonomie op psychologische en fysieke stress (Nauta, Liu, & Li, 2010). Ervan uitgaand dat het ervaren van jobonzekerheid een stresserende gebeurtenis is, zou het hebben of trainen van zelfeffectiviteit een mogelijke oplossing kunnen bieden om hier beter mee te leren omgaan. Tevens blijkt uit onderzoek dat zelfeffectiviteit wel degelijk een positieve samenhang vertoont met gereedheid tot verandering (Fatima, Riaz, Mahmood, & Usman, 2020). Sommige studies suggereren zelfs dat persoonlijkheidstrekken, zoals zelfeffectiviteit, kunnen veranderen tijdens een coachingstraject (MacKie, 2005), al zijn hier verschillende kritische kanttekeningen bij te plaatsen (Rondeel & De Jong, 2022). We gaan uit van de veronderstelling dat zelfeffectiviteit, net zoals een proactieve persoonlijkheid, een positieve samenhang vertoont met verandering, en dus met de gereedheid om een coachingstraject aan te gaan en verder te zetten. Dit brengt ons bij de volgende hypothese:

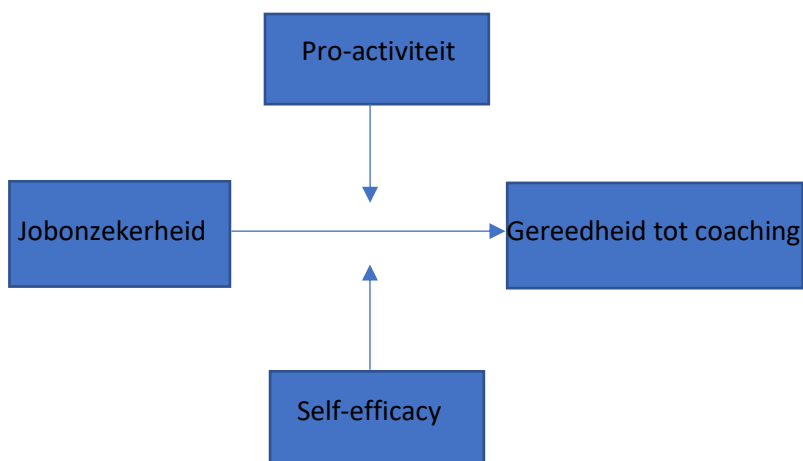
Hypothese 3: Het verband tussen jobonzekerheid en gereedheid tot coaching wordt gemodereerd door zelfeffectiviteit: de samenhang is minder sterk negatief voor mensen met een hoge (versus lage) mate van zelfeffectiviteit.

Proactieve persoonlijkheid en self-efficacy

Er is een positief verband tussen pro-activiteit en self-efficacy, in die zin dat mensen met een proactieve persoonlijkheid ook meer self-efficacy vertonen (Kim & Park, 2017). Het verhogen van self-efficacy bij medewerkers kan ook bijdragen aan een betere dagdagelijkse pro-activiteit (Schmitt, Belschak, & Den Hartog, 2017). Bij oudere werknemers werd vastgesteld dat, indien zij hoger scoorden op pro-activiteit, dit positief gerelateerd is aan de intensiteit waarin ze een job zoeken, en bijkomend, een proactieve persoonlijkheid hangt ook positief samen met self-efficacy in het zoeken naar werk (Zacher & Bock, 2014). Uit ander onderzoek naar studenten die een beroepsopleiding gingen volgen bleek pro-activiteit te modereren in de directe relatie tussen loopbaancongruentie en self-efficacy (Sawitri & Creed, 2022). Vanuit literatuur blijkt dat zowel een proactieve persoonlijkheid als self-efficacy een vergelijkbare invloed kunnen hebben op verschillende factoren. Uit sommige onderzoeken blijkt echter dat self-efficacy een rol speelt, of pro-activiteit, maar niet noodzakelijk allebei deze factoren. Zo blijkt uit onderzoek dat werkverslaving negatief gerelateerd is met pro-activiteit, maar dat er geen significante relatie gevonden werd met self-efficacy (Falvo, Visintin, Capozza, Falco, & De Carlo, 2013). Uit een ander onderzoek blijkt een gedeelde mediatie van self-efficacy bij het zoeken naar werk in relatie met emotionele regulatie terwijl pro-activiteit in dit onderzoek geen significante mediator bleek (Urquijo, Extremera, & Solabarrieta, 2019). Gezien uit onderzoek blijkt dat er wel degelijk een verschil in invloed kan zijn tussen deze twee variabelen, gaan we er in dit onderzoek vanuit dat er -ondanks een zekere overlap- beiden factoren een unieke

modererende rol kunnen spelen in de relatie tussen jobonzekerheid en gereedheid tot coaching. Dit brengt ons tot de volgende hypothese:

Hypothese 4: Proactieve persoonskenmerken en self-efficacy spelen beiden een unieke modererende rol in het verband tussen jobonzekerheid en gereedheid tot coaching: de modererende bijdrage van proactieve persoonlijkheidskenmerken is aanwezig ongeacht de modererende bijdrage van self-efficacy en vice versa (zie figuur 1).



Figuur 1. Moderatiemodel waarbij de samenhang tussen jobonzekerheid, gereedheid tot coaching, pro-activiteit en self-efficacy onderzocht wordt.

Methode

Het betreft een cross-sectioneel kwantitatief onderzoek op basis van een online vragenlijst (zie bijlage 1) in Limesurvey. Potentiële deelnemers zijn op een aantal manieren benaderd door de twee betrokken onderzoekers. Enerzijds zijn rechtstreekse cliënten van een multidisciplinaire praktijk (Praktijkhuis Integraal, Wilrijk) en een loopbaancentrum (Dialogisch, Herenthout) benaderd die

coaching en/of loopbaanbegeleiding volgden, en anderzijds zijn respondenten geworven via de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) en de Vlaamse Overheid. De respondenten aan het onderzoek rapporteerden op basis van zelfreportage.

Respondenten en steekproef

Het onderzoek is uitgevoerd middels een gelegenheidssteekproef waarbij geen specifieke maatregelen zijn genomen om de representativiteit van de steekproef te waarborgen. Inclusiecriteria waren: (i) 18 jaar of ouder; (ii) op punt staan een coachingstraject te starten of reeds gestart zijn; (iii) voldoende beheersing van de Nederlandse taal om vragenlijsten en informed consent te begrijpen. De onderzoeksgroep bestond uit N=139 respondenten. De leeftijd werd bevraagd in zes mogelijke schalen, van 18 jaar tot 65 jaar of ouder; waarvan 32% zich situeerde in de leeftijdsschaal 35 – 44 jaar, en 29,5% tussen de 45 – 54 jaar. Vrouwen waren in de meerderheid in deze onderzoeksgroep: 73 % vrouwen ten opzichte van 27 % mannen. 55% van de deelnemers heeft een diploma hoger onderwijs (bachelor), en 32% een universitair diploma; de andere deelnemers hebben een middelbaar diploma. Volgens G*Power 3 (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007) zou een steekproefgrootte van N=89 deelnemers voldoende zijn om met een power van .95 een werkelijk bestaand medium effect van .15 te kunnen detecteren. Om de verklaarde variantie te kunnen berekenen, rekening houdend met een regressieanalyse en interactie-effecten die berekend worden, zouden er minstens N=107 volledig ingevulde vragenlijsten moeten zijn, gezien er drie onafhankelijke variabelen zijn die onderzocht worden in relatie met de afhankelijke variabele.

Procedure

Respondenten zijn geworven tussen maart en november 2022, door per e-mail een wervingsbrief te versturen naar coachees van enerzijds de multidisciplinaire praktijk en het

loopbaancentrum, en anderzijds coachees van VDAB en de Vlaamse Overheid. Daarnaast werden de benaderde personen gevraagd of zij iemand kenden die mee wilde doen aan het onderzoek. Geïnteresseerde deelnemers ontvingen een wervingsbrief en per mail een link naar de online vragenlijst over 'effectiviteit van coaching'. In de wervingsbrief stond dat het invullen van de vragenlijst ca. 15 minuten zou duren en de instructies werden bijgevoegd.

Ethische aspecten

Dit onderzoek maakt deel uit van een onderzoekslijn die voor ethische en juridische toetsing is voorgelegd aan de Sociaal-maatschappelijke Ethische Commissie (SMEC) van de KU Leuven. De SMEC heeft op 14 december 2021 een positief advies over ethische toetsing afgegeven (G-2021-4037). De eerste vraag in de vragenlijst was gericht op het informeren en het vragen van toestemming conform de daartoe afgegeven richtlijnen van de SMEC. Additionele informatie over het onderzoek is beschikbaar gesteld door het meesturen van een brief. Er is duidelijk vermeld dat de gegevens anoniem zouden blijven en vertrouwelijk zouden worden behandeld.

Meetinstrumenten

De vragenlijsten zijn in het Nederlands opgesteld (zie Bijlage 1).

Jobonzekerheid. Jobonzekerheid is gemeten aan de hand van vier items, opgenomen uit de vragenlijst Jobonzekerheid (De Witte, 2000). Deze vragenlijst maakt gebruik van een 5-puntsschaal (1 = *helemaal niet akkoord*, 2 = *eerder niet akkoord*, 3 = *deels akkoord*, 4 = *eerder akkoord*, 5 = *helemaal akkoord*). Een voorbeeld van een item is: 'De kans bestaat dat ik binnenkort mijn job verlies.' Deze meting is gevalideerd, met name de constructvaliditeit, de criteriumvaliditeit en de betrouwbaarheid. (Vander Elst, De Witte, & De Cuyper, 2014). Deze schaal heeft een interne consistentie (Cronbachs alpha) van .87 in de steekproef voor deze studie.

Brief Coaching Readiness Scale. De gereedheid tot coaching wordt gemeten aan de hand van 17 items en dit op een schaal van 0 tot 100 (0 = *helemaal mee oneens*, 25 = *oneens*, 50 = *noch eens, noch oneens*, 75 = *eens*, 100 = *helemaal mee eens*). Deze Nederlandstalige vertaalde vragenlijst is gebaseerd op de brief CRS-C (Franklin, 2005). Een voorbeeld van een stelling is: 'Ik ben mij ervan bewust dat er één of meerdere aspecten in mijn werklevens zijn waar ik aan wil werken'. Er zijn geen gerapporteerde validaties over deze vragenlijst. Deze schaal heeft een interne consistentie van .91 in de steekproef van deze studie.

Proactieve persoonlijkheid. Proactieve persoonlijkheid is gemeten aan de hand van de zes stellingen opgenomen in de Proactive Personality Scale (Claes, Beheydt, & Lemmens, 2005). Bij deze vragenlijst wordt een 7-puntsschaal gebruikt (1 = *helemaal oneens* tot 7 = *helemaal eens*). Een voorbeeld van een stelling is: 'Als ik iets zie waar ik niet van hou, dan grijp ik in. De 6-item vragenlijst blijkt intern consistent via een unifactoriële structuur en is gemeten op betrouwbaarheid (Claes et al., 2005). Deze schaal heeft een interne consistentie van .82 in de steekproef van deze studie.

Self-efficacy. Self-efficacy is gemeten aan de hand van tien items uit de vragenlijst Dutch General Self-Efficacy Scale (Teeuw, Schwarzer, & Jerusalem, 1994). Bij deze vragenlijst wordt een 4-puntsschaal gebruikt (*volledig onjuist, nauwelijks juist, enigszins juist en volledig juist*). Een voorbeeld van een vraag is: 'Het lukt me altijd moeilijke problemen op te lossen, als ik er genoeg moeite voor doe.' De vragenlijst is gevalideerd en heeft een enkele factorstructuur (Scholz, Dona, Sud, & Schwarzer, 2002). Deze schaal heeft een interne consistentie (Cronbachs alpha) van .87 in de steekproef van deze studie.

Controlevariabelen. In de analyses is steeds *a priori* gecontroleerd voor drie sociaal demografische kenmerken: geslacht (1 = *man*, 2 = *vrouw* 3 = *anders*), leeftijdscategorie (18 tot 25 jaar; 26 tot 35 jaar; 36 tot 45 jaar; 46 tot 55 jaar; 56 tot 65 jaar; 66 en ouder) en hoogst voltooide opleidingsniveau

(geen; middelbaar diploma; professionele bachelor; universitair). Er is met het oog op minimaliseren van herleidbaarheid bewust gekozen om het aantal demografische kenmerken te beperken en enkel te kiezen voor deze die relevant zijn om een globale beschrijving van respondenten te kunnen verkrijgen.

Analyse

Analyses werden uitgevoerd in het computerprogramma SPSS versie 28 voor Windows (IBM Corp. Released 2021. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 28.0. Armonk, NY: IBM Corp).

Demografische kenmerken van de steekproef worden door middel van beschrijvende statistiek in beeld gebracht. Voorafgaand aan de constructie van de variabelen jobonzekerheid, gereedheid tot coaching, pro-activiteit en self-efficacy wordt eerst een exploratieve factoranalyse en betrouwbaarheidsanalyse (Cronbach's alpha) uitgevoerd.

Om het effect van de onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabelen te meten werd gebruik gemaakt van multilevel regressieanalyse (enter). Gereedheid tot coaching is daarbij de afhankelijke variabele. In stap 1 zijn de sociaal demografische variabelen (leeftijd, geslacht en hoogst voltooide opleiding) in het model opgenomen, in stap 2 is daar jobonzekerheid als onafhankelijke variabele aan toegevoegd en in stap 3 is pro-activiteit en self-efficacy alsmede hun interactie met jobonzekerheid (pro-activiteit*jobonzekerheid en self-efficacy*jobonzekerheid, resp.). Bij elke stap is gekeken of de proportie verklaarde variantie van het model significant toeneemt ten opzichte van de vorige stap. Het significantieniveau dat wordt gehanteerd is $p < 0.05$.

Resultaten

Tabel 1 geeft een demografische beschrijving van de steekproef. Hieruit kunnen we concluderen dat onder de deelnemers 27% mannen en 73% vrouwen deelnamen aan het onderzoek;

55% van de ondervraagden heeft een professionele bachelor, en de leeftijdsgroep die het meest vertegenwoordigd is situeerde zich in de leeftijdscategorie van 35 – 44 jaar.

In tabel 2 worden beschrijvende statistieken van de variabelen in dit onderzoek weergegeven (gemiddelden, standaarddeviaties, Cronbach's Alpha) evenals correlaties tussen deze variabelen. Uit de correlatieanalyse bleek dat er significant positieve relaties bestaan tussen gereedheid tot coaching en self-efficacy en proactieve persoonlijkheid, alsook tussen self-efficacy en proactieve persoonlijkheid. Er bestond een significant negatieve correlatie tussen jobonzekerheid en de andere variabelen, zijnde gereedheid tot coaching en self-efficacy. Jobonzekerheid en proactieve persoonlijkheid waren niet significant gecorreleerd.

Uit de uitgevoerde EFA voor de schaal self-efficacy bleek dat de eerste factor 48% van de variantie verklaart; een tweede factor voegde daar 10% aan toe. Op basis van de scree-plot (zie figuur 2) en eerder onderzoek rond deze schaal werd een unifactoriële structuur geschikt geacht voor de hoofdanalyses (Claes et al., 2005; Scholz, et al., 2002).

Voor de schaal proactieve persoonlijkheid werd bevestiging gevonden voor een unifactoriële structuur; de eerste factor verklaarde 54% van de variantie. Uit de resultaten van de EFA bleek dat de eerste factor voor de schaal jobonzekerheid 73% van de variantie verklaart. Voor de variabele gereedheid tot coaching bleek uit de resultaten dat 42% van de variantie verklaard werd door de eerste factor. De tweede factor voegde daar 9% aan toe. Een derde factor voegde daar nog eens 7% aan toe (zie tabel 3). Volgens de hoge factorladingen kunnen we factor 1 omschrijven als zijnde gedachten en emoties, de hoge factorladingen van factor 2 kunnen we onderbrengen onder gedrag, en factor 3 gaat meer over context. Gezien de totaalschaal een voldoende hoge betrouwbaarheid heeft werd er verder met de volledige schaal gewerkt.

Uit de verschillende hiërarchische regressieanalyses die zijn uitgevoerd kon gesteld worden dat de controlevariabelen, zijnde geslacht, leeftijd en opleidingsniveau, geen significante proportie van de variantie in gereedheid tot coaching kunnen verklaren, $F(3,136) = .98, p = .41$ (stap 1). Uit de eerste hiërarchische regressieanalyse (zie tabel 4), die test of proactieve persoonlijkheid een invloed heeft op de relatie tussen jobonzekerheid en gereedheid tot coaching, bleek vervolgens dat jobonzekerheid een negatieve associatie heeft met gereedheid tot coaching ($B = -.24, p < .05$). De verklaarde variantie van het model bedroeg 7% ($F(4,135) = 2.608, p < .05$). Hypothese 1, waarin gesteld werd dat er een negatieve samenhang tussen jobonzekerheid en gereedheid tot coaching bestaat, dus dat mensen die een relatieve grotere jobonzekerheid ervaren relatief minder gereedheid tot coaching tonen, werd hiermee bevestigd. In de derde stap werd tenslotte de moderator proactieve persoonlijkheid en de interactie van proactieve persoonlijkheid en jobonzekerheid toegevoegd, en uit de resultaten bleek dat de verklaarde variantie daarmee verhoogd werd tot 40% met de bijhorende significante waarde $F(6,133) = 10.824, p < .001$. Uit de resultaten bleek dat deze toename wordt verklaard door de toevoeging van proactieve persoonlijkheid als predictor aan het model ($B = .51, p < .001$) en niet door de interactieterm proactieve persoonlijkheid * jobonzekerheid ($B = -.01, p = .90$). Hypothese 2, waar werd verondersteld dat het verband tussen jobonzekerheid en gereedheid tot coaching wordt gemodereerd door proactieve persoonlijkheidskenmerken, dus dat de samenhang minder negatief is voor mensen met een hoge (versus lage) mate van proactieve persoonlijkheidskenmerken werd niet bevestigd. In de tweede hiërarchische regressieanalyse werd onderzocht of self-efficacy een invloed heeft op de relatie tussen jobonzekerheid en gereedheid tot coaching (zie tabel 5). De totaal verklaarde variantie van het interactiemodel bedroeg 33% met een significante waarde $F(6,133) = 7.961, p < .001$, daarmee 26% extra variantie verklarend dan de 7% die door jobonzekerheid werd

verklaard. Dit was echter toe te schrijven aan self-efficacy ($B = .46$; $p < .001$) en niet aan de interactieterm self-efficacy * jobonzekerheid ($B = -.03$, $p = .71$). In dit model viel daarnaast op dat jobonzekerheid zijn significante samenhang met gereedheid tot coaching verliest ($B = -.11$, $p = .21$). Hypothese 3, waarbij werd verondersteld dat het verband tussen jobonzekerheid en gereedheid tot coaching wordt gemodereerd door zelfeffectiviteit, dus dat de samenhang minder negatief is voor mensen met een hoge (versus lage) mate van zelfeffectiviteit, werd daarom niet bevestigd. In het derde en laatste hiërarchische regressiemodel werd de modererende invloed van zowel proactieve persoonlijkheid als self-efficacy op het verband tussen jobonzekerheid en gereedheid tot coaching naast elkaar getoetst (zie tabel 6). Proactieve persoonlijkheid en self-efficacy en hun beider interactie met jobonzekerheid verhoogden de verklaarde variantie van 7% van alleen jobonzekerheid met 34% tot een totaal van 41%, $F(8,131) = 8.598$, $p < .001$. Jobonzekerheid bleef significant in dit model ($B = -.17$, $p < .05$). Noch de interactieterm proactieve persoonlijkheid * jobonzekerheid ($B = -.07$, $p = .53$), noch de interactieterm self-efficacy * jobonzekerheid ($B = .92$, $p = .32$) waren echter significant gerelateerd aan gereedheid tot coaching in dit model. Hypothese 4, waar gesteld werd dat proactieve persoonskenmerken en self-efficacy beiden een unieke modererende rol spelen in het verband tussen jobonzekerheid en gereedheid tot coaching, dus dat de modererende bijdrage van proactieve persoonlijkheidskenmerken aanwezig is ongeacht de modererende bijdrage van self-efficacy en vice versa, wordt daarom verworpen.

Uit deze resultaten kan geconcludeerd worden dat jobonzekerheid een negatieve samenhang vertoont met gereedheid tot coaching, zoals in hypothese 1 verondersteld werd. Dit verband wordt niet gemodereerd door een proactieve persoonlijkheid, noch door self-efficacy, dus de hypothesen 2,3 en 4 worden verworpen.

Discussie

Belgen vinden zekerheid in hun werk belangrijk volgens de European Value Study (2010). Met dit onderzoek is onderzocht of het al dan niet ervaren van jobonzekerheid een samenhang vertoont met het meer of minder gereed zijn om een coachingtraject aan te gaan. Uit eerdere literatuur bleek al dat er een negatieve invloed is van jobonzekerheid op de actiegerichtheid van werknemers (Van Hootegem et al., 2019; Kim & von dem Knesebeck, 2015). De resultaten van het huidige onderzoek lijken dit ook te bevestigen; er wordt een negatieve samenhang tussen jobonzekerheid en gereedheid tot coaching gevonden, wat betekent dat mensen die een relatieve grotere jobonzekerheid ervaren relatief minder gereedheid tot coaching tonen. Werkgevers kunnen gericht training of coaching aanbieden aan werknemers, maar de gereedheid lijkt dus kleiner bij medewerkers die zich onzeker over hun job voelen. We weten uit eerder onderzoek dat net de gereedheid van medewerkers om gecoacht te worden een van de factoren is die mogelijks een rol speelt in de effectiviteit van coaching (Segers, 2020), dus stelt zich de vraag of het dwingen van medewerkers in een coachingtraject wel zin heeft. Tegelijk is de motivatie van medewerkers belangrijk. Uit onderzoek blijkt dat als medewerkers niet gemotiveerd zijn om een coachingtraject aan te gaan, de coaching vermoedelijk niet de gewenste impact gaat hebben (Bozer & Jones, 2018).

Uit een eerder Vlaams onderzoek naar jobonzekerheid komt al de aanbeveling om in te zetten op innovatie en autonomie (De Spiegelaere & Van Gyes, 2014). Als de conclusie zover getrokken kan worden dat jobonzekerheid van cruciaal belang is, kan een actief innovatief klimaat bijdragen aan een onbedreigd gevoel bij medewerkers. Zelfs in moeilijker werkomstandigheden, waar het niet altijd zo evident is om medewerkers meer autonomie te geven, is net dat een sleutel om mensen minder onzeker te maken. De zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan, 1985) tracht

motivatie te verklaren, door onder andere een aantal aangeboren psychologische menselijke behoeften in kaart te brengen. Autonomie maakt als een van de drie psychologische basisbehoeften deel uit van deze zelfdeterminatietheorie, naast verbondenheid en competentie. Als medewerkers deze basisbehoeften vervuld zien, heeft dit een effect op hun welzijn, en ook op hun intrinsieke motivatie (Deci, Olafsen, & Ryan, 2017). Uit eerder onderzoek bleek al dat het gevoel van jobonzekerheid een negatieve invloed kan hebben op deze basisbehoeften; medewerkers gaan zich onzekerder voelen (autonomie), weten niet meer zeker of ze wel aan de vereisten kunnen voldoen (competentie) en vrezen sociale contacten te verliezen in een wijzigende werkcontext (verbondenheid) (van Mackelenbergh & Stynen, 2023). Medewerkers die dus jobonzeker zijn, krijgen deze basisbehoeften moeilijker vervuld, en zijn meer gedemotiveerd (Van den Broeck, Sulea, Vander Elst, Fischmann, Iliescu, & De Witte, 2014). Dit heeft een impact op de bedrijfsvoering, dus misschien ligt in vervolgonderzoek daarrond ook een opportuniteit in hoeverre dit kan ingezet worden om medewerkers zekerder te maken van hun job. Zo kunnen werkgevers een focus leggen op het gevoel van jobzekerheid bij hun medewerkers. Gezien coachingtrajecten dikwijls handenvol geld kosten, kunnen bedrijven eerder kijken hoe ze dit budget kunnen inzetten om het gevoel bij de medewerkers te veranderen. Dit maakt geen deel uit van dit onderzoek.

Uit de resultaten blijkt dat het negatieve verband tussen gereedheid tot coaching en jobonzekerheid niet wordt gemodereerd door de mate van proactieve persoonlijkheidskenmerken noch door de mate van self-efficacy. In dit onderzoek werd wel een sterk verband gevonden tussen een proactieve persoonlijkheid en gereedheid tot coaching (zie tabel 4). Dit lijkt conform eerder onderzoek; uit literatuur blijkt dat een proactieve persoonlijkheid impact kan hebben op een positieve gedragsverandering en meer actiebereidheid bij mensen (Fuller & Marler, 2009; Chen, et al., 2021; Major, et al., 2006). Proactieve mensen zijn in tegenstelling tot meer reactieve mensen veel

meer geneigd om in actie te komen. Er kan immers verondersteld worden bij mensen met een hoge mate van proactieve persoonlijkheidskenmerken dat, als ze meer actiebereid zijn, ze ook meer bereid zijn tot het aangaan van een coachingtraject. Wat self-efficacy betreft, zijn er in onderzoek ook aanwijzingen dat dit bijdraagt aan bereidheid tot verandering (Moksnes, et al., 2019; Fatima, et al., 2020). In dit onderzoek werd ook een sterk verband gevonden tussen self-efficacy en gereedheid tot coaching (zie tabel 5).

Er werd een negatief verband tussen jobonzekerheid en gereedheid tot coaching geconstateerd, en dit verband was vergelijkbaar voor mensen variërend in proactiviteit en self-efficacy. Een mogelijke verklaring hiervoor kan gevonden worden in de omvang van de steekproef, die eerder klein is. Het zou mogelijk zijn om wel een significant verband te vinden met een grotere steekproef. De steekproef is wellicht niet divers genoeg; door specifiek mensen te bevragen die al een coachingtraject volgen is er mogelijk weinig variatie in de variabelen. Een andere mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat er andere factoren een rol spelen in het verband tussen jobonzekerheid en gereedheid tot coaching, die in dit onderzoek niet voorkomen, zoals bijvoorbeeld de rol van de leidinggevende, de steun van collega's, de organisatiecultuur of andere externe omstandigheden. Ook het opleidingsniveau of andere persoonlijkheidskenmerken kunnen een invloed hebben op de relatie tussen jobonzekerheid en gereedheid tot coaching.

Er zijn een aantal kanttekeningen te maken bij dit onderzoek. De resultaten zijn beschreven op basis van een cross-sectioneel onderzoek, waardoor er geen causaliteit bewezen kan worden; we kunnen enkel conclusies trekken over een mogelijke samenhang. De resultaten komen tot stand op basis van zelfrapportagevragenlijsten; zelfs in alle anonimiteit is een mogelijk nadeel van deze werkwijze dat deelnemers niet geheel eerlijk antwoorden maar bijvoorbeeld eerder sociaal wenselijk. Bij deze vorm van datawerving kan de vraag gesteld worden in hoeverre de deelnemers

inzicht hebben in eigen gedrag. Gevoelens hierbij kunnen niet blijken uit een vragenlijst. De steekproef is mogelijk niet divers genoeg en te klein; het zijn allemaal Belgische deelnemers aan een coachingstraject, en de deelnemers zijn voornamelijk cliënten van een Multidisciplinaire praktijk en/of een loopbaancentrum waardoor we moeilijker conclusies kunnen trekken voor de ganse populatie van coachees. De deelnemers zijn hoofdzakelijk hooggeschoold (87%), en het merendeel ervan zijn vrouwen (73%). Eventuele conclusies kunnen ook niet zonder extra onderzoek uitgebreid worden naar andere culturen toe.

Aanbevelingen voor vervolgonderzoek zijn alvast om het onderzoek te herhalen met een grotere steekproef, of eventueel andere factoren toevoegen aan het onderzoeksmodel. Er kunnen tevens een aantal aanbevelingen gedaan worden naar verschillende partijen toe. Organisaties kunnen inzetten op innovatie en autonomie, en hun welzijnsbeleid afstemmen om meer jobzekerheid te garanderen aan hun werknemers. Dit kan door duidelijk te communiceren, medewerkers te betrekken bij veranderingstrajecten en aandacht te hebben voor de psychologische basisbehoeften autonomie, verbondenheid en competentie (Van den Broeck et al., 2014). Deze basisbehoeften kunnen ondersteund worden bijvoorbeeld door de leidinggevenden, door in te zetten op feedback, keuzes te bieden en initiatief te stimuleren (van Mackelenbergh & Steynen, 2023). Coaches bij wie de coachees terecht komen, kunnen het concept jobonzekerheid ook meenemen in het contextueel geheel van de coachee, zodat de jobonzekerheid ook besproken kan worden. Werknemers zelf kunnen een aantal vragen onder de loep nemen, want wat betekent immers jobonzekerheid, en zij zijn immers zelf verantwoordelijk voor hun leven en loopbaan. Wetenschappers kunnen dan weer verder met onderzoek naar de richting tussen jobonzekerheid en gereedheid tot coaching, of andere variabelen buiten een proactieve persoonlijkheid en self-efficacy die mogelijks een samenhang vertonen met deze variabelen. Ook kunnen andere vormen van

interactie onderzocht worden, bijvoorbeeld mediatie. Er kan mogelijks ook een kwalitatieve methode gebruikt worden om dieper inzicht te krijgen in de variabelen, zoals bijvoorbeeld dagboekstudies om self-efficacy te meten. Zo kan diepgaande informatie verzameld worden als aanvulling op de eerder statische vragenlijst. Ook zou verder onderzoek rond het effect van gereedheid tot coaching op jobonzekerheid en vice versa interessant kunnen zijn. Uit dit onderzoek blijkt dat mensen die een relatieve grotere jobonzekerheid ervaren relatief minder gereedheid tonen tot coaching. De vraag stelt zich of dit ook andersom gesteld kan worden, of mensen die gereed zijn een coachingstraject aan te gaan, minder jobonzekerheid ervaren.

De belangrijkste conclusie uit dit onderzoek met toch wel een belangrijke praktische implicatie, is dat mensen die meer jobonzekerheid ervaren niet of moeilijker gereed zijn om te veranderen. Om meer nauwkeurig uitspraken te kunnen doen over de effectiviteit van coachinginterventies is het belangrijk om meer objectieve meetinstrumenten te gebruiken, of om longitudinaal onderzoek te doen om meer te kunnen verklaren rond het causaal effect tussen de variabelen over een langere periode. Dit ontbreekt in bestaande literatuur nog vaak. Eventueel kan experimenteel design worden ingezet, of zoals eerder aangehaald dagboekstudies om variabelen beter in beeld te krijgen en dit op verschillende meetmomenten.

Het concept jobonzekerheid zou meer aandacht mogen krijgen. De globalisering, de vele fusies en dreigende faillissementen, zeker tijdens en na een periode van COVID-19, werken jobonzekerheid mogelijks in de hand, en dat heeft een duidelijke impact op het geluksgevoel van Belgen (Nationaal Geluksonderzoek, 2020). Uit dit onderzoek blijkt een negatief verband tussen het ervaren van jobonzekerheid en gereedheid tot coaching, ongeacht de mate van een proactieve persoonlijkheid en self-efficacy. Gezien het eerder een zekerheid is dat mensen in hun leven geconfronteerd gaan worden met jobonzekerheid kan het van belang zijn om voor alle partijen,

zowel werkgevers, werknemers, coaches en wetenschappers meer zicht te krijgen op de impact hiervan op verder functioneren.

Referenties

- American Psychological Association. (2010). *Publication manual of the American Psychological Association (6th ed.)*.
- Ashford, S., Edmunds, J., & French, D. P. (2010). What is the best way to change self-efficacy to promote lifestyle and recreational physical activity? A systematic review with meta-analysis. *British Journal of Health Psychology, 15(2)*, 265-288.
<https://doi.org/10.1348/135910709X461752>
- Azil, N., Atkinson, B.E., Baughman H.M., & Giammarco E.A. (2015). Relationships between general self-efficacy, planning for the future, and life satisfaction. *Personality and Individual Differences 82(2015)*, 58-60.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84(2)*, 191–215.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior, 14(2)*, 103–118.
<https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Bozer, G., & Jones, R. J. (2018). Understanding the factors that determine workplace coaching effectiveness: A systematic literature review. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 27(3)*, 342-361. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1446946>
- Burt, D., & Talati, Z. (2017). The unsolved value of executive coaching: A meta-analysis of outcomes using randomised control trial studies. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring, 15(2)*, 17-24. <https://doi.org/10.3316/informit.261674206385623>
- Chen, N. Y., Crant, J. M., Wang, N., Kou, Y., Qin, Y., Yu, J., & Sun, R. (2021). When there is a will there

- is a way: The role of proactive personality in combating COVID-19. *Journal of Applied Psychology*, 106(2), 199-213. <https://doi.org/10.1037/apl0000865>
- Claes, R., Beheydt, C., & Lemmens, B. (2005). Unidimensionality of Abbreviated Proactive Personality Scales across Cultures. *Applied Psychology: An International Review*, 54, 476-489.
- Crant, J. (1996). The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management*, 34(3), 42-49.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. *Springer Science & Business Media*. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19-43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- De Meuse, K. P., Dai, G., & Lee, R. J. (2009). Evaluating the effectiveness of executive coaching: Beyond ROI? *Coaching : An International Journal of Theory, Research & Practice*, 2(2), 117-134. <https://doi.org/10.1080/17521880902882413>
- De Spiegelaere, S., & Van Gyes, G. (2014). Jobonzekerheid: stimulator of obstakel voor innoverende werknemers?, in Frederik Anseel, Guy Van Gyes & Alain De Beuckelaer (red.), *Innovativiteit van individuen in organisaties in Vlaanderen. Beleidsrelevante conclusies*, Hoofdstuk 7, Leuven: HIVA-KU Leuven, p. 31-33.
- De Witte, H. (2000). Arbeidsethos en jobonzekerheid: Meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk [Work ethic and job insecurity: Assessment and consequences for wellbeing, satisfaction and performance at work]. In R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte, & T. Taillieu (Eds.), *Van groep naar gemeenschap [From group to community]*. Liber Amicorum Prof. Dr. Leo Lagrou (pp. 325–350). Leuven, Belgium: Garant.

- Duijts, S. F., Kant, I., van den Brandt, P. A., & Swaen, G. M. (2008). Effectiveness of a Preventive Coaching Intervention for Employees at Risk for Sickness Absence Due to Psychosocial Health Complaints: Results of a Randomized Controlled Trial. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *50* (7), 765-776. doi: 10.1097/JOM.0b013e3181651584
- Falvo, R., Visintin, E. P., Capozza, D., Falco, A., & De Carlo, A. (2013). The relationships among workaholism, proactivity, and locomotion in a work setting. *Social Behavior and Personality*, *41*(9), 1557-1569. <https://doi.org/10.2224/sbp.2013.41.9.1557>
- Fatima, M., Riaz, A., Mahmood, H. Z., & Usman, M. (2020). Linking employees' change-related self-efficacy, change readiness and commitment to change. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, *14*(1), 334-367.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, *39*, 175-191.
- Franklin, J. (2005). Change readiness in coaching: potentiating client change. In Cavanagh, M. J., Grant, A., & Kemp, T. (Eds), *Evidence-based coaching(pp.193-200)*. Australian Academic Press.
- Fuller, B., & Marler, L.E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, *75*(3), 329-345.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.008>
- Gazelle, G., Liebschutz, J. M., & Riess, H. (2014;2015;). Physician burnout: Coaching a way out. *Journal of General Internal Medicine : JGIM*, *30*(4), 508-513.
- Grant, A.M. & Stober, D.R. (2006). Introduction. In: Stober D.R .and Grant A.M. (eds) *Evidence Based*

- Coaching Handbook: Putting Best Practices to Work for Your Clients*. Hoboken, NJ: John Wiley and Sons, 1–14
- Graßmann, C., Schölmerich, F., & Schermuly, C. C. (2020). The relationship between working alliance and client outcomes in coaching: A meta-analysis. *Human Relations (New York)*, *73(1)*, 35-58. <https://doi.org/10.1177/0018726718819725>
- Grover, S., & Furnham, A. (2016). Coaching as a developmental intervention in organisations: A systematic review of its effectiveness and the mechanisms underlying it. *PloS One*, *11(7)*, e0159137-e0159137. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0159137>
- Jones, R. J., Woods, S. A., & Guillaume, Y. R. F. (2016). The effectiveness of workplace coaching: A meta-analysis of learning and performance outcomes from coaching. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *89(2)*, 249-277. <https://doi.org/10.1111/joop.12119>
- Kim, H. S., & Park, I. (2017). Influence of proactive personality on career Self-Efficacy. *Journal of Employment Counseling*, *54(4)*, 168-182. <https://doi.org/10.1002/joec.12065>
- Kim, T. J., & von dem Knesebeck, O. (2015). Is an insecure job better for health than having no job at all? A systematic review of studies investigating the health-related risks of both job insecurity and unemployment. *BMC Public Health*, *15(1)*, 985-985. <https://doi.org/10.1186/s12889-015-2313-1>
- Kretschmar, I. (2010). Exploring clients' readiness for coaching. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, *(S4)*, 1-20.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, *21(1)*, 41-67.
- Luthans, F., & Youssef, C.M. (2004). Human, social, and now positive Psychological Capital

- management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Mackie, D. (2015). The effects of coachee readiness and core self-evaluations on leadership coaching outcomes: A controlled trial. *Coaching : An International Journal of Theory, Research & Practice*, 8(2), 120-136. <https://doi.org/10.1080/17521882.2015.1019532>
- Major, D. A., Turner, J. E., & Fletcher, T. D. (2006). Linking proactive personality and the Big Five to motivation to learn and development activity. *Journal of applied psychology*, 91(4), 927.
- Moksnes, U. K., Eilertsen, M. B., Ringdal, R., Bjørnsen, H. N., & Rannestad, T. (2019). Life satisfaction in association with self-efficacy and stressor experience in adolescents – self-efficacy as a potential moderator. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 33(1), 222-230. <https://doi.org/10.1111/scs.12624>
- Nauta, M. M., Liu, C., & Li, C. (2010). A cross-national examination of self-efficacy as a moderator of Autonomy/Job strain relationships. *Applied Psychology*, 59(1), 159-179. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00375.x>
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636-652. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.636>
- Rondeel, E., & De Jong, R. (2022) Coaching om persoonlijkheid te veranderen? *Tijdschrift voor Coaching* 2(2022), 18-25.
- Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (2001). The science of training: A decade of progress. *Annual Review of Psychology*, 52, 471–499
- Sawitri, D. R., & Creed, P. A. (2022;2021;). Adolescent–Parent career congruence as a predictor of job

- search preparatory behaviors: The role of proactivity. *Journal of Career Development*, 49(1), 60-75. <https://doi.org/10.1177/0894845321992548>
- Schmitt, A., Belschak, F. D., & Den Hartog, D. N. (2017). Feeling vital after a good night's sleep: The interplay of energetic resources and self-efficacy for daily proactivity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(4), 443-454. <https://doi.org/10.1037/ocp0000041>
- Scholz, U., Dona, B., Sud, S., & Schwarzer, R. (2002). Is general self-efficacy a universal construct? psychometric findings from 25 countries. *European Journal of Psychological Assessment : Official Organ of the European Association of Psychological Assessment*, 18(3), 242-251. <https://doi.org/10.1027//1015-5759.18.3.242>
- Segers, J. (2020). Coaching: (hoe) werkt het? *Tijdschrift voor Coaching* 1(2020), 87-94.
- Sonesh, S. C., Coultas, C. W., Marlow, S. L., Lacerenza, C. N., Reyes, D., & Salas, E. (2015). coaching in the wild: Identifying factors that lead to success. *Consulting Psychology Journal*, 67(3), 189-217. <https://doi.org/10.1037/cpb0000042>
- Steenefeld, M. (2017). *Optimisme, Hoop, Veerkracht, Zelfvertrouwen*. Amsterdam: Boom Uitgevers.
- Theeboom, T., Beersma, B., & van Vianen, A. E. M. (2014). Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context. *The Journal of Positive Psychology*, 9(1), 1-18. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.837499>
- Teeuw, B., Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1994). *Dutch Adaptation of the General Self-Efficacy Scale*. Berlijn. Geraadpleegd van <http://userpage.fu-berlin.de/~health/dutch.htm>
- Urquijo, I., Extremera, N., & Solabarrieta, J. (2019). Connecting emotion regulation to career outcomes: Do proactivity and job search self-efficacy mediate this link? *Psychology Research and Behavior Management*, 12, 1109-1120. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S220677>
- Van den Broeck, A., Sulea, C., Vander Elst, T., Fischmann, G., Iliescu, D., & De Witte, H. (2014). The

- mediating role of psychological needs in the relation between qualitative job insecurity and counterproductive work behavior. *Career Development International*, 19(5), 526-547. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2013-0063>
- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The job insecurity scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364–380. doi:10.1080/1359432X.2012.745989
- Van Hootegem, A., Niesen, W., & De Witte, H. (2019). Does job insecurity hinder innovative work behaviour? A threat rigidity perspective. *Creativity and Innovation Management*, 28(1), 19-29. <https://doi.org/10.1111/caim.12271>
- van Mackelenbergh, S., & Stynen, D. (2023). The relationship between qualitative job insecurity and informal workplace learning: The role of basic need satisfaction and psychological safety. *Gedrag En Organisatie*, 36(1), 57-88. <https://doi.org/10.5117/Go2023.1.003.MACK>
- Wang, Q., Lai, Y., Xu, X., & McDowall, A. (2022). The effectiveness of workplace coaching: A meta-analysis of contemporary psychologically informed coaching approaches. *Journal of Work-Applied Management*, 14(1), 77-101. <https://doi.org/10.1108/JWAM-04-2021-0030>
- Yiwen, F., & Hahn, J. (2021). Job insecurity in the COVID-19 pandemic on counterproductive work behavior on millennials: A time-lagged mediated and moderated model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16), 8354. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168354>
- Zacher, H., & Bock, A. (2014). Mature age job seekers: The role of proactivity. *Journal of Managerial Psychology*, 29(8), 1082-1097. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2012-0158>

Bijlagen

Bijlage 1 : Vragenlijst

Demografische gegevens Coachee

Wat is je geslacht?

- Man
- Vrouw
- Anders

Binnen welke leeftijdscategorie val je?

- 18 tot 25 jaar
- 25 jaar tot 35 jaar
- 35 jaar tot 45 jaar
- 45 jaar tot 55 jaar
- 55 jaar tot 65 jaar
- 65 jaar en ouder

Wat is je hoogst voltooide opleiding?

- Geen / niet van toepassing
- Middelbaar diploma
- Hoger onderwijs (professionele bachelor)
- Universitair (master/ academische bachelor)

Met welke reden ben je dit coachingstraject begonnen? (Meerdere opties mogelijk)

- Loopbaanvragen
- Welzijn
- Managementvragen
- Organisatievragen
- Persoonlijke effectiviteit
- Stress en veerkracht
- Talentontwikkeling
- Andere:

Brief Coaching Readiness Scale *Nederlandstalige vertaling gebaseerd op de Brief CRS-C**(Franklin, 2005).*

Franklin, J. (2005). Change readiness in coaching: potentiating client change. In Cavanagh, M. J., Grant, A., & Kemp, T. (Eds), Evidence-based coaching(pp.193-200). Australian Academic Press.

Lees onderstaande stellingen zorgvuldig. Geef vervolgens aan in hoeverre u het eens/oneens bent met de stelling. Gebruik hiervoor een nummer van 0 tot 100.

Helemaal mee oneens	Oneens	Noch eens, noch oneens	Eens	Helemaal mee eens
0	25	50	75	100

	Score
Ik ben mij ervan bewust dat er één of meerdere aspecten in mijn werklevens zijn waar ik aan wil werken	
Ik geloof (niet hoop) dat groei mogelijk is	
Ik aanvaard dat ik verantwoordelijk ben om mijn groeiproces mogelijk te maken	
Ik ben bereid om mijn werkpunten aan te pakken	
Ik ben bereid om het ongemak te accepteren dat gepaard gaat met leren en veranderen	
Ik geef niet op wanneer ik tegenslagen ervaar	
Ik ben bereid om de tijd en moeite te investeren die noodzakelijk is om de nodige verandering/ groei te bereiken	
Ik kan realistische en specifieke doelen opstellen	
Ik focus op wat ik kan doen om groei te bereiken (en leg de verantwoordelijkheid niet bij anderen)	

Ik focus op oplossingen en niet op problemen (ik kan mij concentreren op het behalen van mijn doelen in plaats van mij druk te maken over wat fout kan gaan)	
Ik heb een duidelijk beeld over de oorsprong, oorzaak en handhaving van mijn werkpunten	
Ik ben in staat om te reflecteren over mijn gedachten en kan deze logisch ordenen	
Ik kan mijn gevoelens en emoties benoemen en beschrijven	
Ik kan emoties van anderen identificeren	
Ik sta open voor nieuwe ideeën en mogelijke acties	
Ik heb een goede verstandhouding met mijn coach en we kunnen goed samenwerken	
Ik heb realistische verwachtingen over de voordelen, timing en bereik van mijn groeiproces	

Proactive Personality Scale (Claes et al., 2005)

Lees onderstaande stellingen zorgvuldig. Geef vervolgens aan in hoeverre u het eens/oneens bent met de stelling.

7-puntenschaal (1 = helemaal oneens, 7 = helemaal eens)

1. Als ik iets zie waar ik niet van hou, dan grijp ik in.
2. Ongeacht de kansen: als ik in iets geloof, maak ik het waar.
3. Ik hou ervan voor mijn ideeën op te komen zelfs als anderen ertegen zijn.
4. Ik munt uit in het identificeren van kansen.
5. Ik ben altijd op zoek naar betere manieren om dingen te doen.
6. Als ik in een idee geloof, zal geen hindernis me weerhouden het uit te voeren

Claes, R., Beheydt, C. & Lemmens, B. (2005). Unidimensionality of Abbreviated Proactive Personality Scales across Cultures. *Applied Psychology: An International Review*, 54, 476-489.

Vragenlijst jobonzekerheid (De Witte, 2000).

Lees onderstaande stellingen zorgvuldig. Geef vervolgens aan in hoeverre u het eens/oneens bent met de stelling.

1. Helemaal niet akkoord
2. Eerder niet akkoord
3. Deels akkoord, deels niet akkoord
4. Eerder akkoord
5. Helemaal akkoord

1. De kans bestaat dat ik binnenkort mijn job verlies.
(helemaal mee oneens) 1 2 3 4 5 6 (helemaal mee eens)
2. Ik ben er zeker van dat ik mijn job zal kunnen behouden
(helemaal mee oneens) 1 2 3 4 5 6 (helemaal mee eens)
3. Ik voel me onzeker over de toekomst van mijn job
(helemaal mee oneens) 1 2 3 4 5 6 (helemaal mee eens)
4. Ik denk dat ik mijn job zal verliezen in de nabije toekomst.
(helemaal mee oneens) 1 2 3 4 5 6 (helemaal mee eens)

De Witte, H. (2000). Arbeidsethos en jobonzekerheid: Meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk [Work ethic and job insecurity: Assessment and consequences for wellbeing, satisfaction and performance at work]. In R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte, & T. Taillieu (Eds.), *Van groep naar gemeenschap [From group to community]*. Liber Amicorum Prof. Dr. Leo Lagrou (pp. 325–350). Leuven, Belgium: Garant.

Dutch General Self-efficacy Scale**Dutch General Self-Efficacy Scale****Toelichting**

Hieronder volgen 10 stellingen over hoe u in het algemeen denkt en doet.

Zou u aan willen geven in hoeverre u het oneens of eens bent met deze stellingen.

Wilt u daartoe voor alle stellingen het antwoord aankruisen dat **OP DIT MOMENT** op u het meest van toepassing is.

		volledig onjuist	nauwelijks juist	enigszins juist	volledig juist
1	Het lukt me altijd moeilijke problemen op te lossen, als ik er genoeg moeite voor doe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Als iemand mij tegenwerkt, vind ik toch manieren om te krijgen wat ik wil.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Het is voor mij makkelijk om vast te houden aan mijn plannen en mijn doel te bereiken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Ik vertrouw erop dat ik onverwachte gebeurtenissen doeltreffend aanpak.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Dankzij mijn vindingrijkheid weet ik hoe ik in onvoorziene situaties moet handelen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Ik kan de meeste problemen oplossen als ik er de nodige moeite voor doe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Ik blijf kalm als ik voor moeilijkheden kom te staan omdat ik vertrouwen op mijn vermogen om problemen op te lossen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Als ik geconfronteerd word met een probleem, heb ik meestal meerdere oplossingen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Als ik in een benarde situatie zit, weet ik meestal wat ik moet doen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Wat er ook gebeurt, ik kom er wel uit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Teeuw B, Schwarzer R, Jerusalem M (1994). Dutch Adaptation of the General Self-Efficacy Scale.

Berlijn. Geraadpleegd van <http://userpage.fu-berlin.de/~health/dutch.htm>

Tabel 1*Demografische variabelen*

	<i>n</i>	%
Geslacht		
Man	38	27
Vrouw	101	73
Leeftijdscategorie		
18 – 24 jaar	2	1
25 – 34 jaar	27	19
35 – 44 jaar	44	32
45 – 54 jaar	41	30
55 – 64 jaar	24	17
65 en ouder	1	1
Opleiding		
Middelbaar	18	13
Prof bachelor	77	55
Master	44	32

N = 139

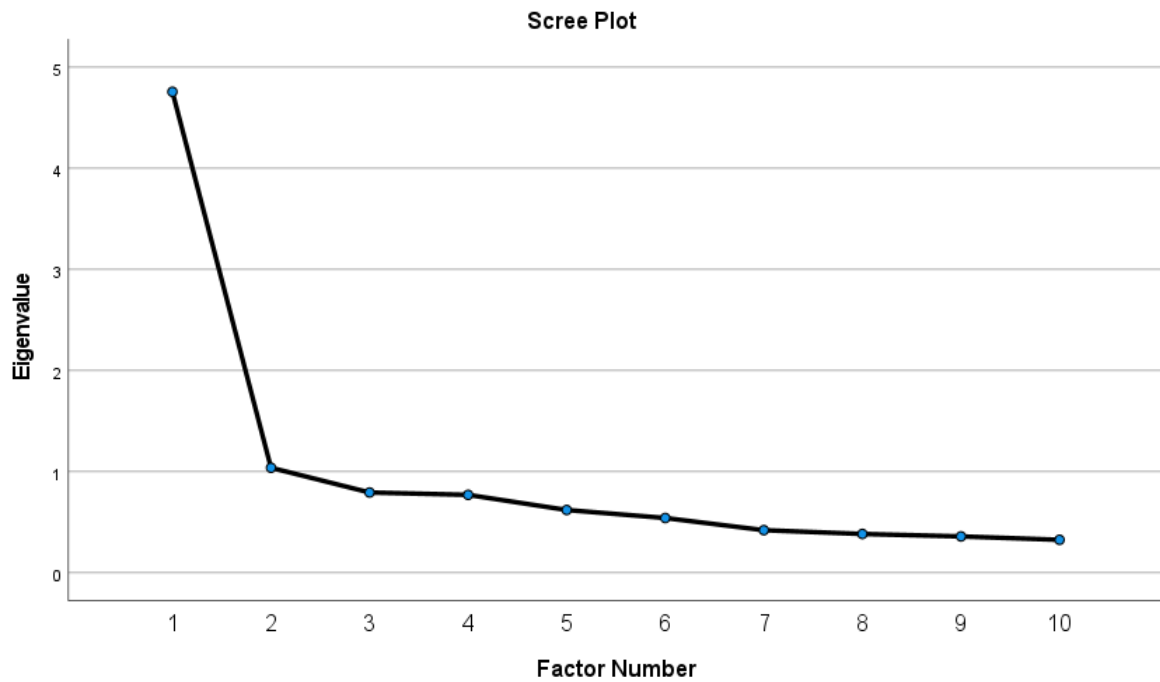
Tabel 2*Gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties van de bestudeerde variabelen*

	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	JOB	BCRS	GSES	PPS	Cronbach's Alpha
JOB	2.29	.96	-	-.21*	-.26**	-.01	.87
BCRS	77.66	10.29		-	.46**	.50**	.91
GSES	3.53	.58				.70**	.87
PPS	4.90	.93			-	-	.82

N = 139; ** $p < .001$; * $p < .05$

Figuur 2

Scree-plot met eigenwaarden van de tien factoren van de variabele self-efficacy



Note. $N = 139$. Deze figuur geeft de resultaten weer van een exploratieve factoranalyse; de extractie methode was principal axis factoring met een oblimin rotatie.

Tabel 3*Resultaten van een factoranalyse van de vragenlijst Brief Coaching Readiness Scale (BCRS)*

<i>BCRS item</i>	factorlading		
	1	2	3
Gedachten & emoties			
14. ik kan emoties van anderen identificeren	.70		
12. ik ben in staat om te reflecteren over mijn gedachten en kan deze logisch ordenen	.66		.32
13. ik kan mijn gevoelens en emoties benoemen en beschrijven	.65		
17. ik heb realistische verwachtingen over de voordelen, timing en bereik van mijn groeiproces	.51		
08. ik kan realistische en specifieke doelen opstellen	.39		.33
06. ik geef niet op wanneer ik tegenslagen ervaar	.39	- .34	
16. ik heb een goede verstandhouding met mijn coach en we kunnen goed samenwerken	.32		
Gedrag			
04. ik ben bereid om mijn werkpunten aan te pakken		-.89	
07. ik ben bereid om de tijd en moeite te investeren die noodzakelijk is om de nodige verandering / groei te bereiken		-.88	
05. ik ben bereid om het ongemak te accepteren dat gepaard gaat met leren en veranderen		-.78	
01. ik ben mij ervan bewust dat er één of meerdere aspecten in mijn werklevens zijn waar ik aan wil werken		-.54	
15. ik sta open voor nieuwe ideeën en mogelijke acties		-.52	
09. ik focus op wat ik kan doen om groei te bereiken		- .38	.38
Context			
02. ik geloof dat groei mogelijk is			.69
10. ik focus op oplossingen en niet op problemen			.50
11. ik heb een duidelijk beeld over de oorsprong, oorzaak en handhaving van mijn werkpunten	.34		.48
03. ik aanvaard dat ik verantwoordelijk ben om mijn groeiproces mogelijk te maken			.48

Note. $N = 139$. De extractie methode was Principal Axis Factoring met een oblimin (promax met Kaiser Normalization) rotatie. Factorladingen boven .40 zijn in vet weergegeven.

Tabel 4*Hiërarchische Multiple Regressie Analyses van het Modererend Effect van Proactieve persoonlijkheid**op de Gereedheid tot coaching*

Variabele	<i>B</i>	95% CI	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R</i> <i>squ</i> <i>are</i>	<i>R</i> ² chan ge	Adjusted R Square
Stap 1							
Geslacht	.45	[-.079,.581]	1.51	.135			
Leeftijdscategorie	.12	[-.105,.170]	0.47	.641			
Opleiding	-.53	[-.368,.045]	-1.54	.125			
					.02	.02	-.001
Stap 2							
Geslacht	.32	[-.149,.504]	1.07	.285			
Leeftijdscategorie	.35	[-.045,.239]	1.35	.180			
Opleiding	-.63	[-.395,.011]	-1.87	.064			
Jobonzekerheid	-.24*	[-.414,-.065]	-2.72	.008	.07	.05	.04*
Stap 3							
Geslacht	.54*	[.011,.590]	2.06	.042			
Leeftijdscategorie	.18	[-.073,.173]	0.81	.421			
Opleiding	-.68*	[-.384,-.030]	-2.32	.022			
Jobonzekerheid	-.21*	[-.363,-.058]	-2.74	.007			
Proactieve persoonlijkheid	.51**	[.362,.657]	6.83	<.001			
Proactieve persoonlijkheid * jobonzekerheid	-.01	[-.181,.160]	-0.12	.902	.33	.26	.30**

N = 139; ** *p* < .001; * *p* < .05 CI = confidence interval voor *B*.

Tabel 5

Hiërarchische Multiple Regressie Analyses van het Modererend Effect van Self-Efficacy op de Gereedheid tot coaching

Variabele	<i>B</i>	95% CI	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R square</i>	<i>R² change</i>	Adjusted R Square
Stap 1							
Geslacht	.45	[-.079,.581]	1.51	.135			
Leeftijdscategorie	.12	[-.105,.170]	0.47	.641			
Opleiding	-.53	[-.368,.045]	-1.54	.125			
					.02	.02	-.001
Stap 2							
Geslacht	.32	[-.149,.504]	1.07	.285			
Leeftijdscategorie	.35	[-.045,.239]	1.35	.180			
Opleiding	-.63	[-.395,.011]	-1.87	.064			
Jobonzekerheid	-.24*	[-.414,-.065]	-2.72	.008	.07	.05	.04*
Stap 3							
Geslacht	.61*	[.041,.640]	2.25	.026			
Leeftijdscategorie	.26	[-.057,.200]	1.10	.272			
Opleiding	-.84*	[-.441,-.072]	-2.76	.007			
Jobonzekerheid	-.11	[-.268,.058]	-1.27	.205			
Self-efficacy	.46**	[.307,.617]	5.89	<.001			
Self-efficacy * jobonzekerheid	-.03	[-.178,.121]	-0.38	.708	.26	.19	.23**

N = 139; ** *p* <.001; * *p* <.05 CI = confidence interval voor *B*.

Tabel 6

Hiërarchische Multiple Regressie Analyses van het Modererend Effect van Proactieve persoonlijkheid en Self-Efficacy op de Gereedheid tot coaching

Variabele	B	95% CI	t	p	R square	R ² change	Adjusted R Square
Stap 1							
Geslacht	.45	[-.079,.581]	1.51	.135			
Leeftijdscategorie	.12	[-.105,.170]	0.47	.641			
Opleiding	-.53	[-.368,.045]	-1.54	.125			
					.02	.02	-.001
Stap 2							
Geslacht	.32	[-.149,.504]	1.07	.285			
Leeftijdscategorie	.35	[-.045,.239]	1.35	.180			
Opleiding	-.63	[-.395,.011]	-1.87	.064			
Jobonzekerheid	-.24*	[-.414,-.065]	-2.72	.008	.07	.05	.04*
Stap 3							
Geslacht	.58*	[.032,.616]	2.20	.030			
Leeftijdscategorie	.21	[-.064,.182]	0.95	.344			
Opleiding	-.73*	[-.402,-.045]	-2.48	.015			
Jobonzekerheid	-.17*	[-.332,-.011]	-2.11	.036			
Self-efficacy	.13	[-.094,.350]	1.14	.257			
Proactieve persoonlijkheid	.43**	[.213,.640]	3.95	<.001			
Self-efficacy * jobonzekerheid	.09	[-.088,.272]	1.01	.315			
Proactieve persoonlijkheid * jobonzekerheid	-.06	[-.273,.140]	-0.64	.526	.34	.27	.30**

N = 139; ** p < .001; * p < .05 CI = confidence interval voor B.