

Universiteit Utrecht

Master psychologie, Arbeids- en Organisationspsychologie

THESIS

# **Pensioenintenties van oudere werknemers: denken aan de toekomst of het verleden?**

**Een onderzoek onder oudere werknemers naar de relatie tussen temporale focus en  
pensioenintenties met doeloriëntatie als mediator.**

**Jorg Damen 3158969**

17 – 06 -2011



**Universiteit Utrecht**

Begeleider van de Universiteit Utrecht

**Dr. Maria Peeters**

Tweede beoordelaar

**Dr. Pascale le Blanc**

# Inhoudsopgave

<b>Samenvatting/Abstract</b>	<b>3</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>4</b>
1.1 Introductie	4
1.2 Oudere werknemers	5
1.3 Temporale focus	6
1.4 Temporale focus en de relatie met leeftijd	8
1.5 Temporale focus en het stellen van doelen	9
1.6 Doeloriëntatie en de intentie om door te werken tot aan het pensioen	11
1.7 Doeloriëntatie als mediator	12
1.8 Het huidige onderzoek	14
<b>2. Methoden</b>	<b>15</b>
2.1 Procedure	15
2.2 Participanten	15
2.3 Meetinstrumenten	16
2.4 Controlevariabelen	18
<b>3. Resultaten</b>	<b>18</b>
3.1 Factoranalyse Temporal Focus Scale (TFS)	18
3.2 Beschrijvende statistiek	20
3.3 Relatie leeftijd met temporale focus	21
3.4 Relatie temporale focus met doeloriëntatie	22
3.5 Relatie doeloriëntatie en pensioenintentie	24
3.6 Doeloriëntatie als mediator	26
<b>4. Discussie</b>	<b>30</b>
4.1 Discussie	30
4.2 Conclusie	34
4.3 Beperkingen en aanwijzingen voor vervolgonderzoek	34
4.4 Praktische implicaties	36
<b>5. Literatuurlijst</b>	<b>38</b>
<b>Bijlage 1. Vragenlijst</b>	<b>44</b>

## **Samenvatting**

Het doel van deze studie was om het inzicht te verhogen in wat ouderen motiveert om actief te blijven op de arbeidsmarkt. Allereerst is onderzocht of er een verband tussen leeftijd en temporale focus was. Vervolgens is gekeken of temporale focus samenhangt met het soort doelen dat werknemers hanteren. Daarna is onderzocht of er een verband was tussen temporale focus en pensioenintenties en of doelen in dit verband optraden als mediator. Aan dit onderzoek hebben 548 werknemers van een Nederlandse Universiteit en van een Nederlandse verzekeringsmaatschappij deelgenomen. Regressieanalyses wijzen uit dat leeftijd positief samenhangt met verleden focus. Een verleden focus blijkt positief samen te hangen met leervermijding doelen terwijl een heden of toekomst focus positief samenhangt met leertoenadering doelen. Daarnaast blijken leertoenadering doelen een volledige mediator te zijn in het positieve verband tussen zowel heden als toekomst focus met de intentie om door te werken tot aan het pensioen. Tevens werd een negatief indirect verband tussen verleden focus en pensioenintentie gevonden via leervermijding doelen. Zowel theoretische als praktische implicaties van de resultaten worden besproken.

## **Abstract**

The aim of this study was to increase our insight into what motivates older employees to stay active on the labour market. First we examined whether or not there is a relation between age and temporal focus. Next we looked if temporal focus is related to the employees' goal orientation. Finally we examined if there was a relation between temporal focus and retirement intentions and the mediating effect of goals in this relation. 548 employees working for a Dutch university and a Dutch insurance company participated in the research. Our results showed that age is positively linked to past focus. Past focus was positively related to mastery avoidance goals while current or future focus was positively related to mastery approach goals. Moreover, mastery approach goals function as a complete mediator in the relation between both current and future focus with retirement intentions. In addition, we found a negative indirect relation between past focus and retirement intentions through mastery avoidance goals. Theoretical as well as practical implications of these results are discussed.

# 1. Inleiding

## 1.1 Introductie

Veel landen worden geconfronteerd met ongekeerde demografische veranderingen, wat gevolgen heeft voor de samenstelling van de beroepsbevolking en de personeelsbestanden van organisaties (Schalk et al., 2010; Von Nordheim, 2004). De bevolkingsgroei wordt gekenmerkt door een toename van het aantal ouderen en een afname van het aantal jongeren (Alley & Crimmins, 2007; Van der Heijden, Schalk & Van Veldhoven, 2008). Ook binnen organisaties wordt verwacht dat het personeelsbestand in de toekomst uit aanzienlijk meer oudere werknemers zal bestaan dan nu het geval is (Kanfer & Ackerman, 2004). Zo daalt sinds 2005 het aantal werknemers tussen de 25 en 39 jaar in toenemende mate. Daarbij wordt verwacht dat het aantal werknemers binnen Europa van boven de 55 jaar tussen 2010 en 2030 toeneemt met meer dan 15% (Commission of the European Communities, 2005). Kortom; organisaties zullen steeds vaker moeten vertrouwen op de kennis, ervaring en vaardigheden van oudere werknemers terwijl het aantal beschikbare arbeidskrachten aanzienlijk afneemt (Schalk et al., 2010). Desondanks neemt het aantal werknemers dat uittreedt vóór de pensioengerechtigde leeftijd nog steeds toe (Schalk et al., 2010; Zappala, Depolo, Fraccaroli, Guglielmi & Sarchielli, 2008). De keuze om met vervroegd pensioen te gaan wordt bepaald door individuele besluitvorming enerzijds en sociale zekerheid, de werking van de arbeidsmarkt en druk en financiële prikkels vanuit bedrijven voor vervroegde uittreding anderzijds (Esser, 2005; Hardy en Quadagno, 1995) Wanneer deze trend van vervroegde uittreding doorzet zal er in de toekomst een tekort ontstaan aan werknemers (Van der Heijden, Schalk & Van Veldhoven, 2008).

Ook in Nederland blijft de arbeidsparticipatie van oudere werknemers achter in vergelijking met die van overige leeftijdsgroepen. Uit recente cijfers blijkt dat de netto arbeidsparticipatie van Nederlanders in de leeftijd van 55 tot en met 64 jaar nog slechts 48.7% is (Centraal bureau voor de statistiek, 2011). Daarnaast is de gemiddelde leeftijd van uittreding in Nederland 63.5 jaar (Eurostat, 2009). Hoewel deze leeftijd in de afgelopen jaren is toegenomen is deze nog steeds onder de wettelijke (naar 67 stijgende) pensioenleeftijd (Eurostat, 2009). Daarbij komt dat het aantal Nederlanders boven de 65 toeneemt wat de druk op het zorgstelsel verhoogt. In 2010 was 15% de Nederlanders boven de 65 jaar, in 2015 zal dat 18% zijn en in 2025 zelfs 22% (Groothoff, Van der Klink & Sorgdrager, 2009). Het toekomstige tekort aan werknemers staat dan ook in Nederland hoog op de politieke agenda.

Zo is er voor en tijdens de periode van dit onderzoek lange tijd gedebatteerd over het verhogen van de pensioenleeftijd om zo de sociale zekerheid in de toekomst betaalbaar te houden. Op 10-06-2011 is het pensioenakkoord bekend gemaakt waarin werd verklaard dat de pensioenleeftijd in twee stappen omhoog gaat, naar 66 jaar in 2020 en 67 jaar in 2025 (FNV, 2011). Wel kunnen mensen vanaf 2020 kiezen op welke leeftijd ze met pensioen willen gaan. Elk jaar dat iemand eerder met pensioen gaat, krijgt hij 6,5 procent minder AOW en elk jaar later 6,5 procent meer. Het dichterbij komen van het pensioen als einde kan er voor zorgen dat werknemers hun situatie herinterpreteren en hun werk als meer belastend beschouwen (Ekerdt, 1993). Er kan dus niet alleen volstaan worden met het ‘verplichten’ van werknemers om langer door te werken. Het is belangrijk om ook te waarborgen dat deze werknemers een goed prestatie- en welzijnsniveau behouden. De uitdaging is dan ook om te onderzoeken welke (psychologische) factoren oudere werknemers motiveren om actief te blijven op de arbeidsmarkt (Schalk et al., 2010).

Een factor die van invloed is op de motivatie van werknemers is het tijdsperspectief dat zij hanteren (Karniol & Ross, 1996). Lewin (1951, p. 75) definieert tijdsperspectief als ‘het totale beeld dat een persoon heeft over zijn psychologische toekomst en zijn psychologische verleden’. Meer algemeen is tijdsperspectief het overkoepelende beeld dat een persoon heeft over verschillende aspecten van tijd (Shipp, Edwards & Schurer Lambert, 2009). Een fundamentele aanname in onderzoek naar tijdsperspectief is dat mensen verschillen in de mate waarin zij waarde hechten aan of gericht zijn op het verleden, het heden en de toekomst. Er wordt onderscheid gemaakt tussen objectieve en subjectieve tijd. Objectieve tijd verwijst hierbij naar het werkelijk verlopen van de tijd. Subjectieve tijd impliceert echter dat individuen het verleden herinneren, het heden op een bepaalde manier ervaren en anticiperen op de toekomst (Shipp et al., 2009). Anticiperen op de toekomst (doelen stellen in het bijzonder) kan invloed hebben op motivationele processen (Karniol & Ross, 1996). In dit onderzoek zal onderzocht worden of het tijdsperspectief dat oudere werknemers hanteren samenhangt met de motivatie om actief te blijven op de arbeidsmarkt. Voordat we hier echter mee verder gaan zullen we eerst verder ingaan op de ‘oudere werknemer’.

## **1.2 Oudere werknemers**

Er bestaan veel negatieve stereotypen over oudere werknemers (Peeters, Nauta, De Jonge & Schalk, 2005). Hierbij worden alle ‘ouderen’ over een kam geschoren terwijl het een

zeer heterogene groep betreft waarbinnen veel spreiding is in bijvoorbeeld de lichamelijke en mentale gezondheid (Peeters et al., 2005). Ouder worden is een complex biologisch, psychologisch, sociaal en maatschappelijk veranderproces (Schalk et al., 2010). Desondanks wordt voornamelijk de chronologische (kalender) leeftijd in jaren gebruikt om te beoordelen of een werknemer ouder wordt (De Lange, Taris, Jansen, Kompier, Houtman & Bongers, 2005). Er is echter een verschil tussen de objectieve chronologische leeftijd en de subjectieve ervaring. Zo blijkt er onder personen van dezelfde chronologische leeftijd een grote variëteit te zijn in de leeftijds categorie waarin zij zich plaatsen. Op 55-jarige leeftijd beoordelen sommige personen zichzelf als jong terwijl anderen zichzelf als middelbaar of oud beoordelen (Logan, Ward & Spitze, 1992). Ook ander onderzoek suggereert dat chronologische leeftijd een minder nauwkeurige voorspeller wordt voor bijvoorbeeld cognitieve vaardigheden, taal en sensomotorische vaardigheden wanneer personen ouder worden. Er treedt dan steeds meer heterogeniteit of differentiatie op binnen steekproeven (Carstensen, 2006). Dit komt vermoedelijk door verschillen in ervaringen en kansen die personen treffen gedurende hun ontwikkeling. Verschillende factoren als opleidingsniveau, chronische stress, intieme relaties en sociale status sturen personen in verschillende ontwikkelingstrajecten wat zowel het dagelijks functioneren als de gezondheid en levensduur beïnvloedt (Carstensen, 2006). In verschillend experimenteel onderzoek wordt daarnaast aangetoond dat wanneer er statistisch wordt gecontroleerd voor (of gemanipuleerd wordt met) tijdsperspectief, veel leeftijdsverschillen verdwijnen (Carstensen, 2006). Dit suggereert dat niet zozeer het ouder worden maar het veranderen van het tijdsperspectief de oorzaak is van negatieve veranderingen. Een veel gebruikt concept in onderzoek naar tijdsperspectief is de zogenaamde temporale focus:

### **1.3 Temporale focus**

‘Temporale focus’ kan het best beschreven worden als een onderdeel van een individu zijn tijdsperspectief (Shipp et al., 2009). Temporale focus beschrijft de mate waarin een persoon zijn of haar aandacht richt op het verleden, het heden of de toekomst (Bluedorn, 2002). Het is een belangrijk concept omdat het van invloed is op hoe mensen ervaringen van vroegere gebeurtenissen, huidige situaties en toekomstige verwachtingen verwerken in hun opvattingen, cognities, gedragingen en beslissingen (Shipp et al., 2009). Een focus op de toekomst kan de motivatie, het stellen van doelen en het nastreven van successen stimuleren (Karniol & Ross, 1996; Shipp et al., 2009).

Eerdere onderzoeken classificeren mensen als verleden-, heden- of toekomst gefocust (Shipp et al., 2009). Hierbij richten personen zich dus voornamelijk op ofwel het verleden, het heden of de toekomst. Deze indeling legt echter kunstmatige grenzen op tussen iedere type temporale focus en ontkent daarmee de complexiteit van de temporale verdeling van aandacht door mensen. Een beter passende operationalisatie is die van Shipp et al. (2009). Daarbij ontwikkelden en valideerden zij ook een nieuw meetinstrument: de ‘temporal focus scale’ (TFS) waarvan een vertaling in dit onderzoek gebruikt is. Shipp et al. definiëren temporale focus als de verdeling van aandacht over het verleden, het heden en de toekomst. De temporale focus is hierbij zo geoperationaliseerd dat de hoeveelheid aandacht gewijd aan het verleden, het heden of de toekomst in mate kan verschillen zonder de beperking dat een persoon zich voornamelijk op één specifieke tijdsperiode richt. Zo kan een persoon zich op één tijdsperiode richten, maar ook gelijktijdig op alle drie of slechts twee van de drie tijdsperiodes (Shipp et al., 2009). In dit geval zou een persoon met een sterke heden- en toekomst focus dus verschillen van een persoon met een sterke heden- maar lage toekomstfocus. In de definitie van Shipp et al., die in dit onderzoek gehanteerd zal worden, kunnen personen dus hun aandacht in verschillende mate verdelen over het verleden, het heden en de toekomst in een temporaal focus profiel. Om te bepalen of dit profiel het best gezien kon worden als drie aparte effecten of één interactief profiel hebben Shipp et al. (2009) de interacties tussen de drie temporale focus factoren onderzocht. In dit onderzoek werden geen significante interacties gevonden wat er op duidt dat het temporale focus profiel het best gezien kan worden als drie hoofdeffecten van verleden, heden en toekomst focus.

Personen ontwikkelen, buiten tijdelijke schommelingen, een vast patroon van aandacht verdeling, waarbij de focus op bepaalde zaken verkozen wordt boven focus op andere zaken (Gardner, Dunham, Cummings & Pierce, 1987). Toegespitst op de temporale focus kunnen deze zaken opgevat worden als het verleden, heden en de toekomst. Personen ontwikkelen dan, ondanks kortstondige schommelingen, een kenmerkend patroon ofwel een algemene neiging om in zekere mate te focussen op bepaalde tijdsperiodes (Gardner et al., 1987; Gardner, Dunham, Cummings & Pierce, 1989). In hun laatste studie gebruiken Shipp et al. (2009) longitudinale data van een brede steekproef van werknemers om de temporale stabiliteit te testen. Uit de sterke test-hertest en herhaalde factor correlaties bleek dat de schaalgemiddelden en standaard deviaties hetzelfde bleven gedurende een langere periode. Hieruit concludeerden zij dat de temporale focus relatief stabiel bleef over tijd.

Veel leeftijdsverschillen in experimenteel onderzoek verdwijnen wanneer er statistisch gecontroleerd wordt voor (of gemanipuleerd met) tijdsperspectief (Carstensen, 2006). De verwachting in het huidige onderzoek is dan ook dat niet zo zeer het ouder worden van werknemers maar juist het veranderen van het tijdsperspectief en meer specifiek, temporale focus van invloed is op de arbeidsmotivatie. De richting van aandacht wordt bepaald door externe factoren zoals het werk, familie of andere persoonlijke zaken (Gardner et al., 1987). De verwachting is dat naarmate werknemers ouder worden er een verschuiving plaatsvindt in de prioriteit van deze factoren. Hoewel het genoemde temporale focus profiel relatief constant is over tijd wordt verwacht dat het langzaam verandert naarmate werknemers ouder worden.

#### **1.4 Temporale focus en de relatie met leeftijd**

In dit onderzoek wordt gekeken naar de temporale focus van oudere werknemers. De ondergrens die gebruikt zal worden is 45 jaar. Verondersteld wordt dat de periodes waarop werknemers hun aandacht richten samenhangt met de leeftijd. Voor oudere werknemers geldt de verwachting dat zij hun aandacht meer richten op het heden of het verleden en niet meer (of in mindere mate) op de toekomst. Deze gedachte is gebaseerd op de ‘Socioemotional Selectivity Theory’; een theorie over de motivatie gedurende de levensloop (Carstensen, 2006; Carstensen, Isaacowitz & Charles, 1999). Deze theorie stelt dat de motivatie van oudere personen beïnvloed wordt door het subjectieve gevoel van de resterende tijd tot aan de dood (Carstensen, 2006). Cognitieve processen zoals aandacht en geheugen maar ook doelen en voorkeuren veranderen systematisch als deze tijd tot aan de dood afneemt.

Verder suggereert dit onderzoek dat de periodes waarop personen hun aandacht vestigen beïnvloed worden door leeftijd. De subjectieve perceptie van de ‘resterende tijd’ zou diepgaande effecten hebben op basale processen als motivatie, emoties en cognities. De waarneming van de dood als ‘het einde’ motiveert ouderen om hun tijd en aandacht meer te focussen op het heden in plaats van op de toekomst. Zij richten hun aandacht dan meer op het vinden van emotionele betekenis en tevredenheid uit het dagelijks leven in plaats van het verzamelen van kennis, het verbreden van de horizon en het stellen en nastreven van doelen (Carstensen, 2006; Carstensen et al., 1999). De verwachting is dat dit ook geldt voor de waarneming van het pensioen als ‘het einde’. Oudere werknemers zullen zich dan meer focussen op het heden en het verleden en minder op de toekomst. Hierdoor zijn zij in mindere mate gericht op het verzamelen van kennis, het verbreden van de horizon en het stellen en nastreven van loopbaandoelen en kunnen meer gefocust raken op korte- dan op lange termijn



doelen (De Lange, Van Yperen, Van der Heijden & Bal, 2010). Hieruit volgt de eerste hypothese:

**Hypothese 1a:** Er is een negatief verband tussen leeftijd en toekomst focus,

**Hypothese 1b:** Er is een positief verband tussen leeftijd en heden focus,

**Hypothese 1c:** Er is een positief verband tussen leeftijd en verleden focus. Dit verband is sterker dan bij 1b.

### **1.5 Temporale focus en het stellen van doelen**

Om de prestatiemotivatie van werknemers beter te begrijpen is onderzoek naar doeloriëntaties ontstaan. De theorie over doeloriëntatie stelt dat wanneer mensen zich in een competentierelevante situatie (ook wel taak- of prestatie situatie) bevinden, zij vaak onbewust een specifiek doel aannemen dat zij willen bereiken. Vervolgens creëert dit doel een schema van gedachten, emoties en gedragingen waarmee taak- of prestatie situaties worden geïnterpreteerd en ervaren (Elliot & Church, 1997). Oorspronkelijk werd in het meeste onderzoek naar doeloriëntaties de nadruk gelegd op twee typen doelen: leerdoelen en prestatiedoelen (De Lange, Van Yperen et al., 2010; Elliot & McGregor, 2001). Leerdoelen zijn gericht op de persoonlijke ontwikkeling van competentie door het eigen maken van taken. Hierbij vergelijken personen de huidige prestaties met die uit het verleden of met hoever zij verwijderd zijn van het volledig beheersen van de taak (Elliot & Church, 1997). Werknemers die leerdoelen hanteren geloven dat inspanningen leiden tot succes waardoor de aandacht van de werknemer vooral gericht is op de intrinsieke waarde van het leren zelf (Lee et al., 2010). Prestatiedoelen zijn echter gefocust op het demonstreren van de competentie ten opzichte van andere werknemers (Elliot & McGregor, 2001). De werknemers die prestatiedoelen hanteren proberen op deze manier het gevoel van eigenwaarde te bevestigen door beter te kunnen presteren dan anderen (Lee, McInerney, Liem & Ortiga, 2010). Een werknemer die prestatiedoelen hanteert zal zich alleen succesvol voelen wanneer hij zijn eigenwaarde heeft bevestigd ten opzichte van anderen en daarbij is verbetering op een taak niet relevant (Lee et al., 2010).

In dit onderzoek wordt er slechts ingegaan op leerdoelen en niet op prestatiedoelen. Oudere mensen worden gemiddeld gezien namelijk eerder gekarakteriseerd door conservatisme, voorzichtigheid en aansluiting dan door competitie (De Lange, Van Yperen et al., 2010). Verder stellen Maehr en Kleiber (1981) ook dat met het toenemen van de leeftijd

de prestatie-motivatie verschuift van een meer extrinsiek competitief prestatiepatroon naar een meer intrinsiek leer-gerelateerd patroon. En wanneer de beperkte hoeveelheid onderzoek samengevat wordt blijkt er enige evidentie dat oudere werknemers gekarakteriseerd kunnen worden door een sterkere focus op meer intrinsieke dan extrinsieke bekwaamheidseisen die voor een groter deel voortkomen uit de activiteiten zelf (leerdoelen) dan uit inter-persoonlijke vergelijking van bekwaamheidseisen (prestatiedoelen) (Kanfer & Ackerman, 2000; Maehr & Kleiber, 1981)

Het dichotome model van leer- en prestatiedoelen is later uitgebreid met een onderscheid in toenadering (focussen op het verkrijgen van positieve of gewenste gebeurtenissen) en vermijding (focussen op het vermijden van negatieve of ongewenste gebeurtenissen) (Elliot & Church, 1997; Elliot & McGregor, 2001; Karniol & Ross, 1996). De vier soorten doelen die zo ontstaan zijn: leertoenadering doelen, leervermijding doelen, prestatietoetnadering doelen en prestatievermijding doelen (Elliot, 1999). De eerste twee zullen in het huidige onderzoek gebruikt worden. Werknemers met leertoenadering doelen raken enthousiast voor een taak en zien deze als een uitdaging terwijl werknemers met prestatiedoelen werken uit angst om niet te leren of te ontwikkelen. Waar het leertoenadering doel zich dus richt op het verwerven van succes door te ontwikkelen en leren richt het leervermijding doel zich op het vermijden van ‘niet leren’ en ‘niet ontwikkelen’ (Elliot & McGregor, 2001).

Aan de hand van eerder onderzoek naar de ‘achievement goal approach’ (voor meer info zie: Van Yperen, 2003, 2006) is er toenemend empirisch bewijs dat leervermijding doelen vaak voorkomen en zeker onder oudere werknemers (De Lange, Van Yperen et al., 2010). Zo zullen oudere werknemers zich meer focussen op het niet slechter presteren dan voorheen of het niet verliezen van hun vaardigheden, capaciteiten of geheugen (Elliot & McGregor, 2001). De Lange et al. (2010) tonen dan ook aan dat ouderen in vergelijking met jongeren vaker leervermijding doelen hanteren. Daarnaast tonen zij in hun onderzoek ook aan dat uit het 2 x 2 doeloriëntatie raamwerk de leervermijding doelen de meest gehanteerde doelen zijn onder oudere werknemers. Dit kan verklaard worden met behulp van de ‘Socioemotional Selectivity Theory’ (SST). Wanneer de tijd als eindig wordt beschouwd komt de aandacht minder op de toekomst en juist meer op het heden of het verleden te liggen. SST stelt dat wanneer een persoon tijd als eindig beschouwd hij of zij meer focust op doelen die op korte termijn gerealiseerd kunnen worden. Ook zijn oudere werknemers, wanneer zij tijd als eindig beschouwen, minder snel geneigd om doelen na te streven waarin de horizon

verbreed kan worden wanneer dit ook onplezierige emoties met zich mee brengt (Carstensen, 2006). Dit kan gekoppeld worden aan leervermijding doelen waarbij de aandacht gericht is op het vermijden van taak gebaseerde of persoonlijke normen van incompetentie. Als tijd echter als open wordt beschouwd (en dus meer gefocust wordt op de toekomst) dan ligt de focus voornamelijk op doelen die voorbereidend zijn, richten op het verwerven van informatie, nieuwe ervaringen en het verbreden van de kennis (Carstensen, 2006). Deze doelen komen overeen met leertoenadering doelen (Elliot & Church, 1997; Elliot & McGregor, 2001; Lee et al., 2010). Deze informatie wordt samengevat in de volgende hypothesen:

**Hypothese 2a:** Er is een positief verband tussen toekomst focus en leertoenadering doelen,

*Dat wil zeggen naarmate werknemers meer een toekomst focus hanteren zullen ze meer leertoenadering doelen stellen.*

**Hypothese 2b:** Er is een positief verband tussen heden focus en leervermijding doelen,

**Hypothese 2c:** Er is een positief verband tussen verleden focus en leervermijding doelen. Dit verband is sterker dan bij 2b.

*Dat wil zeggen naarmate werknemers meer een heden focus hanteren zullen ze meer leervermijding doelen stellen. Ditzelfde geldt naarmate werknemers meer een verleden focus hanteren maar in nog sterkere mate.*

## **1.6 Doeloriëntatie en de intentie om door te werken tot aan het pensioen<sup>1</sup>**

Theorieën over het stellen van doelen suggereren dat doelen gedrag beïnvloeden door richting te geven aan de inspanningen, het stimuleren en vasthouden van aandacht en het faciliteren van de ontwikkeling van strategieën voor het verwezenlijken van doelen (Locke & Latham, 1990). Het is alom bekend dat de taakprestatie van werknemers met specifieke en uitdagende doelen hoger is dan die van werknemers die werken aan vage, makkelijke of geen doelen (Noe, 1996). Het blijkt ook dat een persoon beter presteert als deze zich richt op de positieve uitkomsten die geassocieerd worden met succes (leertoenadering) dan wanneer de persoon zich richt op de negatieve uitkomsten die geassocieerd worden met niet leren of niet ontwikkelen (leervermijding) (Higgins, Roney, Crowe & Hymes, 1994; Roney, Higgins & Shah, 1995).

---

<sup>1</sup>Hierna ook wel 'pensioenintentie' waarbij de intentie tot doorwerken tot aan het pensioen hoger is naarmate de pensioenintentie hoger is.

Werknemers met leertoenadering doelen richten zich op het verwerven van succes door zich te ontwikkelen en door te leren (Elliot & McGregor, 2001). Daarnaast is er sterk bewijs dat leertoenadering doelen gerelateerd zijn aan positieve werkuitkomsten zoals intrinsieke motivatie, taak interesse en werktevredenheid (Harackiewicz, Barron, Pintrich, Elliot & Thrash, 2002; Janssen & Van Yperen, 2004; Rawsthorne & Elliot, 1999). Leertoenadering doelen worden gezien als de optimale vorm van competentie gerichte regulatie (De Lange, Van Yperen et al., 2010) en daarbij verhogen leertoenadering doelen de taakabsorptie en de prestaties (Elliot, 2005). Werknemers met leervermijding doelen richten zich echter op het vermijden van ‘niet leren’ en ‘niet ontwikkelen’ (Elliot & McGregor, 2001). Het beperkt aantal onderzoeken naar de effecten van leervermijding doelen in relatie tot motivationele uitkomsten laat meer neutrale en negatieve effecten zien in termen van welbevinden, motivatie en prestatie (Elliot & McGregor, 2001; Sideridis, 2008; Van Yperen, Elliot & Anseel, 2009). Een recent onderzoek van De Lange et al. (2010) naar de doeloriëntatie van oudere werknemers in relatie tot motivatie gerelateerde uitkomsten ondersteunt het bovengenoemde. De werknemers binnen deze groep die het hoogst scoorden op werkbevoegenheid en sociale en persoonlijke betekenis van het werk waren de werknemers die leertoenadering doelen hanteerden. De werknemers met leervermijding doelen scoorden juist het laagst op deze dimensies. Deze informatie leidt tot de volgende hypothesen:

**Hypothese 3a:** Er is een positief verband tussen leertoenadering doelen en de intentie om door te werken tot aan het pensioen,

**Hypothese 3b:** Er is een negatief verband tussen leervermijding doelen en de intentie om door te werken tot aan het pensioen.

Andere factoren die vaak in verband worden gebracht met pensioenintentie zijn: gezondheid (Boumans, De Jong, Van der Linden, 2008; Talaga & Beehr, 1989), financiële situatie (Talaga & Beehr, 1989) en geslacht (Talaga & Beehr, 1995). Deze factoren zullen daarom ook dienen als controlevariabelen in het huidig onderzoek

### **1.7 Doeloriëntatie als mediator**

Bell en Mau (1971) illustreren de invloed van temporale focus op de motivatie. Zij stellen dat iemands percepties van de toekomst van invloed zijn op diens huidige beslissingen door het selecteren van bepaalde doelen en procedures om die doelen te bereiken. De toekomst, zoals die in doelen vertegenwoordigd wordt, oefent een grote invloed uit op het

huidige gedrag. Deze doelen als percepties van de toekomst hebben invloed op de motivationele processen (Karniol & Ross, 1996). In dit onderzoek wordt onderzocht of doelen optreden als mediator in de relatie tussen temporale focus en de intentie om door te werken tot aan het pensioen. Een mediator stelt vast 'hoe' of 'waarom' de ene variabele de uitkomstvariabele voorspelt of veroorzaakt (Frazier, Tix & Barron, 2004). Nog specifiekere geldt dat een mediator een variabele is die de relatie verklaart tussen een voorspeller en een uitkomst (Baron & Kenny, 1986).

Een toekomst focus stimuleert de motivatie, het stellen van doelen en het nastreven van successen (Shipp et al., 2009). De verwachting is dan ook dat een toekomst focus positief samenhangt met de intentie om door te werken tot aan het pensioen. In dit onderzoek wordt ook verwacht dat een toekomst focus positief samenhangt met het hanteren van leertoenadering doelen en dat deze doelen weer positief samenhangen met de intentie om door te werken tot aan het pensioen. Hieruit volgt de volgende hypothese:

**Hypothese 4a:** Er is een positief verband tussen toekomst focus en de intentie om door te werken tot aan het pensioen. In dit verband treden leertoenadering doelen op als mediator,

De relatie tussen heden en verleden focus en pensioenintentie is nog niet eerder onderzocht. Wel vonden Shipp et al. (2009) dat personen die op het verleden gefocust waren een sterkere verloopintentie hadden in hun huidige werk wanneer zij dachten aan de kenmerken van hun laatste baan. Voor oudere werknemers die minder op de toekomst gericht zijn en juist meer op het heden of het verleden geldt de verwachting dat zij in mindere mate specifieke en uitdagende loopbaandoelen stellen. Dit belemmert hen in het in stand houden van de intrinsieke arbeidsmotivatie (Locke & Latham, 2002). De verwachting is dan ook dat een heden en verleden focus negatief samenhangt met de intentie om door te werken tot aan het pensioen. In dit onderzoek wordt ook verwacht dat een heden of verleden focus positief samenhangt met het hanteren van leervermijding doelen en dat deze doelen weer negatief samenhangen met de intentie om door te werken tot aan het pensioen. Hieruit volgen de volgende hypothesen:

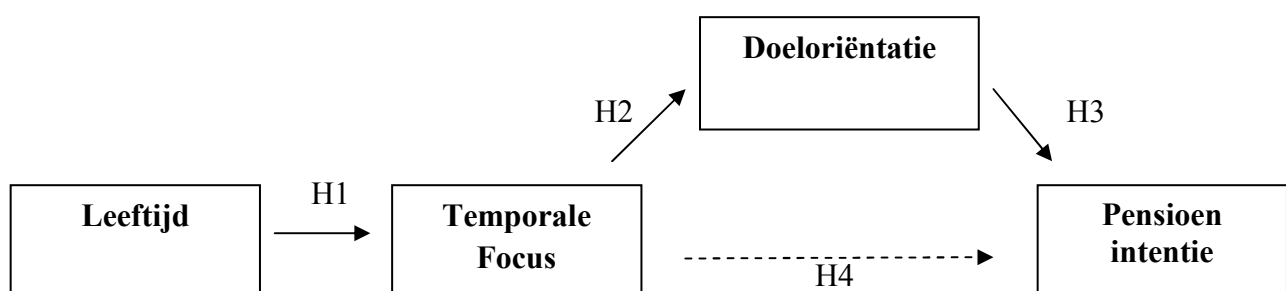
**Hypothese 4b:** Er is een negatief verband tussen heden focus en de intentie om door te werken tot aan het pensioen. In dit verband treden leervermijding doelen op als mediator,

**Hypothese 4c:** Er is een negatief verband tussen verleden focus en de intentie om door te werken tot aan het pensioen. In dit verband treden leervermijding doelen op als mediator.

## 1.8 Het huidige onderzoek

Verondersteld wordt dat de periodes waarop werknemers hun aandacht richten samenhangt met de leeftijd. Een focus op de toekomst kan de motivatie, het verbreden van de horizon, het stellen van doelen en het nastreven van successen stimuleren (Shipp et al., 2009). Oudere werknemers kunnen echter meer gefocust raken op korte- dan op lange termijn doelen wanneer zij de tijd als eindig beschouwen (Carstensen, 2006; De Lange, Van Yperen et al., 2010). De verwachting geldt dat zij zich dan meer richten op het heden of het verleden en niet meer (of in mindere mate) op de toekomst. Een dergelijk perspectief belemmert het stellen van specifieke en uitdagende loopbaandoelen (leertoenadering doelen) die nodig zijn voor het in stand houden van intrinsieke arbeidsmotivatie van oudere werknemers (Locke & Latham, 2002). Het ontbreken van een dergelijke intrinsieke motivatie belemmert het functioneren, de arbeidsmotivatie, het stellen van doelen en verwacht wordt dat dit een negatieveffect heeft op de beslissing om door te werken tot aan het pensioen.

Temporale focus zou dus een belangrijke rol spelen in het beslissingsproces van oudere werknemer om al dan niet door te werken tot de pensioenleeftijd. Verwacht wordt dat leertoenadering- en leervermijding doelen in dit verband optreden als mediator. Het doel van dit onderzoek is om te onderzoeken of en zo ja hoe de temporale focus verband houdt met pensioenintenties. Deze relatie is echter nog niet eerder onderzocht. Er zal dan ook eerst onderzocht worden of er een verband is tussen kalenderleeftijd en temporale focus. In het onderstaande figuur zijn tot slot de variabelen en de verwachte verbanden weergegeven.



**Figuur 1. Onderzoeksmodel**

## **2. Methoden**

### **2.1 Procedure**

Aan dit onderzoek hebben werknemers van een Nederlandse universiteit en van een grote Nederlandse verzekeringsmaatschappij deelgenomen. De online vragenlijst werd verspreid over een aselechte steekproef van werknemers van 45 jaar en ouder. Alleen de volledig ingevulde vragenlijsten zijn meegenomen in de analyse. Alle werknemers ontvingen via hun werknemers e-mail een uitnodiging om deel te nemen aan dit onderzoek. In deze e-mail stonden onder andere instructies en dat deelname vrijwillig en geheel anoniem was. De e-mail naar de verzekeringsmaatschappij werd vanuit de naam van de Universiteit Utrecht verstuurd en ondertekend door de HR-manager van de verzekeringsmaatschappij. De e-mail naar de werknemers van de faculteiten van de universiteit werd verstuurd vanuit de naam van het hoofd van de betreffende P & O afdeling. Het invullen van de vragenlijst duurde ongeveer 20 tot 25 minuten. De vragenlijst werd afgenomen via het programma Netquestionnaires. Deelname aan het onderzoek was geheel kosteloos. De deelnemende organisaties hebben nadien een rapport met aanbevelingen ontvangen.

### **2.2 Participanten**

Drie faculteiten van een universiteit werkten mee aan het onderzoek. De online vragenlijst werd naar alle werknemers van boven de 45 jaar gestuurd. Van de in totaal 688 benaderde werknemers waren er 424 (61.6 %) begonnen aan de vragenlijst en hebben 325 (47.2 %) werknemers de vragenlijst volledig ingevuld. Er is helaas te weinig bekend over het aantal afwezige werknemers die hun e-mail niet konden beantwoorden. In de berekening van de responsratio werden zij dus gewoon meegerekend als non-responders. Binnen de verzekeringsmaatschappij is de online vragenlijst verspreid over een aselechte steekproef van 500 werknemers van 45 jaar en ouder. Hierop kwamen 36 out of office meldingen binnen wat het totaal aantal benaderde brengt op 464. Hiervan zijn 277 (59.7 %) werknemers begonnen aan de vragenlijst en hebben 223 (48.2 %) werknemers de vragenlijst volledig afgerond. Enkele personen gaven aan dat ze eerder gestopt waren omdat ze de vragen onduidelijk vonden of de vragenlijst te lang, daarnaast zijn enkele technische storingen gemeld. Dit is een mogelijke verklaring voor het feit dat in totaal (bij beide organisaties) 21.8% (153 personen) van de respondenten de vragenlijst voortijdig beëindigden. In totaal hebben 548 respondenten de vragenlijst volledig ingevuld.

In de steekproef van de universiteit was 51% man en 49 % vrouw. De minimumleeftijd was 45 jaar en de maximumleeftijd 64 jaar met een gemiddelde leeftijd over de gehele steekproef van 54.2 jaar (SD=5.4). Het grootste deel is samenwonend of getrouwd met (41.5%) of zonder thuiswonende kinderen (37.8%). Een kleiner deel is alleenstaand zonder (12.6%) of met thuiswonende kinderen (5.5%) of overig (2.5%). De groep participanten bestond voor 61% uit wetenschappelijk personeel (WP) en voor 39% uit ondersteunend en beheerspersoneel (OBP). Als hoogst genoten opleiding heeft 0.3% Lagere school, 1.5% Mavo, 3.4% Havo, 2.2% VWO, 3.4% MBO, 15.4% HBO en 73.8% WO. Gemiddeld genomen werken de deelnemers 18.3 jaar (SD =10.5) bij hun huidige organisatie.

In de steekproef van de verzekeringsmaatschappij was 55.2% man en 44.8 % vrouw. De minimumleeftijd was 45 jaar en de maximumleeftijd 64 jaar met een gemiddelde leeftijd over de gehele steekproef van 51.9 jaar (SD=4.3). Het grootste deel is samenwonend of getrouwd met (28.3%) of zonder thuiswonende kinderen (50.2%). Een kleiner deel is alleenstaand zonder (11.2%) of met thuiswonende kinderen (7.2%) of overig (3,1%). Als hoogst genoten opleiding heeft 0.4% Lagere school, 12.6% Mavo, 15.2% Havo, 4.9% VWO, 22.9% MBO, 27.8% HBO en 16.1% WO. Gemiddeld genomen werken de deelnemers 19.6 jaar (SD =10.5) bij hun huidige organisatie en werken ze 34.8 uur per week (SD= 6.8, 18-70).

### **2.3 Meetinstrumenten**

'*Temporale focus*' is gemeten met de Temporal Focus Scale (TFS) ontwikkeld door Shipp et al. (2009). Voor het huidige onderzoek is een Nederlandse vertaling gebruikt, welke door middel van een 'back translation back' methode is vertaald vanuit de Engelstalige versie. Hierna zijn de vragen toegespitst op de werksituatie van de medewerker. In totaal bestaat de TFS uit twaalf vragen die gedachten beschrijven over de tijdsperioden verleden (4 items), heden (4 items) en toekomst (4 items). De items werden gemeten op een 5-puntsschaal die de frequentie beschreef waarmee de respondent aan het gegeven tijdsframe dacht (1= nooit, 2= zelden, 3= soms, 4= regelmatig, 5= vaak). De dimensies werden gemeten met vragen als 'Ik denk na over wat er in mijn professionele leven gebeurd is' (verleden), 'Mijn gedachten over mijn werk zijn gericht op het hier en nu' (heden) en 'Ik richt me op mijn professionele toekomst' (toekomst). De respondenten focussen meer op een gegeven tijdsframe naarmate zij een hogere score aangeven op de items. In de heden dimensie is item 6 'ik denk na over waar ik vandaag de dag sta met betrekking tot mijn werk' verwijderd (zie 3.1 voor verdere toelichting). De dimensie Verleden ( $\alpha = .79$ ), Heden ( $\alpha = .65$ ) en Toekomst ( $\alpha = .76$ ) hebben



een redelijk tot goede betrouwbaarheid (Clark & Watson, 1995). Zie bijlage 1 voor een compleet overzicht van de items uit deze schaal.

De *'leertoenadering- en leervermijding doelen'* zijn afkomstig uit het 2x2 doeloriëntatie raamwerk van Elliot en McGregor (2001): de 12-item 'achievement Goal Questionnaire' (AGQ). Deze vragenlijst meet de vier doelen (3 vragen per doel) uit het 2x2 doeloriëntatie raamwerk. De vragen voor leertoenadering en leervermijding doelen zijn voor het huidige onderzoek naar het Nederlands vertaald en toegespitst op de werksituatie. Voor beiden schalen is één item toegevoegd zodat de schalen, bij eventuele verwijdering van items ter bevordering van de betrouwbaarheid, niet te klein worden. De toegevoegde vragen zijn apart weergegeven in bijlage 1. Doeloriëntatie is dus met acht vragen in totaal gemeten. De schalen werden gemeten met vragen als 'ik wil in mijn huidige baan zoveel leren als maar mogelijk is' (leertoenadering doelen) of 'ik maak me zorgen dat ik niet alles uit mijn werk haal wat er voor mij in zit' (leervermijding doelen). De items werden gemeten op een 5-punts likert schaal (1= helemaal mee oneens, 2= enigszins mee oneens, 3= eens nog oneens, 4= enigszins mee eens, 5= helemaal mee eens). De dimensie leertoenadering doelen ( $\alpha = .75$ ) en leervermijding doelen ( $\alpha = .81$ ) hebben een goede betrouwbaarheid (Clark & Watson, 1995). Zie bijlage 1 voor een compleet overzicht van de items uit deze schaal.

De *'intentie om door te werken tot aan het pensioen'* is gemeten aan de hand van vier items welke zijn ontleend aan de schaal van Van Dam et al. (2009). Hoewel de originele schaal bestaat uit 8 items is er hier een selectie van vier items gemaakt omdat de items zeer veel op elkaar lijken. De antwoordmogelijkheden op alle items varieerden op een 5-puntsschaal van 1 'helemaal mee oneens' tot 5 'helemaal mee eens'. Een voorbeelditem is: "Ik blijf aan de slag tot ik 65 ben". De respondenten hebben een sterkere intentie tot doorwerken tot aan het pensioen als ze een hogere score aangeven op de items. In dit onderzoek betekent doorwerken tot aan het pensioen, doorwerken tot het 65<sup>ste</sup> levensjaar. Er is gekozen voor 65 jaar, omdat dat de huidige pensioengerechtigde leeftijd was in Nederland op het moment dat de vragenlijst afgenomen werd. De schaal intentie om langer door te werken ( $\alpha = .94$ ) heeft een hoge betrouwbaarheid. (Clark & Watson, 1995). Zie bijlage 1 voor een compleet overzicht van de items uit deze schaal.

## **2.4 Controlevariabelen**

Omdat dit onderzoek is afgenomen onder werknemers van 2 verschillende organisaties, een Nederlandse universiteit en een Nederlandse verzekeringsmaatschappij wordt er hiervoor in elke analyse gecontroleerd. Hiervoor werd een dummyvariabele aangemaakt (0= universiteit en 1= verzekeringsmaatschappij). Het geslacht van de werknemers is van invloed op onder andere de (prestatie) motivatie (Meece, Glienke & Burg, 2006) en wordt vaak in verband gebracht met pensioenintenties (Talaga & Beehr, 1995). Naast organisatie wordt er in elke analyse ook gecontroleerd voor het geslacht van de werknemer. Ook hier werd een dummyvariabele voor aangemaakt (0= man en 1= Vrouw).

Verder is uit eerder onderzoek gebleken dat de intentie tot langer doorwerken ook wordt beïnvloed door de gezondheid van de werknemer (Boumans et al., 2008; Talaga & Beehr, 1989) en de financiële situatie (Talaga & Beehr, 1989). In de analyses met pensioenintentie als afhankelijke variabele zijn gezondheid en financiële situatie dan ook opgenomen als controlevariabelen.

De *'financiële situatie'* is gemeten aan de hand van 1 item van Zappala et al. (2008). Dit item is: "In hoeverre is uw financiële situatie toereikend genoeg om met pensioen te kunnen gaan?" Respondenten konden hierop antwoorden aan de hand van een 7-puntsschaal lopend van 1 'totaal niet toereikend' tot 7 'totaal toereikend'.

*'Gezondheid'* ( $\alpha = .89$ ) is gemeten aan de hand van een schaal van Adams en Beehr (1998). Er zijn 4 items welke zijn gemeten op een 5-puntsschaal lopend van 1 'helemaal mee oneens' tot 5 'helemaal mee eens'. Een voorbeelditem is: "Mijn gezondheid is beter dan die van de meeste mensen van mijn leeftijd". Zie bijlage 1 voor een compleet overzicht van de items uit deze schaal.

## **3. Resultaten**

### **3.1 Factoranalyse Temporal Focus Scale (TFS)**

Om te onderzoeken of de factorstructuur van de aangepaste vertaling van de Temporal Focus Scale (Shipp et al., 2009) nog steeds overeenkomt met de factorstructuur van de TFS werd er eerst een exploratieve factoranalyse met varimax rotatie uitgevoerd (zie Tabel 1). Er werden drie factoren gevonden met een eigenwaarde hoger dan 1. Als criterium werd gehanteerd dat factorladingen 0.50 moeten overschrijden op een 'target component' en niet

hoger mochten laden dan 0.30 op een overige component (Robinson, Shaver & Wrightsman, 1991). Wanneer er gekeken wordt naar de geroteerde factorladingen blijkt dat het item ‘Ik denk na over waar ik vandaag de dag sta met betrekking tot mijn werk’ (heden 3) vooral laadt op de factor toekomst focus (.57) in plaats van op de factor heden focus (.23). Dit item werd daarom verwijderd waardoor de gebruikte heden focus dimensie bestaat uit 3 vragen ( $\alpha = .65$  na verwijdering item). Een tweede item dat niet aan dit criterium voldoet is item 7 (heden 1). Dit item laadt .53 op de heden focus maar ook .37 op toekomst focus. Ondanks dat dit item niet aan het criterium voldoet wordt het toch behouden. Dit omdat er al een item van de heden dimensie is verwijderd en het verwijderen van nog een item leidt niet meer tot een verhoging van de interne consistentie. Ook item 12 (toekomst 4) met een factorlading van .47 is behouden omdat deze lading maar net onder het criterium valt. Na een tweede exploratieve factoranalyse met varimax rotatie werden er drie duidelijke factoren gevonden die 61.60% van de variantie verklaren (eigenwaarden resp. 3.38, 1.99 en 1.40). Zoals te zien in Tabel 1 komen de drie factoren die gevonden werden overeen met de originele schalen van de ‘Temporal Focus Scale’ (TFS) van Shipp et al. (2009).

**Tabel 1. Geroteerde factorladingen van de temporale focus schalen (n= 548) met indicatie van de factor waarop het item is gebaseerd in de Temporal Focus Scale (TFS)**

Item	TFS	Factor 1 (toekomst focus)	Factor 2 (verleden focus)	Factor 3 (heden focus)
1	Verleden 1		.70	
2	Verleden 2		.59	
3	Verleden 3		.75	
4	Verleden 4		.71	
5	Heden 1	.37		.51
6	Heden 2			.60
7	Heden3(verwijderd)			
8	Heden 4			.72
9	Toekomst 1	.86		
10	Toekomst 2	.52		
11	Toekomst 3	.76		
12	Toekomst 4	.47		

Note: Alleen factorladingen boven de .30 worden gepresenteerd

### 3.2 Beschrijvende statistiek

In Tabel 2 zijn de gemiddelden, standaard deviaties en correlaties voor alle variabelen weergegeven.

**Tabel 2. Gemiddelden, standaard deviaties en correlaties van en tussen de onderzoeksvariabelen (N= 548)**

Schaal	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Leeftijd	53.25	5.16	1									
2. Verleden focus (1-5)	2.87	.67	.14**	1								
3. Heden focus (1-5)	4.06	.55	.02	.06	1							
4. Toekomst focus (1-5)	3.67	.71	-.09*	.31**	.27**	1						
5. Leervermijding doelen (1-5)	2.52	.98	-.10*	.19**	-.07	.06	1					
6. Leertoenadering doelen (1-5)	4.40	.61	-.07	.02	.10*	.21**	.02	1				
7. Intentie doorwerken (1-5)	3.70	1.10	.12**	-.03	.10*	.08	-.13**	.20**	1			
8. Gezondheid (1-5)	3.83	.84	-.05	-.08	.06	.05	-.19**	.12**	.14**	1		
9. Financiële situatie (1-7)	3.59	1.86	.12**	.03	.08	-.03	-.10*	-.05	-.15**	.05	1	
10. Jaren werkzaam in organisatie	8.84	10.54	.32**	.05	-.10*	-.12**	-.04	-.11*	-.10*	-.05	.10*	1
11. Geslacht***	-	-	-.14**	-.03	.03	.03	-.01	.12**	-.10*	.09*	-.05	-.13**

\*p < .05 (2-tailed), \*\* p < .01 (2-tailed), \*\*\*Geslacht: 0= man 1= vrouw

In de tabel is te zien dat de intentie om door te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd een gemiddelde score van 3.70 heeft met een standaarddeviatie van 1.10. De intentie om door te werken tot aan het pensioen is daarmee vrij hoog. Echter zoals de standaarddeviatie laat zien bestaan er wel redelijk grote verschillen tussen de werknemers. Wat daarnaast opvalt, is dat de intentie om door te werken tot aan het pensioen positief samenhangt met leeftijd ( $r = .12$ ;  $p < .01$ ), leertoenadering doelen ( $r = .20$ ;  $p < .01$ ), heden focus ( $r = .10$ ;  $p < .05$ ) en negatief met leervermijding doelen ( $r = -.13$ ;  $p < .01$ ) maar niet met de toekomst of verleden focus schalen zoals aanvankelijk verwacht werd. Daarnaast valt op dat de temporale focus schalen onderling ook met elkaar samenhangen. Er wordt wel een positief verband gevonden tussen leeftijd en verleden focus ( $r = .14$ ;  $p < .01$ ) en een negatief verband tussen leeftijd en toekomst focus ( $r = -.09$ ;  $p < .05$ ). Een negatief verband tussen leeftijd en heden focus werd niet gevonden. Daarnaast valt op dat leeftijd negatief samenhangt met leervermijding doelen ( $r = -.10$ ;  $p < .05$ ) en positief met de intentie om door te werken tot aan het pensioen ( $r = .12$ ;  $p < .01$ ). Leervermijding doelen blijken zoals verwacht positief samen te hangen met verleden focus ( $r = .19$ ;  $p < .01$ ) maar een negatief verband met

heden focus werd niet gevonden. Er werd echter wel onverwachts een positief verband gevonden tussen heden focus en leertoenadering doelen ( $r = .10$ ;  $p < .05$ ). Leertoenadering doelen blijken zoals verwacht positief samen te hangen met toekomst focus ( $r = .21$ ;  $p < .01$ ).

### **3.3 Relatie leeftijd met temporale focus**

Om te testen of er een verband is tussen leeftijd en de drie dimensies van temporale focus (hypothese 1) zijn er drie regressieanalyses uitgevoerd. Hierbij werd steeds gebruik gemaakt van de ‘enter methode’. In de eerste stap werden steeds de controlevariabelen organisatie en geslacht toegevoegd. In de tweede stap werd vervolgens leeftijd toegevoegd. De regressieanalyses verschillen op de afhankelijke variabele; verleden, heden en toekomst focus. In Tabel 3 zijn de uitkomsten van de verschillende regressieanalyses weergegeven.

**Tabel 3. Drie regressiemodellen met de schalen van temporale focus als afhankelijke variabele**

<b>Regressiemodellen</b>		<b>B</b>	<b>SE B</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>F</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> change</b>
AV = Verleden							
Model 1					.53	.002	.002
	Organisatie	.04	.06	.03			
	Geslacht	-.04	.06	-.03			
Model 2					4.34**	.023	.021**
	Organisatie	.09	.06	.06			
	Geslacht	-.01	.06	-.01			
	Leeftijd	.02	.01	.15**			
AV = Heden							
Model 1					1.04	.004	.004
	Organisatie	-.06	.05	-.05			
	Geslacht	.04	.05	.03			
Model 2					.72	.004	.000
	Organisatie	-.06	.05	-.05			
	Geslacht	.04	.05	.03			
	Leeftijd	.00	.01	.01			
AV = Toekomst							
Model 1					.99	.004	.004
	Organisatie	.07	.06	.05			
	Geslacht	.05	.06	.03			
Model 2					1.77	.010	.006
	Organisatie	.05	.06	.03			
	Geslacht	.03	.06	.02			
	Leeftijd	-.01	.01	-.08			

\* $p < .05$  (2-tailed), \*\*  $p < .01$  (2-tailed), AV= Afhankelijke variabele

Uit de correlaties is gebleken dat er een verband is tussen leeftijd met zowel verleden als toekomst focus. Uit bovenstaande regressieanalyses blijkt echter dat wanneer er gecontroleerd wordt voor organisatie en geslacht alleen het verband met verleden focus significant blijft ( $\beta = .15$ ;  $p < .01$ ). Hypothese 1c ‘er is een positief verband tussen leeftijd en verleden focus’ wordt daarmee bevestigd. Hypothese 1a ‘er is een negatief verband tussen leeftijd en toekomst focus’ wordt niet bevestigd ondanks de eerder vastgestelde significante

Pearson's  $r$  correlatie. Hierbij moet wel vermeld worden dat na controle voor organisatie en geslacht het verband slechts net niet meer significant was ( $p = .07$ ). Tot slot wordt ook hypothese 1b 'er is een positief verband tussen leeftijd en heden focus' verworpen.

### **3.4 Relatie temporale focus met doeloriëntatie**

Om te testen of er een verband is tussen temporale focus en het soort doelen dat werknemers stellen (hypothese 2) zijn er drie regressieanalyses uitgevoerd waarbij weer gebruik werd gemaakt van de 'enter methode'. In de eerste stap werden steeds de controlevariabelen organisatie en geslacht toegevoegd. In de tweede stap werd opeenvolgend toekomst, heden of verleden focus toegevoegd. Om hypothese 2a te toetsen werd leertoenadering doelen als afhankelijke variabele toegevoegd en om hypothese 2b en 2c te toetsen werden leervermijding doelen ingevoerd als afhankelijke variabele. In Tabel 4 zijn de uitkomsten van de verschillende regressieanalyses weergegeven.

**Tabel 4. Drie regressiemodellen met leertoenadering- en leervermijding doelen als afhankelijke variabelen en de schalen van temporale focus als onafhankelijke variabele**

<b>Regressiemodellen</b>		<b>B</b>	<b>SE B</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>F</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> change</b>
AV = Leertoenadering doelen							
Model 1					4.79**	.017	.017**
	Organisatie	.07	.05	.06			
	Geslacht	.15	.05	.12**			
Model 2					11.27**	.059	.041**
	Organisatie	.06	.05	.05			
	Geslacht	.14	.05	.11**			
	Toekomst focus	.17	.04	.20**			
AV = Leervermijding doelen							
Model 1					.09	.000	.000
	Organisatie	-.02	.09	-.01			
	Geslacht	-.03	.08	-.02			
Model 2					.96	.005	.005
	Organisatie	-.03	.09	-.02			
	Geslacht	-.02	.08	-.01			
	Heden focus	-.12	.07	-.07			
AV = Leervermijding doelen							
Model 1					.09	.000	.000
	Organisatie	-.02	.09	-.01			
	Geslacht	-.03	.08	-.02			
Model 2					6.72**	.036	.035**
	Organisatie	-.03	.08	-.02			
	Geslacht	-.02	.08	-.01			
	Verleden focus	.28	.06	.19**			

\* $p < .05$  (2-tailed), \*\*  $p < .01$  (2-tailed), AV= Afhankelijke variabele

Uit de correlatietabel is gebleken dat er een significant verband is tussen toekomst focus en leertoenadering doelen. Uit bovenstaande regressieanalyses blijkt dat dit verband nog steeds significant is wanneer er gecontroleerd wordt voor organisatie en geslacht ( $\beta = .20$ ;  $p <$

.01). Naarmate werknemers dus meer op de toekomst focussen zullen zij meer leertoenadering doelen hanteren. Hypothese 2a ‘er is een positief verband tussen toekomst focus en leertoenadering doelen’ wordt daarmee bevestigd. Er werd geen positief verband gevonden tussen heden focus en leervermijding doelen. Dit verband bleek onverwachts juist negatief te zijn hoewel niet significant. Hypothese 2b ‘er is een positief verband tussen heden focus en leervermijding doelen’ wordt daarmee verworpen. Tot slot werd er eerder al een positieve correlatie gevonden tussen verleden focus en leervermijding doelen. Uit de bovenstaande regressieanalyse blijkt ook dat wanneer er gecontroleerd wordt voor organisatie en geslacht dit verband nog steeds significant is ( $\beta = .19$ ;  $p < .01$ ). Naarmate werknemers dus meer op het verleden focussen zullen zij meer leervermijding doelen hanteren. Hypothese 2c was ‘er is een positief verband tussen verleden focus en leervermijding doelen. Dit verband is sterker dan bij 2b’. Het positieve verband tussen verleden focus en leervermijding doelen wordt gevonden. Tevens is dit verband ook sterker dan bij 2b. Hypothese 2c wordt daarmee bevestigd.

Het positieve verband tussen heden focus en leervermijding doelen bij hypothese 2b werd niet gevonden. Uit de correlaties in Tabel 2 bleek echter wel onverwachts een positief verband tussen heden focus en leertoenadering doelen. Om deze reden wordt er ook nog een regressieanalyse uitgevoerd om te kijken of het verband tussen heden focus en leertoenadering doelen nog steeds bestaat wanneer er gecontroleerd wordt voor organisatie en geslacht. Tevens zijn er ook nog twee extra regressieanalyses uitgevoerd om het verband tussen leervermijding doelen en toekomst focus en het verband tussen leertoenadering doelen en verleden focus te toetsen. Dit om meer inzicht te krijgen in hoe temporale focus zich verhoudt ten opzicht van doeloriëntatie. In Tabel 5 zijn de uitkomsten van de regressieanalyses samengevat.

**Tabel 5. Drie regressiemodellen met leertoenadering- en leervermijding doelen als afhankelijke variabelen en de schalen van temporale focus als onafhankelijke variabele**

Regressiemodellen		B	SE B	$\beta$	F	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> change
AV = Leervermijding doelen							
Model 1					.09	.000	.000
	Organisatie	-.02	.09	-.01			
	Geslacht	-.03	.08	-.02			
Model 2					.74	.004	.004
	Organisatie	-.03	.09	-.02			
	Geslacht	-.03	.08	-.02			
	Toekomst focus	.09	.06	.06			
AV = Leertoenadering doelen							
Model 1					4.80**	.017	.017**
	Organisatie	.07	.05	.06			
	Geslacht	.15	.05	.12**			
Model 2					4.87**	.026	.009*
	Organisatie	.08	.05	.06			
	Geslacht	.14	.05	.12**			
	Heden focus	.10	.04	.09*			
AV = Leertoenadering doelen							
Model 1					4.79**	.017	.017**
	Organisatie	.07	.05	.06			
	Geslacht	.15	.05	.12**			
Model 2					3.28*	.018	.000
	Organisatie	.07	.05	.06			
	Geslacht	.15	.05	.12**			
	Verleden focus	.02	.04	.02			

\*p < .05 (2-tailed), \*\* p < .01 (2-tailed), AV= Afhankelijke variabele

In Tabel 2 werd onverwachts een positieve correlatie gevonden tussen leertoenadering doelen en heden focus. Dit verband blijkt nog steeds significant te zijn wanneer er gecontroleerd wordt voor organisatie en geslacht (Tabel 5:  $\beta = .09$ ;  $p < .05$ ). Het lijkt dus dat naarmate werknemers meer gefocust zijn op het heden zij niet meer leervermijding maar juist meer leertoenadering doelen hanteren. Een verband tussen leervermijding en toekomst focus en een verband tussen leertoenadering doelen en verleden focus wordt niet gevonden (Tabel 5). Naarmate een persoon meer gericht is op de toekomst zal deze dus meer leertoenadering doelen hanteren maar niet noodzakelijk meer of minder leervermijding doelen. En tevens zal een werknemer, naarmate deze meer op het verleden gefocust is, meer leervermijding doelen hanteren maar niet noodzakelijk meer of minder leertoenadering doelen.

### **3.5 Relatie doelorïëntatie en pensioenintentie**

Om te testen of er een verband is tussen het soort doelen dat werknemers stellen en de intentie om door te werken tot aan het pensioen (hypothese 3) zijn er regressieanalyses uitgevoerd waarbij weer gebruik werd gemaakt van de ‘enter methode’. In elke regressieanalyse werd als eerste stap de controlevariabelen organisatie, geslacht, gezondheid en financiële situatie toegevoegd. In de tweede stap werd opeenvolgend leertoenadering- of



leervermijding doelen toegevoegd als onafhankelijke variabele. De afhankelijke variabele was de intentie om door te werken tot aan het pensioen. In Tabel 6 zijn de uitkomsten van de verschillende regressieanalyses weergegeven.

**Tabel 6. Twee regressiemodellen met pensioenintentie als afhankelijke variabele en leertoenadering- en leervermijding doelen als onafhankelijke variabelen.**

Regressiemodellen	B	SE B	$\beta$	F	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> change
Model 1				20.11**	.130	.130**
Organisatie	-.61	.09	-.27**			
Geslacht	-.30	.09	-.13**			
Gezondheid	.20	.05	.15**			
Financiële situatie	-.10	.02	-.17**			
Model 2				21.92**	.17	.039**
Organisatie	-.63	.09	-.28**			
Geslacht	-.34	.09	-.16**			
Gezondheid	.17	.05	.13**			
Financiële situatie	-.10	.02	-.16**			
Leertoenadering doelen	.37	.07	.20**			
Model 1				20.11**	.130	.130**
Organisatie	-.61	.09	-.27**			
Geslacht	-.30	.09	-.13**			
Gezondheid	.20	.05	.15**			
Financiële situatie	-.10	.02	-.17**			
Model 2				18.11**	.144	.014**
Organisatie	-.61	.09	-.27**			
Geslacht	-.30	.09	-.14**			
Gezondheid	.17	.05	.13**			
Financiële situatie	-.11	.02	-.18**			
Leervermijding doelen	-.14	.05	-.12**			

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

Uit de correlatietabel is gebleken dat er een positief verband is tussen leertoenadering doelen en de intentie om door te werken tot aan het pensioen. Uit de bovenstaande regressieanalyse blijkt dat, ook nadat er gecontroleerd wordt voor organisatie, geslacht, gezondheid en financiële situatie het verband nog steeds significant is ( $\beta = .20$ ;  $p < .01$ ). Naarmate een persoon dus meer leertoenadering doelen hanteert zal deze eerder geneigd zijn om door te werken tot de pensioenleeftijd. Hypothese 3a ‘er is een positief verband tussen leertoenadering doelen en de intentie om door te werken tot aan het pensioen’ wordt daarmee bevestigd. Zoals ook in de correlatietabel te zien werd er eerder al een negatief verband gevonden tussen leervermijding doelen en de intentie om door te werken tot aan het pensioen. Ook hier blijkt uit de regressieanalyse dat het negatieve verband nog steeds significant is nadat er gecontroleerd wordt voor organisatie, geslacht, gezondheid en financiële situatie ( $\beta = -.12$ ;  $p < .01$ ). Naarmate een persoon dus meer leervermijding doelen hanteert zal deze minder

geneigd zijn om door te werken tot de pensioenleeftijd. Hypothese 3b ‘er is een negatief verband tussen leervermijding doelen en de intentie om door te werken tot aan het pensioen’ wordt daarmee bevestigd. Tot slot blijkt dat de controlevariabele gezondheid positief ( $\beta = .15$ ;  $p < .01$ ) en de financiële situatie negatief ( $\beta = -.17$ ;  $p < .01$ ) samenhangt met de intentie om door te werken tot aan het pensioen.

### **3.6 Doeloriëntatie als mediator**

Om te testen of doeloriëntatie optreedt als mediator tussen temporale focus en pensioenintentie (hypothese 4) is gebruik gemaakt van de methode van Baron en Kenny (Baron & Kenny, 1986; Frazier, Barron & Tix, 2004). Per temporale focus dimensie zal gekeken worden of de relatie met pensioenintentie gedeeltelijk of volledig verklaard kan worden door het hanteren van leertoenadering of leervermijding doelen. Steeds zal onderzocht worden of aan de eerste drie condities van mediatie kan worden voldaan (Baron & Kenny, 1986). Hiervoor wordt steeds eerst het totale effect onderzocht: de relatie tussen temporale focus en pensioenintentie (pad c). In de tweede stap wordt onderzocht of de relatie tussen de betreffende dimensie van temporale focus en de betreffende dimensie van doeloriëntatie significant is (pad a). In de derde stap wordt het effect van doeloriëntatie op pensioenintentie onderzocht (pad b). Tot slot wordt er gekeken of de relatie tussen temporale focus en pensioenintentie (significant) afneemt wanneer er gecontroleerd wordt voor doeloriëntatie (pad c’). Aan het eind werd steeds een Sobeltest uitgevoerd om te bepalen of de afname van het totale effect (het effect van temporale focus op pensioenintentie) te verklaren was door de mediërende werking van doeloriëntatie (Preacher & Hayes, 2004).

De verbanden zijn steeds onderzocht met behulp van regressieanalyses waarbij gebruik is gemaakt van de ‘enter’ methode. De resultaten zijn samengevat in (zie Tabel 7). In Figuur 2 is tevens ter illustratie per temporale focus dimensie het onderzoeksmodel weergegeven met de bijbehorende padcoëfficiënten.

**Tabel 7. Regressiemodellen met pensioenintentie als afhankelijke variabele, de dimensies van temporale focus als onafhankelijke variabele (model 2), gecontroleerd voor doeloriëntatie (model 3).**

Regressiemodellen		$\beta$ model 1	$\beta$ model 2	$\beta$ model 3	F	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> change
<b>Hypothese 4a toekomst</b>							
Model 1	Organisatie	-.27**	-.28**	-.28**	20.11**	.130	.130**
	Geslacht	-.13**	-.14**	-.16**			
	Gezondheid	.15**	.15**	.13**			
	Financiële situatie	-.17**	-.17**	-.16**			
Model 2	Toekomst focus		.09*	.06	17.33**	.139	.009*
Model 3	Leertoenadering doelen			.19**	18.61**	.172	.033**
<b>Hypothese 4b heden</b>							
Model 1	Organisatie	-.27**	-.27**	-.28**	20.11**	.130	.130**
	Geslacht	-.13**	-.14**	-.16**			
	Gezondheid	.15**	.15**	.13**			
	Financiële situatie	-.17**	-.18**	-.17**			
Model 2	Heden focus		.10*	.08	17.33**	.139	.009*
Model 3	Leertoenadering doelen			.19**	18.97**	.175	.036**
<b>Hypothese 4c verleden</b>							
Model 1	Organisatie	-.27**	-.27**	-.27**	20.11**	.130	.130**
	Geslacht	-.13**	-.13**	-.13**			
	Gezondheid	.15**	.15**	.13**			
	Financiële situatie	-.17**	-.17**	-.18**			
Model 2	Verleden focus		.00	.02	16.06**	.130	.000
Model 3	Leervermijding doelen			-.13**	15.12**	.144	.015**

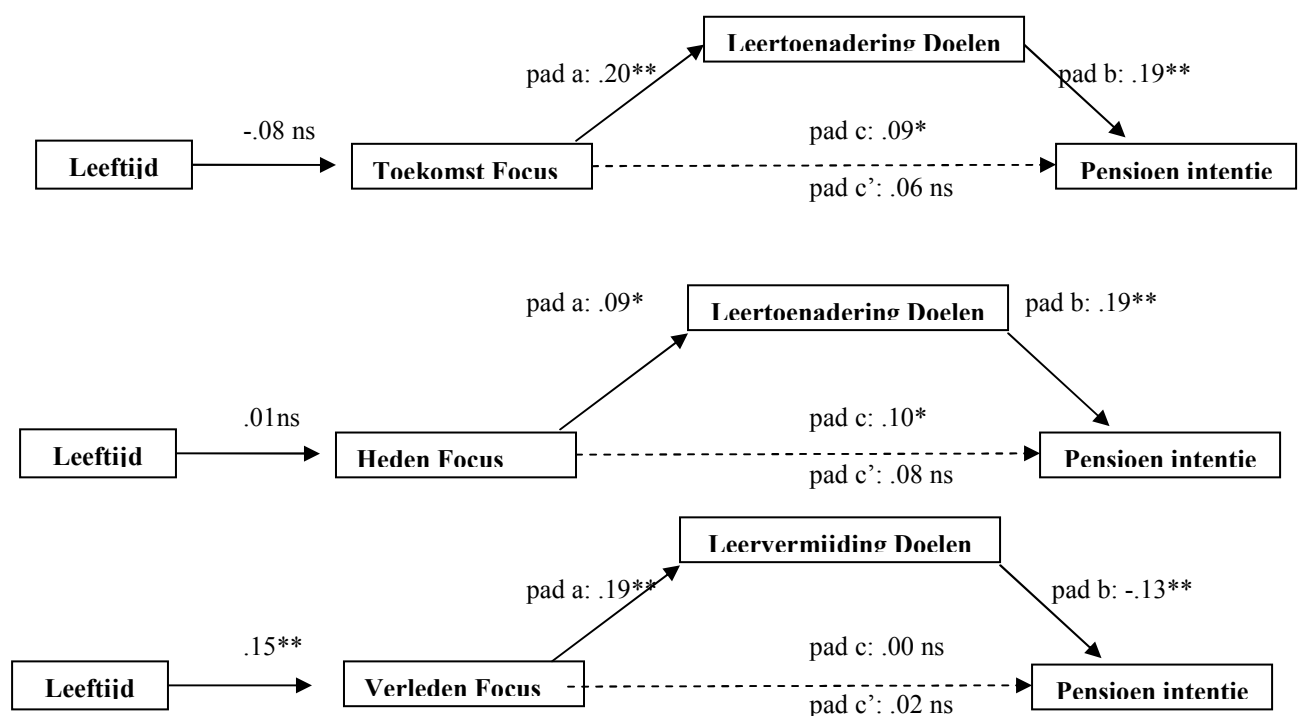
\*p < .05 (2-tailed), \*\* p < .01 (2-tailed)

Om hypothese 4a te toetsen moet eerst vastgesteld worden dat er een positief verband is tussen toekomst focus en pensioenintentie. Aan deze voorwaarde wordt voldaan (Tabel 7:  $\beta = .09$ ;  $p < .01$ ). Bij de tweede stap moet aangetoond worden dat toekomst focus samenhangt met leertoenadering doelen. Deze relatie is eerder al aangetoond (zie Tabel 4:  $\beta = .20$ ;  $p < .01$ ). In de derde stap moet worden aangetoond dat leertoenadering doelen een relatie hebben met pensioenintentie. Ook aan deze stap wordt voldaan (Tabel 7:  $\beta = .19$ ;  $p < .01$ ). Om te onderzoeken of leertoenadering doelen optreden als volledige mediator zou het effect van toekomst focus op pensioenintentie moeten verdwijnen wanneer er gecontroleerd wordt voor leertoenadering doelen. Zoals te zien in Tabel 7 neemt de bètawarde van het verband tussen toekomst focus en pensioenintentie af en is ook niet meer significant wanneer er gecontroleerd wordt voor leertoenadering doelen (toekomst  $\beta = .06$ ; niet significant). Deze mediatie is met de Sobeltest significant bevonden ( $t = 3.14$ ;  $p < .01$ ). Leertoenadering doelen treden in dit model dus op als volledige mediator tussen toekomst focus en pensioenintentie. Hypothese 4a ‘er is een positief verband tussen toekomst focus en de intentie om door te werken tot aan het pensioen. In dit verband treden leertoenadering doelen op als mediator’ wordt dus bevestigd.

Om hypothese 4b te toetsen moet eerst vastgesteld worden dat er een negatief verband is tussen heden focus en de intentie om door te werken tot aan het pensioen. Aan deze voorwaarde wordt niet voldaan. Echter wordt er wel onverwachts een significant positief verband gevonden (Tabel 7:  $\beta = .10$ ;  $p < .01$ ). Ook werd eerder al gevonden dat het verband tussen heden focus en leervermijding doelen, hoewel niet significant, negatief was in plaats van positief. Daarnaast werd onverwacht wel een positief verband gevonden tussen heden focus en leertoenadering doelen. Om meer inzicht te krijgen in deze onverwachte resultaten zal nu onderzocht worden of leertoenadering doelen optreden als mediator in het positieve verband tussen heden focus en pensioenintentie. Bij de tweede stap moet daarvoor aangetoond worden dat heden focus samenhangt met leertoenadering doelen. Deze relatie werd eerder al aangetoond (Tabel 5:  $\beta = .09$ ;  $p < .05$ ). In de derde stap moet worden aangetoond dat leertoenadering doelen een relatie hebben met pensioenintentie. Ook hieraan wordt voldaan (Tabel 7:  $\beta = .19$ ;  $p < .01$ ). Om te onderzoeken of leertoenadering doelen een volledige mediator is zou het verband tussen heden focus en pensioenintentie weg moeten vallen wanneer er gecontroleerd wordt voor leertoenadering doelen. Uit de resultaten blijkt dat het verband tussen heden focus en pensioenintentie afneemt en niet meer significant is wanneer er gecontroleerd wordt voor leertoenadering doelen ( $\beta = .08$ ; niet significant). Deze mediatie is met de Sobeltest significant bevonden ( $t = 2.22$ ;  $p < .05$ ). Het blijkt dus dat leertoenadering doelen in dit model optreden als volledige mediator tussen heden focus en pensioenintentie. Hypothese 4b 'er is een negatief verband tussen heden focus en de intentie om door te werken tot aan het pensioen. In dit verband treden leervermijding doelen op als mediator' wordt niet bevestigd. Het tegenovergestelde wordt echter wel onverwachts aangetoond; er is een positief verband tussen heden focus en pensioenintentie waarbij leertoenadering doelen optreden als mediator. Naarmate mensen dus meer op het heden gefocust zijn zullen zij sterker geneigd zijn om door te werken tot aan de pensioenleeftijd doordat zij meer leertoenadering doelen hanteren.

Om hypothese 4c te toetsen moet eerst vastgesteld worden dat er een negatief verband is tussen verleden focus en pensioenintentie. Aan deze voorwaarde wordt niet voldaan (Tabel 7:  $\beta = .00$ ;  $p = > .05$ ). Er is dus geen sprake van een mediator. Mediators zijn namelijk verklarende mechanismen die inzicht geven in de aard van een relatie tussen twee variabelen. Als er echter geen relatie is, is er ook niets dat gemedieerd kan worden (Mathieu & Taylor, 2006). Er lijkt echter wel bewijs te zijn voor het indirecte effect. Eerder werd al een positief verband aangetoond tussen verleden focus en leervermijding doelen (Tabel 4:  $\beta = .19$ ;  $p <$

.01). Ook blijkt uit Tabel 7 dat er een negatief verband is tussen leervermijding doelen en pensioenintentie ( $\beta = -.13$ ;  $p < .01$ ). Het gevonden indirecte effect wordt ook significant bevonden met de Sobeltest ( $t = -2.54$ ;  $p = .01$ ). Er wordt geen direct verband gevonden tussen verleden focus en pensioenintentie. Hypothese 4c 'er is een negatief verband tussen verleden focus en pensioenintentie. In dit verband treden leervermijding doelen op als mediator' wordt dus niet bevestigd. Echter wordt er wel een indirect negatief verband aangetoond tussen de verleden focus en pensioenintentie via leervermijding doelen. Naarmate een werknemer dus meer op het verleden focust zal deze meer leervermijding doelen hanteren wat samenhangt met een lagere intentie om door te werken tot aan het pensioen.



Note: ns= niet significant; \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ .

**Figuur 2. Onderzoeksmodel per dimensie van temporale focus met bijbehorende padcoëfficiënten**

## 4. Discussie

### 4.1 Discussie

In Nederland dreigt er in de toekomst een tekort aan werknemers te komen. Hierdoor zal waarschijnlijk de pensioengerechtigde leeftijd verhoogd worden om zo de sociale zekerheid betaalbaar te houden. Er kan echter niet alleen volstaan worden met het verplichten van werknemers om langer door te werken. Het is namelijk ook belangrijk om ervoor te zorgen dat deze werknemers een goed prestatie- en welzijnsniveau behouden. Daarom moet onderzocht worden welke factoren oudere werknemers motiveren om actief te blijven op de arbeidsmarkt. In dit onderzoek is gekeken of (en hoe) het concept temporale focus en doeloriëntatie verband houdt met de intentie om door te werken tot aan het pensioen.

Veel leeftijdsverschillen in experimenteel onderzoek verdwijnen wanneer er statistisch gecontroleerd wordt voor (of gemanipuleerd met) tijdsperspectief (Carstensen, 2006). Temporale focus is een onderdeel van het tijdsperspectief van een individu en beschrijft de verdeling van aandacht over het verleden, het heden en de toekomst (Shipp et al., 2009). Verwacht werd dat niet zo zeer het ouder worden van werknemers maar juist het veranderen van de temporale focus van invloed is op onder andere de arbeidsmotivatie. Allereerst is er daarom onderzocht of er een verband bestond tussen leeftijd en de verschillende dimensies van temporale focus. Zoals voorspeld laten de resultaten zien dat naarmate werknemers ouder worden, zij meer gaan focussen op het verleden. Dit kan het leren bevorderen als eerdere ervaringen geanalyseerd worden voor relevante leerervaringen maar het kan ook het welbevinden verminderen als de gedachten bestaan uit spijt en het piekeren over fouten (Holman & Silver, 1998; Shipp et al., 2009). Het verwachte verband tussen leeftijd en toekomst focus werd, na controle voor geslacht en organisatie, net niet meer significant bevonden. Echter, het feit dat de eerder vastgestelde Pearson's  $r$  correlatie significant én in de voorspelde richting was, geeft aan dat het verband mogelijk wel aanwezig is. In de beperkingen van het onderzoek wordt hierop terug gekomen (zie 4.3). Ouder worden hangt dus samen met een toename van de verleden focus en in lichte mate met een afname van de toekomstfocus. Dit is in overeenstemming met de 'Socioemotional Selectivity Theory' (SST). Deze stelt dat de waarneming van de dood als 'het einde' ouderen motiveert om hun tijd en aandacht meer te focussen op het heden (en verleden) in plaats van op de toekomst (Carstensen, 2006; Carstensen et al., 1999). De verwachting dat ditzelfde zou gelden voor de waarneming van het pensioen als 'het einde' lijkt gedeeltelijk te worden ondersteund. Het

verwachte verband tussen leeftijd en heden focus werd echter niet gevonden. Een mogelijke verklaring is dat een werknemer standaard hoog scoort op heden focus waardoor leeftijd geen invloed heeft. Shipp et al. (2009) toonden in hun onderzoek namelijk al aan dat personen of sterk gefocust waren op het heden + toekomst of op het heden + verleden of alle drie de tijdsperiodes tegelijk. Onderzoek naar ‘Socioemotional Selectivity Theory’ en de huidige resultaten geven dus aanwijzingen dat de temporale focus veranderbaar is. Dat is een relevante bevinding omdat dit impliceert dat de verleden focus van oudere werknemers verminderd of juist veranderd kan worden naar een heden of toekomst focus. Het is echter wel belangrijk om te vermelden dat de gevonden verbanden tussen leeftijd en temporale focus zwak zijn. Een mogelijke oorzaak is dat er alleen oudere werknemers meegedaan hebben aan het onderzoek. Hierdoor kan geen vergelijking met jongere werknemers gemaakt worden en kan er sprake zijn van ‘restriction of range’. De groep oudere werknemers die onderzocht is kan wellicht erg overeenkomen in temporale focus waardoor een relatie met leeftijd niet aangetoond kan worden.

In de tweede hypothese werd het verband tussen de temporale focus en de doeloriëntatie van oudere werknemers onderzocht. Zoals voorspeld bleek toekomst focus positief samen te hangen met leertoenadering doelen en verleden focus positief met leervermijding doelen. Het verwachte positieve verband tussen heden focus en leervermijding doelen werd niet gevonden. Echter werd wel onverwachts een positief verband gevonden met leertoenadering doelen. Dit kan mogelijk verklaard worden doordat heden focus samenhangt met extravertie en het nemen van risico’s (Shipp et al., 2009). Ook werd er onverwacht een positief in plaats van negatief verband gevonden tussen heden focus en de intentie om door te werken tot aan het pensioen. Een focus op het heden lijkt dus positievere gevolgen te hebben dan aanvankelijk verwacht. Een mogelijke oorzaak wordt genoemd door Markus en Ruvolo (1989) die stellen dat mensen plannen door vooruit te bewegen in de tijd: ‘individuen bewegen van het heden naar de toekomst door het bouwen van een brug van zelfrepresentaties tussen hun huidige staat en hun doelen’. Samengenomen laten de resultaten zien dat naarmate werknemers meer op het heden of de toekomst gefocust zijn, zij meer leertoenadering doelen zullen hanteren. Deze werknemers richten zich dus meer op het verwerven van succes door te leren en ontwikkelen (Elliot & McGregor, 2001). Dit verband geldt het sterkst voor werknemers die op de toekomst gefocust zijn. Naarmate werknemers juist meer op het verleden focussen hanteren zij, zoals verwacht, meer leervermijding doelen.

Deze werknemers zijn dus meer gericht op het vermijden van niet leren en niet ontwikkelen (Elliot & McGregor, 2001).

Eerder onderzoek toont positieve effecten van leertoenadering doelen aan in termen van intrinsieke motivatie, taak interesse en werktevredenheid (Harackiewicz et al., 2002; Janssen & Van Yperen, 2004; Rawsthorne & Elliot, 1999), taakabsorptie en prestaties (Elliot, 2005; Higgins et al., 1994; Roney et al., 1995), bevlogenheid en sociale en persoonlijke betekenis van het werk (De Lange, Van Yperen et al., 2010). Leervermijding doelen laten echter meer neutrale en negatieve effecten zien in termen van welbevinden, motivatie en prestatie (De Lange et al., 2000; Elliot & McGregor, 2001; Sideridis, 2008; Van Yperen et al., 2009). In lijn met dit onderzoek, en in overeenstemming met onze verwachtingen, laten de resultaten zien dat leertoenadering doelen positief en leervermijding doelen negatief samen hangen met de intentie om door te werken tot aan het pensioen. De intentie om door te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd zal dus sterker zijn als werknemers zich richten op het verwerven van succes door te ontwikkelen en leren (leertoenadering) dan wanneer zij zich richten op het vermijden van niet leren en niet ontwikkelen (leervermijding).

Zoals verwacht blijken leertoenadering doelen een volledige mediator in het positieve verband tussen toekomst focus en pensioenintentie. Naarmate personen dus meer gericht zijn op de toekomst is hun intentie om door te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd sterker. Dit positieve verband kan verklaard worden doordat deze werknemers meer leertoenadering doelen hanteren. Hypothese 4b luidde ‘er is een negatief verband tussen heden focus en de intentie om door te werken tot aan het pensioen. In dit verband treden leervermijding doelen op als mediator’. Hoewel deze hypothese niet bevestigd werd is er onverwacht wel een positief verband gevonden tussen heden focus en pensioenintentie. Het verwachte verband tussen heden focus en leervermijding doelen bleek ook onverwacht (hoewel niet significant) negatief in plaats van positief te zijn. Echter bleek heden focus wel onverwacht positief samen te hangen met leertoenadering doelen. Deze leertoenadering doelen traden ook op als volledige mediator in het positieve verband tussen heden focus en de intentie om door te werken tot aan het pensioen. Naarmate personen dus meer gefocust zijn op het heden is hun intentie om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd hoger. Dit positieve verband kan verklaard worden doordat deze personen meer leertoenadering doelen hanteren. Hypothese 4c werd niet bevestigd omdat er geen direct verband werd gevonden tussen verleden focus en de intentie om door te werken tot aan het pensioen. Dat oudere werknemers meer op het verleden gaan focussen hoeft dus niet direct een negatief effect te



hebben op de intentie om door te werken tot aan het pensioen. Verleden focus blijkt echter wel indirect samen te hangen met pensioenintentie via leervermijding doelen. Naarmate een persoon dus meer focust op het verleden zal deze meer leervermijding doelen hanteren en daardoor een lagere intentie hebben om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

De Lange, Van Yperen et al. onderzochten in 2010 voor het eerst de prevalentie en motivatiegerelateerde effecten van de vier doelen uit het 2x2 model van Elliot (1999) onder oudere werknemers. De huidige studie draagt bij aan deze kennis. In het onderzoek van De Lange, Van Yperen et al. bleek dat werknemers met leertoenadering doelen het hoogst scoorden op werkbevlogenheid en sociale en persoonlijke betekenis van het werk terwijl werknemers met leervermijding doelen het laagst scoorden op deze dimensies. In lijn met deze resultaten toont het huidige onderzoek aan dat leertoenadering doelen positief, en leervermijding doelen negatief samenhangen met de intentie om door te werken tot aan het pensioen. De Lange et al. (2010) tonen echter ook aan dat ouderen, vaker dan jongeren, en zelfs voornamelijk leervermijding doelen hanteren. Dit is niet in overeenstemming met de huidige studie omdat de resultaten negatieve correlaties tussen leeftijd en leervermijding doelen en geen correlatie tussen leeftijd en leertoenadering doelen laten zien. Dit kan mogelijk verklaard worden door het ‘healthy workers’ effect. Het zou namelijk kunnen dat de onderzochte groep oudere werknemers bestaat uit een meer selecte groep die ‘volhardend’ is, terwijl anderen al uitgetreden zijn. Dit is mogelijk ook een verklaring voor het feit dat er een positief verband wordt gevonden tussen leeftijd en de intentie om door te werken tot aan het pensioen. Het is dus belangrijk om verder onderzoek naar deze doelen te doen in de context van oudere werknemers en arbeidsmotivatie. In de beperkingen van het onderzoek wordt hier op terug gekomen (4.3).

Als laatste was aan de hand van aanwijzingen uit de literatuur de verwachting dat de gezondheid (o.a. Boumans et al., 2008; Talaga & Beehr, 1989) en de financiële situatie (o.a. Talaga & Beehr, 1989) van oudere werknemers van invloed zou zijn op de pensioenintentie. Gevonden werd dat gezondheid positief en financiële situatie negatief samenhangt met de intentie om door te werken tot aan het pensioen. Globaal gezien zullen werknemers met een slechte gezondheid en hoge financiële zekerheid sneller met pensioen gaan dan werknemers met een goede gezondheid of lagere financiële zekerheid (Schalk et al., 2010).

## **4.2 Conclusie**

Ouder worden is een complex biologisch, psychologisch, sociaal en maatschappelijk veranderproces (Schalk et al., 2010). Vaak wordt leeftijd als oorzaak genoemd voor allerlei veranderingen die gepaard gaan met ouder worden (De lange et al., 2005) terwijl tijdspectief een betere verklaring lijkt te geven (Carstensen, 2006). Daarnaast kan tijdspectief een belangrijke factor zijn voor het in stand houden van de (arbeid) motivatie van oudere werknemers (Karniol & Ross, 1996; Shipp et al., 2009). In dit onderzoek is dan ook getracht meer te weten te komen over de relatie tussen de temporale focus van oudere werknemers met hun doelorïëntatie en pensioenintenties. Onderzoek naar de ‘Socioemotional Selectivity Theory’ en de huidige resultaten geven aanwijzingen dat de temporale focus veranderbaar is. Zo blijkt dat naarmate werknemers ouder worden zij meer gaan focussen op het verleden. Werknemers die op het verleden gefocust zijn hanteren meer leervermijding doelen. Ook blijkt dat het hanteren van leervermijding doelen een negatief verband heeft met de intentie om door te werken tot het pensioen. Leertoenadering doelen blijken juist positief samen te hangen met de intentie om door te werken tot het pensioen. Het is dus beter wanneer oudere werknemers leertoenadering doelen hanteren. Uit het huidige onderzoek blijkt dat een focus op het heden of de toekomst verband houdt met de mate waarin ouderen leertoenadering doelen hanteren. Om er voor te zorgen dat ouderen langer aan het werk blijven moeten managers deze werknemers dus stimuleren om te (blijven) focussen op de toekomst en het hanteren van leertoenadering doelen (Elliot, 2005). Tot slot kan het positieve verband tussen zowel toekomst als heden focus met pensioenintentie verklaard worden door de mediator leertoenadering doelen. Een focus op het verleden blijkt een negatief indirect effect op pensioenintentie te hebben via leervermijding doelen.

## **4.3 Beperkingen en aanwijzingen voor vervolgonderzoek**

Bij het interpreteren van de resultaten is het belangrijk om rekening te houden met een aantal beperkingen dat dit onderzoek heeft. Allereerst betreft het cross-sectioneel onderzoek waardoor er geen betrouwbare uitspraken gedaan kunnen worden over de causaliteit van de gevonden verbanden. Dit is een belangrijke beperking in een onderzoek naar een tijd gerelateerd onderwerp als het ouder worden van werknemers (Schalk et al., 2010), temeer omdat veel van de relaties in deze studie nog niet eerder zijn onderzocht. Zo is er nog zeer weinig onderzoek gedaan naar leervermijding doelen in de context van ouderen en werkmotivatie (De Lange, Van Yperen et al., 2010). Bij hypothese 4c werd onverwacht geen

direct verband tussen verleden focus en pensioenintentie gevonden. Er werd echter wel een indirect verband via leervermijding doelen aangetoond. Het is dus belangrijk om leervermijding doelen in de context van oudere werknemers te onderzoeken in longitudinaal perspectief zodat onder andere meer inzicht verkregen kan worden in de relatie tussen verleden focus en het hanteren van leervermijding doelen. Ook kan op deze manier de overgang van werk naar pensioen onderzocht worden.

Verder kan het ‘healthy workers’ effect invloed hebben gehad op de resultaten. Het zou kunnen dat de onderzochte groep oudere werknemers bestaat uit een meer selecte groep die ‘volhardend’ is, terwijl anderen (om wat voor reden dan ook) al uitgetreden zijn. Werknemers die bijvoorbeeld als gevolg van een sterke verleden focus of leervermijding oriëntatie al uitgetreden zijn worden nu buiten beschouwing gelaten. De resultaten en conclusies zijn dus slechts gebaseerd op de overgebleven groep ‘healthy workers’.

In het huidige onderzoek is er geen gebruik gemaakt van temporale focus profielen. Er is slechts gekeken naar de afzonderlijke dimensies van temporale focus. Vervolgonderzoek zou daarom verder in kunnen gaan op mogelijke interactie effecten van de verschillende temporale focussen. In het huidige onderzoek werden er ook significante correlaties gevonden tussen de schalen onderling. Toekomst focus hing positief samen met zowel heden als verleden focus. Ditzelfde resultaat vonden Shipp et al. (2009). Een mogelijke reden die zij noemen is dat mensen die op de toekomst focussen inherent een meer abstracte tijdsperiode in beschouwing nemen omdat de toekomst onbekend is. Zodanig kan een toekomst focus gerelateerd zijn aan een drang naar cognitie (Cacioppo & Petty, 1982). Dit suggereert dat personen die in het algemeen een voorkeur voor denken hebben ook eerder geneigd zijn om op meerdere tijdsperiodes te focussen. Dit is echter nog niet onderzocht en een suggestie voor vervolgonderzoek is dan ook om de herkomst van de genoemde effecten te onderzoeken.

In dit onderzoek is een ondergrens van 45 jaar gehanteerd om vast te stellen of een werknemer ‘oud’ is. Onderzoek laat echter zien dat kalenderleeftijd een beperkt construct is om vast te stellen of een werknemer oud is of niet (Carstensen, 2006; Logan et al., 1992; Kooij, De Lange, Jansen & Dijkers, 2008). Vervolgonderzoek zou daarom aanvullende criteria kunnen hanteren voor het vaststellen van een ‘oudere’ werknemer (zie Kooij et al., 2008 voor meer informatie over de operationalisatie van leeftijd). Daarnaast zou het kunnen dat er sprake was van ‘restriction of range’ doordat er geen jongere werknemers deelnamen aan het onderzoek en de deelnemende oudere werknemers veel dezelfde kenmerken hadden. Dit is ook een mogelijke verklaring voor het feit dat de gevonden verbanden tussen leeftijd en

temporale focus zwak (of niet aanwezig) waren. Een mogelijke andere oorzaak is dat er niet gecontroleerd is voor het soort functie. Ook zijn de meeste deelnemers hoger opgeleid. Het zou kunnen dat hoger opgeleiden meer op de toekomst gefocust zijn doordat zij gemiddeld meer carrière kansen en doorgroeimogelijkheden hebben.

Tot slot was de vragenlijst aan de lange kant. Verschillende participanten gaven aan dat ze eerder gestopt waren omdat ze de vragenlijst te lang vonden. Dit is een mogelijke verklaring voor het feit dat in totaal (bij beide organisaties) 21.8% (153 personen) van de respondenten de vragenlijst voortijdig beëindigden.

#### **4.4 Praktische implicaties**

Het huidige onderzoek laat zien dat naarmate werknemers ouder worden zij meer gaan focussen op het verleden. Managers dienen rekening te houden met het feit dat deze werknemers meer waarde hechten aan het psychologische contract waarbij zij hun situatie vergelijken met wat hen beloofd is. Een psychologisch contract dat (in de praktijk vaak) verbroken wordt kan dan ook sterker samenhangen met ervaringen van onvrede, schending en neiging om te vertrekken (Robinson & Rousseau, 1994). Daarnaast laten de resultaten zien dat verleden focus samenhangt met een toename van leervermijding doelen, die op hun beurt negatief samenhangen met pensioenintentie. Werknemers met leervermijding doelen focussen op het vermijden van negatieve of ongewenste gebeurtenissen zoals het niet slechter presteren dan voorheen of het niet verliezen van de capaciteiten (Elliot & McGregor, 2001). Een belangrijke taak voor managers is om een focus op leertoenadering doelen te faciliteren voor deze werknemers (Elliot, 2005). Volgens Ames (1992) kan dit door te evalueren in termen van vooruitgang, verbetering en door vergissingen te accepteren als onderdeel van het leerproces. Een verleden focus kan hierbij op een positieve manier ingezet worden. Werknemers die op het verleden gefocust zijn kunnen ingezet worden voor het analyseren van eerdere prestaties van de organisatie. Temporale focus kan dus ook relevant zijn voor het samenstellen van teams (Shipp et al., 2009). Heterogene teams met complementaire temporale focus profielen kunnen dan de prestaties verbeteren doordat er aandacht aan een breder kader wordt besteed (Gibson, Waller, Carpenter & Conte, 2007).

Verder lieten de resultaten zien dat een focus op het heden, maar zeker een focus op de toekomst positief samen hangt met het hanteren van leertoenadering doelen, die weer positief samenhangen met de intentie om door te werken tot aan het pensioen. Daarbij geven de ‘Socioemotional Selectivity Theory’ en de huidige resultaten aanwijzingen dat de temporale focus veranderbaar is. Het is dus nog aantrekkelijker om de verleden focus van oudere

werknemers te veranderen. Het subjectieve gevoel van resterende tijd tot aan het pensioen moet hiervoor verminderd worden. Deze waarneming motiveert ouderen namelijk om hun tijd en aandacht meer te focussen op het heden en verleden in plaats van het verzamelen van kennis, het verbreden van de horizon en het stellen en nastreven van (leertoenadering) doelen ofwel te focussen op de toekomst (Carstensen, 2006; Carstensen et al., 1999). Managers kunnen een toekomst focus faciliteren door meer op de verdere toekomst gerichte omschrijvingen te gebruiken van taakgerelateerde doelen (bijvoorbeeld ‘volgend jaar is deze cursus afgemaakt en zijn deze nieuwe vaardigheden aangeleerd’) (De Lange, Van Yperen et al., 2010). Het is belangrijk dat managers ook de kans geven aan oudere werknemers om tijd en energie te steken in het aanleren van nieuwe vaardigheden om zich verder en breder te ontwikkelen in plaats van te focussen op routine prestaties. Werknemers die op de toekomst gefocust zijn worden meer gestimuleerd door het gebruik van doelen en zijn meer toegewijd om mee te gaan in organisatieveranderingen (Shipp et al., 2009). Dit komt doordat de motivatie om te veranderen naar een toekomstige staat samenvalt met de neiging van deze werknemers om te focussen op dat wat nog moet komen (Shipp et al., 2009). Hierbij kunnen heden en toekomst gefocuste werknemers extra gestimuleerd worden door ze in te zetten voor strategische planning en het bewegen van de organisatie van een huidige naar toekomstige staat.

Tot slot is het belangrijk om de gezondheid van oudere werknemers te waarborgen omdat dit positief blijkt samen te hangen met de intentie om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Managers zouden hiervoor tegemoet kunnen komen aan eventuele beperkingen van oudere werknemers om te voorkomen dat gezondheid de doorslaggevende reden is om met pensioen te gaan. Voorbeelden zijn vrijstellingen van fysiek zware taken, functieroulatie, ergonomische aanpassingen, een goede kwaliteit van de arbeid en integraal gezondheidsmanagement (Nauta, De Bruin & Cremer, 2004).

Naarmate werknemers ouder worden focussen zij meer op het verleden. Werknemers die meer op het verleden focussen hanteren meer leervermijding doelen. Als werknemers meer leervermijding doelen hanteren is hun intentie om door te werken tot aan het pensioen lager. Er is echter een positieve relatie tussen heden en toekomst focus en de intentie om door te werken tot aan het pensioen waarbij leertoenadering doelen optreden als mediator. Een belangrijke taak voor managers is dus om (oudere) werknemers te stimuleren om te (blijven) focussen op de toekomst en het hanteren van leertoenadering doelen (Elliot, 2005). De motivatie van oudere werknemers kan echter alleen gewaarborgd worden als zowel de baan

verrijkend is en er een constructieve leertoenadering en toekomstgerichte management stijl is (De Lange, Taris et al., 2010).

## 5. Literatuurlijst

- Adams, G. A., & Beehr, T. A. (1998). Turnover and retirement: A comparison of their similarities and differences. *Personnel Psychology, 51*, 643-655.
- Alley, D., & Crimmins, E. (2007). The demography of aging and work. In K. S. Shultz, & G. A. Adams (Eds.), *Aging and work in the 21<sup>st</sup> century* (pp. 7-24). London: Lawrence Erlbaum associates.
- Ames, C. (1992). Achievement goals, motivational climate and motivational processes. In G. C. Roberts (Eds.), *Motivation in sport and exercise* (pp. 161–176). Champaign, IL: Human Kinetics Books.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupation Health Psychology, 10*(2), 170-180.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182.
- Bell, W., Mau, J. A. (1971). Images of the future: theory and research strategies. In W. Bell, & J. A. Mau (Eds.), *The sociology of the future: Theory, cases, and annotated bibliography* (pp. 6–44). New York: Russell Sage Found.
- Bluedorn, A. C. (2002). *The human organization of time: Temporal realities and experience*. Stanford, California: Stanford Business Books.
- Bolles, R. C. (1974). Cognition and motivation: some historical trends. In B. Weiner (Eds.), *Cognitive views of human motivation* (pp.1–20). New York: Academic.
- Boumans, N. P. G., De Jong, A. H. J., & Van der Linden, L. (2008). Determinants of early retirement intentions among Belgian nurses. *Journal of Advanced Nursing, 63*, 64-74.
- Burniaux, J. M., Duval, R., & Jaumotte, F. (2004). Coping with ageing: A dynamic approach to quantify the impact of alternative policy options on future labour supply in OECD countries. *OECD Economics Department Working Papers, 371*.

- Cacioppo, J. T., & Petty, R. E. (1982) The need for cognition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 116-131
- Carstensen, L. L. (2006). The influence of a sense of time on human development. *Science*, 312, 1913-1915.
- Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., & Charles, S. T. (1999). Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American Psychologist*, 54(3), 165-181.
- Clark, L. A., & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7(3), 309-319.
- De Lange, A. H., Taris, T. W., Jansen, P. G. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., & Bongers, P. M. (2005). Werk en motivatie om te leren: zijn er verschillen tussen jongere en oudere werknemers? *Gedrag & Organisatie*, 18, 309-325.
- De Lange, A. H., Taris, T. W., Jansen, P. G. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., & Bongers, P. M. (2010). On the relationships among work characteristics and learning-related behavior: Does age matter? *Journal of Organizational Behavior*, 31, 925-950.
- De Lange, A. H., Van Yperen, N. W., Van der Heijden, B. I. J. M., & Bal, M. (2010). Dominant achievement goals of older workers and their relationship with motivation-related outcomes. *Journal of Vocational Behaviour*, 77, 118-125.
- Ekerdt, D. J. (1993). Evidence for a preretirement process among older male workers. *Journals of Gerontology*, 48(2), 35-43.
- Elliot, A. J. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational Psychologist*, 34, 169-189.
- Elliot, A. J. (2005). A conceptual history of the achievement goal construct. In A. J. Elliot, & C. S. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation* (pp. 52-72). New York: The Guilford Press.
- Elliot, A. J., & Church, M. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 218-232.
- Elliot, A. J., & McGregor, H. A. (2001). A 2 x 2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(3), 501-519.

- Esser, I. (2005). Continued work or retirement: Preferred exit age in Western European countries. *Institute for Framtidsstudier Working Paper, 9*. Stockholm: Institute for Future Studies.
- Eurostat. (2009). Average exit age from the labour force. Retrieved March 17, 2011, from [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi\\_exi\\_a&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_exi_a&lang=en).
- Eurostat. (2009). Employment rate of older workers. Retrieved March 17, 2011, from <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/guip/themeAction.do>.
- FNV. (2011). AOW pensioenakkoord. Retrieved June 10, 2011, from <http://www.fnv.nl/publiek/infowijzer/sociale-zekerheid/AOWPensioenakkoord/>.
- Frazier, P. A., Tix, A. P., & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology, 51*, 115-134.
- Gardner, D. G., Dunham, R. B., Cummings, L. L., & Pierce, J. L. (1987). Employee focus of attention and reactions to organizational change. *Journal of Applied Behavioral Science, 23*(3), 351-370.
- Gardner, D. G., Dunham, R. B., Cummings, L. L., & Pierce, J. L. (1989). Focus of attention at work: Construct definition and empirical validation. *Journal of Occupational Psychology, 62*, 61-77.
- Gibson, C., Waller, M. J., Carpenter, M., & Conte, J. M. (2007). Antecedents, consequences, and moderators of time perspective heterogeneity for knowledge management in MNO teams. *Journal of Organizational Behavior, 28*, 1005–1034.
- Harackiewicz, J. H., Barron, K. E., Pintrich, P. R., Elliot, A. J., & Trash, T. M. (2002). Revision of achievement goal theory: necessary and illuminating. *Journal of Educational Psychology, 3*, 638–645.
- Hardy, M. A., & Quadagno, J. (1995). Satisfaction with early retirement: making choices in the auto industry. *Journal of Gerontology, 50*(4), 217-28.
- Higgins, E. T., Roney, C. J. R., Crowe, E., & Hymes, C. (1994). Ideal versus ought predictions for approach and avoidance: distinct self regulatory systems. *Journal of Personality and Social Psychology, 66*(2), 276-286.
- Holman, E. A., & Silver, R. C. (1998). Getting “stuck” in the past: Temporal orientation and coping with trauma. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*(5), 1146–1163.



- Janssen, O., & Van Yperen, N. W. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47, 368–384.
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2000). Individual differences in work motivation: further explorations of a trait framework. *Applied Psychology: An international Review*, 49, 470–482.
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29(3), 440-458.
- Karniol, R., & Ross, M. (1996). The motivational impact of temporal focus: Thinking about the future and the past. *Annual Review of Psychology*, 47, 593-620.
- Kenny, D. A. (2009). Mediation. Retrieved June 3, 2011, from <http://www.davidakenny.net/cm/mediate.htm>.
- Kooij, D., De Lange, A. H., Jansen, P., & Dikkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age. *Managerial Psychology*, 23(4), 364-394.
- Lee, J. Q., McLerney, D. M., Liem, G. A. D., & Ortiga, Y. P. (2010). The relationship between future goals and achievement goal orientations: An intrinsic-extrinsic motivation perspective. *Contemporary Educational Psychology*, 35(4), 264-279.
- Lewin, K. (1951). In D. Cartwright (Eds.), *Field theory in social science; Selected theoretical papers*. New York: Harper & Row.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of goal setting and task performance*. Prentice Hall: Englewood Cliffs.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Logan, J. R., Ward, R., & Spitze, G. (1992). As old as you feel: Age identity in middle and later life. *Social Forces*, 71, 451-467.
- Maehr, M. L., & Kleiber, D. A. (1981). The graying of achievement motivation. *American Psychologist*, 36, 787–793.
- Markus H, Ruvolo A. (1989). Possible selves and personalized representations of goals. In L. A. Pervin (Eds.), *Goal concepts in personality and social psychology* (pp. 211-241). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

- Mathieu, J. E., & Taylor, S. R. (2006) Clarifying conditions and decision points for mediational type inferences in organizational behavior. *Journal of Organizational Behaviour* 27, 1031-1056
- Meece, J. L., Glienke, B. B., & Burg, S. (2006) Gender and motivation. *Journal of School Psychology*, 44(5), 351-373
- Nauta, A., de Bruin, M. R. & Cremer, R. (2004). *De mythe doorbroken. Gezondheid en inzetbaarheid oudere werknemers*. Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Noe, R. A. (1996). Is career management related to employee development and performance? *Journal of Organizational Behavior*, 17, 119-133.
- Pearl, J. (2009). *Causality: Models, reasoning and inference* (2<sup>nd</sup> edition, 2009). Cambridge University Press
- Peeters, M. C. W., Nauta, A., De Jonge, J., & Schalk, R. (2005). De toekomst van oudere werknemers: De revival van een ‘oud’ thema in de arbeids- en organisatiepsychologie. *Gedrag & Organisatie*, 18(6), 297-308.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods*, 36(4), 717-731.
- Rawsthorne, L. J., & Elliot, A. J. (1999). Achievement goals and intrinsic motivation: a meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, 3, 326–344.
- Robinson, J. P., Shaver, P. R., Wrightsman, L. S. (1991). Criteria for scale selection and evaluation. In J. P. Robinson, P. R. Shaver, L. S. Wrightsman (Eds.), *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes* (pp. 1-15). San Diego, CA: Academic
- Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 245–259.
- Roney, C. J. R., Higgins, E. T., & Shah, J. (1995). Goals and framing: How outcome focus influences motivation and emotion. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(11), 1151–1160.
- Schalk, R., Van Veldhoven, M., De Lange, A. H., De Witte, H., Kraus, K., Stamov-Rossnagel, ... & Zacher, H. (2010). Moving European research on work and ageing

- forward: Overview and agenda. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19, 76–101.
- Shipp, A. J., Edwards, J. R., & Schurer Lambert, L. (2009). Conceptualization and measurement of temporal focus: The subjective experience of the past, present and future. *Organizational Behavior and Human Decision processes*, 110, 1-22.
- Sideridis, G.D. (2008). The regulation of affect, anxiety, and stressful arousal from adopting mastery-avoidance goal orientations. *Stress and Health*, 24, 55–69.
- Talaga, J. A., & Beehr, T. A. (1989). Retirement: a psychological perspective. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 4, 185-211.
- Talaga, J. A., & Beehr, T. A. (1995). Are there gender differences in predicting retirement decisions? *Journal of Applied Psychology*, 80, 16–28.
- Van Dam, K., Van der Vorst, J. D. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2009). Employees' intentions to retire early: A case of planned behavior and anticipated work conditions. *Journal of Career Development*, 35, 265-289.
- Van der Heijden, B.I.J.M., Schalk, R., & Van Veldhoven, M.J.P.M. (2008). Ageing and careers: European research on long-term career development and early retirement. *Career Development International*, 13(2), 85-94.
- Van Yperen, N. W. (2003). Task interest and actual performance: the moderating effects of assigned and adopted purpose goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 1006–1015.
- Van Yperen, N. W. (2006). A novel approach to assessing achievement goals in the context of the 2×2 framework: identifying distinct profiles of individuals with different dominant achievement goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32, 1432–1445.
- Van Yperen, N. W., Elliot, A. J., & Anseel, F. (2009). The influence of mastery-avoidance goals on performance improvement. *European journal of Social Psychology*, 39, 932–943.
- Von Nordheim, F. (2004). Responding well to the challenge of an ageing and shrinking Workforce. European Union policies in support of member state efforts to retain, reinforce & re-integrate older workers in employment. *Social Policy and Society*, 3, 145-153.

Zappala, S., Depolo, M., Fraccaroli, F., Guglielmi, D., & Sarchielli, G. (2008). Postponing job retirement? Psychosocial influences on the preference for early or late retirement. *Career Development International, 13*,150-167.

## **Bijlage 1. Vragenlijst**

### **Temporale Focus**

*De volgende stellingen gaan over de mate waarin u in uw werk uw aandacht richt op het verleden, het heden of de toekomst. Geef de frequentie aan waarmee u aan het gegeven tijdsframe denkt.*

Antwoordcategorieën: nooit, zelden, soms, regelmatig, vaak

*Toekomst:*

1. Ik denk na over de tijd die nog moet komen als werknemer.
2. Ik denk na over wat mijn professionele toekomst me te bieden heeft.
3. Ik richt me op mijn professionele toekomst.
4. Ik stel me voor wat het werk morgen met zich mee zal brengen.

*Heden:*

5. Mijn gedachten over mijn werk zijn gericht op het hier en nu.
6. Ik denk na over waar ik vandaag de dag sta met betrekking tot mijn werk.
7. Ik leid mijn professionele leven in het heden.
8. Ik richt me op wat er nu in mijn professionele leven aan het gebeuren is

*Verleden:*

9. Ik denk aan gebeurtenissen uit mijn professionele verleden.
10. Ik denk na over wat er in mijn professionele leven gebeurd is.
11. Ik herbeleef gebeurtenissen uit mijn professionele verleden.
12. Ik denk terug aan mijn vroege dagen als werknemer.

## **Doeloriëntatie**

*De volgende stellingen hebben betrekking op hoe u werk benadert. U kunt aangeven in hoeverre de onderstaande uitspraken op u van toepassing zijn door het best passende antwoord te selecteren.*

Antwoordcategorieën: helemaal mee oneens, enigszins mee oneens, eens noch oneens, enigszins mee eens, helemaal mee eens

*Leertoenadering:*

1. Ik vind het belangrijk om zo goed mogelijk te begrijpen, waar ik mee bezig ben op mijn werk.
2. Ik wil leren om de dingen die ik op mijn werk doe zo goed als ik kan uit te voeren.
3. Ik wil in mijn huidige baan zoveel leren als maar mogelijk is.

Extra vraag:

4. Ik wil mij zoveel mogelijk ontwikkelen in mijn huidige baan. (extra toevoeging)

*Leervermijding:*

5. Ik ben vaak bezorgd dat ik op mijn werk niet alles leer wat er te leren valt.
6. Ik maak me zorgen dat ik niet alles uit mijn werk haal wat er voor mij in zit.
7. Soms ben ik bang dat ik de dingen op mijn werk niet zo goed doe als ik wel zou willen.

Extra vraag:

8. Soms ben ik bang dat ik me niet goed genoeg ontwikkel binnen mijn huidige baan.

## **Pensioenintentie**

*De volgende stellingen gaan over uw intentie tot pensioen en in welke vorm u eventueel zou willen doorwerken tot uw pensioen. Met pensioen wordt de wettelijke pensioenleeftijd bedoeld. Deze is nu nog 65 jaar.*

*Geef aan in welke mate u het eens bent met deze stellingen.*

Antwoordcategorieën: helemaal mee oneens, mee oneens, neutraal, mee eens, helemaal mee eens

1. Ik blijf aan de slag tot mijn pensioen.
2. Het is mijn intentie om aan de slag te blijven tot mijn pensioen.
3. Het is mijn intentie om eerder te stoppen met werken.
4. Ik ben van plan om te stoppen met werken vóór mijn pensioen.

## **Controlevariabelen**

### *Financiële situatie*

In hoeverre is uw financiële situatie toereikend genoeg om eerder met pensioen te kunnen gaan dan de pensioengerechtigde leeftijd?

7- puntsschaal van totaal niet toereikend tot totaal toereikend

### *Gezondheid*

De volgende vragen gaan over uw ervaren gezondheid. Geef aan hoe vaak u onderstaande aspecten ervaart.

Antwoordcategorieën: helemaal mee oneens, oneens, neutraal, mee eens, helemaal mee eens

1. Over het algemeen ben ik tevreden met mijn gezondheid.
2. Mijn gezondheid is beter dan die van de meeste mensen van mijn leeftijd.
3. Mijn gezondheid belemmert mijn werk.
4. Algemeen gezien is mijn gezondheid heel goed.