

KU LEUVEN

FACULTEIT PSYCHOLOGIE EN
PEDAGOGISCHE WETENSCHAPPEN

Onderzoekseenheid Klinische Psychologie

**De effectiviteit van de OCP-methodiek:
veranderingen in het niveau van perfectionisme,
burn-out en bevlogenheid.**

Masterproef aangeboden tot het
verkrijgen van de graad van
Master of Science in de
psychologie

Door

Naomi Borkelmans

promotor: prof. dr. Patrick Luyten
copromotor: prof. dr. Hans De
Witte

2017

Samenvatting

Deze masterproef kadert binnen een pilootstudie naar de effectiviteit van Ontwikkelingsgericht Coachen van Perfectionisme (OCP). Deze vorm van coaching is gericht op individuen die stressgerelateerde klachten als gevolg van perfectionisme ervaren. Uit wetenschappelijk onderzoek komt namelijk naar voren dat bepaalde vormen van perfectionisme een nefaste invloed kunnen hebben op het welbevinden van een individu. Het doel van deze studie bestond erin de effectiviteit van Ontwikkelingsgericht Coachen van Perfectionisme (OCP) te onderzoeken door de evolutie in het welzijn van werknemers, die dergelijk coachingstraject volgen, te meten in termen van perfectionisme, burn-out en bevlogenheid. In de literatuurstudie worden de concepten ‘perfectionisme’, ‘burn-out’ en ‘bevlogenheid’ verduidelijkt. Enerzijds worden hieromtrent de theoretische kaders en wetenschappelijke bevindingen belicht, anderzijds wordt er ingegaan op verklaringen voor het verband tussen perfectionisme en de negatieve gevolgen voor het welbevinden. Theoretische modellen duiden op het belang van werkkenmerken van de functie van een individu in de voorspelling van burn-out en bevlogenheid. Om deze contextfactoren aan te vullen met persoonlijkheidsfactoren wordt er in deze studie ook nagegaan welke rol perfectionisme speelt in de voorspelling van burn-out en bevlogenheid. Tot slot bespreek ik mogelijke behandelingen van perfectionisme en hun effectiviteit.

Vervolgens rapporteer ik de resultaten van een pilootstudie naar de effectiviteit van de OCP-methodiek bij 62 deelnemers, waarvan 43 werknemers. Hierbij ligt de focus op twee centrale onderzoeksvragen. Ten eerste: “Is de OCP-methodiek effectief in het reduceren van perfectionisme en burn-out en het bevorderen van bevlogenheid?”. Ten tweede: “Hangen veranderingen in perfectionisme, de werkkenmerken of een combinatie van beide samen met een stijging van het welzijn, namelijk een daling van burn-out en een stijging of het behoud van bevlogenheid?”. Hiertoe vulden de deelnemers voorafgaand aan en na afloop van het coachingstraject een vragenlijst in die peilde naar het niveau van perfectionisme, burn-out, bevlogenheid en de mate van de aanwezigheid van bepaalde werkkenmerken.

Het onderzoek naar de evolutie in welbevinden leverde voornamelijk resultaten op in de lijn van eerdere onderzoeksbevindingen. Zo bleek het niveau van maladaptief perfectionisme en burn-out te dalen, terwijl het niveau van bevlogenheid steeg na afloop van het coachingstraject. Verder bleek de daling in burn-out voornamelijk verklaard te worden door de werkkenmerken, maar wijzen de resultaten ook op een bijdrage van de daling in maladaptief perfectionisme. De stijging in bevlogenheid werd echter niet eenduidig verklaard door een daling in maladaptief perfectionisme of door de aanwezigheid van bepaalde werkkenmerken. Vermits zowel werkkenmerken als perfectionisme een rol spelen in de verandering van het welbevinden van werknemers, is het aangewezen om bij het opstellen en implementeren van een welzijnsbeleid ook de persoonlijke normen en waarden van werknemers in het achterhoofd te houden. Dit kan zowel preventief door in te zetten op een overeenstemming tussen de persoon en de omgeving waarin deze functioneert, als curatief door in te spelen op de manier waarop iemand omgaat met onverwachte of moeilijke omstandigheden.

Woord van dank

Graag wil ik mijn promotor prof. dr. Patrick Luyten en mijn copromotor prof. dr. Hans De Witte, bedanken voor de ondersteuning tijdens de uitwerking van mijn masterproef. De combinatie van hun verschillende theoretische achtergronden heeft mij de mogelijkheid geboden om zowel mijn klinische als mijn arbeidspychologische kennis te verruimen. Daarnaast kreeg ik de mogelijkheid om zowel de praktische als de wetenschappelijke kant van onderzoek verder te verkennen. Dit zorgde voor nieuwe inzichten en de ontwikkeling van nieuwe vaardigheden.

Daarnaast heeft de samenwerking met Marcel Hendrickx en zijn collega-coaches een belangrijke bijdrage aan mijn onderzoek geleverd. Ik wil hen bedanken voor het enthousiasme, waarmee ze hun steentje hebben bijgedragen en de interesse om niet enkel het coachingstraject te geven, maar ook de effectiviteit ervan te willen evalueren. Daarbij aansluitend bedank ik graag de coaches voor hun inzet. Zonder hen was de effectiviteitsstudie niet mogelijk geweest.

Verder wil ik ook Inez Wulleman bedanken voor de aangename en constructieve samenwerking. Als medestudente was ze steeds een klankbord voor vragen en bezorgdheden. Bovendien hebben we op een professionele manier kunnen samenwerken door de taken te verdelen en elkaar te steunen waar nodig.

Tot slot gaat mijn dank uit naar mijn ouders, die mij deze opleidingskansen geboden hebben, mij geleerd hebben tegenslagen te relativieren, steeds uit te gaan van mijn eigen sterktes en te geloven in mijn toekomst als psychologe.

Toelichting aanpak en eigen inbreng

Om het thema van deze masterproef af te bakenen, heb ik mijn promotor voorgesteld de arbeidspsychologische uitkomsten van perfectionisme te bestuderen, namelijk burn-out en bevlogenheid. Aansluitend hierbij bepaalde ik samen met mijn copromotor welke vragenlijsten we in het onderzoek zouden opnemen om deze constructen te meten. Met betrekking tot de praktische organisatie en de uitvoering van het onderzoek heb ik in samenwerking met Inez Wulleman de geïnformeerde toestemming en vragenlijstbundel opgesteld, de coaches geïnformeerd over de manier van werken en de opvolging van de voor- en nameting verzorgd. Daarnaast heb ik de onderzoeksmethode zelfstandig uitgeschreven, de data-analyse uitgevoerd en de resultaten geïnterpreteerd. Vervolgens vroeg ik hierover feedback aan mijn promotor en copromotor.

In de literatuurstudie heb ik relevante literatuur over perfectionisme, burn-out en bevlogenheid verzameld, geanalyseerd en gesynthetiseerd. Verder selecteerde ik empirische bevindingen en theoretische modellen, om het verband tussen bovenstaande begrippen te duiden en mijn hypothesen te kunnen opstellen.

Concluderend ben ik in het algemeen zelfstandig te werk gegaan in de uitwerking van mijn masterproef. Alle fases heb ik eerst aangepakt volgens de manier die ikzelf het meest van toepassing vond en vervolgens heb ik feedback gevraagd. Deze feedback heb ik hierna verwerkt om mijn masterproef verder uit te diepen en te vervolledigen.

Inhoudsopgave

Samenvatting	<i>I</i>
Woord van dank	<i>II</i>
Toelichting aanpak en eigen inbreng	<i>III</i>
Inhoudsopgave	<i>IV</i>
Lijst met tabellen	<i>VII</i>
Lijst met figuren	<i>VIII</i>
1. Inleiding	<i>1</i>
2. Kernbegrippen	<i>2</i>
2.1. Perfectionisme	<i>2</i>
2.1.1. Visies	<i>2</i>
2.1.2. Is perfectionisme goed, slecht of beide?	<i>3</i>
2.1.3. Oorzaken en gevolgen	<i>4</i>
2.2. Burn-out	<i>4</i>
2.2.1. Definitie	<i>4</i>
2.2.2. Oorzaken en gevolgen	<i>5</i>
2.2.3. Verschil met aanverwante begrippen	<i>5</i>
2.3. Bevlogenheid	<i>6</i>
2.3.1. Definitie	<i>6</i>
2.3.2. Oorzaken en gevolgen	<i>6</i>
3. Het verband tussen perfectionisme en burn-out	<i>7</i>
4. Het verband tussen perfectionisme en bevlogenheid	<i>8</i>
4.1. Het verschil tussen bevlogenheid en ‘workaholism’	<i>8</i>
5. Het verband tussen werkkenmerken en welzijn	<i>10</i>
5.1. Theoretische model	<i>10</i>
5.2. Empirische bevindingen	<i>11</i>
5.3. Huidige studie	<i>12</i>
6. Effectiviteit van bestaande behandelingen van perfectionisme	<i>13</i>
6.1. Cognitieve gedragstherapie	<i>13</i>
6.1.1. Definitie	<i>13</i>
6.1.2. Empirische bevindingen	<i>13</i>
6.2. Psychodynamische of interpersoonlijke therapie	<i>14</i>
6.2.1. Definitie	<i>14</i>
6.2.2. Empirische bevindingen	<i>14</i>

6.3. Combinatie van behandelingen	14
7. Coaching van perfectionisme	15
7.1. Conceptualisering van perfectionisme vanuit OCP	15
7.1.1. Vergelijking met conceptualisering uit wetenschappelijke literatuur	15
7.1.1.1. Verschil	15
7.1.1.2. Gelijkenissen	16
7.2. OCP-methodiek	17
7.2.1. Uitgangspunt	17
7.2.2. Doel	18
7.2.3. Fases in coachingstraject	18
7.2.4. Vergelijking met bestaande behandelingen van perfectionisme	20
8. Methode	20
8.1. Onderzoeksopzet	20
8.2. Hypothesen	21
8.3. Deelnemers	23
8.3.1. Dataverzameling	23
8.3.2. Demografische gegevens	24
8.4. Meetinstrumenten	24
8.4.1. Visuele Analogieschaal van perfectionisme (VAS)	25
8.4.1.1. Opbouw en instructies	25
8.4.1.2. Factoranalyse	25
8.4.2. Depressie Ervaringsvragenlijst (DEV)	27
8.4.2.1. Opbouw en instructies	27
8.4.2.2. Correlationele statistieken	27
8.4.3. Utrechtse Burn-outschaal Algemeen (UBOS-A) en Utrechtse Bevlogenheidsschaal (UBES)	28
8.4.3.1. Opbouw en instructies	28
8.4.3.2. Factoranalyse	29
8.4.4. Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards (SIMPH)	31
8.4.4.1. Opbouw en instructies	31
8.4.4.2. Factoranalyse	31
8.5. Data-analyse	33

9. Resultaten	35
9.1. Hypothese 1	35
9.2. Hypothese 2	36
9.3. Hypothese 3	37
9.4. Hypothese 4	38
9.5. Hypothese 5	39
9.6. Hypothese 6	40
9.7. Hypothese 7	41
10. Discussie en conclusie	43
10.1. Beperkingen van de studie	43
10.2. Overzicht van resultaten	43
10.2.1. Situering binnen bestaande wetenschappelijke literatuur	44
10.3. Suggesties voor vervolgonderzoek	45
10.4. Implicaties voor de praktijk	46
11. Referenties	48
12. Bijlagen	56
12.1. Correlatietabel hypothese 6 en 7	56

Lijst met tabellen

Tabel 1. Factorladingen van de geroteerde factoroplossing, volgens de varimaxrotatie, van de Visuele Analogieschaal van perfectionisme.	26
Tabel 2. Zero order correlaties tussen de Visuele Analogieschaal van perfectionisme en de Depressie Ervaringsvragenlijst	28
Tabel 3. Factorladingen van de geroteerde factoroplossing, volgens de varimaxrotatie, van de Utrechtse Burn-outschaal Algemeen en de Utrechtse Bevlogenheids-schaal.	30
Tabel 4. Factorladingen van de geroteerde factoroplossing, volgens de varimaxrotatie, van werkkenmerken, gebaseerd op de Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards.	32
Tabel 5. Zero order correlaties tussen perfectionisme en burn-out.	35
Tabel 6. Zero order correlaties tussen perfectionisme en bevlogenheid.	36
Tabel 7. Resultaten van paired sample t-test voor perfectionisme.	37
Tabel 8. Resultaten van paired sample t-test voor burn-out.	38
Tabel 9. Resultaten van paired sample t-test voor bevlogenheid.	39
Tabel 10. Zero order correlaties tussen veranderingen in perfectionisme en werkkenmerken en veranderingen in burn-out en bevlogenheid.	56
Tabel 11. Resultaten van hiërarchische, meervoudige regressieanalyse waarbij de daling in burn-out voorspeld wordt op basis van werkkenmerken en de daling in maladaptief perfectionisme.	41
Tabel 12. Resultaten van hiërarchische, meervoudige regressieanalyse waarbij de stijging in bevlogenheid voorspeld wordt op basis van werkkenmerken en de daling in maladaptief perfectionisme.	42

Lijst met figuren

Figuur 1. Grafische voorstelling van het uitputtingsproces en motivationeel proces in het Job Demands-Resources model.	11
Figuur 2. Schematische voorstelling van het onderzoeksopzet.	21
Figuur 3. Inclusie- en exclusiecriteria.	23
Figuur 4. Screeplot voor de principale componentenanalyse op de Visuele Analogieschaal van perfectionisme.	26
Figuur 5. Screeplot voor de principale componentenanalyse van werkbeleving, gebaseerd op de Utrechtse Burn-outschaal Algemeen en de Utrechtse Bevlogenheidsschaal.	29
Figuur 6. Screeplot voor de principale componentenanalyse van de werkkenmerken, gebaseerd op de Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards.	32

1. Inleiding

Deze studie maakt deel uit van een bredere studie, die tot doel heeft de effectiviteit van Ontwikkelingsgericht Coachen van Perfectionisme (OCP) na te gaan. De OCP-methodiek, recent ontwikkeld door Marcel Hendrickx, omvat een coachingsmethode voor individuen met stressgerelateerde klachten als gevolg van perfectionisme (Hendrickx, 2016). Vanuit onderzoeksbevindingen blijken tot op heden voornamelijk cognitieve gedragstherapie en psychodynamische of interpersoonlijke therapie effectief in de behandeling van perfectionisme. Indien de OCP-methodiek als effectief naar voren komt, vormt deze coaching, mits voldoende wetenschappelijke onderbouwing, een nieuwe mogelijkheid om individuen die kampen met problematisch perfectionisme in de toekomst te helpen. Dit kan zowel in de werkomgeving als in het privéleven van een individu een toegevoegde waarde hebben.

Om de effectiviteit van dit coachingstraject te onderzoeken, wordt de mate van gedragsmatige, lichamelijke, emotionele en psychische klachten bij aanvang en aan het einde van het coachingstraject gemeten. Depressie en angst vormen de primaire uitkomstmaten, die door mijn medestudent Inez Wulleman onderzocht worden. Het onderzoek in mijn masterproef spitst zich toe op de secundaire uitkomstmaten, namelijk perfectionisme, burn-out en bevlogenheid. Vermits het coachingstraject gericht is op de vermindering van perfectionisme en uit de literatuur naar voren komt dat perfectionisme samenhangt met het niveau van burn-out en bevlogenheid, luidt de eerste onderzoeksvraag als volgt: “Is de OCP-methodiek effectief in het reduceren van perfectionisme en burn-out en het bevorderen van bevlogenheid?”. Deze onderzoeksvraag zal getoetst worden door na te gaan of het niveau van perfectionisme daalt en het welzijn, uitgedrukt in de mate van burn-out en bevlogenheid, stijgt. Naast persoonlijkheidskenmerken, zoals perfectionisme, spelen de werkkenmerken van de functie van een individu een rol in de voorspelling van het niveau van burn-out en bevlogenheid bij werknemers. In deze masterproef richt ik mij dan ook op de groep van coaches die werkte of recent gewerkt hadden op het ogenblik van de studie. Om te toetsen of de veranderingen in burn-out en bevlogenheid na afloop van het coachingstraject te wijten zijn aan de coaching van perfectionisme, dan wel aan de werkkenmerken van het beroep van een individu, of een combinatie van beide, luidt de tweede onderzoeksvraag als volgt: “Hangen veranderingen in perfectionisme, de werkkenmerken of een combinatie van beide samen met een stijging van het welzijn, namelijk een daling van burn-out en een stijging of het behoud van bevlogenheid?”.

Om inzicht te krijgen in bovenstaande thema's, geef ik een overzicht van de theoretische kaders en onderzoeksbevindingen omtrent perfectionisme, burn-out en bevlogenheid en de verbanden tussen deze begrippen. Eerst worden deze begrippen gedefinieerd, de mogelijke

oorzaken en gevolgen van perfectionisme, burn-out en bevlogenheid toegelicht en het verschil met aanverwante begrippen geduid. Daarna volgt een overzicht van de verbanden tussen bovenstaande begrippen: enerzijds het verband tussen perfectionisme en burn-out, anderzijds het verband tussen perfectionisme en bevlogenheid. Dan wordt er ingegaan op de mogelijke invloed van werkkenmerken in de voorspelling van burn-out en bevlogenheid. Tot slot besteed ik aandacht aan de mogelijke behandelingen van perfectionisme en licht ik het uitgangspunt, doel en verloop van de OCP-methodiek toe.

2. Kernbegrippen

2.1. Perfectionisme

2.1.1. Visies

Historisch gezien zijn er twee visies op perfectionisme. Binnen de eerste visie wordt perfectionisme gedefinieerd als een dimensioneel construct (Broman-Fulks, Hill, & Green, 2008; Stoeber & Otto, 2006). Dit betekent dat individuen met perfectionisme van elkaar verschillen in de mate waarin ze perfectionistisch zijn en ze beschikken over bepaalde kenmerken van perfectionisme (Broman-Fulks et al., 2008; Stoeber & Otto, 2006). Frost, Marten, Lahart en Rosenblate (1990) onderscheiden vijf dimensies die kenmerkend zijn voor perfectionisme: bezorgd zijn om fouten te maken, persoonlijke prestatienormen opstellen, bezorgd zijn over de mening van anderen, de neiging hebben om te twijfelen aan iemands prestatie en de tendens om ordelijk of georganiseerd te zijn. Overzichtsstudies hebben uitgebreid aangetoond dat individuen die hoog scoren op kenmerken van perfectionisme een grotere kans hebben op de ontwikkeling van psychopathologie, zoals bijvoorbeeld depressie, angst en burn-out (Blatt, 2004; Blatt & Luyten, 2009; Broman-Fulks et al., 2008).

Binnen de tweede visie wordt perfectionisme als een categorisch construct beschreven, wat inhoudt dat er meerdere soorten perfectionisme voorkomen (Broman-Fulks et al., 2008). Volgens Hewitt en Flett (1991) zijn er drie soorten perfectionisme. De eerste soort, 'self-oriented perfectionism', omvat perfectionistisch gedrag en motivatie gericht op zichzelf. Meer specifiek heeft het individu "de neiging om zichzelf extreem hoge persoonlijke normen op te leggen en zich te concentreren op mislukkingen of tekortkomingen in de prestatie" (Hewitt & Flett, 1991, p. 457). De tweede soort, 'other-oriented perfectionism', representeert "de tendens om onrealistische verwachtingen te stellen voor anderen en om anderen op een strenge manier te evalueren" (Hewitt & Flett, 1991, p. 457). De derde soort, 'socially-prescribed perfectionism', geeft "de overtuiging dat anderen je extreem hoge normen opleggen en teleurgesteld zullen zijn als je deze normen niet haalt" weer (Hewitt & Flett, 1991, p. 457).

‘self-oriented perfectionism’ wordt door Blatt en Luyten (2009) ook ‘zelfkritisch perfectionisme’ genoemd. Een individu dat “beschikt over aanhoudende zelfkritische eigenschappen en zichzelf hoge standaarden en doelen oplegt”, wordt gekenmerkt door dit type perfectionisme (Blatt & Luyten, zoals geciteerd in Luyten et al., 2011). Blatt (1995) veronderstelde dat de ontwikkeling van zelfkritisch perfectionisme onder meer een verband vertoont met de manier waarop ouders de relatie met hun kind vorm geven: een kind ontwikkelt een negatief beeld van zichzelf en van anderen, wanneer ouders veel van hun kinderen verwachten en de houding en het gedrag ten opzichte van het kind gekenmerkt wordt door verwaarlozing, afwijzing, overmatige controle en/of kritiek. Het negatieve, geïnternaliseerde beeld maakt dat individuen extreem focussen op prestaties, waardoor ze zichzelf en interpersoonlijke relaties verwaarlozen, wat op zijn beurt leidt tot chronische gevoelens van ontevredenheid, stress en depressie (Dunkley, Zuroff, & Blankstein, 2006; Luyten et al., 2011). In deze studie zal ik focussen op zelfkritisch perfectionisme, vermits de OCP-methodiek de focus legt op de ontwikkeling van dit type perfectionisme. Hendrickx (2016) maakt namelijk gebruik van een ontwikkelingsgerichte methode, om individuen die zichzelf niet meer goed genoeg vinden, door gewoonlijk te beantwoorden aan de eisen vanuit de omgeving, terug aan te zetten tot goede zelfzorg met aandacht voor persoonlijke doelen en interesses.

2.1.2. Is perfectionisme goed, slecht of beide?

Binnen de dimensionele visie op perfectionisme zien verschillende auteurs uiterst adaptief of positief en maladaptief of negatief perfectionisme als extremen van een continuüm. Frost et al. (1990) en Terry-Short, Owens, Slade, en Dewey (1995) definieerden deze twee extremen als volgt: de meest adaptieve vorm van perfectionisme komt overeen met individuen die realistische doelen stellen en gemotiveerd worden door een verhoogd zelfvertrouwen. In tegenstelling tot deze adaptieve vorm stellen individuen met de meest maladaptieve vorm van perfectionisme onrealistische doelen en leven zij in angst om te falen. Kim, Chen, MacCann, Karlov en Kleitman (2015) definiëren de extremen maladaptief en adaptief perfectionisme aan de hand van drie factoren, namelijk ‘perfectionistic strivings’, ‘perfectionistic concerns’ en ‘order’. De factor ‘perfectionistic strivings’ houdt in dat individuen zichzelf hoge standaarden opleggen (Kim et al., 2015). Individuen die zich zorgen maken om fouten te maken of angstig zijn om negatief geëvalueerd te worden, beantwoorden aan de factor ‘perfectionistic concerns’ (Gotwals, Stoeber, Dunn, & Stoll, 2012). ‘Order’ slaat op de neiging om precies, verzorgd en systematisch te werk te gaan (Kim et al., 2015). Maladaptief perfectionisme wordt in zijn sterkste vorm gekenmerkt door ‘perfectionistic concerns’, terwijl een individu met adaptief

perfectionisme voornamelijk kenmerken vertoont zoals ‘perfectionistic strivings’ en ‘order’ (Kim et al., 2015).

2.1.3. Oorzaken en gevolgen

Zoals eerder aangegeven blijkt uit onderzoek dat voornamelijk omgevingsfactoren een belangrijke rol spelen in het ontstaan van perfectionisme. Zo zijn de kenmerken van de relatie met en de opvoedingsstijl van ouders van belang (Neumeister, 2004; Frost, Lahart, & Rosenblate, 1991; Rice, Lopez, & Vergara, 2005). Specifiek hebben individuen, gekenmerkt door maladaptief perfectionisme, doorgaans ouders die kritisch, controlerend en veeleisend zijn in hun opvoeding en hun kinderen onrealistische standaarden opleggen (Rice et al., 2005). Ouders van individuen met adaptief perfectionisme leggen hun kinderen hoge, maar realistische standaarden op en hanteren een ondersteunende opvoedingsstijl (Rice et al., 2005). Bovendien hebben slachtoffers van pestgedrag, onderzocht bij psychologiestudenten ($n = 162$), meer kans om ‘self-oriented’ en ‘socially-prescribed’ perfectionisme te ontwikkelen in hun latere leven (Miller & Vaillancourt, 2007). Verder veronderstellen onderzoekers dat perfectionisme vaak het gevolg is van of versterkt wordt door de coping met traumatische ervaringen: individuen met kenmerken van perfectionisme geven zichzelf namelijk vaak de schuld van deze ervaringen (Flett, Molnar, & Hewitt, 2016).

Zowel adaptief als maladaptief perfectionisme gaat gepaard met een aantal psychologische gevolgen. Verminderde levenstevredenheid, een verhoogd niveau van depressie, angst, stress (Hill, Huelsman, & Araujo, 2010; Stoeber & Otto, 2006), burn-out (Hill & Curran, 2016) en workaholism (Clark, Michel, Zhdanova, Pui, & Baltes, 2016) zijn mogelijke gevolgen van maladaptief perfectionisme. Adaptief perfectionisme hangt daarentegen samen met psychologisch welbevinden, levenstevredenheid en een positieve gemoedstoestand (Hill et al., 2010).

2.2. Burn-out

2.2.1. Definitie

Volgens Schaufeli, Leiter, Maslach, en Jackson (zoals geciteerd in Taris, Houtman, & Schaufeli, 2013) wordt burn-out gekenmerkt door drie dimensies, waarvan de kenmerken in meerdere of mindere mate aanwezig kunnen zijn afhankelijk van de ernst van burn-out. Als eerste ervaren deze individuen een extreme vermoeidheid als gevolg van het werk, ze zijn uitgeput. Als tweede nemen slachtoffers van een burn-out afstand van hun werk. Als derde percipiëren deze individuen een verminderde competentie om hun werk uit te voeren.

Uitputting en distantie, namelijk de eerste en tweede dimensie, vormen de kerncomponenten van burn-out (Schaufeli & Taris, 2005).

2.2.2. Oorzaken en gevolgen

Zowel met betrekking tot oorzaken als tot gevolgen van een burn-out spelen naast de organisatorische kenmerken ook een aantal persoonlijke factoren een belangrijke rol. Wat betreft de werkgerelateerde factoren hebben werkdruk, interferentie tussen werk- en thuissituatie, rolambiguïteit, emotionele belasting en de afwezigheid van energiebronnen een negatieve invloed op burn-out (Alarcon, 2011). Met betrekking tot de persoonlijke kenmerken bleek uit de meta-analyse van Alarcon, Eschleman, en Bowling (2009), gebaseerd op 121 studies, dat neuroticisme, negatieve affectiviteit, externe beheersingsoriëntatie, lage eigenwaarde en vermijdende coping individuen kwetsbaar maken.

Burn-out heeft daarnaast zowel gevolgen voor het individu als voor het werk of de opleiding die het individu uitvoert. Slachtoffers van burn-out worden namelijk geconfronteerd met een verminderde fysieke en mentale gezondheid (Maslach, 2001), waarnaast ze minder gemotiveerd zijn voor de uitvoering van hun werk en/of opleiding en slechtere prestaties leveren (Hill & Curran, 2016). Deze werk- en opleidingsgerelateerde gevolgen beperken zich niet tot werknemers (Bakker, Van Emmerik, & Van Riet, 2008), maar zijn ook onder meer vastgesteld bij studenten (Yang, 2004) en bij sporters (Cresswell & Eklund, 2007).

2.2.3. Verschil met aanverwante begrippen

Burn-out staat niet gelijk aan andere psychische aandoeningen, zoals depressie, het chronisch vermoeidheidssyndroom of posttraumatische stress, maar verschilt ervan door de ontstaansgeschiedenis. Zo veronderstellen Taris et al. (2013) dat de oorzaken van depressie, het chronisch vermoeidheidssyndroom en posttraumatische stress buiten de werksituatie liggen, terwijl burn-out voornamelijk het gevolg is van factoren binnen het werkdomein. In de praktijk is dit onderscheid echter niet zo uitgesproken en lijkt er vaak een verband te zijn tussen de symptomen van bijvoorbeeld burn-out en depressie. Onder meer Ahola et al. (2005) en Bakker et al. (2000) bevestigden deze vaststellingen, bij respectievelijk werknemers ($n = 3276$) en docenten ($n = 154$), door aan te tonen dat burn-out en depressie verschillende constructen zijn, maar dat er wel een relatie bestaat tussen beide. Verder onderzoek zal deze resultaten echter moeten nuanceren en de samenhang tussen deze begrippen moeten duiden.

2.3. Bevlogenheid

2.3.1. Definitie

Bevlogen medewerkers worden gewaardeerd, maar wat kenmerkt een bevlogen medewerker? Vanuit de wetenschappelijke literatuur komen twee benaderingen naar voren, namelijk bevlogenheid als een statisch begrip en bevlogenheid als een dynamisch concept. Volgens Schaufeli en Bakker (2010) is een medewerker bevlogen indien hij/zij beschikt over drie kenmerken, namelijk ‘vitaliteit’, ‘toewijding’ en ‘absorptie’. Vitaliteit verwijst naar “het bruisen van energie, zich fit en sterk voelen, en lang en onvermoeibaar met werken door kunnen gaan” (Schaufeli & Bakker, 2010, p. 15). Toewijding houdt in dat een medewerker zich sterk betrokken voelt bij het werk. Met andere woorden: “Het werk is inspirerend en roept gevoelens van trots en enthousiasme op” (Schaufeli & Bakker, 2010, p. 15). Absorptie betekent dat een medewerker “op een plezierige wijze helemaal opgaat in het werk, waardoor de tijd stil lijkt te staan en het moeilijk is om zich er los van te maken” (Schaufeli & Bakker, 2010, p. 15). Deze benadering laat mogelijke fluctuaties van het niveau van engagement doorheen de dag buiten beschouwing, aangezien bevlogenheid gezien wordt als een statische toestand (Bakker & Xanthopoulou, 2009). Het niveau van bevlogenheid kan echter op twee manieren doorheen de werkdag variëren. De eerste factor die hiertoe bijdraagt, is een verandering in de gemoedstoestand van een individu. Bevlogenheid ontstaat namelijk door een afname van de negatieve en een toename van de positieve gemoedstoestand (Bledow, Schmitt, Frese, & Kühnel, 2011). Naast de verandering in gemoedstoestand van een individu is communicatie een tweede factor, die het niveau van bevlogenheid kan wijzigen. Uit het onderzoek van Bakker en Xanthopoulou (2009) bij 124 werknemers, bijvoorbeeld, blijkt namelijk het volgende: wanneer bevlogen collega’s frequenter dan gebruikelijk met elkaar communiceren gedurende een werkdag, zal het kenmerk ‘vitaliteit’ overgedragen worden van de ene op de andere collega.

2.3.2. Oorzaken en gevolgen

Wat zijn de oorzaken en gevolgen van bevlogenheid? Factoren die leiden tot bevlogenheid kunnen onderverdeeld worden in werkgerelateerde energiebronnen en persoonlijkheidskenmerken. Uit de meta-analyse van Christian, Garza, en Slaughter (2011), gebaseerd op 91 studies ($n = 63813$), en Halbesleben (2010) komen de volgende resultaten naar voren. Binnen de werkgerelateerde energiebronnen spelen de verschillende aspecten een belangrijke rol: sociale steun, feedback over geleverde prestaties, coaching door de leidinggevende, regelmogelijkheden, taakvariatie, leer- en ontwikkelingsmogelijkheden, loopbaanperspectieven, transformationeel leiderschap en rechtvaardigheid (Christian et al.,

2011; Halbesleben, 2010). Bovendien verhogen de volgende persoonlijkheidskenmerken de kans op bevlogenheid: emotionele stabiliteit, extraversie, nauwgezetheid, positief affect, persoonlijke effectiviteit, gevoel van eigenwaarde, hoop, optimisme en prestatiemotivatie (Christian et al., 2011; Halbesleben, 2010). Naast bovenstaande aspecten zal later in dit hoofdstuk ook de rol van perfectionisme in de voorspelling van bevlogenheid worden toegelicht.

Eens een werknemer bevlogen is, heeft dit een positieve invloed op de prestaties en zijn/haar attitude ten aanzien van het werk. Met betrekking tot werkhoudingen vertoont deze medewerker meer arbeidstevredenheid, grote werkbetrokkenheid, intrinsieke motivatie en zal deze medewerker meer extra-rolgedrag stellen en minder de intentie hebben om de organisatie te verlaten of zich frequent ziek te melden (Christian et al., 2011; Halbesleben, 2010). Wat betreft prestaties zal de kwaliteit van de dienstverlening en de financiële omzet stijgen, zullen er minder fouten gemaakt worden en minder bedrijfsongevallen voorkomen, en zal dergelijke medewerker meer innovatief werkgedrag stellen en betere prestaties leveren (Christian et al., 2011; Halbesleben, 2010).

3. Het verband tussen perfectionisme en burn-out

Perfectionisme vertoont een belangrijk verband met burn-out. Theoretisch gezien, gebaseerd op de conceptualisering van perfectionisme als een continuüm met adaptief en maladaptief perfectionisme als extremen (Frost et al., 1990; Kim et al., 2015; Terry-Short et al., 1995), verwacht ik voornamelijk negatieve gevolgen voor het welzijn van individuen met maladaptief perfectionisme. Meer specifiek vermoed ik dat individuen een verhoogde kans hebben om een burn-out te ontwikkelen naarmate zij meer kenmerken van maladaptief perfectionisme bezitten.

In de literatuur zijn de verbanden onderzocht tussen perfectionisme en de drie dimensies van burn-out. Uit de meta-analyse van Hill en Curran (2016), uitgevoerd aan de hand van 43 studies ($n = 9838$), blijkt dat 'perfectionistic strivings' een negatief verband hebben met de dimensies 'distantie' ($r = -.25, p < .05$) en 'perceptie van verminderde competentie' ($r = -.28, p < .05$) van burn-out, terwijl 'perfectionistic concerns' een positief verband hebben met de drie dimensies van burn-out, namelijk 'verminderde persoonlijke competentie' ($r = .28, p < .05$), 'uitputting' ($r = .28, p < .05$) en 'distantie' ($r = .29, p < .05$). Voornamelijk de bevindingen van de evaluatieve component 'perfectionistic concerns' zijn van belang voor deze studie, aangezien de conceptualisering hiervan in de lijn ligt van zelfkritisch perfectionisme, zoals gedefinieerd door Blatt en Luyten (2009) en het uitgangspunt vormt van dit onderzoek.

4. Het verband tussen perfectionisme en bevlogenheid

Hoe hangt perfectionisme samen met bevlogenheid? Het is een thema waarover tot op heden weinig onderzoek is gedaan en bijgevolg weinig conclusies uit getrokken kunnen worden. Gebaseerd op de theoretische conceptualisering van perfectionisme volgens Frost et al. (1990), Kim et al. (2015) en Terry-Short et al. (1995) en bevlogenheid als het tegenovergestelde van burn-out (Schaufeli & Bakker, 2006), verwacht ik een negatief verband tussen maladaptief perfectionisme en bevlogenheid: hoe meer een individu beschikt over maladaptieve kenmerken van perfectionisme, hoe minder kans hij/zij heeft om bevlogen te zijn.

Uit het beperkte wetenschappelijk onderzoek komen de volgende bevindingen naar voren. Kanten en Yesiltas (2015) onderzochten, bij 146 leidinggevendenden, bijvoorbeeld het verband tussen twee vormen van perfectionisme, namelijk positief en negatief perfectionisme en bevlogenheid. Uit dit onderzoek blijkt dat er een positieve relatie bestaat tussen positief perfectionisme en bevlogenheid ($\beta = .76, t(140) = 7.23, p < .01$).

4.1. Het verschil tussen bevlogenheid en ‘workaholism’

Verder is bevlogenheid, in tegenstelling tot ‘workaholism’, een kenmerk dat het welzijn op een positieve manier beïnvloedt (Taris, Schaufeli, & Shimazu, 2010). Bevlogenheid mag dan intuïtief gezien wel lijken op workaholism, toch zijn het twee verschillende constructen. Zoals eerder vermeld, wordt bevlogenheid gekenmerkt door ‘vitaliteit’, ‘toewijding’ en ‘absorptie’ (Schaufeli & Bakker, 2010). Workaholism wordt theoretisch gezien ingedeeld aan de hand van twee kerncomponenten, namelijk ‘working excessively’ en ‘working compulsively’ (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2006, 2008). ‘Working excessively’ houdt in dat medewerkers meer tijd spenderen aan het werk dan wat er van hen verwacht wordt, zowel op de werkvloer als thuis (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2006, 2008). ‘Working compulsively’ betekent dat medewerkers geobsedeerd zijn door het werk als gevolg van een innerlijke drang, dat zorgt voor het gevoel dat men moet werken, waaraan men niet kan weerstaan (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2006, 2008).

In de literatuur onderscheiden Taris, Schaufeli, en Shimazu (2010) bevlogenheid van workaholism op basis van de afwezigheid van een innerlijke drang om te werken, waaraan men niet kan weerstaan. Een bevlogen medewerker werkt namelijk, omdat hij/zij het werk plezierig of interessant vindt (Taris, Schaufeli, & Shimazu, 2010).

Naast het conceptuele onderscheid, verschillen beide constructen van elkaar in de relatie met andere variabelen. Als eerste bestaat er een positief verband tussen energiebronnen en bevlogenheid, zoals bijvoorbeeld onderzocht bij 1698 werknemers uit verscheidene

organisaties (Schaufeli & Bakker, 2004), terwijl individuen met kenmerken van workaholism minder energiebronnen hebben, zoals bijvoorbeeld een lagere kwaliteit van sociale relaties op het werk (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2006; Schaufeli, Taris, & Van Rhenen, 2008). Als tweede hebben bevlogen werknemers minder gezondheidsklachten en zijn ze meer tevreden met hun leven in vergelijking met werknemers gekenmerkt door workaholism (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2006; Schaufeli, Taris, & Van Rhenen, 2008). Als derde toont het onderzoek van Schaufeli, Taris, en Bakker (2006) en Schaufeli, Taris, en Van Rhenen (2008) aan dat bevlogen werknemers beter presteren en dit verband voor medewerkers met kenmerken van workaholism nog verder onderzocht dient te worden.

Naast deze verschillen zijn er ook een aantal gelijkenissen in de relatie met andere variabelen. Zowel medewerkers met kenmerken van workaholism als bevlogen medewerkers zijn betrokken bij hun werk en worden gekenmerkt door hoge niveaus van extrarolgedrag (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2006; Schaufeli, Taris, & Van Rhenen, 2008). Verder spenderen ze beide veel tijd aan het werk en ervaren ze veel werkeisen (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2006; Schaufeli, Taris, & Van Rhenen, 2008).

Met betrekking tot de conceptualisering en de meting van concepten zijn er een aantal kritische bedenkingen te maken. In de conceptualisering definiëren onderzoekers bevlogenheid als een positief construct, terwijl workaholism naar voren wordt geschoven als een motivatie met een negatieve connotatie. In de praktijk is dit onderscheid echter niet zo uitgesproken: bevlogenheid wordt ook gekenmerkt door een ‘innerlijke drang’ en het verschil met workaholism lijkt voornamelijk te liggen in de motivatie van waaruit deze drang tot stand komt. Bevlogenheid kent eerder een positieve motivatie, namelijk iets willen doen en dat graag willen doen, terwijl workaholism eerder vertrekt vanuit een negatieve motivatie, namelijk iets willen compenseren. Bijgevolg zou teveel bevlogenheid ook kunnen evolueren naar workaholism. Ook bij de meting van de concepten komt dit onderscheid tussen ‘positief’ en ‘negatief’ terug. Workaholism wordt namelijk gemeten met de Work Addiction Risk Test (WART) (Robinson, 1999), waarin alle vragen negatief geformuleerd zijn, en bevlogenheid aan de hand van de Utrechtse Bevlogenheidsschaal (UBES) (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker (2002), waarin uitsluitend positief geformuleerde stellingen bevraagd worden.

5. Het verband tussen werkkenmerken en welzijn

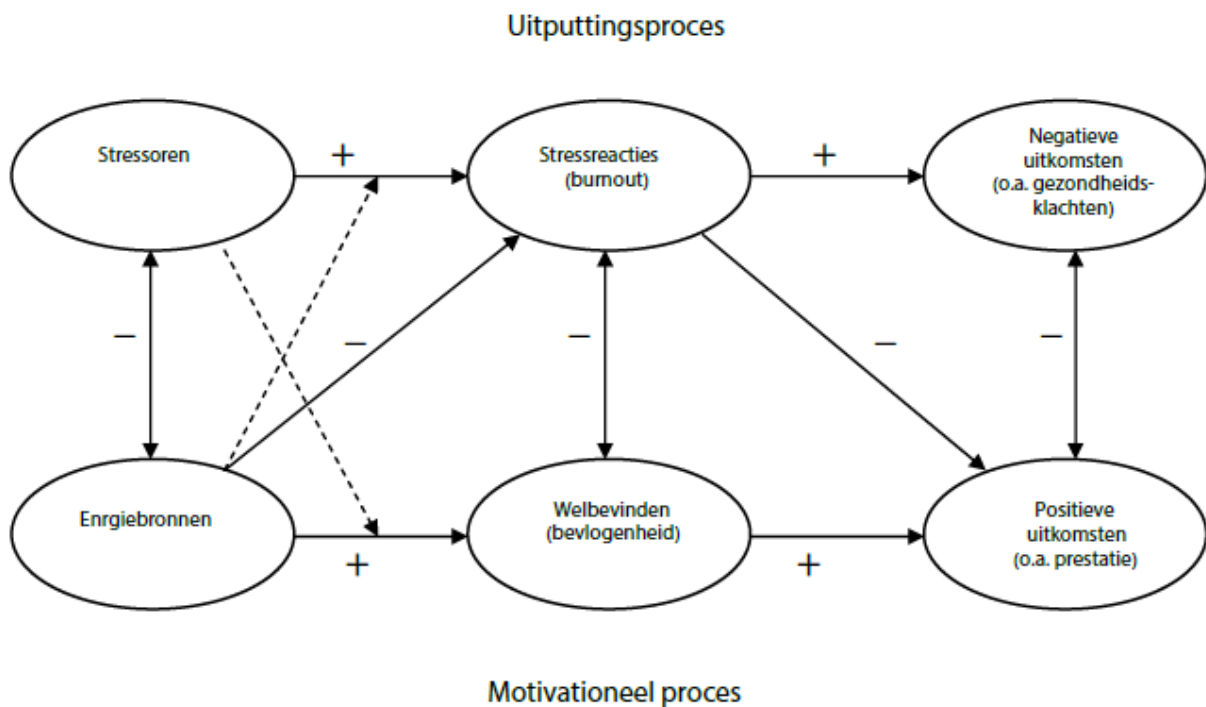
Naast perfectionisme als persoonlijkheidskenmerk is het van belang om aandacht te besteden aan mogelijke andere factoren die een rol kunnen spelen in de voorspelling van burn-out en bevlogenheid. Uit de meta-analyse van Hill en Curran (2016), met een steekproef van 9838 individuen (werknemers, sporters en studenten), blijkt dat het positief verband tussen perfectionistische bezorgdheden en burn-out voornamelijk opgaat in de werkcontext ($r = .51, p < .05$), eerder dan in de omgeving van sport ($r = .33, p < .05$) of onderwijs ($r = .26, p < .05$). Verder hebben in het verleden verscheidene onderzoekers modellen opgesteld, die het verband tussen werkkenmerken en welzijn weergeven. Om te specificeren welke werkkenmerken het best het welzijn van medewerkers voorspellen, wordt hieronder het Job Demands-Resources model toegelicht.

5.1. Theoretisch model

Het Job Demands-Resources model veronderstelt twee processen, het uitputtingsproces en het motivationeel proces, die plaatsvinden tussen de werkkenmerken van een functie die een individu uitoefent en het welzijn, gedefinieerd in termen van burn-out en bevlogenheid (Schaufeli & Bakker, 2004). Werkkenmerken worden in dit model onderverdeeld in werkeisen en energiebronnen. Werkeisen zijn “aspecten van de functie, fysiek, psychologisch, sociaal of organisatorisch van aard, die samenhangen met fysieke of psychologische kosten vanwege de vereiste van continue fysieke en/of psychologische inspanning van het individu” (Schaufeli & Bakker, 2004, p. 296). Energiebronnen zijn “aspecten van de functie, fysiek, psychologisch, sociaal of organisatorisch van aard, die de belasting bij een medewerker verminderen, helpen werkdoelen te bereiken en persoonlijke groei en ontwikkeling stimuleren” (Schaufeli & Bakker, 2004, p. 296).

Het uitputtingsproces beschrijft het verband tussen werkkenmerken en burn-out: een daling in mentale energie, als gevolg van een combinatie van de aanwezigheid van werkeisen en de afwezigheid van energiebronnen, zorgt voor burn-out, wat op zijn beurt tot andere gezondheidsklachten kan leiden (Schaufeli & Taris, 2013). Het motivationeel proces beschrijft het verband tussen werkkenmerken en bevlogenheid: de aanwezigheid van energiebronnen zorgt voor het bereiken van werkdoelen en de bevrediging van de menselijke basisbehoeften autonomie, verbondenheid en competentie, wat op zijn beurt zorgt voor bevlogenheid (Schaufeli & Taris, 2013). Bevlogenheid kan aanleiding geven tot positieve uitkomsten met betrekking tot werkgerelateerde prestaties en gezondheid (Schaufeli & Taris, 2013). Deze processen worden schematisch weergegeven in Figuur 1.

Verder veronderstelt het model dat stress-buffering kan optreden, namelijk dat de aanwezigheid van energiebronnen ervoor kan zorgen dat de nefaste gevolgen van de aanwezigheid van werkeisen minder uitgesproken zijn (Schaufeli & Taris, 2013). Indien er veel werkeisen, zoals bijvoorbeeld ‘werkdruk’, ‘emotionele eisen’ en ‘cognitieve eisen’ aanwezig zijn, zal dit de bevlogenheid vooral verhogen in combinatie met veel energiebronnen, die kunnen bijdragen aan het bereiken van doelen (Hobfoll, 2002).



Figuur 1. Grafische voorstelling van het uitputtingsproces en motivationeel proces in het Job Demands-Resources model. Overgenomen van “Het Job Demands-Resources model: overzicht en kritische beschouwing”, door W. B. Schaufeli en T. W. Taris, 2013, *Gedrag en Organisatie*, 26(2), p. 185.

5.2. Empirische bevindingen

Uit de meta-analyse van Crawford, LePine en Rich (2010), uitgevoerd op 64 studies, blijkt dat werkeisen, zoals bijvoorbeeld werkdruk, rolconflict en emotionele belasting, positief samenhangen met burn-out. Om het verband met bevlogenheid te verduidelijken, wordt er een onderscheid gemaakt tussen hinderende en uitdagende werkeisen. Hinderende werkeisen zijn “werkeisen die door de medewerker gepercipieerd worden als een belemmering voor persoonlijke groei en het bereiken van doelen” (Cavanaugh, Boswell, Roehling, & Boudreau, zoals geciteerd in Crawford et al., 2010, p. 836) en worden verondersteld negatieve emoties en passieve of emotiegerichte coping te ontlokken (Crawford et al., 2010). Uit onderzoek blijkt

dat deze werkeisen, zoals bijvoorbeeld rolconflict en emotioneel conflict, een negatief verband met bevlogenheid ($r = -.16, p < .05$) vertonen (Crawford et al., 2010). Uitdagende werkeisen zijn “werkeisen die door de medewerker gepercipieerd worden als mogelijkheden voor persoonlijke groei en succes in de toekomst” (Cavanaugh et al., zoals geciteerd in Crawford et al., 2010, p. 836) en worden verondersteld positieve emoties en actieve of probleemgerichte coping te ontlokken (Crawford et al., 2010). Deze werkeisen, zoals bijvoorbeeld tijdsdruk en werkdruk, vertonen een positief verband met bevlogenheid ($r = .14, p < .05$) (Crawford et al., 2010). Verder toonden Crawford et al., (2010) aan dat er tussen werkgerelateerde energiebronnen, zoals bijvoorbeeld taakvariëteit en feedback, en bevlogenheid een positief verband bestaat ($r = .30, p < .05$). Bovendien bestaat er tussen werkgerelateerde energiebronnen en burn-out een negatief verband ($r = -.22, p < .05$) (Crawford et al., 2010). De resultaten uit deze meta-analyse dienen echter met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden, aangezien de verbanden tussen de werkkenmerken en het welzijn slechts zwak zijn.

5.3. Huidige studie

Om na te gaan of de mogelijke veranderingen in burn-out en bevlogenheid al dan niet te wijten zijn aan het coachingstraject volgens de OCP-methodiek, onderzoek ik niet enkel de veranderingen in het niveau van perfectionisme, burn-out en bevlogenheid. Het onderzoek focust zich daarnaast namelijk ook op mogelijke verklaringen voor deze veranderingen. Meer specifiek in welke mate de verandering in perfectionisme bijdraagt aan de verandering in burn-out en bevlogenheid bovenop de werkkenmerken van de functie van een medewerker.

Gebaseerd op het bovenstaande model en de bijkomende onderzoeksbevindingen worden in dit onderzoek vijf werkkenmerken opgenomen: ‘werkdruk’ en ‘emotionele belasting’ als werkeisen, en ‘autonomie’, ‘vaardigheidsbenutting’ en ‘sociale steun’ als werkgerelateerde energiebronnen. Naast het Job Demands-Resources model worden deze werkkenmerken ook naar voren geschoven in het Job Demand-Control-Support model van Karasek (Johnson & Hall, 1988).

Het Job Demand-Control-Support model (Johnson & Hall, 1988) veronderstelt dat nefaste gevolgen van het werk het gevolg zijn van een combinatie van ‘Job demands’, ‘Job control’ en ‘Social support’. ‘Job Demands’ verwijzen naar werkeisen van kwantitatieve, fysieke of emotionele aard (Häusser, Mojzisch, Niesel, & Schulz-Hardt, 2010). ‘Job control’ is “de mate waarin een individu beschikt over het vermogen om controle te hebben over de taken en activiteiten op het werk” (Häusser et al., 2010, p. 2). ‘Social support’ komt overeen met “de mate waarin een medewerker op het werk beschikt over ondersteunende sociale interacties met

collega's en leidinggevenden" (Karasek & Theorell, zoals geciteerd in Van Yperen & Hagedoorn, 2003, p. 341). Als gevolg van een combinatie van deze werkkenmerken worden er twee extremen van de werksituatie geformuleerd: 'high strain job' gekenmerkt door veel verkeisen, weinig controle en weinig sociale steun, en 'low strain job' gekenmerkt door weinig verkeisen, veel controle en veel sociale steun (Häusser et al., 2010).

6. Effectiviteit van bestaande behandelingen van perfectionisme

Vermits voornamelijk maladaptief of negatief perfectionisme positief samenhangt met stressgerelateerde klachten, rijst de vraag welke behandelingen bestaan voor (maladaptief) perfectionisme. Vanuit theoretisch standpunt zijn er twee benaderingen van waaruit expliciet behandelingen voor perfectionisme werden ontwikkeld: cognitieve gedragstherapie en psychodynamische of interpersoonlijke therapie.

6.1. Cognitieve gedragstherapie

6.1.1. Definitie

Cognitieve gedragstherapie behelst "een kritische analyse van de disfunctionele overtuigingen, gevoelens en gedragingen van een individu, die gedurende de behandeling omgebogen worden in functionele overtuigingen, gevoelens en gedragingen, die in overeenstemming zijn met de levensdoelen van een individu" (Dobson & Dozois, zoals geciteerd in Courtois & Ford, 2009, p. 243).

6.1.2. Empirische bevindingen

De effectiviteit van deze therapie werd bevestigd in de meta-analyse van Lloyd, Schmidt, Khondoker, en Tchanturia (2015), gebaseerd op 8 studies ($n = 239$). Er was namelijk een daling in het opleggen van persoonlijke standaarden ($g = .79$), angst om fouten te maken ($g = 1.32$), 'self-oriented perfectionism' ($g = .81$), 'socially-prescribed perfectionism' ($g = .52$), depressieve ($g = .64$) en angstige ($g = .52$) klachten (Lloyd et al., 2015).

Daarnaast bood bijvoorbeeld het onderzoek van Handley, Egan, Kane, en Rees (2015), waaraan 42 individuen met perfectionisme deelnamen, nog verdere evidentie voor de effectiviteit van cognitieve gedragstherapie. Door deze individuen in groep inzicht te geven in wat perfectionisme precies is, af te toetsen in welke mate het individu gemotiveerd is om het perfectionistische patroon te doorbreken en de overtuigingen, gevoelens en gedragingen uit te dagen, vertonen de deelnemers minder perfectionistische kenmerken, depressieve klachten, sociale angst, ruminatie en gevoeligheid voor angst (Handley et al., 2015). Bovendien ervaren de individuen meer zelfvertrouwen en rapporteren ze een hogere levenskwaliteit (Handley et al., 2015).

Verder bevestigt onderzoek, uitgevoerd bij 52 individuen met perfectionisme, dat de context, waarin cognitieve gedragstherapie gegeven wordt ook een invloed heeft op de effectiviteit van de behandeling: individuen die gedurende de behandeling in face-to-face contact met de therapeut zijn, ervaren een grotere reductie in perfectionistische eigenschappen in vergelijking met individuen, die zelfstandig via online tools aan de behandeling deelnemen (Egan et al., 2014). Bovendien draagt de behandeling met face-to-face contact, in tegenstelling tot het gebruik van de online zelfhulptools, bij aan een vermindering in depressie, angst en stress en een verhoging van het zelfvertrouwen (Egan et al., 2014).

6.2. Psychodynamische of interpersoonlijke therapie

6.2.1. Definitie

In vergelijking met cognitieve gedragstherapie is er gedurende psychodynamische of interpersoonlijke therapie meer aandacht voor het relationele en de manier waarop perfectionisme tot stand kwam en een invloed heeft op de intra- en interpersoonlijke relaties van een individu (Hewitt et al., 2015).

6.2.2. Empirische bevindingen

In het onderzoek van Hewitt et al. (2015) lieten therapeuten 71 individuen met perfectionisme in groep relationele gevoelens en ervaringen uitwisselen, om zich op die manier, met behulp van de ondersteuning van de therapeut, bewust te worden van eventuele beperkingen in relaties door perfectionistische eigenschappen, zoals bijvoorbeeld geen relaties durven aangaan of zich verdedigen tegen mogelijke nefaste ervaringen in een relatie, zoals bijvoorbeeld afwijzing. Met betrekking tot perfectionisme resulteerde deze behandeling in een verlaging van 'self-oriented perfectionism' ($F(1, 58) = 13.73, p < .001$), 'socially-prescribed perfectionism' ($F(1, 58) = 14.83, p < .001$), perfectionistische gedachten ($F(1, 58) = 12.38, p < .001$) en de zelfpresentatie als iemand met perfectionisme ($F(1, 58) = 11.08, p < .001$) (Hewitt et al., 2015). Bovendien ervaarden de deelnemers minder depressieve klachten en interpersoonlijke problemen na de deelname aan de behandeling (Hewitt et al., 2015).

6.3. Combinatie van behandelingen

Het onderzoek van Kutlesa en Arthur (2008), uitgevoerd bij 90 studenten, toont aan dat een combinatie van cognitieve gedragstherapie en psychodynamische of interpersoonlijke therapie zorgt voor een vermindering in de drie soorten perfectionisme gedefinieerd door Hewitt en Flett (1991): 'self-oriented perfectionism' ($F(2, 87) = 4.49, p = .014$), 'other-oriented perfectionism' ($F(2, 87) = 3.75, p = .027$) en 'socially-prescribed perfectionism' ($F(2, 87) =$

5.05, $p = .008$). Bovendien hebben de deelnemers minder klachten van angst en depressie (Kutlesa & Arthur, 2008).

7. Coaching van perfectionisme

Zoals gezegd is deze studie erop gericht de effectiviteit van OCP (Ontwikkelingsgericht Coachen van Perfectionisme) na te gaan door onder meer veranderingen in het niveau van perfectionisme, burn-out en bevlogenheid te onderzoeken. De OCP-methodiek is ontwikkeld door Marcel Hendrickx en wordt toegepast vanuit het Ontwikkelingsinstituut. Hier kunnen individuen die reeds een diploma als therapeut of een andere psychologische expertise bezitten, een opleiding volgen om mensen met perfectionisme te coachen.

7.1. Conceptualisering van perfectionisme vanuit OCP

Binnen OCP wordt perfectionisme vooral gekenmerkt door de volgende 10 aspecten (Hendrickx, 2016):

- 1) Dwangmatig moeten zorgen voor anderen, conflicten vermijden, moeilijk zijn mening kunnen zeggen, verwachtingen hebben naar anderen toe en deze niet uitspreken.
- 2) Onrealistische kwaliteitseisen hebben voor zichzelf en soms ook voor anderen.
- 3) Een laag zelfbeeld, niet tevreden zijn over zichzelf en over wat men deed, zichzelf vergelijken met anderen en soms ook niet tevreden zijn over wat anderen doen, enkel het negatieve waarnemen.
- 4) Controledwang.
- 5) Altijd denken en vaak ook piekeren.
- 6) Angsten, waaronder faalangst.
- 7) Uitstelgedrag.
- 8) Moeilijk kunnen kiezen of beslissen.
- 9) Teveel verantwoordelijkheid nemen, niet 'neen' kunnen zeggen.
- 10) Doorgaan, nooit opgeven en op die manier ver over persoonlijke grenzen gaan.

7.1.1. Vergelijking met conceptualisering uit wetenschappelijke literatuur

7.1.1.1. Verschil

In vergelijking met de literatuur toont deze conceptualisering van perfectionisme voornamelijk gelijkenissen, maar ook een verschil. Zo verschilt bovenstaande definitie van de wetenschappelijke literatuur door geen onderscheid te maken in verschillende mogelijke soorten perfectionisme en dus verschillende perspectieven ten opzichte van perfectionisme. De conceptualisering vanuit de OCP-methodiek gaat uit van verschillende aspecten binnen één vorm van perfectionisme (Hendrickx, 2016), terwijl verschillende auteurs meerdere vormen

van perfectionisme vooropstellen: Hewitt en Flett (1991) maken een onderscheid tussen ‘self-oriented perfectionism’, ‘other-oriented perfectionism’ en ‘socially-prescribed perfectionism’, Blatt en Luyten (2009) leggen de nadruk op zelfkritisch perfectionisme, en Frost et al. (1990), Terry-Short et al. (1995) en Kim et al. (2015) differentiëren adaptief (positief) perfectionisme van maladaptief (negatief) perfectionisme. In tegenstelling tot deze auteurs veronderstelt Hendrickx (2016) dat de perfectionistische eigenschappen van een individu, zowel ten opzichte van zichzelf als ten opzichte van anderen, tot uiting komen en een individu met perfectionisme enkel negatieve gevolgen van dit patroon ervaart. De conceptualisering volgens de OCP-methodiek is bijgevolg meer omvattend dan de definities, die vanuit de literatuur naar voren worden geschoven.

7.1.1.2. Gelijkenissen

Naast dit verschil zijn er ook gelijkenissen. Het opstellen van persoonlijke prestatienormen (Frost et al., 1990; Hewitt & Flett, 1991; Terry-Short et al., 1995; Kim et al., 2015) en het hebben van onrealistische verwachtingen ten opzichte van anderen (Hewitt & Flett, 1991) zijn perfectionistische kenmerken, die in de lijn liggen van het perspectief vanuit de OCP-methodiek (Hendrickx, 2016). Verder komt het kenmerk ‘controledwang’ (Hendrickx, 2016) terug in de factor ‘order’ (Kim et al., 2015), de vorm ‘other-oriented perfectionism’ (Hewitt & Flett, 1991) en de neiging om te twijfelen aan iemands prestatie (Frost et al., 1990). Bovendien is men kwetsbaar voor piekergedrag (Hendrickx, 2016), wat in de literatuur geduid wordt als ‘perfectionistic concerns’ (Gotwals et al., 2012).

Als gevolg van deze perfectionistische eigenschappen heeft een individu de neiging een laag zelfbeeld en een negatief beeld van anderen in de omgeving te ontwikkelen (Hendrickx, 2016), wat overeenkomt met respectievelijk ‘self-oriented perfectionism’ (Hewitt & Flett, 1991) of zelfkritisch perfectionisme (Blatt & Luyten, 2009) en ‘socially-prescribed perfectionism’ (Hewitt & Flett, 1991). Daarnaast bevestigen de onderzoeksbevindingen dat een individu met perfectionisme verschillende angsten beleeft, waaronder de angst om te falen (Frost et al., 1990; Terry-Short et al., 1995; Kim et al., 2015), negatief geëvalueerd te worden (Gotwals et al., 2012) en bezorgd te zijn om fouten te maken (Frost et al., 1990).

Tot slot heeft de conceptualisatie van de OCP-methodiek zowel aandacht voor intrapsychische als interpersoonlijke kenmerken van perfectionisme. De intrapsychische kenmerken worden onder meer weerspiegeld door ‘onrealistische kwaliteitseisen naar zichzelf’, ‘een laag zelfbeeld’, ‘controledwang’, ‘angsten’, ‘uitstelgedrag’, ‘moeilijk kunnen kiezen of beslissen’ en ‘over persoonlijke grenzen gaan’ (Hendrickx, 2016). Ook in de literatuur

formuleerden Hewitt en Flett (1991) en Luyten en Blatt (2009) respectievelijk ‘extreem hoge persoonlijke normen opleggen’ en ‘zelfkritiek’ als kenmerken van perfectionisme op intrapsychisch niveau. Met betrekking tot interpersoonlijke kenmerken focust de OCP-methodiek op ‘dwangmatig moeten zorgen voor anderen’, ‘onrealistische kwaliteitseisen hebben ten opzichte van anderen’, ‘zichzelf vergelijken met anderen’, ‘piekeren’ en ‘teveel verantwoordelijkheid nemen’ (Hendrickx, 2016). In overeenstemming met deze benadering hebben Frost et al. (1990) en Hewitt en Flett (1991) respectievelijk aandacht voor de bezorgdheid over de mening van anderen, en de neiging om anderen extreem hoge normen op te leggen en/of de overtuiging dat anderen ook hoge verwachtingen hebben van jou. Verder kan de verwaarlozing van zichzelf en interpersoonlijke relaties het gevolg zijn van de ontwikkeling van zelfkritisch perfectionisme (Luyten et al., 2011).

7.2. OCP-methodiek

7.2.1. Uitgangspunt

De OCP-methodiek is een ontwikkelingsgerichte methode, met oog voor het diepere proces tijdens de levensloop waarin de identiteit van een individu zich ontwikkelt en zijn/haar zelfsturing groeit (Hendrickx, 2015, december). Ontwikkelingsgericht coachen is gebaseerd op vijf kenmerken (Vandamme, 2016, mei 14). Als eerste definieert de coach in samenwerking met de coachee een nieuwe realiteit door de coachee op een andere manier naar de werkelijkheid te leren kijken. De coach zal hierbij vermijden diagnoses te geven of te focussen op wat er niet goed verloopt en helpt de coachee deze nieuwe (manier van kijken naar de) realiteit te definiëren en op te bouwen. Als tweede is de coaching gebaseerd op identiteit gedurende de levensloop van de coachee. Als derde houdt de coaching rekening met de manier waarop een individu bijdraagt aan de ontwikkeling van een groter geheel, de context waarin iemand leeft. Als vierde maakt de coach de coachee bekwaam in zelfsturing. Als vijfde is de relatie tussen coach en coachee gebaseerd op het inzetten van verschillen in visie ten opzichte van de realiteit.

Centraal staat de visie dat een individu uit verschillende onbewuste, sturende delen bestaat, die aan de basis liggen van onze verlangens, competenties en gedragingen en elk een positief doel voor het individu voor ogen hebben (Hendrickx, 2016, maart). Om deze visie inzichtelijk te maken voor de coachee vertelt de coach de ‘metafoor van de delen’: wij zijn als individu een geheel dat bestaat uit verschillende delen en een deel van een groter geheel, namelijk de context waarin we leven. Enerzijds is er een deel dat het patroon van perfectionisme aanstuurt, en anderzijds is er een deel dat ervoor zorgt dat een individu als ‘vrij kind’ kan functioneren (Hendrickx, 2016, maart). Het ‘vrije kind’ is een metafoor die gebruikt wordt om

te verwijzen naar gevoelens van enthousiasme, vrij zijn, en creatief zijn. Kortom, door het leven gaan zonder angst voor mislukkingen (Hendrickx, 2016, maart). Deze kenmerken worden echter ingeperkt op het moment dat het patroon van perfectionisme zich ontwikkelt (Hendrickx, 2016, maart). Vervolgens ontstaat er een gehoorzaam individu, dat doorgaans beantwoordt aan de verwachtingen vanuit de omgeving en zichzelf niet meer goed genoeg vindt (Hendrickx, 2016, maart).

7.2.2. Doel

Het doel van de OCP-methodiek bestaat erin te zoeken naar een balans tussen deze twee delen om zo een nieuw ‘patroon’ te ontwikkelen, waarin individuen zichzelf weer graag zien en goed zorgen voor zichzelf, door in te werken op het onbewuste van de coachee (Hendrickx, 2016, maart). Het coachingstraject is opgedeeld in verschillende opeenvolgende stappen en duurt gemiddeld drie maanden, verspreid over minstens zeven sessies (Hendrickx, 2016, maart).

7.2.3. Fases in coachingstraject

Concreet bestaat de methodiek uit vijf delen, uitgewerkt door Hendrickx (2016, maart): het gedragspatroon in kaart brengen, de samenwerking tussen de delen tot stand brengen, huiswerk, bijsturing en het integreren van weerstanden. Om het patroon in kaart te brengen start het coachingstraject met een tweedaagse workshop. Hierin wordt gepeild naar factoren die hebben bijgedragen tot de ontwikkeling van het patroon, waarbij de coachee voorbeelden moet geven van situaties waarin het patroon vandaag de dag nog steeds zijn/haar gedachten, gevoelens en gedrag stuurt.

Nadat de oorzaken en de symptomen van het patroon helder zijn, werken de coach en coachee samen aan het tot stand brengen van de ‘samenwerking tussen de twee delen’: het deel dat het perfectionistische patroon aanstuurt en het deel van het vrije kind. De symptomen die de coachee ervaart, vormen hierbij het startpunt. De coach tracht de coachee namelijk eerst inzicht te geven in het feit dat deze ervaringen deel uitmaken van een patroon, dat hij/zij ontwikkeld heeft en het bijgevolg ook mogelijk is om dit patroon in de toekomst te veranderen en los te laten. Verder licht de coach de coachee in over de werking van de delen: het ene deel is dag en nacht actief en veroorzaakt de symptomen als reactie op een stimulus of gebeurtenis vanuit de omgeving, het andere deel kan ervoor zorgen dat hij/zij zichzelf kan zijn en kan leven zoals een ‘vrij kind’.

Vervolgens wordt aan de coachee gevraagd zich in te leven in de verschillende delen en deze te benoemen aan de hand van kenmerken, zoals vorm, kleur, temperatuur, ... en beide delen te benoemen. Door de coachee te laten denken, voelen en doen in functie van de delen, werkt de

coach in op onbewuste automatismen. Tijdens de interactie met de coachee vraagt de coach om het vrije deel terug deel te laten uitmaken van het leven en het andere deel om het leven op een andere manier te sturen. Na deze interactie wordt aan coachee gevraagd hoe hij/zij op dit moment naar de delen kijkt en of er al een verandering of evolutie merkbaar is. Vervolgens licht de coach het belang van de samenwerking tussen de twee delen toe, namelijk het feit dat ze moeten beschikken over een gemeenschappelijk doel. De coachee dient bijgevolg na te denken over een gemeenschappelijk doel en ondersteunende boodschappen, zoals bijvoorbeeld “Ik neem je niets kwalijk” en liefde uit te sturen naar de delen. De twee delen worden daarna op een symbolische manier met elkaar verbonden.

Nadat het gemeenschappelijke doel gedefinieerd is, krijgt de coachee enkele huiswerkopdrachten. Als eerste bestaat de taak van de coachee erin contact te leggen met de delen door er liefde en warmte naartoe te sturen door bijvoorbeeld te zeggen: “Ik neem je niets kwalijk” of “Ik wil dat je terug een plek inneemt in mijn leven”. Als tweede dient de coachee zichzelf dagelijks te observeren, met aandacht voor de persoonlijke gedachten, gevoelens en gedragingen in bepaalde situaties. Hierbij is het van belang om aan te geven op welke momenten het oude en het nieuwe patroon aanwezig waren. Er wordt aan de coachee gevraagd de afgewerkte huiswerkopdracht de avond voor de volgende sessie aan de coach te bezorgen.

Het resultaat van deze huiswerkopdracht vormt dan ook het uitgangspunt voor de volgende sessie, waarin er aandacht wordt besteed aan de mate, waarin de delen reeds samen functioneren en waar er nog bijsturing in deze samenwerking nodig is. Zo werken de coach en coachee samen naar twee doelen: enerzijds ervoor zorgen dat de delen evenwaardig zijn en samen het denken, voelen en doen van de coachee gaan sturen, anderzijds ervoor zorgen dat de delen het door de coachee geformuleerde doel effectief bereiken. Men tracht aan deze doelen te beantwoorden door, in interactie met de coachee, die zich inleeft in de verschillende delen, onbewuste, krachtige overtuigingen en gedragingen te wijzigen en te vervangen door nieuwe inzichten.

Tenslotte wordt er aandacht geschonken aan het integreren van weerstanden ten opzichte van gedragsveranderingen gedurende het coachingstraject. Indien er factoren zijn die de samenwerking tussen de delen verhinderen, worden deze factoren geëxploreerd en aangepakt.

7.2.4. Vergelijking met bestaande behandelingen van perfectionisme

In vergelijking met cognitieve gedragstherapie en psychodynamische of interpersoonlijke therapie heeft deze methode een aantal gelijkenissen. In overeenstemming met cognitieve gedragstherapie heeft deze methode aandacht voor (disfunctionele) overtuigingen, gevoelens en gedragingen, die het leven van een individu sturen (Dobson & Dozois, zoals geciteerd in Courtois, & Ford, 2009, p. 243). Er wordt namelijk een balans gezocht tussen functionele en eerder disfunctionele kenmerken van het bestaan van een individu (Hendrickx, 2016, maart). Gelijkaardig aan de psychodynamische of interpersoonlijke therapie heeft de OCP-methodiek uitdrukkelijk aandacht voor de manier, waarop het perfectionistische patroon tot stand is gekomen (Hewitt et al., 2015). Volgens Hendrickx (2015, december) is dit meestal tijdens de periode waarin een individu zijn/haar identiteit ontwikkelt. Verder staat de behandeling aan de hand van de OCP-methodiek open voor de invloed van perfectionisme op intra- en interpersoonlijke relaties van het individu. Of de individuen al dan niet moeilijkheden ervaren op relationele domeinen, wordt immers geëxploreerd bij het in kaart brengen van de symptomen en de oorzaken van de ontwikkeling van perfectionisme gedurende de tweedaagse workshop (Hendrickx, 2016, maart).

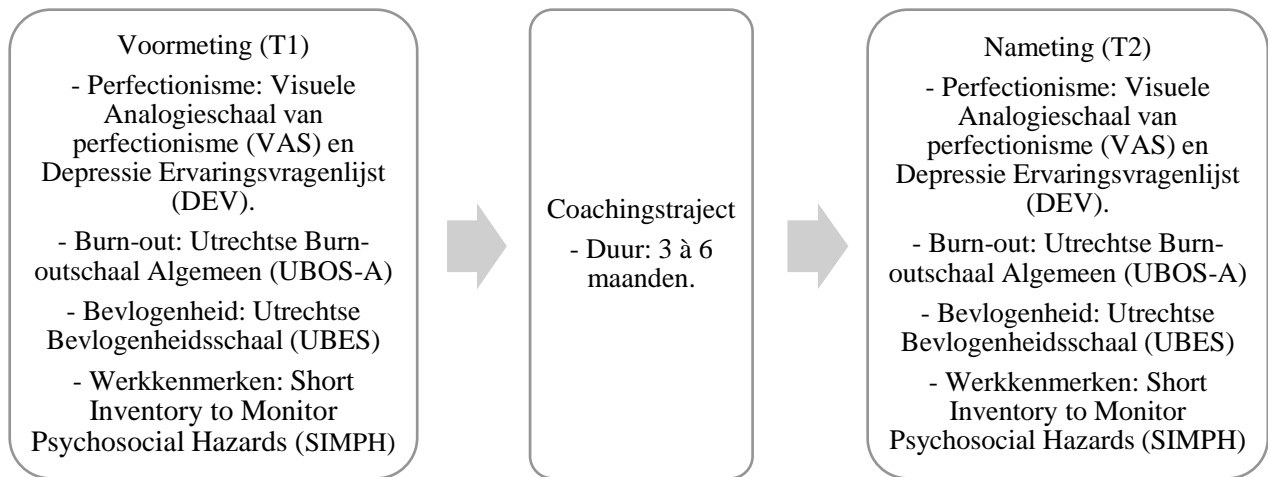
8. Methode

8.1. Onderzoeksopzet

Deze studie heeft als doelstelling een antwoord te formuleren op onderstaande onderzoeksvragen:

- 1) Is de OCP-methodiek effectief in het reduceren van perfectionisme en burn-out en het bevorderen van bevlogenheid?
- 2) Hangen veranderingen in perfectionisme, de werkkenmerken of een combinatie van beide samen met een stijging van het welzijn bij werknemers, namelijk een daling van burn-out en een stijging of het behoud van bevlogenheid?

Om deze onderzoeksvragen te beantwoorden, werd er een pilootstudie uitgevoerd met een meting voor en na het coachingstraject (zie Figuur 2 voor een schematische voorstelling van de onderzoeksopzet).



Figuur 2. Schematische voorstelling van de onderzoeksopzet.

8.2. Hypothesen

De eerste doelstelling van deze studie bestaat erin de voorspelde verbanden tussen perfectionisme, burn-out en bevlogenheid te repliceren. Enerzijds toont onderzoek van Hill en Curran (2016) aan dat de maladaptieve component van perfectionisme, namelijk ‘perfectionistic concerns’, positief samenhangt met de drie dimensies van burn-out. Deze evaluatieve component van perfectionisme ligt in de lijn van zelfkritisch perfectionisme, gedefinieerd door Blatt en Luyten (2009). Anderzijds is er over het verband tussen perfectionisme en bevlogenheid tot op heden weinig onderzoek gedaan. Wel werd er reeds onderzoek verricht naar het verband tussen bevlogenheid en burn-out en het effect van bevlogenheid op psychologisch welbevinden. Hieruit blijkt dat bevlogenheid en burn-out negatief aan elkaar gerelateerd zijn (Schaufeli & Bakker, 2004) en bevlogenheid het psychologisch welzijn positief beïnvloedt in tegenstelling tot workaholism (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli, Taris, & Bakker, 2006; Schaufeli, Taris, & Van Rhenen, 2008). Om de voorspelde verbanden te repliceren, stelde ik de volgende hypothesen op:

Hypothese 1: Maladaptief (negatief) perfectionisme zoals gemeten met de Depressie Ervaringsvragenlijst (DEV) en Visuele Analogieschaal van perfectionisme (VAS), is positief gerelateerd aan burn-out, zoals gemeten met de Utrechtse Burn-outschaal Algemeen (UBOS-A).

Hypothese 2: Er bestaat een negatieve correlatie tussen maladaptief (negatief) perfectionisme, zoals gemeten met de Depressie Ervaringsvragenlijst (DEV) en Visuele Analogieschaal van perfectionisme (VAS), en bevlogenheid, zoals gemeten met de Utrechtse Bevlogenheidsschaal (UBES).

De tweede doelstelling van deze studie houdt de toetsing van de effectiviteit van de OCP-methodiek in. De OCP-methodiek heeft tot doel de maladaptieve kenmerken van perfectionisme te verminderen. Niet enkel een daling in maladaptief perfectionisme, ook een daling in burn-out en het behoud of de stijging van bevlogenheid zou wijzen op de effectiviteit van de OCP-methodiek. Uit onderzoek blijkt namelijk dat maladaptief perfectionisme positief gerelateerd is aan de drie dimensies van burn-out (Hill & Curran, 2016), en dat bevlogenheid negatief samenhangt met burn-out (Schaufeli & Bakker, 2004). Om de effectiviteit te toetsen, stelde ik de volgende hypothesen op:

Hypothese 3: Het niveau van maladaptief (negatief) perfectionisme, zoals gemeten aan de hand van de DEV en VAS, daalt na het coachingstraject.

Hypothese 4: Het niveau van burn-out, zoals gemeten met de UBOS-A, is lager na het coachingstraject.

Hypothese 5: Het niveau van bevlogenheid, zoals gemeten met de UBES, is hoger na het coachingstraject.

De derde doelstelling van deze studie bestaat erin de oorzaak van de veranderingen in burn-out en bevlogenheid te achterhalen. Naast perfectionisme spelen ook de werkkenmerken van de job van een individu een belangrijke rol in de voorspelling van burn-out en bevlogenheid (Schaufeli & Taris, 2013). Zo blijkt uit onderzoek van Crawford et al. (2010) dat werkeisen en energiebronnen respectievelijk positief en negatief gerelateerd zijn aan burn-out. Daarnaast hangen energiebronnen en uitdagende werkeisen positief samen met bevlogenheid en bestaat er een negatief verband tussen hinderende werkeisen en bevlogenheid (Crawford et al., 2010). Om na te gaan of de veranderingen in de niveaus van burn-out en bevlogenheid te wijten zijn aan de coaching op basis van de OCP-methodiek of aan de werkkenmerken van de job van een individu, werden de volgende hypothesen opgesteld:

Hypothese 6: De daling van maladaptief (negatief) perfectionisme, zoals gemeten door de VAS en DEV, hangt samen met een daling van burn-out, zoals gemeten met de UBOS-A, bovenop de invloed van de werkkenmerken, zoals gemeten door de Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards (SIMPH).

Hypothese 7: De daling van maladaptief (negatief) perfectionisme, zoals gemeten door de VAS en DEV, hangt samen met een stijging van bevlogenheid, zoals gemeten met de UBES, bovenop de invloed van de werkkenmerken, zoals gemeten door de SIMPH.

8.3. Deelnemers

8.3.1. Dataverzameling

In totaal werden 14 coaches, verspreid over heel Vlaanderen en gecertificeerd in de OCP-methodiek, geselecteerd om mee te werken aan het onderzoek. De coaches kregen van de onderzoekers een handleiding over hun rol tijdens het onderzoek en informatie over de inclusie- en exclusiecriteria voor de deelnemers aan het onderzoek (zie Figuur 3). Alle coachees die zich aanboden bij een coach met een hulpvraag in verband met een perfectionistisch gedragspatroon en voldeden aan de inclusiecriteria van het onderzoek, waren potentiële deelnemers. Na de toelichting van de OCP-methodiek duiden de coaches de mogelijkheid om deel te nemen aan een onderzoek, waarvan het doel en het verloop verduidelijkt werd in een geïnformeerde toestemming. Om de effectiviteit van het coachingstraject na te gaan, vulden de coachees voor aanvang en na beëindiging van het traject dezelfde vragenlijsten in. De coachees kregen telkens drie weken om die in te vullen en via de post op te sturen naar de onderzoekers. Hierbij werd anonimiteit gegarandeerd door de vragenlijsten te voorzien van codes alvorens de onderzoekers deze bezorgden aan de coaches. De duur van het coachingstraject lag tussen de drie en zes maanden met vijf tot tien coachingsessies, gemiddeld om de twee weken, afhankelijk van de noden van de coachee.

Exclusiecriteria
<ul style="list-style-type: none">- Gekende diagnose van ernstige, psychiatrische stoornissen, zoals bipolaire stoornis en schizofrenie.- Aanwezigheid van acute waanbeelden.- Onder invloed van psychoactieve stoffen.
Inclusiecriteria
<ul style="list-style-type: none">- Voldoende intelligentie om met de methodiek aan de slag te gaan en de vragenlijst in te vullen.- Geen duidelijke, fysieke gezondheidsproblemen en voldoende energie om de methodiek te doorlopen.- Motivatie om aan het patroon van perfectionisme iets te veranderen en om aan het coachingstraject deel te nemen.- In staat zijn zich uit te drukken in een taal, die de coach voldoende machtig is om de methodiek te kunnen toepassen.

Figuur 3. Inclusie- en exclusiecriteria.

8.3.2. Demografische gegevens

Op meetmoment 1 omvatte de steekproef 62 deelnemers, waarvan 13 mannen (20.97%) en 49 vrouwen (79.03%). Inzake leeftijd waren er zes categorieën: 18-24 jaar (11.29%), 25-34 jaar (22.57%), 35-44 jaar (30.70%), 45-54 jaar (24.15%), 55-64 jaar (8.12%) en 65-75 jaar (3.16%). Verder had het overgrote deel van de deelnemers de Belgische nationaliteit (98.39%) en bezat de meerderheid een diploma universitair onderwijs (45.16%) of hoger onderwijs (40.32%) of en slechts de minderheid secundair onderwijs (12.90%) of lager onderwijs (1.61%) als hoogst behaalde diploma. Wat betreft werkstatus was het grootste deel werkzaam als arbeider/bediende (33.87%) en zelfstandige (14.52%) of in ziekteverlof (20.97%). Slechts een kleine minderheid was werkloos (4.84%) of niet buitenshuis werkend door de zorg voor het gezin (1.61%). De overige deelnemers, zoals onder meer studenten, vrijwilligers en gepensioneerden, werden gecategoriseerd onder 'andere' (24.19%). Samengevat bestond deze steekproef uit vrouwelijke arbeiders/bedienden of zelfstandigen tussen 25 en 54 jaar met een diploma universitair of hoger onderwijs.

33 coachees werkten het coachingstraject af en vulden de vragenlijst op meetmoment 2 in. De mannen (12.12%) en vrouwen (87.88%), allemaal van Belgische nationaliteit, waren als volgt verdeeld over de zes leeftijdscategorieën: 18-24 jaar (15.15%), 25-34 jaar (24.24%), 35-44 jaar (27.27%), 45-54 jaar (18.18%), 55-64 jaar (9.09%) en 65-75 jaar (6.06%). Wat betreft het hoogst behaalde diploma hebben de meeste deelnemers universitair onderwijs (42.42%) of hoger onderwijs (42.42%) genoten, terwijl de minderheid beschikte over een diploma secundair onderwijs (12.12%) of lager onderwijs (3.03%). De steekproef op meetmoment 2 was inzake werkstatus verdeeld over vier categorieën: arbeider/bediende (39.39%), zelfstandige (15.15%), ziekteverlof (9.09%) en andere (36.36%). Ten opzichte van meetmoment 1 bleven de trends in de steekproef bijgevolg min of meer gelijk.

8.4. Meetinstrumenten

Om het niveau van (zelfkritisch) perfectionisme te meten, werden de volgende meetinstrumenten gebruikt: de Visuele Analogieschaal van perfectionisme (VAS) en de Depressie Ervaringsvragenlijst (DEV). De werkbeleving, in termen van burn-out en bevlogenheid, werd bevraagd aan de hand van respectievelijk de Utrechtse Burn-outschaal Algemeen (UBOS-A) en de Utrechtse Bevlogenheidsschaal (UBES). Om inzicht te krijgen in de werkkenmerken van de functie van de deelnemers, werden er vijf schalen van de Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards (SIMPH) ingevuld. Tot slot werden er naast de meting van perfectionisme, de werkbeleving- en kenmerken, enkele demografische variabelen

bij de deelnemers bevroegd. Zo peilde de vragenlijst onder meer naar het geslacht, de leeftijd, de nationaliteit, het opleidingsniveau en de werkstatus.

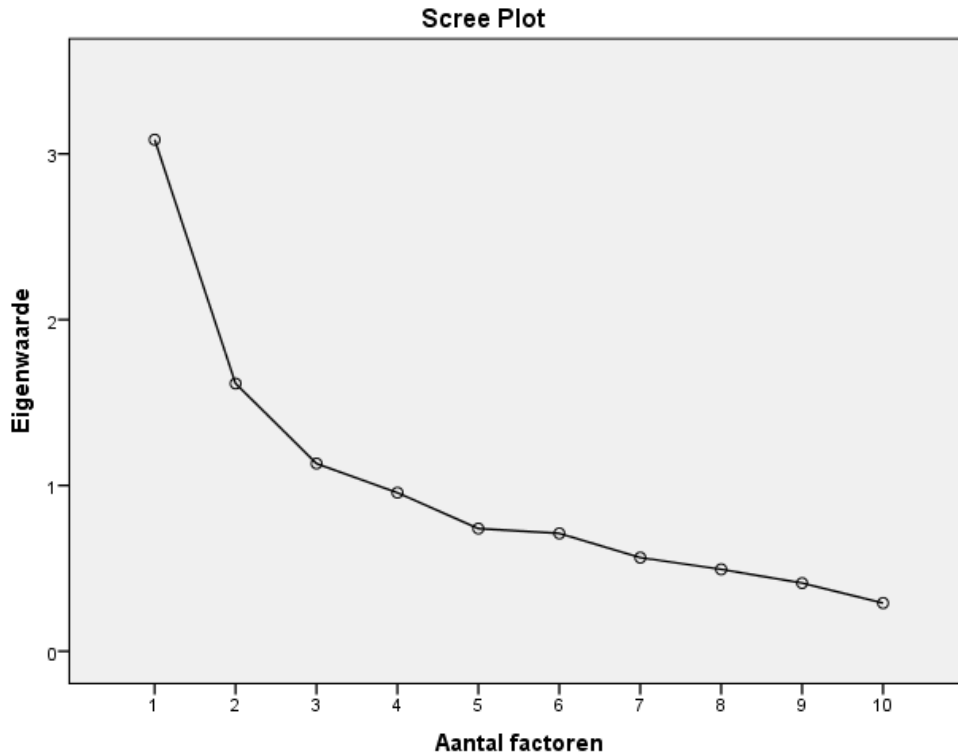
8.4.1. Visuele Analogieschaal van perfectionisme (VAS)

8.4.1.1. Opbouw en instructies

De Visuele Analogieschaal van perfectionisme werd opgesteld door Hendrickx (2016) en omvat een peiling naar perfectionisme, gebaseerd op de 10 kenmerken die binnen het Ontwikkelingsgericht Coachen van Perfectionisme worden vooropgesteld. Alle deelnemers werden gevraagd om op een Visuele Analogieschaal met 10 antwoordcategorieën, gaande van ‘helemaal niet’ tot ‘heel sterk’, aan te geven in welke mate de beschreven kenmerken op dat moment hun denken, doen en voelen stuurden. De vragenlijst bevat 10 items waaronder “Faalangst en andere angsten”, “Superieure kwaliteitseisen stellen”, “Te grote betrokkenheid en verantwoordelijkheidsgevoel”. Om de validiteit van deze vragenlijst te bepalen en te vergelijken met een wetenschappelijk onderbouwde vragenlijst, moesten alle deelnemers ook de DEV invullen.

8.4.1.2. Factoranalyse

Wat betreft de Visuele Analogieschaal van perfectionisme, suggereerde de screeplot (zie Figuur 4) een tweefactorenoplossing. Dezelfde oplossing kwam naar voren uit de varimaxrotatie via de orthogonale methode. In deze tweefactorenoplossing verklaarden de eerste en de tweede factor, respectievelijk 27.41% en 19.60% van de variantie. In vergelijking met de driefactorenoplossing was deze oplossing spaarzamer en beter vatbaar voor interpretatie (zie Tabel 1). Factor 1 meet namelijk ‘maladaptief perfectionisme’ en Factor 2 meet ‘adaptief perfectionisme’. Naar aanleiding van deze factoranalyse werden er twee schalen geconstrueerd met een betrouwbaarheid van respectievelijk .72 en .56, uitgedrukt in Cronbach’s α . Hieruit bleek een lage betrouwbaarheid voor de schaal van adaptief perfectionisme. De totaalschaal van perfectionisme, bestaande uit ‘maladaptief perfectionisme’ en ‘adaptief perfectionisme’, had een Cronbach’s α van .81.



Figuur 4. Screeplot voor de principale componentenanalyse op de Visuele Analogieschaal van perfectionisme.

Tabel 1.

Factorladingen van de geroteerde factoroplossing, volgens de varimaxrotatie, van de Visuele Analogieschaal van perfectionisme.

Item	Factor	
	1	2
Faalangst en andere angsten	.82	-.10
Laag zelfbeeld	.75	-.11
Altijd denken en vaak piekeren	.74	.14
Bevestigingsdrang in relaties	.62	.22
Niet kunnen kiezen of beslissen	.56	.32
Uitstelgedrag	.47	.34
Te grote betrokkenheid en verantwoordelijkheidsgevoel	.05	.69
Drang om alles en iedereen onder controle te willen hebben	.15	.66
Superieure kwaliteitseisen stellen	.16	.63
Doorgaan – niet opgeven	-.04	.59

Noot. Factorladingen $> .40$ zijn vetgedrukt. Factor 1 = maladaptief perfectionisme; Factor 2 = adaptief perfectionisme.

8.4.2. Depressie Ervaringsvragenlijst (DEV)

8.4.2.1. Opbouw en instructies

Deze vragenlijst, bestaande uit 66 items en ontwikkeld door Blatt, D'Aflitti, en Guinlan (1976), meet twee persoonlijkheidskenmerken, namelijk 'afhankelijkheid' en 'zelfkritiek' (Desmet et al., 2007). Deze persoonlijkheidskenmerken maken iemand kwetsbaar voor de ontwikkeling van depressie (Blatt, 1974). Afhankelijkheid betreft "de wens om geliefd en beschermd te worden, de intense angst om achtergelaten te worden en bijgevolg gevoelens van hulpeloosheid" (Blatt, zoals geciteerd in Desmet et al., 2007, p. 89), wat gemeten wordt met items zoals "Ik word bang wanneer ik mij alleen voel". Zelfkritiek heeft betrekking op "het gevoel niet te kunnen beantwoorden aan vooropgestelde verwachtingen en standaarden, gepaard gaande met intense gevoelens van schuld en waardeloosheid, en bijgevolg angst voor gebrek aan erkenning" (Blatt, zoals geciteerd in Desmet et al., 2007, p. 89), wat gemeten wordt met items, zoals "Ik verwijt mezelf vaak dingen die ik gezegd of gedaan heb tegen iemand". Verder beoogt deze vragenlijst ook 'self efficacy' te meten, namelijk het "vermogen om te geloven in je eigen capaciteiten" (Blatt, D'Aflitti, & Guinlan, zoals geciteerd in Desmet et al., 2007, p. 89), wat gemeten wordt met items, zoals "Ik heb veel persoonlijke hulpbronnen". In deze studie focus ik mij op 'zelfkritiek', aangezien deze factor het dichtste aansluit bij zelfkritisch perfectionisme.

Als instructie bij het invullen van de vragenlijst werd de deelnemers gevraagd om op een Likertschaal met zeven antwoordcategorieën (1 = helemaal niet akkoord, 4 = neutraal of onbeslist, 7 = helemaal akkoord) aan te geven in welke mate ze akkoord of niet akkoord gaan met de uitspraken.

8.4.2.2. Correlationele statistieken

Om de kwaliteit van de Visuele Analogieschaal van perfectionisme (VAS), opgesteld door Hendrickx (2016), te meten, werden er correlationele verbanden berekend tussen de VAS en de schaal 'zelfkritiek' van de DEV. Deze vragenlijsten beoogden hetzelfde construct te meten, namelijk zelfkritisch perfectionisme. In de resultaten van deze correlaties (zie Tabel 2), berekend in de gehele steekproef, werd er een positief verband vastgesteld tussen 'zelfkritiek' van de DEV en respectievelijk alle schalen van de VAS: schaal 1 ($r = .45, p < .001$), schaal 2 ($r = .37, p = .003$) en de totaalschaal ($r = .62, p < .001$). Deze correlaties bieden steun voor de

hypothese dat de Visuele Analogieschaal van perfectionisme eveneens zelfkritisch perfectionisme meet.

Tabel 2.

Zero order correlaties tussen de Visuele Analogieschaal van perfectionisme en de Depressie Ervaringsvragenlijst.

	1	2	3	4
1. VAS - Schaal 1	-			
2. VAS - Schaal 2	.14	-		
3. VAS - Totaalschaal	.32*	.63**	-	
4. DEV - Zelfkritiek	.45**	.37**	.62**	-

Noot. VAS = Visuele Analogieschaal van perfectionisme; DEV = Depressie Ervaringsvragenlijst.

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

8.4.3. Utrechtse Burn-outschaal Algemeen (UBOS-A) en Utrechtse Bevlogenheidsschaal (UBES)

8.4.3.1. Opbouw en instructies

De UBOS-A van Schaufeli en Van Dierendonck (2000) meet, aan de hand van 15 items, drie schalen, namelijk ‘uitputting’, ‘depersonalisatie’ en ‘verminderde persoonlijke effectiviteit’, de dimensies die door Schaufeli, Leiter, Maslach, en Jackson (1996) gedefinieerd werden als kenmerken van burn-out. “Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg”, “Ik twijfel aan het nut van mijn werk”, en “Ik vind dat ik mijn werk goed doe” zijn respectievelijk voorbeelditems van de schalen ‘uitputting’, ‘depersonalisatie’ en ‘verminderde persoonlijke effectiviteit’.

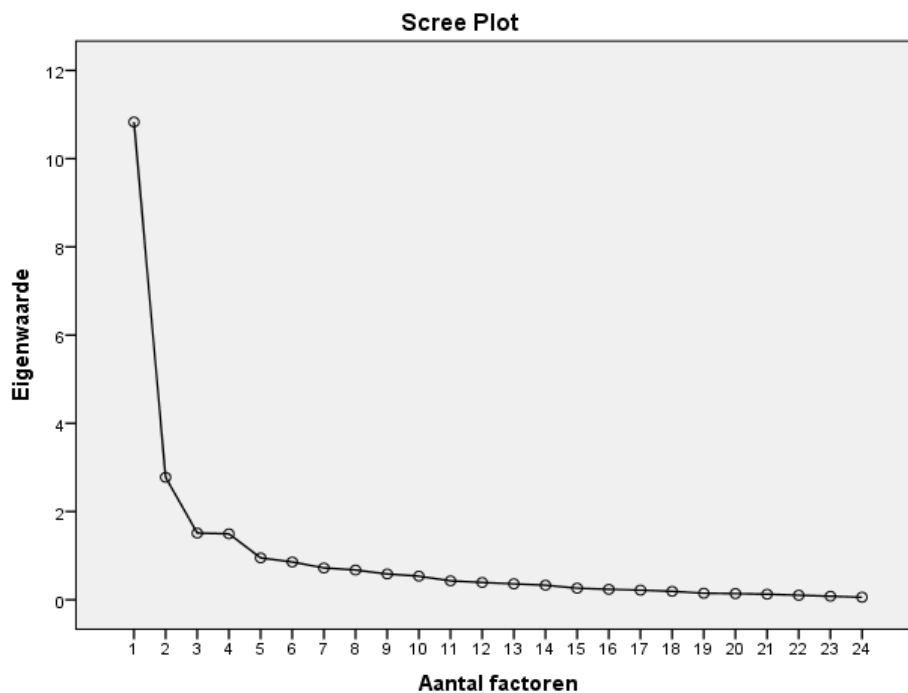
Concreet moesten alle deelnemers aangeven in welke mate de uitspraken op hen van toepassing waren door, aan de hand van een Likertschaal, een score te geven tussen 0 en 6 (0 = nooit, 1 = een paar keer per jaar of minder, 2 = eens per maand of minder, 3 = een paar keer per maand, 4 = eens per week, 5 = een paar keer per week, 6 = dagelijks).

De UBES van Schaufeli et al. (2002) peilt met 9 items naar het niveau van ‘vitaliteit’, ‘toewijding’ en ‘absorptie’, de drie kenmerken van bevlogenheid, gedefinieerd door Schaufeli en Bakker (2010). “Op mijn werk bruis ik van de energie”, “Ik ben enthousiast over mijn baan” en “Ik ga helemaal op in mijn werk” zijn respectievelijk voorbeelditems van de schalen ‘vitaliteit’, ‘toewijding’ en ‘absorptie’.

In overeenstemming met de UBOS-A werden alle deelnemers gevraagd om, aan de hand van een Likertschaal, een score te geven tussen 0 en 6 (0 = nooit, 1 = een paar keer per jaar of minder, 2 = eens per maand of minder, 3 = een paar keer per maand, 4 = eens per week, 5 = een paar keer per week, 6 = dagelijks) om aan te geven in welke mate de uitspraken op hen van toepassing waren.

8.4.3.2. Factoranalyse

Uit de factoranalyse van de werkbeleving, in de vragenlijst samengesteld op basis van de UBOS-A en de UBES, komen vier factoren naar voren (zie Tabel 3): enerzijds ‘bevlogenheid’ en anderzijds drie dimensies van burn-out, namelijk ‘uitputting’, ‘verminderde persoonlijke competentie’ en ‘depersonalisatie’. Deze vierfactorenoplossing werd bevestigd op basis van de screeplot (zie Figuur 5) en de varimaxrotatie via de orthogonale methode. De vier factoren verklaarden respectievelijk 22.75%, 18.50%, 15.84% en 12.13% van de variantie. Bijgevolg komt deze factoroplossing overeen met de dimensies, verondersteld vanuit de literatuur en gemeten in de UBOS-A en de UBES. De schalen die voor de analyses werden opgesteld, vertonen zoals verwacht een hoge betrouwbaarheid: de Cronbachs α 's van bevlogenheid, uitputting, verminderde persoonlijke competentie en depersonalisatie bedroegen respectievelijk .94, .89, .86 en .78. De totale burn-outschaal, bestaande uit de schalen ‘uitputting’, ‘verminderde persoonlijke competentie’ en ‘depersonalisatie’, heeft een Cronbach's α van .90.



Figuur 5. Screeplot voor de principale componentenanalyse van de werkbeleving, gebaseerd op de Utrechtse Burn-outschaal Algemeen en de Utrechtse Bevlogenheidsschaal.

Tabel 3.

Factorloadingen van de geroteerde factoroplossing, volgens de varimaxrotatie, van de Utrechtse Burn-outschaal Algemeen en de Utrechtse Bevlogenheidsschaal.

Item	Factor			
	1	2	3	4
Ik ga helemaal op in mijn werk.	.82	.10	.12	-.29
Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig.	.81	-.14	.16	-.12
Ik ben enthousiast over mijn baan.	.79	-.22	.26	-.20
Mijn werk brengt mij in vervoering.	.78	-.14	.21	-.17
Op mijn werk bruis ik van de energie.	.74	-.37	.18	-.07
Mijn werk inspireert mij.	.64	-.29	.51	-.15
Als ik op mijn werk iets afrond, vrolijkt me dat op.	.60	-.13	.24	-.25
Ik ben trots op het werk dat ik doe.	.58	-.15	.48	-.41
Als ik werk voel ik me fit en sterk.	.56	-.52	.36	-.06
Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg.	-.14	.89	.01	.12
Ik voel me 'opgebrand' door mijn werk.	-.08	.84	.01	.15
Ik voel me mentaal helemaal uitgeput.	-.09	.78	-.12	.38
Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij.	-.17	.72	-.07	.25
Ik voel me vermoeid als ik 's morgens opsta en er weer een werkdag voor me ligt.	-.16	.70	-.27	.07
Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan.	.41	-.55	.52	-.05
Ik weet de problemen op mijn werk goed op te lossen.	.18	-.15	.83	-.04
Ik vind dat ik mijn werk goed doe.	.15	.02	.80	-.10
Ik heb in deze baan veel waardevolle dingen bereikt.	.33	-.16	.71	-.33
Ik heb het gevoel dat ik met mijn werk een positieve bijdrage lever aan het functioneren van de organisatie.	.37	.02	.63	-.49
Op mijn werk blaak ik van zelfvertrouwen.	.42	-.23	.54	-.11
Ik twijfel aan het nut van mijn werk.	-.18	.13	-.09	.74
Ik ben cynischer geworden over de effecten van mijn werk.	-.15	.27	-.18	.74
Ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk.	-.18	.19	-.12	.66
Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk.	-.34	.42	-.13	.58

Noot. Factorladingen $> .40$ zijn vetgedrukt. Factor 1 = bevlogenheid; Factor 2 = uitputting; Factor 3 = verminderde persoonlijke competentie; Factor 4 = depersonalisatie.

8.4.4. Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards (SIMP)

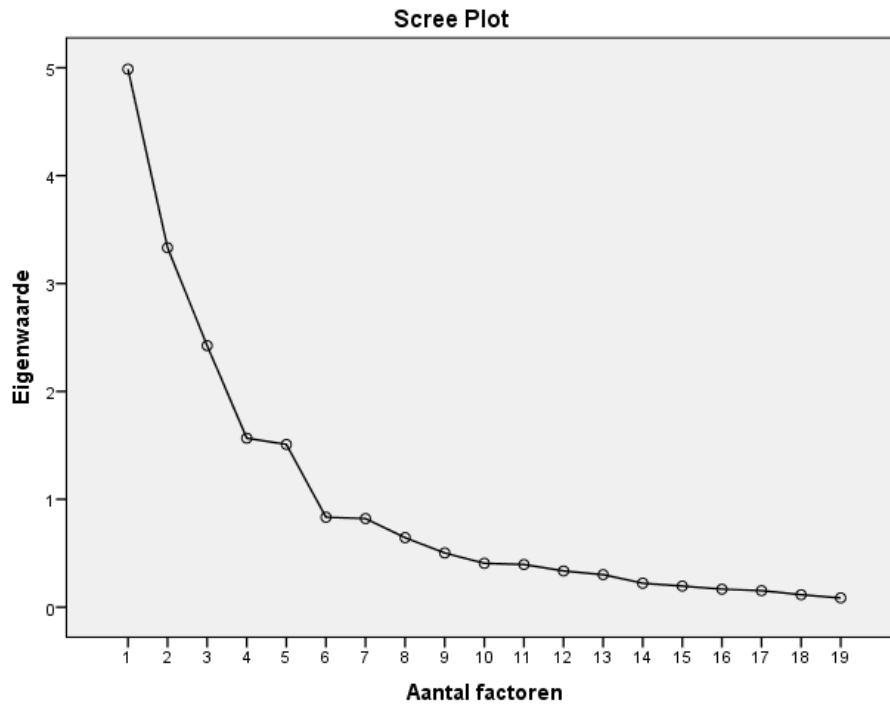
8.4.4.1. Opbouw en instructies

Tot slot werden de deelnemers die werkzaam waren, recent gewerkt hadden of in ziekteverlof waren, gevraagd om vijf schalen van de Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards (SIMP), ontwikkeld door Notelaers, De Witte, Van Veldhoven, en Vermunt (2007), in te vullen. Uit onderzoek bij werknemers uit verschillende organisaties ($n = 1698$) naar het verband tussen werkkenmerken en werkbeleving, uitgedrukt in het niveau van burn-out en bevlogenheid (Schaufeli & Bakker, 2004), blijkt dat ‘werktempo en hoeveelheid’, ‘emotionele belasting’, ‘sociale steun’ (Schaufeli & Bakker, 2004), ‘leermogelijkheden’ en ‘zelfstandigheid in het werk’ (Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen, 2009; $n = 201$) belangrijke predictoren zijn van welzijn op het werk.

De deelnemers werden dan ook gevraagd aan te geven in welke mate de uitspraken, die aan de hand van 18 items peilden naar deze vijf werkkenmerken, op hen van toepassing waren. Hierbij konden de deelnemers kiezen uit vier antwoordcategorieën, namelijk ‘altijd’, ‘vaak’, ‘soms’ en ‘nooit’. “Werkt u onder tijdsdruk?”, “Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?”, “Kunt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden bepalen?”, “Leert u nieuwe dingen op het werk?” en “Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leiding?” zijn respectievelijk voorbeelditems van de werkkenmerken ‘werktempo en hoeveelheid’, ‘emotionele belasting’, ‘zelfstandigheid in het werk’, ‘leermogelijkheden’ en ‘sociale steun’.

8.4.4.2. Factoranalyse

Uit de screeplot (zie Figuur 6) en de oplossing uit de varimaxrotatie via de orthogonale methode kwam een vijffactorenoplossing naar voren, in de lijn van de factoren opgesteld in de SIMP en dus verondersteld op basis van literatuur (zie Tabel 4). De vijf factoren waren ‘Werktempo en hoeveelheid’, ‘Emotionele belasting’, ‘Zelfstandigheid in het werk’, ‘Leermogelijkheden’ en ‘Sociale steun’ en verklaarden respectievelijk 26.25%, 17.53%, 12.76%, 8.25% en 7.94% van de variantie. Aangezien deze factoren overeenkomen met die van de SIMP, werd de verwachting van een hoge betrouwbaarheid bevestigd: de Cronbachs α 's van ‘werktempo en hoeveelheid’, ‘emotionele belasting’, ‘zelfstandigheid in het werk’, ‘leermogelijkheden’ en ‘sociale steun’ bedroegen respectievelijk .80, .84, .76, .81 en .90.



Figuur 6. Screeplot voor de principale componentenanalyse van de werkkenmerken, gebaseerd op de Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards.

Tabel 4.

Factorladingen van de geroteerde factoroplossing, volgens de varimaxrotatie, van werkkenmerken, gebaseerd op de Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards.

Item	Factor				
	1	2	3	4	5
Kunt u op uw directe leiding rekenen wanneer u het in het werk wat moeilijk krijgt?	.88	.08	.05	-.15	.11
Kunt u, als dat nodig is, uw collega's om hulp vragen?	.86	.07	-.07	.04	.02
Kunt u op uw collega's rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?	.85	.04	-.06	.11	.01
Kunt u, als dat nodig is, uw directe leidinggevende om hulp vragen?	.82	.01	.11	-.18	.04
Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leiding?	.79	.10	-.05	-.14	.12
Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw collega's?	.68	.02	-.18	-.01	.19

Item	Factor				
	1	2	3	4	5
Kunt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden bepalen?	.18	.84	-.15	-.04	.06
Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert?	.14	.82	-.03	.12	.12
Kunt u uw werk even onderbreken als u dat nodig vindt?	.11	.70	-.23	-.28	.02
Heeft u invloed op het werktempo?	-.32	.62	.06	-.31	.19
Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?	-.11	-.08	.90	.23	.03
Is uw werk emotioneel zwaar?	-.16	-.00	.84	.15	-.08
Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht?	.14	-.25	.81	.10	.12
Werkt u onder tijdsdruk?	-.13	-.27	.10	.83	.04
Moet u zich haasten?	-.07	-.06	.22	.82	-.06
Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?	-.04	.03	.13	.76	.08
Biedt uw baan u mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling?	.09	.25	.01	-.01	.86
Geeft uw werk u het gevoel er iets mee te kunnen bereiken?	.06	.23	-.01	-.03	.85
Leert u nieuwe dingen op het werk?	.22	-.18	.05	.10	.81

Noot. Factorladingen > .40 zijn vetgedrukt. Factor 1 = sociale steun; Factor 2 = zelfstandigheid in het werk; Factor 3 = emotionele belasting; Factor 4 = werktempo en hoeveelheid; Factor 5 = leermogelijkheden.

8.5. Data-analyse

Vermits ongeveer de helft van de deelnemers de deelname aan het onderzoek of het coachingstraject heeft stopgezet, werd er een drop-outanalyse uitgevoerd om na te gaan of dit het gevolg was van selectieve uitval. Een Chi-kwadraattoets verhelderde het verschil in demografische variabelen (geslacht, leeftijd, nationaliteit, opleidingsniveau en werkstatus) op meetmoment 1 en meetmoment 2. Voor deze categorische variabelen waren er geen significante verschillen tussen deelnemers op de twee meetmomenten. Om het verschil in perfectionisme, burn-out, bevlogenheid en werkkenmerken op meetmoment 1 en 2 te onderzoeken, werd een t-toets toegepast. Hieruit bleek enkel een significant verschil in perfectionisme, gemeten door de totaalschaal van de VAS ($t(60) = -2.95, p = .01$): deelnemers met een hoger niveau van

perfectionisme bleven langer deelnemen aan het onderzoek en aan het coachingstraject dan deelnemers met een lager niveau van perfectionisme.

Om inzicht te verwerven in de structuur van de dataset en de verschillende factoren in een vragenlijst te bepalen, werden er voor de Visuele Analogieschaal van perfectionisme, de Utrechtse Bevlogenheidsschaal, de Utrechtse Burn-outschaal Algemeen en de werkkenmerken, geselecteerd uit de Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards, factoranalyses uitgevoerd.

Met betrekking tot de toetsing van de hypothesen werden, afhankelijk van de hypothese, de doelgroep en statistische methode gekozen.

Hypothese 1 en 2 werden getoetst aan de hand van zero order correlaties in de doelgroep 'werkenden', die bestond uit arbeiders/bedienden, zelfstandigen en deelnemers in ziekteverlof. Voor de toetsing van hypothese 3 werden paired sample t-testen gebruikt in de gehele steekproef. Deze methode was van toepassing, gezien deze toelaat een verschil in gemiddelden in afhankelijke steekproeven te toetsen, namelijk het niveau van maladaptief perfectionisme voor en na het coachingstraject.

Met hypothese 4 en 5 onderzocht ik het verschil in gemiddelden van afhankelijke steekproeven, namelijk het niveau van burn-out en van bevlogenheid voor en na het coachingstraject. Om deze hypothesen te toetsen, werden er twee paired sample t-testen uitgevoerd binnen de doelgroep 'werkenden', bestaande uit arbeiders/bedienden, zelfstandigen en deelnemers in ziekteverlof.

Om hypothese 6 en 7 te onderzoeken, werden correlaties berekend om na te gaan in welke mate veranderingen in perfectionisme en de werkkenmerken samenhangen met veranderingen in burn-out en bevlogenheid. De verandering in maladaptief perfectionisme werd gemeten met een verschilscore in de VAS en de DEV tussen het begin en het einde van het coachingstraject. De veranderingen in burn-out en bevlogenheid werden respectievelijk gemeten aan de hand van een verschilscore in de UBOS-A en de UBES tussen het begin en einde van het coachingstraject. Om te bepalen welke variabelen in de hiërarchische, meervoudige regressieanalyse dienden te worden opgenomen, werd er gekeken naar de correlatiematrix van de verschilvariabelen. Vermits er enkel significante correlaties bestonden tussen de verschilscore van burn-out en bevlogenheid en deze van de VAS, werden voor de meting van maladaptief perfectionisme enkel de verschilvariabelen van de VAS in de hiërarchische, meervoudige regressieanalyse opgenomen. Om het aantal variabelen te beperken en eenvoudige regressiemodellen te formuleren, werd enkel de totaalschaal van burn-out opgenomen.

Vervolgens werd aan de hand van een hiërarchische, meervoudige regressieanalyse de voorspellende waarde onderzocht van de verandering in maladaptief perfectionisme bovenop de invloed van de werkkenmerken, in de verandering van burn-out en bevlogenheid. De doelgroep bestond hier uit ‘werkenden’.

Alle hypothesen die peilden naar verschillcores, uitgezonderd hypothese 1 en 2, werden getoetst bij de deelnemers, die zowel de voor- als nameting ingevuld hadden.

9. Resultaten

9.1. Hypothese 1

Hypothese 1 stelde dat maladaptief perfectionisme positief samenhangt met burn-out. In deze studie werd maladaptief perfectionisme gemeten door de VAS en de DEV en burn-out door de UBOS-A. Verder werd de hypothese getoetst in de doelgroep ‘werkenden’, bestaande uit arbeiders/bedienden, zelfstandigen en deelnemers in ziekteverlof.

Uit de resultaten (zie Tabel 5) blijkt dat de totaalschaal van burn-out, bestaande uit ‘uitputting’, ‘depersonalisatie’ en ‘verminderde persoonlijke competentie’, positief samenhangt met schaal 1 van de VAS ($r = .59, p < .001$), de totaalschaal van de VAS ($r = .33, p = .03$) en ‘zelfkritiek’ van de DEV ($r = .33, p = .03$). Hieruit blijkt dat maladaptief perfectionisme, zowel gemeten door de VAS als door de DEV, positief samenhangt met burn-out.

Meer specifiek hangen ‘uitputting’ ($r = .49, p = .001$) en ‘depersonalisatie’ ($r = .46, p = .002$) positief samen met schaal 1 van de VAS. Verder bestaat er een positief verband tussen ‘verminderde persoonlijke competentie’ en schaal 1 van de VAS ($r = .51, p = .001$), de totaalschaal van de VAS ($r = .41, p = .01$) en ‘zelfkritiek’ van de DEV ($r = .37, p = .02$). Hieruit blijkt dat maladaptief perfectionisme, zowel gemeten door de VAS als door de DEV, positief samenhangt met alle dimensies van burn-out. Deze resultaten tonen aan dat een hoger niveau van maladaptief perfectionisme samenhangt met een hoger niveau van burn-out en bevestigen bijgevolg Hypothese 1.

Tabel 5.

Zero order correlaties tussen perfectionisme en burn-out.

Variabele	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Burn-out – Uitputting T1	-							
2. Burn-out – Depersonalisatie T1	.55**	-						
3. Burn-out – VPC T1	.47**	.62**	-					
4. Burn-out – Totaalschaal T1	.82**	.84**	.84**	-				

Variabele	1	2	3	4	5	6	7	8
5. Maladaptief perfectionisme - Schaal 1 VAS T1	.49**	.46**	.51**	.59**	-			
6. Adaptief perfectionisme - Schaal 2 VAS T1	.11	-.00	.13	.10	.17	-		
7. Perfectionisme – Totaalschaal VAS T1	.23	.17	.41**	.33*	.28	.64**	-	
8. Zelfkritisch perfectionisme – Zelfkritiek DEV T1	.17	.29	.37*	.33*	.45**	.41**	.64**	-

Noot. VAS = Visuele Analogieschaal van perfectionisme; VPC = Verminderde persoonlijke competentie; DEV = Depressie Ervaringsvragenlijst; T1 = meetmoment 1.

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

9.2. Hypothese 2

Hypothese 2 stelde dat maladaptief perfectionisme negatief samenhangt met bevlogenheid in de doelgroep van ‘werkenden’, bestaande uit arbeiders/bedienden, zelfstandigen en deelnemers in ziekteverlof. In deze studie werd bevlogenheid gemeten door de UBES.

De resultaten (zie Tabel 6) geven weer dat schaal 1 van de VAS negatief samenhangt met bevlogenheid ($r = -.43$, $p = .004$). Verder bestaan er geen significante verbanden met bevlogenheid en zijn er enkel nog bepaalde trends vast te stellen. Zo is er een negatieve trend tussen de totaalschaal van de VAS en bevlogenheid ($r = -.25$, $p = 0.12$). Daarnaast bestaat er een gelijkaardige trend tussen ‘zelfkritiek’ van de DEV en bevlogenheid ($r = -.23$, $p = .14$). Bijgevolg wordt Hypothese 2 enkel bevestigd bij de meting aan de hand van de maladaptief perfectionisme schaal (schaal 1) van de VAS, alhoewel er rekening gehouden dient te worden met het beperkte statistische onderscheidingsvermogen gezien de relatief kleine steekproef.

Tabel 6.

Zero order correlaties tussen perfectionisme en bevlogenheid.

Variabele	1	2	3	4	5
1. Maladaptief perfectionisme - Schaal 1 VAS T1	-				
2. Adaptief perfectionisme - Schaal 2 VAS T1	.17	-			
3. Perfectionisme - Totaalschaal VAS T1	.28	.64**	-		
4. Zelfkritisch perfectionisme – Zelfkritiek DEV T1	.45**	.41**	.64**	-	

Variabele	1	2	3	4	5
5. Bevlogenheid T1	-.43**	-.06	-.25	-.23	-

Noot. VAS = Visuele Analogieschaal van perfectionisme; DEV = Depressie

Ervaringsvragenlijst; T1 = meetmoment 1.

** $p < .01$.

9.3. Hypothese 3

Hypothese 3 voorspelde dat het niveau van maladaptief perfectionisme daalt na het coachingstraject. Deze hypothese werd bovendien getoetst in de gehele steekproef, zoals eerder aangegeven.

Uit de paired sample t-test (zie Tabel 7) blijkt dat er een significante daling optrad tussen het begin en het einde van het coachingstraject voor alle schalen van perfectionisme: in schaal 1 van de VAS ($t(29) = 9.42, p < .001$), schaal 2 van de VAS ($t(32) = 10.28, p < .001$), de totaalschaal van de VAS ($t(32) = 11.79, p < .001$) en ‘zelfkritiek’ van de DEV ($t(32) = 11.24, p < .001$). Deze resultaten, met zeer grote effectgroottes, bieden evidentie voor de effectiviteit van de OCP-methodiek, vermits ze een daling van maladaptief perfectionisme weergeven, en bevestigen bijgevolg Hypothese 3.

Tabel 7.

Resultaten van paired sample t-test voor perfectionisme.

Variabele	Tijdstip 1		Tijdstip 2		<i>t</i>	<i>p</i>	95% BI		Cohen's <i>d</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>			<i>OG</i>	<i>BG</i>	
Maladaptief perfectionisme - Schaal 1 VAS	1.29	.52	.39	.31	9.42	< .001	.71	1.10	2.14
Adaptief perfectionisme - Schaal 2 VAS	7.99	1.16	4.23	1.97	10.28	< .001	3.02	4.51	2.36
Perfectionisme - Totaalschaal VAS	7.79	.98	3.95	1.79	11.79	< .001	3.17	4.50	2.70

Variabele	Tijdstip 1		Tijdstip 2		<i>t</i>	<i>p</i>	95% BI		Cohen's <i>d</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>			<i>OG</i>	<i>BG</i>	
Zelfkritisch perfectionisme - Zelfkritiek DEV	.74	.71	-.74	.77	11.24	< .001	1.21	1.74	2.03

Noot. VAS = Visuele Analogieschaal van perfectionisme; DEV = Depressie Ervaringsvragenlijst; BI = betrouwbaarheidsinterval; OG = ondergrens; BG = bovengrens.

Bij de groep van werkenden trad er eveneens een significante daling op tussen het begin en het einde van het coachingstraject voor alle schalen van perfectionisme: in schaal 1 van de VAS ($t(18) = 7.29, p < .001$), schaal 2 van de VAS ($t(21) = 12.19, p < .001$), de totaalschaal van de VAS ($t(21) = 12.86, p < .001$) en 'zelfkritiek' van de DEV ($t(21) = 9.51, p < .001$).

9.4. Hypothese 4

Hypothese 4 verwachtte een daling van het niveau van burn-out na afloop van het coachingstraject. Deze hypothese werd bovendien getoetst in de doelgroep van 'werkenden', bestaande uit arbeiders/bedienden, zelfstandigen en deelnemers in ziekteverlof.

Zoals in Tabel 8 weergegeven vond er een significante daling van burn-out plaats en in de verschillende dimensies ervan. De grootste daling vond plaats in uitputting ($t(21) = 5.46, p < .001$), gevolgd door de totaalschaal van burn-out ($t(20) = 5.10, p < .001$), depersonalisatie ($t(20) = 2.72, p = .013$) en verminderde persoonlijke competentie ($t(21) = 6.29, p < .001$). Deze resultaten, met grote tot zeer grote effectgroottes, vormen opnieuw evidentie voor de effectiviteit van de OCP-methodiek en zijn een bevestiging van Hypothese 4.

Tabel 8.

Resultaten van paired sample t-test voor burn-out.

Variabele	Tijdstip 1		Tijdstip 2		<i>t</i>	<i>p</i>	95% BI		Cohen's <i>d</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>			<i>OG</i>	<i>BG</i>	
Burn-out - Uitputting	4.17	1.45	2.41	1.18	5.46	< .001	1.09	2.44	1.36
Burn-out - Depersonalisatie	3.17	1.64	1.83	1.63	2.72	0.01	.31	2.36	.84

Variabele	Tijdstip 1		Tijdstip 2		<i>t</i>	<i>p</i>	95% BI		Cohen's <i>d</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>			<i>OG</i>	<i>BG</i>	
Burn-out - Verminderde persoonlijke competentie	2.70	1.23	1.51	1.20	6.29	< .001	.80	1.58	1.00
Burn-out - Totaalschaal	3.32	1.23	1.89	1.13	5.10	< .001	.85	2.02	1.24

Noot. BI = betrouwbaarheidsinterval; OG = ondergrens; BG = bovengrens

9.5. Hypothese 5

Hypothese 5 stelde dat het niveau van bevoegenheid zou stijgen na afloop van het coachingstraject. Zoals de vorige hypothese werd deze hypothese ook getoetst in de doelgroep van 'werkenden', bestaande uit arbeiders/bedienden, zelfstandigen en deelnemers in ziekteverlof.

Uit Tabel 9 blijkt dat er een significante stijging van bevoegenheid ($t(21) = -3.52, p = .002$) plaatsvond tussen het begin en het einde van het coachingstraject, met een middelmatige effectgrootte. Dit wijst wederom op de effectiviteit van de OCP-methodiek en bevestigt Hypothese 5.

Tabel 9.

Resultaten van paired sample t-test voor bevoegenheid.

Variabele	Tijdstip 1		Tijdstip 2		<i>t</i>	<i>p</i>	95% BI		Cohen's <i>d</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>			<i>OG</i>	<i>BG</i>	
Bevoegenheid	3.07	1.43	4.07	1.56	-3.52	.002	-1.58	-.41	-0.68

Noot. BI = betrouwbaarheidsinterval; OG = ondergrens; BG = bovengrens

9.6. Hypothese 6

Hypothese 6 veronderstelde dat de daling van maladaptief perfectionisme samenhangt met de daling in burn-out, bovenop de invloed van de werkkenmerken. In deze studie worden de werkkenmerken gemeten aan de hand van de SIMPH. Bovendien werd deze hypothese wederom getoetst in de doelgroep van ‘werkenden’, bestaande uit arbeiders/bedienden, zelfstandigen en deelnemers in ziekteverlof.

Met betrekking tot de correlatieve verbanden (zie Tabel 10 in Bijlage 12.1) hangt de verandering in burn-out positief samen met de verandering in de schalen van de VAS: schaal 1 ($r = .52, p = .03$), schaal 2 ($r = .47, p = .03$) en de totaalschaal ($r = .62, p = .003$). Wat betreft de DEV, was er enkel een positieve trend vast te stellen tussen de verandering in burn-out en de verandering in ‘zelfkritiek’ ($r = .33, p = .15$). Deze correlatieve verbanden tonen aan dat een daling van maladaptief perfectionisme positief samenhangt met een daling in burn-out. Vermits deze verbanden enkel significant waren voor de VAS, werden in de hiërarchische, meervoudige regressieanalyse enkel de verschilvariabelen van de VAS opgenomen voor de meting van maladaptief perfectionisme. Tenslotte waren er geen significante correlaties tussen de werkkenmerken en de verschilscore op burn-out. Als conservatieve toets werd beslist om toch een aantal werkkenmerken op te nemen als controlevariabelen in de hiërarchische, meervoudige regressieanalyse, namelijk ‘emotionele belasting’, ‘sociale steun van collega’s’ en ‘sociale steun van leidinggevende’, vermits deze variabelen een grotere correlatie dan $r = |.30|$ hadden met de verschilscore op burn-out.

De hiërarchische, meervoudige regressieanalyse (zie Tabel 11) toonde aan dat de werkkenmerken ‘sociale steun van collega’s’ ($\beta = .84, p = .002$) en ‘sociale steun van leidinggevende’ ($\beta = -.76, p = .003$) een significante bijdrage leverden in de voorspelling van de daling in burn-out. De waarde van R^2 adjusted was .71. Uit de analyse komt geen significante bijdrage naar boven van de daling in maladaptief perfectionisme bovenop de invloed van de werkkenmerken. Echter is er wel een positieve trend vast te stellen: de daling in maladaptief perfectionisme vertoont een positieve trend met de daling in burn-out bovenop de invloed van de werkkenmerken ($\beta = .26, p = .12$). Bijgevolg ondersteunen deze resultaten in beperkte mate Hypothese 6.

Tabel 11.

Resultaten van de hiërarchische, meervoudige regressieanalyse waarbij de daling in burn-out voorspeld wordt op basis van werkkenmerken en de daling in maladaptief perfectionisme.

Predictoren	Daling in burn-out		
	ΔR^2	β	Totale R^2
Stap 1	.71**		.71**
Emotionele belasting T1		-.20	
Sociale steun collega's T1		.95**	
Sociale steun leidinggevende T1		-.82**	
Stap 2	.06		.77**
Emotionele belasting T1		-.17	
Sociale steun collega's T1		.84**	
Sociale steun leidinggevende T1		-.76**	
Daling in maladaptief perfectionisme – VAS - verschil		.26	
<i>n</i>		22	

Noot. VAS = Visuele Analogieschaal van perfectionisme; T1 = meetmoment 1.

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

9.7. Hypothese 7

Hypothese 7 voorspelde dat de daling van maladaptief perfectionisme samenhangt met de stijging in bevlogenheid, bovenop de invloed van de werkkenmerken. Deze hypothese werd ook getoetst in de doelgroep van 'werkenden', bestaande uit arbeiders/bedienden, zelfstandigen en deelnemers in ziekteverlof.

Wat betreft de correlatieve verbanden (zie Tabel 10 in Bijlage 12.1) kwamen twee significante correlaties naar voren. Zo bestond er als eerste een significante negatieve samenhang tussen de verandering in bevlogenheid en de verandering op schaal 2 van de VAS ($r = -.57, p = .01$). Als tweede hing ook de verandering op de totaalschaal van de VAS negatief samen met de verandering in bevlogenheid ($r = -.64, p = .001$). Naast de significante correlaties werden er twee trends vastgesteld: enerzijds was er een negatieve trend tussen de verandering in bevlogenheid en de verandering in schaal 1 van de VAS ($r = -.35, p = .15$), anderzijds bleek er een negatieve trend tussen de verandering in bevlogenheid en de verandering in 'zelfkritiek' van de DEV ($r = -.33, p = .14$). Deze correlatieve verbanden tonen bijgevolg aan dat een daling van maladaptief perfectionisme negatief samenhangt met een stijging in bevlogenheid.

Vermits de verbanden enkel significant waren voor de VAS, werden in de hiërarchische, meervoudige regressieanalyse enkel de verschilvariabelen van de VAS opgenomen voor de meting van maladaptief perfectionisme. Tenslotte waren er geen significante correlaties tussen de werkkenmerken en de verschilscore op bevlogenheid. Als conservatieve toets werd beslist om toch een werkkenmerk op te nemen als controlevariabele in de hiërarchisch, meervoudige regressieanalyse, namelijk ‘sociale steun van collega’s’, vermits deze variabele een grotere correlatie dan $r = |.30|$ had met de verschilscore op bevlogenheid.

De hiërarchisch, meervoudige regressieanalyse toonde geen significante voorspellers van de stijging van bevlogenheid (zie Tabel 12). Er was enkel een negatieve trend vast te stellen tussen het werkkenmerk ‘sociale steun van collega’s’ en de stijging in bevlogenheid ($\beta = -.39$, $p = .12$). Deze resultaten bieden geen bevestiging van Hypothese 7, hoewel hier ook best rekening wordt gehouden met het beperkte statistische onderscheidingsvermogen van deze analyses.

Tabel 12.

Resultaten van de hiërarchische, meervoudige regressieanalyse waarbij de stijging in bevlogenheid voorspeld wordt op basis van werkkenmerken en de daling in maladaptief perfectionisme.

Predictoren	Daling in burn-out		
	ΔR^2	β	Totale R^2
Stap 1	.21		.21
Sociale steun collega’s T1		-.46	
Stap 2	.04		.25
Sociale steun collega’s T1		-.39	
Daling in maladaptief perfectionisme – VAS - verschil		-.22	
<i>n</i>		22	

Noot. VAS = Visuele Analogieschaal van perfectionisme; T1 = meetmoment 1.

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

10. Discussie en conclusie

Het doel van deze studie bestond erin de effectiviteit van de OCP-methodiek na te gaan door een antwoord te geven op twee onderzoeksvragen: enerzijds “Is de OCP-methodiek effectief in het reduceren van perfectionisme en burn-out en het bevorderen van bevlogenheid?” en anderzijds “Hangen veranderingen in perfectionisme, de werkkenmerken of een combinatie van beide samen met een stijging van het welzijn, namelijk een daling van burn-out en een stijging of het behoud van bevlogenheid?”.

10.1. Beperkingen van de studie

Vooraleer de bevindingen van het onderzoek in detail te bespreken, is het van belang om te wijzen op de beperkingen van de studie. Als eerste werd de studie uitgevoerd in een relatief kleine steekproef, wat ervoor zorgt dat de resultaten en conclusies slechts in beperkte mate te veralgemenen zijn naar een ruimere populatie. Dit is echter onvermijdelijk voor een pilootstudie naar de effectiviteit van een nieuwe interventie. Als tweede peilde de vragenlijst enkel naar de persoonlijke beleving, vermits er enkel gebruik werd gemaakt van zelfrapportage. Als derde was de studie een pilootstudie, die er mede op gericht was een onderzoek in zijn geheel en specifieke onderzoeksmethoden te toetsen op effectiviteit en haalbaarheid. Zo stelde zich een bijkomend doel om de ontwikkelaar van de OCP-methodiek en de perfectionismecoaches te laten ervaren hoe het is om mee te werken aan een onderzoek. Verder was de studie een manier om de validiteit van de Visuele Analogieschaal van perfectionisme, de vragenlijst die ontwikkeld is door het Ontwikkelingsinstituut, te toetsen.

10.2. Overzicht van resultaten

Naast de beperkingen van deze studie kwamen er een aantal interessante preliminaire bevindingen uit het onderzoek naar voren. Voorafgaand aan de hypothesetoetsing toonden correlatieve verbanden aan dat de Depressie Ervaringsvragenlijst (DEV) en de Visuele Analogieschaal van perfectionisme (VAS) onderling positief samenhangen. Dit ondersteunt in zekere mate de validiteit van de Visuele Analogieschaal van perfectionisme als meting van zelfkritisch perfectionisme. Verder werd een negatieve samenhang vastgesteld tussen het niveau van burn-out en dat van bevlogenheid, wat opnieuw de validiteit van deze schaal lijkt te ondersteunen.

Uit de hypothesetoetsing bleek dat een hoog niveau van maladaptief perfectionisme samenhangt met een hoog niveau van alle dimensies van burn-out, namelijk ‘uitputting’, ‘distantie’ en ‘verminderde persoonlijke competentie’. Bovendien bleek het omgekeerde

verband tussen bevlogenheid en maladaptief perfectionisme gemeten door de VAS: een hoge score op maladaptief perfectionisme hangt samen met een laag niveau van bevlogenheid. Verder bleek dat de OCP-methodiek effectief was in het reduceren van maladaptief perfectionisme en burn-out en het verhogen van bevlogenheid. Tot slot kwam uit de resultaten naar voren dat de daling in burn-out voornamelijk verklaard wordt door de werkkenmerken van de functie van een individu. Echter wijst de positieve trend tussen de daling in maladaptief perfectionisme en de daling in burn-out wel in de richting van een unieke bijdrage van de daling van maladaptief perfectionisme bovenop de invloed van de werkkenmerken. De verklaring voor de stijging van bevlogenheid was echter noch terug te vinden in de daling van maladaptief perfectionisme, noch in de invloed van de werkkenmerken van de functie. De negatieve trend tussen de stijging in bevlogenheid en de werkkenmerken wijst echter wel in de richting van een belangrijke bijdrage van de werkkenmerken in de voorspelling van bevlogenheid.

10.2.1. Situering binnen bestaande wetenschappelijke literatuur

Om deze bevindingen binnen bestaande theoretische modellen en eerdere onderzoeksbevindingen te plaatsen, expliciteer ik hieronder de gelijkenissen en verschillen tussen beide. In overeenstemming met de meta-analyse van Hill en Curran (2016), waaruit bleek dat er een positief verband bestond tussen ‘perfectionistic concerns’, de maladaptieve component van perfectionisme, en de drie dimensies van burn-out, stelt deze studie een positieve samenhang vast tussen maladaptief perfectionisme en alle dimensies van burn-out. Daarnaast is de tweede bevinding uit de huidige studie, namelijk een negatief verband tussen maladaptief perfectionisme en bevlogenheid, een aanvulling op eerdere onderzoeksbevindingen van Kanten en Yesiltas (2015) en Schaufeli en Bakker (2004). Zo stelden Kanten en Yesiltas (2015) reeds eerder een positieve samenhang vast tussen positief of adaptief perfectionisme en bevlogenheid en merkten Schaufeli en Bakker (2004) reeds in eerder onderzoek een negatief verband tussen burn-out en bevlogenheid op.

Met betrekking tot de effectiviteit van het coachingstraject in deze studie liggen de resultaten in de lijn van de effecten na een cognitieve en/of psychodynamische therapie. Uit de huidige studie blijkt namelijk dat het niveau van maladaptief perfectionisme daalde, wat in overeenstemming is met de wetenschappelijke evidentie voor de behandeling van perfectionisme. Cognitieve gedragstherapie zorgde namelijk in het onderzoek van Handley et al. (2015) voor minder perfectionistische kenmerken bij de cliënten. Verder bleek uit het onderzoek van Hewitt et al. (2015) ook psychodynamische therapie samen te gaan met een vermindering van perfectionisme. Deze gelijkenissen tussen enerzijds de effectiviteit van de

OCP-methodiek en anderzijds deze van de psychodynamische en cognitieve gedragstherapie zijn mogelijk te verklaren door de overeenkomsten in de aanpak van de coaching en de behandeling van perfectionisme, zoals eerder beschreven in de literatuurstudie.

Naast de daling in maladaptief perfectionisme, droeg de daling van burn-out en de stijging van bevlogenheid verder bij aan de evidentie van de OCP-methodiek. De daling van burn-out biedt evidentie voor de effectiviteit van het coachingstraject, vermits er een positief verband bestond tussen maladaptief perfectionisme en alle dimensies van burn-out, zowel in de huidige studie als in het onderzoek van Kanten en Yesiltas (2015) en Schaufeli en Bakker (2004), en het niveau van maladaptief perfectionisme daalde na het coachingstraject. De stijging van bevlogenheid na het coachingstraject duidt op evidentie voor de OCP-methodiek, vermits er in de huidige studie een negatieve samenhang werd vastgesteld tussen maladaptief perfectionisme en bevlogenheid en daarenboven het niveau van maladaptief perfectionisme daalde na de toepassing van de OCP-methodiek.

In overeenstemming met de verwachtingen op basis van het Job Demands-Resources model (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli & Taris, 2013) bleek uit de huidige studie dat de daling in het niveau van burn-out voornamelijk verklaard wordt door de werkkenmerken van de functie van een individu. Echter wijzen de resultaten ook in de richting van een unieke bijdrage van de daling van maladaptief perfectionisme in de voorspelling van de daling van burn-out. In tegenstelling tot de verwachtingen vanuit het Job Demands-Resources model (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli & Taris, 2013) was er een negatief verband tussen sociale steun van de leidinggevende en de daling in burn-out, terwijl er een positief verband optrad tussen sociale steun van collega's en de daling in burn-out. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de perceptie van sociale steun beïnvloed kan zijn door perfectionisme. Meer specifiek dat individuen met kenmerken van maladaptief perfectionisme sociale steun van een collega wel als een energiebron percipiëren, dit in tegenstelling tot sociale steun van de leidinggevende. Voor de stijging van bevlogenheid was er geen verklaring te vinden in de daling van maladaptief perfectionisme, noch in de invloed van de werkkenmerken. Echter wijst de negatieve trend tussen het werkkenmerk en de stijging in bevlogenheid op een belangrijke bijdrage van werkkenmerken in de voorspelling van bevlogenheid.

10.3. Suggesties voor vervolgonderzoek

Gezien de beperkingen van de huidige studie wordt er in vervolgonderzoek best aandacht besteed aan de volgende aspecten. Als eerste dient hetzelfde onderzoek gerepliceerd te worden in grotere steekproeven, om de veralgemeenbaarheid van de resultaten te vergroten.

Als tweede is het aangeraden om in vervolgonderzoek niet enkel gebruik te maken van zelfrapportage, maar ook collega's, leidinggevenden, familieleden, enzovoort te betrekken bij de beoordeling van perfectionisme. Dit om sociaal wenselijke antwoorden te verminderen en meer betrouwbare antwoorden te krijgen. Vermits perfectionisme in deze studie enkel gemeten werd aan de hand van zelfkritisch of maladaptief perfectionisme, is het als derde aangewezen om in vervolgonderzoek een onderscheid te maken tussen adaptief en maladaptief perfectionisme. Op die manier kan er gedetailleerder getoetst worden of de theoretische conceptualiseringen van de verschillende soorten perfectionisme nuttig zijn en op welke manier de verschillende soorten perfectionisme samenhangen met burn-out en bevlogenheid. Tot slot zou een onderzoek naar perfectionisme, als moderator in de relatie tussen werkkenmerken en welzijn, in termen van burn-out en bevlogenheid, meer wetenschappelijke kennis opleveren. Vermits individuen met kenmerken van perfectionisme de wereld op een andere manier percipiëren en organiseren, zou een dergelijke studie inzicht kunnen geven in welke werkkenmerken deze specifieke doelgroep waarneemt als verkeisen en energiebronnen. Dit zou een bijkomende toetsing van het Job Demands-Resources model kunnen inhouden.

10.4. Implicaties voor de praktijk

Aangezien uit de huidige studie naar voren komt dat perfectionisme een belangrijke rol speelt in de voorspelling van burn-out en bevlogenheid, rijst de vraag in welke mate een organisatie, die individuen tewerkstelt, hiermee rekening dient te houden. Zowel op preventief als curatief niveau kan een werkgever een aantal aandachtspunten voor ogen houden. Om naast de werkkenmerken ook aandacht te hebben voor persoonlijkheidskenmerken is het aangeraden om ervoor te zorgen dat de kenmerken van een werknemer, zowel qua kwaliteiten als persoonlijkheidskenmerken, aansluiten bij de omgeving en omstandigheden, waarin deze tewerkgesteld is of in de toekomst zal zijn.

Preventieve acties kunnen hiertoe bijdragen door bijvoorbeeld tijdens de selectie en rekrutering van nieuwe werknemers ook te peilen naar persoonlijke waarden en normen. Bovendien is het van belang om via ontwikkelingsgesprekken, bestaande uit functionerings- en evaluatiegesprekken, zicht te krijgen op de motivatie en de groei behoeften in zijn/haar huidige functie en/of uitdagingen voor de toekomst hierop af te stemmen. Op deze manier kan een overstemming tussen de persoon en de omgeving bijdragen tot welzijn (Su, Murdock, & Rounds, 2015), meer specifiek het voorkomen van burn-out en het verhogen van het niveau van bevlogenheid.

Curatieve maatregelen zijn echter op zijn plaats, wanneer een werkgever zijn werknemers wil ondersteunen, die reeds kampen met een burn-out of een verlaagd niveau van bevologenheid ervaren. Vermits uit deze studie blijkt dat ook perfectionisme bijdraagt aan het vermogen om het niveau van burn-out en bevologenheid te kunnen veranderen, is het aangewezen om naast de werkkenmerken ook te focussen op persoonlijkheid en/of copingstrategieën van een werknemer. Uit de meta-analyse van Shin et al. (2014) bij 9729 deelnemers uit 26 studies, blijkt bijvoorbeeld dat probleemgerichte coping, in tegenstelling tot emotiegerichte coping, welke vaak gehanteerd wordt door individuen met maladaptief perfectionisme (Stoeber & Janssen, 2011), negatief gerelateerd is aan de drie dimensies van burn-out, respectievelijk 'uitputting' ($r = -.05, p < .01$), 'distantie' ($r = -.10, p < .01$) en 'verminderde persoonlijke competentie' ($r = -.19, p < .001$). Deze resultaten dienen echter met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden, gezien de correlatieve verbanden zwak zijn.

11. Referenties

- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2005). The relationship between job-related burnout and depressive disorders—results from the Finnish health 2000 study. *Journal of Affective Disorders*, 88(1), 55-62. doi:10.1016/j.jad.2005.06.004
- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 549-562. doi:10.1016/j.jvb.2011.03.007
- Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & stress*, 23(3), 244-263. doi:10.1080/02678370903282600
- Bakker, A. B., Van Emmerik, H., & Van Riet, P. (2008). How job demands, resources, and burnout predict objective performance: A constructive replication. *Anxiety, Stress, & Coping*, 21(3), 309-324. doi:10.1080/10615800801958637
- Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2009). The crossover of daily work engagement: Test of an actor-partner interdependence model. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1562-1571. doi:10.1037/a0017525
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Demerouti, E., Janssen, P. M. P., Van der Hulst, R., & Brouwer, J. (2000). Using equity theory to examine the difference between burnout and depression. *Anxiety, Stress, and Coping*, 13, 247–268. Geraadpleegd via https://www.researchgate.net/profile/Wilmar_Schaufeli/publication/46603870_Using_equity_theory_to_examine_the_difference_between_burnout_and_depression/links/0912f50ba20b205847000000/Using-equity-theory-to-examine-the-difference-between-burnout-and-depression.pdf
- Blatt, S. J. (1974). Levels of object representation in anaclitic and introjective depression. *Psychoanalytic Study of the Child*, 29(1), 107–157. Geraadpleegd via <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00797308.1974.11822616?journalCode=upsc20>
- Blatt, S. J. (1995). The destructiveness of perfectionism: Implications for the treatment of depression. *American psychologist*, 50(12), 1003-1020. Geraadpleegd via <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1996-14509-001>

- Blatt, S. J. (2004). *Experiences of depression: Theoretical, clinical, and research perspectives*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Blatt, S. J., D'Aflitti, J. P., & Quinlan, D. M. (1976). Experiences of depression in normal young adults. *Journal of Abnormal Psychology, 85*(4), 383–389. Geraadpleegd via <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=1976-29249-001>
- Blatt, S. J., & Luyten, P. (2009). A structural developmental psychodynamic approach to psychopathology: two polarities of experience across the life span. *Developmental Psychopathology, 21*(3), 793-814. doi:10.1017/S0954579409000431
- Bledow, R., Schmitt, A., Frese, M., & Kühnel, J. (2011). The affective shift model of work engagement. *Journal of Applied Psychology, 96*(6), 1246-1257. doi:10.1037/a0024532
- Broman-Fulks, J. J., Hill, R. W., & Green, B. A. (2008). Is perfectionism categorical or dimensional? A taxometric analysis. *Journal of Personality Assessment, 90*(5), 481-490. doi:10.1080/00223890802248802
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology, 64*(1), 89-136. doi:10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management, 42*(7), 1836-1873. doi:10.1177/0149206314522301
- Courtois, C. A., & Ford, J. D. (Eds.). (2009). *Treating complex traumatic stress disorders: An evidence-based guide*. New York, NY: Guilford Press.
- Cresswell, S. L., & Eklund, R. C. (2007). Athlete burnout and organisational culture: An English rugby replication. *International Journal of Sport Psychology, 38*(4), 365-387. Geraadpleegd via <https://www.cabdirect.org/cabdirect/abstract/20083053539>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 834 – 848. doi:10.1037/a0019364

- Desmet, M., Vanheule, S., Groenvynck, H., Verhaeghe, P., Vogel, J., & Bogaerts, S. (2007). The depressive experiences questionnaire: An inquiry into the different scoring procedures. *European Journal of Psychological Assessment, 23*(2), 89-98. doi:10.1027/1015-5759.23.2.89
- Dunkley, D. M., Zuroff, D. C., & Blankstein, K. R. (2006). Specific perfectionism components versus self-criticism in predicting maladjustment. *Personality and Individual Differences, 40*(4), 665-676. doi:10.1016/j.paid.2005.08.008
- Egan, S. J., van Noort, E., Chee, A., Kane, R. T., Hoiles, K. J., Shafran, R., & Wade, T. D. (2014). A randomized controlled trial of face to face versus pure online self-help cognitive behavioral treatment for perfectionism. *Behavior Research and Therapy, 63*, 107-113. doi:10.1016/j.brat.2014.09.009
- Flett, G. L., Molnar, D. S., & Hewitt, P. L. (2016). The traumatized perfectionist: understanding the role of perfectionism in post-traumatic reactions to stress. *International Journal of Emergency Mental Health and Human Resilience, 18*(1), 764-765. Geraadpleegd via <https://pdfs.semanticscholar.org/2133/df75c5297036b0030a9856f3027f82d590d3.pdf>
- Frost, R. O., Lahart, C. M., & Rosenblate, R. (1991). The development of perfectionism: A study of daughters and their parents. *Cognitive therapy and research, 15*(6), 469-489. doi:10.1007/BF01175730
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research, 14*(5), 449-468. doi: 10.1007/BF01172967
- Gotwals, J. K., Stoeber, J., Dunn, J. G., & Stoll, O. (2012). Are perfectionistic strivings in sport adaptive? A systematic review of confirmatory, contradictory and mixed evidence. *Canadian Psychology, 53*(4), 263-279. doi:10.1037/a0030288
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In A. B. Bakker, A. B., & M. P., Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 102-117). New York, NY: Psychology Press.

- Handley, A. K., Egan, S. J., Kane, R. T., & Rees, C. S. (2015). A randomised controlled trial of group cognitive behavioral therapy for perfectionism. *Behaviour Research and Therapy*, 68, 37-47. doi:10.1016/j.brat.2015.02.006
- Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the job demand-control(-Support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24(1), 1-35. doi:10.1080/02678371003683747
- Hendrickx, M. (2016). *Zeg me dat ik oké ben: over perfectionisme en bevestigingsdrang*. Antwerpen: Manteau.
- Hendrickx, M. (2016, maart). *Handleiding voor de OCP-methodiek*. Paper gepresenteerd in Handleiding OCP-methodiek, Kapelle-op-den-Bos.
- Hendrickx, M. (2015, december). *Opleiding Professionele Coach: De Ontwikkelingsgerichte Benadering*. Poster gepresenteerd op Kennismakingsavond Perfectionisme, Zaventem.
- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(3), 456-470. doi:10.1037/0022-3514.60.3.456
- Hewitt, P. L., Mikail, S. F., Flett, G. L., Tasca, G. A., Flynn, C. A., Deng, X., Kaldas, J., & Chen, C. (2015). Psychodynamic/interpersonal group psychotherapy for perfectionism: Evaluating the effectiveness of a short-term treatment. *Psychotherapy*, 52(2), 205-217. Geraadpleegd via https://www.researchgate.net/profile/Chang_Chen6/publication/272237291_PsychodynamicInterpersonal_Group_Psychotherapy_for_Perfectionism_Evaluating_the_Effectiveness_of_a_Short-Term_Treatment/links/555ac13808ae6943a877e198.pdf
- Hill, A. P., & Curran, T. (2016). Multidimensional perfectionism and burnout: A meta-analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 20(3), 269-288. doi:10.1177/1088868315596286
- Hill, R., Huelsman, J., & Gustavo, A. (2010). Perfectionistic concerns suppress associations between perfectionistic strivings and positive life outcomes. *Personality and Individual Differences*, 48, 584-589. doi:10.1016/j.paid.2009.12.011
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324. doi:10.1037//1089-2680.6.4.307

- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342. Geraadpleegd via <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1349434/pdf/amjph00249-0078.pdf>
- Kanten, P., & Yesiltas, M. (2015). The effects of positive and negative perfectionism on work engagement, psychological well-being and emotional exhaustion. *Procedia Economics and Finance*, 23, 1367-1375. doi:10.1016/S2212-5671(15)00522-5
- Kim, L. E., Chen, L., MacCann, C., Karlov, L., & Kleitman, S. (2015). Evidence for three factors of perfectionism: Perfectionistic strivings, order, and perfectionistic concerns. *Personality and Individual Differences*, 84, 16-22. doi:10.1016/j.paid.2015.01.033
- Kutlesa, N., & Arthur, N. (2008). Overcoming negative aspects of perfectionism through group treatment. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 26(3), 134-150. doi:10.1007/s10942-007-0064-3
- Lloyd, S., Schmidt, U., Khondoker, M., & Tchanturia, K. (2015). Can psychological interventions reduce perfectionism? A systematic review and meta-analysis. *Behavioural and cognitive psychotherapy*, 43(6), 705-731. doi:10.1017/S1352465814000162
- Luyten, P., Kempke, S., Van Wembeke, P., Claes, S., Blatt, S. J., & Van Houdenhove, B. (2011). Self-critical perfectionism, stress generation, and stress sensitivity in patients with chronic fatigue syndrome: Relationship with severity of depression. *Psychiatry: Interpersonal & Biological Processes*, 74(1), 21-30. doi:10.1521/psyc.2011.74.1.21
- Maslach, C. (2001). What have we learned about burnout and health? *Psychology & Health*, 16(5), 607-611. doi:10.1080/08870440108405530
- Miller, J. L., & Vaillancourt, T. (2007). Relation between childhood peer victimization and adult perfectionism: Are victims of indirect aggression more perfectionistic? *Aggressive Behavior*, 33(3), 230-241. doi:10.1002/ab.20183
- Neumeister, K. L. S. (2004). Factors influencing the development of perfectionism in gifted college students. *Gifted Child Quarterly*, 48(4), 259-274. doi:10.1177/001698620404800402

- Notelaers, G., De Witte, H., Van Veldhoven, M. J. P. M., & Vermunt, J. K. (2007). Construction and validation of the short inventory to monitor psychosocial hazards. *Médecine du Travail et Ergonomie*, 44(1), 11-17. Geraadpleegd via http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/85543/07_gn_hdw_mv_v_jkv_SIMPH_TAGE.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1495020118&Signature=%2BFXB1dyPwyb%2BF7e3ImE5yEqihHw%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DThe_Construction_and_Validation_of_the_S.pdf
- Rice, K. G., Lopez, F. G., & Vergara, D. (2005). Parental/social influences on perfectionism and adult attachment orientations. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 24(4), 580-605. doi:10.1521/jscp.2005.24.4.580
- Robinson, B. E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and motor skills*, 88(1), 199-210. Geraadpleegd via <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2466/pms.1999.88.1.199>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behaviour*, 25(3), 293-315. doi:10.1002/job.248
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2006). Burn-out en bevlogenheid. In W. B. Schaufeli, & A. Bakker (Eds.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pp. 341-358). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker, & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10-24). New York, NY: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893-917. doi:10.1002/job.595
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). Maslach Burnout Inventory-General Survey. In C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter (Eds.), *The Maslach Burnout Inventory* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92. Geraadpleegd via <http://www.jwalkonline.org/docs/Grad%20Classes/Fall%2007/Org%20Develop/presentation/ARTICLES/measure%20engage%20and%20burnout.pdf>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). The conceptualization of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress*, 19(3), 256-262. doi:10.1080/02678370500385913
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2013). Het Job Demands-Resources model: overzicht en kritische beschouwing. *Gedrag & Organisatie*, 26(2), 182-204.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. In R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and working addiction* (pp. 193-217). Cheltenham: Edward Elgar.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. In R. J. Burke, & C. L. Cooper (Eds.), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices* (pp. 203-226). Bingley, UK: Emerald Group Publishing.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173-203. doi:10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x
- Schaufeli, W. B. & Van Dierendonck, D. (2000). *Utrechtse Burn-out Schaal (UBOS): Testhandleiding*. Amsterdam: Harcourt Test Services.
- Shin, H., Park, Y. M., Ying, J. Y., Kim, B., Noh, H., & Lee, S. M. (2014). Relationships between coping strategies and burnout symptoms: A meta-analytic approach. *Professional Psychology: Research and Practice*, 45(1), 44-56. doi:10.1037/a0035220
- Stoeber, J., & Janssen, D. P. (2011). Perfectionism and coping with daily failures: Positive reframing helps achieve satisfaction at the end of the day. *Anxiety, Stress, & Coping*, 24(5), 477-497. doi:10.1080/10615806.2011.562977
- Stoeber, J., & Otto, K. (2006). Positive conceptions of perfectionism: Approaches, evidence, challenges. *Personality and Social Psychology Review*, 10(4), 295-319. doi:10.1207/s15327957pspr1004_2

- Su, R., Murdock, C. D., & Rounds, J. (2015). Person-environment fit. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention* (pp. 81-98). Washington, DC: APA Publications.
- Taris, T. W., Houtman, I., & Schaufeli, W. B. (2013). Burn-out: de stand van zaken. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 29(3), 241-257. Geraadpleegd via [https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/526881/3/Burnout_de_stand_vaken.pdf](https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/526881/3/Burnout_de_stand_van_zaken.pdf)
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Shimazu, A. (2010). The push and pull of work: About the difference between workaholism and work engagement. In A. B. Bakker, & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 39-53). Hove: Psychology Press.
- Terry-Short, L. A., Owens, R. G., Slade, P. D., & Dewey, M. E. (1995). Positive and negative perfectionism. *Personality and Individual Differences*, 18(5), 663–666. doi:10.1016/0191-8869(94)00192-U
- Vandamme, R. (2016, mei 14). *Ontwikkelingsgericht coachen* [video-opname]. Beschikbaar via <http://www.ontwikkelingsgerichtcoachen.be/>
- Van Yperen, N. W., & Hagedoorn, M. (2003). Do high job demands increase intrinsic motivation or fatigue or both? The role of job control and job social support. *Academy of Management Journal*, 46(3), 339-348. doi:10.2307/30040627
- Yang, H. J. (2004). Factors affecting student burnout and academic achievement in multiple enrolment programs in Taiwan's technical-vocational colleges. *International Journal of Educational Development*, 24(3), 283-301. doi:10.1016/j.ijedudev.2003.12.001

12. Bijlagen

12.1. Correlatietabel hypothese 6 en 7

Tabel 10.

Zero order correlaties tussen veranderingen in perfectionisme en werkkenmerken en veranderingen in burn-out en bevlogenheid.

Variabele	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Burn-out Verschil	-											
2. Bevlogenheid - Verschil	-.87**	-										
3. Maladaptief perfectionisme – Schaal 1 VAS - Verschil	.52*	-.35	-									
4. Adaptief perfectionisme – Schaal 2 VAS - verschil	.47*	-.57**	-.02	-								
5. Perfectionisme – Totaalschaal VAS - verschil	.62*	-.64**	.17	.86**	-							
6. Zelfkritisch perfectionisme – Zelfkritiek DEV - verschil	.33	-.33	.30	.13	.44*	-						
7. Werkdruk T1	-.26	.09	-.46*	-.19	-.08	.07	-					
8. Emotionele belasting T1	-.30	.29	-.24	-.17	-.10	.00	.38*	-				

Variabele	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
9. Autonomie T1	.12	-.10	.05	.36	.19	.05	-.21	-.24	-			
10. Leermogelijkheden T1	.25	-.21	.21	.26	.28	.25	-.05	-.06	.33	-		
11. Sociale steun collega's T1	.37	-.38	.30	-.11	.03	.52*	-.05	-.18	.05	.21	-	
12. Sociale steun leidinggevende T1	-.30	.21	-.02	-.22	-.30	.35	-.21	-.10	.11	.28	.72**	-

Noot. VAS = Visuele Analogieschaal van perfectionisme; T1 = meetmoment 1.

**= $p < .01$ *= $p < .05$