

PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/64027>

Please be advised that this information was generated on 2019-02-21 and may be subject to change.

Gedrag & Organisatie

artikel

Constructie en validatie van de Nederlandstalige Doeloriëntatie Vragenlijst (NDV)

[Nico W. Van Yperen](#)

• 1 Inleiding

Motivatie is het verzamelbegrip voor de drijvende krachten achter het menselijk handelen. Zo kunnen mensen gemotiveerd zijn om bepaalde behoeftes die ze hebben, te bevredigen. Heb je dorst, dan ga je richting kraan, koelkast of bar om je dorst te lessen. Heb je honger, dan ga je koken, naar een restaurant, of je belt een cateringsbedrijf. Murray (1938), één van de grondleggers van de behoeftebenadering van motivatie, stelde een lijst samen met een aantal basisbehoefte waaronder de *need for achievement*, in het Nederlands veelal aangeduid als 'prestatie-motivatie'. Prestatie-motivatie is tot op heden de meest onderzochte psychologische basisbehoefte, mede omdat prestatie-motivatie een centrale rol kreeg in het werk van de invloedrijke opvolgers van Murray, de motivatiepsychologen David McClelland en John Atkinson, die vooral in de jaren '50 en '60 van de vorige eeuw furore maakten.

Echter, hedendaagse onderzoekers op het gebied van de prestatie-motivatie kijken *niet meer alleen* naar de in de persoon verankerde prestatie-motivatie. De cognitieve benadering van motivatie heeft aan invloed gewonnen. Dat wil zeggen, veel aandacht gaat uit naar procesgerichte variabelen als cognitieve interferenties en attributies, en naar doelen en doeloriëntaties als kenmerk van de situatie of de omgeving (Elliot, 1999b). Zo wordt het doelconcept gezien als het meest centrale concept in bijna alle vooraanstaande theorieën en modellen die zich bezighouden met motivationele processen. Locke en Latham (1990) lieten middels een indrukwekkende reeks studies zien dat het eenvoudige principe van het formuleren van concrete en moeilijke (maar niet té moeilijke) taakdoelen in verreweg de meeste gevallen leidt tot betere werkprestaties in vergelijking met vage of makkelijke doelen, of geen doel. Dit geldt voor zowel individuele doelen als teamdoelen, en voor een grote diversiteit aan taken in zowel laboratorium- als veldsituaties (Austin & Vancouver, 1996; Locke & Latham, 1990; Lockwood, Jordan & Kunda, 2002). Centraal in de doelstellingstheorie van Locke en Latham (1990) staat de uitkomst die men zich als doel heeft gesteld, terwijl er geen aandacht wordt besteed aan de vraag *waarom* men het betreffende doel wil halen. Om die vraag draait het juist in de *doeloriëntatiebenadering*, een benadering die ook in de Arbeids- en Organisationspsychologie aan invloed wint (e.g. Brett & Vandewalle, 1999; Button, Mathieu & Zajac, 1996; Colquitt & Simmering, 1998; Farr, Hofmann & Ringenbach, 1993; Ford, Smith, Weissbein, Gully & Salas, 1998; Janssen & Van Yperen, 2004; Stevens & Gist, 1997; Towler & Dipboye, 2001; Tuckey, Brewer & Williamson, 2002; Van Yperen & Diderich, 1998; Van Yperen & Janssen, 2002; Vandewalle, Cron & Slocum Jr., 2001; Vandewalle, Brown, Cron & Slocum, 1999).

Het doel van het onderhavige onderzoek was de constructie en validatie van de Nederlandstalige Doeloriëntatie Vragenlijst (NDV), een vertaling van de door Elliot en McGregor (2001) ontwikkelde, en op hun 2×2 -taxonomie van doeloriëntaties gebaseerde vragenlijst. In zijn model gaat Elliot (Elliot, 1999a; 2004; Elliot & McGregor, 2001; cf., Pintrich, 2000a) ervan uit dat doeloriëntaties situatiespecifiek zijn.*x De meeste onderzoekers gaan ervan uit dat doeloriëntaties voor een belangrijk deel ook dispositioneel worden bepaald (e.g., Button, Mathieu, Zajac, Dennis, 1996; Duda, 2001; Van Yperen, 2004). Een implicatie hiervan is dat een goede afstemming tussen individu (doeloriëntatie) en organisatie (doelklimaat) ook kan worden gerealiseerd door, bijvoorbeeld, effectieve werving en selectie van nieuw personeel. Elliot en McGregor's (2001) vragenlijst is derhalve toegesneden op een specifieke context (zoals werk, studie of sport). In dit onderzoek zal in een academische studiecontext worden onderzocht of de vier doeloriëntaties ook in de NDV empirisch onafhankelijke factoren vormen. Tevens wordt een nomologische netwerkanalyse verricht met diverse individueel-verschilvariabelen als prestatiemotivatie, perfectionisme en zelfeffectiviteit, en uitkomst variabelen als psychische gezondheidsklachten en studieresultaten.

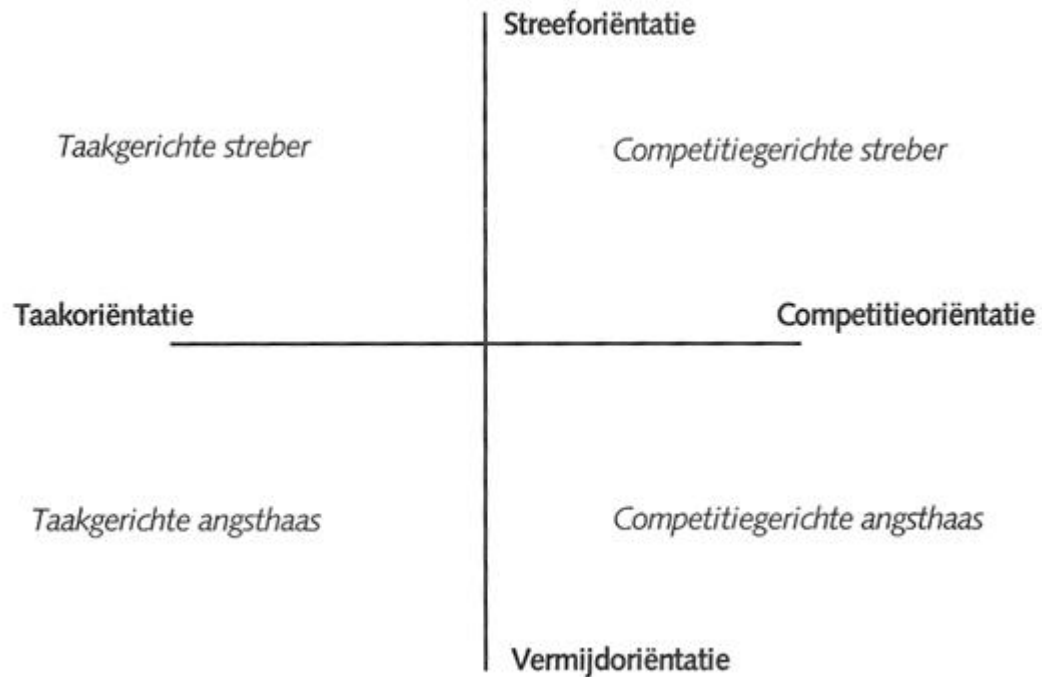


2 De doeloriëntatiebenadering

Van oudsher worden twee typen doeloriëntaties onderscheiden die staan voor de wijze waarop mensen *competentie* definiëren (Ames, 1992; Elliot, 2004; Nicholls, 1984). *Taakgeoriënteerde personen* definiëren competentie primair in termen van persoonlijke vooruitgang. Zij voelen zich het meest competent wanneer er sprake is van verbetering ten opzichte van de eigen eerder geleverde prestaties. *Competitiegerichte personen* daarentegen beschouwen competentie vooral als bewezen superioriteit ten opzichte van anderen. Zij voelen zich het meest competent wanneer ze beter hebben gepresteerd dan anderen. *x In dit artikel worden de termen taak- en competitieoriëntatie gehanteerd (Van Yperen, 2004). In de Engelstalige literatuur worden voor taakoriëntatie de volgende termen gebruikt: task orientation (Duda, 2001; Nicholls, 1984), learning orientation (Dweck, 1986), en intrinsic goal orientation (Pintrich & Garcia, 1991). Aan een competitieoriëntatie wordt gerefereerd als competitive orientation (Roberts, 1992), performance orientation (Harackiewicz & Elliot, 1993), ego orientation (Duda, 2001; Nicholls, 1984), ability-focused goal orientation (Ames, 1992), relative ability goal orientation (Midgley et al., 1998), of extrinsic goal orientation (Pintrich & Garcia, 1991).

Aanvankelijk werden doeloriëntaties geconceptualiseerd en gemeten op basis van de wijze waarop men competentie definieert, dat wil zeggen, als persoonlijke vooruitgang of als bewezen superioriteit (voor een recent overzicht, zie Elliot, 2004). In meer recent onderzoek worden doeloriëntaties tevens onderscheiden op basis van de gerichtheid op succes en positieve resultaten (streeforiëntatie) en de gerichtheid op het vermijden van falen (vermijdingoriëntatie). In Figuur 1 is de taxonomie van doeloriëntaties afgebeeld zoals die door Elliot en McGregor (2001) is geïntroduceerd en getest. De combinatie van de *definitiedimensie* (taak versus competitie) en de *valentiedimensie* (streven versus vermijden) levert vier soorten doeloriëntaties op. Personen met een taakgerichte streeforiëntatie kunnen worden aangeduid als *taakgerichte strebers* die gemotiveerd zijn om te leren en persoonlijke groei te

bewerkstelligen (Van Yperen, 2003). *Competitiegerichte strebers* hebben een egocentrische doeloriëntatie in plaats van een taakgerichte doeloriëntatie (cf., Nicholls, 1984). Zij willen hun ego bevestigen door anderen te verslaan en het demonstreren van superioriteit. Ook bij *competitiegerichte angsthazen* staat het ego meer centraal dan de taak, maar hun primaire zorg is te voorkomen dat hun ego een deuk oploopt. Zij zijn daarom gericht op het vermijden van verlies en het niet minder competent overkomen dan anderen. Tot slot willen *taakgerichte angsthazen* terugval op de taak vermijden, voorkomen dat hun competentie afneemt, en tegengaan dat ze taken niet of onjuist afronden of niet volledig beheersen (Elliot & McGregor, 2001).



In de doeloriëntatieliteratuur wordt een taakgerichte streeforiëntatie in het algemeen beschouwd als meest ideaal om prestatiesituaties te benaderen. Taakgerichte strebers worden gekenmerkt door een hoge prestatiemotivatie en een sterke intrinsieke motivatie (Elliot & Church, 1997; Harackiewicz, Barron, Pintrich, Elliot & Thrash, 2002; Van Yperen & Diderich, 1998). De relatie met de daadwerkelijke prestatie is echter niet eenduidig; zowel negatieve, geen, als positieve relaties worden gerapporteerd (Elliot & McGregor, 2001; Harackiewicz et al., 2002; Utman, 1997; Van Yperen & Duda, 1999; VandeWalle et al., 2001). Ook competitiegerichte strebers scoren veelal hoog op prestatiemotivatie, maar tevens hoog op faalangst (Elliot & Church, 1997). Deze combinatie lijkt evenwel gunstig te zijn voor het prestatieniveau. In recent onderzoek wordt redelijk consistent een positieve relatie gevonden tussen een competitiegerichte streeforiëntatie en de daadwerkelijke prestatie, maar daar staat tegenover dat de relatie met taakinteresse en werktevredenheid meestal afwezig is (voor een overzicht, zie Harackiewicz et al., 2002).

Naast leerdoelen kunnen dus ook competitiedoelen gepaard gaan met positieve uitkomsten, mits men *streefgericht* is. Daarentegen leidt een vermijdororiëntatie, en meer specifiek, een *competitiegerichte vermijdororiëntatie*, veelal tot mindere prestaties en een lagere intrinsieke motivatie (Elliot, 2004; Elliot & Church, 1997; Elliot & McGregor, 1999; 2001; Harackiewicz et al., 2002). Ook burnoutonderzoek heeft onder

meer aangetoond dat mensen met werkgerelateerde psychische klachten omschreven kunnen worden als weinig extravert, laag op zelfwaardering, neurotisch en geneigd om op een passieve wijze met problemen om te gaan (Wagenvoort, Van Yperen, Hoogduin, & Schaap, 1998), een beeld dat sterke overeenkomsten vertoont met dat van de competitiegerichte angsthaas (Elliot & McGregor, 2001).

Er is nog weinig onderzoek verricht naar antecedenten en effecten van een *taakgerichte vermijddoriëntatie*. Taakgerichte angsthazen falen of vertonen in hun eigen beleving verval, wanneer zij niet (meer) voldoen aan hun zelfgestelde maatstaven of wanneer zij vaardigheden behorende bij een taak niet (meer) volledig beheersen. Om falen ten opzichte van hun eigen maatstaven te voorkomen kan worden verondersteld dat zij geneigd zijn perfectie na te streven, een veronderstelling die nog niet empirisch is onderzocht (Elliot, 1999a; Elliot & McGregor, 2001; Pintrich, 2000b).

Van belang in dit verband is dat *perfectionisme* in het algemeen wordt beschouwd als een multidimensionaal concept (Flett & Hewitt, 2002; Hewitt & Flett, 1991; Hewitt, Flett, Besser, Sherry & McGee, 2003; maar zie Shafran, Cooper & Fairburn, 2003). Overeenkomstig het doeloriëntatieconcept kent perfectionisme een zelf- en een andergerichte variant. *Zelfbepaald perfectionisme* ("self-oriented perfectionism") betreft het belang dat men hecht aan "perfect" te zijn en de mate waarin men hoge eisen stelt aan zichzelf. *Sociaal bepaald perfectionisme* ("socially prescribed perfectionism") heeft betrekking op de perceptie dat men moet voldoen aan de door anderen vastgestelde hoge eisen, hetgeen veelal gekoppeld is aan de opvatting dat men bij het *niet* voldoen aan de opgelegde eisen, door diezelfde anderen zal worden afgewezen. Onderzoek suggereert dat de verschillende subdimensies van perfectionisme verschillend zijn gerelateerd aan positieve en negatieve variabelen (Campbell & Di Paula, 2002). Zo gaat zelfbepaald perfectionisme samen met een hogere zelfeffectiviteit, meer positief affect en minder onzekerheid, terwijl sociaal bepaald perfectionisme gerelateerd is aan negatief affect, depressieve symptomatologie en een lage zelfwaardering.

Gezien dit patroon en de eerder besproken bevindingen in het doeloriëntatieonderzoek, werd verwacht dat een *taakgerichte streeforiëntatie* eenduidig gerelateerd is aan *positieve* variabelen als prestatieoriëntatie, prestatiemotivatie, intrinsieke motivatie, zelfeffectiviteit, zelfbepaald perfectionisme en positief affect. Verder werd verwacht dat er eenduidige negatieve relaties bestaan tussen een *competitiegerichte vermijddoriëntatie* en *negatieve* variabelen als amotivatie, extrinsieke motivatie, sociaal bepaald perfectionisme, negatief affect en psychische gezondheidsklachten. Bij zowel een competitiegerichte streeforiëntatie als een taakgerichte vermijddoriëntatie werd een inconsistent patroon verwacht. Dat wil zeggen, deze "mixed" doeloriëntaties gaan wellicht samen met zowel positieve als negatieve uitkomsten, of met noch positieve noch negatieve uitkomsten (Elliot & McGregor, 2001).



3 Methode

Steekproef

Tijdens de zogenaamde "testdagen" vulden 360 eerstejaars psychologiestudenten (26% man, 74% vrouw) aan het begin van het academische jaar een batterij vragenlijsten in. De gemiddelde leeftijd was 20.0 jaar (SD = 3.67; range: 18-53 jaar).

Meetinstrumenten

Doeloriëntaties. De letterlijke vertaling van Elliot en McGregors (2001) "Achievement Goal Questionnaire" werd gebruikt om de vier doeloriëntaties op basis van Elliots (Elliot, 1999a; Elliot & McGregor, 2001) 2 × 2-taxonomie te meten (cf. Nouta, Van Yperen & Serlie, 2004). Elke schaal bestaat uit drie items, en elk item wordt gevolgd door een zevenpuntsschaal waarop respondenten kunnen aangeven in hoeverre het betreffende item op zichzelf van toepassing is (zie tabel 1). Elliot en McGregor (2001, Table 1) rapporteerden een eenduidige vier factorenstructuur en hoge Cronbach's alpha's ($.83 < \alpha < .92$; Elliot & McGregor, 2001, Table 2).

Prestatieoriëntatie werd gemeten met de vertaalde 16-item "Achievement Orientation" subschaal van de "Personality Research Form" (PRF; Jackson, 1974). Op een tweepuntsschaal moesten respondenten aangeven of de betreffende stelling (e.g., "Meestal stel ik erg hoge doelen voor mijzelf.") voor zichzelf juist of onjuist was. Voor vragenlijsten die zijn samengesteld uit dichotome items is de Kuder-Richardson formule 20 (KR-20; Nunnally & Bernstein, 1994) de meest adequate index voor de interne consistentie. In de huidige steekproef was deze equivalent van Cronbach's alpha .71.

Prestatiemotivatie is gemeten aan de hand van de prestatiemotivatieschaal van Hermans (1970). Door middel van 44 items meet deze schaal een persoonlijkheidsdispositie die in uitdagende situaties leidt tot presteren en excelleren in de ogen van zowel anderen als zichzelf. Een excellente prestatie is door de persoon met een hoge prestatiemotivatie beschouwd als de eigen verantwoordelijkheid en niet het gevolg van geluk, kans of anderen. Voorbeelditems zijn: 'Ik vind dat mijn leeftijdgenoten harder zouden kunnen werken' en 'De uitdrukking "tijd kost geld", vind ik juist'. Ieder item wordt gevolgd door twee, drie of vier steeds verschillende antwoordalternatieven. De interne consistentie (Kuder-Richardson formule 20) van deze schaal was .78.

Motivatie is gemeten aan de hand van een instrument dat is ontwikkeld door Vallerand en zijn collega's (voor een overzicht, zie Vallerand, 1997). Op basis van de motivatieliteratuur beschreven zij drie specifieke aspecten van zowel intrinsieke als extrinsieke motivatie die de basis vormen van hun meetinstrument. *Intrinsieke motivatie* ontstaat of blijft in stand doordat men (1) kennis verwerft, (2) vooruitgang boekt, of (3) zich prettig en plezierig voelt in het werk. *Extrinsieke motivatie* daarentegen ontstaat of blijft in stand doordat de betreffende activiteit: (1) door externe factoren in stand worden gehouden, zoals (im)materiële beloningen of sancties van anderen; (2) op zichzelf niet zo van belang wordt geacht, maar dat bijvoorbeeld schuldgevoelens ontstaan als men er niet mee bezig is; (3) om andere reden dan de activiteit zelf belangrijk wordt gevonden. Daarnaast onderscheidden zij *amotivatie* (e.g. "Ik had m'n redenen om voor deze studie te kiezen, maar ik vraag me steeds vaker af of ik er wel mee door moet gaan"). De zeven corresponderende schalen van elk vier items zijn in het onderhavige onderzoek vertaald en toegesneden op de studiecontext (voor een Nederlandstalige versie toegesneden op de werkcontext, zie

Van Yperen & Diderich, 1998). De antwoordmogelijkheden varieerden van helemaal mee oneens (1), tot helemaal mee eens (7). De inleidende vraag luidde: "Waarom doet u deze studie?" Voorbeelditems van de drie subschalen van *intrinsieke motivatie* zijn respectievelijk: (1) "... omdat ik plezier ontleen aan het leren van studieonderdelen die nieuw voor mij zijn"; (2) "... voor het goede gevoel dat het mij geeft als ik enkele van m'n zwakke punten met betrekking tot de studie, verbeter; (3) "... omdat ik me plezierig voel als ik me met de studie bezighoud.". Voorbeelditems van *extrinsieke motivatie* zijn respectievelijk: (1) "... vanwege de status van het student zijn", (2) "... omdat ik moet studeren, wil ik een goed gevoel over mezelf hebben "; (3) "... omdat studeren één van de beste manieren is om goede relaties met mijn vriend(inn)en te onderhouden". Vaak worden de theoretisch onderscheidbare subschalen gecombineerd tot één index voor respectievelijk intrinsieke en extrinsieke motivatie (e.g., Richer & Vallerand, 1995; Vallerand, 1997; Van Yperen & Hagedoorn, 2003), of wordt een verkorte versie gebruikt (Guay, Vallerand, & Blanchard, 2000; Van Yperen & Diderich, 1998). De belangrijkste reden hiervoor is dat onderzoek laat zien de verschillende subschalen empirisch niet goed te onderscheiden zijn (voor een overzicht, zie Vallerand, 1997). In het onderhavige onderzoek worden drie indices gehanteerd als representant van intrinsieke motivatie ($\alpha = .85$), extrinsieke motivatie ($\alpha = .77$), en amotivatie ($\alpha = .77$).

Gegeneraliseerde zelfeffectiviteit werd gemeten door een instrument dat ontwikkeld en gevalideerd is door Schwarzer en zijn collega's (Scholz, Gutiérrez Doña, Sud, & Schwarzer, 2002; Schwarzer & Jerusalem, 1995; cf., Van Yperen, 1998). Het concept representeert het algemene gevoel van competentie en effectiviteit. De vragenlijst bevat tien items en heeft vier antwoordcategorieën, uiteenlopend van '1 = volledig onjuist' tot '4 = volledig juist'. Voorbeelditems zijn: 'Wat er ook gebeurt, ik kom er wel uit' en 'Als ik geconfronteerd word met een probleem, heb ik meestal meerdere oplossingen'. Cronbach's alpha was .83.

Perfectionisme. Campbell en Di Paula (2002) nuanceerde Hewitt en Flett's (1991) multidimensionale schaal voor perfectionisme verder door zowel de schaal voor zelfbepaald perfectionisme als sociaal bepaald perfectionisme te splitsen in twee subschalen. De twee subschalen voor zelfbepaald perfectionisme zijn *de belangrijkheid van "perfect" zijn* (vijf items, waaronder "Het is erg belangrijk dat ik perfect ben in alles wat in ondernem"; $\alpha = .75$) en *de gerichtheid op perfectionisme* (vijf items, waaronder "Ik eis niets minder dan perfectionisme van mijzelf"; $\alpha = .82$). De twee subschalen die sociaal bepaald perfectionisme vertegenwoordigen zijn *conditionele acceptatie* (vijf items, waaronder "Anderen vinden dat ik deug, zelfs ik als niet succesvol ben"; $\alpha = .71$), en *door anderen gestelde hoge eisen* (zes items, waaronder "Mensen verwachten niets minder van mij dan perfectie"; $\alpha = .76$) (Campbell & Di Paula, 2002).

Affectieve grondhouding. De uitgebreid geteste en gevalideerde "Positive and Negative Affect Schedule" (PANAS; Watson, Clark, & Tellegen, 1988) is afgenomen om de affectieve grondhouding van de deelnemers vast te stellen. Op vijfpuntsschalen, lopend van "niet/nauwelijks" tot "erg sterk", werd aan de hand van twintig items (10 negatief en 10 positief) vastgesteld hoe men zich *in het algemeen, ofwel gemiddeld genomen* voelt. Wanneer deze langetermijninstructie wordt gebruikt, kan ervan worden uitgegaan dat de verkregen scores redelijk stabiele individuele verschillen in affectieve grondhouding representeren (Van Yperen, 2003a; Watson et al., 1988).

Cronbach's alpha voor zowel positieve ("positive affectivity") als negatieve ("negative affectivity") grondhouding waren .85.

Psychische gezondheidsklachten zijn gemeten aan de hand van de 12-item versie van de "General Health Questionnaire (GHQ; Goldberg & Williams, 1988). De Nederlandse versie is gevalideerd en genormeerd door Koeter en Ormel (1991). Gevraagd is naar klachten *van dit moment of van de afgelopen 6 maanden*, zoals door zorgen veel slaap tekort gekomen, het gevoel dat je je moeilijkheden niet de baas kon, en het kwijtraken van het vertrouwen in jezelf. Antwoordcategorieën waren: (1) helemaal niet; (2) niet meer dan gewoonlijk; (3) wat meer dan gewoonlijk; (4) veel meer dan gewoonlijk. Cronbach's alpha was .78.

Studieresultaten. De index voor de daadwerkelijke studieprestaties was *de gemiddelde score* over alle negen studieonderdelen van de propaedeuse psychologie waarbij studenten individueel werden beoordeeld. De studieonderdelen omvatten onder meer de algemene inleiding in de psychologie, statistiek, methodologie en geschiedenis van de psychologie. De mogelijke scores per studieonderdeel waren (0) gezakt of niet meegedaan, (1) geslaagd met een 6 of 7, (2) geslaagd met een 8 of hoger. Cronbach's alpha was .89.



4 Resultaten

Een principale componentenanalyse op de 12 items van de Nederlandstalige Doeloriëntatie Vragenlijst (NDV) leverde vier factoren op met eigenwaarden groter dan 1. In tabel 1 zijn de resultaten samengevat. De vier componenten verklaarden samen 70.5 % van de totale variantie. Geconcludeerd kan worden dat ook in de Nederlandstalige versie de vier doeloriëntaties empirisch goed te onderscheiden zijn.

1 Principale componentenanalyse na varimaxrotatie op de Nederlandstalige Doeloriëntatie Vragenlijst (NDV) (n = 350)

In hoeverre is het volgende op u van toepassing? ^b	Component ^a			
	Comp.-streef ($\alpha = .87$)	Taak-streef ($\alpha = .80$)	Taak-vermijd ($\alpha = .71$)	Comp.-vermijd ($\alpha = .62$)
1 Het is belangrijk voor mij dat ik beter presteer dan de studenten in mijn directe omgeving.	.910			
2 Het is belangrijk voor mij dat ik in vergelijking met anderen in mijn studie goed presteer.	.829			
3 In mijn studie ben ik erop gericht om betere beoordeling te krijgen dan mijn studiegenoten.	.886			
4 Ik wil zo veel mogelijk leren in mijn studie.		.838		

5	Ik heb er behoefte aan om alles wat mijn studie aangaat zo goed mogelijk te beheersen.	.827			
6	Het is belangrijk voor mij om de inhoud van mijn studie zo grondig mogelijk te begrijpen.	.804			
7	Ik wil gewoon voorkomen dat ik het slecht doe in mijn studie.			.742	
8	Mijn doel in mijn studie is te voorkomen dat ik slecht presteer.			.821	
9	Mijn angst om slecht te presteren in mijn studie is vaak wat mij motiveert.			.580	
10	Ik maak mij zorgen dat ik inhoudelijk niet alles uit mijn studie haal wat mogelijk is.	.777			
11	Soms ben ik bang dat ik de inhoud van mijn studie niet zo grondig begrijp als ik wel zou willen.	.738			
12	Ik ben vaak bezorgd dat ik niet alles wat er te leren valt in mijn studie er ook werkelijk uithaal.	.799			
	Eigenwaarden	2.43	2.25	2.09	1.69
	Percentage verklaarde variantie na varimaxrotatie	20.27	18.74	17.41	14.07

^a Alleen factorladingen >.50 zijn weergegeven; ^b Antwoordcategorieën (7-puntsschaal met labels alleen aan de uiteinden): Geheel *niet* van toepassing ↔ (1) Geheel van toepassing (7)

De correlaties tussen alle variabelen zijn weergegeven in tabel 2. Zoals verwacht gaat een *taakgerichte streeforientatie* eenduidig gepaard met *positieve* variabelen als prestatieoriëntatie, prestatiemotivatie, intrinsieke motivatie, zelfeffectiviteit, zelfbepaald perfectionisme en positief affect ($.17 \leq r \leq .43$). Echter, er is geen relatie met daadwerkelijke studieprestaties gevonden. De correlaties met negatieve variabelen zijn niet significant.

2 Gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties (n = 329)

	M	SD	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Elliot & McGregors (2001) Achievement Goals:																			
1																			
Competitieve streeforientatie	3.48	1.33	.58	.08	.33	.36	.22	-.05	.19	.32	.14	.22	.24	.46	.46	.12	.13	.02	.01
2																			
Competitieve vermijdboriëntatie	4.10	1.29	.15	.41	.24	.17	.04	.18	.28	.07	-.06	.31	.26	.33	.38	.20	-.09	.20	.06
3																			
Taakgerichte	5.7	.76	.0	.2	.2	-.4	.0	.1	-.4	.0	.1	-.0	.2	.2	-.2	-.2	-.0	-.0	-.0

streeforiëntatie	5		2	5	5	.0	3	6	7	.0	9	6	9	.0	3	.0	0
						9				5				1	2		
4 Taakgerichte vermijddoriëntatie	4.1	1.0															
	1	5															
5 Prestatieoriëntatie	.58	.20															
6 Prestatiemotivatie	.32	.14															
7 Amotivatie	2.1	1.0															
	5	5															
8 Intrinsieke Motivatie	4.8	.82															
	6																
9 Extrinsieke Motivatie	3.5	.86															
	4																
10 Gegeneraliseerde Zelfeffectiviteit	3.0	.39															
	3																
<i>Sociaal bepaald perfectionisme:</i>																	
11 Conditionele Acceptatie	2.8	.74															
	3																
12 Door anderen gestelde hoge eisen	3.3	.70															
	1																
<i>Zelfbepaald perfectionisme:</i>																	
13 Belangrijkheid van "perfect" zijn	3.5	1.1															
	9	6															
14 Gerichtheid op perfectionisme	4.3	1.1															
	1	7															
15 Negatieve grondhouding	1.7	.53															
	7																
16 Positieve grondhouding	3.2	.58															
	2																
17 Psychische gezondheidsklachten	1.9	.40															
	1																
18 Studieresultaten	1.6	.46															
	5																

Noot: $p < .05$ ($r > .11$); $p < .01$ ($r > .14$); $p < .001$ ($r > .17$).

Eveneens volgens verwachting is dat een *competitiegerichte vermijddoriëntatie* gerelateerd is aan *negatieve* variabelen als extrinsieke motivatie, sociaal bepaald perfectionisme, negatief affect en psychische gezondheidsklachten ($.20 \leq r \leq .31$). Echter, de relatie met amotivatie was niet significant. Bovendien gaat een *competitiegerichte vermijddoriëntatie* ook samen met positieve variabelen als prestatieoriëntatie en prestatiemotivatie, intrinsieke motivatie, en beide vormen van zelfbepaald perfectionisme ($.17 \leq r \leq .38$).

Ook de resultaten van de "mixed" doeloriëntaties zijn in grote lijnen overeenkomstig de verwachtingen. Zo correleert een *competitiegerichte streeforiëntatie* positief met alle positieve en negatieve variabelen ($.12 \leq r \leq .46$), met uitzondering van amotivatie, psychische gezondheidsklachten en studieresultaten. Een *taakgerichte vermijddoriëntatie* gaat daarentegen niet of nauwelijks samen met noch positieve, noch negatieve variabelen. De significante correlaties zijn niet hoger dan $r = .21$.

Hoewel het patroon van de gevonden correlaties niet sterk afwijkt van de verwachtingen, is het toch moeilijk om een helder, eenduidig beeld van de resultaten te schetsen. Daarom is tot slot een zogenaamde exploratieve "second-order factor analysis" verricht, ofwel een principale componentenanalyse op schaalniveau. Op basis van criteria als eigenwaarden, percentage verklaarde variantie en interpretatie van de factorstructuur, blijkt de oplossing met twee componenten het best bruikbaar. Tabel 3 laat zien dat de twee componenten eenduidig te interpreteren zijn als een streef- en een vermijdcomponent. Op de streefcomponent laden uitsluitend de positieve variabelen, met uitzondering van de studieresultaten. De vermijdcomponent wordt daarentegen gekenmerkt door sterke associaties met alle negatieve variabelen, aangevuld met negatieve ladingen van (positieve) variabelen als gegeneraliseerde zelfeffectiviteit en positieve grondhouding. Verder valt op dat extrinsieke motivatie en studieresultaten op geen van beide componenten laden. De reden hiervoor is dat studieresultaten met geen enkele doeloriëntatie samenhangen (zie Tabel 2), en dat extrinsieke motivatie gerelateerd is aan, onder meer, zowel de streef- als vermijdvariant van een competitiegerichte oriëntatie (zie Tabel 2).

3 Principale componentenanalyse na varimaxrotatie op alle schaalvariabelen (n = 329)

	Component	
	Streef	Vermijd
Elliot & McGregor's (2001) Achievement Goals:		
1 Competitiegerichte streeforiëntatie	.549	
2 Competitiegerichte vermijddoriëntatie		.561
3 Taakgerichte streeforiëntatie	.482	
4 Taakgerichte vermijddoriëntatie		.484
5 Prestatieoriëntatie	.770	
6 Prestatiemotivatie	.684	
7 Amotivatie		.435
8 Intrinsieke Motivatie	.579	
9 Extrinsieke Motivatie		
10 Gegeneraliseerde Zelfeffectiviteit	.445	-.491

Sociaal bepaald perfectionisme:

11 Conditionele Acceptatie	.697
12. Door anderen gestelde hoge eisen	.526

Zelfbepaald perfectionisme:

13 Belangrijkheid van "perfect" zijn	.719	
14 Gerichtheid op perfectionisme	.808	
15 Negatieve grondhouding	.562	
16 Positieve grondhouding	.497	-.455
17 Psychische gezondheidsklachten	.645	
18 Studieresultaten		

Eigenwaarden	3.52	2.63
Percentage verklaarde variantie na varimaxrotatie	19.55	14.63

^a Alleen factorladingen >.40 zijn weergegeven.



5 Discussie

Het doel van het onderhavige onderzoek was de constructie en validatie van de Nederlandstalige Doeloriëntatie Vragenlijst (NDV), een vertaling van de door Elliot en McGregor (2001) ontwikkelde, en op hun 2×2 -taxonomie van doeloriëntaties gebaseerde vragenlijst. Evenals bij de Engelstalige versie toont de Nederlandstalige versie de onderliggende vierfactorenstructuur zodat geconcludeerd kan worden dat de vier doeloriëntaties niet alleen theoretisch, maar ook empirisch goed te onderscheiden zijn. Toch is dit resultaat niet zo vanzelfsprekend als het in eerste instantie misschien lijkt. Immers, één van de onderliggende dimensies van de vier doeloriëntaties is de *definitiedimensie* (taak versus competitie). Van oudsher wordt een taakoriëntatie gezien als het willen beheersen ("mastery") van de taak zelf, waarbij temporele noch sociale vergelijkingen een dominante rol spelen, en tegelijkertijd als een gerichtheid op groei, ontwikkeling en vooruitgang, waarbij men de eigen prestatie op de taak evalueert op basis van eerdere prestaties op dezelfde taak (Elliot, 1999a; 2004). De taakgerichte subschalen van Elliot en McGregor (2001) betreffen uitsluitend de "mastery" component. Dat wil zeggen, gerichtheid op het volledig beheersen van de taak (streef) en het vermijden van, en zich zorgen maken over, het niet volledig beheersen van de taak. Competitiegerichtheid wordt daarentegen van oudsher eenduidig gedefinieerd als de gerichtheid op vergelijkingen met anderen. Dit komt inderdaad tot uiting in de items van de competitie-streefschaal, maar niet in de items van de competitie-vermijdschaal (zie Tabel 1). De items van deze laatste schaal reflecteren de angst om slecht te presteren en de wil om slecht presteren te voorkomen, maar "slecht presteren" wordt niet expliciet geoperationaliseerd als "slecht presteren *ten opzichte van anderen*". Anders gezegd, beide competitiegerichte schalen verschillen niet alleen op de *valentiedimensie* (streven versus vermijden), maar ook op de gerichtheid op anderen (wel versus niet).

Dat de valentiedimensie eenduidiger dan de definitiedimensie ten grondslag ligt aan de operationalisatie van de vier doeloriëntaties, blijkt uit de resultaten van de

nomologische netwerkanalyse. Deze analyse leverde een duidelijke streef-
vermijddichotomie op waarbij een gerichtheid op streven gepaard ging met een hoge
prestatieoriëntatie en prestatiemotivatie, een sterke intrinsieke motivatie en
zelfeffectiviteit, een autonome gerichtheid op perfectionisme en een positieve
affectieve grondhouding. Een vermijddoriëntatie ging daarentegen samen met
amotivatie en een lage zelfeffectiviteit, sociaal bepaald perfectionisme, een negatieve
en weinig positieve affectieve grondhouding, en psychische gezondheidsklachten (cf.,
Elliot & Covington, 2001). Dat in dit beeld de definitiedimensie niet tot uiting kwam,
heeft wellicht te maken met het feit dat Elliot en McGregor (2001) het competitie-
element in de competitieschalen (i.e., de competitie-vermijdschaal) niet consistent
hebben geëxpliciteerd en temporele vergelijkingen als onderdeel van taakgerichtheid
hebben genegeerd. Een consistent doorgevoerde dichotomie "sociale versus temporele
vergelijkingen" maakt wellicht de definitiedimensie saillant.

Een opmerkelijk resultaat is verder dat studieresultaten met geen enkele doeloriantatie
samenhangen. Echter, daadwerkelijke prestaties zijn een functie van een groot aantal
factoren (Ford, 1992), waaronder interne factoren als behoeften, waarden en
capaciteiten, en contextuele factoren als kwaliteit van de begeleiding, de
beloningsstructuur, de sociale en culturele omgeving, en de gelegenheid om goed te
presteren (Van Yperen, 2003b, 2004). Hoge correlaties met predictorvariabelen mogen
derhalve niet worden verwacht. In het onderhavige onderzoek werden zwakke
positieve correlaties gevonden met prestatieoriëntatie en prestatiemotivatie en de
autonome gerichtheid op perfectionisme ($.16 \leq r \leq .18$; zie tabel 2), terwijl amotivatie
negatief samenhang ($r = -.19$) met studieresultaten. Deze resultaten geven in ieder
geval vertrouwen in de inhoudsvaliditeit van de index voor studieprestaties, en
reflecteert tevens de weinig eenduidige relatie tussen doeloriantaties en
daadwerkelijke prestaties. Er bestaat consensus over de weinig faciliterende werking
van vermijddoelen op de daadwerkelijke prestatie (voor een overzicht, zie Elliot,
2004), maar ten aanzien van een taakgerichte streeforientatie worden er negatieve,
geen, en positieve relaties gerapporteerd (Elliot & McGregor, 2001; Harackiewicz et
al., 2002; Utman, 1997; Van Yperen & Duda, 1999; VandeWalle et al., 2001). De
relatie tussen een competitiegerichte streeforientatie en de daadwerkelijke prestatie
lijkt eenduidiger, namelijk redelijk consistent positief (voor een overzicht, zie
Harackiewicz et al., 2002). In een reeks vragenlijstsonderzoeken onder studenten is
bijvoorbeeld geconstateerd dat competitiegerichte strebers in de loop van het
studiejaar de beste resultaten haalden (Harackiewicz et al., 2002). Echter, deze relatie
kan ook worden verklaard door *de doelkeuze van de betere studenten*. Zo heeft Van
Yperen (2003b) laten zien dat personen die het best presteren eerder geneigd zijn
competitiegerichte streefdoelen te formuleren. Een volstrekt logisch resultaat omdat
uitsluitend voor de beste presteerders streven naar winst reëel, haalbaar en niet
zelfdestructief is (Van Yperen, 2004).

De resultaten van het huidige onderzoek ondersteunen de multidimensionale
conceptualisering van perfectionisme (Flett & Hewitt, 2002; Hewitt & Flett, 1991;
Hewitt et al., 2003; maar zie Shafran et al., 2003). Dat wil zeggen, de zelf- en de
ander-gerichte variant blijken duidelijk distinctief te zijn, maar dat geldt niet voor
subdimensies die vervolgens door Campbell en Di Paula (2002) zijn gesuggereerd.
Met name de subdimensies van *zelfbepaald perfectionisme* (belang van "perfect" zijn
en gerichtheid op perfectionisme) blijken empirisch nauwelijks te onderscheiden te
zijn ($r = .82$, zie tabel 2). Overeenkomstig eerder onderzoek gaat deze vorm van

perfectionisme samen met een reeks van positieve variabelen, terwijl *sociaal bepaald perfectionisme* juist minder gunstig is in termen van, bijvoorbeeld, prestatiemotivatie, intrinsieke motivatie en zelfeffectiviteit (cf., Campbell & Di Paula, 2002).

Concluderend kan worden gesteld dat de hier gepresenteerde Nederlandstalige versie van de "Achievement Goal Questionnaire" bruikbaar is om vier distinctieve doeloriëntaties te meten in een academische studiecontext, waarbij de streefvermijddichotomie de belangrijkste onderliggende dimensie lijkt. De vragenlijst is eenvoudig om te zetten voor gebruik in een andere prestatiecontext (zie bijvoorbeeld Nouta et al., 2004). In een werkcontext, bijvoorbeeld, moet "studie" worden vervangen door "werk" en "studenten/studiegenoten" door "collega's" (voor een sportcontext, zie Conroy, Elliot & Hofer, 2003). Vervolgonderzoek kan zich richten op de vraag in hoeverre de huidige bevindingen inderdaad generaliseerbaar zijn naar een andere context. Maar bovenal is er behoefte aan onderzoek naar vragen als: Waarom kiezen mensen voor een bepaalde doeloriëntatie? Onder welke condities leiden de verschillende doeloriëntaties tot bepaalde positieve en negatieve uitkomsten. Welke procesvariabelen kunnen deze uitkomsten verklaren? De 2×2 -taxonomie van doeloriëntaties en het daarop gebaseerde instrumentarium bieden een goede basis bij het zoeken naar antwoorden op deze vragen.



Literatuur

- Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of Educational Psychology*, 84, 261-271.
- Austin, J. T. & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological Bulletin*, 120, 338-375.
- Brett, J. F. & VandeWalle, D. (1999). Goal orientation and goal content as predictors of performance in a training program. *Journal of Applied Psychology*, 84, 863-873.
- Button, S. B., Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1996). Goal orientation in organizational research: A conceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 26-48.
- Campbell, J. D. & Di Paula, A. (2002). Perfectionistic self-beliefs: Their relation to personality and goal pursuit. In G.L.Flett & P. L. Hewitt (Eds.), *Perfectionism: Theory, research, and treatment* (pp. 181-198). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Colquitt, J. A. & Simmering, M. J. (1998). Conscientiousness, goal orientation, and motivation to learn during the learning process: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 83, 654-665.
- Conroy, D. E., Elliot, A. J., & Hofer, S. M. (2003). A 2 x 2 Achievement Goals Questionnaire for Sport: Evidence for Factorial Invariance, Temporal Stability, and External Validity. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 25, 456-476.
- Duda, J. L. (2001). Achievement goal research in sport: Pushing the boundaries and clarifying some misunderstandings. In G.C.Roberts (Ed.), *Advances in motivation in sport and exercise* (pp. 129-182). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41, 1040-1048.
- Elliot, A. J. (1999a). Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational Psychologist*, 34, 169-189.

- Elliot, A. J. (1999b). Integrating the "classic" and "contemporary" approaches to achievement motivation: A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. In M.L.Maehr & P. R. Pintrich (Eds.), *Advances in Motivation and Achievement*, Volume 10 (pp. 143-179). Greenwich, CT: JAI Press.
- Elliot, A. J. (2004). A conceptual history of the achievement goal construct. In A.J.Elliot & C. S. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation* (New York: Guilford Press).
- Elliot, A. J. & Church, M. A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 218-232.
- Elliot, A. J. & Covington, M. V. (2001). Approach and avoidance motivation. *Educational Psychology Review*, 13, 73-92.
- Elliot, A. J. & McGregor, H. A. (1999). Test anxiety and the hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 628-644.
- Elliot, A. J. & McGregor, H. A. (2001). A 2 * 2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 501-519.
- Farr, J. L., Hofmann, D. A., & Ringenbach, K. L. (1993). Goal orientation and action control theory: Implications for industrial and organizational psychology. In C.L.Cooper & I.T.Robertson (Ed.), *International review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 193-232). John Wiley & Sons.
- Flett, G. L. E. & Hewitt, P. L. E. (2002). *Perfectionism: Theory, research, and treatment*. (xiv ed.) Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Ford, J. K., Smith, E. M., Weissbein, D. A., Gully, S. M., & Salas, E. (1998). Relationships of goal orientation, metacognitive activity, and practice strategies with learning outcomes and transfer. *Journal of Applied Psychology*, 83, 218-233.
- Ford, M. E. (1992). *Motivating humans: Goals, emotions, and personal agency beliefs*. (xii ed.) Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Goldberg, D. P. & Williams, P. (1988). *A user's guide to the General Health Questionnaire*. Windsor, UK: Nfer-Nelson.
- Guay, F., Vallerand, R. J., & Blanchard, C. (2000). On the assessment of situational intrinsic and extrinsic motivation: The Situational Motivation Scale (SIMS). *Motivation and Emotion*, 24, 175-213.
- Harackiewicz, J. M., Barron, K. E., Pintrich, P. R., Elliot, A. J., & Thrash, T. M. (2002). Revision of achievement goal theory: Necessary and illuminating. *Journal of Educational Psychology*, 94, 638-645.
- Harackiewicz, J. M. & Elliot, A. J. (1993). Achievement goals and intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 904-915.
- Hermans, H. J. (1970). A questionnaire measure of achievement motivation. *Journal of Applied Psychology*, 353-363.
- Hewitt, P. L. & Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 456-470.
- Hewitt, P. L., Flett, G. L., Besser, A., Sherry, S. B., & McGee, B. (2003). Perfectionism is multidimensional: A reply to Shafran, Cooper and Fairburn (2002). *Behaviour Research and Therapy*, 41, 1221-1236.
- Jackson, D. N. (1974). *Manual for the Personality Research Form*. Goshen, New York: Research Psychologist's Press.
- 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.

- Koeter, M. W. J. & Ormel, J. (1991). *General Health Questionnaire: Nederlandse bewerking* (General Health Questionnaire: Dutch translation). Lisse, The Netherlands: Swets and Zeitinger.
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. (xviii ed.) Upper Saddle River, NJ, US: Prentice-Hall, Inc.
- Lockwood, P., Jordan, C. H., & Kunda, Z. (2002). Motivation by positive or negative role models: Regulatory focus determines who will best inspire us. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 854-864.
- Midgley, C., Kaplan, A., Middleton, M., Maehr, M. L., Urdan, T., Anderman, L. H. et al. (1998). The development and validation of scales assessing students' achievement goal orientations. *Contemporary Educational Psychology*, 23, 113-131.
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality: A clinical and experimental study of fifty men of college age*. New York: Oxford University Press.
- Nicholls, J. G. (1984). Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. *Psychological Review*, 91, 328-346.
- Nouta, J., Van Yperen, N.W., & Serlie, A.W. (2004). Groeien of handhaven? De effecten van taakgerichte streef- en vermijddoelen op prestatie en taakinteresse in de context van een assessment center. *Gedrag en Organisatie*, 17, 227-241.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Pintrich, P. R. & Garcia, T. (1991). Student goal orientation and self-regulation in the classroom. In M.L.Maehr & P.R.Pintrich (Ed.), *Advances in motivation and achievement* (Volume 7) (pp. 371-402). Greenwich, CT: JAI Press.
- Pintrich, P. R. (2000a). Multiple goals, multiple pathways: The role of goal orientation in learning and achievement. *Journal of Educational Psychology*, 92, 544-555.
- Pintrich, P. R. (2000b). The role of goal orientation in self-regulated learning. In M.Boekaerts & P. R. Pintrich (Eds.), *Handbook of self-regulation* (pp. 451-502). San Diego,CA,US: Academic Press.
- Richer, S. F. & Vallerand, R. J. (1995). Supervisors' interactional styles and subordinates' intrinsic and extrinsic motivation. *Journal of Social Psychology*, 135, 707-722.
- Roberts, G. C. (1992). Motivation in sport and exercise: Conceptual constraints and convergence. In G.C.Roberts (Ed.), *Motivation in sport and exercise* (pp. 3-30). Champaign, IL: Human Kinetics Books.
- Scholz, U., Gutiérrez Doña, B., Sud, S., & Schwarzer, R. (2002). Is general self-efficacy a universal construct? Psychometric findings from 25 countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 18, 242-251.
- Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. In J.Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor, UK: Nfer-Nelson.
- Shafran, R., Cooper, Z., & Fairburn, C. G. (2003). "Clinical perfectionism" is not "multidimensional perfectionism": A reply to Hewitt, Flett, Besser, Sherry & McGee. *Behaviour Research and Therapy*, 41, 1217-1220.
- Stevens, C. K. & Gist, M. E. (1997). Effects of self-efficacy and goal-orientation training on negotiation skill maintenance: What are the mechanisms? *Personnel Psychology*, 50, 955-978.
- Towler, A. J. & Dipboye, R. L. (2001). Effects of trainer expressiveness, organization, and trainee goal orientation on training outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 86, 664-673.

- Tuckey, M., Brewer, N., & Williamson, P. (2002). The influence of motives and goal orientation on feedback seeking. *Journal of Occupational Psychology*, 75, 195-216.
- Utman, C. H. (1997). Performance effects of motivational state: A meta-analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 1, 170-182.
- Vallerand, R. J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. *Advances in Experimental Social Psychology*, 29, 271-360.
- Van Yperen, N. W. (1998). Informational support, equity, and burnout: The moderating effect of self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71, 29-33.
- Van Yperen, N. W. (2003). Werkdruk is nog geen werkstress: De bemiddelende rol van doelorientatie. In M.J.P.M. Verbraak (Ed.), *Preventie van verzuim als gevolg van werkstress, burnout en overige psychische klachten: Achtergronden, instrumenten & interventies* (pp. 27-44). Nijmegen: Wetenschappelijke uitgeverij Cure & Care publishers.
- Van Yperen, N. W. (2003a). On the link between different combinations of Negative Affectivity (NA) and Positive Affectivity (PA) and job performance. *Personality and Individual Differences*, 35, 1873-1881.
- Van Yperen, N. W. (2003b). 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. (2004). *Over vlammen en afbranden*. Oratie, Rijksuniversiteit Groningen.
- Van Yperen, N. W. & Diderich, M. C. (1998). De knickers of het spel? Verschillen tussen werknemers in doelorientatie, attributies van succes en motivatie. / Differences between employees in goal orientation, success attributions, and motivation. *Nederlands Tijdschrift voor de Psychologie en haar Grensgebieden*, 53, 76-84.
- Van Yperen, N. W. & Duda, J. L. (1999). Goal orientations, beliefs about success, and performance improvement among young elite Dutch soccer players. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports*, 9, 358-364.
- Van Yperen, N. W. & Hagedoorn, M. (2003). Do high job demands increase intrinsic motivation or fatigue or both? The role of job control and job social support. *Academy of Management Journal*, 46, 339-348.
- Van Yperen, N. W. & Janssen, O. (2002). Fatigued and dissatisfied or fatigued but satisfied? Goal orientations and responses to high job demands. *Academy of Management Journal*, 45, 1161-1171.
- VandeWalle, D., Cron, W. L., & Slocum Jr., J. W. (2001). The role of goal orientation following performance feedback. *Journal of Applied Psychology*, 86, 629-640.
- VandeWalle, D., Brown, S. P., Cron, W. L., & Slocum, J. W. J. (1999). The influence of goal orientation and self-regulation tactics on sales performance: A longitudinal field test. *Journal of Applied Psychology*, 84, 249-259.
- Wagenvoort, M. A., Van Yperen, N. W., Hoogduin, C. A. L., & Schaap, C. P. D. R. (1998). Persoonskenmerken en burnout: de medierende rol van coping-stijl. / Personality characteristics and burnout: The mediator role of coping style. *Nederlands Tijdschrift voor de Psychologie en haar Grensgebieden*, 53, 128-143.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.