

De Rol van Werkalliantie en Vervulling van Psychologische Basisbehoeften binnen de  
Effectiviteit van Coaching

Eva van Duin

Open Universiteit Nederland

Mastervariant Levensloopsychologie

Naam student: Eva van Duin

Empirisch Afstudeeronderzoek: Scriptie Levensloopsychologie

Eerste begeleider: Dr. J. Lataster (universitair hoofddocent vakgroep Levensloopsychologie)

Tweede begeleider: Dr. M. Simons (universitair docent vakgroep Levensloopsychologie)

Inleverdatum: 12-02-2019

## Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b> .....	3
<b>Summary</b> .....	5
<b>Inleiding</b> .....	7
Werkalliantie.....	9
Zelfdeterminatie als basis voor een gezonde werkalliantie.....	11
Het meten van de effectiviteit van coaching.....	14
Huidig onderzoek.....	17
<b>Methode</b> .....	19
Onderzoeksgroep en ontwerp.....	19
Meetinstrumenten.....	20
Procedure.....	33
Analyse.....	34
<b>Resultaten</b> .....	36
Deelnemers.....	36
Beschrijvende statistiek.....	39
Hypothese toetsing.....	44
<b>Discussie</b> .....	49
Sterke punten en beperkingen van de huidige studie.....	55
Aanbevelingen voor vervolgonderzoek.....	58
Praktische implicaties.....	60
<b>Conclusie</b> .....	61
<b>Referenties</b> .....	62

## Samenvatting

Coaching is een begrip in onze samenleving om prestaties en welzijn van mensen te bevorderen. Hoewel coaching ‘werkt’ staat de wetenschappelijke onderbouwing van de effectiviteit en werkzame bestanddelen nog in de kinderschoenen. Geïnspireerd op klinisch onderzoek is men van mening dat de relatie tussen coach en coachee een belangrijke rol speelt in de effectiviteit van coaching. Zo blijkt de mate waarin de coachee ruimte krijgt om zelf doelen en oplossingen aan te dragen en benaderd wordt als expert over zijn eigen leven, positief samen te hangen met coachsucces. Deze resultaten en zienswijze zijn in lijn met de zelfdeterminatietheorie (SDT, Deci & Ryan, 1985): zelfbepaald gedrag en als persoon ondersteund worden in je autonomie, competentie en verbondenheid met mensen zijn belangrijke bouwstenen voor persoonlijke ontwikkeling en optimaal functioneren. Binnen dit onderzoek is bekeken welke invloed de relatie, oftewel werkalliantie, tussen coach en coachee heeft op de effectiviteit van coaching en of hierin mogelijk een mediërende rol is weggelegd voor het ervaren van autonomie, competentie en verbondenheid (psychologische basisbehoeften). Deelnemers met een gemiddelde leeftijd van 44.22 jaar ( $SD = 10.42$ ) vulden, met een tussenpose van 3 weken, twee online vragenlijsten in (T0,  $N = 68$ ) en (T1,  $N = 63$ ). Er werd gevraagd naar de ervaring van de coachee over de werkalliantie (WAV-12), vervulling van de psychologische basisbehoeften (BPNS-C) en coacheffectiviteit. Laatstgenoemde werd getoetst via een multidimensioneel construct bestaande uit psychische klachten (MHI-5), welbevinden (MHC-SF), persoonlijke groei (PGIS) en doelrealisatie (vier doelrealisatievragen). Hoewel de resultaten met voorzichtigheid dienen te worden geïnterpreteerd is gebleken dat de mate waarin de coachee de werkalliantie, en met name de deelaspecten ‘doelen’ en ‘taken’, als positief ervaart hand in hand gaat met de persoonlijke groei en doelrealisatie van de coachee. De kwaliteit van de werkalliantie blijkt positief samen te hangen met de mate waarin een coachee zich ondersteund voelt in zijn psychologische

basisbehoeften en de psychologische basisbehoeften zijn positief gerelateerd aan de mate waarin psychische klachten, welbevinden en persoonlijke groei worden ervaren en doelen worden gerealiseerd. Tot slot blijkt de relatie tussen werkalliantie en persoonlijke groei en werkalliantie en doelrealisatie, ook na een langere periode, geheel verklaard te worden door de mate waarin een coachee zich ondersteund voelt in zijn psychologische basisbehoeften. Het onderzoek biedt een bijdrage aan de opkomende wetenschappelijke onderbouwing van de werkzame bestanddelen en mechanismen van coaching. Sterke en zwakke punten worden besproken en praktische implicaties worden toegelicht.

*Keywords:* werkalliantie, zelfdeterminatietheorie, psychologische basisbehoeften, psychische klachten, welbevinden, persoonlijke groei, doelrealisatie.

## Summary

Although coaching is well-known in our society nowadays, empirical research of its effectiveness and working mechanisms is still limited. Inspired by the clinical field, scientists believe that the relationship between a coach and its coachee is of great importance for the effectiveness of the coaching process. The extent to which coachees get to choose their own goals and solutions during coaching and are seen as one's own expert in life, is positively related to coach effectiveness. This idea relates to the *Self-Determination Theory* (SDT, Deci & Ryan, 1985): self-determined behaviour and feeling supported in the need for autonomy, competence and relatedness in life are essential ingredients for the development and optimal functioning of individuals. This current study focuses on the influence of the relationship, in other words working alliance, between coach and coachee. It also tests the possible mediating role of feeling supported in autonomy, competence and relatedness (basic psychological needs) in this relationship. Participants (71% female) with a mean age of 44.22 ( $SD= 10.42$ ), were asked to fill in two online surveys, separated by a three week interval (T0,  $N = 68$ ) and (T1,  $N = 63$ ). The surveys assessed the way the coachees experienced the working alliance (WAV-12), feeling supported in their basic psychological needs (BPNS-C) and the effectiveness of the coaching process. The latter was assessed through a multidimensional construct consisting of mental health (MHI-5), well-being (MHC-SF), personal growth (PGIS) and goal attainment (four goal attainment questions). Even though results should be interpreted with caution, this research shows a significant relation between working alliance, and mainly its subscales 'goals' and 'tasks', personal growth and goal attainment. The quality of the working alliance goes hand in hand with feeling supported in one's basic psychological needs, and fulfilment of basic psychological needs is positively related to mental health, well-being, personal growth and goal attainment. Finally, basic psychological needs play, on the short and longer term, a fully mediating role in the relation between working alliance and

personal growth and working alliance and goal attainment. This research contributes to the upcoming scientific support of the working mechanisms and effective ingredients of coaching. Strengths and weaknesses of the research are being discussed and practical implications are being explained.

*Keywords:* working alliance, self-determination theory, basic psychological needs, mental health, well-being, personal growth, goal attainment.

## De Rol van Werkalliantie en Vervulling van Psychologische Basisbehoeften binnen de Effectiviteit van Coaching

Coaching raakt meer en meer ingebed in onze samenleving als manier om prestaties en welzijn van mensen te bevorderen (Grant, 2016). Het gestructureerde en doelgerichte proces, waarbij een coach op interactieve wijze via onder andere bewustmaking, vergroting van zelfvertrouwen, ontwikkeling en toepassing van eigen mogelijkheden de coachee aanspoort tot effectief gedrag (NOBCO, 2004) is een begrip geworden. Hoewel de vormen van coaching heel divers en haast oneindig zijn (de Haan, Duckworth, Birch & Jones, 2013; Lai & McDowall, 2016) en uit onderzoek blijkt dat coaching ‘werkt’ (Grant, 2014), staat de wetenschappelijke onderbouwing van de effectiviteit en de werkzame bestanddelen nog in de kinderschoenen (Baron & Morin, 2009; Gabriel, Moran & Gregory, 2014; Sonesh et al., 2015a).

Onderzoek uit klinische hoek heeft bewezen dat het succes van therapie niet per se zit in verschillende theoretische achtergronden en de achterliggende technieken, maar juist in overeenkomstige factoren, oftewel *common factors* van therapie (de Haan et al., 2013; McKenna & Davis, 2009). Zo blijkt de kwaliteit van de relatie tussen behandelaar en cliënt een voorspellende waarde te hebben op de effectiviteit van therapie (Ryan et al., 2011). Onderzoek uitgevoerd door Lambert (1992) heeft uitgewezen dat 30% van de variantie van therapie succes verklaard wordt door de therapeutische relatie. Joseph en Murphy (2013) noemen de therapeutische relatie dan ook één van de meest curatieve onderdelen van het therapeutisch proces.

Coaching en therapie verschillen van elkaar. Zo richt coaching zich voornamelijk op gezonde mensen zonder klinische problematiek, met als focus persoonlijke ontwikkeling, welzijnsbevordering, bijdragend aan specifieke, toekomstgerichte en vaak werk-gerelateerde doelen en is het coachtraject doorgaans actiegericht en van relatief korte duur (Baron &

Morin, 2009; Gessnitzer & Kauffeld, 2015; de Haan, Grant, Burger & Eriksson, 2016). Bij therapie ligt de nadruk eerder op herstel, terugkijken naar en inzichten verkrijgen uit het verleden en diep ingaan op fundamentele onderwerpen. Vaak is het proces hierdoor langer, intensiever en minder actie- en doelgericht (Baron & Morin, 2009; Gessnitzer & Kauffeld, 2015). Toch zijn zowel coaching als therapie gebaseerd op het idee om via menselijk contact en op gestructureerde wijze mensen te ondersteunen in hun ontwikkeling (Baron & Morin, 2009). Beiden behoren tot de categorie persoonlijke interventies gebaseerd op een helpende relatie (de Haan et al., 2013) en hebben hierdoor zeker overeenkomsten.

Binnen het onderzoeksgebied van coaching is men dan ook meer en meer van mening dat een *common factor* als de coachrelatie, net al bij therapie, een belangrijke rol speelt binnen de effectiviteit van coaching (Baron & Morin, 2009; Gessnitzer & Kauffeld, 2015; Grant, 2014; Sonesh et al., 2015b). Met coacheffectiviteit wordt bedoeld in hoeverre de coaching werkzaam en doeltreffend is en in hoeverre de gewenste resultaten worden behaald (Gessnitzer & Kauffeld, 2015; Spence, 2007; betekenis effectiviteit, 2017). Uit onderzoek is dan ook gebleken dat de ondersteunende werking van coaching niet zozeer voortkomt uit het gebruik van een speciale techniek of benadering, maar eerder uit algemene factoren toehorend aan alle vormen van coaching (Grant, 2016), zoals het ontwikkelen van een goede relatie vol vertrouwen, verstandhouding en betrokkenheid (Boyce, Jackson & Neal, 2010) en een empathische houding van de coach richting coachee (de Haan, Culpin & Curd, 2011).

Uit onderzoek uitgevoerd door Grant (2014) is ondermeer gebleken dat de mate waarin de coachrelatie autonomie-ondersteunend was, oftewel in hoeverre de coachee ruimte kreeg om zelf doelen en oplossingen aan te dragen, positief gecorreleerd was aan coachsucces. Sonesh et al., (2015b) onderstrepen deze onderzoeksuitkomsten. Zij menen dat coaches tijdens het coachproces een persoonsgerichte houding aan dienen te nemen, waarbij zelfdeterminatie oftewel zelfbepaling (Encyclo.nl., z.j.) wordt gerespecteerd en de coachee



benaderd wordt vanuit de aanname dat deze zelf expert is over zijn eigen leven. Deze resultaten en zienswijze komen overeen met de door Deci en Ryan (1985, 2000) ontwikkelde zelfdeterminatietheorie (*Self-Determination Theory*, SDT, Ryan & Deci, 2008; Spence & Oades, 2011). Volgens de SDT vormt zelfgedetermineerd gedrag een belangrijke bouwsteen voor de persoonlijke ontwikkeling en het optimale functioneren van een persoon (Deci & Ryan, 1985, 2000). Dit proces van zelfrealisatie is doorgaans ook weer het doel van coaching (Grant & Cavanagh, 2011; NOBCO, 2004).

Hoewel deze resultaten wijzen op een verband tussen de coachrelatie en coacheffectiviteit en er binnen dit verband mogelijk een rol is weggelegd voor de zelfdeterminatietheorie, geldt, net als binnen het gehele onderzoeksgebied naar coaching, dat kennis over en onderzoek naar dit onderwerp nog summier is (Baron & Morin, 2009; Gabriel et al., 2014; de Haan et al., 2011; Sonesh et al., 2015a; Spence & Oades, 2011). Dit terwijl de relatie tussen coach en coachee een factor is die het meest direct en bewust door een coach tijdens een coachtraject kan worden beïnvloed (Janiro & Kauffeld, 2014). Coaching zou daarnaast met zijn vele vormen en invloeden uit verschillende achtergronden, veel baat kunnen hebben bij inzicht in de effectiviteit en werkingsmechanismen van een *common factor* als de coachrelatie (de Haan et al., 2013). Dit exploratieve onderzoek hoopt dan ook een bijdrage te kunnen leveren aan het opkomende wetenschappelijke onderzoek binnen het domein coaching door de coachrelatie en de mogelijke rol van de zelfdeterminatietheorie hierbinnen onder de loep te nemen. Dit om meer inzicht te verkrijgen in de werkingsmechanismen van de coachrelatie met betrekking tot de effectiviteit van coaching, teneinde coachees optimaal te kunnen begeleiden tijdens het coachtraject.

## **Werkalliantie**

Om de relatie tussen coach en coachee in een meer gefundeerd theoretisch kader te zetten wordt tegenwoordig veel gebruik gemaakt van het concept werkalliantie, een term die

binnen onderzoek naar therapie en counseling is ontstaan (Baron & Morin, 2009; Gessnitzer & Kauffeld, 2015; de Haan et al., 2016). De werkalliantie ontwikkelt zich binnen alle vormen van helpende relaties; relaties waarbij de ene persoon op zoek is naar verandering en een andere persoon zijn hulp aanbiedt (Gessnitzer & Kauffeld, 2015) en is volgens de grondlegger Bordin (1979) een actieve samenwerking waarbij gezamenlijk verantwoordelijkheid wordt gedragen voor het proces. De kracht van de alliantie is afhankelijk van drie interactieve aspecten, namelijk de mate waarin men gezamenlijk overeenkomt wat de gewenste behandeluitkomsten oftewel *doelen* zijn die men wil behalen, de *taken* die men dient uit te voeren om deze doelen te behalen en tot slot de mate van *relationele band* die er tussen de behandelaar en cliënt ontstaat (Bordin, 1979; Gessnitzer & Kauffeld, 2015). Met andere woorden, een optimale werkalliantie wordt behaald wanneer behandelaar en cliënt beiden achter de te behalen doelen en taken staan en er een band is van wederzijdse positieve gevoelens en vertrouwen (Ardito & Rabellino, 2011; Bordin, 1979).

Tot op heden is gestandaardiseerd onderzoek naar de rol van werkalliantie binnen coaching schaars (Grant, 2016). Onderzoek geeft aan dat de kwaliteit van de werkalliantie een voorspellende waarde heeft op de ontwikkeling van *self-efficacy* bij coachees (Baron & Morin, 2009). Echter, wanneer er specifiek gekeken wordt naar de ervaring van de werkalliantie door coaches en coachees apart van elkaar en de drie deelaspecten doelen, taken en band los van elkaar, zijn de bevindingen minder eenduidig. Zo is gebleken uit onderzoek van de Haan en collega's (2013; 2016) dat de werkalliantie, geïnterpreteerd door de coachee, positief correleerde met de effectiviteit van de coaching (bepaald aan de hand van een aantal zelf ontwikkelde vragen) en hierbij 25% (de Haan et al., 2013) en 31% (de Haan et al., 2016) van de variantie verklaarde. Deze correlatie werd echter niet gevonden wanneer er gekeken werd naar de interpretatie van de coach over de werkalliantie. Daarnaast bestond er ook geen correlatie tussen de mening van de coach en coachee over werkalliantie. Tot slot bleek dat het

stellen van doelen en taken van groter belang om een coachtraject succesvol te maken dan het ontwikkelen en hebben van een goede band (de Haan et al, 2016).

Laatstgenoemde komt ook naar voren uit onderzoek uitgevoerd door Gessnitzer en Kauffeld (2015), waarbij naar daadwerkelijk doel- taak- en bandgericht gedrag werd gekeken. Uit de onderzoeksresultaten kwam namelijk naar voren dat er enkel een significante correlatie met doelrealisatie was wanneer de coachee doel- en taak gedrag initieerde en de coach hiermee instemde. Wanneer de coach doelen en taken voorstelde had dit juist een negatieve invloed op het behalen van de vooraf gestelde doelen. Tenslotte bleek band-gedrag zowel van coach als coachee geen enkele relatie te vertonen met doelrealisatie. Het door de cliënt in bezit hebben van de coachdoelen en –taken lijkt een belangrijke factor gerelateerd aan het daadwerkelijk behalen van coachdoelen. Ook binnen dit onderzoek bleek er geen correlatie te bestaan tussen de werkalliantie ervaren door coach en coachee.

Samengenomen lijkt naar voren te komen dat de manier waarop de coachee de werkalliantie ervaart van groter belang is voor een succesvolle uitslag van een coachtraject dan de manier waarop de coach dit doet. Kijkend naar de aspecten van de werkalliantie blijkt dat het stellen van doelen en taken, specifiek door de coachee zelf, belangrijker voor de coacheffectiviteit is dan het ontwikkelen en hebben van een goede onderlinge band. Verklaring voor dit laatste kan liggen in het feit dat coaching over het algemeen een kortdurende doel- en actiegerichte activiteit is (de Haan et al., 2016; Sonesh et al., 2015b) waarbij mogelijk niet genoeg tijd en behoefte is om een diepe band te ontwikkelen (Baron & Morin, 2009; Gessnitzer & Kauffeld, 2015). Tot slot blijkt er een discrepantie te bestaan tussen hoe de coach en coachee de kwaliteit van de werkalliantie inschatten. Baron, Morin en Morin (2011) hebben in hun onderzoek specifiek gekeken naar deze discrepantie en kwamen tot de conclusie dat wanneer de coach de werkalliantie overschat, coachees minder groei en ontwikkeling doormaakten dan wanneer de coach de relatie juist inschat. Wanneer de coach

de werkalliantie onderschat heeft dit de grootste positieve invloed op de groei en ontwikkeling van de coachee. Baron et al., (2011) stellen dan ook dat coaches die de relatie overschatten mogelijk te zeker zijn van hun kunnen, waardoor ze minder sensitief en aansluitend reageren op de behoeften van de coachee en de zelfstandigheid van de coachee hiermee ondermijnen.

Deze laatste resultaten, maar ook de bevindingen dat er een specifieke rol voor de coachee binnen het verband tussen de coachrelatie en coacheffectiviteit lijkt weggelegd, zouden verklaard kunnen worden vanuit de eerder genoemde zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan, 1985, 2000). Het zelf doelen en taken kunnen stellen binnen de werkalliantie en het bevorderen van de zelfstandigheid van een coachee creëert ruimte voor zelfgedetermineerd gedrag. Het soort gedrag dat aan de basis ligt van menselijke groei, optimale ontwikkeling en welbevinden (Ryan & Deci, 2008; Spence & Oades, 2011).

### **Zelfdeterminatietheorie als basis voor een gezonde werkalliantie**

De zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan, 1985, 2000; Ryan & Deci, 2008; Spence & Oades, 2011) is een theorie over menselijke motivatie en persoonlijk functioneren en benadrukt de centrale rol van innerlijke bronnen van een persoon om persoonlijkheidsontwikkeling en gedragsregulatie te bewerkstelligen (Deci & Ryan, 1985, 2000; Joseph & Murphy, 2013). Volgens Deci en Ryan (1985, 2000) zijn mensen actieve, groei-zoekende wezens die van nature interessante ervaringen opzoeken teneinde hun ultieme potentie te ontwikkelen en te verwezenlijken (Joseph & Murphy, 2013). Deze behoefte aan zelfactualisatie wordt echter beïnvloed door en is afhankelijk van voedingsstoffen uit de sociale context (Deci & Ryan, 1985, 2000; Joseph & Murphy, 2013; Spence & Oades, 2011). De theorie stelt ook dat de mate waarin een persoon gemotiveerd is, goed functioneert en welbevinden ervaart afhankelijk is van de vervulling van drie universele psychologische basisbehoeften: de behoefte aan autonomie, competentie en verbondenheid. Mensen

functioneren het beste wanneer de socio-culturele omstandigheden in hun leven zo zijn dat er de mogelijkheid is om in vrijheid en in overeenstemming met eigen behoeften interessante activiteiten te kunnen ondernemen (autonomie), prestaties te kunnen leveren door gebruik te maken van de eigen capaciteiten (competentie) en zich veilig, betrokken en gerespecteerd te kunnen voelen bij en door anderen die er voor die persoon toe doen (verbondenheid) (Adie, Duda & Ntoumanis, 2008; Deci & Ryan, 1985, 2000; Ryan & Deci, 2008; Sheldon & Elliott, 1999; Spence & Oades, 2011).

Coaching biedt de mogelijkheid om een atmosfeer te creëren waarin ruimte ontstaat voor ondersteuning van de psychologische basisbehoeften van de coachee (Spence & Oades, 2011). Door coachees op non-directieve wijze en in vrijheid te ondersteunen in het zelf initiëren, bepalen en kiezen van de agenda, gespreksonderwerpen en doelen wordt autonomiegevoel bevorderd (Gabriel et al., 2014; Ryan et al., 2011). Wanneer de coach op autonomieondersteunende manier structuur en feedback geeft (Ryan & Deci, 2008) en hierbij benadrukt dat de coachee expert is in zijn eigen leven, zelf zijn eigen oplossingen kent en deze mogelijk al uitvoert (Gabriel et al., 2014; Spence & Oades, 2011) wordt voor competentieondersteuning gezorgd. Het op Rogeriaanse wijze relateren aan de coachee door actief te luisteren, empathie en warmte te tonen, onvoorwaardelijke steun en betrokkenheid te bieden en authentiek te zijn, maakt dat de coachee zich begrepen en veilig voelt en hiermee zich in zijn behoefte aan verbondenheid voorzien voelt (Gabriel et al., 2014; Ryan & Deci, 2008; Ryan et al., 2011; Spence & Oades, 2011).

Deze ondersteuning van de psychologische basisbehoeften vindt plaats binnen de relatie tussen coach en coachee (Gabriel et al., 2014; Spence & Oades, 2011). Wanneer de relatie tussen hulpverlener en cliënt de basisbehoeften-ondersteunende eigenschappen bezit, ontstaat er grond voor ontwikkeling en ondersteuning van effectieve menselijke actie en groei (Deci & Ryan, 2000). Ryan et al. (2011) benoemen dan ook in hun artikel dat de kracht van

werkalliantie binnen therapeutische setting niet enkel verklaard wordt door zijn directe invloed, maar ook doordat autonomie en wilsbeschikking onderdeel zijn van dit proces. Met andere woorden, volgens deze wetenschappers wordt het effect van de werkalliantie deels verklaard doordat ondersteuning van autonomie in deze *common factor* is ingebed (Ryan et al., 2011). Deze visie sluit aan bij de in de vorige paragraaf genoemde conclusie van Gessnitzer en Kauffeld (2015) betreffende hun onderzoek naar de rol van werkalliantiegedrag binnen coacheffectiviteit: wanneer coachees autonoom kunnen zijn in het stellen van doelen en taken is de kans op doelrealisatie binnen het coachtraject het grootst.

De SDT biedt een empirisch onderzochte theorie die toepasbaar is in allerlei hulpverleningssituaties (Ryan & Deci, 2008). Het geeft fundering om de motivatie, prestatie en het welzijn van coachees te faciliteren via de weg van vervulling van de psychologische basisbehoeften (Gabriel et al., 2014). Daarnaast biedt het mogelijk gedeeltelijk een verklaring voor de relatie tussen werkalliantie en de effectiviteit van coaching (Ryan et al., 2011). Tot op heden is er echter nagenoeg geen onderzoek gedaan naar vervulling van de psychologische basisbehoeften binnen de coachsetting (Gabriel et al., 2014; Spence & Oades, 2011) en naar de mogelijke rol die deze speelt binnen de relatie tussen coach en coachee (Ryan et al., 2011).

### **Het meten van de effectiviteit van coaching**

Hoewel inmiddels duidelijk is dat enkel vragen naar de tevredenheid over het coachtraject geen betrouwbare manier is om de effectiviteit van coaching te bepalen (Grant, 2014; Lai & McDowall, 2016) bestaat er tot op heden geen gestandaardiseerde manier van bepaling van coacheffectiviteit (Spence, 2007). Onderzoeken gebruiken dan ook verschillende manieren om de mate van coacheffectiviteit te bepalen. Soms werd gekeken zelfwerkzaamheid (*self-efficacy*, Baron et al., 2010; Baron & Morin, 2009). Bij werkgerelateerde coaching werd er de *Coaching Effectiveness Survey* (CES) afgenomen (Tooth,

Nielsen & Armstrong, 2013). En in onderzoek naar de effectiviteit van verschillende soorten coaching, werd deze bepaald via zelf ontwikkelde Likertschaal vragen (de Haan et al., 2013; de Haan et al., 2016; Sonesh et al., 2015a). Er zijn echter twijfels over de validiteit van dit soort vragen (Lai & McDowall, 2016). Bij onderzoek met meerdere meetmomenten wordt vaak gebruik gemaakt van *Goal Attainment Scaling* (GAS, Spence, 2007). Hierbij worden voorafgaand aan het coachtraject doelen gesteld. Gedurende en na afsluiting het coachtraject wordt bekeken in hoeverre deze doelen behaald zijn (Grant, 2014). Het is een tijdrovende meetmethode en vraagt om gelijksoortige coachtrajecten om resultaten met elkaar te kunnen vergelijken (Spence, 2007).

Zoals al eerder is benoemd is coaching zeer doelgericht en zoeken mensen contact met een coach voor hulp bij persoonlijke ontwikkeling en bevordering van geestelijke gezondheid en welzijn (Baron & Morin, 2009; Gessnitzer & Kauffeld, 2015; de Haan et al., 2016; NOBCO, 2004). Gezien al deze factoren is er in dit onderzoek voor gekozen om de effectiviteit van coaching te bepalen aan de hand van een multidimensioneel construct, bestaande uit voornamelijk betrouwbare en gevalideerde maten. Door middel van het meten van zowel de mate van psychische klachten, welbevinden, persoonlijke groei en doelrealisatie wordt er binnen dit onderzoek getracht een meer gefundeerde en bredere manier van bepaling van coacheffectiviteit te bewerkstelligen. De vier uitkomstmaten zullen hieronder verder worden toegelicht.

Hoewel coaching zich niet richt op mensen met klinische problemen (NOBCO, 2014), gaat de aandacht binnen het coachtraject zeker wel uit naar bevordering van de geestelijke gezondheid middels verbetering van cognitieve, emotionele en gedragsmatige zelfregulatie (Spence & Oades, 2011). Coaching richt zich hiermee op vermindering van psychische klachten bij een coachee.

Echter, geestelijke gezondheid is meer dan de afwezigheid van psychopathologie (Keyes, 2002, 2005; Lamers, Westerhof, Bohlmeijer, ten Klooster & Keyes, 2011). Volgens de World Health Organization (WHO) is de definitie van positieve geestelijke gezondheid dan ook: 'A state of well-being in which the individual realizes his or her own abilities, can cope with the normal stresses of life, can work productively and fruitfully and is able to make a contribution to his or her community' (2005, p.12). Vergroting van het welbevinden speelt dus een cruciale rol in het bevorderen van de geestelijke gezondheid van een mens (Keyes, 2002; Westerhof & Keyes, 2008) en is hiermee een ultiem doel binnen coaching (Bozer, Sarros & Santora, 2014).

Een belangrijk ander doel binnen coaching is bevordering van persoonlijke groei (Patterson & Welfel, 1994). Men spreekt van persoonlijke groei wanneer er verandering in een persoon plaatsvindt op cognitief, affectief en/of gedragsniveau (Prochaska & DiClemente, 1986). Deze verandering wordt doorgaans, in ieder geval door de persoon zelf, als positief ervaren en wordt gezien als groei richting completer en vollediger functioneren (Robitschek, 1999). De ontwikkelde vaardigheden kunnen bewust en met intentie toegepast en gegeneraliseerd worden naar verschillende (andere) onderdelen van het leven van de persoon. Wanneer men niet in staat is om dit te doen blijkt het ook moeilijker om je aan te passen aan nieuwe situaties, met hogere stress- en angstgevoelens en lagere tevredenheid over het leven tot gevolg (Pinto Pizarro de Freitas, Figueiredo Damásio, Renovato Tobo, Kamei, & Koller, 2016).

Tot slot spelen doelen van een coachee een belangrijke rol binnen de relatie tussen coach en coachee (Grant, 2014; de Haan et al., 2013; de Haan et al., 2016). Een coachee schakelt met een reden de ondersteuning van een coach in en het behalen van de doelen oftewel doelrealisatie is dan ook een belangrijke sleutel voor het wel of niet succesvol afronden van een coachtraject (Spence, 2007).



## **Huidig onderzoek**

Het zal moeilijk zijn om de effectiviteit en professionalisering van coaching te maximaliseren zolang er niet meer vaste handelingsrichtlijnen ontwikkeld worden, gebaseerd op getoetste theorie, overeenstemming en voortdurende ontwikkeling (Sonesh et al., 2015a; Spence & Oades, 2011). Doelstelling van huidig onderzoek is dan ook een bijdrage te leveren aan het vergroten van wetenschappelijk onderbouwde kennis en inzichten met betrekking tot coacheffectiviteit door specifiek aandacht te geven aan de rol die de relatie tussen coach en coachee hierin speelt. Met dit onderzoek zal meer inzicht verkregen worden in het mechanisme en de werkzame bestanddelen van de invloed van de relatie tussen coach en coachee door allereerst te kijken naar het verband tussen werkalliantie en zijn aspecten doelen, taken, band en coacheffectiviteit. Daarnaast zal de zelfdeterminatietheorie (SDT) en specifiek (vervulling van) de drie psychologische basisbehoeften binnen het coachtraject in het onderzoek worden betrokken om explorerend te bekijken of dit een mediërende en dus verklarende rol binnen de werkalliantie speelt. De onderzoeksresultaten zullen een ondersteuning kunnen bieden op zowel theoretisch als ook praktisch vlak. Aan de hand van de uitkomsten kunnen aandachtspunten en handvatten geformuleerd worden welke coaches kunnen toepassen in hun coachsessies. Ook kunnen er aanbevelingen worden gedaan voor toekomstig onderzoek.

Gezien uit voorgaand onderzoek is gebleken dat er een discrepantie bestaat tussen hoe coach en coachee de relatie ervaren, de mening en het initiatief van de coachee van groter belang lijken te zijn wanneer het gaat om de effectiviteit van een coachtraject en het gaat om de vervulling van psychologische basisbehoeften bij de coachee, is er in dit onderzoek voor gekozen verder in te zoomen op hoe de coachee de werkalliantie, vervulling van basisbehoeften en coacheffectiviteit ervaart. Om daarnaast het veronderstelde mediatie-effect

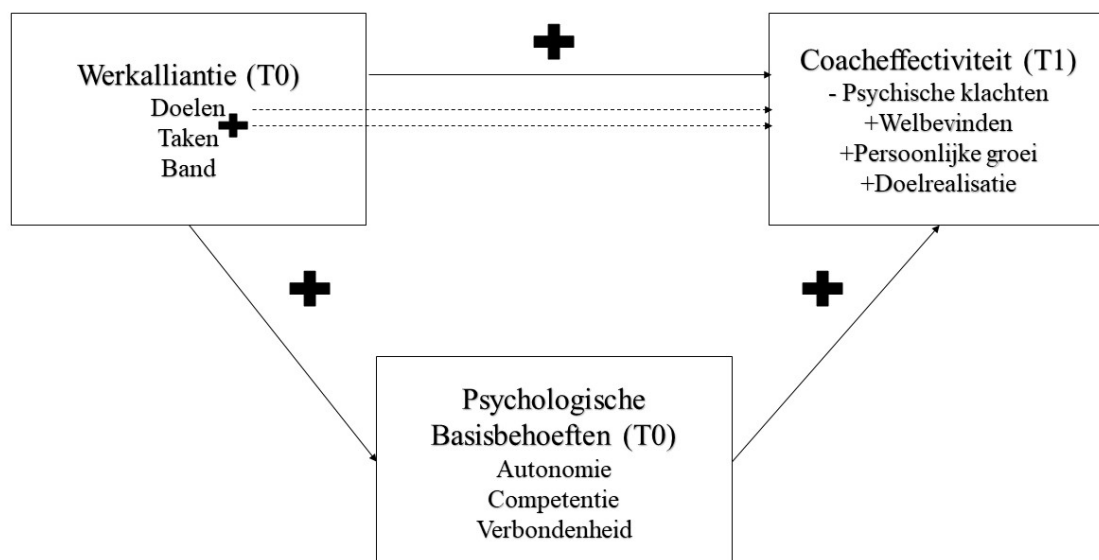
van vervulling van de basisbehoeften op de relatie tussen werkalliantie en coacheffectiviteit relatief krachtig in beeld te kunnen krijgen is er voor gekozen om drie weken na de eerste meting (T0) een tweede meting (T1) uit te voeren. Het voordeel van het uitvoeren van onderzoek met meerdere metingen is dat er meer inzicht verkregen kan worden in hoe de verschillende factoren geordend zijn in de tijd (Gaynor, 2017; Kendall, Olino, Carper & Makover, 2017; MacKinnon & Luecken, 2008). Volgens Kazdin (2007) biedt mediatieonderzoek waarbij verandering van de factoren in tijd, oftewel *temporal precedence*, wordt meegenomen, meer mogelijkheid tot inzicht in de causaliteit van zaken en hiermee meer mogelijkheid tot sterkere conclusies.

Bovenstaande leidt tot de volgende hypothesen, waarbij ‘coacheffectiviteit’ steeds binnen vier losse dimensies wordt geëvalueerd, nl. psychische klachten, welbevinden, persoonlijke groei, en doelrealisatie (voor een overzicht zie Figuur 1):

1. Er bestaat een positief, prospectief verband tussen werkalliantie (T0) gezien vanuit de coachee en coacheffectiviteit (T1): coachees die de werkalliantie (gemeten op T0) als positiever ervaren, rapporteren minder psychische klachten, een hogere mate van welbevinden en persoonlijke groei en een hogere mate van doelrealisatie (gemeten op T1).
2. De aspecten ‘doelen’ en ‘taken’ van de werkalliantie (T0) gezien vanuit de coachee zullen een sterkere prospectieve associatie vertonen met de vier aspecten van coacheffectiviteit (T1) dan het aspect ‘band’ (T0).
3. Er bestaat een positief verband tussen werkalliantie gezien vanuit de coachee (T0) en vervulling van de psychologische basisbehoeften (T0): coachees die de werkalliantie (gemeten op T0) als positiever ervaren, rapporteren een sterker gevoel van ondersteuning van de psychologische basisbehoeften (T0).

4. Er bestaat een positief, prospectief verband tussen vervulling van de psychologische basisbehoeften van een coachee (T0) en de effectiviteit van coaching (T1): coachees die zich meer ondersteund voelen in hun psychologische basisbehoeften (T0) rapporteren een lagere mate van psychische klachten, een hogere mate van welbevinden en persoonlijke groei en een hogere mate van doelrealisatie (T1).

5. Ondersteuning van de psychologische basisbehoeften speelt een mediërende rol binnen de relatie tussen werkalliantie en coacheffectiviteit: het verband tussen werkalliantie en de vier maten van coacheffectiviteit wordt deels verklaard door de mate waarin een coachee zich ondersteund voelt in zijn psychologische basisbehoeften.



*Figuur 1.* De hypothesen en verwachtingen van het onderzoek schematisch weergegeven in een onderzoeksmodel.

## Methodie

### Onderzoeksgroep en ontwerp

De data van het onderzoek zijn vergaard middels het afnemen van twee bijna identieke online vragenlijsten (zie bijlage A & B) die werden ingevuld met een tussenpose van drie

weken. Het onderzoek is hierdoor longitudinaal van aard. In totaal hebben 72 Nederlandstalige volwassenen zich aangemeld voor het onderzoek. Hiervan hebben 68 mensen de eerste en 63 mensen de tweede online vragenlijst ingevuld. Voor een goede power en betrouwbaarheid van de resultaten zouden er, ideaal gezien, van in ieder geval 107 mensen data zijn vergaard (Faul, Erdfelder, Buchner & Lang, 2009). Interpretatie van de onderzoeksresultaten dient dus met voorzichtigheid te worden gedaan. Om mee te kunnen doen aan het onderzoek diende men ten tijde van de eerste meting begeleid te worden door een coach/trainer. Invullen van de online vragenlijsten vond op vrijwillige basis plaats.

### **Meetinstrumenten**

Er worden in dit onderzoek drie begrippen onderzocht, namelijk werkalliantie, vervulling van de psychologische basisbehoeften en coacheffectiviteit. Om daarnaast een goed beeld te krijgen van de steekproef, de representativiteit van de groep te waarborgen en mogelijk het inzicht in meespelende factoren te vergroten, is middels een korte vragenlijst de demografische gegevens (geslacht, leeftijd, burgerlijke staat, opleidingsniveau, werksituatie en inkomen) van elke deelnemer en de kenmerken van zijn/haar coachtraject (o.a. reden van aanmelding, aantal, frequentie en duur van de coachsessies, ernst van klachten, soort coaching en of het traject is afgerond of niet) vastgelegd. De demografische gegevens van de coachees worden gebruikt om de groep deelnemers goed te kunnen beschrijven. De kenmerken van het coachtraject worden voornamelijk als beschrijvend, maar mogelijk ook als beïnvloedend bekeken. Zo lijkt uit onderzoek naar voren te komen dat het aantal coachsessies van invloed is op de sterkte van de werkalliantie (Baron & Morin, 2009) en een mediërende invloed heeft tussen werkalliantie en coacheffectiviteit (Sonesh et al., 2015). Het is mogelijk dat andere kenmerken van het coachtraject ook hun invloeden uitoefenen op de onderzoeksresultaten, al is hier tot op heden geen onderzoek naar gedaan (Sonesh et al., 2015). In dit exploratieve

onderzoek ligt de prioriteit echter bij het vinden van globale onderzoekseffecten en zal a-priori alleen gecontroleerd worden voor de invloed van het aantal coachsessies tussen de twee metingen omdat deze uit eerder onderzoek van invloed bleek te zijn op onderzoeksresultaten.

Alle meetinstrumenten, behalve de vragen van demografische en coachtraject-aard (welke aan het begin van de online vragenlijst werden gesteld), werden in willekeurige volgorde aan de deelnemers aangeboden. Dit om eventuele vertekening door invulgedrag te voorkomen.

**Werkalliantie.** Om de werkalliantie te meten werd er in dit onderzoek gebruik gemaakt van de Werk Alliantie Vragenlijst-12 (WAV-12, Vertommen & Vervaecke, 1990). De WAV-12 is de verkorte Nederlandse versie van de originele *Working Alliance Inventory* (WAI) die in 1986 door Horvath en Greenberg is ontworpen. De vragenlijst accentueert de vormaspecten van de werkalliantie en is daardoor inzetbaar bij uiteenlopende hulpverleningssituaties (Stinckens et al., 2009). De WAV-12 meet zowel de algemene kwaliteit van de werkalliantie als zijn drie deelaspecten, doelen, taken en band (Stinckens et al., 2009). De vragenlijst bestaat uit twaalf vragen. Elk deelaspect wordt gemeten aan de hand van vier vragen, met bijvoorbeeld ‘Wij zijn het eens over wat voor mij belangrijk is om aan te werken’ voor aspect ‘taak’, ‘Een resultaat van deze sessies is dat het voor mij duidelijker is hoe ik zou kunnen veranderen’ voor aspect ‘doel’ en ‘Mijn therapeut(e) en ik respecteren elkaar’ voor aspect ‘band’. Beantwoording van de vragen vindt plaats door een beoordeling op een 5-punt Likertschaal te geven (met 1= *zelden of nooit* en 5= *altijd*). De hoogte van de totaalscore geeft aan hoe positief de algemene werkalliantie wordt ervaren. De hoogte van de aspectscores laat zien in hoeverre men van mening is dat er overeenstemming is over de doelen en taken en hoe goed men de kwaliteit van de relatie ziet.

De Engelse versie van de vragenlijst is in veel onderzoek naar de werkalliantie binnen de hulpverleningssetting gebruikt (Baron & Morin, 2009; Baron et al., 2010; Gessnitzer & Kauffeld, 2015; de Haan et al., 2013; de Haan et al., 2016; Sonesh et al., 2015a). Er is dan ook bewezen dat de betrouwbaarheid ( $\alpha = 0.93$  en  $0.96$ ) en validiteit van het instrument goed is (Ardito & Rabellino, 2011; Gessnitzer & Kauffeld, 2015). Validering van de Nederlandse WAV-12 is uitgevoerd door Stinckens et al., (2009) en heeft uitgewezen dat de vragenlijst bij Vlaamse deelnemers die therapie volgden vooral goed onderscheid maakte tussen de drie deelaspecten van de werkalliantie. Bewijs voor een één-factor model oftewel in hoeverre de vragenlijst de algemene werkalliantie toetste was minder sterk. Daarnaast bleek de betrouwbaarheid van de drie subschalen goed, met Taakschaal  $\alpha = 0.85$ , Doelschaal  $\alpha = 0.83$  en Bandschaal  $\alpha = 0.82$  (Stinckens et al., 2009). Er bestaan drie versies van de vragenlijst, namelijk een versie voor behandelaar, cliënt en observator. Voor dit onderzoek werd de cliënt-versie van de WAV-12 afgenomen. Geïnspireerd op voorgaand onderzoek (Baron & Morin, 2009; Gessnitzer & Kauffeld, 2015; Sonesh et al., 2015a) is de vragenlijst omgezet naar de coachsetting. Praktisch betekent dit dat woorden als therapeut en therapie vervangen zijn door coach/trainer en coaching/training. Er werd hierbij gekozen om ook de woorden trainer/training te gebruiken aangezien training en coaching in het verlengde van elkaar liggen en veel coaches zich ook trainers noemen en andersom (Flaherty, 1999).

**Vervulling van de psychologische basisbehoeften.** Zoals in de inleiding werd genoemd is onderzoek naar de vervulling van psychologische basisbehoeften van de coachee binnen de coachsetting tot op heden schaars (Gabriel et al., 2014; Spence & Oades, 2011). Dit betekent dan ook dat er tot nu toe geen meetinstrument bestaat die deze vervulling van de psychologische basisbehoeften binnen een coachtraject meet. De grondleggers van de zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan, 1985, 2000) hebben echter wel psychologische

basisbehoeften vragenlijsten (*Basic Psychological Needs Scales*, BPNS) ontwikkeld, waarmee gemeten kan worden in hoeverre iemand vervulling van de psychologische basisbehoeften in het algemeen (Deci & Ryan, 2000; Gagné, 2003; Johnston & Finney, 2010), op de werkvloer (Deci et al., 2001) en in interactie met een ander (LaGuardia, Ryan, Couchman & Deci, 2000) ervaart. In navolging van de BPNS is er een meetinstrument ontwikkeld waarbij niet enkel naar vervulling, maar ook naar frustratie van psychologische basisbehoeften wordt gekeken (*Basic Psychological Need Satisfaction and Frustration Scale*, BPNSFS, Chen et al., 2015). Daarnaast bestaat er een set vragenlijsten, genaamd de *Perceived Autonomy Support-Climate Questionnaires* (PAS-CQ), waarmee gemeten wordt in hoeverre iemand autonomie ondersteuning ervaart binnen een bepaalde setting (werk-, hulpverlening-, sport-, onderwijs- of opvoeding gerelateerd) ("Self Determination Theory-Questionnaires", z.d.).

In dit onderzoek is ervoor gekozen om aan de hand van en geïnspireerd op voorgenoemde vragenlijsten een nieuwe vragenlijst te ontwikkelen waarmee de mate van vervulling van psychologische basisbehoeften van een coachee binnen het coachtraject bepaald kan worden. Er zal in de volgende paragrafen eerst verder ingegaan worden op de meetpretenties van de BPNS, BPNSFS en PAS-CQ. Vervolgens zal de vorming van de nieuwe vragenlijst verder toegelicht worden.

Zoals al eerder genoemd kan met de *Basic Psychological Needs Scales* (BPNS) worden bepaald in hoeverre iemand vervulling van de basisbehoeften autonomie, competentie en verbondenheid ervaart (Deci & Ryan, 2000; Gagné, 2003). Er bestaan drie versies van de vragenlijst. De algemene en de werk gerelateerde versie bestaan beiden uit 21 vragen. De relatie versie bevat 9 vragen. Aan de hand van de vragen kan zowel de algemene vervulling van de psychologische basisbehoeften als de vervulling van de drie basisbehoeften apart bekeken worden. Beantwoording van de vragen vindt plaats door een score te geven op een 7-punt Likertschaal (met 1= *helemaal niet waar* tot 7= *helemaal waar*). Een deel van de vragen

moet voor berekening worden gehercodeerd. Hogere scores geven een grotere mate van vervulling van de basisbehoeften weer ("Self Determination Theory-Questionnaires", z.d.; Deci et al., 2001; Johnston & Finney, 2010; LaGuardia et al., 2000). Onderzoek naar de BPNS heeft uitgewezen dat de interne consistentie voor zowel de maat van algemene vervulling van psychologische basisbehoeften ( $\alpha = 0.89$ ) als de basisbehoeften apart ( $\alpha = 0.69$  voor autonomie,  $\alpha = 0.71$  voor competentie en  $\alpha = 0.86$  voor verbondenheid) hoog is (Gagné, 2003; Meyer et al., 2007). Correlaties tussen de drie subschalen blijkt uit verschillend onderzoek gemiddeld te zijn ( $\alpha = 0.61$ , Gagné, 2003;  $\alpha = 0.66$ , Meyer et al., 2007). Onderzoek van Johnston en Finney (2010) wees uit dat er geen ondersteuning voor een overkoepelende factor van psychologische basisbehoeften in het meetinstrument te vinden was en dat een driefactormodel slechts na het verwijderen van een aantal items gevonden werd (Johnston & Finney, 2010). Onderzoek met een Nederlandse versie van de BPNS (relatie en algemene versie) gaf echter juist wel bewijs voor een één-factor model. Daarnaast bleek de betrouwbaarheid voor beide schalen hoog, namelijk  $\alpha = 0.80$  (Custers, Westerhof, Kuin & Riksen-Walraven, 2010).

Het vervullen van psychologische basisbehoeften is belangrijk voor het ontwikkelen van welzijn en individuele groei (Ryan & Deci, 2000), maar het frustreren van vervulling van psychologische basisbehoeften lijkt gerelateerd aan verstoord en pathologisch gedrag (Vansteenkiste & Ryan, 2013). In navolging van de BPNS is er dan ook de *Basic Psychological Need Satisfaction and Frustration Scale* (BPNSFS) ontwikkeld (Chen et al., 2015). Binnen deze schaal zijn zowel vragen naar vervulling (bv. 'Ik heb een gevoel van keuze en vrijheid in de dingen die ik onderneem') als naar frustrering (bv. 'Mijn dagelijkse activiteiten voelen als een aaneenschakeling van verplichtingen') van de psychologische basisbehoeften opgenomen. Middels 24 vragen, die op een 5-punt Likertschaal beantwoord worden (met 1= *helemaal niet waar* tot 5= *helemaal waar*), wordt bepaald in hoeverre



vervulling van de psychologische basisbehoeften als geheel en apart van elkaar plaats vindt of gefrustreerd wordt. Hoe hoger de totaalscore en deelscores hoe meer er vervulling van de psychologische basisbehoeften, hoe lager de scores hoe groter de frustratie van vervulling van de psychologische basisbehoeften (Chen et al., 2015). Ook van deze vragenlijst bestaan inmiddels verschillende versies; een algemene, werk gerelateerde, onderwijs gerelateerde en dagboek-versie ("Self Determination Theory-Questionnaires", z.d.). De algemene BPNSFS bestaat in het Engels, Spaans, Chinees en Nederlands (Chen et al., 2015). Onderzoek naar de BPNSFS binnen verschillende culturen, waarbij ook de Nederlandse versie werd ontwikkeld, heeft uitgewezen dat er binnen de vragenlijst zowel een zes (de drie basisbehoeften vervuld of gefrustreerd) als drie factor model (drie basisbehoeften) te onderscheiden valt. Ook werden de items individueel cross-cultureel gevalideerd en gecontroleerd. De interne consistentie van de BPNSFS in verschillende talen loopt uiteen van gemiddeld tot goed ( $\alpha = 0.64$  tot  $\alpha = 0.89$ , Chen et al., 2015).

De *Perceived Autonomy Support-Climate Questionnaires* (PAS-CQ) is een groep vragenlijsten waarmee gemeten kan worden in hoeverre iemand autonomie ondersteuning ervaart in verschillende settings ("Self Determination Theory-Questionnaires", z.d.). Hoewel de onderwerpen van de vragenlijsten verschillen (namelijk werk-, hulpverlening-, sport-, onderwijs- of opvoeding gerelateerd) is de opbouw van de vragenlijsten gelijk; er worden 15 vragen gesteld betreffende autonomie ondersteuning (bv. 'My physician encourages me to ask questions') waarbij op een 7-punt Likertschaal geantwoord dient te worden (met 1= *helemaal mee oneens* tot 7= *helemaal mee eens*). Sommige vragen moeten voor berekening eerst omgescoord worden ("Self Determination Theory-Questionnaires", z.d.). Hoe hoger de uiteindelijke score hoe meer een persoon ondersteuning van autonomie ervaart (Williams et al., 1996). Onderzoek heeft uitgewezen dat de PAS-CQ één factor meet, namelijk ervaren autonomie ondersteuning (Williams et al., 1996). Daarnaast is de interne consistentie goed,  $\alpha$

= 0.85 (Kasser & Ryan, 1999; Williams et al., 1996; Williams, Cox, Kouides & Deci, 1999).

Er bestaat geen Nederlandse versie van de PAS-CQ.

Om in het huidige onderzoek de mate van vervulling van de psychologische basisbehoeften van de coachee binnen een coachtraject te bepalen is als uitgangspunt de door Lataster (persoonlijke communicatie, oktober 2017) samengestelde vragenlijst naar vervulling van de psychologische basisbehoeften binnen een coachrelatie gebruikt. Deze vragenlijst is gecreëerd uit vragen en onderwerpen van de BPNS, BPNSFS en PAS-CQ. Zo is een vraag naar vervulling van de behoefte aan autonomie weergegeven als ‘Mijn coach/trainer geeft mij het gevoel van keuze en vrijheid in de dingen die ik onderneem’. Deze vraag is geïnspireerd op de eerste vraag van zowel de BPNSFS (‘Ik heb een gevoel van keuze en vrijheid in de dingen die ik onderneem’) als de PAS-CQ (‘I feel that my physician has provided me choices and options’). Het meten van de behoefte aan competentie wordt binnen de vragenlijst gedaan met een vraag als ‘Ik voel me bij mijn coach/trainer onzeker over mijn vaardigheden’. Deze vraag is geïnspireerd op vraag 18 van de BPNSFS (‘Ik voel me onzeker over mijn vaardigheden’) en vraag 3 van de BPNS (‘Ik voel me vaak niet erg competent’). De mate van verbondenheid wordt binnen de vragenlijst onder anderen bepaald aan de hand van de vraag ‘Ik heb het gevoel dat de relatie met mijn coach/trainer slechts oppervlakkig is’, welke is gebaseerd de BPNSFS vraag nummer 22 ‘Ik voel dat de relaties die ik heb slechts oppervlakkig zijn’.

Aangezien in dit onderzoek niet gekeken wordt naar de vervulling van de psychologische basisbehoeften van de coachee in relatie met de coach, maar eerder naar hoe vervulling van de psychologische basisbehoeften van de coachee binnen het coachtraject plaatsvindt, en om problematische overlap met de WAV-12 te voorkomen, is de vragenlijst van Lataster licht aangepast naar het huidige onderzoeksonderwerp. Zo zijn de eerder genoemde vragen ‘Mijn coach/trainer geeft mij het gevoel van keuze en vrijheid in de dingen

die ik onderneem’, ‘Ik voel me bij mijn coach/trainer onzeker over mijn vaardigheden’ en ‘Ik heb het gevoel dat de relatie met mijn coach/trainer slechts oppervlakkig is’ veranderd naar ‘Ik had een gevoel van keuze en vrijheid in de dingen die ik ondernam’, ‘Ik voelde me onzeker over mijn vaardigheden’ en ‘Ik had het gevoel slechts oppervlakkig contact te hebben’. In de inleiding van de vragenlijst is de coachee hierbij gevraagd om bij het beantwoorden van de vragen terug te denken aan het (laatste) coach- behandel- of trainingstraject. Het herschrijven van de vragen is onder supervisie gebeurd. Tevens is de vragenlijst voorgelegd aan verschillende mensen met de vraag of de vragen duidelijk en begrijpelijk waren. Dit was het geval. De vragenlijst heeft de naam *Basic Psychological Needs Satisfaction-Coaching* (BPNS-C) gekregen.

De BPNS-C bestaat uit 15 vragen, 5 per psychologische basisbehoefte.

Beantwoording vindt plaats via het geven van een score op een 6-punt Likertschaal (met 0= *nooit* tot 5= *altijd*.) De vragen 2, 4, 5, 9, 10 en 12 dienen te worden gehercodeerd voordat ze berekend kunnen worden (voor een overzicht van de vragenlijst, zie bijlage A). Hoe hoger de totaalscore, hoe meer een coachee vervulling van de psychologische basisbehoefte binnen het coachtraject ervaart, hoe hoger de drie deelscores, hoe meer de coachee vervulling van de basisbehoefte autonomie, competentie en verbondenheid binnen het coachtraject ervaart.

Omdat de BPNS-C een nieuw ontwikkelde vragenlijst is, zal de validiteit en betrouwbaarheid van de schaal gecheckt worden. Ter extra controle is tevens de Nederlandse versie van de BPNSFS afgenomen. Hoewel niet bekend is in hoeverre verschillende BPNS schalen met elkaar correleren, lijkt het logisch dat wanneer iemand tijdens het coachtraject vervulling van zijn psychologische basisbehoefte ervaart, deze zich over het algemeen in het dagelijks leven ook meer ondersteund voelt in zijn basisbehoefte. Dit omdat ervaringen binnen het coachtraject, net als aangeleerde vaardigheden, gegeneraliseerd kunnen worden naar verschillende andere onderdelen van het leven van de coachee (Grant, 2014; Pinto

Pizarro de Freitas et al., 2016). Bij een soortgelijke correlatie tussen beide vragenlijsten ontstaat daarom meer vertrouwen in de vraag of de nieuw ontwikkelde vragenlijst daadwerkelijk de mate van vervulling van de psychologische basisbehoeften van de coachee binnen het coachtraject meet. Gezien de nieuwigheid van de BPNS-C zullen, ondanks de controle met de BPNSFS, de onderzoeksbevindingen met voorzichtigheid worden geïnterpreteerd.

**Coacheffectiviteit.** Zoals in de inleiding al werd genoemd is er tot op heden geen gestandaardiseerde manier van meten ontwikkeld om de effectiviteit van coaching te bepalen (Spence, 2017). Er is er daarom voor gekozen om de coacheffectiviteit in dit onderzoek te bepalen aan de hand van een samengesteld, multidimensioneel construct waarbij gekeken wordt naar de mate van psychische klachten, welbevinden en persoonlijke groei van een coachee. Daarnaast zijn er een aantal doelrealisatievragen gebaseerd op voorgaand onderzoek afgenomen.

### Psychische klachten

De mate van geestelijke (on)gezondheid, oftewel de mate waarin men psychische klachten ervaart, kan gemeten worden middels afname van de *Mental Health Inventory -5* (MHI-5, Driessen, 2011). Deze vragenlijst is nadrukkelijk niet bedoeld om psychiatrische diagnoses mee vast te stellen, maar kan wel aangeven of een persoon psychische klachten ervaart.

De MHI-5 is een vragenlijst bestaande uit vijf vragen waarin gevraagd wordt hoe men zich de afgelopen vier weken voelde (bv. 'Voelde u zich erg zenuwachtig'). Elke vraag wordt beantwoord middels een score op een 6-punt Likertschaal (met 0= *nooit* tot 5= *voortdurend*). Om de mate van psychische klachten te berekenen dienen vragen 1,2 en 4 te worden

omgescoord. In dit onderzoek zal vervolgens het gewogen gemiddelde van de vijf vragen als uitkomstmaat genomen worden. Voor bepaling van de psychische (on)gezondheid van een persoon schrijft de handleiding verder voor om de vijf vragen bij elkaar op te tellen en met vier te vermenigvuldigen (met een minimale score van 0 en een maximale score van 100). Het afkappunt van 60 bepaalt vervolgens de categorisering: een score van 60 of lager geeft aan dat iemand psychisch ongezond is, een score boven de 60 betekent dat een persoon psychisch gezond is (Peereboom et al., 2000). De betrouwbaarheid van de MHI-5 loopt uiteen tussen  $\alpha = 0.74$  tot  $\alpha = 0.89$  (Rumpf, Meyer, Hapke & John, 2001). Daarnaast is het instrument valide voor het bepalen van de mate van geestelijke (on)gezondheid van een persoon (met name voor bepaling van depressieve- en angstklachten) (Driessen, 2011; Rumpf et al., 2001).

## Welbevinden

Om het niveau van welbevinden van een persoon vast te stellen hebben Keyes et al., (2008) de *Mental Health Continuum- Short Form* (MHC-SF) ontwikkeld. Deze vragenlijst is gebaseerd op een oorspronkelijk langere versie voor het meten van geestelijke gezondheid en bevat invloeden van verschillende instrumenten naar emotioneel, psychologisch en sociaal welbevinden (Lamers et al., 2011; Lamers et al., 2013). De MHC-SF bestaat uit 14 vragen. Hiervan zijn drie items voor het meten van emotioneel welbevinden (bv. 'In de afgelopen maand, hoe vaak had u het gevoel dat u gelukkig was?'), zes items voor het bepalen van de mate van psychologisch welbevinden (bv. 'In de afgelopen maand, hoe vaak had u het gevoel dat u goed kon omgaan met uw alledaagse verantwoordelijkheden?) en tot slot zijn vijf items voor het meten van sociaal welbevinden (bv. 'In de afgelopen maand, hoe vaak had u het gevoel dat u deel uitmaakte van een gemeenschap?). Beantwoording van de vragen vindt plaats op een 6-punt Likertschaal (met 0= *nooit* tot 5= *elke dag*). Hoe hoger de score hoe groter de positieve geestelijke gezondheid (bij de totaalscore) en het emotioneel,

psychologisch en sociaal welbevinden (bij de deelscores) van een persoon (Keyes, 2008; Lamers et al., 2011).

Onderzoek heeft uitgewezen dat de MHC-SF een betrouwbaar ( $\alpha = 0.74$ ) en valide meetinstrument is, ook wanneer deze binnen de Nederlandstalige bevolking wordt afgenomen ( $\alpha = 0.89$  voor de algehele schaal,  $\alpha = 0.83$  voor emotioneel-,  $\alpha = 0.83$  voor psychologisch- en  $\alpha = 0.74$  voor sociaal welzijn) (Keyes, 2008; Lamers et al., 2011; Lamers et al., 2012; Westerhof & Keyes, 2008).

### Persoonlijke groei

Een instrument dat gebruikt wordt om de bewuste en intentionele vorm van persoonlijke groei te meten is de *Personal Growth Initiative Scale* (PGIS, Robitschek 1998, 1999). Deze vragenlijst meet naar eigen zeggen de persoonlijke en actieve betrokkenheid van een persoon bij zijn verandering en ontwikkeling. Het be vraagt in hoeverre iemand zich bezighoudt met het bereiken van zijn/haar doelen en hoezeer een persoon bereid is initiatief te nemen om persoonlijk te groeien (Bartley & Robitschek, 2000).

De PGIS bestaat uit 9 items die gezamenlijk één construct meten. Elke vraag wordt beantwoord met een score op een 6-punt Likertschaal (met 1= *helemaal niet mee eens* en 6= *helemaal mee eens*). Hoe hoger de totaalscore hoe groter de persoonlijke en actieve betrokkenheid van een persoon bij zijn verandering en ontwikkeling (Robitschek 1998, 1999).

Onderzoek uitgevoerd bij Amerikaanse burgers en psychologiestudenten heeft uitgewezen dat de interne consistentie ( $\alpha = 0.90$ ) en construct validiteit van het meetinstrument goed zijn (Robitschek, 1998). Ook blijken de bevindingen tot op 8 weken na afname betrouwbaar stabiel te blijven ( $\alpha = 0.74$ , langer is niet getest) (Robitschek, 1999). Tot slot blijkt initiatief in persoonlijke groei positief te correleren met psychologisch welbevinden (Robitschek, 1999; Pinto Pizarro de Freitas et al., 2016). De generaliseerbaarheid van deze

bevindingen kunnen echter (nog) niet met zekerheid naar andere bevolkingsgroepen en culturen gemaakt worden (Pinto Pizarro de Freitas et al., 2016).

Er bestaat nog geen Nederlandse versie van de PGIS. Omdat alle verdere vragenlijsten in dit onderzoek in het Nederlands worden afgenomen is er voor gekozen om de originele PGIS zelf te vertalen naar een Nederlandse versie. Om de vertaling zo accuraat en betrouwbaar mogelijk te krijgen is deze vertaling stapsgewijs uitgevoerd. Allereerst is de vragenlijst vertaald naar het Nederlands door iemand met Nederlands als moedertaal en Engels als zeer goed beheersende tweede taal. Vervolgens zijn deze Nederlandse zinnen door iemand die oorspronkelijk uit Amerika komt maar inmiddels heel goed Nederlands spreekt terugvertaald naar het Engels. Verschillen tussen de originele Engelse zinnen en de terugvertaalde Engelse zinnen zijn hierna beoordeeld en in overleg en naar beste inzien in de Nederlandse zinnen aangepast (dit was bij drie zinnen het geval). Vervolgens is de laatste Nederlandse versie voorgelegd aan een vijftal mensen die hebben beoordeeld in hoeverre de vragen duidelijk en eenduidig overkwamen. Zij waren op de hoogte van het doel van het meetinstrument. Men was unaniem van mening dat de vragen pasten binnen de meetpretentie van de originele PGIS en dat de vragen duidelijk en eenduidig overkwamen.

### Doelrealisatie

Er is er in dit onderzoek voor gekozen om zelf een viertal vragen met betrekking tot doelrealisatie te vormen. Om de validiteit van deze vragen zo veel mogelijk te waarborgen zijn deze gebaseerd op voorgaand onderzoek (de Haan et al., 2013; de Haan et al., 2016; Sonesh et al., 2015a; Stinckens et al., 2009). Getracht is vragen te formuleren die los staan van de MHI-5, MHC-SF en PGIS.

De eerste vraag naar doelrealisatie luidt als volgt: 'het doel/de doelen van het coach/trainingstraject zijn (tot nu toe) behaald'. Deze vraag is gebaseerd op onderzoek van Sonesh et

al., (2015a) waarbij de doelrealisatie bepaald werd aan de hand van de vraag in hoeverre men vond dat vooropgestelde doelen tijdens het coachproces waren gerealiseerd. De tweede vraag ‘het coach/trainingstraject heeft mij (tot nu toe) in positieve zin veranderd’ is geïnspireerd op een vraag uit onderzoek van Stinckens et al., (2009), waarbij gevraagd werd naar een globale beoordeling naar de mate van verandering. De derde vraag ‘het coach/trainingstraject heeft een positieve invloed (gehad) op mijn prestaties en ontwikkeling’ is ontstaan door een gemene deler te extraheren uit verschillende vragen uit onderzoek van de Haan et al., 2013 en de Haan et al., 2016. Zo wordt er gevraagd in hoeverre de coaching succesvol was in het creëren van reflectie, nieuwe inzichten, ontwikkelen van nieuw gedrag (de Haan et al., 2016) en in hoeverre de coaching impact had op de werkprestaties en ruimte bood voor het behalen van wat men wilde behalen (de Haan et al., 2013). Tot slot is de laatste vraag ‘wat voor beoordeling geeft u de algehele coach/trainingsuitkomst (tot nu toe) op een schaal van 1 (heel slecht) tot 10 (heel goed)?’ gebaseerd op bijna dezelfde vraag naar de mening van de algehele coaching uitkomst binnen het onderzoek van de Haan et al., (2016) en op de vraag naar de toegevoegde waarde van coaching binnen het onderzoek van de Haan et al., (2013).

Beantwoording van de vragen vond plaats op een 7-punt Likertschaal (1= *helemaal mee oneens* tot 7= *helemaal mee eens*) bij vraag 1 t/m 3 en een 10-punt Likertschaal (1= *heel slecht* tot 10= *heel goed*) bij vraag 4. Na controle van de betrouwbaarheid en validiteit van de vier vragen, werd de totaalschaal van doelrealisatie bepaald door de vier scores bij elkaar op te tellen en te delen door vier. Juist omdat het hier om een gewogen gemiddelde gaat en een 7- en 10-punt schaal niet enorm van elkaar afwijken is ervoor gekozen geen herberekening van vraag 4 te doen voordat de vier schalen bij elkaar werden opgeteld. Gevolgen hiervan zullen in de discussie meegenomen worden.

## **Procedure**



Om zoveel mogelijk deelnemers te werven is het onderzoek op verschillende manieren onder de aandacht gebracht. Allereerst werden mensen via een bericht op *social media* (Facebook/LinkedIn) rechtstreeks uitgenodigd om aan het onderzoek deel te nemen (zie bijlage D). In dit bericht werd een korte uitleg gegeven over het onderzoek en werd verzocht bij interesse via email contact op te nemen met de hoofdonderzoeker. Een tweede manier van deelnemers werven geschiedde door een informatiebrief plus bovengenoemd wervingsbericht rond te sturen naar coach/trainingsbedrijven en individuele coaches/trainers (zie bijlage C). Deze bedrijven en individuen werden via het internet, via websites van beroepsverenigingen als het Noloc en NOBCO en vanuit contacten binnen het netwerk van de onderzoeker geselecteerd. Daarnaast heeft de oproep ook in de nieuwsbrief van het Tijdschrift voor Coaching gestaan. In de informatiebrief stond uitleg over de doelstelling, opzet en procedure van het onderzoek en werd verzocht het bijgeleverde wervingsbericht aan cliënten voor te leggen. Om potentiële deelnemers op het onderzoek te blijven attenderen zijn er herinneringen rondgemaild en op *social media* gezet.

Wanneer coachees zich aanmeldden werd hen een email gestuurd met een informatiebrief voor deelnemers (zie Bijlage E), de link naar de online vragenlijst meting 1 en een persoonlijke 4-cijferige proefpersooncode. Deze code diende men in te vullen in de surveyomgeving en maakte het achteraf mogelijk om de gegevens van de twee metingen aan elkaar te koppelen. Voordat men kon starten met het invullen van de vragenlijst werd er om een *informed consent* gevraagd. Het invullen van de eerste online vragenlijst nam ruim 15 minuten in beslag. Drie weken na het invullen van de eerste vragenlijst werden deelnemers de link naar de tweede online vragenlijst en wederom de persoonlijke 4-cijferige proefpersooncode toegestuurd. Het invullen van deze vragenlijst nam ongeveer 7 minuten in beslag. Zowel deelnemers als coaches worden na afronding van de studie op de hoogte gebracht van de onderzoeksresultaten.

## Analyse

Alle analyses zijn uitgevoerd met behulp van het softwareprogramma SPSS versie 24.0 voor Windows. Voorafgaand aan de toetsing van de hypothesen zijn de desbetreffende itemscores van de BPNS-C, BPNSFS en MHI-5 gehercodeerd en is de beschrijvende statistiek bepaald van de demografische gegevens, gegevens over het coachtraject en de onderzoeksvariabelen. De zelf opgestelde en/of vertaalde vragen en vragenlijsten (WAV-12, BPNS-C, PGIS en Doelrealisatie vragen) zijn op validiteit en interne consistentie gecontroleerd middels factor- en betrouwbaarheidsanalyses (Field, 2009). Bij de analyses (behalve bij hypothese 3, daarbij zijn beide onderzoeksvariabelen op hetzelfde moment gemeten) is a-priori gecontroleerd voor de invloed van het aantal sessies dat deelnemers tussen de twee metingen hadden gehad. Dit omdat het aantal sessies uit voorgaand onderzoek van invloed lijkt te zijn op de kracht van de werkalliantie (Baron & Morin, 2009) en een mediërende rol speelt in de relatie tussen werkalliantie en coacheffectiviteit (Sonesh et al., 2015).

Met behulp van multiële regressieanalyses (Field, 2009) is vervolgens bekeken of er een verband bestaat tussen de ervaring van de werkalliantie bij de coachee (T0, onafhankelijke variabele) en de vier aspecten van de effectiviteit van de coaching (T1, afhankelijke variabelen) (hypothese 1), de mening van de coachee over de werkalliantie (T0, onafhankelijke variabele) en gevoel van ondersteuning in de psychologische basisbehoeften van de coachee (T0, afhankelijke variabele) (hypothese 3) en gevoel van ondersteuning van de psychologische basisbehoeften van de coachee (T0, onafhankelijke variabele) en de vier aspecten van de effectiviteit van coaching (T1, afhankelijke variabelen) (hypothese 4).

Om te bepalen in hoeverre de mening van de coachee over de aspecten ‘doelen’ en ‘taken’ (T0) sterker is geassocieerd met de vier aspecten van coacheffectiviteit (T1) dan het

aspect 'band' (T0) (hypothese 2) is tevens gebruik gemaakt van een multi-pele regressieanalyses. Door de deelaspecten van de werkalliantie samen als onafhankelijke variabelen aan het regressiemodel toe te voegen en te bekijken in hoeverre deze significante voorspellers zijn/blijven van de vier aspecten van coacheffectiviteit (afhankelijke variabelen) is de kracht van de associaties bepaald.

Om tot slot te bepalen of het verband tussen werkalliantie gezien vanuit de coachee en de vier aspecten van de coacheffectiviteit (deels) wordt verklaard door de mate waarin een coachee zich ondersteund voelt in zijn psychologische basisbehoeften (hypothese 5) is er gebruik gemaakt van de mediatieanalyse volgens de causale stappenmethode van Baron & Kenny (1986). Voor deze analyse is het van belang om eerst te bekijken of er los van elkaar een verband bestaat tussen de drie variabelen. Dit is eerder gedaan middels toetsing van hypothese 1, 3 en 4 (zie beschrijving boven). Enkel wanneer de drie factoren los van elkaar een relatie vertonen heeft het zin om naar een mogelijk mediatie-effect te kijken (Baron & Kenny, 1986; MacKinnon, Fairchild & Fritz, 2007). Om vervolgens de mediatie te toetsen is met multi-pele regressieanalyses bekeken hoe sterk de relatie tussen werkalliantie en de aspecten van coacheffectiviteit bleef wanneer er gecontroleerd werd voor vervulling van de psychologische basisbehoeften. Wanneer de kracht van de relatie tussen werkalliantie en coacheffectiviteit afneemt of totaal wegvalt bij toevoeging van vervulling van de psychologische basisbehoeften van de coachee in de analyse kan er gesproken worden van een (partiële) mediatie (Baron & Kenny, 1986; MacKinnon, Fairchild & Fritz, 2007; MacKinnon, 2008). Via de Sobel test is de significantie van de bevindingen getoetst (Preacher & Leonardelli, 2001). Om de *temporal precedence* met betrekking tot de werkalliantie gezien vanuit de coachee (T0) en vervulling van de psychologische basisbehoeften (T1) in kaart te brengen en hiermee de gegevens van de mediatieanalyse nog specifiek te krijgen, is het

prospectieve verband ( $T0 > T1$ ) tussen deze twee factoren ook middels een regressieanalyse in kaart gebracht.

## Resultaten

### Deelnemers

In totaal is 74 keer gestart met het invullen van de online vragenlijst meting 1. Zes van deze responsen zijn niet meegenomen in de analyses omdat deze niet voltooid waren. De groep deelnemers telde hierdoor 68 mensen. Hiervan waren 48 vrouw (70,6%), 19 man (27,9%) en 1 'anders' (1,5%). De leeftijd van de deelnemers varieerde tussen de 21 en 61 jaar, met een gemiddelde leeftijd van 44,22 jaar ( $SD=10,42$ ). De tweede online vragenlijst is 69 keer ingevuld. Hier zijn ook 6 responsen buiten de analyses gehouden aangezien deze niet voltooid waren en telde de tweede meting hiermee 63 deelnemers. De grootste reden voor onvoltooide responsen was dat deelnemers nogmaals moesten starten met het invullen van de vragenlijst als ze tussentijds waren gestopt. In Tabel 1 is een overzicht te zien van de demografische variabelen en gegevens over het coachtraject die tijdens meting 1 en 2 zijn uitgevraagd.

Tabel 1

*Beschrijving demografische gegevens en gegevens coachtraject meting 1 en 2*

Variabele	Frequentie	Percentage
<b>Burgerlijke staat</b>		
- Gehuwd of geregistreerd partnerschap	36	52,9%
- Samenwonend zonder registratie	13	19,1%
- In relatie maar niet samenwonend	7	10,3%
- Alleenstaand en gescheiden	4	5,9%
- Alleenstaand en ongehuwd	7	10,3%
- Ander, namelijk:	1	1,5%
<b>Opleidingsniveau</b>		
- VGLO en/of LAVO	3	4,4%
- MBO Specialistenopleiding	4	5,9%
- HAVO	1	1,5%

- HBS/MMS/Athenaeum/Gymnasium/VWO	2	2,9%
- Hoger Beroepsonderwijs of bacheloropleiding	36	52,9%
- Masteropleiding/doctoraalopleiding	19	27,9%
- Postdoctorale opleiding	3	4,4%
Situatie m.b.t. arbeidsmarkt		
- Fulltime werkzaam	33	48,5%
- Parttime werkzaam 20-36 u p.w.	20	29,4%
- Parttime werkzaam < 20u p.w.	1	1,5%
- Voltijd studierend	1	1,5%
- Deeltijd studierend	1	1,5%
- Werkzoekend	6	8,8%
- Vrijwilligerswerk	2	2,9%
- Ander, nl.	4	5,9%
Bruto inkomen per maand		
- Minder dan €1000,-	2	2,9%
- €1000,- tot €1500,-	3	4,4%
- €1500,- tot €2000,-	3	4,4%
- €2000,- tot €2500,-	5	7,4%
- €2500,- tot €3000,-	7	10,3%
- €3000,- tot €4000,-	9	13,2%
- €4000,- tot €5000,-	3	4,4%
- €5000,- tot €6000,-	9	13,2%
- Meer dan €6000,-	23	33,8%
- Niet van toepassing	4	5,9%
Reden van aanmelding		
- Loopbaan/carrière	16	23,5%
- Leiderschap	3	4,4%
- Stress/burn-out	9	13,2%
- Competentieontwikkeling	6	8,8%
- Welbevinden	23	33,8%
- Werk-privé balans	1	1,5%
- Re-integratie	2	2,9%
- Outplacement	2	2,9%
- Ander, namelijk:	6	8,8%
Ernst klachten		
- Helemaal niet ernstig	13	19,1%
- Een beetje ernstig	28	41,2%
- Redelijk ernstig	18	26,5%
- Behoorlijk ernstig	7	10,3%
- Zeer ernstig	2	2,9%
Voornaamste vorm van coaching		
- Life/personal coaching	38	55,9%
- Loopbaancoaching	19	27,9%
- Executive/ management coaching	1	1,5%
- Gezondheidscoaching	1	1,5%

- Weet ik niet	2	2,9%
- Ander, nl.	7	10,3%
Aantal sessies tot meting 1		
- 1-2 sessies	9	13,2%
- 3-5 sessies	39	52,9%
- 6-8 sessies	10	14,7%
- 9-11 sessies	4	5,9%
- 12-14 sessies	3	4,4%
- 15 of meer sessies	6	8,8%
Duur van sessie		
- 15-30 minuten	1	1,5%
- 30-45 minuten	5	7,4%
- 45-60 minuten	12	17,6%
- 60-75 minuten	23	33,8%
- 75-90 minuten	19	27,9%
- Langer dan 90 minuten	8	11,8%
Tijd tussen sessies		
- Hooguit een paar dagen	1	1,5%
- Een week	5	7,4%
- Anderhalve week	2	2,9%
- Twee weken	22	32,4%
- Drie weken	19	27,9%
- Een maand	11	16,2%
- Ander, nl.	8	11,8%
Soort contact met coach		
- Voornamelijk face-to-face	58	85,3%
- Voornamelijk online	5	7,4%
- Voornamelijk per telefoon	1	1,5%
- Anders, nl.	4	5,9%
Individuele/groepscoaching		
- Individueel	63	92,6%
- Deels individueel, deels in groepsverband	3	4,4%
- In groepsverband	2	2,9%
Aantal sessies sinds meting 1		
- Geen	18	28,6%
- 1	23	26,5%
- 2	13	20,6%
- 3-4	6	9,5%
- 5-6	2	3,2%
- Meer dan 6	1	1,6%
Coachtraject afgerond of niet		
- Ja	8	12,7%
- Nee	55	87,3%

## Factoranalyses en beschrijvende statistiek

Om te bepalen of de zelfontwikkelde BPNS-C en aangepaste WAV-12, PGIS en Doelen-schalen valide en betrouwbare instrumenten waren om de hypothesen van dit onderzoek mee te toetsen zijn deze onderworpen aan factor- en betrouwbaarheidsanalyses.

Allereerst is er een factoranalyse met oblique rotatie (direct omblimin) uitgevoerd op de 12 items van de WAV-12. Uit de Kaiser-Meyer-Olkin test kwam naar voren dat de dataset goed is bevonden voor het uitvoeren van de factoranalyse,  $KMO = .798$  (Field, 2009). Ook de afzonderlijke KMO-scores van de items waren  $> .644$ , wat boven de acceptatiewaarde van  $.5$  is (Field, 2009). De Bartlett's test voor sphericiteit  $\chi^2(660) = 465.70, p < .001$ , gaf aan dat de correlaties tussen de items groot genoeg waren om een factoranalyse uit te voeren (Field, 2009). Bij het bepalen van de componenten is gekeken naar eigenwaarden hoger dan 1. In overeenstemming met de originele WAV-12 bleken er drie componenten naar voren te komen die samen 70,41% van de variantie verklaren. De ladingen van de items op de drie componenten in de patroonmatrix (zie Tabel 2) laten een ander patroon zien dan bij de originele WAV-12 (Vertommen en Vervaecke, 1990). Er lijkt een redelijk duidelijke Bandschaal naar voren te komen waarbij vraag 3, 7, en 9 samen op component 3 laden. Enkel vraag 5 mist. De rest van de items laden, zonder duidelijk theoretisch te onderbouwen patroon, op de andere twee componenten. Dit is niet in de samenstelling van de originele WAV-12 (respectievelijk Doelschaal = 1, 4, 6, 11 en Taakschaal = 2, 8, 10, 12). Aan de hand van deze resultaten is er in dit onderzoek voor gekozen om een Bandschaal met item 3, 7 en 9 te vormen en de Doel- en Taakschaal samen tot één schaal te voegen (DoelTaakschaal = item 1, 2, 4, 6, 8, 10, 11, 12). Dit is meer verantwoord en vormt voor het toetsen van de hypothesen geen belemmering. Ook is er voor gekozen item 5 buiten de analyses te houden. Dit item hoort volgens Vertommen en Vervaecke (1990) bij de Bandschaal, maar laadt in de huidige

factoranalyse op component 2. De onderlinge correlaties met andere items is opvallend lager. Tevens heeft het weglaten van dit item geen negatieve gevolgen voor de schaalbetrouwbaarheid. De Cronbach's Alpha voor de totaalschaal verandert van  $\alpha = .879$  naar  $\alpha = .880$ . De betrouwbaarheid van de Band- en DoelTaakschaal zijn goed, namelijk  $\alpha = .863$  en  $\alpha = .858$ .

Tabel 2

*Samenvatting van de resultaten van de factoranalyse WAV-12 (N=68)*

Item	Geroteerde factorladingen		
	1	2	Band
1. Een resultaat van deze sessies is dat het voor mij duidelijker is hoe ik zou kunnen veranderen	.85		
2. Wat ik doe tijdens coaching/training, geeft mij een nieuwe kijk op mijn probleem	.77		
3. Ik geloof dat mijn coach/trainer mij aardig vindt			-.81
4. Mijn coach/trainer en ikzelf werken samen bij het bepalen van de doelstellingen voor mijn coach/trainingstraject		.95	
5. Mijn coach/trainer en ik respecteren elkaar		.54	
6. Mijn coach/trainer en ik werken naar de doelstellingen toe die we beiden goedkeurden.		.80	
7. Ik voel dat mijn coach/trainer mij apprecieert			-.89
8. Wij zijn het eens over wat voor mij belangrijk is om aan te werken		.51	
9. Ik voel dat mijn coach/trainer om mij geeft, zelfs wanneer ik dingen doe die hij/zij niet goedkeurt			-.94
10. Ik voel dat de dingen die ik tijdens coaching/training doe, mij zullen helpen om de veranderingen die ik wil, te bereiken	.78		
11. We hebben ons een goed begrip gevormd van het soort veranderingen die goed zouden zijn voor mij	.79		
12. Ik geloof dat de manier waarop we aan mijn probleem werken, de juiste is	.75		
Eigenvalues	5.36	1.82	1.27
% van Variantie	44,68%	15,16%	10,57%

Ook de BPNS-C is onderworpen aan een factoranalyse met oblique rotatie (direct omblimin). Uit de resultaten kwamen goede scores op de KMO-test,  $KMO = .759$  en Bartlett's test voor sphericiteit  $\chi^2 (105) = 467.40$ ,  $p < .001$  naar voren. Enkel de afzonderlijke KMO-score van item 2 is lager dan de acceptatiewaarde van .5, namelijk .364. Kijkend naar het aantal componenten met een eigenwaarde hoger dan 1 blijken er vijf componenten uit de



analyses naar voren te komen die samen 71,72% van de variantie verklaren. De uitkomsten zijn niet in overeenkomst met de theorie van drie componenten voor de BPNS-C. Kijkend naar de ladingen van de items op de componenten in de patroonmatrix (zie Tabel 3) valt er moeilijk een goed te interpreteren factorstructuur te herkennen. Gezien deze resultaten is ervoor gekozen om enkel de Totaalschaal van de BPNS-C mee te nemen in de analyses. De betrouwbaarheid van deze schaal is namelijk goed,  $\alpha = .852$ . En ook de correlatie tussen de BPNS-C en BPNSFS is significant,  $r = .43, p < .001$ .

Tabel 3

*Samenvatting van de resultaten van de factoranalyse BPNS-C (N=68)*

Item	Geroteerde factorladingen				
	1	2	3	4	5
1. Ik voelde me begrepen				.57	
2. Ik voelde me onzeker over mijn vaardigheden*		.68			
3. Ik had een gevoel van keuze en vrijheid in de dingen die ik ondernam		.50			
4. Ik had het gevoel slechts oppervlakkig contact te hebben (met coach/trainer)*			.77		
5. Ik kon niet zeggen wat ik echt wilde*				.71	
6. Ik had het gevoel dat er om mij werd gegeven				.88	
7. Ik kreeg het vertrouwen dat ik ook moeilijke taken met succes kon voltooien	.53				
8. De besluiten die ik nam, weerspiegelden echt wat ik wil(de)	.68				
9. Ik kreeg het gevoel dat ik maar weinig dingen* goed kon doen		.76			
10. Ik werd afstandelijk bejegend*			.90		
11. Ik werd gestimuleerd om mijn eigen keuzes te maken	.86				
12. Ik voelde me verplicht om gegeven adviezen op te volgen*					.94
13. Ik werd geaccepteerd zoals ik was/ben			.48		
14. Het geloof in mijn eigen kunnen werd verstrekt	.89				
15. Ik kreeg het gevoel in staat te zijn om mijn doelen te bereiken	.86				
Eigenvalues	5.64	1.580	1.34	1.17	1.02
% van Variantie	37,62%	10,53%	9,00%	7,82%	6,78%

Noot: Items met \* zijn omgescoord.

Bij de derde factoranalyse, tevens met oblique rotatie (direct omblimin) uitgevoerd, is gekeken naar de PGIS. Uit de analyse kwam naar voren dat zowel de waardes van de Kaiser-

Meyer-Olkin test,  $KMO = .877$ , de afzonderlijke KMO-scores van de items,  $KMO > .820$ , als de Bartlett's test voor sphericiteit  $\chi^2 (36) = 253,23, p < .001$ , goed waren. Overeenstemmend met de oorspronkelijke PGIS (Robitschek, 1998) komt uit de geëxtraheerde componenten met een eigenwaarde groter dan 1, een enkele component naar voren die 51,92% van de variantie verklaart. Alle 9 items laden op deze 'persoonlijke groei' component. (Zie Tabel 4). De betrouwbaarheidsanalyse laat een goede Cronbach's Alpha zien, namelijk  $\alpha = .877$ .

Tabel 4

*Samenvatting van de resultaten van de factoranalyse PGIS (N=68)*

Item	Geroteerde factorladingen
	Persoonlijke groei
1. Ik weet hoe ik specifieke dingen kan veranderen die ik wil veranderen in mijn leven	.73
2. Ik heb een goed beeld over welke richting mijn leven op gaat	.79
3. Als ik iets wil veranderen in mijn leven, initieer ik het veranderingsproces	.78
4. Ik kan de rol kiezen die ik in een groep wil hebben	.68
5. Ik weet wat ik moet doen om te beginnen met het bereiken van mijn doelen	.82
6. Ik heb een specifiek actieplan om me te helpen mijn doelen te bereiken	.57
7. Ik neem mijn leven in eigen hand	.72
8. Ik weet wat mijn unieke bijdrage aan de wereld kan zijn	.71
9. Ik heb een plan om mijn leven evenwichtiger te maken	.64
Eigenvalues	4.67
% van Variantie	51,92%

Tot slot is er een factoranalyse (oblique rotatie, direct omblimin) uitgevoerd over de vier doelrealisatievragen van dit onderzoek. Uit de resultaten kwam naar voren dat zowel de waarden van de Kaiser-Meyer-Olkin test,  $KMO = .711$ , de afzonderlijke KMO-scores van de items,  $KMO > .652$ , als de Bartlett's test voor sphericiteit  $\chi^2 (6) = 106,13, p < .001$ , gemiddeld tot goed waren. Kijkend naar componenten met een eigenwaarde groter dan 1 kwam er één component naar voren die 65,03% van de variantie verklaart. Zie Tabel 5 voor een overzicht van de ladingen van de items op dit component 'doelrealisatie'. Aangezien de

vier items oorspronkelijk los van elkaar staande schalen zijn, is als uitkomst van de betrouwbaarheidsanalyse gekozen voor de Cronbach's Alpha van de gestandaardiseerde itemscores (Field, 2009). Deze waarde is goed, namelijk  $\alpha = .817$ .

Tabel 5

*Samenvatting van de resultaten van de factoranalyse Doelen (N=68)*

Item	Geroteerde factorladingen
	Doelrealisatie
	.69
1.Het doel/de doelen van het coach/trainingstraject zijn (tot nu toe) behaald	.83
2.Het coach/trainingstraject heeft mij (tot nu toe) in positieve zin veranderd	.89
3.Het coach/trainingstraject heeft een positieve invloed (gehad) op mijn prestaties en ontwikkeling.	
4.Wat voor beoordeling geeft u de algehele coach/trainingsuitkomst (tot nu toe)?	.80
Eigenvalues	2.60
% van Variantie	65,03%

De verdere beschrijvende statistiek die is berekend over de onderzoeksvariabelen van meting 1: het aantal items, de minimale en maximale gewogen somscores, de gemiddelde gewogen somscores ( $M$ ), de standaarddeviaties ( $SD$ ) en de betrouwbaarheid ( $\alpha$ ) staan weergegeven in Tabel 6.

Tabel 6

*Beschrijving onderzoeksvariabelen meting 1 (N=68)*

Variabele	Aantal items	Range	Min-Max	$M$	$SD$	$\alpha$
Werkalliantie totaal	11	1.00-5.00	2.18-5.00	4.00	0.61	.880
Werkalliantie DoelTaak	8	1.00-5.00	2.13-5.00	3.96	0.65	.858
Werkalliantie Band	3	1.00-5.00	1.00-5.00	4.10	0.77	.863
Psychologische basisbehoeften totaal	15	0.00-5.00	2.33-4.87	4.11	0.49	.852
Psychische klachten	5	0.00-5.00	1.40-5.00	3.43	0.66	.774
Welbevinden	14	0.00-5.00	0.86-5.00	3.01	0.79	.891
Persoonlijke groei	9	1.00-6.00	1.67-6.00	4.25	0.80	.877
Doelrealisatie	4	1.00-7.75	4.50-7.75	6.25	0.77	.784

### **Toetsing Hypothesen**

Uit de resultaten (zie Tabel 7) komt naar voren dat er geen significant verband tussen werkalliantie en psychische klachten bestaat ( $\beta = .120, p = .353$ ; gecorrigeerd voor aantal sessies). Voorspelling van psychische klachten door de predictoren werkalliantie en aantal sessies resulteerde in een non-significant model ( $F(2,60) = .459, p = .634, R^2 = .15$ ). Er bestaat ook geen significant verband tussen werkalliantie en welbevinden ( $\beta = .129, p = .315$ ; gecorrigeerd voor aantal sessies). Voorspelling van welbevinden door de predictoren werkalliantie en aantal sessies resulteerde in een non-significant model ( $F(2,60) = .985, p = .379, R^2 = .32$ ). De resultaten geven verder aan dat er wel een significant positief verband tussen werkalliantie en persoonlijke groei bestaat ( $\beta = .254, p = .045$ ; gecorrigeerd voor aantal sessies). Het totale model is echter niet significant, namelijk  $F(2,60) = 2.477, p = .093, R^2 = .76$ , en deze resultaten dienen dan ook met voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd. Tot slot blijkt er een significant positief verband te bestaan tussen werkalliantie en doelrealisatie ( $\beta = .422, p < .001$ ; gecorrigeerd voor aantal sessies). Werkalliantie verklaart, samen met het aantal sessies, 23,1% van de variantie in ervaren doelrealisatie  $F(2,60) = 9.015, p < .001$ . Hypothese 1 wordt deels aangenomen.

Door te kijken naar de individuele bijdrage van de beide subschalen 'doelen' en 'taken' op het totale model en dit effect met elkaar te vergelijken is gebleken (zie Tabel 7) dat zowel de subschaal DoelTaak als de subschaal Band geen significante associatie met psychische klachten vertonen (resp.  $\beta = .135, p = .381$  en  $\beta = -.011, p = .943$ ; gecorrigeerd voor aantal sessies). Dit geldt ook voor de associatie tussen de subschaal DoelTaak, de subschaal Band en welbevinden (resp.  $\beta = .128, p = .403$  en  $\beta = -.010, p = .949$ ; gecorrigeerd voor aantal sessies). De subschaal DoelTaak vertoont daarentegen een significant positieve associatie met persoonlijke groei ( $\beta = .364, p = .015$ ), in tegenstelling tot de subschaal Band, die geen significant verband met persoonlijke groei vertoont ( $\beta = -.120, p = .414$ ; effecten gecorrigeerd voor invloed van aantal sessies). De subschaal DoelTaak vertoont ook een significant

positieve associatie met de ervaren doelrealisatie ( $\beta = .297, p = .032$ ), in tegenstelling tot de subschaal Band, die geen significant verband met doelrealisatie vertoont ( $\beta = .184, p = .181$ ; effecten gecorrigeerd voor invloed van aantal sessies). Gezien deze resultaten kan hypothese 2 deels worden aangenomen.

Uit de resultaten (zie Tabel 7) blijkt dat er een significant positief verband tussen werkalliantie en ervaren ondersteuning van de psychologische basisbehoeften bestaat ( $\beta = .689, p < .001$ ). Werkalliantie verklaart 47,6 % van de variantie in vervulling van de psychologische basisbehoeften  $F(1,61) = 55.344, p < .001$ . Hypothese 3 kan worden aangenomen.

Resultaten wijzen uit (zie Tabel 7) dat er een significant positief verband is tussen ondersteuning van de psychologische basisbehoeften en psychische klachten ( $\beta = .375, p = .003$ ; gecorrigeerd voor aantal sessies). Ondersteuning van de psychologische basisbehoeften verklaart, samen met het aantal sessies, 14,1 % van de variantie in psychische gezondheid  $F(2,60) = 4.939, p = .010$ . Er bestaat tevens een significant positief verband tussen ondersteuning van de psychologische basisbehoeften en welbevinden ( $\beta = .452, p < .001$ ; gecorrigeerd voor aantal sessies). Ondersteuning van de psychologische basisbehoeften verklaart, samen met het aantal sessies, 22 % van de variantie in welbevinden  $F(2,60) = 8.452, p = .001$ . Ook het verband tussen ondersteuning van de psychologische basisbehoeften en persoonlijke groei is significant positief ( $\beta = .442, p < .001$ ; gecorrigeerd voor aantal sessies). Ondersteuning van de psychologische basisbehoeften verklaart, samen met het aantal sessies, 20,7% van de variantie in persoonlijke groei  $F(2,60) = 7.831, p = .001$ . En tot slot bestaat er een significant positief verband tussen ondersteuning van de psychologische basisbehoeften en doelrealisatie ( $\beta = .591, p < .001$ ; gecorrigeerd voor aantal sessies). Ondersteuning van de psychologische basisbehoeften verklaart, samen met het aantal sessies, 40,2% van de variantie in doelrealisatie  $F(2,60) = 6.873, p < .001$ . Hypothese 4 kan in zijn geheel worden aangenomen.

Tabel 7

*Resultaten multiële regressie analyses van hypothesen 1 t/m 4, met als controle variabele aantal sessies. (N=63).*

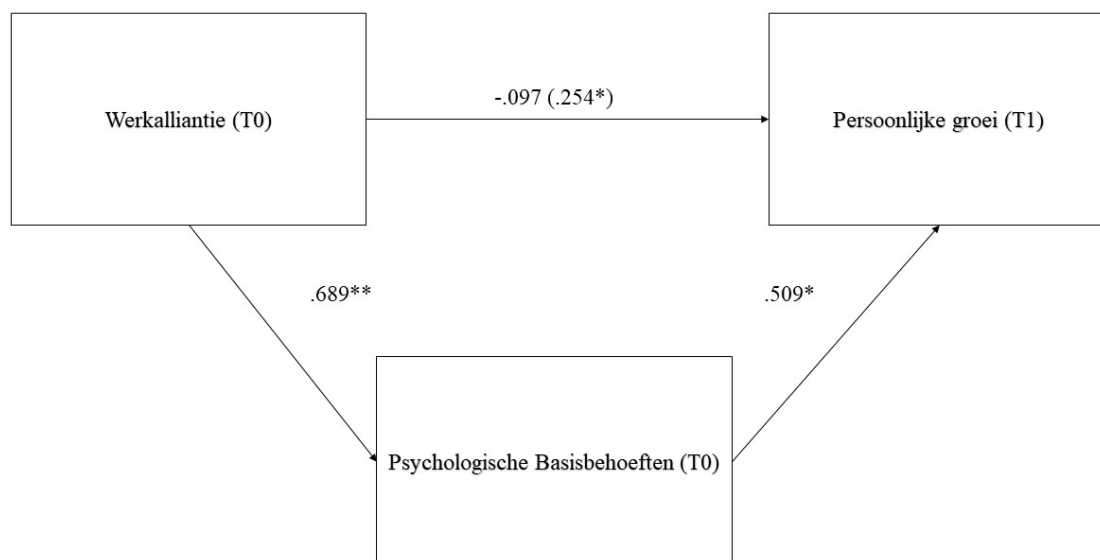
Onafhankelijke Variabele	Afhankelijke Variabele	B	SE B	$\beta$
<i>Hypothese 1</i>				
Werkalliantie (T0)	Psychische klachten (T1)	.133	.142	.120
	Welbevinden (T1)	.202	.199	.129
	Persoonlijke groei (T1)	.292	.143	.254*
	Doelen (T1)	.529	.142	.422**
<i>Hypothese 2</i>				
DoelTaak (T0)	Psychische klachten (T1)	.143	.162	.135
Band (T0)		-.009	.127	-.011
DoelTaak (T0)	Welbevinden (T1)	.192	.228	.128
Band (T0)		.011	.179	.010
DoelTaak (T0)	Persoonlijke groei (T1)	.401	.160	.364*
Band (T0)		-.103	.126	-.120
DoelTaak (T0)	Doelen (T1)	.356	.162	.297*
Band (T0)		.172	.127	.184
<i>Hypothese 3</i>				
Werkalliantie (T0)	Psych. basisbehoeften (T0)	.506	.069	.689**
<i>Hypothese 4</i>				
Psych. basisbehoeften (T0)	Psychische klachten (T1)	.567	.181	.375*
	Welbevinden (T1)	.967	.244	.452**
	Persoonlijke groei (T1)	.693	.180	.442**
	Doelen (T1)	1.009	.170	.591**

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

Om tot slot hypothese 5 te toetsen is via de causale stappenmethode van Baron & Kenny (1986) gekeken naar de uitkomsten van hypothesen 1, 3 en 4. Aangezien er in dit onderzoek geen significant verband gevonden is tussen werkalliantie, psychische klachten en welbevinden (stap 1 CS-methode), is er enkel gekeken naar de mediërende rol van psychologische basisbehoeften op het verband tussen werkalliantie en de coacheffectiviteitsmaten persoonlijke groei en doelrealisatie.

Via twee multiële regressies is gekeken naar het verband tussen werkalliantie en persoonlijke groei en werkalliantie en doelrealisatie wanneer vervulling van de

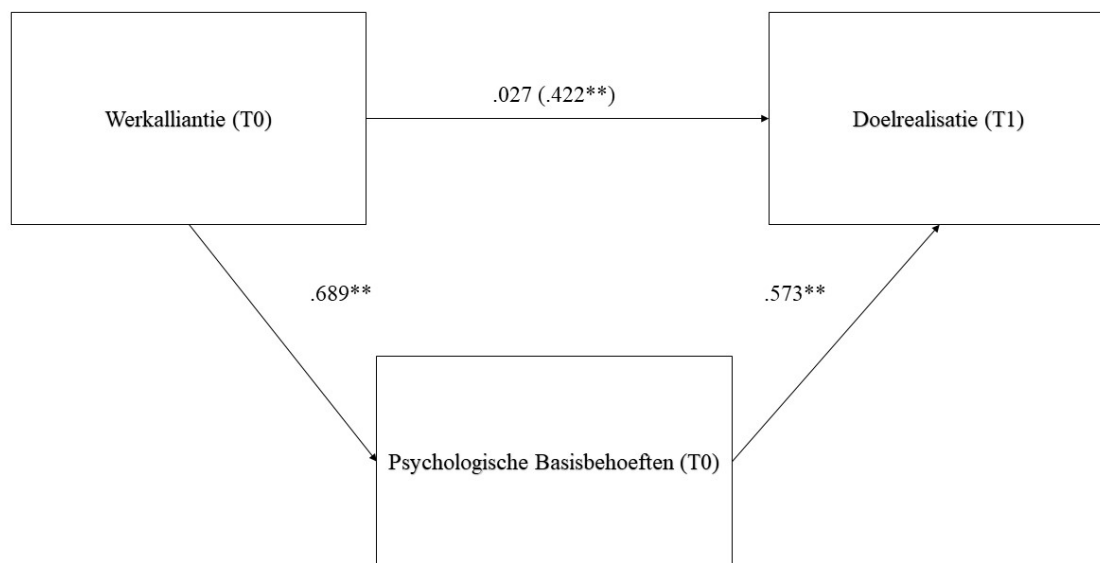
psychologische basisbehoeften werd toegevoegd aan het model. Uit de resultaten (zie Tabel 8) kwam naar voren dat toevoeging van psychologische basisbehoeften aan het regressiemodel van persoonlijke groei maakt dat het significante prospectieve effect van werkalliantie op persoonlijke groei (CS stap 1;  $\beta = .254$ ,  $p = .045$ ) totaal wegvalt ( $\beta = -.097$ ,  $p = .545$ ), waar het effect van psychologische basisbehoeften op persoonlijke groei significant is ( $\beta = .509$ ,  $p = .002$ ; effecten gecorrigeerd voor aantal sessies). De Sobel test wijst verder op een significant resultaat, namelijk 2.93 ( $SD = .138$ ),  $p < .001$ . Er is sprake van een volledig mediërend effect van vervulling van de psychologische basisbehoeften op het verband tussen werkalliantie en persoonlijke groei (zie Figuur 2).



*Figuur 2.* Mediatie model met werkalliantie als onafhankelijke variabele, persoonlijke groei als afhankelijke variabele en vervulling van de psychologische basisbehoeften als mediator.

Toevoeging van psychologische basisbehoeften aan het regressiemodel van doelrealisatie maakt dat het significante prospectieve effect van werkalliantie op doelrealisatie (CS stap 1;  $\beta = .422$ ,  $p < .001$ ) totaal wegvalt ( $\beta = .027$ ,  $p = .846$ ), waar het effect van psychologische basisbehoeften op doelrealisatie significant is ( $\beta = .573$ ,  $p < .001$ ; effecten

gecorrigeerd voor aantal sessies). De Sobel test wijst verder op een significant resultaat, namelijk 3.61 ( $SD=.137$ ),  $p<.001$ . Ook hier is sprake van een volledig mediërend effect van vervulling van de psychologische basisbehoeften op het verband tussen werkalliantie en doelrealisatie (zie Figuur 3). Hypothese 5 kan wat betreft deze twee mediatiemodellen worden aangenomen.



*Figuur 3.* Mediatiemodel met werkalliantie als onafhankelijke variabele, doelrealisatie als afhankelijke variabele en vervulling van de psychologische basisbehoeften als mediator.

Tot slot is er met een laatste regressieanalyse de *temporal precedence* van het verband tussen werkalliantie (T0) en vervulling van de psychologische basisbehoeften (T1) in kaart gebracht. Uit de resultaten (zie Tabel 8) kwam naar voren dat er een significant positief prospectief verband is tussen werkalliantie en ondersteuning van de psychologische basisbehoeften ( $\beta= .441$ ,  $p<.001$ ). Werkalliantie verklaart 19,4% van de variantie van vervulling van de psychologische basisbehoeften bij de tweede meting  $F(1,61)= 14.694$ ,  $p<.001$ . Dit effect is minder groot in vergelijking met de uitkomsten van hypothese 3. Coachees die de werkalliantie (gemeten op T0) als positiever ervaren, rapporteren zowel



direct als na drie weken een significant een sterker gevoel van ondersteuning van de psychologische basisbehoeften. De kracht van dit verband neemt af met tijd.

Tabel 8

*Resultaten mediatiel analyses hypothese 5 en regressie analyse temporal precedence, met als controle variabele aantal sessies. (N=63).*

Onafhankelijke Variabele	Afhankelijke Variabele	B	SE B	$\beta$
Werkalliantie (T0)	Persoonlijke groei (T1)	.292	.143	.254*
<i>Mediatie model</i>				
Werkalliantie (T0)	Persoonlijke groei (T1)	-.112	.184	-.097
Psych. Basisbehoeften (T0)	Persoonlijke groei (T1)	.798	.250	.509*
Werkalliantie (T0)	Doelen (T1)	.529	.142	.422**
<i>Mediatie model</i>				
Werkalliantie (T0)	Doelen (T1)	.034	.174	.027
Psych. Basisbehoeften (T0)	Doelen (T1)	.977	.237	.573**
<i>Temporal precedence</i>				
Werkalliantie (T0)	Psych. basisbehoeften (T1)	.407	.106	.441**

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

## Discussie

In dit onderzoek is bekeken welke invloed de werkalliantie, gezien vanuit de coachee, heeft op de effectiviteit van coaching en of er hierin mogelijk een mediërende rol is weggelegd voor het ervaren van ondersteuning van autonomie, competentie en verbondenheid (psychologische basisbehoeften) bij de coachee. Via het toetsen van verschillende hypothesen zijn stap voor stap de verbanden in kaart gebracht tussen werkalliantie, vervulling van de psychologische basisbehoeften en de vier maten van coacheffectiviteit om tot slot met deze gegevens het mediatiemodel vorm te geven. Kijkend naar de onderzoeksresultaten kan met

betrekking tot de hypothesen gezegd worden dat deze, in ieder geval deels, kunnen worden aangenomen.

Allereerst blijkt dat er een significant positief, prospectief verband bestaat tussen werkalliantie en de twee coacheffectiviteit-maten persoonlijke groei en doelrealisatie. Coachees die de werkalliantie als positiever ervoeren tijdens de eerste meting, rapporteerden een hogere mate van persoonlijke groei en doelrealisatie bij de tweede meting. Hierbij moet wel genoemd worden dat enkel de voorspellende waarde van werkalliantie op persoonlijke groei significant was, maar het gehele model niet. Uitspraken over deze bevinding dienen dus met voorzichtigheid gedaan te worden.

Kijkend naar de resultaten van hypothese 2 kan gezegd worden dat wederom enkel bij de coacheffectiviteit-maten persoonlijke groei en doelrealisatie de aspecten ‘doelen’ en ‘taken’ van de werkalliantie gezien vanuit de coachee een sterkere prospectieve associatie vertoonden dan het aspect ‘band’.

Uit de uitkomsten van hypothese 3 blijkt dat er een significant positief verband bestaat tussen werkalliantie en vervulling van de psychologische basisbehoeften. Met andere woorden, coachees die de werkalliantie als positiever ervoeren, voelden tegelijkertijd een sterkere ondersteuning van de psychologische basisbehoeften.

Ook de aannames van hypothese 4 worden door de resultaten bevestigd. Er bestaat een significant positief, prospectief verband tussen vervulling van de psychologische basisbehoeften en de effectiviteit van coaching. Coachees die zich meer ondersteund voelden in hun psychologische basisbehoeften bij meting 1 rapporteerden een lagere mate van psychische klachten en een hogere mate van welbevinden, persoonlijke groei en doelrealisatie bij meting 2.

Tot slot blijkt ondersteuning van de psychologische basisbehoeften bij een coachee een volledig mediërend effect te hebben op het positieve verband tussen werkalliantie en de

twee coacheffectiviteit-maten persoonlijke groei en doelrealisatie. Het verband tussen werkalliantie en de twee maten van coacheffectiviteit wordt geheel verklaard door de mate waarin een coachee zich ondersteund voelt in zijn psychologische basisbehoeften.

In overeenstemming met voorgaand onderzoek blijkt uit de huidige onderzoeksresultaten dat een *common factor* als de werkalliantie een voorspellende waarde heeft op coacheffectiviteit (Baron & Morin, 2009; Gessnitzer & Kauffeld, 2015; Grant, 2014; Sonesh et al., 2015b). In dit onderzoek is, voor zover bekend bij de onderzoeker, voor het eerst een multidimensioneel construct gebruikt om de mate van coacheffectiviteit te bepalen. De vier maten zijn vanuit wetenschappelijke onderbouwing gekozen, maar blijken niet allemaal in relatie te staan met werkalliantie. Doelrealisatie blijkt een sterke associatie met werkalliantie te vertonen. Dit ligt in lijn met de verwachtingen, omdat in voorgaand onderzoek ook significante resultaten zijn gevonden tussen werkalliantie en doelrealisatie (de Haan et al., 2013; de Haan et al., 2016; Sonesh et al., 2015a) en de huidige doelrealisatievragen op deze onderzoeken zijn geïnspireerd. Een andere en misschien nog belangrijkere reden voor dit resultaat is dat men tijdens een coachingsproces doorgaans actie- en doelgericht aan de slag gaat (de Haan et al., 2016; Sonesh et al., 2015b). Het vragen naar doelrealisatie levert daarom logischerwijs relevante antwoorden op. Er moet bij deze resultaten wel opgemerkt worden dat doelrealisatie aan de hand van vragen met een verschillend aantal antwoordopties is gemeten. Dit heeft mogelijk een lichte vertekening van de resultaten veroorzaakt, een vertekening die in het achterhoofd gehouden dient te worden. Zoals in de resultatensectie en aan het begin van deze paragraaf al werd genoemd dienen de resultaten met betrekking tot het positieve verband tussen werkalliantie en persoonlijke groei met voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd. Aangezien werkalliantie in associatie met persoonlijke groei niet eerder is getoetst is dit resultaat, ondanks dat het met voorzichtigheid moet worden geïnterpreteerd, van toevoegende waarde op de huidige kennis rondom

werkalliantie, coacheffectiviteit en coaching in het algemeen. Een mooi gegeven aangezien de literatuur aangeeft dat een reden voor het volgen van een coachtraject het bevorderen van persoonlijke groei is (Patterson & Welfel, 1994). Maar een echt overtuigend resultaat is uitgebleven. Aangezien uit de factor- en betrouwbaarheidsanalyse geen afwijkende en alarmerende gegevens zijn gekomen, ligt de reden van de bevindingen waarschijnlijk niet in de kwaliteit van de PGIS. Een reden zou wel kunnen zijn dat de vragenlijst de mate van bewuste, intentionele persoonlijke groei (Robitschek, 1998) meet. Mogelijk hebben de deelnemers wel persoonlijke groei ervaren, maar zijn zij zich hier niet bewust van en is dit met de PGIS dus niet vastgelegd. Toekomstig onderzoek kan hier mogelijk meer duidelijkheid in verschaffen en sterkere resultaten genereren. Verklaring voor het feit dat er geen significante resultaten zijn gevonden met betrekking tot de maat psychische klachten kan mogelijk gevonden worden in het gegeven dat slechts een minderheid van de deelnemers behoorlijk/zeer ernstige klachten ervoer ten tijde van de aanmelding (13,2%). Er was in dit onderzoek en mogelijk bij mensen die coaching volgen in het algemeen geen sprake van een hoge mate van psychische klachten, en dus ook geringe ruimte om op dit aspect een verbetering te bemerken. Mensen met ernstige psychische klachten zullen zich mogelijk eerder richten op hulp uit de klinische hoek (Baron & Morin, 2009; Gessnitzer & Kauffeld, 2015). De reden waarom welbevinden geen verband vertoont met werkalliantie is minder eenduidig. Juist omdat het merendeel van de deelnemers (33,8%) heeft aangegeven welbevinden als reden van aanmelding te hebben gehad en eerder onderzoek heeft uitgewezen dat het hebben en behalen van persoonlijke doelen geassocieerd is met bevordering van het welbevinden (Green, Oades & Grant, 2006). Welbevinden en psychische klachten zijn deels onafhankelijke constructen (Grant, Curtayne & Burton, 2009), dus de redenatie met betrekking tot psychische klachten (i.e., geringe ruimte voor verbetering) geldt niet per se voor welbevinden. Hoewel de MHC-SF een veelgebruikt en valide instrument is voor het

bepalen van welbevinden (Keyes et al., 2008), zou een mogelijke verklaring voor het niet vinden van een verband kunnen zijn dat mensen de antwoorden van de vragenlijst niet relateren aan het coachtraject. Aan de andere kant worden effecten van een coachtraject ideaal gezien juist gegeneraliseerd naar het leven in het algemeen (Pinto Pizarro de Freitas et al., 2016), dus dat zou dit idee juist weer tegenspreken. Kortom, de reden waarom werkalliantie en welbevinden in dit onderzoek geen onderling verband vertonen valt niet eenvoudig te verklaren en kan hopelijk in toekomstig onderzoek nader worden onderzocht.

Het feit dat de deelaspecten ‘doelen’ en ‘taken’ in deze studie sterker geassocieerd zijn met de coacheffectiviteit-maat doelrealisatie dan het deelaspect ‘band’ is in overeenstemming met voorgaand onderzoek. Zowel de Haan et al. (2016) als Gessnitzer & Kauffeld (2015) vonden in hun onderzoeken dat doel- en taakgerelateerde aspecten van de werkalliantie sterker correleerden met doelrealisatie dan de kracht van de band tussen coach en coachee. Dat uit dit onderzoek ook is gebleken dat dezelfde soort associaties gelden voor de persoonlijke groei van een coachee is een toevoeging op de literatuur tot nu toe en ligt in lijn met de verwachtingen van het huidige onderzoek. Beide bevindingen kunnen wederom verklaard worden vanuit het idee dat coaching over het algemeen actie- en doelgericht is opgezet (de Haan et al., 2016; Sonesh et al., 2015b) en het idee dat een doel binnen het coachtraject persoonlijke groei kan zijn (Patterson & Welfel, 1994). Daarnaast is een coachtraject vaak van relatief korte duur. Er is minder tijd en behoefte om een diepgaande, onderlinge band te ontwikkelen (Baron & Morin, 2009; Gessnitzer & Kauffeld, 2015) waardoor het deelaspect ‘band’ minder zwaarwegend is om een goed coachresultaat te bereiken. Dat er geen verschil is tussen de werkalliantie deelaspecten met betrekking tot de coacheffectiviteit-maten psychische klachten en welbevinden is niet volgens de verwachtingen van dit onderzoek maar is, gezien de resultaten van hypothese 1, niet geheel onverwacht. Ook hier speelt waarschijnlijk een rol dat psychische klachten geen leidende

factor zijn bij de doelgroep van dit onderzoek. De verklaring met betrekking tot welbevinden is wederom minder eenduidig.

De in deze studie gevonden positieve associatie tussen werkalliantie en vervulling van de psychologische basisbehoeften is in lijn met conclusies uit eerder onderzoek en met het idee achter dit onderzoek. Het feit dat deze relatie, zij het minder sterk maar nog steeds significant, aanwezig is met drie weken tussentijd, onderstreept des te meer het belang van deze bevindingen. Zowel Baron et al., (2011) als Sonesh et al. (2015b) gaven aan dat coaches een persoonsgerichte, sensitieve en aansluitende houding aan dienen te nemen ten opzichte van hun coachee en hen als expert over hun eigen leven dienen te behandelen. De resultaten van het huidige onderzoek ondersteunen deze ideeën en bieden beginnende wetenschappelijke onderbouwing voor de nog bijna niet onderzochte rol van vervulling van de psychologische basisbehoeften binnen de coachsetting (Gabriel et al., 2014; Spence & Oades, 2011). De huidige bevinding dat er een positieve, prospectieve associatie bestaat tussen vervulling van de psychologische basisbehoeften en de effectiviteit van coaching borduurt op dit idee voort. Niet alleen is er een positieve relatie op de korte en langere termijn tussen werkalliantie en psychologische basisbehoeften, maar zoals de bedenkers van de zelfdeterminatietheorie zelf al stelden ontstaat er, wanneer de relatie tussen hulpverlener en cliënt de basisbehoeften-ondersteunende eigenschappen bezit, grond voor ontwikkeling en ondersteuning van effectieve menselijke actie en groei (Deci & Ryan, 2000). Uit onderzoek van Grant (2014) is al gebleken dat de mate waarin de coachrelatie autonomie-ondersteunend was positief gecorreleerd was aan coachsucces. De resultaten van dit onderzoek breiden deze bevindingen uit door uitspraken te doen over de drie psychologische basisbehoeften als geheel en vier vormen van coacheffectiviteit. Opvallend is dat hier, in tegenstelling tot werkalliantie, alle vier de coacheffectiviteit maten een verband met de psychologische basisbehoeften vertonen.

Het effect van psychologische basisbehoeften lijkt dus sterker dan het effect van werkalliantie, iets wat ook uit de mediatieanalyses naar voren komt.

De resultaten van beide mediatieanalyses zijn in overeenstemming met de ideeën van de zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan, 1985; 2000). Zo zeiden Ryan et al. (2011) al dat het effect van de werkalliantie op coacheffectiviteit deels verklaard wordt doordat ondersteuning van autonomie in deze *common factor* is ingebed. Ook Gabriel et al. (2014) waren van mening dat vervulling van de psychologische basisbehoeften de fundering is om de motivatie, prestatie en het welzijn van coachees te faciliteren. De huidige resultaten lijken dit gedachtengoed te ondersteunen. De positieve, prospectieve verbanden tussen werkalliantie (met name de ‘doel’ en ‘taak’ aspecten van deze werkalliantie), de mate van persoonlijke groei van een persoon en doelrealisatie van het coachtraject blijken uit de resultaten verklaard te worden door de mate waarin een coachee zich ondersteund voelt in zijn behoefte aan autonomie, competentie en verbondenheid. Deze resultaten bieden beginnende, nieuwe inzichten in de werkingsmechanismen van coaching.

### **Sterke punten en beperkingen van de huidige studie**

Dit onderzoek heeft een aantal sterke punten wanneer het vergeleken wordt met eerder onderzoek. Allereerst is dit één van de eerste onderzoeken waarin de verhoudingen tussen werkalliantie, vervulling van de psychologische basisbehoeften en coacheffectiviteit in kaart worden gebracht. Gezien de huidige resultaten maakt dit onderzoek een stapje voorwaarts in het wetenschappelijk vaststellen, specificeren en onderbouwen van de werkingsmechanismen van coaching. Een ander positief punt is dat er twee metingen in de opzet zijn meegenomen, waardoor er meer inzicht verkregen is in hoe de verschillende factoren zich in tijd tot elkaar verhouden (Kendall et al., 2017). Uit de resultaten blijkt dat de huidige conclusies niet enkel betrekking hebben op één moment in tijd. De mediërende rol van psychologische

basisbehoeften in het verband tussen werkalliantie, persoonlijke groei en doelrealisatie wordt hierdoor extra kracht bijgezet aangezien er een beginnend beeld van causaliteit geschapen kan worden (Gaynor, 2017). Een goede werkalliantie lijkt zowel direct als over een langere periode samen te gaan met het gevoel ondersteund te worden in de psychologische basisbehoeften en dit hangt samen met een bepaalde mate van coacheffectiviteit. Een ander positief aspect van dit onderzoek is dat er voor het bepalen van de coacheffectiviteit een multidimensioneel construct gebruikt is. Aangezien er tot nu toe geen gestandaardiseerde manier van bepaling van coacheffectiviteit bestaat (Spence, 2007) en in voorgaand onderzoek is aangegeven dat enkel doelrealisatievragen niet voldoende zijn om coacheffectiviteit goed te bepalen (de Haan et al., 2013) is er in dit onderzoek getracht het bepalen van de effectiviteit van coaching naar een hoger niveau te tillen. Gezien de resultaten lijken niet alle gekozen maten daadwerkelijk geschikt te zijn, maar via het multidimensionele construct is wel specifiek in kaart gekregen welke onderdelen wel en niet gerelateerd zijn aan werkalliantie en psychologische basisbehoeften.

Laatstgenoemde leidt direct naar een aantal kritische kanttekeningen bij dit onderzoek. Er zijn veel vragenlijsten, die voor het eerst gebruikt zijn. De redenen waarom hiervoor gekozen is, is eerder in deze these uitgelegd en verantwoord. Maar aangezien niet alle vragenlijsten na controle de verwachte interne consistentie en validiteit lieten zien, is dit een negatief punt aan de opzet van het onderzoek. Zo is gebleken dat bij de WAV-12 niet de verwachte deelaspecten 'doelen', 'taken' en 'band' naar voren kwamen. Hoewel de betrouwbaarheid van de totaalschaal gelijk is aan voorgaand onderzoek (Stinckens et al., 2009) kwamen er uit de analyse geen aparte 'doel' en 'taak' schalen naar voren. Eerder onderzoek liet al een verschil in meetpretentie zien van de vragenlijst (Stinckens et al., 2009) en ondanks alles zijn de betrouwbaarheidswaarden van de uiteindelijk gebruikte 'DoelTaak' en 'Band' schaal goed (Field, 2009). Eenzelfde probleem geldt voor de zelfontwikkelde



BPNS-C schaal. Hoewel er uit de berekeningen een goede betrouwbaarheid voor de totaalschaal naar voren komt, die in overeenstemming is met de schalen waarop de vragenlijst is geïnspireerd (BPNS, BPNSFS en PAS-CQ) en er een goede correlatie is tussen de BPNS-C en de BPNSFS, is er geen onderliggende 3 factoren structuur gevonden met betrekking tot de drie psychologische basisbehoeften. Verder is de 4<sup>e</sup> vraag van de doelrealisatie-vragen niet met dezelfde Likertschaal (10-punt) gemeten als de andere drie doelrealisatievragen (7-punt). Hierdoor heeft er een lichte vertekening in de berekeningen kunnen plaatsvinden en dienen de resultaten met betrekking tot doelrealisatie met meer voorzichtigheid te worden bekeken. Een ander zwak punt met betrekking tot de gebruikte vragenlijsten is dat deze allemaal zelfrapportage instrumenten zijn. Het gebruik van zelfrapportage kan voor vertekening van de onderzoeksresultaten zorgen (Pouwer, van der Ploeg & Bramsen, 1998). Zo kunnen de instructies en vragen onduidelijk, suggestief en multi-interpreteerbaar overkomen op deelnemers, kunnen mensen de neiging hebben vragen sociaal wenselijk te beantwoorden en kan het feit dat deelnemers de vragenlijsten twee keer dienden in te vullen een herinneringsbias veroorzaken (Pouwer et al., 1998). Een volgend zwak punt aan dit onderzoek is het aantal deelnemers dat heeft meegedaan aan het onderzoek. Hoewel een respons van 68 bij de eerste meting en 63 bij de tweede meting niet slecht is, zou de power en hiermee de betrouwbaarheid van de berekeningen een stuk meer solide zijn als er meer onderzoeksgegevens vergaard waren (Faul, Erdfelder, Buchner, Lang, 2009). Een ander negatief punt en mogelijk gevolg van de kleine onderzoeksgroep is dat de gegevens niet zondermeer generaliseerbaar zijn naar de algemene populatie. Uit de demografische gegevens komt naar voren dat het merendeel van de deelnemers vrouw was (70,6%) terwijl de Nederlandse bevolking uit bijna evenveel mannen als vrouwen bestaat (CBS, 2018). Ook het opleidingsniveau van de onderzoeksgroep (voor 81,8% HBO en hoger) en het inkomen (33,8% verdient bruto €6000,- of meer per maand) zijn niet representatief voor de algemene

bevolking. Gemiddeld is het opleidingsniveau (Onderwijs - Cijfers – Maatschappij, 2018) en het maandelijks inkomen (CBS, 2018) in Nederland lager. Hier staat tegenover dat hoewel er geen officiële cijfers bestaan over wie zich bij een coach aanmelden, het een feit is dat coaching niet (geheel) vergoed wordt door de zorgverzekeraar (Independer, z.d.). Mensen moeten het zelf kunnen betalen en een hoger salaris is hierbij uiteraard een voordeel. Dit maakt dat de gegevens van de huidige steekproef mogelijk wel wat representatief zijn voor en generaliseerbaar zijn naar de algemene groep mensen die de hulp van een coach inschakelen. Een zwak punt met betrekking tot het ontwerp van het onderzoek is dat hoewel de opzet toestaat te bekijken hoe de variabelen zich tot elkaar verhouden in tijd, er uit deze *temporal precedence* informatie geen directe conclusies kunnen worden getrokken met betrekking tot causaliteit (Gaynor, 2017; Kendall, et al., 2017; MacKinnon & Luecken, 2008). Ook zou de opzet van het onderzoek sterker geweest zijn als er een meting voorafgaand aan het coachtraject had plaatsgevonden en er gebruik was gemaakt van een controlegroep. Gezien de tekortkomingen van het onderzoek dienen de onderzoeksresultaten met voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd.

### **Aanbevelingen voor vervolgonderzoek**

Hoewel het huidige onderzoek een stapje heeft gezet richting meer inzicht in de werkingsmechanismen van coaching, is er nog veel ruimte voor verbetering. Zo zou het aan te raden zijn om het onderwerp van het onderzoek bij een grotere steekproef te toetsen, waarbij deelnemers voor langere tijd gevolgd worden, om zo tot een sterker, duidelijker, specifiek en meer generaliseerbaar resultaat te komen. Ook zou het interessant zijn om een gerandomiseerd experimenteel-/interventie-onderzoek met voor- en nameting op te zetten waarbij meer duidelijkheid verschaft kan worden over de causaliteit van de verschillende factoren ten opzichte van elkaar. Tevens zou het goed zijn om in vervolgonderzoek meer

aandacht te besteden aan de invloed van mogelijke *confounding* variabelen. In dit onderzoek is gecontroleerd voor de invloed van het aantal sessies dat een deelnemer had tussen meting 1 en 2. Maar mogelijk zijn er andere variabelen die een versturende invloed hebben op de factoren. Los van de hypothesen die in dit onderzoek getoetst zijn, zou het verder goed zijn om in vervolgonderzoek meer aandacht te besteden aan het verbeteren van het meetinstrument BPNS-C, zodat deze in de toekomst met verbeterde kwaliteit ingezet kan worden om ook de subdimensies autonomie-, verbondenheid- en competentiebevrediging in kaart te brengen. In het verlengde hiervan is het aan te raden om te bekijken hoe coacheffectiviteit het beste op een gestandaardiseerde manier bepaald kan worden. Zo lijkt naar voren te komen dat mensen die de hulp van een coach inschakelen geen zware psychische klachten ervaren. Uitvragen van de mate/afname van psychische klachten lijkt dus geen goede maat voor het bepalen van coacheffectiviteit. Tot slot zou het interessant zijn om het onderzoeksonderwerp in een breder kader te toetsen. Zo zou bekeken kunnen worden welke resultaten met betrekking tot werkalliantie, psychologische basisbehoeften en coacheffectiviteit gevonden worden wanneer kinderen en jongeren de doelgroep van het onderzoek vormen. Ook zou het interessant zijn om de kant van de coaches te belichten in vervolgonderzoek. Hoewel uit voorgaand onderzoek is gebleken dat de mening van de coach over de werkalliantie een andere invloed heeft op coacheffectiviteit dan de mening van de coachee en dat deze meningen vaak niet met elkaar correleren, is niet duidelijk hoe dit is met vervulling van de psychologische basisbehoeften en coacheffectiviteit. Mogelijk hebben coaches het gevoel hun coachees te ondersteunen in hun basisbehoeften, terwijl de coachee dit niet zo ervaart. Of heeft het feit dat een coach denkt een coachee te ondersteunen in de basisbehoeften andere invloeden op de effectiviteit van het coachtraject dan wanneer de coachee zich ondersteund voelt in zijn basisbehoeften. Kennis uit dit soort vervolgonderzoek kan de werkingsmechanismen van

coaching duidelijker in kaart brengen en daarnaast ook praktische aandachtspunten bieden voor de training en opleiding van coaches.

### **Praktische implicaties**

De kennis die met dit onderzoek is opgedaan dient deels met voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd, maar is niettemin belangrijk voor de praktijk. Juist omdat de vormen van coaching zo divers en oneindig zijn (de Haan et al. 2013; Lai & McDowall, 2016) is het van groot belang dat kennis over een *common factor* als de relatie tussen coach en coachee, die in alle vormen van coaching aanwezig is, bekend is en wordt toegepast in de praktijk. Uit het onderzoek blijkt dat een sleutel tot succes in het coachtraject is gelegen in het ondersteunen van de psychologische basisbehoeften van een coachee. Een goede werkalliantie, waarbij met name aandacht is voor het stapsgewijs behalen van overeengestemde doelen, wordt verklaard door de mate waarin een coachee het gevoel heeft te worden ondersteund in zijn autonomie, competentie en verbondenheid. Het zou dan ook aan te bevelen zijn om zowel als individueel coach, maar ook binnen interventies en coachprogramma's in het algemeen, deze kennis toe te passen. Inspiratie kan hiervoor gevonden worden in de positieve psychologie en specifiek in het idee van het benadrukken van de sterke kanten van een persoon (Sterkekantenbenadering, Hiemstra & Bohlmeier, 2015). De motiverende werking van het benadrukken van iemands sterke kanten is namelijk gelegen in vervulling van de psychologische basisbehoeften; mensen die zich ondersteund voelen in hun psychologische basisbehoeften voelen zich meer (intrinsiek) gemotiveerd, waardoor de kans op succes en het bereiken van doelen wordt vergroot (Hiemstra & Bohlmeier, 2015). Onderzoek wijst dan ook uit dat mensen die gebruik maken van hun sterke kanten meer zelfvertrouwen, motivatie, competentie en welbevinden ervaren en meer doelen realiseren (Hiemstra & Bohlmeier, 2015).

## **Conclusie**

In dit onderzoek zijn de verbanden tussen werkalliantie, vervulling van de psychologische basisbehoeften en coacheffectiviteit onderzocht. Vervulling van de psychologische basisbehoeften blijkt de relatie tussen werkalliantie (en dan met name de deelaspecten ‘doelen’ en ‘taken’), doelrealisatie en persoonlijke groei te verklaren. Hoewel het onderzoek exploratief van aard was en de resultaten met een bepaalde voorzichtigheid dienen te worden geïnterpreteerd, levert het een bijdrage aan het vergroten van wetenschappelijk onderbouwde kennis met betrekking tot de werkzame mechanismen en bestanddelen van coaching. Kennis die zowel de effectiviteit als professionalisering van coaching ten goede kan komen. Positieve psychologie en het benadrukken van de sterke kanten van een persoon (Sterkekantenbenadering, Hiemstra & Bohlmeier, 2015) bieden hierbij een uitgelezen handvat voor het praktisch toepassen van de kennis. Mensen die gebruik maken van hun sterke kanten ervaren namelijk meer zelfvertrouwen, motivatie, competentie en welbevinden en realiseren meer doelen (Hiemstra & Bohlmeier, 2015). En dit is het uiteindelijke doel van coaching (NOBCO, 2004).

## Referenties

- Adie, J. M., Duda, J. L., & Ntoumanis, N. (2008). Autonomy support, basic need satisfaction and the optimal functioning of adult male and female sport participants: A test of basic needs theory. *Motivation and Emotion, 32*(3), 189-199.
- Ardito, R. B., & Rabellino, D. (2011). Therapeutic alliance and outcome of psychotherapy: Historical excursus, measurements, and prospects for research. *Frontiers in Psychology, 2*, 1-11.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182.
- Baron, L., & Morin, L. (2009). The coach-coachee relationship in executive coaching; A field study. *Human Resource Development Quarterly, 20*, 85-106.
- Baron, L., Morin, L., & Morin, D. (2011). Executive coaching. The effect of working alliance discrepancy on the development of coachees' self-efficacy. *Journal of Management Development, 30*, 847-864.
- Bartley, D. F., & Robitschek, C. (2000). Career exploration: A multivariate analysis of predictors. *Journal of Vocational Behavior, 56*, 63-81.
- Betekenis effectiviteit. (2017). Geraadpleegd op 13 maart 2018, van <http://www.betekenis-definitie.nl/Effectiviteit>
- Bordin, E. (1979). The generalizability of the psycho-analytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice, 16*, 252-260.
- Boyce, L. A., Jackson, R. J., & Neal, L. J. (2010). Building successful leadership coaching relationships. Examining impact of matching criteria in a leadership coaching program. *Journal of Management Development, 29*, 914-931.
- Bozer, G., Sarros, J. C., & Santora, J. C. (2014). Academic background and credibility in executive coaching effectiveness. *Personnel Review 43*(6), 881-897.
- CBS. (2018, 30 oktober). Geraadpleegd op 28 december 2018, van <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T>
- CBS. (2018, 19 december). Geraadpleegd op 28 december 2018, van <https://opendata.cbs.nl/statline/>
- Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E. L., Duriez, B. Lens, W., Matos, L., Mouratidis, A., Ryan, R. M., Sheldon, K. M., Soenens, B., Van Petegem, S., & Van der KaapDeeder, J., Verstuyf, J (2015). Basic psychological need satisfaction, need frustration, and need strength across four cultures. *Motivation and Emotion, 39*, 216-236.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
- Custers, A. F. J., Westerhof, G. J., Kuin, Y., & Riksen- Walraven, M. (2010). Need fulfillment in caring relationships: Its relation with well-being of residents in somatic nursing homes. *Aging & Mental Health, 14*(6), 731-739.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227-268.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern Bloc country. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*(8), 930-942.
- Driessen, M. (2011). *Geestelijke ongezondheid in Nederland in kaart gebracht. Een beschrijving van de MHI-5 in de gezondheidsmodule van het Permanent Onderzoek*

- Leefsituatie* (Centraal Bureau voor de Statistiek). Geraadpleegd van <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2011/03/geestelijke-ongezondheid-in-nederland-in-kaart-gebracht>
- Encyclo.nl. (z.j.). Geraadpleegd op 4 maart 2018, van <http://www.encyclo.nl/begrip/GEDETERMINEERD>
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G\*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods, 41*, 1149-1160.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (3e ed.). London, UK: Sage.
- Flaherty, J. (1999), *Coaching: Evoking Excellence in Others*, Butterworth and Heinemann, Woburn, MA.
- Gabriel, A. S., Moran, C. M., & Gregory, J. B. (2014). How can humanistic coaching affect employee well-being and performance? An application of self-determination theory. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice, 7*, 56-73.
- Gagné, M. (2003). The role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. *Motivation and Emotion, 27*(3), 199-223.
- Gaynor, S. T. (2017). Temporal precedence in the identification of mediators of change: A brief comment on “mediators of change in the child/adolescent multimodal treatment study” (Kendall et al., 2016). *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 85*(1), 77-79.
- Gessnitzer, S. & Kauffeld, S. (2015). The working alliance in coaching; Why behaviour is the key to success. *The Journal of Applied Behaviour Science, 51*(2), 177-197.
- Grant, A. M., & Cavanagh, M. J. (2011). Coaching and positive psychology. In K. M. Sheldon, T. B. Kashdan & M. F. Steger (Eds.), *Designing positive psychology: Taking stock and moving forward* (pp. 293-309). New York: Oxford University Press.
- Grant, A. M., Curtayne, L., & Burton, G. (2009) Executive coaching enhances goal attainment, resilience and workplace well-being: a randomised controlled study. *The Journal of Positive Psychology, 4*(5), 396-407.
- Grant, A. M. (2014). Autonomy support, relationship satisfaction and goal focus in the coach-coachee relationship; which best predicts coaching success? *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice, 7*, 18-38.
- Grant, A. M. (2016). What can Sydney tell us about coaching? Research with implications for the practice from down under. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 68*, 105-117.
- Green, L. S., Oades, L. G. & Grant, A. M. (2006). Cognitive-behavioral, solution focused life coaching: Enhancing goal striving, well-being, and hope. *The Journal of Positive Psychology, 1*(3), 142-149.
- de Haan, E., Culpin, V., & Curd, J. (2011). Executive coaching in practice: What determines helpfulness for clients of coaching? *Personnel Review, 40*, 24-44.
- de Haan, E., Duckworth, A., Birch, D., & Jones, C. (2013). Executive coaching outcome research; The contribution of common factors such as relationship, personality match and self-efficacy. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 65*, 40-57.
- de Haan, E., Grant, A. M., Burger, Y., & Eriksson, P. O. (2016). A large-scale study of executive and workplace coaching: The relative contributions of relationship, personality match and self-efficacy. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 68*(3), 189-207.
- Hiemstra, D., & Bohlmeijer, E. (2015). De Sterkekantenbenadering: Persoonlijke kwaliteiten als hefboom voor verandering. In E. Bohlmeijer, L. Bolier, G. J. Westerhof, & J. A. Walburg (Eds.), *Handboek Positieve Psychologie: Theorie, Onderzoek, Toepassingen* (Vol. 3, pp. 123-138). Amsterdam: Boom.

- Horvath, A. O., & Greenberg, L. S. (1986). The development of the Working Alliance Inventory. In L. Greenberg & W. Pinsof (Eds.), *The therapeutic process: A research handbook* (529-556). New York; The Guilford Press.
- Ianiri, P. M., & Kauffeld, S. (2014). Take care what you bring with you: How coaches' mood and interpersonal behaviour affect coaching success. *Consulting Psychology Journal*, *66*, 231-257.
- Independer. (z.d.). Geraadpleegd op 28 december 2018, van <https://www.independer.nl/zorgverzekering/vergoedingen/intro.aspx?refer=adwordszorg2019-touch81>
- Johnston, M. M., & Finney, S. J. (2010). Measuring basic need satisfaction: Evaluating previous research and conducting new psychometric evaluations of the basic needs satisfaction in general scale. *Contemporary Educational Psychology*, *35*(4), 280-296.
- Joseph, S., & Murphy, D. (2013). Person-centered approach, positive psychology, and relational helping: Building bridges. *Journal of Humanistic Psychology*, *53*(1), 26-51.
- Kasser, V. M., & Ryan, R. M. (1999). The relation of psychological needs for autonomy and relatedness to health, vitality, well-being and mortality in a nursing home. *Journal of Applied Social Psychology*, *29*, 935-954.
- Kazdin, A. E. (2007). Mediators and mechanisms of change in psycho-therapy research. *Annual Review of Clinical Psychology*, *3*, 1-27.
- Kendall, P. C., Olino, T. M., Carper, M., & Makover., H. (2017). On the importance of temporal precedence in mediation analyses. *Journal of Consulting and Psychology*, *85*(1), 80-82.
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, *43*(2), 207-222.
- Keyes, C. L. M. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, *73*(3), 539-548.
- La Guardia, J. G., Ryan, R. M., Couchman, C. E., & Deci, E. L. (2000). Within-person variation in security of attachment: A self-determination theory perspective on attachment, need fulfillment, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *79*, 367-384.
- Lai, Y. L., & McDowall, A. (2016). Coaching satisfaction and beyond. A systematic review of the coaching relationship. *The Danish Journal of Coaching Psychology, special issue November 2016*, 47-56.
- Lambert, M. J. (1992). Implications of outcome research for psychotherapy integration. In J.C. Nocrass & M.R. Godfried (Eds.), *Handbook of Psychotherapy Integration* (94-129). New York; Basic Books.
- Lamers, S. M. A., Westerhof, G. J., Bohlmeijer, E. T., Ten Klooster, P. M., & Keyes, C. L. M. (2011). Evaluating the psychometric properties of the mental health continuum-short form (MHC-SF). *Journal of Clinical Psychology*, *67*(1), 99-110.
- Lenhard, W. & Lenhard, A. (2014). *Hypothesis Tests for Comparing Correlations*. available: <https://www.psychometrica.de/correlation.html>. Bibergau (Germany): Psychometrica.
- MacKinnon, D. P., Fairchild, A. J., & Fritz, M. S. (2007). Mediation analyses. *Annu Rev Psychol.*, *58*, 1-22.
- MacKinnon, D. P. (2008). Introduction to statistical mediation analysis. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- MacKinnon, D. P. & Luecken, L. J. (2008). How and for whom? Mediation and moderation in health psychology. *Health Psychology*, *27*(2), 99-100.
- McKenna, D. D., & Davis, S. L. (2009). Hidden in plain sight: The active ingredients of executive coaching. *Industrial and Organizational Psychology*, *2*, 244-260.



- Meyer, B., Enstrom, M. K., Harstveit, M., Bowles, D. P., & Beevers., C. G. (2007). Happiness and despair on the catwalk: Need satisfaction, well-being, and personality adjustment among fashion models. *The Journal of Positive Psychology*, 2, 2-17.
- NOBCO. (2017, 6 september). Wat is Coaching? Geraadpleegd op 29 september 2017, van <https://www.nobco.nl/kenniscentrum/wat-is-coaching>
- Onderwijs - Cijfers - Maatschappij. (2018, 30 juni). Geraadpleegd op 28 december 2018, van <https://longreads.cbs.nl/trends18/maatschappij/cijfers/onderwijs/>
- Patterson, L. E., & Welfel, E. R. (1994). *The counseling process* (4<sup>th</sup> ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Perenboom, R., Oudshoorn, K., Herten, L., van Hoeymans, N., & Bijl, R. (2000). Bepaling afkappunten en wegingsfactoren voor de MHI-5 en GHQ-12 ten behoeve van de berekening van een levensverwachting in goede geestelijke gezondheid. TNO Preventie en Gezondheid, Leiden.
- Pinto Pizarro de Freitas, C., Figueiredo Damásio, B., Renovato Tobo, P., Kamei, H. H., & Koller, S. H. (2016). Systematic review about personal growth initiative. *Anales de Psicología*, 32(3), 770-782.
- Pouwer, F., van der Ploeg, H. M. & Bramsen, I. (1998). Dwalingen in de methodologie. II. Bias door vragenlijsten. *Nederlands Tijdschrift Geneeskunde*, 142(27), 1556-1558.
- Prochaska, J. O., & DiClemente, C. C. (1986). The transtheoretical approach. In J. Norcross (Ed.), *Handbook of eclectic psychotherapy* (p. 163-200). New York: Brunner/Mazel.
- Robitschek, C. (1998). Personal growth initiative: The construct and its measure. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 30(4), 183-198.
- Robitschek, C. (1999). Further validation of the personal growth initiative scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 31(4), 197-211.
- Rumpf, H. J., Meyer, C., Hapke, U., & John, U. (2001). Screening for mental health: validity of the MHI-5 using DSM\_IV Axis I psychiatric disorders as gold standard. *Psychiatry Research* 105, 243-253.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2008). A self-determination theory approach to psychotherapy: The motivational basis for effective change. *Canadian Psychology*, 49(3), 186-193.
- Ryan, R. M., Lynch, M. F., Vansteenkiste, M., & Deci, E. L. (2011). Motivation and autonomy in counseling, psychotherapy, and behavior change: A look at theory and practice. *The Counseling Psychologist*, 39(2), 193-260.
- Preacher, K. J., & Leonardelli, G. J. (2001). Calculation for the Sobel Test. An interactive calculation tool for mediation tests. Geraadpleegd op 23 november 2018, van <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>
- Self Determination Theory-Questionnaires. (z.d.). Geraadpleegd op 8 april 2018, van [selfdeterminationtheory.org/questionnaires/](http://selfdeterminationtheory.org/questionnaires/)
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: the self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 482-497.
- Sonesh, S. C., Coultas, C. W., Marlow, S. L., Lacerenza, C. N., Reyes, D., & Salas, E. (2015a). Coaching in the wild; identifying factors that lead to success. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 67, 189-217.
- Sonesh, S. C., Coultas, C. W., Lacerenza, C. N., Marlow, S. L., Benishek, L. E., & Salas, E. (2015b). The power of coaching: a meta-analytic investigation. *Coaching; An International Journal of Theory, Research and Practice*, 1, 1-23.

- Spence, G. B. (2007). GAS powered coaching: Goal Attainment Scaling and its use in coaching research and practice. *International Coaching Psychology Review*, 2(2), 155-167.
- Spence, G. B., & Oades, L. G. (2011). Coaching with self-determination in mind; Using theory to advance evidence-based coaching practice. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 9, 37-55.
- Stinckens, N., Ulburghs, A., & Cleas, L. (2009). De werkalliantie als sleutelement in het therapiegebeuren. Meting met behulp van de WAV-12, de Nederlandstalige verkorte versie van de Working Alliance Inventory. *Tijdschrift Klinische Psychologie*, 39(1), 44-60.
- Tooth, J. A., Nielsen, S., & Armstrong, H. (2013). Coaching effectiveness survey instruments: taking stock of measuring the immeasurable. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 6(2), 137-151.
- Vansteenkiste, M., & Ryan, R. M. (2013). On psychological growth and vulnerability: Basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying principle. *Journal of Psychotherapy Integration*, 3, 263-280.
- Werkalliantie Vragenlijst (WAV) -Verkorte Vorm. Vorm Cliënt. Vertommen en Vervaecke, 1990. Vertaling van de Working Alliance Inventory (W.A.I.) van Horvath en Greenberg, 1982. (z.j.). Geraadpleegd op 26 februari 2018, van [http://www.tijdschriftvoorpsychiatrie.nl/assets/measuringinstruments/WAV-12\\_cli\\_nt.pdf](http://www.tijdschriftvoorpsychiatrie.nl/assets/measuringinstruments/WAV-12_cli_nt.pdf)
- Westerhof, G. J., & Keyes, C. L. M. (2008). Geestelijke gezondheid is meer dan de afwezigheid van geestelijke ziekte. *Maandblad Geestelijke volksgezondheid*, 63, 808-820.
- Williams, G. C., Cox, E. M., Kouides, R., & Deci, E. L. (1999). Presenting the facts about smoking to adolescents: The effects of an autonomy supportive style. *Archives of Pediatrics and Adolescent Medicine*, 153, 959-964.
- Williams, G. C., Grow, V. M., Freedman, Z. R., Ryan, R. M., & Deci, E. L. (1996). Motivational predictors of weight loss and weight-loss maintenance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 115-126.
- World Health Organization (2005). *Promoting mental health: Concepts, emerging evidence, practice*. Genève: WHO.