

**DE VERSCHILLENDE  
EFFECTEN VAN  
PROBLEEM – EN  
OPLOSSINGSGERICHT  
COACHEN  
OP AFFECT, COGNITIEVE  
FLEXIBILITEIT, SELF-EFFICACY EN  
DOELORIËNTATIE**

JET ZANTVOORD 10213392 |  
MASTERTHESE ARBEID – EN ORGANISATIE PSYCHOLOGIE |  
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM |  
1<sup>E</sup> BEOORDELAAR – Prof. Dr. Annelies van Vianen |  
2<sup>E</sup> BEOORDELAAR – Dr. Machteld van den Heuvel |

1 SEPTEMBER 2016

## Abstract

Aan mensen op de arbeidsmarkt wordt een hoge mate van flexibiliteit gevraagd, waardoor zij steeds vaker de hulp inschakelen van een coach. Binnen coaching bestaan er verschillende benaderingen. In deze studie zijn de verschillende effecten van probleem- en oplossingsgericht coachen onderzocht, waarbij er gebruik is gemaakt van een nog niet eerder onderzochte oplossingsgerichte interventie (de ‘succesvraag’). Deze interventie richt de aandacht op een behaalde oplossing of – succes in het verleden. Allereerst is er naar aanleiding van eerder onderzoek gekeken wat de effecten zijn van de twee coachingsbenaderingen op positief affect, negatief affect en cognitieve flexibiliteit. Ten tweede heeft deze studie onderzocht wat de effecten van probleem- en oplossingsgericht zijn op *self-efficacy* en doeloriëntatie. Tevens is onderzocht of *self-efficacy* de relatie tussen coaching en doeloriëntatie medieert en of *locus of control* een modererende rol heeft. Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van een online experiment waaraan 133 studenten hebben deelgenomen. Respondenten werden random aan een conditie toegewezen (probleemgericht of oplossingsgericht) en hebben verschillende open vragen beantwoord en vragenlijsten ingevuld. In lijn met de verwachtingen is gebleken dat oplossingsgericht coachen in vergelijking tot probleemgericht resulteert in meer positief affect, minder negatief affect en meer cognitieve flexibiliteit. Tevens bleek positief affect de relatie tussen coaching en cognitieve flexibiliteit te mediëren. Daarnaast bleek oplossingsgericht coachen in vergelijking tot probleemgericht coachen resulteerde in meer *self-efficacy*, meer *approach* oriëntatie en minder *avoidance* oriëntatie. *Self-efficacy* bleek de relatie tussen coaching en *approach* oriëntatie deels te verklaren. *Locus of control* bleek de relatie tussen coaching en doeloriëntatie echter niet te modereren.

# Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding</b> .....	3
1.1 Introductie.....	3
1.2 Theoretisch kader .....	6
1.2.1. Probleem- en oplossingsgericht coachen .....	6
1.2.2. Coaching, affect en cognitieve flexibiliteit .....	10
1.2.3. Coaching en self-efficacy .....	12
1.2.4. Locus of control .....	13
1.2.5. Doeloriëntatie.....	15
1.2.6. Coaching en doeloriëntatie .....	16
1.2.7. Oplossingsgericht coachen, doeloriëntatie en locus of control.....	18
1.2.8. Self-efficacy en doeloriëntatie .....	19
1.2.9. Mediated moderation model .....	20
<b>2. Methode</b> .....	23
2.1 Procedure .....	23
2.2 Respondenten.....	24
2.3 Materialen .....	26
<b>3. Resultaten</b> .....	33
3.1 Correlaties.....	33
3.2 Manipulatiecheck.....	36
3.3 Hypothese toetsing .....	37
<b>4. Discussie</b> .....	44
4.1 Samenvatting .....	44
4.2 Theoretische implicaties en toekomstig onderzoek .....	45
4.3 Tekortkomingen in het huidige onderzoek .....	49
4.4 Praktische implicaties .....	52
4.5 Conclusie .....	53
<b>Literatuurlijst</b> .....	55
Bijlage 1 - Wervingstekst.....	64

## 1. Inleiding

### 1.1 Introductie

De arbeidsmarkt is aanzienlijk veranderd: door technologische ontwikkelingen is er in toenemende mate sprake van werk met een kortdurende looptijd (Ployhart & Bliese, 2006). Dit resulteert in een hoge arbeidsmobiliteit waarbij mensen in hun loopbaan gemiddeld tien tot twaalf verschillende functies vervullen (Giaccone & Colleoni, 2009). Aan mensen op de arbeidsmarkt wordt een hoge mate van flexibiliteit gevraagd, wat gepaard gaat met onzekerheid. Daarnaast moeten zij zich continue aanpassen aan hun omgeving die blijft veranderen.

Mensen geven echter de voorkeur aan stabiliteit en hebben de neiging om onzekerheid te vermijden (Boswell, Olson-Buchanan & Harris, 2014; Janssen, Van De Vliert & West, 2014). Daarbij komt dat mensen niet altijd voldoende zelfregulerende capaciteiten hebben om zich goed te kunnen aanpassen aan nieuwe omstandigheden (Baumeister, Heatherton, Baumeister, & Heatherton, 1996). In de huidige complexe en snel veranderende samenleving waarin stilstaan geen optie meer lijkt te zijn, schakelt men steeds sneller de hulp in van een coach (Theeboom, Beersma & van Vianen, 2014). Coaching kan worden gedefinieerd als een resultaatgericht proces waarin getracht wordt persoonlijke of professionele doelen van de coachee te bereiken (Grant, 2003). Binnen organisaties wordt coaching ingezet als interventie met als doel werknemers gestructureerd te begeleiden bij veranderingen die belangrijk zijn voor het waarborgen of verbeteren van hun welzijn en gezondheid (Kessel, 2008). Coaching richt zich op kwetsbare personen waarbij het van belang is dat zij hun reactie op stressoren veranderen: door de focus op het vergroten van weerbaarheid van coachees valt coaching onder de secundaire interventies (Barling, Kelloway & Frone, 2004).

Binnen coaching bestaan verschillende benaderingen, waaronder probleem- en oplossingsgericht coachen (Knight, 2008). In probleemgerichte coaching ligt de focus op het probleem en de mogelijke oorzaken hiervan, terwijl oplossingsgericht coachen zich richt op het

formuleren van de gewenste situatie en de weg hiernaar toe (Cavanagh & Grant, 2010; Jung-Beeman, Collier & Kounios, 2008). Het is belangrijk om te weten of coachingsinterventies effectief zijn en of hier mogelijk verschillen in bestaan per coachingsbenadering (Grant & O'Connor, 2010).

Meerdere onderzoeken hebben gekeken naar de verschillende effecten van probleem- en oplossingsgericht coachen (Grant, 2012; Grant & O'Connor, 2010; Theeboom, Beersma & van Vianen, 2015). Oplossingsgericht coachen kent echter verschillende varianten. In de eerste variant wordt de coachee gevraagd hoe de situatie eruit zou zien wanneer het probleem op wonderlijke wijze was verdwenen (de 'wondervraag'). Deze oplossingsgerichte interventie is in onderzoek het meest getest. Uit het onderzoek van Theeboom et al. (2015) bleek dat oplossingsgericht coachen (met de 'wondervraag') in vergelijking tot probleemgericht coachen resulteert in meer positief affect, minder negatief affect en meer cognitieve flexibiliteit. Cognitieve flexibiliteit geeft weer hoe snel en flexibel iemand zijn gedrag kan aanpassen aan een veranderende situatie. Iemand die cognitief flexibel is, is in staat om van aanpak te wisselen wanneer deze niet effectief is, wat belangrijk is voor het probleem-oplossend vermogen (Baas, De Dreu & Nijstad, 2008). Het eerste doel van deze studie is het repliceren van het onderzoek van Theeboom en collega's (2015), maar dan met de tweede variant van oplossingsgericht coachen. Deze interventie richt de aandacht ook op de oplossing, maar dan op een behaalde oplossing of – succes in het verleden (de 'succesvraag').

Daarnaast richt de huidige studie zich op de psychologische processen die ten grondslag liggen aan de effecten van probleem- en oplossingsgerichte coaching. Het tweede doel van deze studie is te onderzoeken of en hoe de oplossingsgerichte ('succesverhaal') interventie en de probleemgerichte interventie van invloed zijn op de doeloriëntatie en *self-efficacy* van de coachee. Doeloriëntatie is bepalend voor de manier waarop doelen geformuleerd worden (Elliot & Sheldon, 1998). Iemand met een *approach* oriëntatie streeft naar succes, terwijl iemand met

een *avoidance* oriëntatie zich richt op het voorkomen van falen. Uit eerder onderzoek bleek dat een *approach* oriëntatie in vergelijking tot *avoidance* oriëntatie leidt tot meer positieve uitkomsten, zoals betere prestaties en een hoger welzijn (Heimpel, Elliot & Wood, 2006). De succesvraag richt de aandacht van de coachee op het behalen van eerder succes en nodigt naar verwachting de coachee uit om in termen van een *approach* oriëntatie te denken.

Naast doelorïentatie wordt er gekeken naar het effect van de coachingsinterventies op *self-efficacy*: de mate waarin iemand vertrouwen heeft in zijn eigen kunnen in een specifieke situatie (Bandura, 1977). Verwacht wordt dat de succesvraag resulteert in een hogere specifieke self-efficacy dan de probleemgerichte coachingsvraag, omdat de succesvraag de aandacht richt op een moment dat de coachee succesvol met het probleem omging. Tevens wordt in deze studie onderzocht of *self-efficacy* de relatie tussen coachingsinterventies en doelorïentatie gedeeltelijk medieert - ervan uitgaande dat coachingsinterventies effect hebben op *self-efficacy* en dit op zijn beurt invloed heeft op de doelorïentatie van de coachee (Elliot & Sheldon, 1997).

Tot slot zal de moderende rol van *locus of control* in dit onderzoek worden meegenomen. *Locus of control* staat voor de mate waarin iemand de verantwoordelijkheid van gebeurtenissen aan zichzelf of aan externe factoren toeschrijft (Spector, 1982). Naar verwachting zal de succesvraag met name leiden tot een *approach* oriëntatie wanneer de coachee een interne *locus of control* heeft, omdat de coachee het eerdere succes aan zichzelf toeschrijft in plaats van aan externe factoren.

Er is momenteel nog te weinig bekend over de werkende ingrediënten van verschillende coachingsinterventies. Door onderzoek te doen naar de effecten van specifieke interventies wordt het begrip hierover vergroot. De studies die onderzoek doen naar oplossingsgericht coachen, testen met name dezelfde interventie (de 'wondervraag') (Grant, 2012; Theeboom et al., 2015). Hierdoor is er nog weinig kennis over andere oplossingsgerichte coachingsinterventies, zoals de 'succesvraag'. Om een bijdrage te leveren aan deze lacune

onderzoekt de huidige studie deze succesvraag. Daarnaast tracht deze studie dieper in te gaan op eerder onderzoek dat laat zien dat coaching bijdraagt aan zelfregulatie (Downey & Downey, 1999; Theeboom et al., 2014), door te onderzoeken wat het effect van coaching op doeloriëntatie is. Tevens onderzoekt de huidige studie voor het eerst wat de relatie is tussen *self-efficacy* en doeloriëntatie: deze relatie is in eerder onderzoek enkel met vergelijkbare concepten gemeten (Elliot & Sheldon, 1997; Heimpel et al., 2006). Naast de wetenschappelijke relevantie van deze studie heeft dit onderzoek tevens een praktische implicatie, omdat het helpt om interventies te optimaliseren en doelgericht in te zetten. Dit onderzoek zou kunnen bijdragen aan het ontwikkelen van nieuwe, succesvolle interventies, wanneer de resultaten inzicht geven in de factoren die verantwoordelijk zijn voor het succes van coaching.

In deze studie zal de definitie van Grant (2003) worden aangehouden en zal er specifiek worden gekeken naar studenten met een studie-gerelateerd probleem. Hieronder zullen het theoretisch kader en de hypothesen beschreven worden.

## **1.2 Theoretisch kader**

### **1.2.1. Probleem- en oplossingsgericht coachen**

Coaching kan worden gedefinieerd als een resultaatgericht proces waarin getracht wordt persoonlijke of professionele doelen van de coachee te bereiken (Grant, 2003). De coach heeft in dit proces een meer faciliterende dan een onderwijzende rol (Edwards, 2003). Dit betekent bijvoorbeeld dat de coach zelf geen oplossing zal aandragen, maar hij de coachee zal ondersteunen om zelf een oplossing te bedenken. Coaching is bedoeld voor de psychisch gezonde populatie: dit is een duidelijk verschil met therapie die gericht is op een klinische populatie.

Coaching kan grofweg worden ingedeeld in verschillende fases (Theeboom, van Vianen & Beersma, in press). Ten eerste moet de coachee de noodzaak ervaren om te veranderen. Het

gevolg hiervan is dat de coachee intrinsiek gemotiveerd is om zijn gedrag daadwerkelijk te veranderen (Prochaska & Velicer, 1997). Vervolgens zal de coach de doelgerichte zelfregulatie van de coachee proberen te stimuleren (Downey & Downey, 1999). De focus op zelfregulatie is typerend voor coaching: de coachee bepaalt zelf het doel en de acties die hij onderneemt om dit doel te bereiken. Het ontwikkelen van doelgerichte zelfregulatie heeft als doel het verhogen van het welzijn van de coachee en het verbeteren van zijn functioneren (Grant, 2003, 2012).

Coaches willen hun cliënten via het stellen van vragen laten nadenken over hun situatie of probleem (Grant & O'Connor, 2010). Binnen de coachingsliteratuur is er discussie over hoe coaches de vragen het beste kunnen stellen – zodat de interventie effectief is. In de discussie is een duidelijke tweedeling ontstaan waarbij de benaderingen probleem- en oplossingsgericht coachen lijnrecht tegenover elkaar staan (Knight, 2008). Coaching komt voort uit de psychotherapie die zich richt op het analyseren van het probleem, waardoor onder coaches de neiging bestond de nadruk enkel op het probleem te leggen (Gray, 2006). Als tegenreactie hierop is de '*Solution-Focused Therapy*' ontstaan - de oplossingsgerichte coachingsbenadering - waarvan De Shazer en Kim Berg als grondleggers worden beschouwd (De Shazer et al., 1986). Dit heeft erin geresulteerd dat er enerzijds binnen probleemgericht coachen gesteld wordt dat vragen zich moeten richten op het analyseren van het probleem (Neenan, 2009) en anderzijds oplossingsgerichte coaching stelt dat de aandacht gericht moet zijn op de gewenste situatie en het vinden van oplossingen (Berg & Szabo, 2006).

Een belangrijk uitgangspunt van probleemgericht coachen is dat een probleem pas opgelost kan worden wanneer de oorzaak hiervan duidelijk is (Gray, 2006; Jung-Beeman et al., 2008). Probleemgerichte coaching tracht de coachee inzicht te geven in het probleem door de aandacht bij het probleem en de mogelijke oorzaken te houden. Daarnaast richten probleemgerichte coachingsvragen zich op de gedachten over het probleem, omdat deze gedachten invloed hebben op hoe iemand zich voelt en gedraagt (Froggatt, 2006). Binnen



probleemgericht coachen zullen zodoende vragen gesteld worden over de aard van het probleem, de gedachten die hiermee gepaard gaan en de impact die deze gedachten hebben op de coachee. Uit het onderzoek van Ost (2008) komt naar voren dat probleemgerichte coachingsvragen effectief kunnen zijn voor een groot aantal problemen (Ost, 2008).

De Shazer en Berg – de grondleggers van de oplossingsgerichte coachingsbenadering – beargumenteerden echter dat het effectiever is om de aandacht te richten op persoonlijke hulpbronnen - zoals eigen capaciteiten en relaties - en het ontwikkelen van oplossingen dan op het analyseren van complexe problemen en bijbehorende onderliggende oorzaken (De Shazer et al., 1986). In tegenstelling tot de probleemgerichte benadering wordt in oplossingsgerichte coaching een probleemanalyse niet gezien als een belangrijke voorwaarde om tot een uitvoerbare oplossing te komen (Berg & Szabo, 2006). Oplossingsgericht coachen is gebaseerd op *'strength-based approaches that emphasize people's resilience, strengths, and resources and how these can be utilized in the pursuit of goals and [...] positive change'* (Grant, 2012, p. 21). In plaats van de nadruk te leggen op wat fout gaat, wordt de nadruk gelegd op wat er wel goed gaat (De Shazer, 1988). Binnen oplossingsgericht coachen wordt voornamelijk aandacht besteed aan het formuleren van het gewenste eindresultaat en het identificeren van potentiële manieren om dit te realiseren (Cavanagh & Grant, 2010; McKergow & Korman, 2009). De coachee wordt gezien als 'expert' en moet de oplossingen zelf bedenken. Het uitgangspunt hiervan is dat de coachee zelf het beste weet wat bij hem en zijn situatie past (Bannink, 2007).

Oplossingsgericht coachen kent verschillende interventies die ingezet kunnen worden. Een eerste interventie richt de aandacht op het formuleren van de gewenste situatie (De Shazer, 1988). De coach vraagt de coachee een gedetailleerde beschrijving te geven van een situatie waarin het probleem op magische wijze verdwenen zou zijn (de 'wondervraag'). De coachee beschrijft de situatie en wordt gevraagd na te denken over wat er verandert qua denken, voelen en handelen. Door de coachee de gewenste situatie te laten visualiseren verschuift de aandacht

van het probleem naar een ideale situatie (Bodien & Visser, 2009). Daarnaast zal het beschrijven van de gewenste situatie de coachee helpen om successen in het vervolg eerder te herkennen (Jackson & McKergow, 2002).

Een tweede interventie richt de aandacht op een behaald succes in het verleden (de ‘succesvraag’). De coach vraagt de coachee na te denken over situaties waarin het probleem niet of in mindere mate aanwezig was en wat de coachee gedaan heeft om dit mogelijk te maken (Bannink, 2007). Deze vraag komt voort uit de assumptie dat het probleem niet altijd in dezelfde mate aanwezig is (De Shazer et al., 1986). Door inzicht te creëren in hoe succes in het verleden tot stand is gekomen en de rol van de coachee hierin te benadrukken, zal de coachee meer vertrouwen krijgen in zijn eigen capaciteiten. Tevens zal de succesvraag de coachee handvatten bieden over hoe in de toekomst om te gaan met dergelijke problemen (Bodien & Visser, 2009).

In deze studie onderzoek ik de verschillende effecten van probleem- en oplossingsgericht coachen. Uit eerder onderzoek blijkt dat oplossingsgericht coachen enkele positieve effecten kent (Theeboom et al., 2014; Theeboom, Beersma & van Vianen, 2015). Zo leidt oplossingsgericht coachen in vergelijking tot probleemgericht coachen tot activatie van positief affect (Wehr, 2010; Grant, 2012) en afname van negatief affect (Theeboom et al., 2015). Een meta-analyse laat zien dat oplossingsgericht coachen positieve effecten kan hebben op de volgende uitkomsten: a) prestatie, b) welzijn, c) omgaan met stressoren, d) werk- en carrière gerelateerde attitude en e) doelgerichte zelfregulatie (Theeboom et al., 2014). Uit het onderzoek van Grant en O’Connor (2010) komt naar voren dat oplossingsgericht coachen mensen helpt om dichterbij hun doel te komen. Daarnaast blijkt uit hun onderzoek dat oplossingsgericht coachen in vergelijking tot probleemgericht coachen resulteert in meer *self-efficacy*. *Self-efficacy* is het vertrouwen dat iemand heeft in zijn eigen kunnen in een specifieke situatie (Bandura, 1977). Oplossingsgerichte coachingsvragen resulteren bovendien in meer cognitieve flexibiliteit dan probleemgerichte coachingsvragen (Theeboom et al., 2015).

Probleemgerichte coachingsvragen daarentegen leiden tot in een groter begrip bij de coachee over de aard van het probleem (Grant & O'Connor, 2010). Uit de bovengenoemde informatie kan geconcludeerd worden dat probleem- en oplossingsgericht coachen verschillende effecten hebben.

### **1.2.2. Coaching, affect en cognitieve flexibiliteit**

Probleem- en oplossingsgericht coachen hebben verschillende effecten op affect (Grant, 2012; Wehr, 2010). Bij de onderzoeken naar de effecten van oplossingsgericht coachen is de wondervraag als interventie gebruikt, waarbij cliënten hun gewenste eindresultaat moesten beschrijven. Denken aan deze gewenste situatie leidde tot positief affect, zoals energieke en actieve gevoelens, en een afname van negatief affect, zoals stress en frustratie. Probleemgericht coachen leidde daarentegen tot activatie van negatief affect (Grant, 2012). Daarnaast ervaren cliënten een gevoel van angst door de constante herinnering aan hun negatieve ervaringen (Derryberry & Reed, 1998; Jung-Beeman et al., 2008). Theeboom et al (2015) toonden aan dat probleemgericht coachen in vergelijking tot oplossingsgericht coachen resulteert in meer negatief affect en een minder positief affect.

In de huidige studie wordt opnieuw gekeken naar de verschillende effecten van probleem- en oplossingsgericht coachen op affect, maar er wordt een andere oplossingsgerichte interventie gebruikt (de 'succesvraag'). Deze interventie richt de aandacht op een behaald succes in het verleden. Net als de wondervraag richt deze interventie zich op een positieve situatie, wat bevorderlijk is voor positief affect (Grant, 2012). Daarnaast wordt de cliënt zich door deze interventie bewust dat het probleem niet altijd even sterk aanwezig is en dat hij eerder in staat was effectief met het probleem om te gaan (Bodien & Visser, 2009). Hierdoor verwacht ik dat ook deze oplossingsgerichte interventie in vergelijking tot de probleemgerichte interventie resulteert in meer positief affect en minder negatief affect.

Hypothese 1: In vergelijking tot probleemgericht coachen, zal oplossingsgericht coachen resulteren in a) meer positief affect en b) minder negatief affect.

Het onderzoek van Theeboom et al. (2015) richtte zich naast affect tevens op cognitieve flexibiliteit. Cognitieve flexibiliteit maakt het mogelijk om flexibel te wisselen tussen cognitieve categorieën, wat belangrijk is voor het probleemoplossend vermogen van een persoon (Baas et al., 2008; De Dreu, Nijstad, Baas, Wolsink & Roskes, 2012; Förster, Friedman & Lieberman, 2004). Een coachee die cognitief flexibel is, is in staat om zijn probleem van meerdere kanten te belichten en het op verschillende manieren te benaderen. Dit betekent dat iemand in staat is van aanpak te wisselen als deze niet succesvol is of de omstandigheden veranderen.

Oplossingsgericht coachen kan volgens Theeboom et al. (2015) op twee manieren bijdragen aan een verhoogde cognitieve flexibiliteit. Ten eerste helpt oplossingsgericht coachen de cliënt om lateraal te kunnen denken: dit betekent dat een persoon bestaande informatie op een andere manier bestudeert, waardoor nieuwe informatie ontstaat (de Bono, 1995). Normaliter proberen mensen hun probleem op te lossen op manieren waarmee zij reeds bekend zijn: lateraal denken stimuleert echter het bedenken van nieuwe, creatieve ideeën door het wisselen van perspectief. Voor het aanzetten tot lateraal denken is het van belang dat de coachee los komt van vaste denkpatronen. De oplossingsgerichte interventie die de aandacht richt op eerder behaald succes (de 'succesvraag'), vraagt de coachee na te denken over uitzonderingen op het probleem. Hierdoor komt de coachee los van het idee dat het probleem altijd in dezelfde mate aanwezig is en dat hij niet in staat is dit probleem op te lossen. Het doorbreken van deze vaste denkpatronen stimuleert lateraal denken en daarmee cognitieve flexibiliteit.

Ten tweede verwachtten Theeboom et al. (2015) dat oplossingsgericht coachen indirect zou resulteren in een verhoogde cognitieve flexibiliteit, door de verhoging van positief affect.

Deze verwachting kwam voort uit het idee dat positieve emoties ervoor zorgen dat mensen meer open staan voor nieuwe gedachten en ideeën (Frederikson, 2001) en dus cognitief flexibeler zijn. In de literatuur is dit verband tussen positief affect en cognitieve flexibiliteit uitvoerig onderzocht en ondersteund (Baas et al., 2008). Theeboom et al. (2015) vonden echter geen ondersteuning voor de mediërende rol van positief affect in de relatie tussen coaching en cognitieve flexibiliteit. De huidige studie zal daarom de mediërende rol van affect exploratief toetsen.

Hypothese 2: Oplossingsgericht coachen zal resulteren in meer cognitieve flexibiliteit dan probleemgericht coachen.

### **1.2.3. Coaching en self-efficacy**

Coaching streeft ernaar een proces van verandering bij de coachee op gang te brengen (Grant, 2003). In dit proces is het van belang dat de coachee erin gelooft dat hij in staat is om te veranderen (Theeboom et al., 2015). De coach helpt bij het ontdekken en ontwikkelen van de *self-efficacy* van de coachee. *Self-efficacy* betreft het geloof dat iemand heeft in zijn eigen capaciteiten om bepaalde taken in specifieke situaties succesvol te voltooien (Bandura, 1977). Binnen het coachingsproces vervult *self-efficacy* een sleutelrol: het is de benodigde basis om problemen vanuit een ander perspectief te bekijken, creatieve oplossingen te bedenken en met nieuw gedrag te experimenteren (Popper & Lipshitz, 1992). Bovendien heeft *self-efficacy* invloed op de hoeveelheid moeite en inspanning die iemand zal leveren in een specifieke situatie: mensen die over meer *self-efficacy* beschikken, spannen zich meer in en zullen langer volhouden bij tegenslagen en obstakels (Bandura, 1997). Het vergroten van de *self-efficacy* van de coachee ten aanzien van een specifieke situatie is dus van belang voor de rest van het coachingsproces.

Bandura (1977) beschreef in zijn *Social Cognitive Theory* dat *self-efficacy*

overtuigingen verworven worden door vier verschillende informatiebronnen: a) persoonlijk behaalde successen, b) leren door het observeren van anderen, c) sociale aanmoediging en d) fysiologische en affectieve toestanden. De succesvraag is een oplossingsgerichte interventie die beroep doet op één van deze informatiebronnen door de aandacht te richten op eerder behaald succes (Stajkovic & Luthans, 1998). Er wordt dan gevraagd naar een moment waarop de gewenste situatie dichtbij was en wat de coachee heeft gedaan om dit mogelijk te maken. Hierdoor wordt de coachee zich bewust van zijn aandeel in dit succes en de competenties die hij al dan niet bewust inzette om het succes te bereiken. Dit heeft als gevolg dat de coachee het vertrouwen krijgt dit resultaat in de toekomst opnieuw te kunnen bewerkstelligen (Bandura, 1997). Met andere woorden: deze oplossingsgerichte interventie kan naar verwachting ingezet worden om de *self-efficacy* van de coachee ten aanzien van het probleem dat zij ervaren te vergroten.

Probleemgericht coachen richt zich in tegenstelling tot oplossingsgericht coachen op eerder gemaakte fouten en de mogelijke oorzaken hiervan (De Shazer, 1988). De nadruk ligt op de gebreken en tekortkomingen van de coachee (Jung-Beeman et al., 2008). Door de aandacht te richten op het probleem en wat er nog niet goed gaat, zal de coachee geen vertrouwen opbouwen betreffende het oplossen van het probleem. Mijn verwachting is dan ook dat oplossingsgericht coachen in vergelijking tot probleemgericht coachen zal resulteren in meer *self-efficacy*.

Hypothese 3: Oplossingsgericht coachen resulteert in meer *self-efficacy* dan probleemgericht coachen.

#### **1.2.4. Locus of control**

Het effect van probleem- en oplossingsgericht coachen op *self-efficacy* kan mogelijk worden beïnvloed door een derde variabele: *locus of control*. *Locus of control* staat voor de

mate waarin iemand de neiging heeft gebeurtenissen toe te schrijven aan interne factoren (inspanningen, capaciteiten, volharding) of externe factoren (toeval, geluk, andere mensen, bovenaardse krachten) (Spector, 1982). Rotter (1966) noemt de mensen met een interne *locus of control* 'internals': zij geloven dat zij zelf invloed kunnen uitoefenen op het behalen van bepaalde uitkomsten, terwijl 'externals' het idee hebben geen controle te hebben over wat hen overkomt. Wanneer *externals* langere tijd niet in staat zijn een vervelende situatie te vermijden of te doen stoppen, resulteert dit in aangeleerde hulpeloosheid (Miller & Seligman, 1975). Dit betekent dat zij zich in nieuwe situaties bij voorbaat hulpeloos opstellen, omdat zij hebben geleerd dat zij geen invloed hebben op wat hen overkomt.

De *self-efficacy* van een persoon is onder andere afhankelijk van diens *locus of control* (Bandura, 1997). *Internals* beschikken in vergelijking tot *externals* over meer *self-efficacy* (Philips & Gully, 1997; Stajkovic & Luthans, 1998). *Internals* schatten hun kansen om te slagen in een specifieke situatie hoger in, omdat zij ervan overtuigd zijn controle uit te kunnen oefenen op deze situatie. Zij verwachten een gewenst resultaat te kunnen bereiken wanneer ze zich hier voldoende voor inzetten (Rotter, 1966). *Externals* verwachten echter zelf weinig aan de situatie te kunnen veranderen en voelen zich derhalve machteloos en hulpeloos (Abramson, Seligman & Teasdale, 1978; Maier & Seligman, 1967; Dweck, 1975). Zij zullen zich hulpeloos opstellen in plaats van zich aan te passen om op die manier het gewenste resultaat te behalen – wat *internals* wel zouden doen (Miller & Seligman, 1975).

De oplossingsgerichte coaching interventie die vraagt naar eerder behaald succes (de 'succesvraag') zal naar verwachting resulteren in meer *self-efficacy* dan de probleemgerichte interventie (Hypothese 3). Mogelijk wordt dit effect beïnvloed door de *locus of control* van de cliënt. Cliënten met een interne *locus of control* zullen het eerdere succes interpreteren als hun eigen verdiensten: ze geloven immers dat zij verantwoordelijk zijn voor het behalen van dit succes (Rotter, 1966; Spector, 1982). Hierdoor neemt hun *self-efficacy* naar verwachting meer

toe dan bij cliënten met een meer externe *locus of control*, die het eerder behaalde succes toeschrijven aan externe factoren.

Hypothese 4: Oplossingsgericht coachen resulteert in meer *self-efficacy* dan probleemgericht coachen, vooral naarmate de cliënt een meer interne *locus of control* heeft.

### **1.2.5. Doeloriëntatie**

Volgens Grant (2003) is het bevorderen van de doelgerichte zelfregulatie een belangrijk doel van coaching: het leidt tot veranderingen in het gedrag van de coachee. Uit de meta-analyse van Theeboom et al. (2014) kwam naar voren dat coaching positief bijdraagt aan doelgerichte zelfregulatie. Zelfregulatie betreft de mate waarin een iemand zijn eigen gedrag kan controleren en reguleren om een gewenste verandering te bereiken (McAuley et al., 2011; Stajkovic & Luthans, 1998). Zelfregulatie bestaat uit verschillende processen waarbinnen iemand zichzelf doelen stelt, een actieplan ontwikkelt, in actie komt en hierop reflecteert (Grant, 2003). Elliot en Thrash (2002) zien het stellen van doelen als een belangrijk onderdeel van zelfregulatie. Een doel representeert een concreet en gewenst eindresultaat dat gebruikt wordt om gedrag te sturen (Austin & Vancouver, 1996; Elliot, 1997). Locke en Latham (1994) beargumenteren dat uitdagende doelen leiden tot betere prestaties: zo is het cijfer dat een student zichzelf als doel stelt positief gerelateerd aan het daadwerkelijk behaalde cijfer (Zimmerman, Bandura & Martinez-Pons, 1992). Het stellen van doelen kan dus effectief zijn, omdat het bijdraagt aan het realiseren van het gewenste resultaat (Elliot, 2006; Locke & Latham, 2002; Poepsel, 2001; Zimmerman & Bandura, 1994).

De mate waarin het stellen van doelen effectief is, is echter afhankelijk van de manier waarop het doel geformuleerd is (Locke & Latham, 1994). De doeloriëntatie van een persoon is hiervoor bepalend (Elliot & Sheldon, 1998). Er bestaat een onderscheid twee soorten



oriëntaties: *approach*- en *avoidance* oriëntatie. Iemand met een *approach* oriëntatie richt zich op het behalen van een gewenste uitkomst, zoals het doel om goede resultaten te behalen op school (Elliot, 2006; Elliot & Thrash, 2002). Iemand met een *avoidance* oriëntatie richt zich echter op het vermijden van een negatieve uitkomst, bijvoorbeeld het voorkomen van slechte prestaties op school. Uit onderzoek is gebleken dat deze twee vormen van doeloriëntatie niet per definitie negatief aan elkaar correleren (Elliot & Sheldon, 1998).

*Avoidance* oriëntatie kent ten opzichte van *approach* oriëntatie enkele negatieve gevolgen (Heimpel et al., 2006). Zo resulteert *avoidance* oriëntatie in emoties als boosheid en verveling, waar *approach* oriëntatie emoties als genot en hoop tot gevolg heeft (Pekrun, Elliot & Maier, 2009). Daarnaast hangt doeloriëntatie samen met prestatie: *approach* oriëntatie is prestatieverhogend, terwijl *avoidance* oriëntatie juist een verminderde prestatie teweeg brengt (Gollwitzer, 1999; Grant & Dweck, 2003; Snyder, Lopez, Shorey, Rand & Feldman, 2003; Van Yperen, Blaga & Postmes, 2015). Volgens Carver en Scheider (1998) ligt dit verschil in het feit dat enkel *approach* oriëntatie zich richt op het behalen van het hoogst haalbare. Dit resulteert in moeilijke, uitdagende doelen wat leidt tot betere prestaties (Locke & Latham, 1994). Tevens zullen mensen die zichzelf doelen stellen vanuit een *avoidance* oriëntatie minder vaardigheden ontwikkelen (Elliot, Sheldon & Church, 1997), minder snel hun doelen bereiken (Elliot & Sheldon, 1998) en een lager welzijn kennen (Coats, Janoff-Bulman & Alpert, 1996) dan mensen die doelen stellen vanuit een *approach* oriëntatie.

### **1.2.6. Coaching en doeloriëntatie**

Coaching resulteert in doelgerichte zelfregulatie (Theeboom et al., 2014) en heeft derhalve invloed op de doelen die cliënten zichzelf stellen. Op basis van de eerder genoemde informatie kan gesteld worden dat een *approach* oriëntatie meer gewenst is dan een *avoidance* oriëntatie, omdat dit leidt tot meer positieve uitkomsten (Heimpel et al., 2006). Een interessante

vraag is hoe coaching cliënten kan stimuleren om doelen te stellen vanuit deze *approach* oriëntatie. De huidige studie onderzoekt de invloed van probleem- en oplossingsgericht coachen op de doeloriëntatie van coachees.

Oplossingsgericht coachen richt zich op de gewenste situatie: de coachee wordt gevraagd deze situatie gedetailleerd te beschrijven (De Shazer et al., 1986). De succesvraag is een interventie die vraagt naar behaald succes in het verleden. Hierdoor wordt de nadruk gelegd op een eerdere situatie waarin een positief resultaat werd behaald in plaats van een negatief resultaat werd vermeden. Daarnaast vraagt de coach naar de rol van de cliënt in dit eerdere succes, waardoor de cliënt inzicht krijgt in zijn capaciteiten die hem helpen succesvol om te gaan met het probleem (Bodien & Visser, 2009). Door de aandacht aldooor te richten op het gewenste eindresultaat en de mogelijke manieren om daar te komen, verwacht ik dat oplossingsgericht coachen resulteert in een *approach* oriëntatie. Cliënten met een *approach* oriëntatie zullen hun doelen zo formuleren dat zij streven naar hun gewenste toekomstige situatie.

Probleemgerichte interventies richten zich echter op het probleem en de mogelijke oorzaken hiervan (Diamond, 2003) in plaats van op het gewenste eindresultaat. Cliënten worden herinnerd aan wat er fout ging in het verleden en waar hun tekortkomingen liggen (Jung-Beeman et al., 2008). Hierdoor zijn cliënten gericht op negatieve situaties die zij in de toekomst willen vermijden en zijn zij niet bezig met het streven naar het hoogst haalbare. Probleemgerichte interventies zijn hierdoor minder gunstig voor het ontwikkelen van een *approach* oriëntatie. Naar verwachting zal oplossingsgericht coachen dan ook resulteren in een hogere *approach* oriëntatie dan probleemgericht coachen. Exploratief zal getoetst worden wat de coachingsinterventies voor effect hebben op de mate van iemands *avoidance* oriëntatie – omdat eerder onderzoek hier nog geen antwoord op heeft gegeven. Dit onderzoek richt zich in

eerste instantie op de effecten van coaching op iemands *approach* oriëntatie – daar deze vorm van doelorientatie de meeste positieve uitkomsten kent.

Hypothese 5: Oplossingsgericht coachen resulteert in meer *approach* oriëntatie dan probleemgericht coachen.

### **1.2.7. Oplossingsgericht coachen, doelorientatie en locus of control**

Het effect van oplossingsgericht coachen op doelorientatie wordt mogelijk versterkt door de *locus of control* van de coachee. Door het stellen van de succesvraag wordt de aandacht van de coachee gevestigd op een eerder behaald succes, waardoor de coachee zich beseft dat hij in het verleden reeds succesvol met het probleem is omgegaan (Diamond, 2003). De manier waarop de coachee het eerdere succes interpreteert, is afhankelijk van zijn *locus of control* (Stajkovic & Luthans, 1998). *Externals* schrijven het eerdere succes toe aan externe factoren als geluk of toeval. *Internals* zijn er daarentegen van overtuigd zelf de controle te hebben over een situatie en schrijven de verantwoordelijkheid van het eerdere succes aan zichzelf toe (Rotter, 1966; Spector, 1982). Door de aandacht te richten op momenten dat cliënten succesvol met het probleem omgingen, groeit bij *internals* het geloof dat zij dit opnieuw kunnen bewerkstelligen. *Internals* geloven hierdoor, in tegenstelling tot *externals*, de gewenste situatie op eigen kracht te kunnen bereiken. Mijn verwachting is dat de oplossingsgerichte interventie (de ‘succesvraag’) bij *internals* nog meer effect zal hebben op het ontwikkelen van een *approach* oriëntatie dan bij *externals*.

Hypothese 6: Oplossingsgericht coachen resulteert in meer *approach* oriëntatie dan probleemgericht coachen, vooral naarmate de cliënt een meer interne *locus of control* heeft.

### 1.2.8. Self-efficacy en doeloriëntatie

Het stellen van doelen is een belangrijk deel van het zelfregulatieproces (Elliot & Thrash, 2002). De formulering van het gestelde doel – zoals de moeilijkheidsgraad – heeft invloed op de mate waarin het doel bijdraagt aan de prestatie (Elliot, 2006; Locke & Latham, 1994). De *self-efficacy* van een persoon is positief gerelateerd aan de moeilijkheidsgraad van het doel dat hij of zij zichzelf stelt (Philips & Gully, 1997; Zimmerman & Bandura, 1992; Zimmerman & Bandura, 1994). Naarmate iemand meer vertrouwen heeft in zijn eigen capaciteiten legt hij de lat hoger en stelt hij moeilijkere doelen: hij is er immers sterker van overtuigd te zullen slagen in een specifieke situatie.

In de huidige studie wordt gekeken naar de doeloriëntatie van coaches. Doelen die gesteld worden vanuit een *approach* oriëntatie hebben naar verwachting een hogere moeilijkheidsgraad, omdat coaches met een *approach* oriëntatie streven naar het hoogst haalbare. De doeloriëntatie van een coach is vermoedelijk afhankelijk van iemands *self-efficacy*. Tot op heden is hier nog niet direct onderzoek naar gedaan, maar er zijn onderzoeken die soortgelijke variabelen als *self-efficacy* zien als voorspellers van doeloriëntatie. Een van deze variabelen is *self-esteem*. Leary en MacDonald (2003) definiëren *self-esteem* als iemands globale zelf-evaluatie wat samenhangt met het zelfvertrouwen dat iemand heeft. *Self-esteem* is negatief gerelateerd aan *avoidance* oriëntatie (Heimpel et al., 2006). Dit betekent dat een hoog algemeen zelfvertrouwen de kans op een *avoidance* oriëntatie verkleint. Naast *self-esteem* is ook ervaren competentie negatief gerelateerd aan *avoidance* oriëntatie (Elliot & Sheldon, 1997). Tenslotte blijkt dat *Core Self-Evaluation* (CSE) samenhangt met doeloriëntatie. *Core Self-Evaluations* (CSE) zijn fundamentele aannamen die mensen hebben met betrekking tot zichzelf en hun omgeving: het is de beoordeling van eigenwaarde, effectiviteit en capaciteiten (De Pater, Schinkel & Nijstad, 2007; Judge, Bono, Erez & Locke, 2005). Het is een breed persoonlijkheidsconstruct dat bestaat uit vier verschillende persoonlijkheidskarakteristieken,

waaronder *self-efficacy*. Uit het onderzoek van Ferris et al. (2011) blijkt dat CSE negatief gerelateerd is aan *avoidance* oriëntatie en positief gerelateerd is aan *approach* oriëntatie. Op basis van dit eerdere onderzoek veronderstel ik dat *self-efficacy* - ongeacht de coachingsinterventie - positief zal samenhangen met *approach* oriëntatie.

Hypothese 7: *Self-efficacy* hangt positief samen met *approach* oriëntatie.

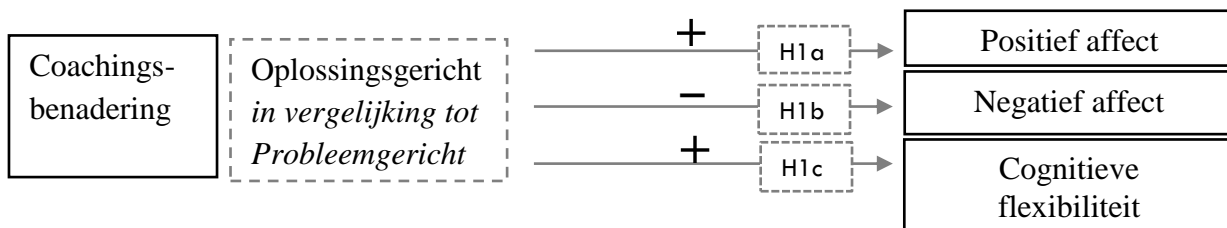
### 1.2.9. Mediated moderation model

Samenvattend is de verwachting dat coaching invloed heeft op de doelorientatie van de coachee. Oplossingsgericht coachen richt de aandacht op het gewenste eindresultaat, manieren om daar te komen en eerdere successen (Bodien & Visser, 2009; De Shazer et al., 1986). Probleemgericht coachen richt zich echter enkel op het probleem en de mislukte pogingen om hiermee om te gaan (Jung-Beeman et al., 2008). Hierdoor is de verwachting dat oplossingsgericht coachen resulteert in een meer *approach* oriëntatie dan probleemgericht coachen (Hypothese 5). Tevens wordt verwacht dat dit effect wordt versterkt wanneer coachees een interne *locus of control* hebben, omdat zij het eerdere succes interpreteren als geheel hun eigen verdiensten (Hypothese 6). Omdat zij erin geloven dat zij verantwoordelijk zijn voor het succes, zullen zeker coachees met een interne *locus of control* na de oplossingsgerichte interventie meer *self-efficacy* hebben dan coachees die probleemgericht gecoacht zijn (Hypothese 4). Omdat *self-efficacy* in deze studie ook wordt gezien als een voorspeller van doelorientatie – waarbij een hoge *self-efficacy* resulteert in een *approach* oriëntatie – kan er gesteld worden dat er sprake is van een mediatiemodel. Coaching heeft invloed op doelorientatie en dit wordt naar verwachting gedeeltelijk gemedieerd door *self-efficacy*, omdat coaching effect heeft op *self-efficacy* en *self-efficacy* op haar beurt invloed heeft op doelorientatie. Dit betekent dat de eerder genoemde moderatie wordt mediëerd door *self-efficacy*. Dit leidt tot de volgende hypothese, die een *mediated moderation* impliceert.

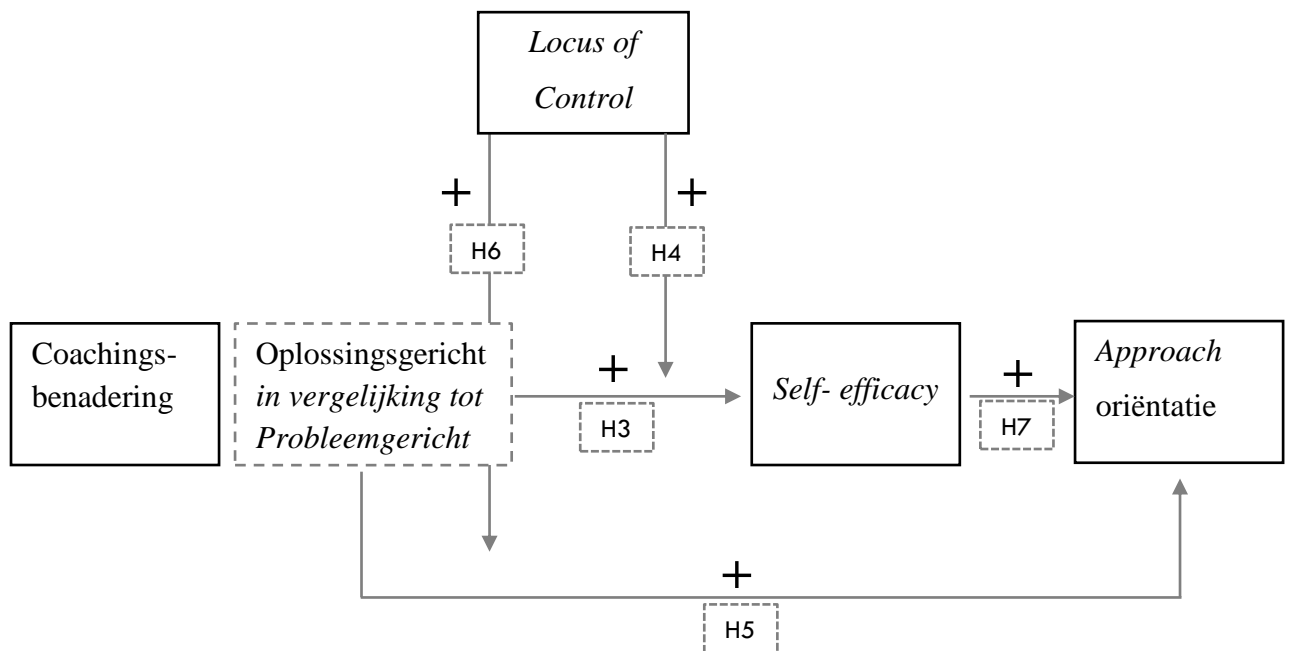
Hypothese 8: De door *locus of control* gemodereerde relatie tussen coachingsinterventie en *approach* oriëntatie, wordt gedeeltelijk gemedieerd door *self-efficacy*.

Bovenstaande beschreven verwachtingen kunnen worden weergegeven in de volgende figuren.

**Figuur 1.** Coaching en het effect op negatief affect, positief affect en cognitieve flexibiliteit.



**Figuur 2.** Het mediated moderation model van coaching, doeloriëntatie, locus of control en self-efficacy.



Hieronder worden de opgestelde hypothesen herhaald:

- Hypothese 1: In vergelijking tot probleemgericht coachen, zal oplossingsgericht coachen resulteren in a) meer positief affect en b) minder negatief affect.
- Hypothese 2: Oplossingsgericht coachen zal resulteren in meer cognitieve flexibiliteit dan probleemgericht coachen.
- Hypothese 3: Oplossingsgericht coachen resulteert in meer *self-efficacy* dan probleemgericht coachen.
- Hypothese 4: Oplossingsgericht coachen resulteert in meer *self-efficacy* dan probleemgericht coachen, vooral naarmate de cliënt een meer interne *locus of control* heeft.
- Hypothese 5: Oplossingsgericht coachen resulteert in meer *approach* oriëntatie dan probleemgericht coachen.
- Hypothese 6: Oplossingsgericht coachen resulteert in meer *approach* oriëntatie dan probleemgericht coachen, vooral naarmate de cliënt een meer interne *locus of control* heeft.
- Hypothese 7: *Self-efficacy* hangt positief samen met *approach* oriëntatie.
- Hypothese 8: De door *locus of control* gemodereerde relatie tussen coachingsinterventie en *approach* oriëntatie, wordt gedeeltelijk gemedieerd door *self-efficacy*.

## 2. Methode

### 2.1 Procedure

De vragenlijst kon zowel in het lab als online worden ingevuld en om deze reden is de informatiebrochure en de *informed consent* opgenomen in de vragenlijst zelf. Respondenten in het lab namen plaats in een aparte ruimte met een computer en respondenten die de vragenlijst online invulden konden hem elders op een computer invullen. Voor de start van het experiment gingen de respondenten akkoord met de *informed consent* die zij als eerste lazen bij het openen van de vragenlijst. Vervolgens startten zij met het invullen van de UBOS emotionele uitputtingsvragenlijst, hun demografische gegevens en een de vragenlijst die hun *locus of control* mat. Daarna beschreven zij kort het probleem waar zij mee kampen, naar aanleiding van de volgende drie vragen: 1) ‘Wat is het probleem?’; 2) ‘Op een schaal van 1-10, hoeveel last heb je van het probleem? (1 = helemaal geen last, 10 = heel veel last)’; 3) ‘Hoe heb je last van het probleem?’. Om de vergelijkbaarheid tussen twee groepen en de generaliseerbaarheid van de resultaten te vergroten, is er gekozen om alle studenten een studie-gerelateerd probleem te laten beschrijven. Net als in de onderzoeken van Theeboom et al. (2015) en Wehr (2010) wordt hierdoor een zekere mate van standaardisatie gewaarborgd.

In de definitie van Grant (2003) staat dat coaching bedoeld is voor de psychisch gezonde populatie. Om deze reden werd bij respondenten burn-out gemeten: met name het emotionele uitputtingsaspect. Respondenten die in de UBOS emotionele uitputtingsvragenlijst scoorden in de range van de klinische populatie (4.8 of hoger) (Evers et al., 2002) en dus buiten de doelgroep van coaching vallen, werden automatisch ingedeeld in de oplossingsgerichte conditie. Hiermee is getracht de eventuele nadelige effecten die deze studie op de lange termijn zou kunnen hebben te minimaliseren. Wanneer zij in de UBOS emotionele uitputtingsvragenlijst niet scoorden in de range van de klinische populatie, werden zij random ingedeeld in de probleemgerichte conditie ofwel oplossingsgerichte conditie.



De respondenten die werden ingedeeld in de probleemgerichte conditie moesten nadenken over een moment dat het probleem sterk aanwezig was en werden gevraagd aan te geven wat zij dachten, voelden en deden in die situatie. In de oplossingsgerichte conditie werd de succesvraag gesteld aan de respondenten en die liet hen nadenken over eerder behaald succes en de rol die zij hierin hadden vervuld.

Na het beantwoorden van de conditie afhankelijke coachingsvragen werden er opnieuw vragenlijsten afgenomen die voor iedere respondent hetzelfde waren. Direct na de coachingsvragen werd hun affect gemeten ('Door over deze situatie na te denken voel ik mij...'). Hierna volgde de cognitieve flexibiliteit taak – net als in het onderzoek van Theeboom et al. (2015). Vervolgens kregen zij hun antwoorden op de coachingsvragen weer te zien en werd hen gevraagd de *self-efficacy* en doeloriëntatie vragenlijst in te vullen met deze antwoorden in hun achterhoofd. Tot slot vulden zij de manipulatiecheck vragenlijst in, om te controleren of de manipulatie succesvol was. Na afronding van het experiment ontvingen de respondenten die hier behoefte aan hadden informatie over de studentpsycholoog. Studenten die de vragenlijst via de labsite hadden ingevuld kregen hun proefpersoonpunt (0,25) automatisch toegekend.

## **2.2 Respondenten**

In de huidige studie wordt een experimenteel design gebruikt met één dichotome, onafhankelijke variabele (probleem- en oplossingsgericht coachen). Uit de poweranalyse in *G\*POWER 3.1* (Faul, Erdfelder, Lang & Buchner, 2007) komt naar voren dat er minimaal 129 deelnemers nodig zijn voor dit onderzoek omdat er sprake is van vier voorspellers, te weten de coachingsinterventie, *self-efficacy*, *locus of control* en de interactie van de coachingsinterventie en *locus of control*. In totaal hebben 133 studenten van diverse universiteiten en hogescholen in Nederland de vragenlijst ingevuld. Een aantal van deze respondenten heeft de vragenlijst in het lab ingevuld (N = 17) en de rest heeft dat online gedaan (N = 116). Er zal worden

gecontroleerd of de plek van afname (in het lab of online) moet worden meegenomen als controle variabele.

De respondenten zijn geworven via de labsite van de Universiteit van Amsterdam en via *social media* (LinkedIn en Facebook). Op Facebook heb ik vrienden, familie en kennissen benaderd met de vraag of ze mijn onderzoek wilden invullen, zonder verdere informatie over mijn onderzoek te geven. Als wervingstekst heb ik steeds de tekst gebruikt die ook op de labsite stond (zie bijlage 1). In de wervingstekst stond dat de vragenlijst enkel was voor studenten die studie-gerelateerde stress ervaren. Degenen die vroegen of ze het ook mochten invullen als ze geen student meer waren of geen stress ervaarden, heb ik uitgelegd dat ze mijn vragenlijst dan niet moesten invullen. Op deze manier heb ik geprobeerd ervoor te zorgen dat de vragenlijst alleen werd ingevuld door studenten die daadwerkelijk studie-gerelateerde stress ervaarden en dat zij tevens oprecht antwoordden.

Ondanks dat er specifiek studenten zijn geworven die last hadden van studie-gerelateerde problemen, is er een aantal studenten die geen problemen ervaarden die gerelateerd waren aan hun studie (bijvoorbeeld ‘ik ben moe. Ik wil op vakantie en bruin worden’.) of helemaal geen probleem ervaarden. De data die gegenereerd zijn door deze respondenten (N = 5) is niet meegenomen in de analyses. Ook de data van respondenten (N = 2) die hoog op de UBOS emotionele uitputtingsvragenlijst scoorden zijn niet meegenomen in de analyses.

Uiteindelijk zijn er 126 respondenten meegenomen in de analyses (waarvan 70 vrouwen) met een gemiddelde leeftijd van 22.37 (SD = 3.30). Deze respondenten zijn random toegewezen aan de oplossingsgerichte conditie (N = 72) of aan de probleemgerichte conditie (N = 54)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Door een coderingsfout in Qualtrics bij de UBOS emotionele uitputtingsvragenlijst zijn er in het begin van de dataverzameling mensen ten onrechte toegewezen aan de oplossingsgerichte conditie, waardoor de verdeling tussen de condities nu niet gelijk is.

## 2.3 Materialen

**Emotionele uitputting.** Voor de screening wordt de Emotionele Uitputting subschaal gebruikt van de Nederlandse vertaling van de *Maslach Burnout Inventory* (UBOS; Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson, 1996). Deze schaal meet het gevoel van emotionele overbelasting en uitputting door iemands werk of studie. Het bevat acht items die beantwoord kunnen worden op een 7-punts Likert-schaal, waarbij 1 staat voor ‘nooit’ en 7 staat voor ‘dagelijks’. Voorbeelditems zijn: ‘Ik voel me gefrustreerd door mijn studie’ en ‘Ik voel me mentaal uitgeput door mijn studie’. De betrouwbaarheid van de schaal is  $\alpha = .79$ .

**Locus of control.** *Locus of control* wordt gemeten door Levenson’s (1973, 1981) IPC vragenlijst die drie schalen bevat: *internality* (interne locus), *powerful others* (invloedrijke anderen) en *chance* (toeval). De *internality* subschaal meet in hoeverre iemand de oorzaken van wat hem overkomt bij zichzelf zoekt (interne *locus of control*). De andere twee subschalen (*powerful others* en *chance*) meten in hoeverre het individu gelooft dat zijn leven wordt bepaald door externe omstandigheden, zoals het lot, toeval of invloedrijke personen (externe *locus of control*). Deze vragenlijst is gebaseerd op Rotter’s (1966) *Locus of Control Scale*, maar heeft volgens Levenson (1981) enkele voordelen boven de originele vragenlijst. Zo wordt de IPC vragenlijst gemeten op een Likert-schaal in plaats van met multiple-choice opties. Daarnaast richt het zich op persoonlijke ervaringen in plaats van op de ervaringen van een gehele populatie. Tot slot bevat het minder ambigue woorden en heeft het een zeer lage bias rondom het geven van sociaal wenselijke antwoorden. Brosschot, Gebhardt & Godaert (1994) hebben Levenson’s IPC vragenlijst vertaald naar het Nederlands. In deze studie is de verkorte versie van 10 vragen gebruikt. Een hogere score op de IPC vragenlijst indiceert een meer interne *locus of control* en een lage score indiceert een meer externe *locus of control*. Voorbeelditems zijn: ‘Mijn leven wordt in hoge mate bepaald door toevallige gebeurtenissen’ en ‘Wat er in mijn

leven zal gebeuren heb ik aardig in de hand'. Antwoorden kunnen gegeven worden op een 6-punts Likert-schaal (1 = dat is beslist niet zo, 6 = dat is beslist zo).

Door het selecteren van een aantal vragen uit een bestaande vragenlijst is de eerdere validatie niet meer geldig: er moet opnieuw gekeken worden of de gekozen items hetzelfde meten. Uit de factoranalyse (varimax rotatie) bleek dat de 10 items (waaronder de gehercodeerde items) zoals verwacht laden op één factor. Deze factor verklaarde 47,2% van de totale variantie. Tabel 1, de weergave van de *Rotated Component Matrix* laat zien dat alle items hoger laadden dan .53. Uit de resultaten van de factoranalyse kan geconcludeerd worden dat de 10 items één component meten, ondanks dat de gehele vragenlijst van Brosschot et al. (1994) drie subschalen bevatte. De betrouwbaarheid van de schaal bleek hoog ( $\alpha = .87$ ).

**Tabel 1.** Factorladingen van de factoranalyse op de aangepaste locus of control schaal van Brosschot et al. (1994).

Items	Factor 1
1. Mijn leven wordt in hoge mate bepaald door toevallige gebeurtenissen.	.68
2. Als ik plannen maak, ben ik er vrijwel zeker van dat ik ze kan laten slagen.	.70
3. Mijn persoonlijke belangen worden vaak door pech gedwarsboomd.	.70
4. Wat er in mijn leven zal gebeuren heb ik aardig in de hand.	.73
5. Om te krijgen wat ik wil, moet ik het de mensen die boven mij staan naar de zin maken.	.53
6. Ik ben meestal in staat om mijn persoonlijke belangen te behartigen.	.67
7. Als ik krijg wat ik wil, is dat meestal omdat ik geluk heb.	.74
8. Als ik krijg wat ik wil, is dat meestal omdat ik er hard voor gewerkt heb.	.72
9. Mijn leven wordt bepaald door mijn eigen handelingen.	.75
10. Ik heb het gevoel dat wat er in mijn leven gebeurt vooral door invloedrijke personen wordt bepaald.	.62

**Self-efficacy.** De mate van *self-efficacy* wordt gemeten aan de hand van de volgende items: 1) ‘Ik heb er vertrouwen in dat ik mijn probleem kan oplossen’; 2) ‘Als ik mijn best doe, dan zal ik mijn probleem op kunnen lossen’; 3) ‘Ik ben vol twijfel over mijn capaciteiten die nodig zijn om mijn probleem de baas te worden’; 4) ‘Ik ben in staat om goed om te gaan met mijn probleem’. Deze vragen zijn gebaseerd op de vragenlijst van Judge, Van Vianen en de Pater (2004). Er kan geantwoord worden op een 5-punts Likert-scale (1 = helemaal mee oneens, 5 = helemaal mee eens). De betrouwbaarheid is  $\alpha = .80$ .

**Positief en negatief affect.** Er worden twee subschalen gebruikt van de UWIST *Mood Adjective Checklist* om positief en negatief affect te meten (UMACL; Matthews, Jones & Chamberlain, 1990). Deze vragenlijst meet zowel de negatieve en positieve aard van affect als de mate van activatie van affect. Negatief affect (bijvoorbeeld ‘gespannen’ en ‘moe’) wordt gemeten met de *tense arousal scale*, die een betrouwbaarheid heeft van  $\alpha = .94$ . Positief affect (bijvoorbeeld ‘energiek’ en ‘opgewekt’) wordt gemeten met de *energetic arousal scale*, met een betrouwbaarheid van  $\alpha = .93$ . Antwoorden kunnen gegeven worden op een 7-punts Likert-scale (1 = helemaal niet van toepassing, 7 = volledig van toepassing).

**Cognitieve flexibiliteit.** Om cognitieve flexibiliteit te meten wordt de *Category Inclusion Task* gebruikt (CIT; Rosch, 1975). Dit is een experimentele taak die veelvuldig wordt gebruikt in de literatuur over creativiteit en creatieve probleemoplossing (Baas et al., 2008). In deze taak worden respondenten gevraagd om aan te geven hoe prototypisch ze de exemplaren vinden voor bepaalde categorieën (1 = helemaal niet prototypisch, 10 = heel prototypisch). Voor iedere categorie (bijvoorbeeld voertuigen) worden drie objecten gepresenteerd: één sterk voorbeeld (bus), één gemiddeld voorbeeld (vliegtuig) en één zwak voorbeeld (kameel). Cognitieve flexibiliteit wordt gemeten door het gemiddelde te berekenen van de scores die zijn toegekend aan de zwakke voorbeelden van elke categorie. Hoge scores voor de zwakke voorbeelden indiceren brede cognitieve categorieën, wat bevorderlijk is voor cognitieve

flexibiliteit (Eysenck, 1993).

***Probleemgerichte coachingsvragen.*** De vragen in de probleemgerichte coaching conditie waren hetzelfde als die in het onderzoek van Theeboom et al. (2015) en zijn gebaseerd op eerder onderzoek (Grant, 2012; Grant & O'Connor, 2010; Wehr, 2010). Ze zijn geselecteerd omdat ze de aandacht van de respondent richten op het probleem, wat leidt tot meer inzicht in de aard van het probleem (Jung-Beeman et al., 2008). De introductie en de vragen zijn als volgt: 'We willen je nu vragen om over het volgende na te denken: Denk eens aan een situatie in het verleden waarbij jouw probleem behoorlijk aanwezig was, dus een situatie die je een 'negatieve uitzondering' zou kunnen noemen.'; 1) 'Als je terugdenkt aan die situatie waarin die negatieve uitzondering zich voordeed, wat is dan het eerste dat je opvalt?'; 2) 'Hoe gedroeg jij je in deze situatie in het verleden waarin het probleem behoorlijk aanwezig was?'; 3) 'Welke gedachtes had jij in deze situatie in het verleden waarin het probleem behoorlijk aanwezig was?'; 4) 'Hoe voelde jij je in deze situatie in het verleden waarin het probleem behoorlijk aanwezig was?'; 5) 'Hoe merkten anderen aan jou dat het probleem behoorlijk aanwezig was in deze situatie in het verleden?'.

***Oplossingsgerichte coachingsvragen.*** In de oplossingsgerichte coaching interventie werden er vragen gesteld die de respondent uitnodigen om te vertellen over hun 'succesverhaal'. Walter en Peller (2000) hebben de volgende drie vragen opgesteld: '*How did you do that?*', '*How did you decide to do that?*', '*How did you manage to do that?*'. De eerste vraag gaat uit van de assumptie *dat* de coachee iets gedaan heeft. De tweede vraag gaat ervan uit dat de coachee een actieve beslissing heeft genomen. De derde vraag helpt de coachee om zijn rol in het succes in te zien. Aan de hand van de vragen van Walter en Peller (2000) en de voorbeeldvragen van Bodien en Visser (2009) zijn de volgende vragen opgesteld voor de succesvraag. 1) 'Beschrijf kort hoe jouw gewenste situatie eruit ziet'; 2) 'Beschrijf een situatie in het verleden waarin je al (iets) dichter bij jouw gewenste situatie was'; 3) 'Wat heb jij precies

gedaan om dit mogelijk te maken?'; 4) 'Schrijf zo specifiek mogelijk wat het resultaat was van jouw acties'; 5) 'Hoe voelde jij je in deze situatie?'. In de vragen is de STAR methodiek terug te zien – er wordt gevraagd naar de Situatie, de Acties die de coachee heeft ondernomen en het Resultaat dat hieruit voortvloeide. De hoeveelheid vragen staat gelijk aan de probleemgerichte interventie en aan de hoeveelheid vragen die Theeboom et al. (2015) stelden bij de wondervraag.

**Manipulatiecheck.** Om te controleren of de manipulaties succesvol zijn, moesten de respondenten vier vragen beantwoorden over de aard van de coachingsvragen die hen gesteld werden. Twee vragen onderzoeken in hoeverre de respondenten vonden dat de vragen oplossingsgericht waren: 1) 'In deze studie werd me gevraagd te denken aan een positieve situatie in het verleden'; 2) 'In deze studie moest ik nadenken over wat ik hiervoor al goed had gedaan in relatie tot het probleem'. De andere twee vragen onderzoeken in hoeverre de respondenten het idee hadden dat de vragen probleemgericht waren; 3) 'In dit onderzoek werd mij gevraagd om na te denken over een negatieve uitzondering op het probleem'; 4) 'In dit onderzoek werd mij gevraagd na te denken over een situatie waarin mijn probleem behoorlijk aanwezig was'. De manipulatiecheck van oplossingsgericht coachen is nieuw geformuleerd en aangepast op de succesvraag ( $\alpha = .98$ ) De manipulatiecheck van probleemgericht coachen komt uit het onderzoek van Theeboom et al. (2015) ( $\alpha = .98$ ).

**Doeloriëntatie.** Er is geen vragenlijst beschikbaar die doeloriëntatie meet als uitkomstvariabele en die tevens past in het huidige onderzoek. De vragenlijst die in dit onderzoek is gebruikt is gebaseerd op de *Achievement Goal Questionnaire* (AGQ) van Elliot en Murayama (2008). Deze vragenlijst kon niet in zijn geheel worden gebruikt omdat de vragen te specifiek waren gericht op een bepaalde situatie, hierdoor zouden ze niet aansluiten bij de verschillende problemen die de respondenten aankaarten. Om deze reden formuleerde ik zelf een vragenlijst, waarbij er stellingen zijn die staan voor een *approach*- en *avoidance* oriëntatie.

Voorbeelditems van *approach* oriëntatie zijn ‘Ik streef ernaar mijn probleem zo snel mogelijk op te lossen’ en ‘Ik vind het belangrijk dat de acties die ik onderneem gericht zijn op het daadwerkelijk oplossen van het probleem’. Voorbeelditems van *avoidance* oriëntatie zijn ‘Ik wil er met name voor zorgen dat ik niet nog verder in mijn probleem verzand raak’ en ‘Mijn doel is nu vooral dat ik niet slechter met mijn probleem omga dan voorheen’. De antwoorden kunnen gegeven worden op een 7-punts Likertscale (1 = helemaal mee oneens, 7 = helemaal mee eens). Er is geen vooronderzoek gebruikt voor het valideren van deze vragenlijst, omdat de vragen sterk gebaseerd zijn op de vragenlijst van Elliot en Murayama (2008) die als betrouwbaar en valide wordt gezien.

Omdat deze vragenlijst nieuw ontworpen is, is het belangrijk te controleren of de vragenlijst daadwerkelijk twee verschillende variabelen heeft gemeten alvorens de vragenlijst te splitsen in twee verschillende factoren. Aan de hand van een factoranalyse kan de onderliggende structuur van een groep items onderzocht worden. De factoranalyse (varimax rotatie) resulteerde zoals verwacht in twee factoren waarin duidelijk naar voren komt dat de *avoidance* oriëntatie items positief en hoog correleren met factor 1 en de *approach* oriëntatie items positief en hoog correleren met factor 2. Item 12 (‘Ik ga me vooral bezighouden met hoe het zal zijn als ik dit probleem heb opgelost’) hangt echter zwak samen met zowel factor 1 als factor 2, respectievelijk  $-.26$  en  $.28$ . Dit is te verklaren door het karakter van het item: het is het enige item dat zich niet specifiek richt op welke doelen iemand zichzelf wil stellen en sluit daardoor niet goed aan bij de andere items. Om deze reden is er ook een factoranalyse (varimax rotatie) uitgevoerd zonder item 12: tabel 2 geeft de *Rotated Component Matrix* weer. Deze overige elf items en twee factoren verklaarden samen 60,1% van de totale variantie: factor 1, de *avoidance* oriëntatie items, verklaarde 43,1% en factor 2, de *approach* oriëntatie items, verklaarde 17,0% van de variantie. Omdat de schaal meer variantie verklaart zonder item 12 dan met item 12, is ervoor gekozen om in de verdere analyses dit item niet mee te nemen in de



schaal. Alle items laadden hoger dan .67. De betrouwbaarheid van de *avoidance* oriëntatie schaal bleek hoog ( $\alpha = .87$ ) evenals de betrouwbaarheid van de *approach* oriëntatie schaal ( $\alpha = .81$ ).

**Tabel 2.** Factorladingen van de factoranalyse op de doeloriëntatie vragenlijst die gebaseerd is op de AGQ van Elliot en Murayama (2008), item 12 verwijderd.

Items <sup>1</sup>	Factor	
	<i>Avoidance</i>	<i>Approach</i>
1. Ik wil er met name voor zorgen dat ik niet nog verder in mijn probleem verzand raak.	.69	
2. Ik streef ernaar mijn probleem zo snel mogelijk op te lossen.		.77
3. Ik vind het belangrijk dat ik succes behaal in het oplossen van mijn probleem.		.84
4. Ik ga me richten op het voorkomen dat het probleem erger wordt.	.82	
5. Mijn doel is nu vooral dat ik niet slechter met mijn probleem omga dan voorheen.	.73	
6. Ik wil me 100% inzetten om het probleem zo snel mogelijk op te lossen.		.69
7. Ik ga proberen om te voorkomen dat ik faal.	.77	
8. Ik vind het belangrijk dat de acties die ik onderneem gericht zijn op het daadwerkelijk oplossen van het probleem.		.73
9. Ik streef ernaar het probleem niet groter te maken dan het nu is.	.83	
10. Ik geloof dat het belangrijk is om mezelf uit te dagen in de doelen die ik stel.		.67
11. Ik doe voorzichtig, zodat ik het probleem niet groter maak dan het nu is.	.71	

<sup>1</sup> Alleen factorladingen hoger dan .40 worden getoond

### 3. Resultaten

#### 3.1 Correlaties

In tabel 3 staan de gemiddelden, standaarddeviaties en betrouwbaarheden (Cronbach's alpha) opgenomen van iedere variabele en daarnaast worden de correlaties tussen de controle -, onafhankelijke - en afhankelijke variabelen weergegeven. Uit de correlatie analyse bleek dat leeftijd enkel significant correleerde met afname ( $r = .21, p < .05$ ): dit betekent dat de respondenten die de vragenlijst in het lab hebben ingevuld gemiddeld ouder waren dan de respondenten die dat online hebben gedaan. Geslacht correleerde met geen enkele variabele significant. Zowel leeftijd als geslacht werden om bovengenoemde redenen in de verdere analyses niet meegenomen als controle variabelen. Uit de correlatie analyse bleek tevens dat de plek waar het onderzoek is afgenomen (in het lab of online) niet van invloed is geweest op de (afhankelijke) variabelen: ook met deze variabele werd in de verdere analyses geen rekening gehouden.

Opvallend is dat *locus of control* positief correleerde met *approach* oriëntatie ( $r = .25, p < .01$ ), maar niet correleerde met *avoidance* oriëntatie. Een interne *locus of control* ging gepaard met een hoge *approach* oriëntatie. *Locus of control* hing negatief samen met negatief affect ( $r = .20, p < .05$ ), wat betekent dat een persoon met een interne *locus of control* laag scoorde op negatief affect. Er werd geen significante correlatie gevonden tussen *locus of control* en positief affect.

Zowel positief affect, negatief affect als cognitieve flexibiliteit correleerden significant met de variabelen *self-efficacy*, *avoidance* oriëntatie en *approach* oriëntatie. Dit is opvallend omdat hier geen hypothese voor is opgesteld. Positief affect hing positief samen met zowel *self-efficacy* ( $r = .36, p < .01$ ) als *approach* oriëntatie ( $r = .36, p < .01$ ) en hing negatief samen met *avoidance* oriëntatie ( $r = -.47, p < .01$ ). Dit betekent dat een hoge score op positief affect gepaard ging met een hoge *self-efficacy*, een hoge *approach* oriëntatie en een lage *avoidance*

oriëntatie. Voor negatief affect bleek echter het tegenovergestelde: negatief affect hing negatief samen met zowel *self-efficacy* ( $r = -.42, p < .01$ ) als *approach* oriëntatie ( $r = -.37, p < .01$ ) en hing positief samen met *avoidance* oriëntatie ( $r = .46, p < .01$ ). Cognitieve flexibiliteit correleerde positief met *self-efficacy* ( $r = .23, p < .05$ ) en *approach* oriëntatie ( $r = .26, p < .01$ ), maar correleerde negatief met *avoidance* oriëntatie ( $r = -.26, p < .01$ ). Dit betekent dat een hoge score op cognitieve flexibiliteit samenging met een hoge score op *self-efficacy* en *approach* oriëntatie en een lage score op *avoidance* oriëntatie.

Belangrijk om te weten is dat *avoidance* oriëntatie en *approach* oriëntatie negatief met elkaar samenhangen met  $r = -.44, p < .01$ . Dit betekent dat zij niet perfect negatief aan elkaar gecorreleerd zijn op zo'n manier dat een score op de ene variabele gelijk staat aan precies de tegenovergestelde score hiervan op de andere variabele. Doeloriëntatie kan om deze reden niet worden gezien als één schaal waarbij *avoidance* oriëntatie en *approach* oriëntatie de uitersten van het continuüm zijn. Ook de factoranalyse gaf weer dat *avoidance*- en *approach* oriëntatie twee verschillende factoren zijn. Wel betekent deze correlatie dat een hoge score op *avoidance* oriëntatie gepaard ging met een lage score op *approach* oriëntatie.

Zoals eerder uitgelegd zijn de hypothesen in deze studie gericht op *approach* oriëntatie. *Avoidance* oriëntatie correleerde significant met dezelfde variabelen uit deze hypothesen: zo hing *avoidance* oriëntatie negatief samen met de conditie variabele ( $r = -.39, p < .01$ ) en met *self-efficacy* ( $r = -.38, p < .01$ ). Om deze reden zijn er ook exploratieve analyses uitgevoerd met *avoidance* oriëntatie als afhankelijke variabele in plaats van *approach* oriëntatie. Concreet betekent dit dat Hypothese 5, Hypothese 7 en Hypothese 8 ook getoetst zijn met *avoidance* oriëntatie als afhankelijke variabele.

In tabel 4 worden de gemiddelden en standaarddeviaties weergegeven van de afhankelijke variabelen per conditie.

**Tabel 3.** Gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties tussen de variabelen

	M	SD	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
1. Geslacht <sup>1</sup>	0.56	0.50											
2. Leeftijd	22.37	3.30	-.19										
3. Afname: online vs. lab <sup>2</sup>	-	-	-.02	.21*									
4. <i>Locus of control</i>	4.32	0.75	-.13	.06	.09	(.87)							
5. Probleem- vs. Oplossingsgericht <sup>3</sup>	-	-	.07	.03	.11	.01							
6. Positief affect	3.60	1.30	-.03	-.11	-.03	.08	.67**	(.93)					
7. Negatief affect	2.92	1.41	.06	.13	-.06	-.20*	-.61**	-.71**	(.94)				
8. Cognitieve flexibiliteit	7.24	1.06	-.15	.01	.13	.11	.29**	.40**	-.31**				
9. <i>Self-efficacy</i>	3.64	0.83	-.08	.07	.03	.16	.44**	.36**	-.42**	.23*	(.80)		
10. <i>Avoidance</i> oriëntatie	4.52	1.26	.09	-.08	-.08	-.12	-.39**	-.47**	.46**	-.26**	-.38**	(.87)	
11. <i>Approach</i> oriëntatie	5.10	0.99	.04	-.08	-.06	.25**	.37**	.36**	-.37**	.26**	.45**	-.44**	(.81)

Noot. De N is 126. M = gemiddelde, SD = standaarddeviatie, Cronbach's alpha, indien relevant, worden weergegeven op de diagonale as.

\*  $p < .05$  (2-tailed), \*\*  $p < .01$  (2-tailed)

<sup>1</sup> 0 = man, 1 = vrouw. <sup>2</sup> 0 = online, 1 = lab. <sup>3</sup> 0 = probleemgericht, 1 = oplossingsgericht.

**Tabel 4.** Gemiddelden en standaarddeviaties van de afhankelijke variabelen per conditie.

	Probleemgerichte conditie		Oplossingsgerichte conditie	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Positief affect*	2.61	.13	4.33	.15
Negatief affect*	3.90	.15	2.18	.13
Cognitieve flexibiliteit*	6.88	1.03	7.51	1.02
<i>Self-efficacy</i> *	3.23	.93	3.96	.58
<i>Avoidance</i> oriëntatie*	5.10	.93	4.09	1.31
<i>Approach</i> oriëntatie*	4.68	1.01	5.41	.85

Noot. Variabelen waarbij de scores significant verschillend waren per conditie zijn aangeduid met een \*.

### 3.2 Manipulatiecheck

De resultaten van de manipulatiechecks lieten zien dat de manipulaties succesvol waren. In vergelijking tot de respondenten in de probleemgerichte conditie ( $M = 1.27$ ,  $SD = .30$ ) hadden de respondenten in de oplossingsgerichte conditie meer het gevoel dat het onderzoek hen liet denken aan een eerder behaald succes in het verleden ( $M = 6.66$ ,  $SD = .43$ ),  $t(123.67) = -82.96$ ,  $p < .001$ . Daarnaast hadden zij minder dan de respondenten in de probleemgerichte conditie ( $M = 6.70$ ,  $SD = .48$ ) het gevoel dat het onderzoek hen liet denken aan een situatie waarin het probleem behoorlijk aanwezig was ( $M = 1.21$ ,  $SD = .29$ ),  $t(124) = 79.82$ ,  $p < .001$ ).

### 3.3 Hypothese toetsing

Hypothese 1 stelde dat oplossingsgericht coachen in vergelijking tot probleemgericht coachen leidt tot a) meer positief affect en b) minder negatief affect. Omdat uit de correlatie analyse bleek dat de afhankelijke variabelen negatief affect en positief affect sterk met elkaar correleren,  $r = -.71$ ,  $p < .001$ , is deze hypothese getoetst met een MANOVA.

In vergelijking tot de respondenten in de probleemgerichte conditie ( $M = 2.61$ ,  $SD = .13$ ) hadden de respondenten in de oplossingsgerichte conditie een hoger positief affect ( $M = 4.33$ ,  $SD = .15$ ),  $F(2,123) = 55.09$ ,  $p < .001$ . Dit betekent dat oplossingsgericht coachen in significant hoger positief affect resulteerde dan probleemgericht coachen. Hypothese 1a wordt om deze reden ondersteund. In vergelijking tot de respondenten in de probleemgerichte conditie ( $M = 3.90$ ,  $SD = .15$ ) hadden de respondenten in de oplossingsgerichte conditie een lager negatief affect ( $M = 2.18$ ,  $SD = .13$ ),  $F(2,123) = 55.09$ ,  $p < .001$ . De resultaten laten zien dat oplossingsgericht coachen resulteerde in significant minder negatief affect dan probleemgericht coachen, wat betekent dat ook hypothese 1b wordt ondersteund.

Hypothese 2 stelde dat oplossingsgericht coachen resulteert in meer cognitieve flexibiliteit dan probleemgericht coachen. Aan de hand van een *independent t-test* is er geanalyseerd of de respondenten in de oplossingsgerichte- en de probleemgerichte conditie significant verschillend scores op cognitieve flexibiliteit.

Uit de resultaten van de *t-test* bleek dat de respondenten in de probleemgerichte conditie ( $M = 6.88$ ,  $SD = 1.03$ ) en de respondenten in de oplossingsgerichte conditie ( $M = 7.51$ ,  $SD = 1.02$ ) significant verschillend scoorden op cognitieve flexibiliteit,  $t(124) = -3.42$ ,  $p = .001$ , waarbij de respondenten in de oplossingsgerichte conditie cognitief flexibeler waren. Dit heeft een middelgrote effectsize van  $r = -.29$ . Dit betekent dat hypothese 2 wordt ondersteund.

In de studie van Theeboom en collega's (2015) die in dit onderzoek gerepliceerd wordt,

is getest of positief affect de relatie tussen de coachingsconditie en cognitieve flexibiliteit verklaart. Ondanks dat zij geen ondersteuning vonden voor de mediërende rol van positief affect, is er in deze studie een exploratieve analyse uitgevoerd om deze veronderstelling opnieuw te toetsen. Dit is gedaan met behulp van model 4 van Hayes' PROCESS programma in SPSS. Het betrouwbaarheidsinterval is ingesteld op 95% en het aantal streekproeven voor de *bootstrap* is op 1000 gezet.

Tabel 5 geeft weer dat de coachingsconditie waarin respondenten zaten significant correleerde met positief affect ( $B = 1.73, SE = .18, t(1,124) = 9.71, p < .001$ ). Zoals te zien in tabel 5 (model 1) is het totale effect van de coachingsconditie op cognitieve flexibiliteit significant ( $B = .63, SE = .18, t(1,124) = 3.42, p = .001$ ). Het effect van de coachingsconditie op cognitieve flexibiliteit bleek echter niet meer significant wanneer positief affect in de analyse werd meegenomen (tabel 5, model 2), ( $B = .12, SE = .23, t(2,123) = .50, p = .620$ ). Positief affect bleek significant te correleren met cognitieve flexibiliteit ( $B = .30, SE = .09, t(2,123) = 3.32, p = .001$ ). De resultaten lieten tot slot een indirect effect zien van de coachingsconditie ( $B = .51, SE = .17, 95\% CI = .228, .902$ ). Dit indirecte effect van de coachingsconditie is significant omdat het 95% betrouwbaarheidsinterval geen nul bevatte. Om deze reden kan er geconcludeerd worden dat er sprake is van volledige mediatie. Dit betekent dat oplossingsgericht coachen meer dan probleemgericht coachen resulteerde in positief affect en dat dit leidde tot meer cognitieve flexibiliteit.

**Tabel 5.** Mediatie-analyse van PROCESS met positief affect als mediator en cognitieve flexibiliteit als afhankelijke variabele

	Positief affect <sup>1</sup>	Cognitieve flexibiliteit	
		Model 1 <sup>2</sup>	Model 2 <sup>3</sup>
	<i>B</i>	<i>B</i>	<i>B</i>
Probleem- vs. Oplossingsgericht <sup>4</sup>	1.73*	.63*	.12
Positief affect			.30*
F	94.22*	11.69*	11.83*
R <sup>2</sup>	.43	.09	.16

Noot. <sup>1</sup> Directe effecten van onafhankelijke variabelen op de mediator (positief affect). <sup>2</sup> Totale effect van de onafhankelijke variabele op de afhankelijke variabele (cognitieve flexibiliteit). <sup>3</sup> Directe effecten van de onafhankelijke variabele en de mediator op de onafhankelijke variabele. <sup>4</sup> 0 = probleemgericht, 1 = oplossingsgericht.

\*  $p < .001$

Hypothese 3 stelde dat oplossingsgericht coachen resulteert in meer *self-efficacy* dan probleemgericht coachen. Deze hypothese is getoetst aan de hand van een *independent t-test* waarbij werd onderzocht of oplossingsgericht coachen daadwerkelijk resulteert in meer *self-efficacy* en of dit verschil met probleemgericht coachen significant is.

Uit de *t-test* bleek dat in vergelijking tot de respondenten in de probleemgerichte conditie ( $M = 3.23$ ,  $SD = .93$ ) de respondenten in de oplossingsgerichte conditie meer *self-efficacy* rapporteerden ( $M = 3.96$ ,  $SD = .58$ ) en het verschil hiertussen bleek significant te zijn,  $t(82.87) = -5.07$ ,  $p < .001$ ,  $r = -.49$ . Op basis van deze resultaten wordt hypothese 3 ondersteund.

Hypothese 4 stelde dat oplossingsgericht coachen resulteert in meer *self-efficacy* dan probleemgericht coachen, vooral naarmate de cliënt een meer interne locus of control heeft. Om deze veronderstelde moderatie te toetsen is model 1 gebruikt van PROCESS met *self-*



*efficacy* als afhankelijke variabele, coachingsconditie als onafhankelijke variabele en *locus of control* als moderator.

De resultaten van Hypothese 3 lieten al zien dat oplossingsgericht coachen resulteerde in meer *self-efficacy* dan probleemgericht coachen. Uit de analyse met PROCESS bleek dat het effect van de interactie tussen coachingsconditie en *locus of control* op *self-efficacy* niet significant is ( $B = .07$ ,  $SE = .36$ ,  $t(3,122) = .20$ ,  $p = .839$ ). Dit betekent dat de relatie tussen de coachingsconditie en *self-efficacy* niet wordt gemodereerd door *locus of control*. Hypothese 4 wordt op basis van deze resultaten verworpen.

Hypothese 5 stelde dat oplossingsgericht coachen resulteert in meer *approach* oriëntatie dan probleemgericht coachen. Deze hypothese is getoetst aan de hand van een *independent t-test* waarbij werd onderzocht of oplossingsgericht coachen daadwerkelijk resulteert in meer *approach* oriëntatie en of dit verschil met probleemgericht coachen significant is.

Uit de *t-test* bleek dat in vergelijking tot de respondenten in de probleemgerichte conditie ( $M = 4.68$ ,  $SD = 1.01$ ) de respondenten in de oplossingsgerichte conditie hoger scoorden op *approach* oriëntatie ( $M = 5.41$ ,  $SD = .85$ ) en het verschil hiertussen bleek significant te zijn,  $t(103.05) = -4.33$ ,  $p < .001$ ,  $r = -.39$ . Hypothese 5 wordt hiermee ondersteund.

Tevens is er exploratief onderzocht hoe probleem- en oplossingsgericht coachen kan resulteren in *avoidance* oriëntatie, omdat *avoidance* oriëntatie hoog bleek te correleren met de coachingsconditie ( $r = -.39$ ,  $p < .01$ ). Uit de *t-test* bleek dat in vergelijking tot de respondenten in de probleemgerichte conditie ( $M = 5.10$ ,  $SD = .93$ ) de respondenten in de oplossingsgerichte conditie lager scoorden op *avoidance* oriëntatie ( $M = 4.09$ ,  $SD = 1.31$ ) en het verschil hiertussen bleek significant te zijn,  $t(124) = 4.78$ ,  $p < .001$ ,  $r = .39$ .

Hypothese 6 stelde dat oplossingsgericht coachen resulteert in meer *approach* oriëntatie dan probleemgericht coachen, vooral naarmate de cliënt een meer interne locus of control heeft. Om deze veronderstelde moderatie te toetsen is model 1 gebruikt van PROCESS met *approach* oriëntatie als afhankelijke variabele, coachingsconditie als onafhankelijke variabele en *locus of control* als moderator.

De resultaten van Hypothese 5 gaven weer dat oplossingsgericht coachen resulteert in meer *approach* oriëntatie dan probleemgericht coachen. In PROCESS is getoetst of er sprake is van een significante moderatie. Uit de resultaten kwam naar voren dat het effect van de interactie tussen de coachingsconditie en *locus of control* op *approach* oriëntatie niet significant is ( $B = .18$ ,  $SE = .45$ ,  $t(3,122) = .41$ ,  $p = .686$ ). Dit betekent dat de relatie tussen de coachingsconditie en *approach* oriëntatie niet wordt gemodereerd door *locus of control*. Hypothese 6 wordt op basis van deze resultaten verworpen.

Uit een exploratieve analyse waarin de afhankelijke variabele *approach* oriëntatie was vervangen door *avoidance* oriëntatie, bleek tevens dat de relatie tussen de coachingsconditie en *avoidance* oriëntatie niet wordt gemodereerd door *locus of control*. De interactie tussen de coachingsconditie en *locus of control* bleek ook in dit model geen significant effect te hebben ( $B = -.53$ ,  $SE = .42$ ,  $t(3,122) = -1.27$ ,  $p = .208$ ).

Hypothese 7 stelde dat *self-efficacy* positief samenhangt met *approach* oriëntatie. Er zijn geen controle variabelen waar rekening mee gehouden moet worden en om die reden is de hypothese getest aan de hand van een correlatie analyse.

De correlatie analyse liet zien dat *self-efficacy* positief correleerde met *approach* oriëntatie,  $r = .45$ ,  $p < .01$ . Dit betekent dat een hoge *self-efficacy* gepaard ging met een sterke *approach* oriëntatie. Op basis van deze resultaten wordt hypothese 7 ondersteund.

Deze analyse werd opnieuw uitgevoerd met *avoidance* oriëntatie, om te onderzoeken

hoe *self-efficacy* samenhangt met deze vorm van doeloriëntatie. Uit de correlatie analyse bleek dat *self-efficacy* negatief correleerde met *avoidance* oriëntatie,  $r = -.38, p < .01$ . Deze correlatie is zwakker dan de correlatie tussen *self-efficacy* en *approach* oriëntatie, maar is desalniettemin significant. Dit betekent dat een hoge *self-efficacy* gepaard ging met een zwakke *avoidance* oriëntatie.

Hypothese 8 stelde dat de door *locus of control* gemedereerde relatie tussen coachingsconditie en *approach* oriëntatie, gedeeltelijk gemedieerd wordt door *self-efficacy*. Eerdere resultaten wezen echter al uit dat *locus of control* de relatie tussen de coachingsconditie en *approach* oriëntatie niet modereert (Hypothese 6). Daarnaast heeft *locus of control* geen modererende rol in de relatie tussen de coachingsconditie en *self-efficacy* (Hypothese 4). Hypothese 8 moet op basis van deze resultaten worden verworpen.

Met een additionele analyse is onderzocht of *self-efficacy* de relatie tussen de coachingsconditie en *approach* oriëntatie medieert. Dit is gedaan met behulp van PROCESS (model 4). Het betrouwbaarheidsinterval is ingesteld op 95% en het aantal streekproeven voor de *bootstrap* is op 1000 gezet. Tabel 6 geeft weer dat coachingsconditie significant correleerde met *self-efficacy* ( $B = .73, SE = .14, t(1,124) = 5.40, p < .001$ ). Zoals te zien in tabel 6 (model 1) is het totale effect van de coachingsconditie op *approach* oriëntatie significant ( $B = .74, SE = .17, t(1,124) = 4.43, p < .001$ ). Het effect van de coachingsconditie op *approach* oriëntatie werd echter kleiner wanneer *self-efficacy* in de analyse was meegenomen (tabel 6, model 2), ( $B = .43, SE = .17, t(2,123) = .244, p = .02$ ). *Self-efficacy* bleek significant te correleren met *approach* oriëntatie ( $B = .43, SE = .10, t(2,123) = 4.10, p < .001$ ). De resultaten lieten tot slot een indirect effect zien van de coachingsconditie ( $B = .31, SE = .11, 95\% CI = .127, .593$ ) op *approach* oriëntatie. Dit indirecte effect van de coachingsconditie is significant omdat het 95% betrouwbaarheidsinterval geen nul bevatte. Om deze reden kan er geconcludeerd worden dat

er sprake is van partiële mediatie. Dit betekent dat oplossingsgericht coachen in vergelijking tot probleemgericht coachen zowel direct als indirect – via *self-efficacy* - resulteerde in meer *approach* oriëntatie.

**Tabel 6.** Mediatie-analyse van PROCESS met *self-efficacy* als mediator en *approach* oriëntatie als afhankelijke variabele

	<i>Self-efficacy</i> <sup>1</sup>	<i>Approach</i> oriëntatie	
	<i>B</i>	Model 1 <sup>2</sup> <i>B</i>	Model 2 <sup>3</sup> <i>B</i>
Probleem- vs. Oplossingsgericht <sup>4</sup>	.73**	.74**	.43*
<i>Self-efficacy</i>			.43**
F	29.18**	19.64**	19.47**
R <sup>2</sup>	.19	.14	.24

Noot. <sup>1</sup> Directe effecten van onafhankelijke variabelen op de mediator (*self-efficacy*). <sup>2</sup> Totale effect van de onafhankelijke variabele op de afhankelijke variabele (*approach* oriëntatie). <sup>3</sup> Directe effecten van de onafhankelijke variabele en de mediator op de onafhankelijke variabele. <sup>4</sup> 0 = probleemgericht, 1 = oplossingsgericht.

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .001$

## 4. Discussie

### 4.1 Samenvatting

Het eerste doel van deze studie was het repliceren van het onderzoek van Theeboom en collega's (2015), waarin gekeken werd naar de verschillende effecten van probleem- en oplossingsgericht coachen op positief affect, negatief affect en cognitieve flexibiliteit. In het huidige onderzoek is echter de 'succesvraag' als oplossingsgerichte interventie gebruikt: de aandacht werd gericht op een behaald succes in het verleden in plaats van een gewenst succes in de toekomst. In lijn met de hypothesen bleek dat oplossingsgericht coachen in vergelijking tot probleemgericht coachen resulteerde in meer positief affect en minder negatief affect. Ook bleek de verwachting dat oplossingsgericht coachen in meer cognitieve flexibiliteit zou resulteren dan probleemgericht coachen te kloppen. Tevens is gebleken dat positief affect de relatie tussen coaching en cognitieve flexibiliteit medieerde.

Het tweede doel van deze studie was te onderzoeken of en hoe probleem- en oplossingsgericht coachen van invloed zou zijn op de doeloriëntatie en *self-efficacy* van de coachee. Tevens is onderzocht of *self-efficacy* de relatie tussen coaching en doeloriëntatie medieert en of *locus of control* een modererende rol heeft. Verwacht werd dat oplossingsgericht coachen in vergelijking tot probleemgericht coachen zou resulteren in meer *self-efficacy* en deze verwachting bleek te kloppen. Oplossingsgericht coachen resulteerde tevens in meer *approach* oriëntatie en minder *avoidance* oriëntatie dan probleemgericht coachen. Tegen de verwachting in bleek *locus of control* geen modererende rol te hebben in de bovengenoemde relaties. Zoals verwacht bleek *self-efficacy* gerelateerd te zijn aan doeloriëntatie: een hoge *self-efficacy* ging gepaard met een hoge *approach* oriëntatie en een lage *avoidance* oriëntatie. Door het uitblijven van de modererende effecten van *locus of control* bleek de laatste hypothese - die stelde dat de door *locus of control* gemodereerde relatie tussen coachingsinterventie en *approach* oriëntatie gedeeltelijk gemedieerd zou worden door *self-efficacy* - niet te kloppen.

Wel bleek uit een additionele analyse dat *self-efficacy* de relatie tussen coaching en *approach* oriëntatie deels verklaarde.

#### **4.2 Theoretische implicaties en toekomstig onderzoek**

De resultaten die zijn gevonden omtrent de directe effecten van coaching op positief en negatief affect zijn in lijn met eerder onderzoek (Grant, 2012; Theeboom et al., 2015; Wehr, 2010). Oplossingsgerichte coachingsvragen laten de cliënt nadenken over successen, en wensen, waardoor de aandacht wordt gericht op positieve gedachten. Dit is bevorderlijk voor het positieve affect van de cliënt (Grant, 2012). Probleemgerichte coachingsvragen zorgen er echter voor dat de cliënt een gevoel van angst en andere negatieve emoties ervaart door de constante herinnering aan hun problemen en negatieve ervaringen (Derryberry & Reed, 1998; Jung-Beeman et al., 2008). In het huidige onderzoek richtte de oplossingsgerichte coachingsvragen zich op een behaald succes in het verleden en de rol die de cliënt hierin heeft gespeeld (de ‘succesvraag’) – in tegenstelling tot de eerdere onderzoeken waarin de ‘wondervraag’ als oplossingsgerichte interventie werd gebruikt. De bevindingen in het huidige onderzoek vullen de bestaande literatuur aan doordat er een nieuwe interventie is getoetst en hierover nieuwe kennis is gegenereerd. Bekend is nu dat niet alleen de wondervraag maar ook de succesvraag leidt tot meer positief affect en minder negatief affect dan de probleemgerichte coachingsvragen.

Daarnaast bleek de succesvraag in vergelijking tot de probleemgerichte coachingsvragen te resulteren in meer cognitieve flexibiliteit. Theeboom et al. (2015) hadden dit effect al eerder gevonden voor de wondervraag en is dus in lijn met eerder onderzoek. Oplossingsgericht coachen helpt cliënten om bestaande informatie op een alternatieve manier te bestuderen, waardoor zij tot nieuwe inzichten komen (de Bono, 1995; Theeboom et al., 2015). Het uitvragen van een situatie in het verleden waarin de cliënt een succes heeft geboekt, kan ertoe leiden dat de coachee loskomt van zijn vaste denkpatroon over het probleem dat hij

ervaart. Hierdoor zouden nieuwe ideeën kunnen ontstaan over het probleem die de coachee helpen hier beter mee om te gaan. In zowel het onderzoek van Theeboom et al. (2015) als het huidige onderzoek is de cognitieve flexibiliteit echter gemeten aan de hand van een taak die niet gerelateerd was aan het ervaren probleem. Toekomstig onderzoek kan zich richten op het meten van de mate waarin cliënten cognitieve flexibiliteit laten zien omtrent het probleem dat zij ervaren. Dit om inzicht te krijgen in hoeverre cliënten na coaching in staat zijn hun eigen probleem vanuit een ander perspectief te benaderen, in plaats van cognitieve flexibiliteit enkel op een vrij abstract niveau te meten.

Opvallend is dat uit deze studie bleek dat positief affect een mediërende rol had in de relatie tussen coaching en cognitieve flexibiliteit, terwijl Theeboom en collega's (2015) dit – tegen hun verwachtingen in – niet vonden. Zij verwachtten dat cognitieve flexibiliteit bevorderd kon worden door een hoog positief affect, omdat positieve emoties ervoor zorgen dat mensen meer open staan voor nieuwe inzichten (Frederikson, 2001). De relatie tussen positief affect en cognitieve flexibiliteit is in eerder onderzoek veelvuldig onderzocht en bevestigd (Baan et al., 2008). Ondanks dat Theeboom en collega's deze mediatie niet vonden, bleek uit de huidige studie deze mediatie wel te bestaan. Een mogelijke verklaring voor dit verschil in bevindingen ligt in de verschillende varianten van oplossingsgerichte coaching die zijn gebruikt. Door het stellen van de wondervraag stapt de cliënt uit zijn vaste denkpatroon door in detail te fantaseren over zijn gewenste situatie, waarbij gedachten over mogelijke obstakels tijdelijk worden losgelaten (Berg & Szabo, 2006). Cliënten worden hierdoor geactiveerd om buiten de kaders te denken en van perspectief te wisselen: dit zou ervoor kunnen zorgen dat de wondervraag meer dan de succesvraag op zelfstandige wijze cognitieve flexibiliteit stimuleert. Een hoge cognitieve flexibiliteit zou in dit geval dus worden verklaard aan de hand van cognitieve processen, zoals het lateraal denken (de Bono, 1995). De succesvraag vraagt echter in mindere mate van respondenten om buiten de kaders te denken,

omdat het gaat om een bestaande situatie. In dit geval wordt de hoge cognitieve flexibiliteit niet verklaard door cognitieve processen, maar door de verruimende effecten van de activatie van positief affect (Frederikson, 2001). Omdat er op dit moment nog weinig onderzoek gedaan is naar deze verbanden, is het aan te raden dat toekomstig onderzoek zich richt op de verschillende effecten van de wondervraag en de succesvraag op cognitieve flexibiliteit en de rol die affect in deze relatie speelt.

In overeenstemming met de verwachting bleek dat oplossingsgericht coachen resulteerde in meer *self-efficacy* dan probleemgericht coachen. Dit betekent dat de theorie van Bandura (1977) wordt bevestigd: in zijn theorie wordt beschreven dat *self-efficacy* overtuigingen onder andere worden ontwikkeld door eerdere, persoonlijk behaalde successen. Door de succesvraag wordt de aandacht van de cliënt specifiek gericht op een eerder behaald succes en wat hij of zij heeft gedaan om dit mogelijk te maken. Op basis van deze onderzoeksresultaten kan gesteld worden dat de succesvraag bijdraagt aan de *self-efficacy* van de cliënt. Omdat de problemen van de respondenten enkel studie-gerelateerd van aard waren en daarom mogelijk niet als ernstig werden ervaren, zou het interessant zijn om in de toekomst dit onderzoek te repliceren maar dan met problemen van een andere aard en meer ernst. Mogelijk heeft de aard en de ernst van het probleem invloed op de beïnvloedbaarheid van de *self-efficacy* van de cliënt: bij het ontwikkelen van *self-efficacy* is het immers van belang dat de coachee erin gelooft dat hij in staat is om te veranderen (Bandura, 1997; Grant, 2003). Toekomstig onderzoek kan nagaan of de ervaren ernst van het probleem invloed heeft op het effect van de succesvraag op de *self-efficacy* van de cliënt.

Uit deze studie is tevens gebleken dat oplossingsgericht coachen gunstig is voor het ontwikkelen van een *approach* oriëntatie, terwijl cliënten die probleemgericht gecoacht zijn juist een *avoidance* oriëntatie ontwikkelen. Deze bevindingen liggen in lijn met de verwachting dat de succesvraag cliënten zou stimuleren hun doelen zo te formuleren dat zij streven naar hun



gewenste situatie, nu zij beseffen dat zij al eerder in staat zijn geweest goed met het probleem om te gaan. De probleemgerichte coachingsvragen laten de cliënten echter een negatieve uitzondering op het probleem herbeleven, waardoor de kans voor angst om (opnieuw) te falen groter wordt (Jung-Beeman et al., 2008) en het ontwikkelen van een *avoidance* oriëntatie een logisch gevolg lijkt. Er is echter nog geen onderzoek gedaan naar de effecten van coaching op doeloriëntatie: dit onderzoek heeft de eerste bijdrage geleverd aan deze lacune door de effecten van coaching op zowel *approach* - als *avoidance* oriëntatie te onderzoeken. Daarnaast is dit onderzoek relatief vernieuwend, omdat het doeloriëntatie behandelt als een afhankelijke variabele. In de meerderheid van de onderzoeken wordt doeloriëntatie gezien als een onafhankelijke variabele die wordt gemeten door een vragenlijst of wordt opgewekt door een bepaalde taak (Friedman & Förster, 2005; Hengstler, Holland, van Steenberg & van Knippenberg, 2014).

Tevens is onderzocht of *self-efficacy* de relatie tussen coaching en *approach* oriëntatie verklaart, wat op basis van eerder onderzoek in de lijn der verwachting lag. Meerdere onderzoeken hebben uitgewezen dat soortgelijke variabelen als *self-efficacy*, zoals *self-esteem* en CSE, voorspellers zijn van doeloriëntatie (De Pater et al., 2007; Heimpel et al., 2006; Judge et al., 2005). Een hoge mate van *self-efficacy* bleek gepaard te gaan met een *approach* oriëntatie. Dit betekent dat cliënten die geloven dat zij zullen slagen in een specifieke situatie in de toekomst, hun doelen formuleren in termen van het behalen van dit succes. Dat oplossingsgericht coachen in vergelijking tot probleemgericht coachen resulteert in meer *approach* oriëntatie wordt derhalve ten dele verklaard door de hogere mate van *self-efficacy* die die cliënten ervaren. Deze veelbelovende bevindingen omtrent de effecten van coaching op doeloriëntatie en *self-efficacy* bieden mogelijkheden voor toekomstig onderzoek. De huidige studie heeft voor het eerst de relatie tussen *self-efficacy* en *approach* oriëntatie gemeten en heeft daarmee een bijdrage geleverd aan de literatuur. Omdat eerder onderzoek doeloriëntatie

zelden wordt behandeld als afhankelijke variabele, zijn hier nog weinig meetinstrumenten voor beschikbaar. Het is voor toekomstig onderzoek om deze reden aan te raden hier vragenlijsten en taken voor te ontwikkelen, om doeloriëntatie op een meer valide manier te kunnen meten. In het huidige onderzoek is noodzakelijkerwijs gebruik gemaakt van een aangepast versie van een vragenlijst die in eerste instantie ontwikkeld was om doeloriëntatie als onafhankelijke variabele te meten en tevens specifiek toegespitst was op schoolprestaties.

Het is opvallend dat er geen moderatie effect is gevonden van *locus of control* op zowel de relatie tussen coaching en *self-efficacy* als op de relatie tussen coaching en *approach* oriëntatie. Een mogelijke verklaring hiervoor is de aard van de problemen die de respondenten hebben omschreven. Het grootste deel van de respondenten gaf aan problemen te hebben met hun planning, waardoor ze te laat beginnen met studeren. Dit probleem is door de respondenten mogelijk geïnterpreteerd als iets dat aan henzelf te wijten is in plaats van aan externe factoren als geluk en toeval. Dit betekent dat mogelijk ook degenen met een externe *locus of control* zowel het probleem als het eerdere succes aan zichzelf toeschreven. In dit geval zou de succesvraag in vergelijking tot de probleemgerichte vragen sowieso resulteren in meer *self-efficacy* en meer *approach* oriëntatie, ongeacht de *locus of control* van de cliënt. Zij zien zichzelf dan immers als verantwoordelijke voor het behaalde succes. Toekomstig onderzoek zou het huidige onderzoek kunnen repliceren, maar de aard van het probleem kunnen veranderen.

#### **4.3 Tekortkomingen in het huidige onderzoek**

Ondanks dat het huidige onderzoek een bijdrage heeft geleverd aan de literatuur en eerder onderzoek deels heeft bevestigd, zijn er ook een aantal tekortkomingen. Allereerst verliep de dataverzameling anders dan gepand: het initiële plan was om de data voornamelijk te verzamelen in het lab. Omdat er maar een klein aantal studenten naar het lab kwam voor het invullen van de vragenlijst, is het grootste deel van de data online afgenomen. Het nadeel

hiervan is dat de omgeving van de respondenten niet gelijk was voor iedereen en er tevens een grotere kans was dat respondenten tijdens het invullen afgeleid zijn geraakt door factoren vanuit hun omgeving. Dit kan de data mogelijk hebben beïnvloed. Daarnaast was gepland de respondenten random in te delen in een conditie: dit is echter door een codeerfout in het begin van de data verzameling misgegaan. Hierdoor zijn er uiteindelijk niet evenveel respondenten in de oplossingsgerichte conditie en de probleemgerichte conditie ingedeeld.

Ten tweede zijn de deelnemers veelal geworven door middel van mijn sociale netwerk – slechts ongeveer een derde van de respondenten zijn studenten die het onderzoek voor een proefpersoonpunt hebben ingevuld. Dit heeft ertoe geleid dat veel data afkomstig is van personen die mij kennen. Ondanks dat ik zo min mogelijk informatie heb gegeven over het onderzoek aan deze personen en heb aangegeven dat het anoniem is, moet er rekening gehouden worden met een bepaalde mate van sociaal wenselijke antwoorden. Mogelijk hebben zij antwoorden gegeven waarvan zij verwachten dat het mijn hypothesen zou ondersteunen. Vervolgonderzoek moet streven naar een grotere groep onbekende respondenten, om de kans op bias te minimaliseren.

Een derde kritiekpunt is de generaliseerbaarheid van het onderzoek naar de gehele populatie, omdat het onderzoek enkel is afgenomen onder studenten. Het omschreven probleem tijdens dit onderzoek moest studie-gerelateerd zijn, wat betekent dat deze problemen niet representatief zijn voor de uiteenlopende problemen waarmee mensen naar een coach toestappen. Bovendien is de gemiddelde leeftijd van 22,37 jaar relatief laag, wanneer we in ogenschouw nemen dat mensen gedurende hun hele leven gecoacht kunnen worden. Juist omdat coaching een grote en diverse doelgroep kent, is het lastig om een onderzoek uit te voeren die een representatief beeld kan schetsen. Om deze reden is er in deze studie voor gekozen enkel studenten met studie-gerelateerde problemen in het onderzoek op te nemen, om de generaliseerbaarheid binnen die groep te waarborgen. Er kunnen echter ook vraagtekens

gezet worden bij de mate waarin de onderzoeksresultaten gegeneraliseerd kunnen worden naar alle studenten in Nederland, omdat maar liefst bijna de helft van de respondenten psychologie studeerde.

Een volgend kritiekpunt is dat er enkel gebruikt is gemaakt van zelf-rapportage vragenlijsten, wat de resultaten mogelijk beïnvloedt door *common method bias* (Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003). Door gebruik te maken van dezelfde bron en methode bestaat de kans dat de correlaties tussen de variabelen sterker lijken dan zij in werkelijkheid zijn. In de huidige studie correleerden veel variabelen met elkaar, wat dus om bovengenoemde reden met voorzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd. In vervolgonderzoek is het belangrijk dat er verschillende methoden en bronnen worden gebruikt, om te voorkomen dat de resultaten mogelijk worden beïnvloed door een dergelijke bias.

Een vijfde kritiekpunt is dat er verschillende vragenlijsten zijn gebruikt in de huidige studie die zelf zijn samengesteld en geformuleerd op basis van bestaande vragenlijsten. Ondanks dat de betrouwbaarheden hoog waren, zou het voor de inhoudsvaliditeit beter zijn om een volledige, gevalideerde vragenlijst te gebruiken die goed aansluit bij wat er in het onderzoek wordt onderzocht. Zo wordt er gewaarborgd dat de vragenlijst daadwerkelijk meet wat de onderzoeker wil meten.

Tot slot moet worden geconcludeerd dat het huidige onderzoek naar coaching niet de vorm heeft van een daadwerkelijk coachingsproces waarin getracht wordt de doelen van een cliënt te bereiken (Grant, 2003). Allereerst heeft het huidige onderzoek coaching niet als een proces gemeten, maar als een eenmalige gebeurtenis waarin een enkele set vragen wordt gezien als een volwaardige coachsessie. Het coachingsproces bestaat echter uit verschillende fases waarin steeds verschillende ontwikkelingen centraal staan (Theeboom et al., in press). Voor vervolgonderzoek zou het interessant zijn longitudinaal onderzoek te doen naar deze verschillende fases en de bijbehorende lange termijn effecten. Daarnaast heeft eerder

onderzoek laten zien dat de relatie tussen de coach en de coachee een belangrijk onderdeel is van het coachingsproces. Zo bleek de coach-coachee relatie positief samen te hangen met uitkomsten zoals de *self-efficacy* van de coachee (Baron & Morin, 2009; Flückiger, Del Re, Wampold, Symonds & Horvath, 2012). Omdat de huidige studie gebruik heeft gemaakt van een vragenlijst is er geen sprake van een coach-coachee relatie, ondanks dat dit een belangrijke factor is voor het succes van coaching. Terugkomend op de generaliseerbaarheid van het onderzoek moet er rekening gehouden worden met het verschil tussen de manier waarop coaching in de huidige studie is nagebootst en hoe het coachingsproces er daadwerkelijk uitziet. Ondanks dat de resultaten veelbelovend zijn, moeten deze met voorzichtigheid worden geïnterpreteerd.

#### **4.4 Praktische implicaties**

Het huidige onderzoek kent een aantal praktische implicaties. De huidige arbeidsmarkt vraagt een hoge mate van flexibiliteit van mensen: werknemers moeten zich continue aanpassen aan de veranderende omgeving. Mensen hebben echter niet altijd voldoende zelfregulerende capaciteiten om zich goed te kunnen aanpassen (Baumeister et al., 1996). Dit onderzoek toont wederom aan dat oplossingsgericht coachen kan bijdragen aan iemands cognitieve flexibiliteit. Iemand die cognitief flexibel is, is in staat om van aanpak te wisselen als de omgeving dit noodzakelijk maakt (Baas et al., 2008). Oplossingsgericht coachen – door middel van de succesvraag - kan mensen dus helpen om beter te functioneren in de huidige arbeidsmarkt, door het verhogen van hun aanpassingsvermogen. Daarnaast activeert oplossingsgericht coachen positief affect: in plaats van stress en frustratie krijgen juist actieve en energieke gevoelens de bovenhand. Probleemgericht coachen activeert echter in vergelijking tot oplossingsgericht coachen meer negatief affect en minder positief affect. Uit deze studie is gebleken dat positief affect leidt tot meer cognitieve flexibiliteit. Dit betekent dat

probleemgericht coachen het vermogen van cliënten om zich flexibel op te stellen kan aantasten, door het verminderde positieve affect. Ondanks dat inzicht krijgen in het probleem belangrijk kan zijn voor het coachingsproces, moeten coaches zich realiseren dat de vragen die dieper op het probleem ingaan effect hebben op het affect van de cliënt en zodoende op hun cognitieve flexibiliteit.

Tevens bleek de succesvraag een succesvolle interventie voor het verhogen van het specifieke zelfvertrouwen van de cliënt. Eerder onderzoek heeft aangetoond dat *self-efficacy* cliënten helpt om nieuwe acties te ondernemen gerelateerd aan het oplossen van het probleem en langer vol te houden wanneer er tegenslagen zijn (Bandura, 1997; Popper & Lipshitz, 1992). Naar aanleiding van deze studie kunnen coaches deze interventie doelgericht inzetten om een cliënt een hoger specifiek zelfvertrouwen te laten ontwikkelen. Deze oplossingsgerichte interventie bleek tevens te resulteren in een *approach* oriëntatie. Dit betekent dat deze interventie ook doelgericht ingezet kan worden voor het ontwikkelen van een *approach* oriëntatie onder cliënten die geneigd zijn om een negatieve uitkomst te vermijden. Door het verschuiven van deze doeloriëntatie zal de cliënt juist doelen stellen die streven naar succes, wat leidt tot betere prestaties en een hoger welzijn (Coats et al., 1996, Grant & Dweck, 2003). Het vergrootte begrip over de werking van de onderzochte interventies kan bijdragen aan het ontwikkelen van nieuwe, succesvolle interventies.

#### **4.5 Conclusie**

Het huidige onderzoek vergroot het inzicht over hoe oplossingsgericht – en probleemgericht coachen bijdragen aan het ontwikkelen van zelfregulerende capaciteiten van cliënten die nodig zijn om te functioneren in een continue veranderende omgeving. De effecten die oplossingsgericht coachen heeft op affect, cognitieve flexibiliteit, *self-efficacy* en doeloriëntatie zijn veelbelovend. Het betekent dat oplossingsgericht coachen bij gebruik van

de succesvraag cliënten kan helpen hun aanpassingsvermogen te vergroten, creatieve oplossingen te bedenken en hun probleem positief te benaderen met een *approach* oriëntatie. Dit betekent echter niet dat oplossingsgericht coachen per definitie beter is dan probleemgericht coachen. Wel vergroten de bovenstaande resultaten het inzicht in de effecten van de interventies, waardoor zij doelgericht ingezet kunnen worden. Meer onderzoek naar de werking van interventies is nodig om deze verder te ontwikkelen. In overeenstemming met de visie van Passmore (2007) en Theeboom en collega's (2015) geloof ik dat het inzetten van succesvolle interventies uit verschillende coachingsbenaderingen beter is dan het vasthouden aan een enkele benadering, om zo het beste uit twee werelden te halen.

## Literatuurlijst

- Abramson, L.Y., Seligman, M.E.P., & Teasdale, J.D. (1978). Learned Helplessness in Humans: Critique and Reformulation. *Journal of Abnormal Psychology, 87*, 49-74.
- Austin, J. T., & Vancouver, J. B. (1996). Goal Constructs in Psychology: Structure, Process, and Content. *Psychological Bulletin, 120*, 338–375.
- Baas, M., De Dreu, C. K. W., & Nijstad, B. A. (2008). A Meta-Analysis of 25 Years of Mood-Creativity Research: Hedonic Tone, Activation, or Regulatory Focus? *Psychological Bulletin, 134*(6), 779-806.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review, 84*, 191-215
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Bannink, F.P. (2007). Solution-Focused Brief Therapy. *Journal of Contemporary Psychotherapy, 37*, 87-94.
- Barling, J., Kelloway, E. K., & Frone, M. R. (2004). *Handbook of work stress*. Sage publications: London.
- Baron, L., & Morin, L. (2009). The Coach-Coachee Relationship in Executive Coaching: a Field Study. *Human Resource Development Quarterly, 20*, 85-106.
- Baumeister, R. F., Heatherton, T. F., Baumeister, R. F., & Heatherton, T. F. (1996). Self-Regulation Failure: An Overview. *Psychological Inquiry, 7*(1), 1–15.
- Berg, I.K., & Szabo, P. (2006). *Brief Coaching for Lasting Solutions*. New York, NY: W. W. Norton & Company, Inc.
- Bodien, G.L.S., & Visser, C.F. (2009). *Oplossingsgericht aan de Slag: Toon en Techniek Maakt de Muziek*. Ijselstein: Crystallise Books.
- Boswell, W. R., Olson-Buchanan, J. B., & Harris, T. B. (2014). I Cannot Afford to Have a Life: Employee Adaptation to Feelings of Job Insecurity. *Personnel Psychology*,



67(4), 887–915.

Brosschot, J.F., Gebhardt, W.A., & Godaert, G.L. (1994). Internal, Powerful Others and Chance Locus of Control: Relationships With Personality, Coping, Stress and Health. *Personality and Individual Differences*, 16(6), 839-852.

Carver, C.S., & Scheier, M.F. (1998). *On the Self-Regulation of Behavior*. New York: Cambridge University Press.

Cavanagh, M.J., & Grant, A.M. (2010). The Solution-Focused Approach to Coaching. *The Complete Handbook of Coaching*, 51-64.

Coats, E. J., Janoff-Bulman, R., & Alpert, N. (1996). Approach versus Avoidance Goals: Differences in Self-Evaluation and Well-Being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 1057–1067.

De Bono, E. (1995). Serious Creativity. *Journal for Quality and Participation*, 18(5), 12-18.

De Dreu, C.K.W., Nijstad, B.A., Baas, M., Wolsink, I., & Roskes, M. (2012). Working Memory Benefits Creative Insight, Musical Improvisation and Original Ideation Through Maintained Task-Focused Attention. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(5), 656-669.

Derryberry, D., & Reed, M.A. (1998). Anxiety and Attentional Focusing: Trait, State and Hemispheric Influences. *Personality and Individual Differences*, 25(4), 745-761.

De Pater, I., Schinkel, S., & Nijstad, B. (2007). De Nederlandse Vertaling van de Core Self Evaluations Scale: Betrouwbaarheid en Validiteit. *Gedrag & Organisatie*, 20, 82-100.

De Shazer, S. (1988). *Clues: Investigating Solutions in Brief Therapy*. New York, NY: Norton.

De Shazer, S., Berg, I. K., Lipchik, E., Nunnally, E., Molnar, A., Gingerich, W., & Weiner-Davis, M. (1986). Brief therapy: Focused Solution Development. *Family Process*, 25 (2), 207–221.

- Diamond, M.A. (2013). Psychodynamic approach. In J. Passmore, D. B. Peterson, & T. Freire (Eds.), *The Wiley-Blackwell Handbook of the Psychology of Coaching and Mentoring* (pp. 365–384). West-Sussex: John Wiley & Sons.
- Downey, M., & Downey. (1999). *Effective coaching*. London: Orion Business.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. New York: Random House
- Edwards, J. (2003). Cognitive Coaching: Research on Outcomes and Recommendations for Implementation. In Stein and Belsten (Eds.). *Proceedings of the First ICF Coaching Research Symposium* (pp. 20-32).
- Elliot, A.J. (1997). Integrating the “Classic” and “Contemporary” Approaches to Achievement Motivation: A Hierarchical Model of Approach and Avoidance Achievement Motivation. *Advances in Motivation and Achievement, 10*, 143–179.
- Elliot, A.J. (2006). The Hierarchical Model of Approach-Avoidance Motivation. *Motivation and Emotion, 30*, 111-116.
- Elliot, A.J., & Murayama, K. (2008). On The Measurement of Achievement Goals: Critique, Illustration, and Application. *Journal of Educational Psychology, 100*(3), 613.
- Elliot, A. J., & Sheldon, K. M. (1998). Avoidance Personal Goals and the Personality-Illness Relationship. *Journal of Personality and Social Psychology, 75*, 1282–1299.
- Elliot, A. J., Sheldon, K. M., & Church, M. A. (1997). Avoidance Personal Goals and Subjective Well-Being. *Personality & Social Psychology Bulletin, 23*, 915–927.
- Elliot, A. J., & Thrash, T. M. (2002). Approach-Avoidance Motivation in Personality: Approach and Avoidance Temperaments and Goals. *Journal of personality and social psychology, 82*(5), 804.
- Evers, A., Van Vliet-Mulder, J.C., Resing, W.C.M., Starren, J.C.M.G., van Alphen de Veer, R.J., & Van Boxtel, H. (2002). *Cotan Testboek voor het Onderwijs*. Amsterdam: NDC en Boom.

- Eysenck, H.J. (1993). Creativity and Personality: Suggestions for a Theory. *Psychological Inquiry*, 4, 147–178.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G\*Power 3: A Flexible Statistical Power Analysis Program for the Social Behavioural and Biomedical Sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175-191.
- Ferris, D.L., Rosen, C.R., Johnsen, R.E., Brown, D.J., Risavy, S.D., & Heller, D. (2011). Approach of Avoidance (or both?): Integrating Core Self-Evaluations within an Approach/Avoidance Framework. *Personnel Psychology*, 64, 137-161.
- Flückiger, C., Del Re, A.C., Wampold, B.E., Symonds, D., & Horvath, A.O. (2012). How Central is the Alliance in Psychotherapy? A Multilevel Longitudinal Meta-Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 59, 10-17.
- Fredrickson, B.L. (2001). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Friedman, S.R., & Förster, J. (2005). The Influence of Approach and Avoidance Cues on Attentional Flexibility. *Motivation and Emotion*, 29, 69 – 81.
- Förster, J., Friedman, R.S., & Liberman, N. (2004). Temporal Construal Effects on Abstract and Concrete Thinking: Consequences for Insight and Creative Cognition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(2), 177-189.
- Giaccone, M. & Colleoni, E. (2009). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Annual review of working conditions in the EU 2008-2009. Aangehaald in Schinkel, van Vianen & van Dierendonk (2013). Reacties van Sollicitanten op Selectieprocedures en – Uitkomsten. *Gedrag & Organisatie*, 4, 379-404.
- Gingerich, W.J., & Eisengart, S. (2000). Solution-Focused Brief Therapy: A Review of the

- Outcome Research. *Family process*, 39(4), 477-498.
- Gollwitzer, P. M. (1999). Implementation Intentions: Strong Effects of Simple Plans. *American Psychologist*, 54(7), 493.
- Grant, A. M. (2003). The Impact of Life Coaching on Goal Attainment, Metacognition and Mental Health. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 31, 253-263.
- Grant, A. M. (2012). Making Positive Change: a Randomized Study Comparing Solution Focused vs. Problem-Focused Coaching Questions. *Journal of Systemic Therapies*, 31(2), 21-35.
- Grant, H., & Dweck, C. S. (2003). Clarifying Achievement Goals and Their Impact. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(3), 541.
- Grant, A.M., & O'Connor, S.A. (2010). The Differential Effects of Solution-Focused and Problem-Focused Coaching Questions: A Pilot Study with Implications for Practice. *Industrial and commercial training*, 42(2), 102-111.
- Gray, D.E. (2006). Executive Coaching: Towards a Dynamic Alliance of Psychotherapy and Transformative Learning Processes. *Management Learning*, 37, 475-497.
- Heimpel, S.A., Elliot, A.J., & Wood, J.V. (2006). Basic Personality Dispositions, Self-Esteem, and Personal Goals: An Approach-Avoidance Analysis. *Journal of Personality*, 74 (5), 1294-1320.
- Hengstler, M., Holland, R.W., van Steenbergen, H., & van Knippenberg, A. (2014). The Influence of Approach-Avoidance Motivational Orientation on Conflict Adaption. *Cognitive, Affective & Behavioral Neuroscience*, 14, 548 – 560.
- Jackson, P.Z. & McKergow, M. (2002). *The Solutions Focus: The SIMPLE Way to Positive Change*. London: Nicholas Brealey.
- Janssen, O., Van de Vliert, E., & West, M. (2004). The Bright and Dark Sides of Individual

- and Group Innovation: a Special Issue Introduction. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 129-145.
- Judge, T.A., Bono, J.E., Erez, A., & Locke, E.A. (2005). Core Self-Evaluations and Job and Life Satisfaction: The Role of Self-Concordance and Goal Attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90, 257–268.
- Judge, T. A., Van Vianen, A. E., & De Pater, I. E. (2004). Emotional Stability, Core Self-Evaluations, and Job Outcomes: a Review of the Evidence and an Agenda for Future Research. *Human Performance*, 17(3), 325-346.
- Jung-Beeman, M., Collier, A. and Kounios, J. (2008). How Insight Happens: Learning from the Brain. *NeuroLeadership Journal*, 1(1), 20-5.
- Kilburg, R. R. (1996). Toward a Conceptual Understanding and Definition of Executive Coaching. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 48, 134–144
- van Kessel, L. (2008). Coaching en Supervisie. Werelden van Verschil of Verwantschap? *Tijdschrift voor Coaching*, 2, 70-73.
- Leary, M.R., & MacDonald, G. (2003). Individual Differences in Self-Esteem: A Review And Theoretical Integration. In M. Leary & J. Tangney (Eds.), *Handbook of Self and Identity* (pp. 401–418). New York: Guilford Press.
- Levenson, H. (1973). Multidimensional locus of control in psychiatric patients. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 41, 397-404.
- Levenson, H. (1981). Differentiating among internality, powerful others, and chance. In Lefcourt, H. M. (Ed.), *Research with the Locus of Control Construct Assessment Methods* (pp. 15-63). New York: Academic Press.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1994). Goal setting theory. *Motivation: Theory and research*, 13-29.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting

- and Task Motivation: A 35-Year Odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Maier, S. F., & Seligman, M. E. P. (1976). Learned Helplessness: Theory and Evidence. *Journal of Experimental Psychology*, 105, 3-46.
- Matthews, G., Jones, D. M., & Chamberlain, A. G. (1990). Refining the Measurement of Mood: The UWIST Mood Adjective Checklist. *British Journal of Psychology*, 81(1), 17-42.
- McAuley, E., Mullen, S. P., Szabo, A. N., White, S. M., Wójcicki, T. R., Mailey, E. L., Gothe, N.P., Olson, E.A., Voss, M., Erickson, K., Prakash, R., & Kramer, A.F. (2011). Self-Regulatory Processes and Exercise Adherence in Older Adults: Executive Function and Self-Efficacy Effects. *American Journal of Preventive Medicine*, 41(3), 284-290.
- McKergow, M., & Korman, H. (2009). Inbetween - Neither Inside nor Outside: The Radical Simplicity of Solution-Focused Brief Therapy. *Journal of Systemic Therapies*, 28(2), 34-49.
- Miller, W.R., & Seligman, M.E. (1975). Depression and Learned Helplessness in Man. *Journal of abnormal psychology*, 84(3), 228.
- Neenan, M. (2009). Using Socratic Questioning in Coaching. *Journal of Rational – Emotive and Cognitive -Behavior Therapy*, 27(4), 249-264.
- Passmore, J. (2007). An Integrative Model for Executive Coaching. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 59, 68-78.
- Pekrun, R., Elliot, A. J., & Maier, M. A. (2009). Achievement Goals and Achievement Emotions: Testing a Model of their Joint Relations with Academic Performance. *Journal of Educational Psychology*, 101(1), 115-135.
- Philips, J.M., & Gully, S.M. (1997). Role of Goal Orientation, Ability, Need for Achievement, and Locus of Control in the Self-Efficacy and Goal-Setting Proces.

*Journal of Applied Psychology*, 82(5), 792-802.

- Ployhart, R.E., & Bliese, P.D. (2006). Individual Adaptability (I-ADAPT) Theory: Conceptualizing the Antecedents, Consequences, and Measurement of Individual Differences in Adaptability. In Burke, C.S., Pierce, L.G., & Salas, E. (Eds.), *Understanding Adaptability: A Prerequisite for Effective Performance Within Complex Environments* (pp.3–39). London: Elsevier
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: a Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88 (5), 879-903.
- Poepsel, M. A. (2011). *The Impact of an Online Evidence-Based Coaching Program on Goal Striving, Subjective Well-Being, and Level of Hope*. Capella University: Doctoral Dissertation.
- Popper, M., & Lipshitz, R. (1992). Coaching on Leadership. *Leadership and Organization Development Journal*, 13(7), 15-18.
- Prochaska, J. O., & Velicer, W. F. (1997). The Transtheoretical Model of Health Behavior Change. *American Journal of Health Promotion*, 12, 38-48.
- Rosch, E. (1975). Cognitive Representations of Semantic Categories. *Journal of Experimental Psychology: General*, 104(3), 192–233.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Maslach, C., & Jackson, S.E. (1996). *MBI manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Snyder, C. R., Lopez, S. J., Shorey, H. S., Rand, K. L., & Feldman, D. B. (2003). Hope Theory, Measurements, and Applications to School Psychology. *School Psychology Quarterly*, 18(2), 122-139.

- Stajkovic, A.D., & Luthans, F. (1998). Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62-74.
- 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, 1-18.
- Theeboom, T., Beersma, B., & van Vianen, A.E.M. (2015). The Differential Effects of Solution-Focused and Problem-Focused Coaching Questions on the Affect, Attentional Control and Cognitive Flexibility of Undergraduate Students Experiencing Study-Related Stress. *The Journal of Positive Psychology*.
- Theeboom, T., van Vianen, A.E.M, & Beersma, B. (2015). Coaching and the Transtheoretical Model of Change: a Temporal Map of the Coaching Process. *In press*.
- Van Yperen, N.W., Blaga, M., & Postmes, T. (2015). A Meta-Analysis of the Impact of Situationally Induced Achievement Goals on Task Performance. *Human Performance*, 28, 165-182.
- Walter, J.L., & Peller, J.E. (2000). *Recreating Brief Therapy*. New York: Norton.
- Wehr, T. (2010). The Phenomenology of Exception Times: Qualitative Differences between Problem-Focused and Solution-Focused Interventions. *Applied Cognitive Psychology*, 480(3), 467-480.
- Zimmerman, B. J., & Bandura, A. (1994). Impact of Self-Regulatory Influences on Writing Course Attainment. *American Educational Research Journal*, 31(4), 845-862.
- Zimmerman, B. J., Bandura, A., & Martinez-Pons, M. (1992). Self-motivation for academic attainment: The role of self-efficacy beliefs and personal goal setting. *American educational research journal*, 29(3), 663-676.



## **Bijlage 1 - Wervingstekst**

Heb jij last van studie-gerelateerde stress? Zou je dan mee willen doen aan mijn onderzoek naar coaching? In dit onderzoek worden een aantal vragenlijsten afgenomen en er worden een aantal open vragen gesteld over de studie-gerelateerde stress die je ervaart. De vragenlijst duurt ongeveer 15 minuten.