



## Ik werk voor geen geld door!

Een onderzoek naar de invloed van arbeidoriëntaties op de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Student: Jacqueline de Zoete  
Studentnummer: 308346  
Begeleider: Drs. Bert Jetten  
Periode: Rotterdam, september/oktober 2008  
Opleiding: Master Sociologie; Arbeid, Organisatie en Management  
Faculteit: Sociale Wetenschappen  
Universiteit: Erasmus universiteit

| <b>Inhoudsopgave</b>  | <b>Blz</b> |
|---|------------|
| <b>Voorwoord</b>  | <b>4</b>   |
| <b>Samenvatting</b>   | <b>5</b>   |
| <b>1. Inleiding</b>   | <b>6</b>   |
| 1.1. Het probleem   | 6          |
| 1.2. Probleemstelling   | 8          |
| 1.3. Wetenschappelijke relevantie                                     | 8          |
| 1.4. Opbouw onderzoek   | 9          |
| <b>2. Theoretisch kader Arbeidsoriëntaties</b>                        | <b>10</b>  |
| 2.1. Arbeid   | 10         |
| 2.2. De definities van arbeidsoriëntaties                             | 10         |
| 2.3. Een overzicht van de arbeidsoriëntaties                          | 12         |
| 2.4. Intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntaties                    | 15         |
| 2.5. De verschuiving in arbeidsoriëntaties                            | 17         |
| 2.6. Het meten van arbeidsoriëntaties                                 | 19         |
| <b>3. Theoretisch kader bereidheid door te werken</b>                 | <b>23</b>  |
| 3.1. De leefsituatie  | 24         |
| 3.2. Het aanbod en beleid van organisaties                            | 25         |
| 3.3. Financiële factoren  | 27         |
| 3.4. Conclusie  | 28         |
| <b>4. Onderzoeksopzet</b>   | <b>29</b>  |
| 4.1. Vragenlijst  | 30         |
| 4.2. Operationalisering   | 31         |
| 4.2.1. Factoranalyse  | 31         |
| 4.2.2. Betrouwbaarheidsanalyse  | 32         |
| 4.2.3. Resultaten schaalanalyse                                       | 32         |
| 4.3. Regressieanalyse   | 35         |
| 4.4. Onderzoekspopulatie  | 36         |
| 4.5. Responserate   | 37         |
| <b>5. Resultaten Regressie analyse</b>                                | <b>39</b>  |
| 5.1. Arbeidsvoorwaardenoriëntatie                                     | 41         |
| 5.1.1. Arbeidsvoorwaarden, arbeidsvoorwaardenoriëntatie en bereidheid | 41         |
| 5.1.2. Interactie-effect  | 42         |
| 5.1.3. Arbeidsvoorwaarden, arbeidsvoorwaardenoriëntatie en vermogen   | 43         |
| 5.1.4. Interactie-effect  | 44         |
| 5.2. Arbeidsinhoudoriëntatie  | 45         |

|   |           |
|---|-----------|
| 5.2.1. Arbeidsinhoud, arbeidsinhoudoriëntatie en bereidheid                 | 45        |
| 5.2.2. Interactie-effect  | 45        |
| 5.2.3. Arbeidsinhoud, arbeidsinhoudoriëntatie en vermogen                   | 47        |
| 5.2.4. Interactie-effect  | 48        |
| 5.3. Arbeidsverhoudingenoriëntatie  | 49        |
| 5.3.1. Arbeidsverhoudingen, arbeidsverhoudingenoriëntatie en bereidheid     | 49        |
| 5.3.2. Interactie-effect  | 50        |
| 5.3.3. Arbeidsverhoudingen, arbeidsverhoudingenoriëntatie en vermogen       | 51        |
| 5.3.4. Interactie-effect  | 52        |
| 5.4. Arbeidsomstandighedenoriëntatie  | 53        |
| 5.4.1. Arbeidsomstandigheden, arbeidsomstandighedenoriëntatie en bereidheid | 54        |
| 5.4.2. Interactie-effect  | 54        |
| 5.4.3. Arbeidsomstandigheden, arbeidsomstandighedenoriëntatie en vermogen   | 56        |
| 5.4.4. Interactie-effect  | 56        |
| <b>6. Conclusie</b>   | <b>59</b> |
| 6.1. Intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntaties                          | 59        |
| 6.2. De grondliggende factoren voor de bereidheid door te werken            | 60        |
| 6.3. Arbeidsvoorwaardenoriëntaties  | 61        |
| 6.4. Arbeidsinhoudoriëntaties   | 62        |
| 6.5. Arbeidsverhoudingenoriëntaties   | 63        |
| 6.6. Arbeidsomstandighedenoriëntaties                                       | 64        |
| 6.7. Beantwoording centrale vraagstelling                                   | 65        |
| <b>7. Discussie</b>   | <b>68</b> |
| 7.1. Belangrijkste beperkingen  | 68        |
| 7.2. Kritiek theoretisch kader  | 69        |
| 7.3. Kritiek onderzoeksmethode  | 71        |
| 7.4. Aanbevelingen  | 73        |
| <b>Literatuurlijst</b>  | <b>74</b> |
| <b>Bijlagen</b>   | <b>79</b> |
| Bijlage 1. Tabel werkaspecten   |           |
| Bijlage 2. Vragenlijst  |           |
| Bijlage 3. Resultaten factor- en betrouwbaarheidsanalyse                    |           |
| Bijlage 4. Resultaten regressieanalyse en correlatie                        |           |

## Voorwoord

Deze scriptie is de slotfase van mijn studietijd bij de Erasmus Universiteit in Rotterdam voor de opleiding Sociologie. Hoewel ik mij in deze tijd meerdere malen heb afgevraagd waarom ik dit ooit ben gaan doen, kan ik nu met trots zeggen dat ik het heb gedaan. Het proces is niet altijd even makkelijk geweest en heeft vooral van de mensen om me heen veel geduld en begrip gevegd. Daarnaast heb ik voor de totstandkoming van deze scriptie heel wat mensen moeten lastig vallen, die ik een grote dankbaarheid betuig. Via deze weg wil ik deze mensen graag bedanken.

Ik wil graag mijn ouders en mijn partner bedanken voor het onvoorwaardelijke vertrouwen dat zij hebben gehad in mijn kunnen, zelfs wanneer ik het zelf even niet meer zag zitten. Tevens wil ik hun bedanken voor al hun goede adviezen die zij mij in deze tijd hebben gegeven en de weinige aandacht van mij uit die ze van mij hebben gekregen.

Verder wil ik ook mijn collega's bij Madurodam bedanken voor hun actieve bijdrage aan dit onderzoek en het stimuleren van elkaar om aan het onderzoek deel te nemen. Zonder hun was ik nooit zo ver gekomen. Met speciale dank voor Tineke Compagne (personeelsmanager) voor de toestemming en het warm draaien van enkele collega's voor dit onderzoek.

Extra dank gaat uit naar mijn scriptiebegeleider drs. Bert Jetten van de Erasmus Universiteit te Rotterdam, die mij met veel geduld en kritische blik heeft bijgestaan en super heeft begeleid.

## Samenvatting

Door de jaren heen zijn er verschillende onderzoeken gedaan naar de kenmerken van werk in relatie tot de bereidheid of het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Ook zijn er meerdere onderzoeken gedaan naar de arbeidsoriëntaties en hun invloed op de keuze voor een baan of naar het zoeken van een baan. Tijdens het schrijven van dit onderzoek is er door mij echter nog geen onderzoek gevonden waarin er gekeken wordt naar de invloed van arbeidsoriëntaties op de relatie werkkenmerken en de bereidheid of het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Dit is, juist nu de bekostiging van het pensioenstelsel ter discussie staat in de Nederlandse politiek, op zijn minst opvallend te noemen. In dit onderzoek wordt daarom wel naar deze twee onderwerpen gekeken. Dit verkennende onderzoek richt zich op de vraag: *Wat is de invloed van arbeidsoriëntaties op de relatie tussen arbeidskenmerken en de bereidheid of het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?* In eerste instantie is met behulp van een literatuurstudie de theorie van arbeidsoriëntaties besproken, waaruit voort kwam dat de arbeidsoriëntaties zijn onder te verdelen in instrumentele en expressieve arbeidsoriëntaties. Deze arbeidsoriëntaties zijn vervolgens weer te onderscheiden in arbeidsvoorwaarden-, arbeidsverhoudingen-, arbeidsinhoud- en arbeidsomstandighedenoriëntaties. Ook worden de factoren die van invloed zijn op het werken tot de pensioengerechtigde leeftijd beschreven. Aan de hand van dit theoretisch kader was het mogelijk om de vragenlijst uit te zetten. Hierin werden de verschillende arbeidskenmerken: arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden gemeten. Daarnaast werd ook de arbeidsoriëntaties gemeten. Dit onderzoek werd uitgevoerd bij 54 respondenten die alle werkzaam zijn bij Madurodam B.V. op verschillende afdelingen met de leeftijd van 35 jaar en ouder. Met een regressieanalyse is gevonden dat er alleen bij de relatie arbeidsinhoud en de bereidheid en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd een interactie-effect plaatsvindt. Uit de overige onderzoeksresultaten is dit niet waarneembaar. Er valt dus te concluderen uit de empirische onderzoeksresultaten dat de arbeidsinhoudoriëntatie van invloed is bij de intentie en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Jacqueline de Zoete  
Studentnummer 308346  
Afstudeerscriptie Arbeid, Organisatie en Management Sociologie  
Faculteit Sociale Wetenschappen - *Erasmus Universiteit Rotterdam*

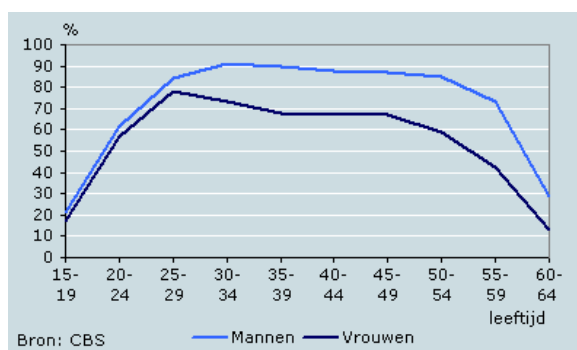
Scriptiebegeleider:  
Drs. Bert Jetten – *Erasmus Universiteit Rotterdam*

## Inleiding

### 1.1. Het probleem

De laatste jaren wordt Nederland sterk gekenmerkt door verschillende demografische en sociaal-economische ontwikkelingen, zeker op het gebied van de toenemende ouderenbevolking en de afnemende jongerenbevolking (Thunnissen et al. 1998). De demografische trend geeft aan dat de gemiddelde leeftijd in Nederland stijgt. De verwachte groei van het aantal ouderen is volgens het CBS van 6% in 1995 naar 17% in 2020 (SER, 2005), terwijl het aandeel jongeren blijft dalen. We kunnen van de demografische ontwikkeling "ontgroening" spreken. De oorzaken van de toename van het aantal ouderen in de Nederlandse maatschappij is te wijten aan de grote "Babyboom" van na de Tweede Wereldoorlog en aan de stijgende levensverwachtingen (CBS, 2007). En hoewel de oudere bevolking blijft stijgen, loopt de beroepsbevolking terug.

De sociaal-economische ontwikkelingen komen naar voren in de discussie die is ontstaan over de bekostiging van het sociale zekerheidsstelsel. Waar in 2000 een verhouding bestond van één 65-plusser tegenover drie werkenden wordt verwacht dat in 2030 deze verhouding terugloopt naar twee werkenden tegenover één 65 jarige (OECD, 2000). De bekostiging van de verzorgingsstaat speelt ook een steeds belangrijkere rol bij het seniorenpersoneelsbeleid. Behalve dat de kosten van de AOW-uitkeringen toenemen, nemen de oudere werknemers ook steeds minder deel aan het arbeidsproces. Wanneer we de cijfers van het CBS erbij halen zien we dat de netto arbeidsparticipatie bij vrouwen al terugloopt bij 45 tot 49 jaar en bij mannen bij 50 tot 54 jaar en daarna alleen maar verder daalt (zie figuur 1).



Figuur 1. Netto arbeidsparticipatie naar leeftijd en geslacht (CBS, 2006)

De aantrekkelijke afvloeiingsregelingen zoals de VUT en de WAO kunnen hiervoor als oorzaak worden gezien. De Nederlandse overheid is zich goed bewust van deze problemen. Uit het kabinetsstandpunt "stimuleren van langer werken van ouderen" geeft het kabinet aan

iets te willen doen aan de lage arbeidsparticipatie van ouderen. Het kabinet streeft ernaar om in 2010 de helft van de 55-65 jarige weer aan het werk te krijgen (SER, 2005).

Het grote maatschappelijke probleem van de bekostiging van het sociale zekerheidstelsel is een onderwerp dat het kabinet en organisaties bezig houdt (Thunnissen et al., 1998). Als mogelijke oplossing voor dit probleem worden ideeën aangedragen zoals het langer door laten werken tot 67 jaar en zelfs 70 jaar in plaats van de huidige pensioen gerechtigde leeftijd van 65 (Kooistra, 2006) en het stimuleren van de arbeidsparticipatie van allochtonen en vrouwen op de arbeidsmarkt (CPB, 2006). Wanneer figuur 1 wordt bekeken, wordt zichtbaar dat de huidige pensioengerechtigde leeftijd nu al bijna niet behaald wordt. Wanneer de grafiek van het CBS wordt bekeken is het zichtbaar dat slechts 30% van de mannen nog werken op de 60 tot 64<sup>ste</sup> jarige leeftijd en dat dit aandeel bij vrouwen nog minder is, namelijk slechts 15%. Dit benadrukt het belang om te kijken naar wat de oorzaken zijn van het vervroegd pensioen van werknemers. Wanneer er inzicht wordt verkregen in de motieven waarom mensen eerder stoppen met werken dan de pensioengerechtigde leeftijd geeft dit ook een mogelijke handreiking aan voor de oplossing en dat biedt dan weer mogelijkheden tot het stimuleren van de arbeidsparticipatie tot de pensioensgerechtigde leeftijd.

De Tweede Wereldoorlog bracht het voorrecht om met 65 jaar met pensioen te gaan en garandeerde door middel van de "Wet Algemeen Ouderdomsvoorzieningen" een minimum inkomen. Er is onder andere om die reden bijna geen actieve 65-plusser op de arbeidsmarkt te vinden. Dit is niet omdat 65-plussers niet meer kunnen werken, maar omdat de persoonlijke of de bedrijfssituatie dit niet toelaten. Daarnaast kan het ook zijn dat zij door een combinatie van beiden niet meer op de arbeidsplaats passen (Van Eijk, 2006). Het Interdisciplinair Demografisch Instituut geeft zelfs aan dat 80% van de door hen ondervraagde werknemers niet van plan is om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (Henkens & Van Solinge, 2002). Het is belangrijk dat ouderen doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd om het toekomstig WAO-gat op te vullen, dat gaat ontstaan, wanneer de babyboomers gaan uitreden (Van Eijk, 2006). Zo zijn de kosten van de vergrijzing op te brengen en blijft de eigenwaarde van oudere werknemers gewaarborgd. Onderzoek wijst namelijk uit dat langer doorwerken bijdraagt aan een betere gezondheid en sociale uitsluiting voorkomt (Van Eijk, 2006).

## 1.2. Probleemstelling

Het doel van dit onderzoek is om inzicht te verwerven in de intentie van oudere werknemers om eerder te stoppen met werken dan de pensioengerechtigde leeftijd en dan met name welke instrumentele en expressieve arbeidsoriëntaties hieraan ten grondslag liggen.

De centrale vraag:

*Wat is de invloed van arbeidsoriëntaties op de relatie tussen arbeidskenmerken en de bereidheid of het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?*

De beantwoording van de centrale vraag wordt gedaan aan de hand van de onderzoeksvragen:

1. Wat zijn instrumentele en expressieve arbeidsoriëntaties?
2. Welke factoren liggen ten grondslag aan de bereidheid en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?
3. Wat is de invloed van arbeidsvoorwaardenoriëntatie op de bereidheid en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?
4. Wat is de invloed van arbeidsinhoudoriëntatie op de bereidheid en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?
5. Wat is de invloed van arbeidsverhoudingenoriëntatie op de bereidheid en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?
6. Wat is de invloed van arbeidsomstandighedenoriëntatie op de bereidheid en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?

## 1.3. Wetenschappelijke relevantie

Onderzoeken die bekijken waarom werknemers besluiten door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd concentreren zich voornamelijk op bepaalde aspecten van het werk en hun invloed hierop. Neem maar als voorbeeld de onderzoeken van Wiggers (2006) en Thunnissen et al. (1998). Maar ook de onderzoeken van Henkens en Van Solinge (2006) en Van Ruyseveldt (2006) concentreren zich op diverse aspecten van het werk, zoals sociale contacten, interessant werk en een goed inkomen. Geen van de gevonden wetenschappers onderzoekt echter of de bereidheid of het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd is toe te schrijven aan de arbeidsoriëntatie. Dit is enigszins opvallend te noemen, want dit wordt namelijk wel gedaan bij onderzoek naar wat mensen in een bepaalde baan zoeken. Zo geven de onderzoeken van Watson (2003) en Van der Parre (1996) aan dat arbeidsoriëntaties van invloed zijn op de keuzes van het werk of het zoeken naar een baan. Het is dan ook niet ondenkbaar om de overstap te maken naar de bereidheid en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. In dit onderzoek wordt



dus gekeken of de arbeidsoriëntaties net zo veel invloed hebben op de bereidheid en het vermogen om door te werken tot de pensioensgerechtigde leeftijd, als dat de arbeidsoriëntaties dit hebben op het vinden van een baan of het behouden van een baan. Dit onderzoek draagt daardoor bij aan het theoretisch gebied van onderzoek. Het onderzoek toetst of een bestaande theorie ook toepasbaar is op een ander gebied dan hij oorspronkelijk voor bedoeld was. De theorie van de arbeidsoriëntaties werd voornamelijk gebruikt om te zien welke aspecten belangrijk zijn voor een werknemer om een bepaalde baan te vervullen of een baan te zoeken. Nu wordt gekeken of deze theorie ook toepasbaar is in het verklaren van de keuze om een andere levensfase, genaamd pensionering of vervroegd pensioen, in te gaan.

#### **1.4. Opbouw onderzoek**

Dit onderzoek is opgebouwd uit zeven onderdelen, een literatuurlijst en een bijlage. Na de inleiding wordt in hoofdstuk twee en drie het theoretisch kader uiteengezet. In hoofdstuk vier wordt de onderzoeksopzet van dit onderzoek besproken. In hoofdstuk vijf worden de resultaten van de survey verwerkt, om vervolgens in hoofdstuk zes tot een conclusie te komen. In hoofdstuk zeven staat tenslotte dit onderzoek ter discussie.

In dit onderzoek wordt begonnen met een literatuurstudie van de begrippen instrumentele en expressieve arbeidsoriëntaties en de factoren die van invloed zijn op de bereidheid en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De bevindingen uit die literatuurstudie vormen het theoretisch kader. Daarna wordt uitvoerig beschreven hoe dit onderzoek is verricht en wat de hierbij behorende analysetechnieken zijn. Vervolgens worden de resultaten bekeken en tegen elkaar afgezet om te kijken of één of meerdere van de arbeidsoriëntaties arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen of arbeidsinhoud van invloed zijn op de relatie werkkenmerken en de bereidheid of het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Deze resultaten worden in de conclusie vergeleken met de uitkomsten van eerdere onderzoeken over de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. In de discussie zullen mogelijke op- en aanmerking die op het onderzoek gemaakt kunnen worden, worden besproken.

## 2. Theoretisch kader arbeidsoriëntaties

Om de mogelijkheid te bieden dit onderzoek in zijn juiste context te kunnen zien wordt in dit hoofdstuk eerst het theoretische kader uiteengezet.

In paragraaf 2.1. worden het begrip arbeid uitgelegd, om vervolgens in paragraaf 2.2. de definitie van arbeidsoriëntaties te bespreken. In paragraaf 2.3. wordt de theorie over de arbeidsoriëntaties besproken. In paragraaf 2.4. wordt er inzicht verschaft in de instrumentele en expressieve arbeidsoriëntaties. In paragraaf 2.5. worden de verschuivingen in deze arbeidsoriëntaties uiteengezet. In paragraaf 2.6. wordt vervolgens aangegeven hoe deze arbeidsoriëntaties gemeten kunnen worden.

### 2.1. Arbeid

Arbeid is iets waar niemand omheen kan. Het overgrote deel van de wereldbevolking besteedt daar het grootste gedeelte van zijn leven aan. De Sitter (1980) geeft in Van Ruyseveldt en Van Hoof aan dat:

*‘arbeid een uit menselijke activiteiten opgebouwd sociaal proces omvat dat betrokken is op een sociale omgeving, waarmee het arbeidsproces in een wederzijdse relatie staat’* (Van Ruyseveldt et al., 2004, pp. 12).

Arbeid is dus een sociaal proces waarin werknemers sociale banden opbouwen, zowel met elkaar als met hun omgeving. Van der Parre (1996) geeft aan dat de Romeinen vroeger anders tegen arbeid aankeken dan de moderne mens van nu. Arbeid werd door de Romeinen gezien als noodzakelijk kwaad, terwijl de moderne mens arbeid eerder ziet als middel tot maatschappelijke ontplooiing en een bron van individuele vrijheid. De arbeidsoriëntaties worden in dit onderzoek bekeken aan de hand van de waardering van de werknemer voor arbeid en de bereidheid en het vermogen die deze teweeg brengt om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

### 2.2. De definities van arbeidsoriëntaties

Hieronder wordt met een aantal definities weergegeven wat verschillende auteurs bedoelen met het begrip arbeidsoriëntatie. Een van de grondleggers van het begrip arbeidsoriëntatie was Goldthorpe (1968). Watson geeft op basis van de theorie van Goldthorpe de volgende definitie van arbeidsoriëntatie:

*“The meaning attached by individuals to their work which predisposes them to think and act in particular ways with regard to that work”* (Watson, 2003, pp41).

Watson (1996) geeft hier aan dat de betekenis die het individu aan werk geeft, bepaalt hoe hij handelt en werkt.

Volgens De Vos is:

*"werk- of arbeidsoriëntaties een houding, die gekenmerkt wordt door een rangorde van behoeften en verwachtingen ten opzichte van een bedrijf en werk"* (Vos, 1980, pp.8)

De Vos geeft aan dat de arbeidsoriëntaties niet primair worden gevormd door de werksituatie, maar voornamelijk door factoren buiten het bedrijf (Vos, 1980). Het is de houding in het algemeen die bepaalt hoe een werknemer het werk ervaart. Het is de definitie die de werknemer geeft aan zijn werk, waardoor hij kiest voor een bepaalde baan. Deze keuze is bepalend voor hoe een werknemer het werk ervaart, voor zijn houding ten opzichte van collega's enzovoorts (Vos, 1980).

Berting definieert arbeidsoriëntaties als volgt:

*"veronderstellingen die actoren hebben van een bepaalde situatie. Deze veronderstellingen kunnen expliciet of impliciet, bewust of onbewust zijn. Een veronderstelling geeft zin en betekenis aan het handelen van een actor binnen een situatie. De verschillende veronderstellingen zijn niet alleen een reflectie van de sociale-culturele werkelijkheid, maar hebben voor het gedrag van mensen ook de betekenis van "leitbilder" Het zijn collectieve veronderstellingen"* (Berting, 1968, pp.54).

Deze definitie is uitgebreid, maar mist nog een aanhaling van het belang van werk of arbeid bij arbeidsoriëntaties en is dus nog niet volledig.

Tenslotte beschrijft Van der Parre (1996) arbeidsoriëntaties als volgt:

*"de voorkeuren die individuele en groepen werkenden hebben ten aanzien van de verschillende kenmerken van arbeidssituaties"* (Van der Parre, 1996, pp.53).

Van de Parre geeft aan dat het bij de arbeidsoriëntaties gaat om het belang dat werknemers toekennen aan bepaalde aspecten van het werk (Van der Parre, 1996).

Hoewel deze definities niet hetzelfde zeggen, geven ze allemaal wel aan dat arbeidsoriëntaties de ervaringen, voorkeuren, veronderstellingen en houdingen zijn, die werknemers hebben ten opzichte van hun werk, die bepalend kunnen zijn voor het handelen van de werknemers in bepaalde (werk)situaties. In dit onderzoek zal dus ook gekeken worden naar die ervaringen, voorkeuren, veronderstellingen en houdingen van oudere werknemers ten opzicht van hun huidige werk. Daarnaast zal worden gekeken of deze ervaringen, voorkeuren, veronderstellingen en houdingen van werknemers van boven de 35 jaar van invloed zijn op hun bereidheid en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

### 2.3. Een overzicht van de arbeidsoriëntaties

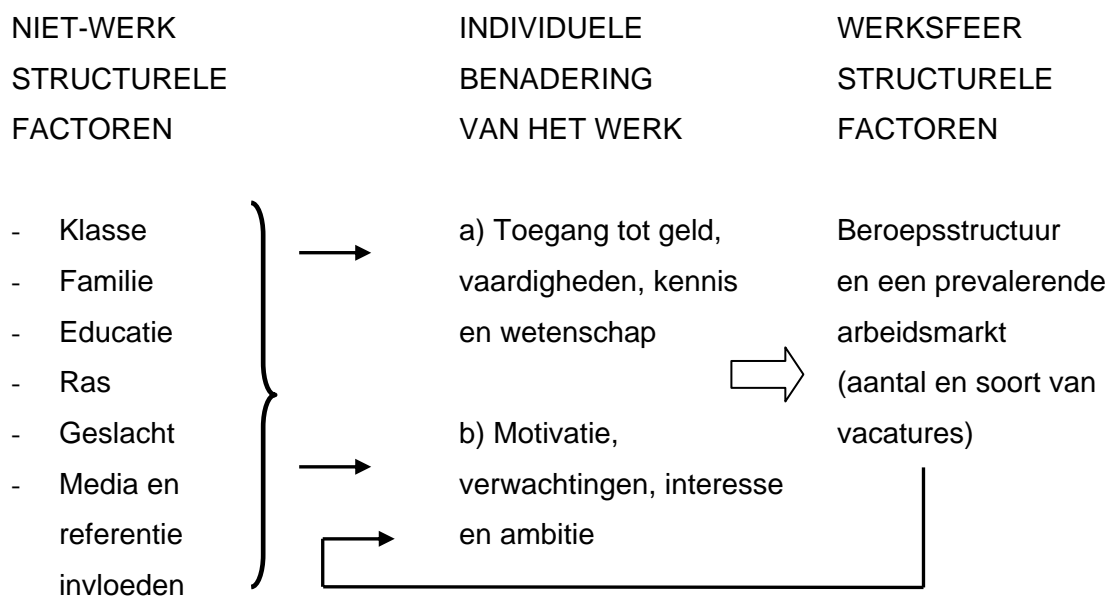
Volgens Goldhorpe (1968) bestaan er twee arbeidsoriëntaties, namelijk instrumentele en bureaucratische arbeidsoriëntaties. Deze arbeidsoriëntaties ontdekte Goldhorpe (1968) in zijn onderzoek naar werknemers in een autofabriek in Engeland. Hij ontdekte dat de werknemers aan de lopende band geen intrinsieke motivatie, de innerlijke drang om te handelen voor het bereiken van een bepaald doel (Schmidt, 1983), of sociale bevrediging uit hun werk haalden. Toch waren deze werknemers tevreden met hun werk en de financiële beloning die ze daarvoor kregen. Deze arbeidsoriëntatie werd bekend onder de term instrumentele oriëntatie (Van der Steen et al., 2007).

Goldhorpe gaf ook aan dat er nog een andere vorm van arbeidsoriëntatie bestond, namelijk een bureaucratisch georiënteerde werknemer. Hierbij wordt de arbeid gezien als een bepaalde service aan de organisatie in ruil voor doorgroeimogelijkheden. Hierdoor ontstaat een goede balans tussen werk en privé (Goldhorpe, 1968). Dit sluit aan bij de bevindingen van Herzberg, Mauser en Snyderman (1959). Zij geven aan dat de arbeidsoriëntatie kan worden onderverdeeld in twee soorten, namelijk instrumentele en expressieve arbeidsoriëntaties. Deze twee soorten zullen verder worden uitgewerkt in de volgende paragraaf.

Watson (2003) maakt een onderverdeling van werk en niet-werk gerelateerde structurele factoren die de benadering van het individu naar het werk beïnvloeden. Deze structurele factoren zijn van belang, aangezien zij aangeven welke factoren de arbeidsoriëntaties kunnen beïnvloeden of bepalen (Watson, 2003). De theorie die Watson bespreekt en in figuur 2.1. staat uitgebeeld, betreft de keuzes die een werknemer maakt bij het zoeken van een baan.

Volgens Watson (2003) is sociologische theorie pas succesvol wanneer deze aan de ene kant volledig recht doet aan de interactie van het karakter en de initiatieven van het individu en aan de andere kant aan de structurele factoren en contingenties van de omgeving. Watson (2003) geeft aan dat keuzes en grenzen lijken op de twee zijden van een muntstuk. Elke keuze wordt gemaakt binnen bepaalde structurele grens. Het kan echter voorkomen dat de reikwijdte van deze keuzemogelijkheden tussen individuen niet gelijk is. Het ene individu kan dus meer speelruimte hebben of creëren binnen de grenzen van keuzes, dan een ander individu (Watson, 2003). Deze keuzes worden beïnvloed door structurele factoren. De structurele factoren die van belang zijn bij de theorievorming van arbeidsoriëntaties, volgens Watson, zijn weergegeven in figuur 2.1.

Watson (2003) geeft daarnaast aan dat de benadering van het individu van zijn werk wordt beïnvloed door objectieve en subjectieve factoren. Objectieve factoren zijn factoren die de werknemer de toegang van diverse middelen, zoals geld, vaardigheden, kennis en lichamelijke conditie bepalen. Subjectieve factoren zijn factoren die de werknemer zelf creëert, zoals motieven, interesses en verwachtingen. De objectieve en subjectieve factoren worden weer beïnvloed door de structurele factoren: klasse, familie, educatie, ras, geslacht en referentiegroepen, maar ook door de beroepsstructuur en de prevalerende arbeidsmarkt (Watson, 2003).



Figuur 2.1. Structurele beïnvloedingsfactoren van Watson (Watson, 1980, pp.127)

De motivatie, verwachtingen, interesse en ambitie in het bovenstaande figuur vertegenwoordigen de arbeidsoriëntaties van Watson bij het zoeken naar een baan. De niet-werk structurele factoren zijn van invloed op de motivatie, verwachtingen, interesses en de ambitie van de werknemer. De individuele benadering van het werk (de motivatie, verwachtingen, interesses en ambities) heeft vervolgens weer zijn weerslag op de baan die een werknemer zoekt. Op dat moment ontstaat er een terugkoppeling van de werksfeer structurele factoren naar de individuele benadering van het werk. Dus een terugslag van de prevalerende arbeidsmarkt naar de motivaties, verwachtingen, interesses en ambities. Dit betekent dat ook het werk en de prevalerende arbeidsmarkt van invloed zijn op de motivatie, verwachtingen, interesses en ambities van werknemers (Watson, 2003). Watson geeft aan dat sommige werkzoekende geen genoegen meer nemen met een baan bij een werkgever, maar op zoek gaan naar verschillende werkgevers. Hij spreekt zelfs van de "spiralist" een werknemer die vervolgstappen in zijn carrière neemt door van de ene naar de andere

werkgever te hoppen. Dit zorgt ervoor dat bedrijven in hun banen rekening moeten houden met de veranderende verwachtingen en wensen van de werknemers en zo dus nieuwe "transactie contracten" moeten opzetten. Transactie contracten zijn contracten waarbij de werknemers grotere instabiliteit, onzekerheid en bereidheid in het werk vinden, maar daar tegenover een hogere materiele vergoeding voor terug verwachten. Op deze manier brengen werknemers een groot kapitaal de arbeidsmarkt op, die alleen bereikt kan worden met een persoonlijke groei, aanpassingsvermogen en bevrediging van de verwachtingen. Daarnaast is ook de positie van de manager aan het verschuiven binnen organisaties, omdat het moeilijker wordt promoties binnen bedrijven te maken. De jongere managers verschuiven daardoor van de loyale werknemer naar een werknemer gefocused op de individuele carrière en andersom (Watson, 2006).

Technologie is ook van invloed op de motivatie, verwachtingen, interesse en ambitie van werknemers. Woodward (1965), Blauner (1964) en Sayles (1958) geven aan dat werknemers hun sociale relaties met elkaar, de kwaliteit van hun werk, ervaringen en de mate waarin ze in conflict durven te gaan met hun leidinggevende sterk afhankelijk is van technologie. De taken binnen het werk zelf (bijvoorbeeld saai en frustrerend werk aan de lopende band) hebben sterke invloed op het gevoel, de gedachten en de verwachtingen van de werknemers ten opzichte van het werk. De werknemer zal de algemene natuur van de technologie meenemen in zijn beslissing tot het werk. Wedderburn en Cromton (1972) geven zelfs aan dat toen zij een groep voornamelijk expressief georiënteerde werkers onderzochten er duidelijke verschillen waren tussen medewerkers van verschillende onderdelen van de fabriek. Technologie bleek hierin de belangrijkste factor te zijn. De auteurs gaven aan dat voornamelijk de structuur van het werk zelf en de vorm van de relatie met de leidinggevende in samenwerking met de technologie van belang zijn op de arbeidsoriëntaties (Watson, 2006).

Om een beter inzicht in arbeidsoriëntaties te krijgen, wordt ook de kijk op arbeidsoriëntaties van Van Ruyseveldt en Van Hoof (2006) en het MOW-onderzoek (The Meaning of Work-onderzoek) besproken. Naast de instrumentele en expressieve oriëntatie, zoals in het voorgaande aangegeven wordt, heeft het MOW-onderzoek (1987) er nog twee dimensies aan toegevoegd. Aan instrumentele en expressieve oriëntaties worden namelijk het carrièreperspectief en de gemakso oriëntatie toegevoegd. Vervolgens voegen Van Ruyseveldt en Van Hoof (2006) nog een vijfde dimensie toe, namelijk: de sociale oriëntatie.

Deze arbeidsoriëntatie wordt echter door Van Ruyseveldt en Van Hoof (2006) benoemd als meestal behorend tot de instrumentele oriëntatie.

Er ontstaat dan de volgende onderverdeling:

- “1. *expressieve oriëntatie, gericht op inhoudelijke aspecten van het werk (zoals afwisseling, uitdagingen en autonomie);*
2. *instrumentele oriëntatie, gericht op doelen buiten het werk (bijvoorbeeld beloning, werkzekerheid, sociaal aanzien);*
3. *carrièreoriëntatie, gericht op promotie- en doorgroeimogelijkheden;*
4. *gemaksoriëntatie, gericht op de (in)conveniërende aspecten van het werk (bijvoorbeeld fysieke en psychische arbeidsomstandigheden, al dan niet afwijkende werktijden)*
5. *sociale oriëntatie, gericht op de sociale relaties op en om het werk, inclusief de werksfeer”.* (Van Ruysseveldt & Van Hoof, 2006, p.268)

Omdat er in dit onderzoek gekeken wordt naar de invloed van de arbeidsoriëntaties op de bereidheid en het vermogen langer door te werken tot de pensioengerechte leeftijd wordt er voornamelijk gekeken naar de instrumentele en expressieve oriëntaties. Er wordt alleen over instrumentele en expressieve arbeidsoriëntaties gesproken, omdat de literatuur over de theorievorming van arbeidsoriëntaties aangeeft dat deze twee arbeidsoriëntaties het meest van belang zijn (Van Hoof (2006), Van der Parre (1996), Herzberg et al. (1959) en Goldhorpe (1968)). De precieze betekenis van expressieve en instrumentele oriëntaties wordt in de volgende paragraaf uitgelegd.

#### **2.4. Intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntaties**

Diverse auteurs die schrijven over arbeidsoriëntaties geven aan dat er twee echte arbeidsoriëntaties bestaan, namelijk instrumentele en expressieve arbeidsoriëntaties (Van Hoof (2006), Van der Parre (1996), Herzberg et al. (1959) en Goldhorpe (1968)).

Bij expressieve arbeidsoriëntatie gaat het om de inhoudelijke aspecten van het werk (Herzberg et al., 1959). De werknemer zoekt naar het doel van het werk in het werk zelf. Werknemers met een expressieve arbeidsoriëntatie geven aan dat zij het belangrijk vinden ontplooiingsmogelijkheden te hebben en daarnaast ook hun capaciteiten te kunnen benutten in interessant werk. Ze zoeken werk voor hun eigen genoegdoening. Om deze reden wordt deze arbeidsoriëntatie ook wel expressieve arbeidsoriëntatie genoemd (De Witte, Halman en Gelissen, 2003). Volgens Van Hoof (2007) kunnen we zelfs spreken van een ‘psychologisering’ van het arbeidsethos; het gaat tegenwoordig bij werknemers meer om persoonlijke ontplooiing en minder om plichtsgevoel. Mede hierdoor geeft Van Hoof (2007) aan, dat de expressieve aspecten van het werk belangrijker zijn geworden. Bij instrumentele arbeidsoriëntatie draait het meer om het werken als middel om doelen buiten het werkt te realiseren (Herzberg et al., 1959). Daarom draagt deze arbeidsoriëntatie ook wel de naam

instrumentele oriëntatie. De werknemers vinden dan de zekerheden en de beloningen (loon) voor het geleverde werk belangrijker dan de inhoudelijke aspecten (De Witte et al., 2003). Deze arbeidsoriëntatie bestaat uit vijf componenten:

- 1) "waardering van het werk", vanuit het oogpunt dat er loon verdiend mee kan worden
- 2) "een sterke scheiding tussen werk en privé", dus weinig contacten met collega's buiten het werk
- 3) alleen zakelijke contacten met collega's
- 4) geen aandacht voor vakbonds- en bedrijfsactiviteiten
- 5) veel aandacht voor het eigen gezin.

Watson (2003) bespreekt de instrumentele en expressieve oriëntaties in zijn boek in verband met het zoekgedrag van werknemers naar een baan. In de eerste instantie geeft Watson (2003) aan dat werk intrinsieke satisfactie brengt of juist meer een extrinsieke satisfactie. Welke overheerst is volgens Watson niet duidelijk te zeggen, omdat dit afhankelijk is van de generalisaties die diverse onderzoekers op arbeidssatisfactie in hun onderzoeken maken (Watson, 2003). Wel ervaart Watson dat bij werk op hoger niveau meer intrinsieke waarde worden waargenomen dan bij routine werk.

Werk dat grote  
intrinsieke satisfactie geeft



Werk is een verrijkende ervaring



Werk verschaft uitdagingen  
aan het individu



Het individu ontwikkelt zich  
en krijgt voldoening uit werk



Werk heeft een  
EXPRESSIEVE betekenis

Werk dat grote  
extrinsieke satisfactie geeft



Werk heeft geen toegevoegde waarde



Werk is alleen een middel tot een doel



Menselijke satisfactie en voldoening  
worden buiten het werk gezocht



Werk heeft een  
INSTRUMENTELE betekenis

Figuur 2.2. Intrinsieke en extrinsieke arbeidssatisfactie (Watson, 2003, pp.179)



Watson (2003) geeft aan dat werk een intrinsieke satisfactie heeft wanneer het een verrijkte ervaring geeft, een uitdaging, mogelijkheid tot ontwikkeling en voldoening biedt (zie figuur 2.2.). Werk krijgt dan een expressieve betekenis. Wanneer werk echter geen inhoudelijke waarde heeft en slechts een middel tot een doel is en wanneer menselijke voldoening en satisfactie buiten het werk worden gevonden, dan heeft werk een instrumentele waarde. Deze bevindingen van Watson sluiten goed aan bij de bevindingen van Van Ruysseveldt en Van Hoof (2006).

Zowel de Instrumentele als expressieve arbeidsoriëntaties lijken een steeds belangrijkere rol te spelen in de huidige maatschappij en sluiten daarnaast goed aan bij de huidige ontwikkelingen. Deze ontwikkelingen krijgen vaak de naam modernisering toegewezen. In de stelling van de modernisering wordt er vanuit gegaan dat het belang van traditie en conventionele visie afneemt, terwijl de individualistisch georiënteerde waarden toenemen (Ester, Halman & Moor, 1994). Tegenwoordig wordt zelfs sterk de nadruk gelegd op de individuele keuzes, wat de grondslag vormt voor het individualiseringsproces. Het individu legt binnen dit individualiseringsproces in toenemende mate de nadruk op autonomie, zelfcontrole, eigen verantwoordelijkheid en zelfsturing (Felling, Peters en Scheepers, 2000). Dit geeft aan dat de expressieve arbeidsoriëntatie (waarbij de werknemer zich in zijn werk wil ontplooien) aan terrein winnen, terwijl de instrumentele arbeidsoriëntatie (waarbij werk slechts een middel tot een doel is) terrein moet inleveren (De Witte et al., 2003). Vanuit het perspectief van arbeid gezien, betekent dit dat er meer belang wordt gehecht aan op arbeidsoriëntaties waarin autonomie en zelfontplooiing centraal staan.

Er kan dus worden geconcludeerd dat het bij expressieve arbeidsoriëntaties meer draait om persoonlijke ontplooiing dan om het plichtsgevoel. Mensen zien werk als een extra toevoeging aan hun leven, waar ze uit kunnen halen wat ze bewillen halen en niet meer als noodzakelijk kwaad. Werk wordt als een verlengde van het leven gezien. Bij instrumentele arbeidsoriëntaties daarentegen draait het werk echt als middel om doelen buiten het werk, dus het gezin, status enzovoorts te bereiken. Het gaat dus meer om het loon en de status die werk biedt. De expressieve waarden lijken echter een steeds belangrijkere rol te spelen, zeker bij hoger opgeleide. Expressieve waarden stimuleren het nemen van individuele keuzes wat goed past binnen de individualiserende maatschappij (De Witte et al., 2003). In dit onderzoek zal dus worden bekeken of expressieve of instrumentele arbeidsoriëntaties bij de bereidheid en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd een belangrijke rol spelen en dan vooral de werkaspecten binnen de arbeidsoriëntaties die hier bepalend voor zijn.

## 2.5. De verschuiving in arbeidsoriëntaties

Inglehart (1997) sluit mooi aan bij de instrumentele en expressieve arbeidsoriëntaties met zijn schaarstehypothese. Hierin stelt Inglehart (1997) dat de waardeoriëntatie de sociaaleconomische positie van het individu weerspiegelt; dit betekent dat mensen waarde hechten aan die dingen die op dat moment schaars te verkrijgen zijn (De Witte et al., 2003). Voor de arbeidsoriëntaties betekent dit dat wanneer werknemers een arbeidssituatie kennen met weinig zekerheden, onvoldoende loon of onveilige omstandigheden, zij meer hangen aan de instrumentele arbeidsomstandigheden. Echter wanneer de werknemer wel in zijn basisbehoefte kan voorzien, zal hij eerder geneigd zijn te hangen naar de expressieve oriëntatie (De Witte et al., 2003).

Inglehart beschrijft in zijn postmaterialisme theorie de cultuurverschuiving van materialistisch denken naar postmaterialistisch denken. De schaarstehypothese gecombineerd met de socialisatiehypothese, geeft zelfs aan dat er zich een intergenerationale generatiewisseling voordoet in de naoorlogse welvaartsperiode. Waarbij de socialisatiehypothese inhoudt dat het socialisatieproces binnen het gezin, werk en directe omgeving voor de houding en gedrag bepalend is (Steenhof & Prins, 2005). Inglehart geeft aan dat ouderen voornamelijk materialistische oriëntaties hebben, dus zich meer oriënteren op economische groei, bestaanszekerheid en veiligheid. Jongeren hebben vooral te maken met een overwegend postmaterialistische oriëntatie, wat betekent dat zij meer waarden hechten aan zelfontplooiing en autonomie (De Witte, et al. 2003). Van Hoof (pp. 288, 2007) geeft zelfs aan dat er valt te spreken van de "psychologisering van de arbeidsethos: *"het gaat veel minder dan voorheen om een plichtsgevoel dan om het recht op persoonlijke ontplooiing in en door arbeid"*. Van Ruysseveldt en Van Hoof (2006) geven echter aan dat dit verschil in arbeidsoriëntaties ook verklaard kan worden uit de toenemende consumentisme en hedonisme van deze tijd. De trend tot plezier en vermaak wordt als kenmerk gezien voor de jeugd- en vrijetijdscultuur. Het hedonisme heeft ook zijn weg gevonden in de wereld van de betaalde arbeid en heeft daardoor ook zijn weerslag op de hedendaagse arbeidsoriëntaties (Van Ruysseveldt en Van Hoof, 2006). De hedonistische stroming zorgt ervoor dat het belang van de expressieve oriëntaties nog meer worden versterkt. (Van Ruysseveldt en Van Hoof, 2006).

Naast deze veranderingen is het ook niet vreemd om te bedenken dat ook de opkomst van de kenniseconomie en het toenemen van flexibilisering en individualisering van de arbeidrelaties hun weerslag hebben op arbeidsoriëntaties. De "nieuwe" werknemer is minder gericht op baan zekerheid, arbeidsvoorwaarden, en des te meer op eigen inbreng en carrière.

De "nieuwe" werknemer is dus meer gericht op de intrinsieke oriëntatie (Van Ruyseveldt en Van Hoof, 2006).

Er zijn dus diverse verschuivingen waarneembaar binnen arbeidsoriëntaties, opvallend is echter wel dat deze allemaal lijken te schuiven naar meer belang van de expressieve arbeidsoriëntaties, dan naar de instrumentele arbeidsoriëntaties. Dit is zowel waarneembaar in de schaarste- en socialisatiehypothese van Inglehart als het consumentisme, hedonisme en de 'de nieuwe medewerker' van Van Ruyseveldt en Van Hoof. Wel wordt door Van Ruyseveldt en Van Hoof aangegeven dat er een verschil kan worden gevonden in de levensfase waarin de werknemer zich bevindt. Zo zou de oudere werknemer meer hangen naar instrumentele arbeidsoriëntaties. Echter, de belangrijkste waarneembare verandering is dat zowel het belang van de expressieve als het belang van de instrumentele arbeidsoriëntaties in de werkbeleving toeneemt.

## 2.6. Het meten van arbeidsoriëntaties

Volgens Blackburn en Mann (1979) wordt er in onderzoek naar arbeidsoriëntaties uitgegaan van een enkele arbeidsoriëntatie die kenmerkend is voor een persoon of groep werkenden. Dit is de stelling van de karakteriserende opvatting. De niet-karakteriserende opvatting daarentegen zegt dat er niet één maar meerdere arbeidsoriëntaties naast elkaar kunnen bestaan. Hierin kunnen de voorkeuren van meerdere arbeidsoriëntaties samen de ideale werkomgeving creëren en wordt de werksituatie niet bepaald door één arbeidsoriëntatie (Van der Parre, 1996). Het meten van de verschillende arbeidsoriëntaties wordt in dit onderzoek gedaan vanuit de gedachte van niet-karakteristieke oriëntaties. Dit betekent echter dat van de oriëntaties van Van Ruyseveldt & Van Hoof (2006) iets moet worden afgeweken. Bij het meten van de arbeidsoriëntaties is het belangrijk om een passende combinatie te vinden van instrumentele en expressieve arbeidsoriëntaties, aangezien Van der Parre (1996) in zijn onderzoek aangeeft, dat het nog wel eens voorkomt dat deze arbeidsoriëntaties door elkaar heen kunnen lopen. Van der Parre (1996) lost dit op door ook te kijken of oriëntaties egocentrisch zijn of juist sociocentrisch. Egocentrisch houdt in dat het individu centraal staat, hij moet zich kunnen ontplooiën en de arbeidsprestaties moeten worden beloond. Bij sociocentrische oriëntatie staat het werk op zich centraal en vormt deze de aanleiding tot sociaal handelen (Van der Parre, 1996). De oriëntaties worden dan als volgt verdeeld:

|                | Expressief                    | Instrumenteel                   |
|----------------|-------------------------------|---------------------------------|
| Egocentrisch   | arbeidsinhoudoriëntatie       | arbeidsvoorwaardenoriëntatie    |
| Sociocentrisch | arbeidsverhoudingenoriëntatie | arbeidsomstandighedenoriëntatie |

Tabel 2.1. Arbeidsoriëntatie verdeling (Van der Parre, 1996, pp.56)

Zo is het mogelijk dat respondenten aangegeven meerdere arbeidsoriëntaties belangrijk vinden. Van der Parre (1996) heeft in zijn onderzoek gevraagd hoe belangrijk de respondenten bepaalde kenmerken van de arbeidssituatie vinden en niet in hoeverre hun arbeidssituatie verschilt of overeenkomt met hun voorkeuren. Wel is de respondenten gevraagd hoeveel belang zij toekennen aan de kenmerken van de arbeidssituatie. Van der Parre (1996) geeft aan dat hij bewust niet heeft gekozen voor het paarsgewijs vergelijken van uitspraken. Van der Parre (1996) geeft in zijn onderzoek aan dat hij gebruik heeft gemaakt van een vragenlijst. Zijn vragenlijst bevatte vragen over: de kenmerken van de arbeidssituatie, de arbeidssatisfactie, de arbeidsinhoud, de arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden. Van der Parre (1996) heeft deze survey verricht aan de hand van een zevenpuntenschaal waar de respondenten aangeven hoe belangrijk of bezwaarlijk zij de aspecten van de arbeidssituatie van belang vinden voor het kiezen of het vinden van een baan. De vragen voor het meten van de arbeidsvoorwaarden stonden tussen de overige vragen heen. De arbeidsvoorwaarden werden gemeten door een vijfpuntenschaal, die liep van 'zeer belangrijk' naar 'helemaal niet belangrijk'.

Het onderzoek *Meaning of working* (1987) kan worden gekarakteriseerd als een survey onderzoek. Het MOW-team heeft voor deze wijze van onderzoek gekozen, omdat het een internationale aard heeft. Daarnaast hebben zij ook de cross-sectionale wijze (dwarsdoorsnede) boven een longitudinale studie verkozen. Er wordt extra aandacht geschonken aan de ontwikkeling van houdingen, de relatie tussen aspecten van de individuele carrièreontwikkeling en er wordt gerefereerd aan toekomstige ontwikkelingen en verwachtingen met betrekking tot de betekenis van het werk. Dit wordt gedaan door het stellen van vragen die slaan op de ontwikkelingen op arbeidsgebied en op subjectieve verwachtingen over de toekomst. Het verleden en het heden worden dus bekeken door de ogen van de respondenten. Daarnaast wordt een aantal vragen uit eerdere onderzoeken, over onder andere economische en politieke omstandigheden, in de survey verwerkt. Dit wordt gedaan om de eerdere bevindingen uit onderzoeken met de trends uit dit onderzoek te kunnen vergelijken (MOW, 1987). Verder wordt er ook bewust een bepaalde groep van de respondenten gebruikt om te assisteren bij deze issues. Deze groep wordt geselecteerd om hun reflectie te geven op de verschillende en cruciale fases van de volwassen carrière. De gevonden informatie wordt gebruikt als informatie bij de interpretatie van de ontwikkeling (MOW, 1987).

Vervolgens werden er instrumenten gebruikt met de volgende karakteristieken:

1. Breed in hun gebruik, waardoor er zoveel mogelijk aspecten van de betekenis van het werk mee kunnen worden genomen.

2. De survey bevatte zowel open als gesloten vragen. De open vragen konden worden gebruikt als illustratie, interpretatie en generaliserende hypotheses.
3. Multivariabele methoden om een sterker vertrouwen in de gevonden data te krijgen dan één methode kan geven.
4. Een grote verscheidenheid aan respondenten van verschillende achtergronden zoals: beroepsgroepen, opleidingsniveau, leeftijd en herkomst.
5. Maximale bruikbaarheid, om de mogelijkheid tot sociaal wenselijke antwoorden te vermijden heeft het MOW-team gekozen voor een groeperende of een dwingende verdelingsprocedure, hierbij zijn respondenten gedwongen een van de antwoorden te kiezen (MOW, 1987).
6. Het genereren van interesses en motivaties, waarbij extra wordt gelet op de type vragen en de lengte hiervan.
7. Internationale vergelijkbaarheid speelt in het gehele onderzoek een belangrijke rol.

Na het aanpassen van de survey en na het draaien van een pilot in diverse landen kwam het MOW-team met een gestandaardiseerde survey met waar nodig aanpassingen voor specifieke categorieën respondenten, zoals werkenden, gepensioneerden, werklozen en voor studenten. Het onderliggende model van de studie is gebaseerd op de perceptie dat de "betekenis van werk" wordt bepaald door de keuzes en ervaringen van het individu en in de organisatorische en omgevingscontext waarin het individu werkt en leeft (MOW, 1987).

De te operationaliseren variabelen van de survey zijn onderverdeeld in drie categorieën:

1. Conditionerende variabelen, zoals persoonlijke en familieomstandigheden, huidige werk en carrière geschiedenis en de sociale en economische omgeving.
2. Centrale variabelen, zoals de centraliteit van het werk, sociale normen, gewaardeerd werk, het belang van werkdoelen en rolpatronen, en identificatie van werk.
3. Consequenties (MOW,1987).

Daarnaast werd in de survey nog een aantal vragen toegevoegd die van belang konden zijn voor toekomstig onderzoek.

Achterberg, Houtman en Jetten (2003) hebben in hun artikel onderzoek gedaan naar de mate waarin arbeidstevredenheid slechts een aanpassing van de werknemer aan het werk is. Ook zij maken hierbij gebruik van schriftelijke vragenlijsten waarin data worden verzameld met betrekking tot kenmerken van het werk, arbeidsoriëntaties en arbeidstevredenheid. De arbeidsoriëntaties zijn gemeten aan de hand van vijf aspecten van het werk vinden, namelijk:

1. ontplooiingsmogelijkheden
2. autonomie

3. mogelijkheden voor sociale contacten
4. fysieke arbeidsomstandigheden
5. arbeidsvoorwaarden (Achterberg et al, 2003)

Deze zijn gemeten aan de hand van paarsgewijs vergelijken. Respondenten konden kiezen uit 15 mogelijke combinaties, waarbij zij steeds de keuze hadden uit twee antwoordcategorieën. Zo konden zij vijftien maal de voor hun belangrijkste aspecten van werk aangeven. De vijf indices hebben een bereik van een tot en met vijf (Achterberg et al, 2003).

Er bestaan dus diverse manieren om arbeidsoriëntaties te meten hoewel ze allemaal gebruik maken van een vragenlijst. Zo meet Van der Parre (1996) zijn arbeidsoriëntaties aan de hand van zijn onderverdeling van de arbeidsoriëntaties in arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden, waarbij er naar de ervaring van deze aspecten in de vragenlijst gevraagd wordt. Achterberg et al. (2003) meten de arbeidsoriëntaties daarentegen paarsgewijs binnen vijf aspecten van het werk. Van der Parre (1996) en Achterberg et al. (2003) maakten gebruik van een vragenlijst. Deze vragenlijst bevat verschillende aspecten van het werk, die sterk samenhangen met de arbeidsoriëntaties, zoals vragen over arbeidsbeleving. Het MOW-onderzoek maakt in zijn vragenlijst ook gebruik van vragen naar verschillende aspecten van de betekenis van werk voor de studenten, werkenden, werklozen en gepensioneerden en daardoor indirect naar de arbeidsoriëntaties van de respondenten.

Voor dit onderzoek wordt daarom gekozen voor paarsgewijs vergelijkend vragen waarbij een scherper beeld moet worden verkregen over de bereidheid en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, in het kader van de arbeidsoriëntaties. Zo wordt het duidelijk of de expressieve arbeidsoriëntatie of juist de instrumentele arbeidsoriëntatie van belang zijn voor de verhouding van arbeidskenmerken en de bereidheid en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Daarnaast wordt ook bekeken bij welke aspecten (arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden) van het werk de instrumentele of expressieve arbeidsoriëntatie een grotere rol speelt. Meer informatie over het meten van de arbeidsoriëntatie in dit onderzoek kan gevonden worden in hoofdstuk 4, Onderzoeksopzet.

### 3. Bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd

Allereerst is het belangrijk te vermelden dat wanneer er in dit hoofdstuk gesproken wordt van bereidheid, bereidheid twee zijde kent. Bereidheid betekent namelijk in deze context de intentie en het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Echter om verwarring en teveel herhaling te voorkomen wordt in het vervolg alleen nog maar gesproken van het begrip bereidheid.

De bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd kent volgens Timmerhuis et al. (1998) verschillende oorzaken. Timmerhuis et al. (1998) geven aan dat de volgende factoren hier een rol kunnen spelen: individuele factoren, werkgerelateerde factoren en organisatiegebonden factoren. Onder individuele factoren worden de fysieke en psychische gesteldheid van medewerkers bedoeld (Timmerhuis et al., 1998). De persoonsgebonden kenmerken beïnvloeden de prestaties en belastbaarheid van de medewerkers. Volgens Henkens en Solinge (2002) moet de reden voor vervroegd uittreden gevonden worden in de individuele sfeer, namelijk de beslissing die hierover genomen wordt binnenshuis. Is de keuze gemaakt om samen te stoppen of is het de attitude van de partner tegenover het doorwerken.

De tweede werkgerelateerde factor, geeft aan dat de inhoud van het werk ook bepalend is voor het functioneren van een oudere werknemer. Uitdaging, variatie, ontwikkelingsmogelijkheden en het belang van het werk zorgen ervoor dat werknemers gemotiveerd blijven, terwijl veranderingen rondom werk, werkdruk en onzekerheid over de eigen positie juist averechts werken (Timmerhuis et al. 1998). Daarnaast treden werknemers ook eerder uit met een hoog salaris dan andersom, het verband tussen een hoog opgeleide baan en de daarbij behorende hoge werkdruk zijn hiervan de reden (Fouarge et al. 2006). Ook heeft duidelijkheid over de taken/ doelen en feedback een positief effect op de intentie langer te blijven werken (Raelin, 1985 en Locke et al. 1990). Relevantie en waardering voor het werk, samen met "goal significance" (duidelijkheid van doelen) werken ook positief op de intentie te willen blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (Cherniss, 1993).

De laatste factor is de organisatiegebonden factor, hierbij is de afdeling of de organisatie waarin een werknemer werkt bepalend voor zijn intentie te blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (Timmerhuis et al. 1998). Belangrijke punten zijn hierbij de werksfeer, communicatie, waardering en belangstelling voor elkaars werk (Timmerhuis et al. 1998) De mening/ waardering, de ontwikkelingsgerichtheid van de leidinggevende en de sfeer in de werkeenheid worden vaak als bepalend beschouwd voor het vervroegd uittreden (Timmerhuis et al., 1998). Timmerhuis et al. (1998) geven aan dat de individuele,

werkgerelateerde en organisatiegebonden factoren weer van invloed zijn op de motivatie van de werknemer die uiteindelijk bepaalt of een werknemer wil doorwerken of niet. Ook geven Timmerhuis et al. (1998) aan dat de individuele factor ook direct van invloed is op de intentie tot uittrekking.

Wiggers (1997) kent in haar onderzoek een soortgelijke indeling. Zij geeft in haar onderzoek aan dat de participatie van ouderen aan veranderingen onderhevig is. Ouderen zijn langer actief door een verbeterde gezondheid, hoger inkomensniveau en een betere opleiding. Daarnaast is er een verschuiving waarneembaar van betaald werk naar onbetaald werk en meer vrije tijd. Er is volgens Wiggers (1997) een aantal factoren die van invloed zijn op de arbeidsparticipatie van 55-plussers. Dat zijn:

1. *"De leefsituatie van de ouderen zelf (leeftijd, gezondheid, opleidingsniveau, inkomen etc.)*
2. *Het aanbod en beleid van organisaties, bedrijven en voorzieningen*
3. *Landelijke, culturele, sociale, economische, demografische ontwikkelingen en landelijk beleid op deze terreinen (Wiggers, 1997, pp.29)".*

De individuele factoren van Timmerhuis et al. (1998) zijn onder te brengen in de leefsituatie van Wiggers (1997). De werkgerelateerde en organisatiegebonden factoren van Timmerhuis et al. (1998) zijn onder te brengen in het aanbod en beleid van organisaties, bedrijven en voorzieningen van Wiggers (1997). Vickerstaff (2008) geeft daarnaast ook aan de financiële factor een grote invloed heeft op de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Al deze factoren zullen dan ook in de volgende paragrafen aan de orde komen. In paragraaf 3.1. wordt de invloed van de leefsituatie op de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd besproken. In paragraaf 3.2. de invloed van aanbod en beleid van organisaties, bedrijven en voorzieningen. In de laatste paragraaf 3.3. zal de financiële factor nog kort worden toegelicht.

### **3.1. De leefsituatie**

Onder de individuele factoren van Timmerhuis et al. (1998) worden de fysieke en psychische gesteldheid van medewerkers bedoeld (Timmerhuis et. all. 1998). De persoonsgebonden kenmerken beïnvloeden de prestaties en belastbaarheid van de medewerkers. Wiggers (1997) geeft aan dat de factor leefsituatie wordt gekenmerkt door:

1. Sociaal-demografische factoren (leeftijd, geslacht enz.)
2. Sociaal-economische factoren (opleiding, beroep enz.)



3. Sociaal-medische factoren (lichamelijke en geestelijke gezondheid)
4. Overige factoren (woonsituatie, levensloopfactoren enz.).

Als belangrijkste factor van de sociaal-demografische factoren wordt vaak leeftijd gezien. Dit geeft echter nog wel eens een vertekend beeld, omdat leeftijd teveel samenhang kent met andere factoren zoals geslacht, huishouden, inkomen, gezondheid enz. (Wiggers, 1997). Daardoor wordt het moeilijk om de uitkomst van diverse onderzoeken te bepalen aan de hand van de leeftijd. Wel stelt Wiggers (1997) dat hoe ouder men is hoe groter de kans wordt dat men alleenstaand is, vrouw is, een laag inkomen heeft en een slechte gezondheid. Wiggers stelt zelfs dat *"de voorwaarden voor een 'goede ouderdom' en de mogelijkheden om deel te nemen aan verschillende maatschappelijke terreinen met het stijgen van de leeftijd steeds minder gunstig worden"* (Wiggers, 1997, pp.31).

Door de grote verschillen tussen ouderen en jongeren wat betreft opleiding en sociaal-economische klasse wordt het 'ouderen' probleem (over het algemeen lager opgeleid dan jongeren) vaak een klassenprobleem genoemd (Wiggers, 1997). Tevens lijkt er een verband te bestaan tussen de sociaal-economische klasse en de gezondheid. Dit komt doordat lage sociaal-economische klassen een slechtere gezondheid kennen en ouderen vaak minder hoog opgeleid zijn dan jongeren.

Ook zijn natuurlijk de karaktereigenschappen van de werknemer van belang bij zijn intentie om langer door te werken. Iemand met een positieve instelling heeft meer plezier in zijn werk, dan iemand met een negatieve instelling (Timmerhuis et al. 1998). Ook de loopbaangeschiedenis en de privé-omstandigheden zijn van invloed. Met loopbaangeschiedenis wordt het aantal maal waarin men van werk en werkgever is gewisseld bedoeld, terwijl met privé-omstandigheden kinderen, partner en de woon-werk afstand worden bedoeld (Timmerhuis & Vermeulen, 1993). Het wisselen en veranderen van werk en werkgever zijn positief voor de intentie te blijven werken en de partner en kinderen kunnen zowel een positief als negatieve houding hebben ten overstaande van de intentie langer door te werken (Timmerhuis et al. 1993).

### **3.2. Het aanbod en beleid van organisaties**

Van Herwaarden (1993) geeft aan dat de visie op ouderen van de overheid bijna geheel onveranderd is gebleven. Alleen de laatste jaren wordt erkend dat de afnemende arbeidsparticipatie een probleem vormt voor de Nederlandse arbeidsmarkt (CBS, 2008). Ouder was je in eerst instantie vanaf de leeftijd van 65 jaar, tegenwoordig hebben bedrijven al te maken met 40+ beleid (Wiggers, 1997).

Verder is ook de inhoud van het werk bepalend voor het functioneren van een oudere werknemer. Uitdaging, variatie, ontwikkelingsmogelijkheden en het belang van het werk zorgen er voor dat werknemers gemotiveerd blijven, terwijl veranderingen rondom werk, werkdruk en onzekerheid over de eigen positie juist averechts werken (Timmerhuis et al. 1998)

Goed betaalde banen houden meestal verband met een grote diversiteit aan werk, daarnaast geven deze meestal ook meer flexibiliteit in het werk waardoor men later met pensioen gaat (Fouarge, 2004). Autonomie en zelfstandigheid zijn ook van groot belang op de intentie om langer door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Medewerkers met meer autonomie en invloed op het reilen en zeilen zijn meer betrokken en gemotiveerd om langer door te werken (Hackman & Oldham, 1975). Het betreft hier dan operationele en taakgericht autonomie, dus de mate waarin iemand de vrijheid heeft het werk zelfstandig uit te voeren en in te richten. En daarnaast ook strategische autonomie waarbij iemand de vrijheid heeft zijn eigen werkagenda in te richten (Timmerhuis et al., 1998).

Zwakke employabiliteit heeft ook zijn weerslag op de intentie door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De zwakke employabiliteit kan gevonden worden in het feit dat oudere medewerkers zich sterk concentreren op de eigen functie, dat de kennis op andere gebieden wordt verwaarloosd (Cozijnsen, Henkens en Solinge, 2005). De employabiliteit die wordt gewaarborgd door training en ontwikkeling is niet te behouden wanneer de werkgever deze investering in de werknemer niet waard vindt (Mc Cann en Giles, 2002). Timmerhuis et al. (1998) geven daarnaast tevens aan dat oudere werknemers die lang hetzelfde werk doen in routines vervallen en zich vervolgens afsluiten van de buitenwereld en niet meer openstaan voor mogelijke veranderingen en vernieuwingen. Thijssen (1996) spreekt dan van "langdurige competentiebenutting en –ontwikkeling", waardoor werknemers geen uitdagingen en ontwikkelingen meer hebben.

Ook de afdeling dan wel de organisatie waarin een werknemer werkt is mede bepalend voor zijn intentie te blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (Timmerhuis et al., 1998). Belangrijke punten zijn hierbij de werksfeer, communicatie, waardering en belangstelling voor elkaars werk (Timmerhuis et al., 1998) De mening/ waardering, de ontwikkelingsgerichtheid van de leidinggevende en de sfeer in de werkeenheden worden vaak als bepalend beschouwd voor het vervroegd uittreden (Timmerhuis et al., 1998). Wanneer de ouderen hier positief over zijn, zijn zij sneller bereid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Leidinggevendenden vinden bij- of herscholing vaak als een onnodige

investering, tevens verwachten ze dat oudere werknemers hier geen behoefte meer aan hebben (Timmerhuis et al. 1998). Daarnaast benadrukken oudere werknemers zelf het belang van goede sociale contacten en een prettige sfeer. Dit zorgt ervoor dat men met plezier naar het werk blijft gaan (Van Eijk, 2006). De socio-emotionele theorie van Carstensen (in Van Eijk, 2006) benadrukt zelf dat naarmate ouderen ouder worden ook de voorkeur voor sociale contacten verschuiven. Jongeren hebben sociale contacten om informatie te verkrijgen, terwijl ouderen meer sociale contacten hebben, omdat zij dat gewoon leuk vinden.

Henken en Solinge (2003) geven aan dat buiten beeldvormende factoren ook werkgeversbarrières worden beschouwd als bepalende factor voor het vervroegd pensioen. Remery et al. (2001) geven aan dat werkgevers denken de organisatie te moeten aanpassen bij het behoud van ouderen werknemers. Het behouden en de houding van deze werknemers komt zo in het geding, waardoor men ook niet meer met deze werknemers wil samenwerken (Chui, Chan, Snape en Redman, 2001).

### **3.3. Financiële factoren**

Het SCP (Wiggers, 1997) geeft aan dat inkomen een van de belangrijkste voorwaarden is voor een goede ouderdom, dit biedt namelijk pure praktische mogelijkheden voor de ouderen en hun participatie. Mannen met een hoog uursalaris zijn geneigd sneller met pensioen te gaan, dit vanwege het feit dat zij zich makkelijker kunnen verzekeren tegen allerlei dingen die men tegenkomt bij het ouder worden (zoals huisaanpassing) (Fouarge et al., 2004). Daarnaast zijn volgens de theorie van Becker (1964) mensen met een groot Human Capital, sneller geneigd langer door te werken om hun Human Capital te vergroten dan om eerder met pensioen te gaan (Fouarge et al., 2004).

Bij de revealed preferences theorie echter wordt aangegeven dat de keuze tot vervroegd uittreden wordt gemaakt, door de afweging van de waarde van vrije tijd tegenover het nut van het inkomen (Kerkhofs, Fouarge en Ester, 2007). Ook Vickerstaff (2008) geeft aan dat de financiële situatie vaak ook het vervroegd pensioen in de weg staat. De mate waarin pensioen wordt uitgesteld vanwege het brengen van te grote offers, geeft aan dat de financiële situatie van de oudere werknemer wel degelijk bepalend is voor de leeftijd waarmee werknemers met pensioen willen gaan (Taylor en Mc Farelane Shore, 1995). De Groot en Heyma (2004) geven zelfs aan dat er een verband is tussen de aantrekkelijkheid van het gaan met de VUT en de arbeidsparticipatie van ouderen. De prikkel van de financiële factor ontstaat doordat ouderen meestal op hoge leeftijd een hoog salaris ontvangen.

Daarnaast zorgen de opgebouwde rechten er voor dat de keuze voor de oudere werknemer niet meer zo moeilijk is (SER, 2001).

### **3.4. Conclusie**

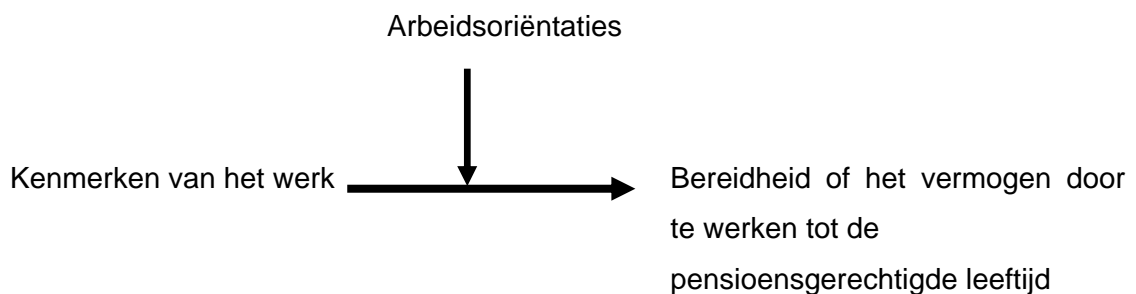
Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de factoren die in verschillende onderzoeken als belangrijk worden beschouwd bij de intentie door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Het meenemen van deze factoren in dit onderzoek is belangrijk, omdat dit aantoont welke factoren van invloed zijn op de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Echter, bij geen van deze onderzoeken wordt gesproken over de arbeidsoriëntaties, zoals bij ander werkgerelateerde onderzoeken, zoals Van der Parre (1996). Dit is bijzonder te noemen, omdat aangegeven wordt dat de arbeidsoriëntaties wel degelijk van belang zijn in de keuze van behouden van een baan of in de keuze om naar een nieuwe baan te zoeken.

Het is opvallend dat in veel bestaande onderzoeken over werkkenmerken en de bereidheid en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd er alleen wordt uitgegaan van een directe relatie tussen deze twee, en niet van de invloed van het belang dat er aan bepaalde kenmerken van het werk wordt gehecht. Neem maar als voorbeeld de mate van autonomie. De mate van autonomie zal alleen positief werken op de bereidheid als de persoon autonomie ook daadwerkelijk belangrijk vindt en hetzelfde geldt voor de overige kenmerken van het werk.

#### 4. Onderzoeksopzet

In dit onderzoek wordt geprobeerd een antwoord te geven op de vraag: *Wat is de invloed van arbeidsoriëntaties op de relatie tussen arbeidskenmerken en de bereidheid of het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?* Wanneer er naar de theorie over bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd wordt gekeken, is te zien dat de theorie uit bestaande onderzoeken over werkkenmerken en de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd alleen de directe relatie van deze twee bekijkt. Er wordt bij de theorie over de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd helemaal niet gesproken over arbeidsoriëntaties, maar meer over de invloed van individuele, organisatorische, werkgerelateerde of financiële factoren. Er wordt dus verder niet gekeken naar de invloed van het belang dat wordt gehecht aan bepaalde kenmerken van het werk. Hierdoor is er nog geen bestaande theorie over de invloed van arbeidsoriëntaties op de relatie arbeidskenmerken en de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Deze invloed wil ik gaan bekijken. Dit maakt dit onderzoek een verkennend onderzoek.

Omdat dit onderzoek een verkennend onderzoek is het ook niet mogelijk om een hypothese te vormen. Het onderzoek kan het best op de volgende manier worden uitgebeeld:



Figuur 4.1. Onderzoeksopzet

Voor de dataverzameling van dit onderzoek is gekozen voor een survey. In deze survey wordt een groot aantal arbeidskenmerken en arbeidsoriëntaties gemeten. De gegevens zijn verzameld in de maand augustus 2008. De keuze voor een survey is gemaakt, omdat deze bekend staat als snel en doeltreffend en daarnaast de anonimiteit van de respondenten gewaarborgd blijft (Babbie, 2007).

In dit hoofdstuk zullen de diverse onderdelen van het onderzoeksmethode aan de orde komen. In de eerste paragraaf wordt de vragenlijst besproken, gevolgd door de operationalisering en de gebruikte analysemethode. Daarna zullen de regressieanalyse, de

onderzoekspopulatie, de responserate en uiteindelijk de beperkingen worden besproken. Dit geeft een beeld van hoe het onderzoek verricht is.

#### **4.1. Vragenlijst**

Het onderzoek naar de arbeidsoriëntaties en de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, wordt gedaan aan de hand van het verzamelen van kwantitatieve gegevens door middel van een vragenlijst. Kwantitatief onderzoek biedt de mogelijkheid aan cijfermatig inzicht, waarbij de antwoorden kunnen worden aangeboden in overzichtelijke grafieken en tabellen. In deze paragraaf zal deze vragenlijst, met zijn vragen, besproken worden. Vooraf wordt echter besproken met welke factoren er bij het afnemen van een vragenlijst rekening gehouden moet worden.

Onderzoeksmetingen kunnen afhankelijk zijn van de stemming van de respondenten. Het is daarom van belang om de meting zo min mogelijk van toeval afhankelijk te laten zijn. Om deze reden krijgen de respondenten de mogelijkheid om zelf de locatie en tijdstip van invullen te kiezen (Babbie, 2007). Dit is mogelijk tijdens de pauze van het werk, maar ze hebben ook de mogelijkheid om de vragenlijst mee naar huis te nemen om deze in te vullen. Er is gekozen voor een vragenlijst zonder moeilijke constructies. De vragen zijn kort en dat geldt ook voor de antwoorden. Respondenten hoeven alleen ja, nee, zeer eens tot zeer oneens te antwoorden of van nooit tot vaak. Verder hoeft de respondent in het laatste gedeelte van de survey slechts de keuze te maken tussen twee banen. Dit zorgt ervoor dat over de vragen en antwoorden niet te veel misverstanden kunnen bestaan. De betrouwbaarheid wordt daarnaast versterkt doordat de vragenlijst kort en snel in te vullen is. Dit betekent dat de respondenten hier niet al te veel tijd aan kwijt zullen zijn en dus sneller geneigd zullen zijn om de vragenlijst eerlijk te zullen invullen.

De vragenlijst (zoals weergegeven in de bijlage) is onderverdeeld in meerdere onderdelen, namelijk:

1. persoonlijke vragen
2. vragen of de bereidheid en het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd
3. vragen over het werk
4. vragen over de tevredenheid met het werk
5. vragen over de gezondheidsbeleving
6. vragen over de verbeterpunten in het werk
7. vragen over de arbeidsoriëntaties

In het eerste gedeelte van de vragenlijst wordt een aantal persoonlijke kenmerken gevraagd: het geslacht, opleidingsniveau en functie. Dit om een beeld te krijgen van de kenmerken van de respondenten. In het tweede gedeelte krijgt de respondent meerdere vragen, waarin men aan kan aangeven in welke mate men wil doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd en in welke mate men daartoe in staat is. In het derde gedeelte geven de respondenten aan welke kenmerken van het werk in het werk voorkomen. Dit verschaft een duidelijk beeld van het werk van de respondent. Met de beantwoording kan worden bepaald welke aspecten van de arbeid van invloed zijn op de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. In het vierde gedeelte worden vragen gesteld over de tevredenheid van de respondent ten opzichte van het werk. In het vijfde gedeelte wordt de factor gezondheidsbeleving bekeken, dit om te bekijken hoe iemand zijn/ haar gezondheid beschouwt en of dit veroorzaakt wordt door het werk. In het zesde gedeelte wordt er gevraagd naar eventuele verbeterpunten in het werk. Deze vraag geeft inzicht in welke punten door de werknemers belangrijk gevonden worden. Het laatste gedeelte van de vragenlijst vraagt direct naar de arbeidsoriëntaties. Hierin wordt gekeken of de respondent kiest voor instrumentele of juist expressieve arbeidsoriëntaties.

## **4.2. Operationalisering**

In deze paragraaf worden de factor- en de betrouwbaarheidsanalyse en hun uitkomsten besproken. Deze twee analyses zijn van belang om de schalen voor dit onderzoek vast te stellen.

### **4.2.1. Factoranalyse**

*"Een factoranalyse geeft aan wat gemeenschappelijk is aan de variantie binnen een set variabelen tegenover wat uniek is voor individuele variabelen"* (De Heus, Van der Leeden & Gazendam, 2002, pp.169).

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van factoranalyse. Een factoranalyse is een bewerkingstechniek die op elke willekeurige "getallenmatrix" toegepast kan worden (Kouwer, 1971). Bij deze techniek probeert men een groot aantal variabelen zo goed mogelijk te beschrijven aan de hand van een aantal variabelen. Deze variabelen worden ook wel factoren genoemd (Brand-Koolen, 1972). Bij factoranalyse ligt de nadruk op de relatie tussen variabelen. Volgens Brand-Koolen is de grondgedachte van factoranalyse: *"een factor representeert een gemeenschappelijk element van een aantal variabelen"* (Brand-Koolen, 1972, pp. 5). Factoranalyse behoort tot de multivariate (meerdere variabelen) analyse. Wat inhoudt dat de relaties (uitgedrukt in r-correlaties) tussen meerdere variabelen in een set wordt geanalyseerd (Op de Weegh, Kerssemakers & Hutjes, 1980). De rekenmethode die

hierbij hoort is zo complex, dat deze alleen op de computer te berekenen is (Babbie, 2007). De output die de computer vervolgens uitbrengt is voor de onderzoeker om te interpreteren (Babbie, 2007). Wel is er een aantal regels waarnaar gekeken moet worden zoals dat de factor een redelijk grote deel van de gevonden variantie moet verklaren en daarnaast moet elke factor min of meer onafhankelijk zijn van elkaar (Babbie, 2007).

#### **4.2.2. Betrouwbaarheidsanalyse**

De factoranalyse wordt gevolgd door een betrouwbaarheidsanalyse. Tijdens het uitvoeren van het onderzoek kunnen er allerlei verstoringen plaatsvinden. Deze verstoringen kunnen tot gevolg hebben dat een onderzoek niet kan worden herhaald (Instituut voor Toegepaste Sociologie, 1980). Tijdens het gehele onderzoeksproces kunnen die verstoringen zich voordoen, zoals bijvoorbeeld het afgeleid zijn van de respondent of het maken van een typfout bij het invoeren in Spss. Over het algemeen genomen zullen deze 'random fouten' elkaar wel opheffen (Instituut voor Toegepaste Sociologie, 1980). Hierbij moet wel gezegd worden dat het hierbij om extreme waarden gaan, die automatisch naar het schaal midden zullen wijzen, maar wel een vertekend beeld kunnen geven. Echter de correlaties tussen met meetfouten gemeten variabelen kunnen ook worden verstoord. Deze kunnen ervoor zorgen dat de correlatie wordt verzwakt (Instituut voor Toegepaste Sociologie, 1980). Om deze verstoringen te voorkomen wordt een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd. Een voorbeeld van verstoringen die het betrouwbaarheidsmodel kunnen verstoren zijn leer- en geheugeneffecten. Dit houdt in dat de hoge mate van overeenstemming tussen metingen als gevolg van aangeleerd gedrag geen garantie is voor het niet ontstaan van randomfouten. Hierbij spreekt het Instituut voor Toegepaste Sociologie (1980) van spurieuze betrouwbaarheid.

#### **4.2.3. Resultaten schaalanalyse**

In dit hoofdstuk worden de volgende variabelen gebruikt: arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsinhoud. Op deze variabelen is een factoranalyse en een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd. Aan de hand van deze analyses zijn schalen samengesteld. Deze factor- en betrouwbaarheidsanalyse geven aan of een groep vragen tezamen genoeg correlatie vertonen om tot dezelfde dimensie te worden gerekend (Polders, 2005). Tabel 4.1. geeft aan welke vragen er gebruikt werden om een bepaalde dimensie te vertegenwoordigen. Op die manier wordt de beantwoording van de vragen samengevat in één getal. In eerste instantie is er begonnen met een factoranalyse. Bij de factoranalyse zijn alle factorladingen bekeken. De factorladingen die een score van onder de 0.30 hadden (de standaard in SPSS (Polders, 2005)) zijn in verdere analyses niet meer meegenomen. Vervolgens is er over de wel meegenomen items een



betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd. Voor de betrouwbaarheidsanalyse is een grens van 0.60 (de officieuze standaard binnen de sociale wetenschappen (Polders, 2005)) aangehouden. Uiteindelijk worden alle scores van de respondenten op de vragen opgeteld en gemiddeld. Dit gemiddelde geeft vervolgens de schaalscore per dimensie weer. Ter controle van de scores is er vervolgens nog een correlatieanalyse uitgevoerd.

Alle vragen die uit de vragenlijst zijn meegenomen hebben vier of vijf antwoordcategorieën. Om eenheid te creëren tussen de verschillende schalen, de scores hetzelfde bereik te geven en een duidelijk sprekende score weer te geven zijn de schaalscores omgerekend naar een score op een schaal van nul tot tien. Waarbij nul indiceert dat een variabele niet aanwezig is en tien dat de variabele zeer sterk aanwezig is. In tabel 4.1. wordt de uiteindelijke Cronbach's alpha, het aantal respondenten, de vragen, de uiteindelijke items die zijn meegenomen in de schaal en de gemiddelden getoond. Hierbij moet echter wel aangegeven worden dat de arbeidsoriëntaties hierbij nog niet zijn meegenomen. Deze zullen verderop in dit hoofdstuk aan de orde komen.

Helaas werd er bij het meten van de variabele arbeidsvoorwaarden geen Cronbach's alpha waarde bereikt die gelijk aan of hoger dan de 0.60 grens uitkwam. Dit betekent dat deze variabele niet meegenomen kan worden als schaal, echter gezien het belang van deze variabele in het onderzoek wordt deze variabele in het vervolg meegenomen als index. Verder werd het duidelijk tijdens de analyse dat de dimensie arbeidsomstandigheden uit drie duidelijk verschillende factoren bestaat. Om die reden zijn de items uit de variabele dan ook eerst allemaal apart geschaald en vervolgens zijn de nieuwe gevonden variabelen geschaald, waardoor er wel een bruikbare schaal ontstond met een Cronbach's alpha van boven de 0.60.

| Dimensie                       | Vragen in vragenlijst   | Items in de schaal   | N                    | A                          | gemiddelde   |
|--------------------------------|---|--|----------------------|----------------------------|--|
| Bereidheid door te werken      | Bereidheid door te werken<br>1 t/m 4  | 1,2,3,4  | 43                   | ,823                       | 5.95   |
| Vermogen door te werken        | Vermogen door te werken<br>1 t/m 4  | 1,2,3,4  | 43                   | ,790                       | 6.94   |
| Arbeidsvoorwaarden/ -condities | Arbeidsvoorwaarden/<br>condities 1 t/m 5  | 1,2,3,4  | 44                   | ,473                       | 4.91   |
| Arbeidsinhoud                  | - Taakverandering 1 t/m 5<br>- Taakonduidelijkheid 1 t/m 5<br>- Autonomie 1 t/m 9<br>- Kwalificatiegebruik 1 t/m 5                      | - 1,2,3,4,5<br>- 2,3,4,5<br>- 1,2,3,5,6,8,9<br>- 1,2,3,4,5 | 44                   | ,870                       | 6.19   |
| Arbeidsverhoudingen            | - Contactmogelijkheden 1 t/m 6<br>- Relatie met de leiding 1 t/m 6<br>- Relatie met collega's 1 t/m 6<br>- Overlegmogelijkheden 1 t/m 5 | - 2,4,5<br>- 1,2,3,4,5,6<br>- 1,2,3,4,5,6<br>- 1,3         | 44                   | ,898                       | 3.20   |
| Arbeidsomstandigheden          | - Werkdruk/ taakeisen 1 t/m 6<br>- Werkdruk/ geestelijke belasting 1 t/m 6<br>- Werkdruk/ fysieke belasting 1 t/m 7                     | - 1,2,3,4,5,6<br>- 1,2,3,4,5,6<br>- 1,2,3,4,5,6,7          | * 44<br>* 44<br>* 44 | * ,618<br>* ,729<br>* ,919 | * 5.50<br>* 4.29<br>* 5.23<br>Uiteindelijk<br>4.99 |

Tabel 4.1. Beknopte uitslag factor- en betrouwbaarheidsanalyse

In het onderzoek zijn ook de arbeidsvoorwaardenoriëntatie, arbeidsinhoudoriëntatie, arbeidsverhoudingenoriëntatie en arbeidsomstandighedenoriëntatie gemeten bij de respondenten. Aangezien de variabelen op dezelfde manier, met één item, gemeten zijn is het bij deze variabelen alleen van belang om de gemiddelde score van de respondenten op de items weer te geven. Deze scores zijn te zien in onderstaande tabel 4.2.

| Arbeidsoriëntatie               | Score items |
|---------------------------------|-------------|
| Arbeidsvoorwaardenoriëntatie    | 7.22        |
| Arbeidsomstandighedenoriëntatie | 2,61        |
| Arbeidsverhoudingenoriëntatie   | 3.65        |
| Arbeidsinhoudoriëntatie         | 7.27        |

Tabel 4.2. Uitslag score arbeidsoriëntaties

Ook hier indiceert nul weinig belang voor de arbeidsoriëntatie en tien een sterk belang voor de arbeidsoriëntatie. Een volledig overzicht van de factoranalyse, het betrouwbaarheidsanalyse en de frequentieverdeling is te vinden in de bijlage 3.

### **4.3. Regressieanalyse**

In dit onderzoek wordt voor het vaststellen van het belang van arbeidsoriëntaties tevens gebruik gemaakt van regressieanalyse. In een regressieanalyse is het de bedoeling twee of meer interval-variabelen te verklaren of voorspellen vanuit elkaar. Er zijn twee vormen van regressieanalyse namelijk: enkelvoudige en meervoudige regressieanalyse (De Heus et al., 1995). In dit hoofdstuk wordt gebruik gemaakt van een meervoudige regressieanalyse, met twee onafhankelijke variabelen. Deze onafhankelijke variabelen zijn: kenmerken van het werk en de arbeidsoriëntaties. In dit onderzoek wordt gekeken in welke mate deze twee onafhankelijke variabelen de afhankelijke variabelen: bereidheid en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd bepalen. Er wordt in dit onderzoek dus gekeken naar de voorspellende waarde van de regressieanalyse. De multipiele correlatie kan nooit negatief zijn, maar heeft een waarde die zich bevindt tussen de nul (geen samenhang) en de één (perfecte samenhang) (De Vocht, 2005). Een regressieanalyse kan ook te maken hebben met uitbijters (outliers). Dit is wanneer de voorspelende y-waarde afwijkt van de daadwerkelijke y-waarde (De Vocht, 2005). Deze uitbijters zijn te herkennen aan het feit dat de betreffende error-term meer dan drie standaardafwijkingen boven of onder het gemiddelde ligt (De Heus et al., 1996). Ook mogen de onafhankelijke variabelen niet te veel correleren, want dan is er sprake van multicollineariteit. Het probleem dat hier dan ontstaat, is dat de verschillende onafhankelijke variabelen hetzelfde meten, waardoor het niet meer mogelijk is om de afzonderlijke effecten van de variabelen te meten (De Vocht, 2005). Dit gaat vervolgens ten koste van de validiteit van het model.

De regressieanalyse kent twee methodes, namelijk de standaard methode en de stapsgewijze methoden. Bij de standaard methode worden alle variabele tegelijkertijd in het model gezet. Bij stapsgewijze methoden daarentegen worden stap voor stap de onafhankelijke variabelen in het model geplaatst, afhankelijk van de F-toets. Binnen deze stapsgewijze methoden kunnen vier vormen worden onderscheiden, namelijk Stepwise, Forward, Remove en Backward (De Vocht, 2005). Bij Forward worden per stap de onafhankelijke variabelen toegevoegd aan het regressiemodel, dit gebeurt op basis van de de laagste F-waarden. Wanneer de significanties van de variabelen hoger zijn dan 0,05 worden zij niet meer in het model meegenomen. Backward regressieanalyse is hier precies omgekeerd aan. Stepwise regressieanalyse is een combinatie van Forward en Backward, waarbij er bij elke stap een nieuwe onafhankelijke variabele kan worden toegevoegd, maar

tegelijkertijd ook een oude onafhankelijke variabele uit het model wordt verwijderd. Remove regressieanalyse is omgekeerd aan Stepwise, waarbij in één keer alle variabele worden toegevoegd (De Vocht, 2005).

#### 4.4. Onderzoekspopulatie

De onderzoekselementen die in dit onderzoek gebruikt worden bestaan uit het werkende personeel van Madurodam BV. Er wordt van onderzoekselementen gesproken, omdat deze respondenten iets zeggen over de onderzoekspopulatie namelijk alle werkende 35plussers (Babbie, 2007). De onderzoekselementen bestaan uit mannen en vrouwen van boven de 35 jaar. Deze zijn afkomstig uit verschillende afdelingen binnen Madurodam BV.

Er is voor onderzoekselementen van boven de 35 jaar gekozen, omdat er vanuit gegaan wordt dat respondenten onder deze leeftijd nog niet of niet goed genoeg over hun eigen pensioen nadenken. Zelfs de mensen van 35 jaar hebben nog zeker 30 jaar voordat ze de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. In de jaren ervoor is nog van alles mogelijk dat de bereidheid zou kunnen beïnvloeden.

Om te kijken of de uitkomsten van deze onderzoeksgegevens van Madurodam B.V. te generaliseren zijn naar een grotere groep moet eerst gekeken worden of de werknemers van Madurodam B.V. en de Nederlandse beroepsbevolking überhaupt vergelijkbaar zijn. Dit wordt gedaan in de onderstaande tabellen.

| <b>Beroepsbevolking naar geslacht</b> |                   | 2007  | 2007   |
|---------------------------------------|-------------------|-------|--------|
| Geslacht                              | Persoonskenmerken | X1000 | %      |
| <b>Mannen</b>                         |                   |       |        |
|                                       | 35 tot 45 jarigen | 1219  | 42,15% |
|                                       | 45 tot 55 jarigen | 1076  | 37,21% |
|                                       | 55 tot 65 jarigen | 597   | 20,64% |
| <b>Totaal</b>                         |                   | 2892  | 58,1%  |
|                                       |                   |       |        |
| <b>Vrouwen</b>                        |                   |       |        |
|                                       | 35 tot 45 jarigen | 954   | 44,73% |
|                                       | 45 tot 55 jarigen | 806   | 38,64% |
|                                       | 55 tot 65 jarigen | 326   | 15,63% |
| <b>Totaal</b>                         |                   | 2086  | 41,9%  |

Tabel 4.3. Weergave beroepsbevolking Nederland (CBS stateline, 2007)

| <b>Beroepsbevolking naar geslacht, Madurodam</b> |                   | 2008 | 2008   |
|--|-------------------|------|--------|
| Geslacht   | Persoonskenmerken |      | %      |
| <b>Mannen</b>                                    |                   |      |        |
|  | 35 tot 45 jarigen | 10   | 35,71% |
|  | 45 tot 55 jarigen | 12   | 42,86% |
|  | 55 tot 65 jarigen | 6    | 21,43% |
| <b>Totaal</b>                                    |                   | 28   | 63,63% |
| <b>Vrouwen</b>                                   |                   |      |        |
|  | 35 tot 45 jarigen | 10   | 62,50% |
|  | 45 tot 55 jarigen | 0    | 0%     |
|  | 55 tot 65 jarigen | 6    | 37,5%  |
| <b>Totaal</b>                                    |                   | 16   | 36,36% |

Tabel 4.4. Doelgroepverdeling Madurodam.

Uit de vergelijking blijkt dat de totale beroepsbevolking van Nederland en die van Madurodam B.V. verschilt. Het is dus niet te zeggen dat de uitkomst van dit onderzoek te generaliseren is naar de gehele Nederlandse beroepsbevolking. Dit onderzoek geeft daarentegen wel een duidelijk beeld van de invloed van de arbeidsoriëntaties op de verhouding tussen werkkenmerken en de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd bij Madurodam.

#### 4.5. Responserate

De responserate van de survey bij Madurodam is als volgt verdeeld:

| Afdeling                         | Totaal uitgedeeld enquêtes |             | Retour gekregen enquêtes |            |
|----------------------------------|----------------------------|-------------|--------------------------|------------|
| Shop en entertainment            | 8                          |             | 8                        | 100%       |
| Directie, communicatie en events | 3                          |             | 3                        | 100%       |
| Administratie en personeelszaken | 4                          |             | 3                        | 75%        |
| Entreeservice                    | 12                         |             | 9                        | 75%        |
| Atelier en maquette bouw         | 8                          |             | 5                        | 62,5%      |
| Horeca                           | 10                         |             | 5                        | 50%        |
| Technische dienst                | 9                          |             | 8                        | 89%        |
| Algemene dienst                  | 3                          |             | 3                        | 100%       |
| <b>Totaal</b>                    | <b>57</b>                  | <b>100%</b> | <b>44</b>                | <b>77%</b> |

Tabel 4.5. Response rate verdeling

Babbie (pp. 262, 2007) geeft aan dat wanneer een responserate van 50% wordt behaald, deze representatief geacht kan worden is voor de populatie. Een responserate van 60% is zelfs goed en een responserate van 70% is zeer goed. Deze survey heeft een responserate van 77%, wat zeer hoog is. Een hoge responserate staat voor het feit dat deze representatief

is voor de onderzoekenheid waarover de beweringen gedaan worden (Babbie, pp. 262, 2007). De responserate van 77% betekent dat veel respondenten aan dit onderzoek hebben deelgenomen wat de betrouwbaarheid ten goede komt en dus als erg sterk gezien kan worden.

## 5. Resultaten regressieanalyse

Bij het analyseren van de gevonden data uit de vragenlijsten, zal gebruik gemaakt worden van de entertechniek (standaardtechniek) van regressieanalyse. Zo wordt de bijdrage van onafhankelijke variabelen gelijk duidelijk (Hair et al., 1998). Door middel van de regressieanalyse is het de bedoeling een antwoord op de deelvragen uit dit onderzoek te vinden (zie hoofdstuk 1). De regressieanalyse produceert regressiecoëfficiënten. De regressiecoëfficiënten die in dit onderzoek gebruikt worden zijn de B, de  $R^2$  adjusted en het significantieniveau. De B is de regressiecoëfficiënt, deze geeft aan hoe steil de lijn loopt, wanneer je de waarde zou uitdrukken in een grafiek (Van den Bercken & Voeten, 2005). De  $R^2$  adjusted geeft aan hoeveel van de variantie verklaard kan worden door de onafhankelijke variabelen, dus hoe goed de voorspelde scores passen bij de feitelijk waargenomen scores (Van den Bercken et al., 2005).  $R^2$  adjusted wordt gebruikt in plaats van de  $R^2$  gewoon. Dit omdat  $R^2$  een realistischer beeld geeft van de verklaarde variantie (Van den Bercken et al., 2005) en dus een betere mogelijkheid biedt om de verschillende regressieanalyses te vergelijken (Polders, 2005). Dit is belangrijk omdat er per variabele twee regressieanalyses worden gedaan, namelijk één zonder en één met interactievariabele. Het significantieniveau is bepalend voor de generaliseerbaarheid naar de algehele populatie van het onderzoek. Het geeft aan of toeval bij de gevonden gegevens uit te sluiten valt (Van den Bercken et al., 2005). Over het algemeen genomen wordt hierbij een maatstaf van  $<$  dan 0,05 gebruikt. Deze maatstaf is echter in dit onderzoek niet realistisch, omdat er maar gebruik wordt gemaakt van een klein aantal respondenten. Om die reden wordt hier een maatstaf gehanteerd van kleiner of gelijk aan 0,10. Dit betekent dat wanneer de significantiewaarde, van een variabele, zich bevindt binnen de grens van gelijk aan of  $<$  ,10 de variabele een unieke bijdrage levert. Als laatste wordt er een correlatie getrokken van de onafhankelijke variabelen met de afhankelijke variabele. Deze wordt gebruikt om te kijken of de onafhankelijke variabele daadwerkelijk een interactie-effect hebben en wat dat interactie-effect doet. Ook hier wordt het significantieniveau als betrouwbaarheidsmeter mee genomen.

Zoals al eerder aangegeven wordt er ook gebruik gemaakt van een interactie-effect. Wat uit de vraagstelling duidelijk wordt, is dat er in dit onderzoek onderzocht of de onafhankelijke variabele arbeidsoriëntaties invloed hebben op de relatie werkkenmerken en bereidheid/vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Om het interactie-effect mee te nemen in dit onderzoek wordt er een interactievariabele ontwikkeld. Daartoe is de onafhankelijke variabele arbeidsoriëntatie vermenigvuldigd met een werkkenmerk zoals Hair (1998, pp. 170.) dat aangeeft. In dit onderzoek betekent dit de volgende interactievariabelen:

- Arbeidsvoorwaarden en Arbeidsvoorwaardenoriëntaties
- Arbeidsinhoud en Arbeidsinhoudoriëntaties

- Arbeidsverhoudingen en Arbeidsverhoudingenoriëntaties
- Arbeidsomstandigheden en Arbeidsomstandighedenoriëntaties.

Dit betekent dat voor elke variabele er twee regressieanalyses worden getrokken voor bereidheid en twee regressieanalyses voor vermogen, namelijk één zonder interactie-effect en één met interactie-effect. Er is te spreken van een interactie-effect, wanneer de B-coëfficiënt significant is. Wanneer er geen interactie-effect optreedt, is de B-coëfficiënt niet significant en is de adjusted R<sup>2</sup> van de nieuwe regressieanalyse lager dan de gewone R<sup>2</sup> uit de eerste regressie analyse (Polders, 2005). In de eerste regressieanalyse wordt de invloed van de onafhankelijke variabele arbeidso oriëntatie en werkkenmerk op de afhankelijke variabele bereidheid door te werken tot de pensioen gerechtigde leeftijd uitgedrukt. Bij de tweede regressieanalyse met inbreng van het interactie-effect wordt gekeken naar het belang dat werknemers hechten aan bepaalde kenmerken van het werken en in hoeverre dit van invloed is op de bereidheid of het vermogen om langer door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wanneer de getoetste waarde niet significant zijn valt er dus ook niet te spreken van een interactie-effect (Van den Bercken et al., 2005).

Om een duidelijker beeld te krijgen van een eventueel ontstaan interactie-effect, wordt er ook nog een correlatieanalyse toegepast. De correlatieanalyse biedt de mogelijkheid de uitkomsten van de tweede regressieanalyse beter te interpreteren en dient daarnaast ook nog als controleanalyse. De interactie-effecten worden in de correlatieanalyse onderverdeeld in twee categorieën, namelijk een categorie laag en een categorie hoog. Deze twee categorieën geven aan dat de respondenten weinig (laag) of juist veel (hoog) belang hechten aan de arbeidso oriëntatie en wat dit betekent voor de relatie werkkenmerk en de bereidheid of het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De correlatieanalyse geeft duidelijk en overzichtelijk aan wat voor interactie-effect er optreedt en in welke richting dit interactie-effect gaat. Daarnaast geeft het ook weer of er wel of niet van een interactie-effect te spreken valt.

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de regressie- en correlatieanalyse besproken per arbeidso oriëntatie variabelen. In eerste instantie wordt elk hoofdstuk ingeleid met de te beantwoorde deelvraag, gevolgd door de gevonden coëfficiënten uit de analyse. Vervolgens worden deze gevonden waarden besproken. Per afhankelijke variabele wordt tevens ook de correlatietabel getoond, om inzichtelijk te maken welk interactie-effect zich voordoet en welke conclusie we hieruit kunnen trekken.



## 5.1. Arbeidsvoorwaardenoriëntatie

In deze paragraaf wordt gekeken in hoeverre de arbeidsvoorwaardenoriëntatie van invloed is op de relatie arbeidsvoorwaarden en de bereidheid en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Dit wordt aan de hand van de onderstaande gevonden waarden uit de regressieanalyses gedaan.

### 5.1.1. Arbeidsvoorwaarden, arbeidsvoorwaardenoriëntatie en bereidheid

| Bereidheid                   | B    | Significantie |
|------------------------------|------|---------------|
| Arbeidsvoorwaarden           | ,432 | ,007          |
| Arbeidsvoorwaardenoriëntatie | ,292 | ,061          |

R<sup>2</sup> adjusted = ,147

Tabel 5.1. Uitkomsten regressieanalyses zonder interactie.

Voordat er gesproken kan worden over de interpretatie van de uitkomsten uit de regressieanalyses is het belangrijk om de werkwijze te begrijpen. Bij het interpreteren van de B is het belangrijk te weten dat de schalen van dit onderzoek van nul tot en met tien lopen, waarbij tien een hoge waarde symboliseert. Dit betekent dat een respondent met een hoge score, aangegeven heeft veel van de bepaalde variabele te ervaren of deze belangrijk te vinden. Als deze waarde gekoppeld wordt aan de B kan deze op de volgende manier geïnterpreteerd worden. Wanneer de score op de schaal van arbeidsvoorwaarden met één standaarddeviatie toeneemt, dan neemt de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd ook toe met ,432 (B) standaarddeviatie (Polders, 2005). Hetzelfde geldt voor de arbeidsvoorwaardenoriëntatie, die bij één standaarddeviatie met ,292 (B) toeneemt. Bij toename van de arbeidsvoorwaarden of de arbeidsvoorwaardenoriëntaties is er meer bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Op basis van het bovenstaande kan uit tabel 5.1. geconcludeerd worden dat de onafhankelijke variabelen arbeidsvoorwaarden en arbeidsvoorwaardenoriëntatie beide van invloed zijn op de afhankelijke variabele bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Dat is zichtbaar aan de B van ,432 bij een significantieniveau van ,007 bij de arbeidsvoorwaarden en de B van ,292 bij een significantieniveau van ,061 bij de arbeidsvoorwaardenoriëntaties. Beide zijn dus significant wat aangeeft dat beide variabelen op zichzelf een unieke bijdrage leveren (Van den Bercken et al., 2005) op de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Echter de R<sup>2</sup> adjusted laat zien dat deze variabele slechts 14,7 % van de variantie verklaard.

### 5.1.2. Interactie-effect

Wanneer het interactie-effect wordt toegevoegd, vinden er veranderingen plaats in de waarden van arbeidsvoorwaarden en arbeidsvoorwaardenoriëntaties. Het interactie-effect bestaat uit de onafhankelijke variabelen arbeidsvoorwaarden vermenigvuldigd met de onafhankelijke variabele arbeidsvoorwaardenoriëntatie.

| Bereidheid                   | B      | Significantie |
|------------------------------|--------|---------------|
| Arbeidsvoorwaarden           | 1,999  | ,005          |
| Arbeidsvoorwaardenoriëntatie | 1,603  | ,008          |
| Interactie-effect            | -1,702 | ,023          |

R<sup>2</sup> adjusted = ,235

Tabel 5.2. Uitkomsten regressieanalyses met interactie.

Gelijk wordt duidelijk dat de R<sup>2</sup> adjusted naar .235 stijgt, wat betekent dat nu 23,5% van de variantie door deze drie variabelen wordt verklaard. Er wordt over drie variabelen gesproken, omdat het interactie-effect apart is aangemaakt en dus ook apart als variabele gezien dient te worden (Van den Bercken et al., 2005). Het is zichtbaar dat de B van de arbeidsvoorwaarden naar de 1,999 stijgt. De B van de arbeidsvoorwaardenoriëntatie neemt ook toe naar een 1,603. Verder ontstaat er een derde B voor de nieuwe variabele interactie, namelijk -1,702. Alle drie de waarden zijn significant. Arbeidsvoorwaarden en arbeidsvoorwaardenoriëntaties zijn zelfs in significantiewaarden gestegen. Er is dus duidelijk van een interactie-effect te spreken, na inbreng van de interactievariabele. Hoewel het wel duidelijk wordt uit de waarden van tabel 5.2. dat er van een interactie-effect gesproken mag worden, is het nog niet duidelijk wat dit interactie-effect precies doet. Om die reden wordt er nog een correlatieanalyse getrokken, waarvan de uitkomsten zijn te zien in tabel 5.3.

Het correlatiemodel geeft aan dat het interactie-effect niet zoals verwacht is. De waarde voor arbeidsvoorwaarden in de categorie laag zijn significant (.010), met een sterke Pearson correlatie coëfficiënt van ,549. De categorie hoog daarentegen is niet significant (.248) en heeft een lage Pearson correlatie coëfficiënt. Dit betekent dat als er weinig belang wordt gehecht aan arbeidsvoorwaarden, betere arbeidsvoorwaarden leiden tot een grotere bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wordt er echter veel belang gehecht aan arbeidsvoorwaarden, dan leidt betere arbeidsvoorwaarden niet tot een grotere bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

| categorieën arbeidsvoorwaarden oriëntatie |                    |                     | bereidheid | Arbeidsvoorwaarden |
|---|--------------------|---------------------|------------|--------------------|
| laag                                      | bereidheid         | Pearson Correlation | 1          | ,549(*)            |
|   |                    | Sig. (2-tailed)     |            | ,010               |
|   |                    | N                   | 21         | 21                 |
|   | Arbeidsvoorwaarden | Pearson Correlation | ,549(*)    | 1                  |
|   |                    | Sig. (2-tailed)     | ,010       |                    |
|   |                    | N                   | 21         | 22                 |
| hoog                                      | bereidheid         | Pearson Correlation | 1          | ,257               |
|   |                    | Sig. (2-tailed)     |            | ,248               |
|   |                    | N                   | 22         | 22                 |
|   | Arbeidsvoorwaarden | Pearson Correlation | ,257       | 1                  |
|   |                    | Sig. (2-tailed)     | ,248       |                    |
|   |                    | N                   | 22         | 22                 |

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 5.3. Correlatie arbeidsvoorwaarden, arbeidsvoorwaardenoriëntatie en bereidheid.

### 5.1.3. Arbeidsvoorwaarden, arbeidsvoorwaardenoriëntatie en vermogen

Bij het bepalen of de onafhankelijke variabelen arbeidsvoorwaarden en arbeidsvoorwaardenoriëntaties van invloed zijn op het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd worden de waarden van de regressieanalyse net zo geanalyseerd als bij de afhankelijke variabele bereidheid is gedaan.

| Vermogen                     | B    | Significantie |
|------------------------------|------|---------------|
| Arbeidsvoorwaarden           | ,402 | ,013          |
| Arbeidsvoorwaardenoriëntatie | ,036 | ,818          |

R<sup>2</sup> adjusted = ,111

Tabel 5.4. Uitkomsten regressieanalyses zonder interactie.

Wat al snel zichtbaar wordt uit tabel 5.4. is dat de variabele arbeidsvoorwaarden een significante bijdrage (,013) levert aan de afhankelijke variabele vermogen en een redelijk sterke B vertegenwoordigt van ,402. Deze variabele is dus van invloed op het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De onafhankelijke variabele arbeidsvoorwaardenoriëntatie daarentegen heeft geen significante waarde (,818) en ook een hele zwakke B van ,036. Hoe dichter de B-waarde bij de nul ligt, hoe zwakker de bijdrage van de variabele. Arbeidsvoorwaardenoriëntatie is van zichzelf dus niet van invloed op het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Ook wordt er slechts 11,1% van de variantie verklaard door deze variabelen.

#### 5.1.4. Interactie-effect

| Vermogen                     | B      | Significantie |
|------------------------------|--------|---------------|
| Arbeidsvoorwaarden           | 1,972  | ,007          |
| Arbeidsvoorwaardenoriëntatie | 1,350  | ,026          |
| Interactie-effect            | -1,705 | ,025          |

R<sup>2</sup> adjusted = ,199

Tabel 5.5. Uitkomsten regressieanalyses met interactie.

Wanneer er in de tweede regressieanalyse een interactie-effect wordt toegevoegd, is het zichtbaar dat de individuele bijdrage van de variabelen arbeidsvoorwaarden en arbeidsvoorwaardenoriëntatie veranderd. In eerste instantie valt al op dat de verklaarde variantie van de waarden in dit model stijgt van 11,1% naar een 19,9%. Daarnaast neemt het significantieniveau van alle waarden toe. Het meest opvallende hierbij is dat de variabele arbeidsvoorwaardenoriëntatie zelfs een significantie bijdrage krijgt. Het significantieniveau van deze variabele stijgt van een ,828 naar een ,026. Het interactie-effect zelf is ook significant met een waarde van ,025, echter wat hierbij wel opvalt is dat de B van deze interactie weer negatief is. Er valt in deze relatie dus duidelijk te spreken van een interactie-effect, waaraan alle variabelen een unieke bijdrage leveren. Om uit te zoeken wat deze negatieve B en het interactie-effect precies betekent in deze relatie, wordt een correlatieanalyse uitgevoerd.

| categorieën arbeidsvoorwaarden oriëntatie |                    |                     | vermogen | Arbeidsvoorwaarden |
|---|--------------------|---------------------|----------|--------------------|
| laag                                      | vermogen           | Pearson Correlation | 1        | ,552(**)           |
|   |                    | Sig. (2-tailed)     |          | ,009               |
|   |                    | N                   | 21       | 21                 |
|   | Arbeidsvoorwaarden | Pearson Correlation | ,552(**) | 1                  |
|   |                    | Sig. (2-tailed)     | ,009     |                    |
|   |                    | N                   | 21       | 22                 |
| hoog                                      | vermogen           | Pearson Correlation | 1        | ,183               |
|   |                    | Sig. (2-tailed)     |          | ,414               |
|   |                    | N                   | 22       | 22                 |
|   | Arbeidsvoorwaarden | Pearson Correlation | ,183     | 1                  |
|   |                    | Sig. (2-tailed)     | ,414     |                    |
|   |                    | N                   | 22       | 22                 |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 5.6. Correlatiematrix arbeidsvoorwaarden, arbeidsvoorwaardenoriëntatie en vermogen

Ook hier valt het op dat de categorie laag een hoge Pearson correlatie coëfficiënt heeft van ,552 bij een significantieniveau van ,009. Dit betekent dat er ook hier er sprake is van een onverwachts effect. De verwachting was dat de categorie hoog een sterke correlatie en een

hoge significantie waarde zou hebben. De categorie hoog daarentegen geeft duidelijk aan dat de Pearson correlatie coëfficiënt veel zwakker is, namelijk ,183 en duidelijk niet significant (,414). Dit betekent weer dat als er weinig belang wordt gehecht aan arbeidsvoorwaarden, betere arbeidsvoorwaarden leiden tot een groter vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wordt er echter veel belang gehecht aan arbeidsvoorwaarden, dan leiden betere arbeidsvoorwaarden niet tot een groter vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

## 5.2. Arbeidsinhoudoriëntatie

In deze paragraaf wordt gekeken of de arbeidsinhoudoriëntatie van invloed is op de relatie tussen arbeidsinhoud en bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

### 5.2.1. Arbeidsinhoud, arbeidsinhoudoriëntatie en bereidheid

| Bereidheid              | B     | Significantie |
|-------------------------|-------|---------------|
| Arbeidsinhoud           | ,277  | ,107          |
| Arbeidsinhoudoriëntatie | -,101 | ,553          |

R<sup>2</sup> adjusted = ,017

Tabel 5.7. Uitkomsten regressieanalyses zonder interactie.

Wat in één oogopslag duidelijk wordt, is dat de bijdragen van beide onafhankelijke variabelen arbeidsinhoud en arbeidsinhoudoriëntatie niet significant zijn. Eerder is al aangegeven dat het significantieniveau vanwege het kleine aantal respondenten is opgetrokken naar ,10, echter beide significantiewaarden van deze variabelen (,107 en ,553) ligt boven deze gestelde eis. Ook is de B-waarden van beide variabelen is laag. Deze relatie verklaart ook slecht 1,7% van de variantie. Beide waarden hebben dus geen unieke bijdragen aan de relatie arbeidsinhoud, arbeidsinhoudoriëntatie en de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

### 5.2.2. Interactie-effect

Wanneer er echter een interactie-effect wordt toegevoegd aan de relatie, is er verandering in de waarden waarneembaar. Wel opvallend hierbij is dat geen van de waarden voldoen aan de gestelde significantie eis.

| Bereidheid              | B     | Significantie |
|-------------------------|-------|---------------|
| Arbeidsinhoud           | -,351 | ,518          |
| Arbeidsinhoudoriëntatie | -,713 | ,183          |
| Interactie-effect       | 1,061 | ,227          |

R<sup>2</sup> adjusted = ,029

Tabel 5.8. Uitkomsten regressieanalyses met interactie.

Naast het feit dat geen van de B-waarden significant zijn, is het wel opvallend dat de B-waarden zo sterk veranderen na inbreng van het interactie-effect. De variabele arbeidsinhoud wordt nog minder significant dan hij in eerste instantie al was, maar de waarde van het significantieniveau stijgt wel bij de variabele arbeidsinhoudoriëntatie van ,553 naar ,183. Ook verandert de B-waarde van de variabele arbeidsinhoud. Deze wordt net zo als de variabele arbeidsinhoudoriëntatie negatief. In dat geval kan je spreken van een individuele reactie op de interactievariabele (De Heus et al., 1995). De B-waarde van de interactievariabele is daarentegen wel positief, maar ook niet significant. Ook de verklaarde variantie neemt iets toe van 1,7% naar 2,9%. Van den Bercken et al. (2005) geven aan dat er vaak al sprake is van een interactie-effect wanneer de R<sup>2</sup> maar iets toeneemt na inbreng van de interactievariabele. Aangezien geen van de waarden significant blijkt te zijn, maar er toch sprake is van een sterke verandering van de waarden bij het inbrengen van de interactievariabele, wordt er vanuit gegaan dat ook hier sprake is van een interactie-effect. Om te kijken of deze aanname klopt, wordt ook hier een correlatieanalyse gedaan.

#### Correlations

| categorieren<br>arbeidsinhoud orientatie |               |                     | bereidheid | Arbeidsin<br>houd |
|--|---------------|---------------------|------------|-------------------|
| laag                                     | bereidheid    | Pearson Correlation | 1          | -,056             |
|  |               | Sig. (2-tailed)     |            | ,800              |
|  |               | N                   | 23         | 23                |
|  | Arbeidsinhoud | Pearson Correlation | -,056      | 1                 |
|  |               | Sig. (2-tailed)     | ,800       |                   |
|  |               | N                   | 23         | 24                |
| hoog                                     | bereidheid    | Pearson Correlation | 1          | ,437              |
|  |               | Sig. (2-tailed)     |            | ,054              |
|  |               | N                   | 20         | 20                |
|  | Arbeidsinhoud | Pearson Correlation | ,437       | 1                 |
|  |               | Sig. (2-tailed)     | ,054       |                   |
|  |               | N                   | 20         | 20                |

Tabel 5.9. Correlatiematrix arbeidsinhoud, arbeidsinhoudoriëntaties en bereidheid

Welk interactie-effect er optreedt, wordt een stuk duidelijker uit tabel 5.9. De categorie hoog uit tabel 5.9. geeft duidelijk aan dat arbeidsinhoudoriëntatie van invloed is op de relatie

arbeidsinhoud en de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Dit is zichtbaar aan de Pearson correlatie coëfficiënt van ,437, wat betekent dat naarmate men een hogere waardering geeft aan de arbeidsinhoud en deze ook daadwerkelijk in het werk toeneemt, men meer bereid is door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Tevens is zichtbaar in de onderstaande tabel dat dit verband ruim significant is op ,10 niveau. Het heeft namelijk een significantieniveau van ,054. De categorie laag geeft aan dat bij een Pearson correlatie coëfficiënt van -,056 en een significantiewaarde ,80, de variabele arbeidsinhoudoriëntatie geen samenhang vertoont met arbeidsinhoud en de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Hieruit valt duidelijk op te maken dat als er weinig belang wordt gehecht aan arbeidsinhoud, een betere arbeidsinhoud niet leidt tot meer bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wordt er echter veel belang gehecht aan arbeidsinhoud, dan leidt een betere arbeidsinhoud wel tot een hogere bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

### 5.2.3. Arbeidsinhoud, arbeidsinhoudoriëntatie en vermogen

In deze paragraaf wordt gekeken of het vermogen net zoals bereidheid verband vertoont met de arbeidsinhoudoriëntatie.

| Vermogen                | B     | Significantie |
|-------------------------|-------|---------------|
| Arbeidsinhoud           | ,423  | ,011          |
| Arbeidsinhoudoriëntatie | -,054 | ,736          |

R<sup>2</sup> adjusted = ,121

Tabel 5.10. Uitkomsten regressieanalyses zonder interactie.

Zoals in tabel 5.10. zichtbaar is, is de relatie tussen de onafhankelijke variabele arbeidsinhoud en de afhankelijke variabele vermogen, significant. Dus de variabele arbeidsinhoud heeft invloed op het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De bijdrage van deze variabele is met een B-waarde van ,423 ook best redelijk te noemen. De variabele arbeidsvoorwaardenoriëntatie daarentegen heeft geen invloed op het vermogen door te werken. Deze variabele heeft een B-waarde die dicht bij de nul ligt. Verder is deze variabele alles behalve significant te noemen bij een significantiewaarde van ,736. De verklaarde variantie die deze variabelen verklaren is 12,1%. Bij deze regressieanalyse is het dus alleen de variabele arbeidsinhoud waarvan te zeggen is dat deze een individuele bijdrage levert aan het verklaren van het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

### 5.2.4. Interactie-effect

Om te kijken of de relatie arbeidsinhoud, arbeidsinhoudoriëntatie en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd verandert bij het interactie-effect, wordt ook hier een interactievariabele aangemaakt en ingebracht.

| Vermogen                | B     | Significantie |
|-------------------------|-------|---------------|
| Arbeidsinhoud           | -,498 | ,321          |
| Arbeidsinhoudoriëntatie | -,952 | ,056          |
| Interactie-effect       | 1,555 | ,057          |

R<sup>2</sup> adjusted = ,179

Tabel 5.11. Uitkomsten regressieanalyses met interactie.

Wanneer de interactievariabele er vervolgens bij betrokken wordt, is het zichtbaar dat er een duidelijk verschil in waarden ontstaat. De verklaarde variant neemt al toe van een 12,1% naar een sterkere 17,9%. Daarnaast wordt, net als eerder waarneembaar was, de B-waarde van de variabele arbeidsinhoud weer negatief -,498 en verliest daarnaast zijn significante waarde. Deze daalt van een ,011 naar een ,321. De waarde van de variabele arbeidsinhoudoriëntatie daarentegen wordt door deze interactie juist significant (,056) en wordt sterker dan voorheen negatief. Ook het interactie-effect blijkt significant te zijn, bij een B-waarde van 1,555. Er is dus ook bij deze relatie sprake van een interactie-effect. Dit interactie-effect wordt duidelijk in tabel 5.12. waar de correlatieanalyse wordt toegepast.

#### Correlations

| categorien<br>arbeidsinhoud orientatie |               |                     | vermogen | Arbeidsin<br>houd |
|--|---------------|---------------------|----------|-------------------|
| laag                                   | vermogen      | Pearson Correlation | 1        | ,032              |
|  |               | Sig. (2-tailed)     |          | ,883              |
|  |               | N                   | 23       | 23                |
|  | Arbeidsinhoud | Pearson Correlation | ,032     | 1                 |
|  |               | Sig. (2-tailed)     | ,883     |                   |
|  |               | N                   | 23       | 24                |
| hoog                                   | vermogen      | Pearson Correlation | 1        | ,629**            |
|  |               | Sig. (2-tailed)     |          | ,003              |
|  |               | N                   | 20       | 20                |
|  | Arbeidsinhoud | Pearson Correlation | ,629**   | 1                 |
|  |               | Sig. (2-tailed)     | ,003     |                   |
|  |               | N                   | 20       | 20                |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 5.12. Correlatiematrix arbeidsinhoud, arbeidsinhoudoriëntaties en vermogen

Deze tabel geeft duidelijk aan dat arbeidsinhoud bij het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd een grote rol speelt. De categorie hoog heeft namelijk een



Pearson correlatie coëfficiënt van ,629 bij een sterke significantiewaarde van ,003. Dit geeft aan dat wanneer de respondenten aangegeven dat zij arbeidsinhoud belangrijk vinden in hun werk, deze ook van invloed is op de relatie arbeidsinhoud en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Deze arbeidsoriëntatie speelt zelfs een hele sterke rol binnen deze relatie. De categorie laag, heeft slechts echter een B van ,032, wat weer dicht bij de nul ligt en is duidelijk niet significant bij een significantiewaarde van ,883. In verband met dit interactie-effect is te zeggen dat als er weinig belang wordt gehecht aan arbeidsinhoud, een betere arbeidsinhoud niet leidt tot meer vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wordt er echter veel belang gehecht aan arbeidsinhoud, dan leidt een betere arbeidsinhoud wel tot een sterker vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

### 5.3. Arbeidsverhoudingenoriëntatie

In deze paragraaf wordt gekeken of de variabele arbeidsverhoudingenoriëntatie van invloed is op de relatie arbeidsverhoudingen en de bereidheid of het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Ook op deze vraag wordt geprobeerd een antwoord te vinden door middel van een regressieanalyse en een correlatieanalyse.

| Bereidheid                    | B     | Significantie |
|-------------------------------|-------|---------------|
| Arbeidsverhoudingen           | ,201  | ,225          |
| Arbeidsverhoudingenoriëntatie | -,078 | ,637          |

$R^2 = ,037$

Tabel 5.13. Uitkomsten regressieanalyses zonder interactie.

#### 5.3.1. Arbeidsverhoudingen, arbeidsverhoudingenoriëntatie en bereidheid

In deze regressieanalyse wordt gekeken of arbeidsverhoudingenoriëntatie van invloed is op de relatie arbeidsverhoudingen en de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Om dit te beoordelen is het belangrijk om naar de B,  $R^2$  en het significantieniveau te kijken. In dit geval wordt er gekozen om naar de  $R^2$  en niet naar de  $R^2$  adjusted te kijken, omdat de  $R^2$  adjusted in dit geval negatief is en dus moeilijk is om te interpreteren. De  $R^2$  daarentegen blijft gewoon positief en is daarmee ook een goede maatstaf om de waarden te interpreteren. In dit geval is er te spreken van een zwakke verklaarde variantie van 3,7%. Beide variabelen zijn in deze relatie ook niet significant. De variabele arbeidsverhoudingen heeft een significantieniveau van ,225 en de variabele arbeidsverhoudingenoriëntatie heeft slechts een significantieniveau van ,637. Beide hebben ook geen sterke B-waarden. De waarde van arbeidsverhoudingen is slechts ,201 en de waarde van arbeidsverhoudingenoriëntaties is zelfs negatief en dicht bij de nul, namelijk -,078. Geen van

deze twee variabelen heeft dus een individuele bijdrage aan de verklaring van de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

### 5.3.2. Interactie-effect

| Bereidheid                    | B     | Significantie |
|-------------------------------|-------|---------------|
| Arbeidsverhoudingen           | ,586  | ,194          |
| Arbeidsverhoudingenoriëntatie | ,605  | ,424          |
| Interactie-effect             | -,893 | ,356          |

$R^2 = ,058$

Tabel 5.14. Uitkomsten regressieanalyses met interactie.

Wanneer er wordt gekeken naar wat er met de waarden gebeurt, nadat de interactievariabele wordt ingebracht, is duidelijk te zien dat de significantiewaarden iets veranderen. De  $R^2$  neemt iets toe en gaat van 3,7% naar een verklaarde variantie van 5,8%. De B stijgt naar een nette waarde van ,586, maar daalt iets in significantieniveau van ,225 naar een magere ,194. Dit betekent dat de gevonden waarde van de variabele arbeidsverhoudingen geen individuele bijdrage heeft in deze relatie. De variabele arbeidsverhoudingenoriëntatie heeft een flink stijgende B-waarde van -,078 naar ,605, maar deze waarde is bij een significantieniveau van ,424 niet significant. Tenslotte is er ook geen sprake van een interactie-effect. Dit is zichtbaar aan het significantieniveau van ,356. Dit betekent dat ook de interactievariabele geen individuele invloed uitoefent op de relatie arbeidsverhoudingen, arbeidsverhoudingenoriëntaties, interactie en de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Om het interactie-effect geheel uit te sluiten is er ter controle toch nog een correlatieanalyse gedaan. Dit omdat de B-waarde van de arbeidsverhoudingenoriëntatie sterk verandert na inbreng van het interactie-effect, maar de rest van de waarden niet. Deze correlatieanalyse is zichtbaar in tabel 5.15. en geeft weer wat er van te voren al verwacht kon worden, namelijk dat er geen interactie-effect optreedt tussen de arbeidsverhoudingenoriëntatie, arbeidsverhoudingen en de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

| categorieën arbeidsverhoudingen oriëntatie |                     |                     | bereidheid | arbeidsverhoudingen |
|--|---------------------|---------------------|------------|---------------------|
| laag                                       | Bereidheid          | Pearson Correlation | 1          | ,271                |
|  |                     | Sig. (2-tailed)     |            | ,234                |
|  |                     | N                   | 21         | 21                  |
|  | arbeidsverhoudingen | Pearson Correlation | ,271       | 1                   |
|  |                     | Sig. (2-tailed)     | ,234       |                     |
|  |                     | N                   | 21         | 21                  |
| hoog                                       | Bereidheid          | Pearson Correlation | 1          | ,151                |
|  |                     | Sig. (2-tailed)     |            | ,502                |
|  |                     | N                   | 22         | 22                  |
|  | arbeidsverhoudingen | Pearson Correlation | ,151       | 1                   |
|  |                     | Sig. (2-tailed)     | ,502       |                     |
|  |                     | N                   | 22         | 23                  |

Tabel 5.15. Correlatiematrix arbeidsverhoudingen, arbeidsverhoudingenoriëntaties en bereidheid

Dat er geen interactie-effect optreedt, is zichtbaar aan de Pearson correlatie coëfficiënt van ,271 in de categorie laag en de Pearson correlatie coëfficiënt van ,151 in de categorie hoog. Deze waarde ligt dicht bij de nul wat een horizontale lijn indiceert, daarnaast is er een significantiewaarde van beide categorieën boven de gestelde eis van kleiner dan ,10. De hoge significantie waarden van ,234 (laag) en ,502 (hoog) en de kleine waarden van de Pearson correlatie coëfficiënten geven aan dat ook hier geen interactie-effect waarneembaar is. Er is dus te concluderen dat er als er weinig belang wordt gehecht aan arbeidsverhoudingen, betere arbeidsverhoudingen niet leiden tot een grotere bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wordt er veel belang gehecht aan arbeidsverhoudingen, dan leiden betere arbeidsverhoudingen ook niet tot een hogere bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Arbeidsverhoudingenoriëntatie is dus niet van invloed op de relatie arbeidsverhoudingen en de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

### 5.3.3. Arbeidsverhoudingen, arbeidsverhoudingenoriëntatie en vermogen

Wanneer er echter naar tabel 5.16. wordt gekeken, is er een verschil zichtbaar tussen de regressieanalyse van bereidheid en de regressieanalyse van vermogen.

| Vermogen                      | B    | Significantie |
|-------------------------------|------|---------------|
| Arbeidsverhoudingen           | ,418 | ,007          |
| Arbeidsverhoudingenoriëntatie | ,090 | ,548          |

R<sup>2</sup> adjusted = ,166

Tabel 5.16. Uitkomsten regressieanalyses zonder interactie.

Direct is zichtbaar dat, in tegenstelling tot de uitkomsten hiervoor, arbeidsverhoudingen wel een unieke bijdrage leveren aan het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Deze heeft namelijk een B-waarde van ,418 bij een sterk significantieniveau van ,007. De arbeidsverhoudingenoriëntatie daarentegen heeft een B-waarde die dicht bij de nul ligt (,090) bij een niet significante waarde van ,548. Deze variabelen hebben binnen deze regressieanalyse een redelijke verklaarde variantie van 16,6%.

#### 5.3.4. Interactie-effect

Bij de tweede regressieanalyse wordt er een interactievariabele toegevoegd aan de analyse. In tabel 5.17. is waarneembaar dat de waarden sterk afwijken uit die van de eerste regressieanalyse.

| Bereidheid                    | B      | Significantie |
|-------------------------------|--------|---------------|
| Arbeidsverhoudingen           | ,936   | ,023          |
| Arbeidsverhoudingenoriëntatie | 1,011  | ,140          |
| Interactie-effect             | -1,204 | ,168          |

R<sup>2</sup> adjusted = ,186

Tabel 5.17. Uitkomsten regressieanalyses met interactie.

De verklaarde variantie stijgt hier van 16,6% naar een iets sterkere 18,6%. Er wordt dus wat meer van de variantie verklaard door de derde interactievariabele. Daarnaast stijgt het significantieniveau van de variabele arbeidsverhoudingen van ,007 naar een zwakkere ,023, maar blijft nog altijd in voldoende mate significant. Bij de variabele arbeidsverhoudingenoriëntatie daarentegen neemt het significantieniveau juist in sterkte toe, namelijk van ,548 naar een waarde van ,14. Echter zoals al eerder aangegeven wordt de significantiegrens kleiner dan ,10 aangehouden. De variabele arbeidsverhoudingenoriëntaties is dus niet significant, bij een B-waarde van 1,011. Het interactie-effect heeft een negatieve B-waarde van -1,204, bij een significantieniveau van ,168, dus ook deze bevindingen zijn niet significant te noemen. Echter deze B ligt boven de -1 en omdat de waarden van de tweede regressieanalyse met interactie-effect wel sterk verschillen van de waarden van de eerste regressieanalyse zonder interactie-effect, wordt er toch een correlatieanalyse uitgevoerd. Deze correlatieanalyse wordt daarnaast ook uitgevoerd, omdat de verklaarde variantie toch met 2% is toegenomen, wat toch een vorm van interactie veronderstelt.

| categorieën arbeidsverhoudingen oriëntatie |                     |                     | vermogen | Arbeidsverhoudingen |
|--|---------------------|---------------------|----------|---------------------|
| laag                                       | Vermogen            | Pearson Correlation | 1        | ,562(**)            |
|  |                     | Sig. (2-tailed)     |          | ,008                |
|  | arbeidsverhoudingen | N                   | 21       | 21                  |
|  |                     | Pearson Correlation | ,562(**) | 1                   |
|  | Sig. (2-tailed)     | ,008                |          |                     |
|  | N                   | 21                  | 21       |                     |
| hoog                                       | Vermogen            | Pearson Correlation | 1        | ,351                |
|  |                     | Sig. (2-tailed)     |          | ,109                |
|  | arbeidsverhoudingen | N                   | 22       | 22                  |
|  |                     | Pearson Correlation | ,351     | 1                   |
|  | Sig. (2-tailed)     | ,109                |          |                     |
|  | N                   | 22                  | 23       |                     |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 5.18. Correlatiematrix arbeidsverhoudingen, arbeidsverhoudingenoriëntaties en vermogen

In de correlatiematrix is zichtbaar dat er toch een interactie-effect waarneembaar is en in welke richting het opgaat. Dit interactie-effect geeft aan dat de arbeidsverhoudingenoriëntatie inderdaad van invloed is op de relatie tussen arbeidsverhoudingen en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Dat is zichtbaar aan de Pearson correlatie coëfficiënt ,562 bij een significantieniveau van ,008 in de categorie laag. De categorie hoog, waar verwacht werd dat de oriëntatie zou scoren, is de gevonden Pearson correlatie coëfficiënt een stuk zwakker namelijk ,351 en daarnaast ook niet significant (,109). Wat wil zeggen dat als er weinig belang wordt gehecht aan arbeidsverhoudingen, betere arbeidsarbeidsverhoudingen leiden tot een groter vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wordt er echter veel belang gehecht aan arbeidsverhoudingen, dan leiden betere arbeidsverhoudingen niet tot een groter vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

#### 5.4. Arbeidsomstandighedenoriëntatie

In de laatste paragraaf wordt gekeken of arbeidsomstandighedenoriëntatie van invloed is op de relatie arbeidsomstandigheden en de bereidheid of het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Deze vraag wordt op dezelfde manier beantwoord als de voorgaande vragen. Dat betekent dat er eerst een regressieanalyse wordt getrokken, gevolgd door een tweede regressieanalyse met interactievariabele. Uiteindelijk wordt er dan een correlatieanalyse over de variabelen uitgevoerd, om te kijken of het verkregen interactie-effect ook te verklaren is.

### 5.4.1. Arbeidsomstandigheden, arbeidsomstandighedenoriëntatie en bereidheid

| Bereidheid                      | B     | Significantie |
|---------------------------------|-------|---------------|
| Arbeidsomstandigheden           | ,031  | ,843          |
| Arbeidsomstandighedenoriëntatie | -,259 | ,101          |

R<sup>2</sup> adjusted = ,019

Tabel 5.19. Uitkomsten regressieanalyses zonder interactie.

Zoals in tabel 5.19. als snel duidelijk wordt is er geen verband tussen arbeidsomstandigheden, arbeidsomstandighedenoriëntatie en de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De B van arbeidsomstandigheden ligt dicht bij de nul (,031) wat niet op een individuele invloed duidt. Daarnaast is het daarbij gevonden significantieniveau van ,843 duidelijk niet significant. Arbeidsomstandigheden daarentegen heeft een iets sterkere B-waarde bij een net niet significant niveau van ,101. Dit alles is gevonden bij een magere verklaarde variantie van 1,9%. Het is dus te stellen dat zowel arbeidsomstandigheden, als arbeidsomstandighedenoriëntaties niet van invloed zijn op de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

### 5.4.2. Interactie-effect

Vervolgens wordt er in de tweede regressieanalyse een interactie-effect toegevoegd, namelijk arbeidsomstandigheden \* arbeidsomstandighedenoriëntatie. Hierdoor ontstaat een nieuwe variabele, die het interactie-effect wordt genoemd.

| Bereidheid                      | B     | Significantie |
|---------------------------------|-------|---------------|
| Arbeidsomstandigheden           | ,408  | ,299          |
| Arbeidsomstandighedenoriëntatie | -,379 | ,054          |
| Interactie-effect               | -,415 | ,264          |

R<sup>2</sup> adjusted = ,022

Tabel 5.20. Uitkomsten regressieanalyses met interactie.

De waarden die verschijnen na invoering van het interactie-effect geven weer dat ook hier niet gesproken kan worden van een interactie-effect. De B van arbeidsomstandigheden is wel iets gestegen naar ,408, maar is duidelijk niet significant met een waarde van ,299. De arbeidsomstandighedenoriëntatie daalt daarbij in B-waarde van -,259 naar -,379, maar wordt dankzij de interactievariabele wel significant. De variabele interactie-effect heeft ook een negatieve B-waarde van -,415 en is daarnaast niet significant met een waarde van ,264. Ook is de verklaarde variantie maar heel licht toegenomen van 1,9% naar slechts 2,2%. Deze toename in verklaarde variantie is verwaarloosbaar. Ondanks dat er in de tabel wel

verandering in de waarden is waargenomen, waaronder het significant worden van de arbeidsvoorwaardenoriëntatie, is het nog niet duidelijk of er nu te praten valt van een interactie-effect. De interactievariabele verandert de overige waarden van de onafhankelijke variabele wel, maar niet in die mate dat je duidelijk van een interactie-effect kan spreken. Om geheel zeker het interactie-effect aan te nemen of uit te sluiten is er ter controle nog een correlatieanalyse gedaan, waarvan de resultaten in tabel 5.21. te zien zijn.

Ook uit de correlatiematrix in tabel 5.21. wordt als snel duidelijk dat er geen sprake is van een interactie-effect tussen de variabelen arbeidsomstandigheden, arbeidsomstandighedenoriëntatie en de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De Pearson correlatie coëfficiënt van zowel de categorie laag als hoog ligt sterk bij de nul en is bij de categorie hoog zelfs negatief (-,105), terwijl de Pearson correlatie coëfficiënt bij de categorie laag maar ,113 is. Daarnaast zijn allebei de gevonden waarden van de Pearson correlatie coëfficiënt niet significant. De significantiewaarden liggen respectievelijk op ,617 en ,650. Er valt dus niet te spreken van invloed van arbeidsomstandighedenoriëntatie op de relatie tussen arbeidsomstandigheden en de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Dit houdt in dat als er weinig belang wordt gehecht aan arbeidsomstandigheden, betere arbeidsomstandigheden niet leiden tot minder bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wordt er veel belang gehecht aan arbeidsomstandigheden, dan leiden betere arbeidsomstandigheden ook niet tot meer bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

| categorieën arbeidsomstandigheden oriëntatie |                       |                     | bereidheid | Arbeidsomstandigheden |
|--|-----------------------|---------------------|------------|-----------------------|
| laag   | Bereidheid            | Pearson Correlation | 1          | ,113                  |
|  |                       | Sig. (2-tailed)     |            | ,617                  |
|  |                       | N                   | 22         | 22                    |
|  | Arbeidsomstandigheden | Pearson Correlation | ,113       | 1                     |
|  |                       | Sig. (2-tailed)     | ,617       |                       |
|  |                       | N                   | 22         | 23                    |
| hoog   | Bereidheid            | Pearson Correlation | 1          | -,105                 |
|  |                       | Sig. (2-tailed)     |            | ,650                  |
|  |                       | N                   | 21         | 21                    |
|  | Arbeidsomstandigheden | Pearson Correlation | -,105      | 1                     |
|  |                       | Sig. (2-tailed)     | ,650       |                       |
|  |                       | N                   | 21         | 21                    |

Tabel 5.21. Correlatiematrix arbeidsomstandigheden, arbeidsomstandighedenoriëntaties en bereidheid

### 5.4.3. Arbeidsomstandigheden, arbeidsomstandighedenoriëntatie en vermogen

In tegenstelling tot arbeidsomstandigheden en de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde is er wel een verband tussen arbeidsomstandigheden arbeidsomstandighedenoriëntaties en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Deze relatie is zichtbaar in tabel 5.22.

| Vermogen                        | B     | Significantie |
|---------------------------------|-------|---------------|
| Arbeidsomstandigheden           | ,323  | ,026          |
| Arbeidsomstandighedenoriëntatie | -,392 | ,008          |

R<sup>2</sup> adjusted = ,188

Tabel 5.22. Uitkomsten regressieanalyses zonder interactie.

Tabel 5.22. laat zien dat in tegenstelling tot de eerdere bevindingen de B van zowel arbeidsomstandigheden, als arbeidsomstandighedenoriëntatie redelijk sterk zijn, respectievelijk ,323 en -,392. Beide variabelen zijn sterk significant. Zo is arbeidsomstandigheden significant op ,026 niveau en arbeidsomstandighedenoriëntaties zelfs op ,008 niveau. Daarnaast hebben deze waarden uit de eerste regressieanalyse ook een verklaarde variantie van 18,8%. Er kan worden gesteld dat zowel arbeidsomstandigheden als arbeidsomstandighedenoriëntatie van invloed zijn op het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

### 5.4.4. interactie-effect

Wanneer er een interactievariabele wordt toegevoegd aan het regressiemodel is er gelijk een verandering te constateren in de relatie arbeidsomstandigheden, arbeidsomstandighedenoriëntatie en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

| Vermogen                        | B     | Significantie |
|---------------------------------|-------|---------------|
| Arbeidsomstandigheden           | ,177  | ,623          |
| Arbeidsomstandighedenoriëntatie | -,345 | ,057          |
| Interactie-effect               | ,160  | ,658          |

R<sup>2</sup> adjusted = ,171

Tabel 5.23. Uitkomsten regressieanalyses met interactie.

Het eerste wat opvalt, is dat de verklaarde variantie afneemt in waarde van 18,8% naar 17,1%. Dit is in eerste instantie al opvallend te noemen, omdat in het begin van dit hoofdstuk is aangegeven dat wanneer de adjusted R<sup>2</sup> van de nieuwe regressieanalyse (17,1%) lager is dan de gewone R<sup>2</sup> (22,7%) uit de eerste regressieanalyse er niet gesproken kan worden van een interactie-effect (Polders, 2005). Daarnaast verliest de variabele arbeidsomstandigheden



zijn significantieniveau naar ,623. Ook is de B-waarde van deze variabele sterk afgenomen van ,323 naar ,177. Verder is er bij de variabele arbeidsomstandighedenoriëntatie ook het één en ander veranderd. De B-waarde is weliswaar nagenoeg hetzelfde gebleven (van -,392 naar -,345), maar het significantieniveau is afgenomen van sterk significant (,008) naar matig significant (,057). Daarnaast is ook de interactievariabele niet significant met een significantiewaarde van ,658. De B-waarde van de interactievariabele ligt tevens dicht bij de nul (,160). Op basis van deze gegevens is er niet te spreken van een interactie-effect. Om te controleren of dit interactie-effect daadwerkelijk niet bestaat wordt er nog een correlatieanalyse uitgevoerd, waarvan de resultaten zijn opgenomen in tabel 5.24.

Uit tabel 5.24. wordt duidelijk dat er inderdaad geen interactie-effect bestaat tussen de variabelen arbeidsomstandigheden, arbeidsomstandighedenoriëntatie en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De variabele arbeidsomstandighedenoriëntatie beïnvloedt individueel wel het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, echter wanneer tabel 5.24. wordt bekeken is er duidelijk geen verband tussen arbeidsomstandigheden, arbeidsomstandighedenoriëntaties en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Zowel voor de categorie laag als hoog zijn de gevonden waarden van de Pearson correlatie coëfficiënt niet overdreven slecht te noemen, namelijk respectievelijk ,306 en ,246, echter beide waarden zijn niet significant (laag= ,167 en hoog= ,283). Er valt, zoals in tabel 5.23. al zichtbaar was, hier dus niet te spreken van een interactie-effect.

| categorieën arbeidsomstandigheden oriëntatie |                       |                     | vermogen | Arbeidsomstandigheden |
|--|-----------------------|---------------------|----------|-----------------------|
| laag   | Vermogen              | Pearson Correlation | 1        | ,306                  |
|  |                       | Sig. (2-tailed)     |          | ,167                  |
|  |                       | N                   | 22       | 22                    |
|  | Arbeidsomstandigheden | Pearson Correlation | ,306     | 1                     |
|  |                       | Sig. (2-tailed)     | ,167     |                       |
|  |                       | N                   | 22       | 23                    |
| hoog   | Vermogen              | Pearson Correlation | 1        | ,246                  |
|  |                       | Sig. (2-tailed)     |          | ,283                  |
|  |                       | N                   | 21       | 21                    |
|  | Arbeidsomstandigheden | Pearson Correlation | ,246     | 1                     |
|  |                       | Sig. (2-tailed)     | ,283     |                       |
|  |                       | N                   | 21       | 21                    |

Tabel 5.24. Correlatiematrix arbeidsomstandigheden, arbeidsomstandighedenoriëntaties en vermogen

Concluderend: wanneer er weinig belang wordt gehecht aan arbeidsomstandigheden leiden, betere arbeidsomstandigheden niet tot meer vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wordt er veel belang gehecht aan arbeidsomstandigheden, dan

leiden betere arbeidsomstandigheden ook niet tot een beter vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

## 6. Conclusie

Met dit onderzoek is geprobeerd een verklaring te geven van een groot maatschappelijk probleem, namelijk het in grote getalen vervroegd uitreden van werknemers in het Nederlandse arbeidsbestel en dan met name uit de betaalde arbeid. In dit thema wordt het onderzoek verricht en worden in dit hoofdstuk de belangrijkste bevindingen van het onderzoek gepresenteerd.

Wanneer er naar andere verrichte onderzoeken over vervroegd pensioen wordt gezocht, zijn er alleen onderzoeken te vinden die de relatie vervroegd pensioen en werkkenmerken centraal stellen. Wanneer er vervolgens wordt gezocht naar onderzoeken waarin de invloed van arbeidsoriëntaties en werkkenmerken op de bereidheid door te werken wordt onderzocht, zijn er alleen onderzoeken te vinden die de directe relatie leggen tussen de arbeidsoriëntaties, werkkenmerken en het vinden van een baan. Een combinatie van arbeidsoriëntaties en werkkenmerken voor het verklaren van bereidheid en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd lijkt te ontbreken. Omdat verwacht mag worden dat arbeidsoriëntaties in combinatie met werkkenmerken toch een belangrijke invloed zullen uitoefenen op de bereidheid en het vermogen door te werken, is in dit onderzoek onderzocht. De centrale vraag die daarbij beantwoord wordt, luidt *Wat is de invloed van arbeidsoriëntaties op de relatie tussen arbeidskenmerken en de bereidheid en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?* Hoewel normaal gesproken de beantwoording zou moeten plaatsvinden aan de hand van het toetsen van hypothesen, betreft dit een verkennend onderzoek. Dit betekent dat er niet met hypothesen gewerkt wordt, maar wel met deelvragen. Aan de hand van die deelvragen zal de centrale vraag in dit hoofdstuk worden beantwoord.

### 6.1. Instrumentele en expressieve arbeidsoriëntaties

In deze paragraaf wordt de eerste deelvraag besproken, namelijk wat zijn expressieve en instrumentele arbeidsoriëntaties? In het tweede hoofdstuk van dit onderzoek zijn er vele definities weergegeven van de betekenis van arbeidsoriëntaties. En hoewel niet elke definitie hetzelfde is, geven ze wel allemaal aan dat arbeidsoriëntaties de ervaringen, voorkeuren, veronderstellingen en houdingen zijn, die werknemers hebben ten opzichte van hun werk, die bepalend kunnen zijn voor het handelen van werknemers in bepaalde (werk)situaties. Deze arbeidsoriëntaties zijn onder te verdelen in verschillende categorieën, maar er worden slechts twee oriëntaties constant besproken, namelijk de instrumentele en de expressieve arbeidsoriëntatie. Instrumentele arbeidsoriëntaties zijn gericht op doelen buiten het werk, waarbij het voornamelijk gaat om beloningen, werkzekerheid en sociaal aanzien. Deze doelen zijn belangrijker dan de inhoudelijke aspecten van hun werk. Terwijl de expressieve

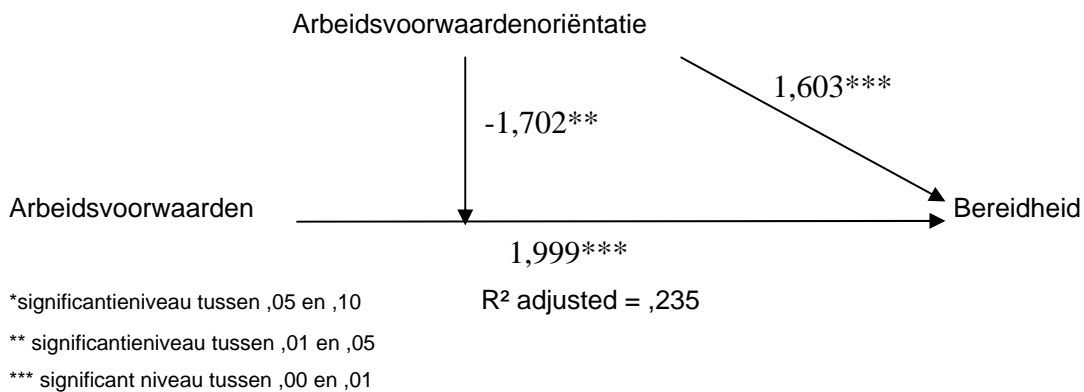
arbeidsoriëntaties zich voornamelijk richt op inhoudelijke aspecten van het werk, zoals afwisseling, uitdaging en autonomie. Werknemers geven hierbij aan het belangrijk te vinden om ontplooiingsmogelijkheden te hebben en hun capaciteiten te benutten. Werk is hierbij geen noodzakelijk kwaad, maar een toegevoegde waarde aan het leven. In dit onderzoek is ook gebruik gemaakt van deze tweedeling. De arbeidsoriëntaties zijn opgesplitst in een egocentrisch en een sociocentrisch deel. Deze opsplitsing maakt het mogelijk om de instrumentele en expressieve oriëntaties in navolging van Van der Parre (1996) onder te verdelen in elk twee te meten categorieën, namelijk arbeidsvoorwaardenoriëntatie, arbeidsinhoudoriëntatie, arbeidsverhoudingenoriëntatie en arbeidsomstandighedenoriëntatie. Deze oriëntaties zijn meegenomen in het onderzoek.

## **6.2. De grondliggende factoren voor de bereidheid door te werken**

De tweede deelvraag in dit onderzoek is *Welke factoren liggen ten grondslag aan de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?* Deze factoren worden gevonden aan de hand van de theorieën van Timmerhuis et al. (1998) en Wiggers (1997). Zij geven aan dat er drie factoren kunnen worden onderscheiden, namelijk individuele, organisatorische en werkgerelateerde factoren. Bij individuele factoren worden de persoonsgebonden kenmerken bedoeld als prestaties en de belastbaarheid. Bij organisationele factoren worden factoren bedoeld als werksfeer, communicatie, waardering en belangstelling. Tenslotte worden bij werkgerelateerde factoren, factoren bedoeld als uitdaging, variatie, ontwikkelingsmogelijkheden en het belang van het werk. Deze factoren en kenmerken van het werk worden als bepalend gezien voor de bereidheid en het vermogen door te blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Deze factoren worden ook om die redenen als de werkkenmerken arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden meegenomen in dit onderzoek.

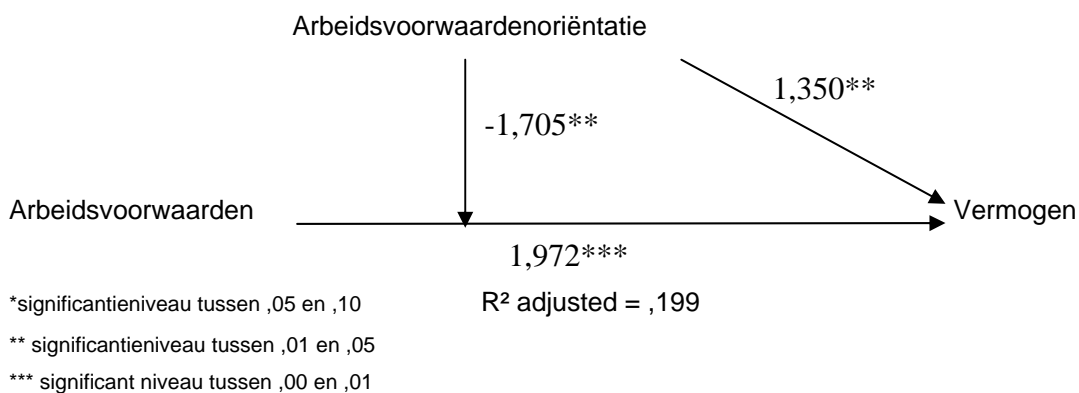
### 6.3. Arbeidsvoorwaardenoriëntaties

De derde deelvraag is de eerste echte deelvraag die van belang is voor het analyseren van de via de vragenlijst verworven data. Hierin wordt gevraagd *wat de invloed is van arbeidsvoorwaardenoriëntatie op de bereidheid en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?* De uitkomsten van de regressieanalyses op deze deelvraag zijn zichtbaar in de onderstaande figuren 6.1. tot en met 6.8.



Figuur 6.1. Uitkomsten regressieanalyse arbeidsvoorwaarden met interactie

De interactievariabele op zichzelf is van invloed op de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, aangezien de waarde hiervan significant is. Er valt dus te spreken van een interactie-effect. De uitkomst van de correlatieanalyse is vervolgens te interpreteren als, dat als er weinig belang wordt gehecht aan arbeidsvoorwaarden, betere arbeidsvoorwaarden leiden tot een grotere bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wordt er echter veel belang gehecht aan arbeidsvoorwaarden, dan leiden betere arbeidsvoorwaarden niet tot een grotere bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

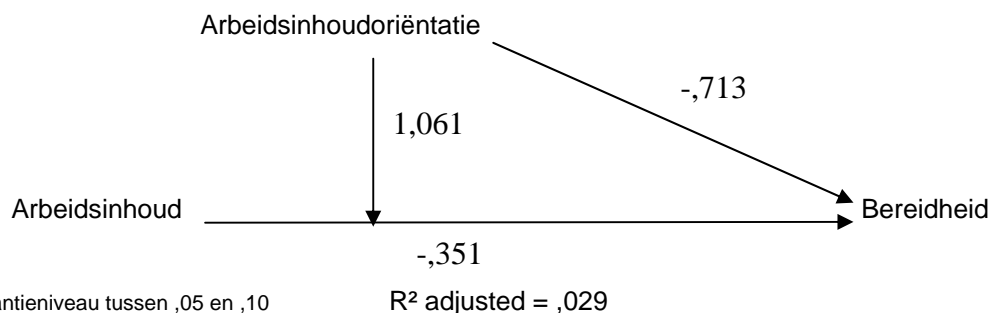


Figuur 6.2. Uitkomsten regressieanalyse arbeidsvoorwaarden met interactie

Figuur 6.2. geeft duidelijk zichtbaar aan dat door het inbrengen van de interactievariabele er daadwerkelijk een interactie-effect ontstaat. Uit de correlatieanalyse is te concluderen dat als er weinig belang wordt gehecht aan arbeidsvoorwaarden, betere arbeidsvoorwaarden leiden tot een groter vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wordt er echter veel belang gehecht aan arbeidsvoorwaarden, dan leiden betere arbeidsvoorwaarden niet tot een groter vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

#### 6.4. Arbeidsinhoudoriëntaties

In deze paragraaf wordt er antwoord gegeven op de deelvraag *Wat is de invloed van arbeidsinhoudoriëntatie op de bereidheid en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?*



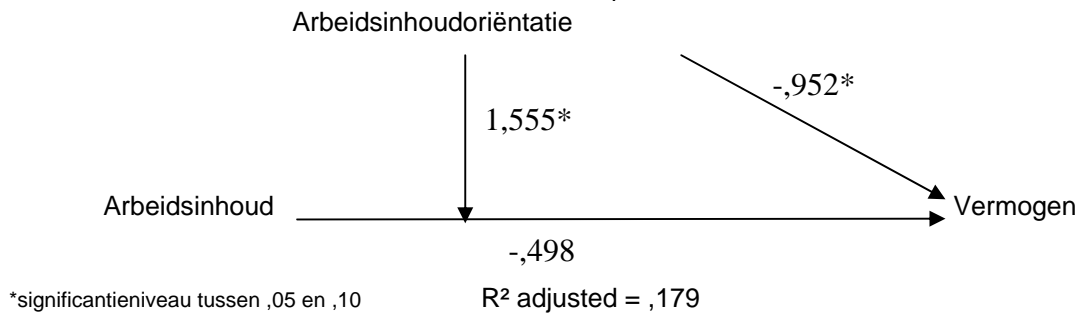
\*significantieniveau tussen ,05 en ,10

\*\* significantieniveau tussen ,01 en ,05

\*\*\* significant niveau tussen ,00 en ,01

Figuur 6.3. regressieanalyse arbeidsinhoud met interactie

Uit de B-waarde en het significantieniveau van figuur 6.3. zou er kunnen worden geconcludeerd dat er geen interactie-effect optreed. Echter door het grote verschil in waarden tussen de eerste regressieanalyse zonder interactievariabele en de tweede regressieanalyse met interactievariabele, is er wel van een interactie-effect te spreken. Uit de uitkomst van de correlatieanalyse kan worden geconcludeerd dat als er weinig belang wordt gehecht aan arbeidsinhoud, een betere arbeidsinhoud niet leidt tot meer bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wordt er echter veel belang gehecht aan arbeidsinhoud, dan leidt een betere arbeidsinhoud wel tot een hogere bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

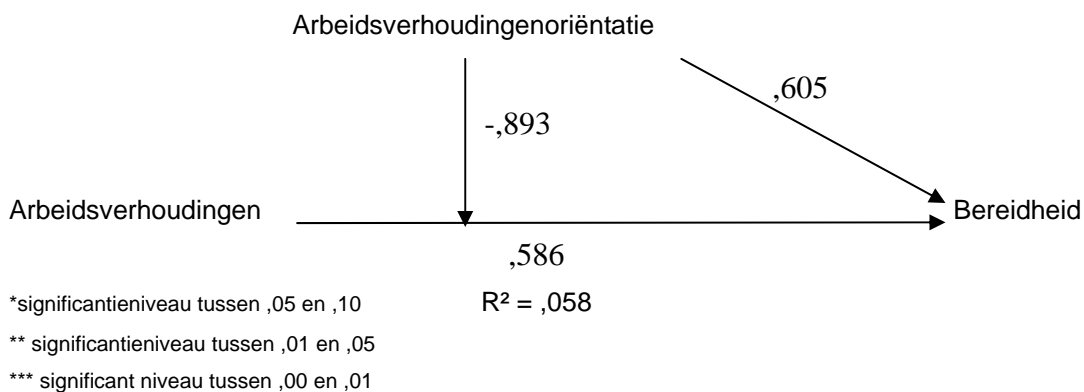


Figuur 6.4. regressieanalyse arbeidsinhoud met interactie

Ook hier valt te spreken van een interactie-effect net zo als in figuur 6.3. De van hieruit getrokken correlatiematrix geeft vervolgens aan dat als er weinig belang wordt gehecht aan arbeidsinhoud, een betere arbeidsinhoud leidt niet tot meer vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wordt er echter veel belang gehecht aan arbeidsinhoud, dan leidt een betere arbeidsinhoud wel tot een beter vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

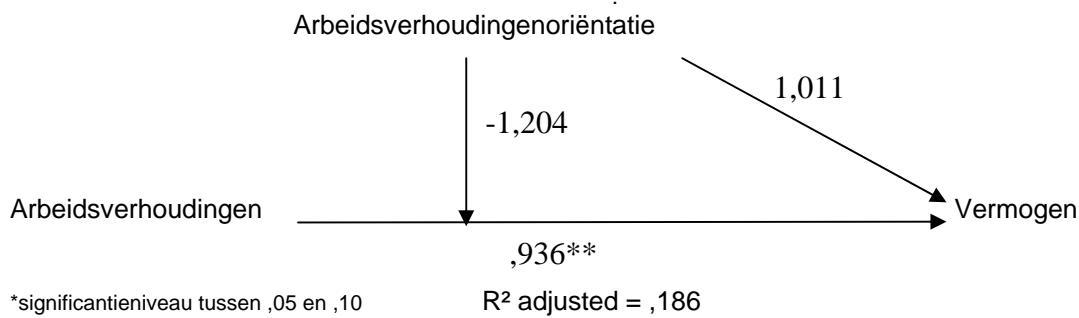
### 6.5. Arbeidsverhoudingenoriëntaties

In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op de vraag *Wat is de invloed van arbeidsverhoudingenoriëntatie op de bereidheid en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?* Dit wordt gedaan aan de hand van figuur 6.5 en 6.6.



Figuur 6.5. regressieanalyse arbeidsverhoudingen met interactie

Er is hier geen sprake van een interactie-effect. Er is te concluderen dat er als er weinig belang wordt gehecht aan arbeidsverhoudingen, betere arbeidsverhoudingen niet leiden tot een grotere bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wordt er veel belang gehecht aan arbeidsverhoudingen, dan leiden betere arbeidsverhoudingen niet tot een hogere bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.



\*significantieniveau tussen ,05 en ,10

\*\* significantieniveau tussen ,01 en ,05

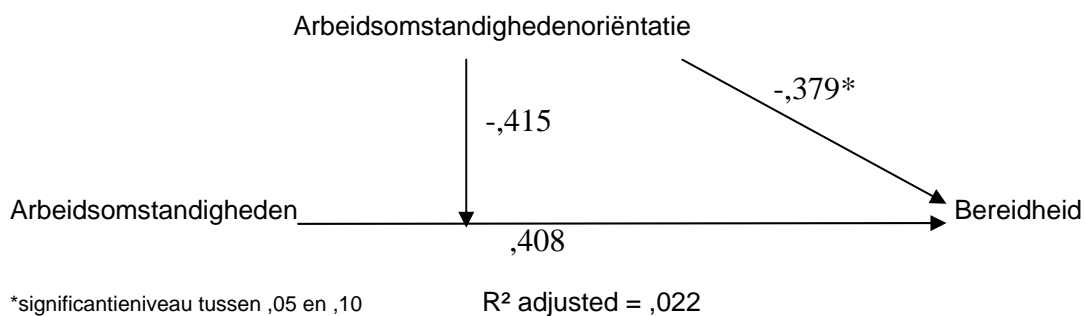
\*\*\* significant niveau tussen ,00 en ,01

Figuur 6.6. regressieanalyse arbeidsverhoudingen met interactie

In tegenstelling tot figuur 6.5. is in figuur 6.6. de arbeidsverhoudingen wel van invloed op het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, wat zichtbaar wordt uit de veranderende waarden tussen de eerste en de tweede regressieanalyse. Hier ontstaat een onverwachts effect, namelijk dat als er weinig belang wordt gehecht aan arbeidsverhoudingen, betere arbeidsverhoudingen leiden tot een groter vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wordt er echter veel belang gehecht aan arbeidsverhoudingen, dan leidt betere arbeidsverhoudingen niet tot een groter vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

## 6.6. Arbeidsomstandighedenoriëntaties

*Wat is de invloed van arbeidsomstandighedenoriëntatie op de bereidheid en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?* Is de vraag die centraal staat in deze paragraaf. Ook hier wordt weer antwoordt op gegeven aan de hand van de regressieanalyses.



\*significantieniveau tussen ,05 en ,10

\*\* significantieniveau tussen ,01 en ,05

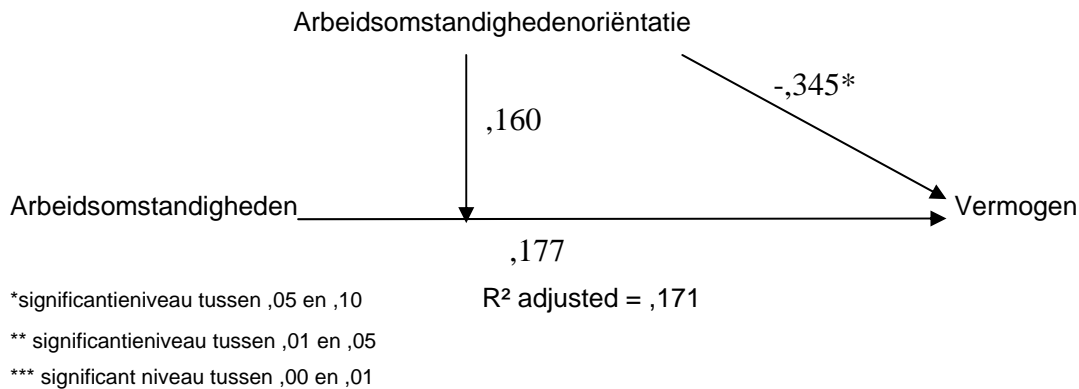
\*\*\* significant niveau tussen ,00 en ,01

Figuur 6.7. regressieanalyse arbeidsomstandigheden met interactie

Er kan ook hier niet gesproken worden van een interactie-effect. Uit de correlatie analyse kan het volgende geconcludeerde worden dat als er weinig belang wordt gehecht aan arbeidsomstandigheden, betere arbeidsomstandigheden niet leiden tot meer bereidheid door



te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wordt er veel belang gehecht aan arbeidsomstandigheden, dan leiden betere arbeidsomstandigheden ook niet tot meer bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.



Figuur 6.8. regressieanalyse arbeidsomstandigheden met interactie

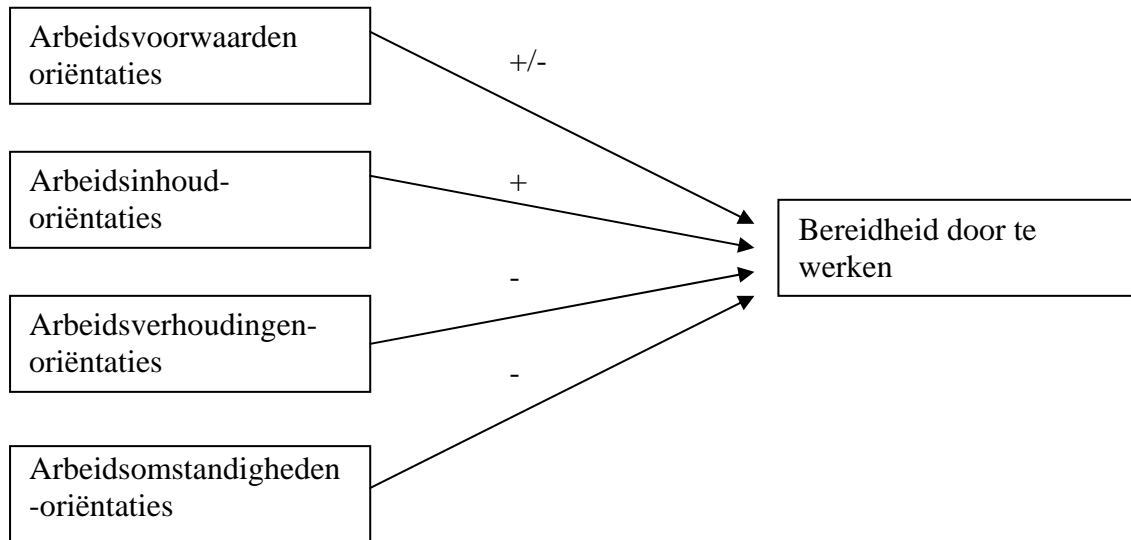
Uit zowel de regressieanalyses als uit de correlatieanalyse blijkt dat er geen sprake is van een interactie-effect. Dit houdt in dat als er weinig belang wordt gehecht aan arbeidsomstandigheden, betere arbeidsomstandigheden niet leiden tot meer vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wordt er veel belang gehecht aan arbeidsomstandigheden, dan leiden betere arbeidsomstandigheden ook niet tot meer vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

## 6.7. Beantwoording centrale vraagstelling

Nadat in de bovenstaande paragrafen antwoord is gegeven op de deelvragen, is het nu tijd geworden om een antwoord te geven op de centrale vraag: *Wat is de invloed van arbeidoriëntaties op de relatie tussen arbeidskenmerken en de bereidheid en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?* Het is het meest overzichtelijk om de invloeden in een figuur weer te geven. Uit figuren 6.9. en 6.10. wordt in één oogopslag duidelijk welke arbeidoriëntaties wel en welke geen invloed uitoefenen op de relatie tussen arbeidskenmerken en de bereidheid en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd en wat deze invloed doet.

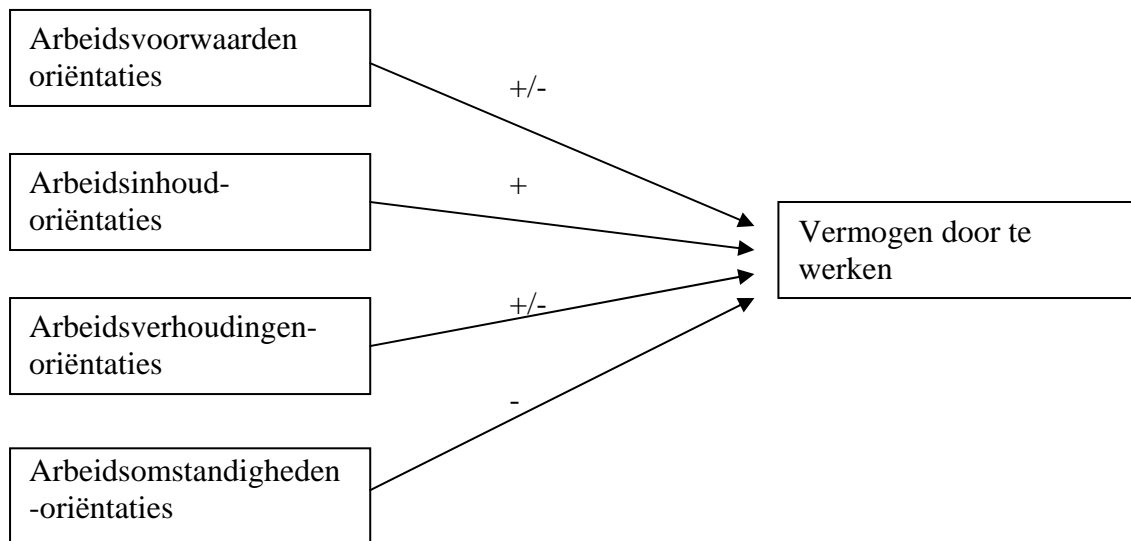
De arbeidoriëntaties hebben bijna allemaal wel invloed op de relatie werkkenmerk en de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd of op de relatie werkkenmerk en het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De enige arbeidoriëntatie die geen invloed uitoefenend op beide afhankelijke variabelen is de arbeidsomstandighedenoriëntatie. Wanneer tabel 2.1. van Van der Parre erbij wordt gehaald, is het direct zichtbaar dat voornamelijk de egocentrische expressieve oriëntatie van belang is

en dan met name de arbeidsinhoudoriëntatie, omdat bij deze als enige gesproken kan worden van een gewenst interactie-effect. Dit komt sterk overeen met de bevindingen van andere onderzoeken naar expressieve en instrumentele arbeidsoriëntaties.



Figuur 6.9. Uitkomst bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

+/- = wel invloed, maar effect onverwacht, - = geen invloed, + = verwachte invloed



Figuur 6.10. Uitkomst vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

+/- = wel invloed, maar effect onverwacht, - = geen invloed, + = verwachte invloed

Herzberg et al. (1959) gaven al aan dat expressieve arbeidsoriëntaties zich richt op de inhoudelijke aspecten van het werk en dat werknemers deze zoeken voor hun eigen genoegdoening. Daarnaast komt het ook overeen met de schaarstehypothese van Inglehart (1997), waar de waardeoriëntatie de sociaaleconomische positie van het individu weerspiegelt. Dit houdt in dat wanneer werknemers in hun basisbehoefte werkzekerheid en

een vast loon kunnen voorzien zij naar iets anders zullen verlangen wat op dat moment schaars is. Het sluit ook aan bij de bevindingen van Van Ruysseveldt en Van Hoof (2006). Zij stellen dat de "nieuwe werknemer" minder is gericht op baanzekerheid, arbeidsvoorwaarden en des te meer op de eigen inbreng en carrière. Het spreekt echter de theorie van Taylor et al. (1995) ook niet geheel tegen waarin wordt gezegd dat de financiële situatie vervroegde uittreding in de weg staat. Deze theorie berust namelijk op het daadwerkelijke moment en niet op de verwachting van hoe het zo zou zijn op het moment dat de vervroegde uittreding mogelijk is.

De meest opvallende ontdekking echter is dat de arbeidsvoorwaarden bij zowel bereidheid als vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd en arbeidsverhoudingen bij het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd een tegengesteld effect laten zien dan zou mogen worden verwacht. Deze arbeidsoriëntaties geven juist aan dat naarmate er weinig belang wordt gehecht aan arbeidsvoorwaarden of -verhoudingen, betere arbeidsvoorwaarden of -verhoudingen leiden tot een groter vermogen of bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wordt er echter veel belang gehecht aan arbeidsvoorwaarden of -verhoudingen, dan leiden betere arbeidsvoorwaarden of -verhoudingen niet tot een groter vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Desondanks is er aan de hand van de gevonden empirische gegevens duidelijk te stellen dat de arbeidsoriëntaties wel degelijk van invloed zijn op de bereidheid en het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

## 7. Discussie

Zoals bij elk onderzoek het geval is, is ook op dit onderzoek kritiek te uiten. Het zou dan ook een slechte eindschrijftie zijn wanneer dit hoofdstuk zou ontbreken. Om die reden en om de mogelijkheid te bieden dit onderzoek als basis voor andere onderzoeken te laten dienen worden in de volgende paragrafen kritiek gegeven op verschillende onderzoeksonderdelen. In eerste instantie worden er kritiek geleverd op de belangrijkste beperkingen van het onderzoek gevolgd door een paragraaf met kritiek op de theorie en de onderzoeksmethode en tenslotte wordt er geëindigd met aanbevelingen voor het eventueel verrichten van een duplicatie onderzoek of een geheel nieuw onderzoek.

### 7.1. Belangrijkste beperkingen

Er moet altijd rekening worden gehouden met het feit dat respondenten sociaal wenselijke antwoorden kunnen geven. Om dit zoveel mogelijk te beperken is er gekozen voor een vrije locatie voor het invullen van de vragenlijst. De respondent kan hier zelf voor kiezen. Respondenten kunnen de ingevulde vragenlijsten in een afgesloten envelop op drie manieren inleveren, namelijk bij de onderzoeker bij haar wekelijkse bezoeken, in een box in de personeelskantine of langs brengen bij de onderzoeker. Een groot deel van de respondenten gaf ook al vrij snel aan dat het beantwoorden van de vragenlijst een moeilijke klus is. Zij gaven aan dat de vragen lastig waren en hadden soms het idee dat hetzelfde gevraagd werd. Verder hebben zij ook aangegeven dat de vragenlijst aanzienlijk meer tijd vergde dan gedacht. Dit alles komt de invulling van de vragenlijst niet ten goede. Het aangegeven voordeel van de vragenlijst was juist dat deze snel en gemakkelijk kon worden ingevuld, waardoor respondenten juist geneigd zijn deze vragenlijst eerder in te vullen. Nu wordt het risico gelopen dat men vragen zonder goed te lezen invult. Een veel voorkomende vraag was dan ook hoe de respondenten de vragen over arbeidsoriëntaties moesten invullen. Mijn aanwezigheid versterkte zo wel de correcte invulling van de vragenlijst en de mogelijkheid om de vragenlijst direct en anoniem in te leveren, maar vergroot ook de kans op wenselijke antwoorden en ongewenste druk tot invullen van de vragenlijst.

Ook is het van belang te beseffen dat deze gegevens nooit naar de gehele Nederlandse bevolking kunnen worden gegeneraliseerd, aangezien de steekproef uit een veel te klein aantal respondenten bestaat, waarbij de kenmerken ook niet overeenkomen met de in Nederland werkzame beroepsbevolking. Maar om pragmatische redenen is besloten om toch met een klein aantal respondenten te werken en het onderzoek uit te voeren bij één bedrijf. Wat wel gelijk duidelijk wordt is dat er nog veel mogelijkheden zijn voor een vervolgonderzoek of replicatieonderzoek met een groot aantal respondenten, die niet alleen afkomstig zijn uit één bedrijf of bedrijfstak. Dit biedt de mogelijkheid om het onderzoek veel

verder uit te diepen en daarnaast hebben de regressieanalyses en de correlatieanalyse dan veel meer betekenis.

## 7.2. Kritiek theoretisch kader

Volgens Watson (2003) is sociologische theorie pas succesvol wanneer deze aan de ene kant volledig recht doet aan de interactie van het karakter en de initiatieven van het individu en aan de andere kant aan de structurele factoren en contingenties van de omgeving. In deze paragraaf worden de mogelijke kritieken besproken die kunnen bestaan op de theorie en de mate dat deze aansluit op de bevindingen.

In eerste instantie is het belangrijk te zeggen dat er geen directe theorie over dit onderwerp beschikbaar was. De theorie die is gebruikt, is gebaseerd op de invloed van arbeidsoriëntaties bij het vinden van nieuw werk of het behouden van het oude. De combinatie van invloed van de arbeidsoriëntaties op de bereidheid en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd is nog niet gevonden. Om die redenen is er al vanuit te gaan dat de theorie over arbeidsoriëntaties niet altijd naadloos zal aansluiten op de bereidheid en het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Daardoor is er binnen het theoretisch kader al gekozen voor de theorieën van diverse auteurs, maar er bestaat altijd nog de mogelijkheid dat een niet-genoemde auteur een betere aansluiting vindt op het onderzochte onderwerp.

De in dit onderzoek behandelde theorie geeft aan dat oudere werknemers over het algemeen genomen meer naar instrumentele arbeidsoriëntaties, dan naar expressieve arbeidsoriëntaties neigen (Inglehart, 1997). Wat in dit onderzoek niet blijkt te kloppen aangezien duidelijk aangegeven wordt dat juist de egocentrische expressieve arbeidsoriëntatie een grote rol speelt bij de intentie en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde. Gelukkig geven de overige auteurs (De Witte et al., 2003, Van Ruysseveldt et al., 2006, Ester et al., 1994) aan dat deze gevonden gegevens blijken te kloppen. Zij spreken allemaal van het belang van de toenemende expressieve arbeidsoriëntatie. Volgens Van Hoof (2007) is er zelfs sprake van een 'psychologisering' van het arbeidsethos; het gaat tegenwoordig bij werknemers meer om persoonlijke ontplooiing en minder om plichtsgevoel. Van Ruysseveldt et al., (2006) spreken zelfs van de "nieuwe" werknemer, die minder is gericht op baanzekerheid, arbeidsvoorwaarden, en des te meer op eigen inbreng en carrière maar hij is ook gericht op loon. Uit onderzoek echter valt te concluderen dat als er minder belang aan arbeidsvoorwaarden wordt gehecht, er een grotere kans bestaat dat men door werkt. De maatschappelijke veranderingen die ten goedslag liggen aan deze stijgende waarden van expressieve arbeidsoriëntaties zijn de

individualisering, modernisering, flexibilisering en de toenemende kenniseconomie. Al deze maatschappelijke veranderingen zorgen voor het toenemende belang van de egocentrische expressieve waarden. Echter, het zijn niet alleen deze toenemende waarden waaraan deze maatschappelijke veranderingen ten grondslag liggen, maar ook aan de egocentrische instrumentele arbeidsoriëntaties, zoals deze zichtbaar is bij het werkkenmerk arbeidsvoorwaarden. Verder gaat de theorie nog in op verschillende oorzaken voor vervroegde uittreding waar de oorzaken voornamelijk gevonden worden in individuele, organisatorische, werkgerelateerde en financiële oorzaken. Dit onderzoek geeft daarentegen weer dat voornamelijk de werkgerelateerde oorzaken een grote rol spelen bij de bereidheid en het vermogen door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De andere oorzaken zijn in dit onderzoek echter ook niet allemaal meegenomen. Zo zijn de individuele oorzaken zoals de reactie van de familieleden buiten beschouwing gelaten, hetzelfde geldt voor de organisationele oorzaken zoals het geldend personeelsbeleid. In dat opzicht is het dus niet te zeggen dat de werkgerelateerde oorzaken alleen van belang zijn, maar dienen de andere factoren eerst verder onderzocht te worden.

Daarnaast wordt er in dit onderzoek ook niet gekeken naar de macro- en meso-effecten die van invloed kunnen zijn op de theorie. Zoals al door Watson (2003) wordt aangegeven is een sociologische theorie niet compleet zonder de structurele factoren en contingenties van de omgeving. Hierbij kan worden gedacht aan de niet-werk structurele factoren die Watson (2003) bespreekt in figuur 2.1. (zoals geslacht, sociale klasse enzovoorts). Er is hier echter bewust voor gekozen om deze factoren niet mee te nemen. Net zo als al de andere macro- (prevalerende arbeidsmarkt) en meso-invloeden van belang kunnen zijn op de arbeidsoriëntaties niet zijn meegenomen. Het is onmogelijk om al deze onderwerpen en hun individuele bijdrage aan arbeidsoriëntaties in dit onderzoek te behandelen. Zij geven dan een overvloed aan informatie en dienen daarnaast niet bij aan de centrale vraagstelling van dit onderzoek. Deze macro- en meso-invloeden buiten beschouwing laten bieden de mogelijkheid om de directe invloed van de arbeidsoriëntaties uit te lichten en hun effect duidelijk te maken. Dit geeft zo de mogelijkheid een compleet en overzichtelijk onderzoek neer te zetten, dat makkelijker eventueel als basis voor personeelsbeleidsplannen kan dienen. De manier van meten van de arbeidsoriëntaties is volgens de meetmethode van Van der Parre (1996), maar past ook bij de methode zoals Achterberg et al. (2003) die hanteren. Van der Parre (1996) sprak van arbeidsvoorwaardenoriëntatie, arbeidsinhoudoriëntatie, arbeidsverhoudingenoriëntatie en arbeidsomstandighedenoriëntatie. Terwijl Achterberg et al. (2003) spraken van ontplooiingsmogelijkheden, autonomie, mogelijkheden voor sociale contacten, fysieke arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. Dit sluit echter niet aan bij de bevindingen van Ruysseveldt en Van Hoof (2006) die aangeven dat er nog meer arbeidsoriëntaties te

onderscheiden zijn. Deze arbeidsoriëntaties lijken echter vaak dezelfde vormen van arbeidsoriëntaties te meten, waardoor er gekozen is voor de manier van Van der Parre (1996) en Achterberg et al (2003).

### 7.3. Kritiek onderzoeksmethode

In deze paragraaf wordt er gekeken naar de toegepaste onderzoeksmethode en de daaruit voortvloeiende resultaten. Ook op de onderzoeksmethode is kritiek te leveren. In eerste instantie wordt er kritiek geuit op de vragenlijst, gevolgd door kritiek op de analysemethoden.

Helaas kleven behalve grote voordelen ook nadelen aan het gebruik van vragenlijsten. Een van deze nadelen is dat de vragenlijst niet de mogelijkheid biedt om diep op de data in te kunnen gaan. Er zou dan gekozen kunnen worden voor het vervolgen met een diepte-interview, maar daar is in dit onderzoek niet voor gekozen. Een andere mogelijkheid is om te kijken wat er in eerdere onderzoeken al over dit onderwerp is verschenen. Daar wordt in dit onderzoek wel veelvuldig gebruik van gemaakt. Daarnaast wordt respondenten ook nog de mogelijkheid geboden om aan het eind van de vragenlijst een opmerking of reactie op de vragenlijst te geven. Naast deze bovenstaande kritieken op vragenlijsten zijn er volgens Polders (2005) ook nog de vastgestelde kritieken op vragenlijsten zoals:

- De neiging om rond het gemiddelde antwoord te geven.
- Het halo-effect, beantwoording vanuit de eerste indruk van de vragenlijst of van de onderzoeker
- De mogelijkheid om dezelfde vraag door verschillende respondenten verschillend te interpreteren.
- Gevoeligheid voor ontkeningsprocessen (Zapf, 1989 in Polders (2005) pp. 124)

Dit zijn punten waarvan verwacht kan worden dat ze daadwerkelijk een rol hebben gespeeld bij de invulling van de vragenlijst. In hoeverre is uit de gegeven onderzoeksresultaten niet te bepalen. Dat is weer een onderzoek op zich, echter om deze punten zo min mogelijk te laten meespelen in dit onderzoek is er nog een betrouwbaarheidsonderzoek uitgevoerd. Uit het betrouwbaarheidsonderzoek werd al snel duidelijk dat alles naast arbeidsvoorwaarden een hoge Cornbach's alpha waarden heeft van ver boven de ,60, namelijk meer dan ,80. Dit betekent dat de gegeven antwoorden als betrouwbaar gezien kunnen worden. Echter bij de arbeidsvoorwaarden is dit een ander geval. Hierbij is de alpha niet hoger te krijgen dan ,45, wat betekent dat deze niet als schaal mag worden meegenomen. De arbeidsvoorwaarden zijn daarentegen wel van groot belang in dit onderzoek en daarom is besloten om deze variabele als index (in plaats van schaal) ook daadwerkelijk mee te laten tellen. Verder zijn de arbeidsomstandigheden ook anders berekend dan de overige arbeidskenmerken. Dit

komt doordat de factoranalyse aangaf, maar twee factoren te zien in plaats van drie. Dit betekent dat twee items op één factor laden. Om die reden zijn de drie items daarom individueel in de factoranalyse gedaan, om vervolgens vanuit deze drie items een nieuwe variabele aan te maken die wel als één factor gezien kon worden. De verklaarde variantie is niet hoog bij de gebruikte arbeidsoriëntaties, maar heeft vaak wel een sterke bèta die voor dit onderzoek meer kan zeggen dan de verklaarde variantie dit kan doen. De verklaarde variantie is namelijk ook sterk afhankelijk van de aantal items meegenomen in de schaal. Hoe meer items hoe sterker de verklaarde variantie. Echter in dit onderzoek wordt slechts gebruik gemaakt van een klein aantal items, wat ervoor zorgt dat de verklaarde variante nooit heel hoog is (Van den Bercken et al., 2005). Verder wordt er in dit onderzoek niet gebruik gemaakt van  $R^2$ , maar van  $R^2$  adjusted, die een meer voorspellende waarde heeft dan de gewone  $R^2$  (Van den Bercken et al., 2005). Bij de regressieanalyses is het belangrijk te beseffen dat in werkelijkheid de B nooit in zijn geheel betrekking heeft op de afhankelijke variabele, maar dat hij wel de juiste indruk geeft van de grootte en de richting van de afwijking. Tenslotte is er in dit onderzoek gebruik gemaakt van dichotomiseren. Wat betekent dat er gebruik is gemaakt van een gemiddelde om de correlatieanalyse in twee categorieën te verdelen. Van den Bercken et al. (2005) geven aan dat deze manier van regressieanalyses interpreteren niet de meest optimale is, er wordt namelijk een groot risico gelopen op het verkrijgen van misleidende resultaten. Het is aan de hand van de regressieanalyses te zien of er sprake is van een interactie-effect en in welke richting hij gaat. Dit klopt inderdaad, want wanneer arbeidsvoorwaardenoriëntaties en arbeidsverhoudingenoriëntaties worden bekeken, wordt snel duidelijk dat een bètawarde van groter dan 1 en kleiner dan -1, aangeeft wat een interactie doet. Een negatieve waarde geeft aan dat het een tegengesteld effect betreft en een positieve bèta geeft aan dat er een verwachte interactie bestaat. Echter er is alsnog er voor gekozen om een correlatieanalyse te doen, omdat deze waarden niet altijd significant waren. Dit terwijl er wel een verschil in de eerste regressiewaarden en tweede de regressiewaarden zichtbaar is. Die verschillen maakten duidelijk dat er wel van een interactie-effect kon worden gesproken, maar niet wat hij nou precies deed. De correlatieanalyse laat zo in één opzicht zien, wat er nu als interactie-effect gebeurt. Er is dus wel voor dichotomiseren gekozen, echter worden de uitkomsten van de regressieanalyse ook sterk meegenomen en telt de correlatieanalyse eigenlijk alleen ter controle mee.



#### **7.4. Aanbevelingen**

Het onderzoek bevat nog genoeg punten waarop andere onderzoekers kunnen zeggen dat zij dat op een andere manier zouden willen onderzoeken. De gekozen theorie en methode daarentegen zijn naar mijn mening in dit onderzoek een van de duidelijkst en meest passende. Toch zijn er nog voldoende mogelijkheden om dit onderzoek uit te breiden. Te denken valt hierbij aan een vervolg onderzoek naar geslacht, naar andere branches of hetzelfde onderzoek gemaakt met meer items en meer respondenten. Op die manier ontwijk je ook het probleem dat een van de schalen niet als schaal meegenomen kan worden, maar alleen als index kan dienen. Het is echter naar mijn mening wel van belang om de invloed van de arbeidsoriëntaties op de werkkenmerken verder te onderzoeken, omdat we straks te maken hebben met een sterk vergrijsde samenleving, die ook met pensioen wil. Dit kost ons bekostigingsstelsel dermate veel geld dat het in het geding komt. Ik ben van mening dat wanneer iedereen bereid is te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, er veel minder sprake is van een bekostigingsprobleem. Om die redenen alleen al moet er worden gekeken of de gevonden factoren uit eerder onderzoek wel daadwerkelijk van belang zijn bij de vervroegde uittreding of dat er nog sprake is van een interveniërende factor, bijvoorbeeld arbeidsoriëntaties. Wanneer er op grote schaal duidelijk wordt welke arbeidsoriëntaties van invloed zijn op de bereidheid en het vermogen door te werken, is het mogelijk om beleidsmatig hierop in te springen en zoals in dit geval meer nadruk te leggen op de werkinhoud, dan op bijvoorbeeld financiële prikkels.

## Literatuurlijst

- Achterberg, D., Houtman, D. & Jetten, B. (2003), Arbeidstevredenheid: een aanpassingsfenomeen?, in *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken* 19 (3), pp214 - 227
- Babbie, E. (2007), *The practice of Social Research*, eleventh edition, Thomson Wadsworth, Belmont USA
- Belastingdienst (2008), Pensioenregelingen, *ontvangen op 7 juni 2008 uit www.belastingdienst.nl/zakelijk/loonheffingen/lb22\_vormen\_van\_loon/lb22\_vormen\_van\_loon-42.html#P384\_41712*
- Van den Bercken, J.H.L. & Voeten, M.J.M. (2005), *Lineaire regressieanalyse, introductie op meervoudige regressie en verwachte procedures, Een handboek voor onderzoekers in de gedragswetenschappen en de sociale wetenschappen*, Groningen, Stenfert Kroesse
- Berting (1968) in Van der Parre, P. (1996), *Zonder arbeid geen zegen, kwaliteit van de arbeid, arbeidsooriëntaties, arbeidssatisfactie en het zoekgedrag op de arbeidsmarkt*, Rotterdam, Eburon Delft
- Blackburn en Mann (1979) in Van der Parre, P. (1996), *Zonder arbeid geen zegen, kwaliteit van de arbeid, arbeidsooriëntaties, arbeidssatisfactie en het zoekgedrag op de arbeidsmarkt*, Rotterdam, Eburon Delft
- Brand- Koolen, M.J.M. (1972), *Factoranalyse in het sociologisch onderzoek, Explicatie en evaluatie van enige modellen*, Leiden, Stenfert Kroese
- Braster, J.F.A. (2008), Regressie-analyse, *ontvanger op 29 september 2008 uit http://www.eur.nl/fsw/soc/mtict/instructie/data\_analyse/analyse/regressie/*
- Brown (1973), in De Vos, H.H. (1980), *Het meten van werkoriëntaties, een vergelijking van verschillende technieken voor het meten van houdingen*, Groningen, Krips Repro
- CBS (2007), *Weinig animo om door te werken tot 65<sup>e</sup>*, Voorburg/ Heerlen, CBS
- CBS (2008), *Uitstroom van ouderen uit de werkzame beroepsbevolking, ontvangen op 11 juli 2008 uit www.cbs.nl/stateline*
- Cherniss, C. (1993), Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout, in Schaufeli, W.B. & Maslack, C. & Marek, T., *Professional burnout. Recent developments in theory and research*, pp135-149, Washington, Taylor & Francis.
- Chiu, W.C.K., Chan, A.W., Snape, E. & Redman, T. (2001). Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: An East-West comparison. *Human Relations*, 54(5), 629-661.
- Cozijnsen, R., Henkens, K. & Solinge, H. (2005), Laten gaan of behouden? Een vergelijkend onderzoek naar beoordelingen van managers en studenten ten aanzien van uitstroom van oudere werknemers. *Gedrag en organisatie*, 18(6), 338-355
- Van Dijck (1974) in Van Ruysseveldt, Van J. & Van Hoof, Van J. (2006), *Arbeid in*

- verandering, Meppel, OpenUniversiteit Nederland, Kluwer.
- Van Eijk, E. (2006), *De inzetbaarheid van de oudere werknemer in de zorg: De theorie van gepland gedrag en de intentie te blijven werken*, Rotterdam, Erasmus Universiteit
- Esther, Halman & Moor (1994), in De Witte, H., Halman, L. & Gelissen, J. (2003), Arbeidsoriëntaties in Europa aan het eind van de twintigste eeuw, *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken* 19 (2), pp172 – 186
- Felling, Peters en Scheepers (2000), in De Witte, H., Halman, L. & Gelissen, J. (2003), Arbeidsoriëntaties in Europa aan het eind van de twintigste eeuw, *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken* 19 (2), pp172 – 186
- Fouarge, D., Schils, T. & Huynen, B. (2004) *To retire or continue working? An analysis of the early retirement behaviour of Dutch workers*, OSA-publicatie A207
- De Geus, A.J., & Rutte, M. (2004), *Kabinetstandpunt 'stimuleren langer werken van ouderen'*. Den Haag, ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- GOV (2008), Preventieve maatregelen, *ontvangen op 11 juli 2008 uit* <http://www.goc.nl/Preventieve-arbo-maatregelen.aspx>
- Goldthorpe (1969) in De Vos, H.H. (1980), *Het meten van werkoriëntaties, een vergelijking van verschillende technieken voor het meten van houdingen*, Groningen, Krips Repro Meppel
- Groot, I., & Heyma, A. (2004). *Financiële prikkels voor werknemers bij uittrekking*. Werkdocument 3. van de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling, uitgevoerd door de Stichting Economisch Onderzoek. Den Haag/Amsterdam: Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1975), Development of the job diagnostic survey, in Timmerhuis, V.C.M. & Thunnissen, M.A.G. & Van der Neut, A.C. (1998), *Fluitend naar je werk tot je pensioen, een onderzoek naar het goed en gemotiveerd blijven werken door ouderen in universiteiten en onderzoeksinstellingen*, Tilburg, IVA
- Hair et all (1998) in Polders, D.D. (2005), Effecten van overscholing op werkdruk en werkbeleving, *ontvangen op 26 september 2008 uit* <http://oathesis.eur.nl/ir/repub/asset/3715/scriptie%20d.d.%Polders%200909-2005.pdf>
- Henkens, K. & Van Solinge, H. (2002), Spousel influences on the decisions to retire. *International Journal of Sociology*, 32(2), 55-74.
- Henkens, K., & Van Solinge, H. (2006). Oudere werkt langer door. Gids voor Personeelsmanagement, 85(2), 22-24.
- Van Herwaarden (1993), in Wiggers, J. (1997), *Programmeringsstudie productieve maatschappelijke participatie van ouderen, een literatuurstudie naar verricht en lopend onderzoek naar betaald en onbetaald werk van 55-plussers; resultaten, hiaten en mogelijk vervolg-onderzoek*, Rotterdam, Erasmus Universiteit

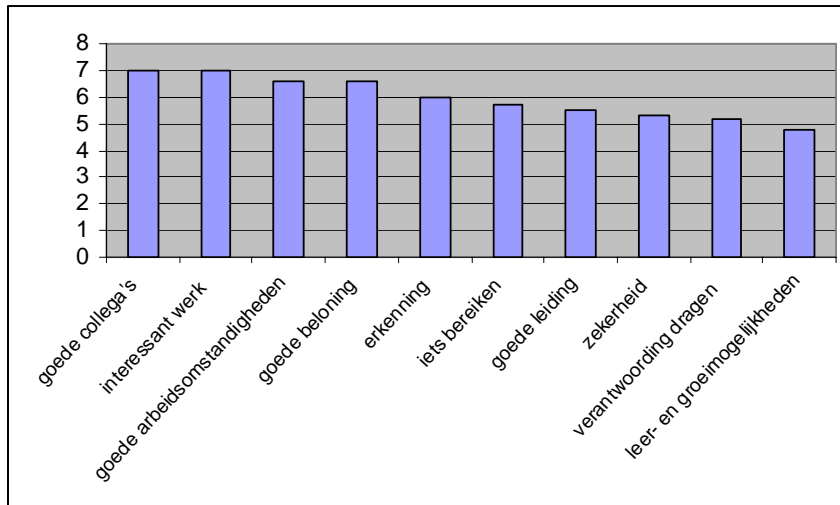
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959) in Ruysseveldt, Van J. & Hoof, Van J. (2006), *Arbeid in verandering*, Meppel, OpenUniversiteit Nederland, Kluwer.
- Heus, De P., Leeden Van der R. & Gazendam, B. (2002), *Toegepaste data-analyse, technieken voor niet-experimenteel onderzoek in de sociale wetenschappen*, Den Haag, Elsevier bedrijfsinformatie bv.
- Van Hoof, J. (2007), Nieuwe geluiden, oude thema's. Veertig jaar veranderingen in het arbeidsbestel, *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 23 (4), pp281-297
- Ingelhart, R. (1997), *Modernization and Postmodernization*, Princeton, Princeton University press.
- Ingham (1970), in De Vos, H.H. (1980), *Het meten van werkoriëntaties, een vergelijking van verschillende technieken voor het meten van houdingen*, Groningen, Krips Repro Meppel
- Instituut voor toegepaste sociologie (1980a), *Vaardigheids cursus data-analyse, Betrouwbaarheidsanalyse en het additieve schaalmodel*, Nijmegen, Instituut voor toegepaste sociologie.
- Kerkhofs, M., Fouarge, D. & Ester, P. (2007) *Financieel prikkels en voorkeuren bij uittreding: resultaten uit een experimenteel onderzoek*, OSA-publicatie A223
- Kouwer, B.J. (1971), *Inleiding tot de factoranalyse*, Groningen, Wolters-Noordhoff
- Maurer, T.J. (2001). Career-relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development. *Journal of Management*, 27, 123-140.
- McCann, R., & Giles, H. (2002). Ageism in the workplace: A communication perspective. In T.D. Nelson (Ed.), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons*. (pp 163-199). Cambridge, MIT Press.
- Meppel Cherrington, D.J. (1980) in Van der Parre, P. (1996), *Zonder arbeid geen zegen, kwaliteit van de arbeid, arbeidsoriëntaties, arbeidssatisfactie en het zoekgedrag op de arbeidsmarkt*, Rotterdam, Eburon Delft
- MOW (1987), *The Meaning of Work*, in Van Dijck (1974) in Ruysseveldt, Van J. & Hoof, Van J. (2006), *Arbeid in verandering*, Meppel, OpenUniversiteit Nederland, Kluwer.
- MOW international research team (1987), *The Meaning of Work*, New York, Academic Press
- Nagelkerke, A.G. & De Nijs, W.E. (2006), *Regels rondom arbeid*, Groningen/ Houten, Noordhoff Uitgevers
- OECD (2000), Reforms for an ageing society, in Van Eijk. E. (2006), *De inzetbaarheid van de oudere werknemer in de zorg: De theorie van gepland gedrag en de intentie te blijven werken*, Rotterdam, Erasmus Universiteit
- Olsthoorn, A.C.J.M. & Van der Velden, J.H. (2002), *Elementaire communicatie*, Utrecht/ Zutphen, ThiemeMeulenhoff.
- Van der Parre, P. (1996), *Zonder arbeid geen zegen, kwaliteit van de arbeid*,

- arbeidsoriëntaties, arbeidssatisfactie en het zoekgedrag op de arbeidsmarkt*, Rotterdam, Eburon Delft
- Polders, D.D. (2005), Effecten van overscholing op werkdruk en werkbeleving, *ontvangen op 26 september 2008 uit* <http://oaithesis.eur.nl/ir/repub/asset/3715/scriptie%20d.d.%Polders%200909-2005.pdf>
- Postbus 51 (2008), Arbeidsvoorwaarden, *ontvangen op 11 juli 2008 uit* <http://www.postbus51.nl/index.cfm?vid=6461095C-C295-519D-1C7AAAE1250A4819>
- Remery, C., Henkens, K., Schippers, J., Van Doorne-Huiskes, J. & Ekamper, P. (2001). *Organisaties, veroudering en management: Een onderzoek onder werkgevers*. Rapport no. 61. Den Haag: NIDI.
- Ruyssveldt, Van J. & Hoof, Van J. (2006), *Arbeid in verandering*, Meppel, OpenUniversiteit
- Schmidt, H.G. 1983, Intrinsieke motivatie en studieprestatie: enkele verkennende onderzoeken, *ontvangen op 17 juni 2008, uit:* <Http://repub.eur.nl/publications/index/830900529/>
- Ser (2001), Levensloopbanen: gevolgen van veranderende arbeidspatronen, *ontvangen uit:* <http://www.ser.nl/nl/publicaties/commissie%20sociaal%20economisch%20beleid/b19760.aspx>
- Van der Steen, B., Wemmers, C. & Van Poppel, L. (2007), *Arbeid Adelt, vraag of feit*, Rotterdam, Erasmus Universiteit, *ontvangen uit:* <https://ep.eur.nl/scripties/handle/2105/4213>
- Steenhof, L. & Prins, K. (2005), Echtscheiding van ouders en kinderen, *ontvangen op 7 juli 2008 uit:* <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/4CF5567B-8627-4051-9A98-DEADE339D9B1/0/2005k4b15p047art.pdf>
- Taylor, M.A., & McFarlane Shore, L. (1995). Predictors of planned retirement age: An application of Beehr's model. *Psychology and Aging*, 10(1), 76-83.
- Thijssen, J.G.L. (1996), Leren, leeftijd en loopbaanperspectief, in Timmerhuis, V.C.M. & Thunnissen, M.A.G. & Van der Neut, A.C. (1998), *Fluitend naar je werk tot je pensioen, een onderzoek naar het goed en gemotiveerd blijven werken door ouderen in universiteiten en onderzoeksinstellingen*, Tilburg, IVA
- Timmerhuis, V. & Vermeulen, H. (1993), *Arbeidsmobiliteit van wetenschappelijk personeel*, Beleidsgerichte studies Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek 32, Ministerie van onderwijs en wetenschappen, Den Haag, Sdu.
- Timmerhuis, V.C.M. & Thunnissen, M.A.G. & Van der Neut, A.C. (1998), *Fluitend naar je werk tot je pensioen, een onderzoek naar het goed en gemotiveerd blijven werken door ouderen in universiteiten en onderzoeksinstellingen*, Tilburg, IVA
- Vickerstaff, S.A. (2008a), Retirement Decisions, *ontvangen uit e-mail contact*

- De Vocht, A. (2005), *Basishandboek spss 12 voor windows*, Utrecht, Bijleveld Press
- De Vos, H.H. (1980), *Het meten van werkoriëntaties, een vergelijking van verschillende technieken voor het meten van houdingen*, Groningen, Krips Repro Meppel
- Watson T.J. (2003), *Sociology, Work and Industry*, London, New York, Routledge Taylor & Francis Group
- Wedderburn en Cromton (1972) in Watson T.J. (2003), *Sociology, Work and Industry*, London, New York, Routledge Taylor & Francis Group
- Weegh, op de P.H.M., Kerssemakers, F.A.M. & Hutjes, J.M. (1980), *Vaardigheidscursus data-analyse, Factor-analyse*, Nijmegen, Instituut voor toegepaste sociologie.
- Wiggers, J. (1997), *Programmeringsstudie productieve maatschappelijke participatie van ouderen, een literatuurstudie naar verricht en lopend onderzoek naar betaald en onbetaald werk van 55-plussers; resultaten, hiaten en mogelijk vervolg-onderzoek*, Rotterdam, Erasmus Universiteit
- De Witte, H., Halman, L. & Gelissen, J. (2003), Arbeidsoriëntaties in Europa aan het eind van de twintigste eeuw, *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken* 19 (2), pp172 – 186
- Woodward (1965), Blauner (1964) en Sayles (1958) in Watson T.J. (2003), *Sociology, Work and Industry*, London, New York, Routledge Taylor & Francis Group

## Bijlage

### Bijlage 1. Tabel werkaspecten



Figuur 1. Belang van werkaspecten in gemiddeld aantal punten (1-10: gewogen) (TNO, 2000).

### Bijlage 2. Vragenlijst

#### Survey

#### Vragenlijst onderzoek "bereidheid door te werken"

Augustus 2008

#### Invulinstructie

- Het invullen van de vragenlijst neemt ongeveer 20 minuten in beslag.
- Het is van belang dat u bij de beantwoording van onderstaande vragen uw huidige werksituatie als uitgangspunt neemt.
- Ook al vindt u het soms lastig om een antwoord te kiezen uit de opgestelde categorieën, verzoeken wij u toch de optie te kiezen die het beste bij uw persoonlijke situatie past.

#### Persoonlijke vragen

1. Wat is uw leeftijd? ..... jaar
2. Wat is uw geslacht?
  - Man
  - Vrouw
3. Wat is uw hoogst voltooide opleiding waarvan u een diploma heeft behaald?
  - Lagere school of basisschool
  - Lager beroepsonderwijs (LTS/VMBO)
  - Middelbaar algemeen onderwijs (MAVO/MULO)
  - Middelbaar beroepsonderwijs (MTS/ MEAO)
  - Hoger algemeen voortgezet onderwijs (HBS/HAVO/VWO)
  - Hoger beroepsonderwijs (HBO/HEAO)

4. Wat is uw woonsituatie?  Wetenschappelijk onderwijs (Universiteit)
- Alleenstaand, zonder (inwonende) kinderen  
 Alleenstaand, met inwonende kinderen  
 Gehuwd/samenwonend, zonder (inwonende) kinderen  
 Gehuwd/samenwonend, met inwonende kinderen  
 Inwonend/samenwonend bij ouder(s)  
 Anders, namelijk.....
5. Hoeveel jaren werkt u bij uw huidige organisatie? ..... jaar
6. Bent u fulltime of parttime in dienst?  Fulltime  
 Parttime
7. Indien u parttime werkt, hoeveel uren per week werkt u? ..... uur
8. Wat is uw functie? .....
9. Kunt u een korte omschrijving geven van uw functie? .....
10. Hoe lang voert u uw huidige functie uit? ..... jaar
11. Indien u een partner heeft, verricht uw partner betaald werk? Zo ja, hoeveel uur gemiddeld per week? .....uur
12. Indien u een partner heeft, wat is de bijdrage van uw partner aan het totale huishoudinkomen?  Minder dan 25%  
 Ongeveer 25%  
 Ongeveer 50%  
 Meer dan 50%
13. Indien u een partner heeft, wat is haar/zijn leeftijd? .....jaar

*Wilt u van onderstaande stellingen aangeven in welke mate u het ermee eens bent?*

|   | Ze<br>er<br>e<br>e<br>n<br>s | E<br>e<br>n<br>s         | O<br>n<br>e<br>e<br>n<br>s | Z<br>e<br>e<br>r<br>o<br>n<br>e<br>e<br>n<br>s |
|---|------------------------------|--------------------------|----------------------------|--|
| <b>Bereidheid</b>   |                              |                          |                            |  |
| 1. Ik wil doorwerken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd                | <input type="checkbox"/>     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/>                       |
| 2. Ik wil eerder stoppen met werken dan de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd | <input type="checkbox"/>     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/>                       |
| 3. Ik heb al concrete stappen ondernomen om te stoppen voor de voor                       | <input type="checkbox"/>     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/>                       |



mij geldende pensioengerechtigde leeftijd

4. Ik ben sterk van plan tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd door te werken

### Vermogen

1. Ik ben in staat om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd

2. Door de fysieke werkbelasting is het voor mij niet mogelijk om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd

3. Door de geestelijke werkbelasting is het voor mij niet mogelijk om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd

4. Alleen wanneer de werkomstandigheden sterk verbeteren ben ik in staat door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd

### Taakverandering

1. Er treden belangrijke veranderingen op in mijn taken

2. Ik vind het moeilijk om me aan te passen aan veranderingen in mijn taken

3. Het veranderen van mijn taken levert problemen op

4. Het veranderen van mijn taken heeft negatieve gevolgen voor mij

5. Voorgenomen veranderingen in mijn taken worden goed geïntroduceerd

### Taakonduidelijkheid

1. Ik weet precies wat anderen op mijn werk van mij verwachten

2. Ik weet precies waarvoor ik wel, en waarvoor ik niet verantwoordelijk ben

3. Ik weet precies hoe mijn leidinggevende over mijn prestaties denkt

4. Voor mij ligt duidelijk vast, wat precies mijn taak is

5. Ik weet precies wat ik van andere mensen van mijn afdeling mag verwachten

### Autonomie

1. Ik kan mijn werk, als ik dat nodig vind, zelf onderbreken

2. Ik kan zelf het werktempo regelen

3. Ik kan, indien nodig, het tijdstip waarop iets klaar moet zijn, uitstellen

4. Ik kan gemakkelijk even weg van de plaats waar ik werk

5. Ik beslis zelf wanneer ik een taak uitvoer

6. Ik bepaal zelf de volgorde van mijn werkzaamheden

7. Mijn werkwijze wordt in grote mate voorgeschreven

8. Ik heb de mogelijkheid om zelf te beslissen hoe ik mijn werk doe

9. Ik kan een eigen werkwijze kiezen

### Contactmogelijkheden

1. Ik ben in het werk altijd op mezelf aangewezen

2. Als ik er niet uitkom kan een collega werk van mij overnemen

3. Mijn collega's helpen me bij het afwerken van een opdracht als dat nodig is

4. Ik praat op het werk met collega's uit de eigen afdeling over het werk

5. Ik praat op het werk met mijn leidinggevende over het werk

6. Ik ben vaak alleen op mijn werkplek

|  | Ze<br>er<br>o<br>ne<br>ens | O<br>ne<br>ens           | E<br>ens                 | Z<br>e<br>er<br>e<br>ens |
|--|----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>Relatie met de leiding</b>  |                            |                          |                          |                          |
| 1. Ik werk onder goede dagelijkse leiding  | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Mijn direct leidinggevende heeft een juist beeld van mij in mijn werk                 | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Ik kan op mijn directe leiding rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. De verstandhouding met mijn directe leiding is goed                                   | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Ik voel me in mijn werk gewaardeerd door mijn directe leiding                         | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Tussen mij en mijn directe leiding heerst een prettige sfeer                          | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>Relatie met de collega's</b>  |                            |                          |                          |                          |
| 1. Ik kan op mijn collega's rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg       | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. De verstandhouding met mijn collega's is goed   | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Ik voel mij in mijn werk gewaardeerd door mijn collega's                              | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Ik heb te maken met agressie van mijn collega's                                       | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Tussen mij en mijn collega's heerst een prettige sfeer                                | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Tussen mij en mijn collega's doen zich vervelende gebeurtenissen voor                 | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>Overlegmogelijkheden</b>  |                            |                          |                          |                          |
| 1. Ik heb invloed op de beslissingen vanuit mijn groep/afdeling                          | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Bij eventuele problemen kan ik mensen uit andere afdelingen inschakelen               | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Ik bespreek met anderen hoe de taken worden verdeeld                                  | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Ik bespreek met anderen hoe de taken gepland moeten worden                            | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. De frequentie waarmee we werkoverleg hebben is voldoende                              | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>Interessant werk</b>  |                            |                          |                          |                          |
| 1. Mijn werk is gevarieerd   | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Ik heb voldoende afwisseling in mijn werk   | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Mijn werk vereist creativiteit  | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Mijn werk geeft mij het gevoel er iets mee te kunnen bereiken                         | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. In mijn werk wordt een beroep gedaan op mijn probleemoplossend vermogen               | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>Kwalificatiegebruik</b>   |                            |                          |                          |                          |
| 1. Mijn baan vereist dat ik nieuwe dingen leer   | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Mijn baan vereist veel bekwaamheden   | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Ik heb de gelegenheid om mijn eigen vaardigheidsniveau verder te ontwikkelen          | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Mijn werk sluit goed aan op mijn opleiding  | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Mijn werkervaring sluit goed aan op mijn werk   | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>Werkdruk / taakeisen</b>  |                            |                          |                          |                          |
| 1. Ik moet erg snel werken   | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Ik heb over het algemeen genoeg tijd om mijn werk af te krijgen                       | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Ik moet extra hard werken   | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Ik werk onder tijdsdruk   | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Ik moet me in het werk haasten  | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Ik zou het kalmer aan willen doen in mijn werk  | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### Werkdruk / geestelijke belasting

|   |                          |                          |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Mijn werk vereist voortdurend intensief nadenken                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Ik moet veel informatie gedurende langere tijd onthouden           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Mijn werk vereist dat ik er voortdurend mijn gedachten bijhoud     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Het werk vergt voortdurend veel aandacht                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Ik moet in mijn werk veel dingen tegelijk in de gaten houden       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Ik word op het werk vaak voor onverwachte gebeurtenissen geplaatst | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   | <b>eens</b>              | <b>Zeer</b>              | <b>Eens</b>              | <b>Oneens</b>            |
|   |                          |                          | <b>oneens</b>            | <b>Zeer</b>              |

### Werkdruk / fysieke belasting

|   |                          |                          |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Mijn werk vereist dat ik moet tillen of sjouwen                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Mijn werk vereist dat ik regelmatig moet bukken                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Mijn werk vereist dat ik regelmatig hoog moet reiken                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Mijn werk vereist dat ik langdurig achtereen steeds dezelfde beweging moet maken | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Ik vind mijn werk lichamelijk erg inspannend                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Mijn werk vereist veel lichaamskracht  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Ik werk in ongemakkelijke of inspannende houdingen                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### Arbeidsvoorwaarden/-condities

|   |                          |                          |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Ik krijg voldoende betaald voor het werk dat ik doe  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Mijn baan biedt mij financiële groeimogelijkheden  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Ik denk dat het loon in mijn bedrijf lager ligt dan in vergelijkbare bedrijven                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. In mijn werk bestaan er mogelijkheden om mijn werk op mijn privé-situatie af te stemmen        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. De organisatie waarin ik werk biedt mij mogelijkheden tot het volgen van bijscholing/cursussen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### Privésituatie

Stelt u zich eens voor dat u op uw 60e stopt met werken. In hoeverre bent u het dan eens met de volgende stellingen?

|  |                          |                          |                          |                          |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Zou ik mijn werk gaan missen                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Staat mijn privéleven minder onder druk                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Zou ik me gaan vervelen                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Kan mijn partner meer uren gaan werken                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Zou ik (of mijn gezin) minder inkomen hebben dan wenselijk is | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

|  | Zeer tevreden            | Tevreden                 | Niet tevreden / niet ontevreden | Onteveden                | Zeer ontevreden          |
|--|--------------------------|--------------------------|---------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>Tevredenheid</b>  |                          |                          |                                 |                          |                          |
| 1. Bent u tevreden met de mate waarin u in uw functie uw kennis en vaardigheden kunt benutten? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Bent u tevreden over uw secundaire arbeidsvoorwaarden                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

|   |                          |                          |                          |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| (zoals vakantie- en verlofregeling, spaarregelingen, verzekeringen e.d.)?                                 |                          |                          |                          |                          |                          |
| 3. Bent u tevreden over de mogelijkheden contacten met anderen te onderhouden tijdens uw werk?            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Bent u tevreden met waardering die u krijgt voor uw werk?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Bent u tevreden met de mate waarin uw functie creativiteit vereist?                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Bent u tevreden met de vrijheid van handelen in uw functie?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Bent u tevreden met uw salaris?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Bent u tevreden over de gezelligheid/sfeer op uw werk?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Bent u tevreden met de mate van afwisseling in uw functie?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Bent u tevreden met de omstandigheden (lawaai, temperatuur e.d.) waaronder u uw werk moet verrichten? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Bent u tevreden met de mogelijkheid zelf beslissingen te nemen in uw functie?                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   |                          | Zeer vaak                | Vaak                     | Soms                     | Nooit                    |
| <b>Gezondheidsbeleving</b>  |                          |                          |                          |                          |                          |
| Ik heb de afgelopen 12 maanden klachten gehad over:   |                          |                          |                          |                          |                          |
| 1. Pijn, ongemak of een stijf gevoel boven, midden of onder in de rug                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Pijn, ongemak of een stijf gevoel in heupen of bovenbenen  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Pijn, ongemak of een stijf gevoel in onderbenen en/of voeten   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Pijn, ongemak of een stijf gevoel in mijn nek  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Pijn of een beklemmend gevoel op de borst of in de hartstreek  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Pijn, ongemak of een stijf gevoel in armen, polsen, handen of vingers                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Ik ben vaak moe  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Ik heb regelmatig last van nerveuze klachten (last van 'zenuwen')                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Ik heb regelmatig last van hoofdpijn   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Ik heb regelmatig het gevoel dat ik er niet tegenop kan   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Ik heb regelmatig concentratieproblemen   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. Ik heb de neiging dingen te vergeten  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   |                          | Zeer goed                | Goed                     | Matig                    | Slecht                   |
| 13. Wat vindt u over het algemeen genomen van uw gezondheid?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   |                          |                          | Ja                       | Deels                    | Nee                      |
| 14. Indien matig of slecht, hangt dit samen met uw werk?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Bij de beantwoording van onderstaande twee vragen kunt u meerdere antwoorden aankruisen (maximaal vier).

|   |
|---|
| <b>Conditie</b>   |
| 1. Welke verbeteringen zouden uw bereidheid tot doorwerken tot uw pensioengerechtigde leeftijd kunnen verhogen? |

|  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/>   | Minder veranderingen in mijn taak/ functie               |
| <input type="checkbox"/>   | Meer duidelijkheid in mijn taak/ functie                 |
| <input type="checkbox"/>   | Meer vrijheid/ beslissingsmogelijkheden in mijn werk     |
| <input type="checkbox"/>   | Betere aansluiting tussen mijn capaciteiten en mijn werk |
| <input type="checkbox"/>   | Interessanter werk                                       |
| <input type="checkbox"/>   | Minder lichamelijke belasting                            |
| <input type="checkbox"/>   | Meer contactmogelijkheden                                |
| <input type="checkbox"/>   | Betere relatie met mijn direct leidinggevende            |
| <input type="checkbox"/>   | Betere relatie met mijn collega's                        |
| <input type="checkbox"/>   | Lagere werkdruk  |
| <input type="checkbox"/>   | Lagere geestelijke inspanning                            |
| <input type="checkbox"/>   | Betere arbeidsvoorwaarden                                |
| <input type="checkbox"/>   | Betere overlegmogelijkheden                              |
| 2. Welke verbeteringen zouden u in staat stellen door te werken tot de voor u geldende pensioengerechtigde leeftijd? |  |
| <input type="checkbox"/>   | Minder veranderingen in mijn taak/ functie               |
| <input type="checkbox"/>   | Meer duidelijkheid in mijn taak/ functie                 |
| <input type="checkbox"/>   | Meer vrijheid/ beslissingsmogelijkheden in mijn werk     |
| <input type="checkbox"/>   | Betere aansluiting tussen mijn capaciteiten en mijn werk |
| <input type="checkbox"/>   | Interessanter werk                                       |
| <input type="checkbox"/>   | Minder lichamelijke belasting                            |
| <input type="checkbox"/>   | Meer contactmogelijkheden                                |
| <input type="checkbox"/>   | Betere relatie met mijn direct leidinggevende            |
| <input type="checkbox"/>   | Betere relatie met mijn collega's                        |
| <input type="checkbox"/>   | Lagere werkdruk  |
| <input type="checkbox"/>   | Lagere geestelijke inspanning                            |
| <input type="checkbox"/>   | Betere arbeidsvoorwaarden                                |
| <input type="checkbox"/>   | Betere overlegmogelijkheden                              |

### Arbeidsoriëntaties

Wilt u telkens aangeven aan welke van de twee banen u de voorkeur zou geven als u een keuze zou moeten bij deze twee banen. Bij de beantwoording van de vraag kunt u er van uitgaan dat al het andere in beide banen gelijk is. Het gaat hierbij niet om uw huidige baan, maar uw voorkeur voor een baan.

| Baan A  |                 |               | Baan B  |                 |
|---|-----------------|---------------|---|-----------------|
| Een baan met een goed loon en goede secundaire arbeidsvoorwaarden |                 |               | Een baan met een grote mogelijkheid tot sociaal contact met mijn leidinggevende |                 |
| Sterke voorkeur   | Lichte voorkeur | Geen voorkeur | Lichte voorkeur   | Sterke voorkeur |
| A   | A               |               | B   | B               |
|   |                 |               |   |                 |

| Baan A  |                 |               | Baan B  |                 |
|---|-----------------|---------------|---|-----------------|
| Een interessante baan met veel uitdaging en afwisseling |                 |               | Een baan waar je niet hard hoeft te werken en niet al te veel hoeft na te denken, die je op je gemak kunt doen. |                 |
| Sterke voorkeur   | Lichte voorkeur | Geen voorkeur | Lichte voorkeur   | Sterke voorkeur |
| A   | A               |               | B   | B               |
|   |                 |               |   |                 |

| Baan A  |                      |                      | Baan B  |                      |
|---|----------------------|----------------------|---|----------------------|
| Een baan waarbij ik zelf over mijn eigen tijden, werkwijze, taken en tempo beslis |                      |                      | Een baan met een grote mogelijkheid tot sociaal contact met mijn leidinggevende |                      |
| Sterke voorkeur   | Lichte voorkeur      | Geen voorkeur        | Lichte voorkeur   | Sterke voorkeur      |
| A   | A                    |                      | B   | B                    |
| <input type="text"/>  | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/>  | <input type="text"/> |

| Baan A  |                      |                      | Baan B  |                      |
|---|----------------------|----------------------|---|----------------------|
| Een baan waarin men werk uitvoert onder lawaai, wisselende temperaturen en vuile omstandigheden |                      |                      | Een baan die veel denkwerk, concentratie, aandacht en onvoorspelbaarheid brengt |                      |
| Sterke voorkeur   | Lichte voorkeur      | Geen voorkeur        | Lichte voorkeur   | Sterke voorkeur      |
| A   | A                    |                      | B   | B                    |
| <input type="text"/>  | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/>  | <input type="text"/> |

| Baan A  |                      |                      | Baan B  |                      |
|---|----------------------|----------------------|---|----------------------|
| Een interessante baan met veel uitdaging en afwisseling |                      |                      | Een baan met een goed loon en goede secundaire arbeidsvoorwaarden |                      |
| Sterke voorkeur   | Lichte voorkeur      | Geen voorkeur        | Lichte voorkeur   | Sterke voorkeur      |
| A   | A                    |                      | B   | B                    |
| <input type="text"/>                                    | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/>  | <input type="text"/> |

| Baan A  |                      |                      | Baan B  |                      |
|---|----------------------|----------------------|---|----------------------|
| Een baan waarbij ik zelf over mijn eigen tijden, werkwijze, taken en tempo beslis |                      |                      | Een baan die veel denkwerk, concentratie, aandacht en onvoorspelbaarheid brengt |                      |
| Sterke voorkeur   | Lichte voorkeur      | Geen voorkeur        | Lichte voorkeur   | Sterke voorkeur      |
| A   | A                    |                      | B   | B                    |
| <input type="text"/>  | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/>  | <input type="text"/> |

| Baan A  |                      |                      | Baan B  |                      |
|---|----------------------|----------------------|---|----------------------|
| Een baan waarin men werk uitvoert onder lawaai, wisselende temperaturen en vuile omstandigheden |                      |                      | Een baan met een grote mogelijkheid tot sociaal contact met collega's |                      |
| Sterke voorkeur   | Lichte voorkeur      | Geen voorkeur        | Lichte voorkeur   | Sterke voorkeur      |
| A   | A                    |                      | B   | B                    |
| <input type="text"/>  | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/>  | <input type="text"/> |

| Baan A  |                      |                      | Baan B  |                      |
|---|----------------------|----------------------|---|----------------------|
| Een baan met een goed loon en goede secundaire arbeidsvoorwaarden |                      |                      | Een baan die veel denkwerk, concentratie, aandacht en onvoorspelbaarheid brengt |                      |
| Sterke voorkeur   | Lichte voorkeur      | Geen voorkeur        | Lichte voorkeur   | Sterke voorkeur      |
| A   | A                    |                      | B   | B                    |
| <input type="text"/>  | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/>  | <input type="text"/> |

| Baan A  |                      |                      | Baan B  |                      |
|---|----------------------|----------------------|---|----------------------|
| Een interessante baan met veel uitdaging en afwisseling |                      |                      | Een baan met een grote mogelijkheid tot sociaal contact met collega's |                      |
| Sterke voorkeur   | Lichte voorkeur      | Geen voorkeur        | Lichte voorkeur   | Sterke voorkeur      |
| A   | A                    |                      | B   | B                    |
| <input type="text"/>                                    | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/>  | <input type="text"/> |

| Baan A  |                      |                      | Baan B  |                      |
|---|----------------------|----------------------|---|----------------------|
| Een baan waarbij ik zelf over mijn eigen tijden, werkwijze, taken en tempo beslis |                      |                      | Een baan waarin men werk uitvoert onder lawaai, wisselende temperaturen en vuile omstandigheden |                      |
| Sterke voorkeur   | Lichte voorkeur      | Geen voorkeur        | Lichte voorkeur   | Sterke voorkeur      |
| A   | A                    |                      | B   | B                    |
| <input type="text"/>  | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/>  | <input type="text"/> |

| Baan A  |                      |                      | Baan B  |                      |
|---|----------------------|----------------------|---|----------------------|
| Een baan waar je niet hard hoeft te werken en niet al te veel hoeft na te denken, die je op je gemak kunt doen. |                      |                      | Een baan met een grote mogelijkheid tot sociaal contact met mijn leidinggevende |                      |
| Sterke voorkeur   | Lichte voorkeur      | Geen voorkeur        | Lichte voorkeur   | Sterke voorkeur      |
| A   | A                    |                      | B   | B                    |
| <input type="text"/>  | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/>  | <input type="text"/> |

| Baan A  |                      |                      | Baan B  |                      |
|---|----------------------|----------------------|---|----------------------|
| Een baan met een goed loon en goede secundaire arbeidsvoorwaarden |                      |                      | Een baan met een grote mogelijkheid tot sociaal contact met collega's |                      |
| Sterke voorkeur   | Lichte voorkeur      | Geen voorkeur        | Lichte voorkeur   | Sterke voorkeur      |
| A   | A                    |                      | B   | B                    |
| <input type="text"/>  | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/>  | <input type="text"/> |

U bent aan het einde gekomen van de vragenlijst. Bedankt voor uw medewerking.

Indien u nog aanvullende opmerkingen hebt die betrekking hebben op dit onderzoek, dan kunt u deze hieronder kwijt.

.....

.....

.....

.....

## Bijlage 3. Resultaten factor- en betrouwbaarheidsanalyse

### 1 Bereidheid

#### Total Variance Explained

| Component | Initial Eigenvalues |               |              | Extraction Sums of Squared Loadings |               |              |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|
|           | Total               | % of Variance | Cumulative % | Total                               | % of Variance | Cumulative % |
| 1         | 2,637               | 65,937        | 65,937       | 2,637                               | 65,937        | 65,937       |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

#### Component Matrix<sup>a</sup>

|   | Component |
|---|-----------|
|   | 1         |
| Ik wil doorwerken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd   | ,882      |
| Bereidheid2: Ik wil eerder stoppen met werken dan de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd                     | -,852     |
| Bereidheid3: Ik heb al concrete stappen ondernomen om te stoppen voor de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd | -,591     |
| Bereidheid4: Ik ben sterk van plan tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd door te werken                 | ,886      |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,823             | 4          |

#### Statistics

| bereidheid     |         |         |
|----------------|---------|---------|
| N              | Valid   | 43      |
|                | Missing | 1       |
| Mean           |         | 5,9496  |
| Std. Deviation |         | 2,22407 |
| Minimum        |         | 1,67    |
| Maximum        |         | 10,00   |



## 2 Vermogen

### Total Variance Explained

| Component | Initial Eigenvalues |               |              | Extraction Sums of Squared Loadings |               |              |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|
|           | Total               | % of Variance | Cumulative % | Total                               | % of Variance | Cumulative % |
| 1         | 2,471               | 61,775        | 61,775       | 2,471                               | 61,775        | 61,775       |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Component Matrix<sup>a</sup>

|  | Component |
|--|-----------|
|  | 1         |
| Ik ben in staat om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd  | -,654     |
| Door de fysieke werkbelasting is het voor mij niet mogelijk om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd        | ,911      |
| Door de geestelijke werkbelasting is het voor mij niet mogelijk om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd    | ,824      |
| Alleen wanneer de werkomstandigheden sterk verbeteren ben ik in staat door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd | ,731      |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,790             | 4          |

### Statistics

vermogen

|                | Valid   | Missing |
|----------------|---------|---------|
| N              | 43      | 1       |
| Mean           | 6,9380  |         |
| Std. Deviation | 1,93923 |         |
| Minimum        | 1,67    |         |
| Maximum        | 10,00   |         |

### 3 Arbeidsvoorwaarden

#### Total Variance Explained

| Component | Initial Eigenvalues |               |              | Extraction Sums of Squared Loadings |               |              |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|
|           | Total               | % of Variance | Cumulative % | Total                               | % of Variance | Cumulative % |
| 1         | 1,655               | 33,108        | 33,108       | 1,655                               | 33,108        | 33,108       |
| 2         | 1,310               | 26,196        | 59,304       | 1,310                               | 26,196        | 59,304       |

#### Component Matrix<sup>a</sup>

|  | Component |      |
|--|-----------|------|
|  | 1         | 2    |
| Ik krijg voldoende betaald voor het werk dat ik doe  | ,844      | ,091 |
| Mijn baan biedt mij financiële groeimogelijkheden  | ,432      | ,628 |
| Ik denk dat het loon in mijn bedrijf lager ligt dan in vergelijkbare bedrijven                     | -,673     | ,413 |
| In mijn werk bestaat er mogelijkheden om mijn werk op mijn prive-situatie af te stemmen            | ,542      | ,033 |
| De organisatie waarin ik werk biedt mij de mogelijkheden tot het volgen van bijscholing/ cursussen | -,103     | ,858 |

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,473             | 4          |

#### Statistics

Arbeidsvoorwaarden

#### Statistics

Arbeidsvoorwaarden

|                | Valid | 44      |
|----------------|-------|---------|
|                | N     |         |
| Mean           |       | 4,9053  |
| Std. Deviation |       | 1,57357 |
| Minimum        |       | ,83     |
| Maximum        |       | 7,50    |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

## 4 Arbeidsinhoud

### Total Variance Explained

| Component | Initial Eigenvalues |               |              | Extraction Sums of Squared Loadings |               |              |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|
|           | Total               | % of Variance | Cumulative % | Total                               | % of Variance | Cumulative % |
| 1         | 6,396               | 26,648        | 26,648       | 6,396                               | 26,648        | 26,648       |
| 2         | 3,487               | 14,530        | 41,178       | 3,487                               | 14,530        | 41,178       |
| 3         | 3,188               | 13,283        | 54,461       | 3,188                               | 13,283        | 54,461       |
| 4         | 1,994               | 8,307         | 62,768       | 1,994                               | 8,307         | 62,768       |
| 5         | 1,582               | 6,593         | 69,361       | 1,582                               | 6,593         | 69,361       |
| 6         | 1,243               | 5,180         | 74,541       | 1,243                               | 5,180         | 74,541       |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

*Bij delete van item Taakduidelijkheid 1, autonomie 4 en 7*

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,870             | 21         |

### Statistics

| Arbeidsinhoud  |         |         |
|----------------|---------|---------|
| N              | Valid   | 44      |
|                | Missing | 0       |
| Mean           |         | 6,1959  |
| Std. Deviation |         | 1,47065 |
| Minimum        |         | ,67     |
| Maximum        |         | 9,68    |

Component Matrix <sup>a</sup>

|  | Component |       |       |       |       |       |
|--|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|
|  | 1         | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     |
| Er treden belangrijke veranderingen op in mijn taken   | -,349     | ,207  | ,378  | ,368  | ,102  | -,486 |
| Ik vind het moeilijk om me aan te passen aan veranderingen in mijn taken   | -,484     | ,330  | ,638  | ,106  | -,074 | ,049  |
| Het veranderen van mijn taken levert problemen op  | -,502     | ,302  | ,712  | ,118  | ,089  | ,047  |
| Het veranderen van mijn taken heeft negatieve gevolgen voor mij  | -,455     | ,225  | ,733  | ,090  | ,095  | -,015 |
| Alleen wanneer de werkomstandigheden sterk verbeteren ben ik in staat door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd | ,463      | -,445 | ,453  | -,082 | ,023  | ,282  |
| Ik weet precies wat anderen op mijn werk van mij verwachten  | -,122     | -,249 | ,417  | -,001 | -,547 | ,386  |
| Ik weet precies waarvoor ik wel,, en waarvoor ik niet verantwoordelijk ben   | ,492      | -,622 | ,295  | -,030 | -,148 | -,364 |
| Ik weet precies hoe mijn leidinggevende over mijn prestaties denkt   | ,519      | -,419 | ,401  | -,292 | -,248 | ,048  |
| Voor mij ligt duidelijk vast, wat precies mijn taak is   | ,467      | -,344 | ,690  | ,012  | -,069 | -,082 |
| Ik weet precies wat ik van andere mensen van mijn afdeling mag verwachten  | ,558      | -,447 | ,350  | ,081  | ,140  | -,476 |
| Ik kan mijn werk, als ik dat nodig vind, zelf onderbreken  | ,712      | ,256  | ,019  | ,383  | ,171  | ,001  |
| Ik kan zelf het werktempo regelen  | ,676      | ,156  | ,090  | ,457  | ,069  | ,303  |
| Ik kan, indien nodig, het tijdstip waarop iets klaar moet zijn, uitstellen   | ,600      | -,112 | ,066  | ,445  | ,210  | ,196  |
| Ik kan gemakkelijk even weg van de plaats waar ik werk   | ,208      | ,699  | ,216  | ,116  | ,009  | -,217 |
| Ik beslis zelf wanneer ik een taak uitvoer   | ,327      | ,595  | ,154  | ,053  | -,425 | ,083  |
| Ik bepaal zelf de volgorde van mijn werkzaamheden  | ,521      | ,495  | -,053 | ,233  | -,278 | ,103  |
| Mijn werkwijze wordt in grote mate voorgeschreven  | -,262     | -,313 | ,300  | -,366 | ,440  | ,286  |
| Ik heb de mogelijkheid om zelf te beslissen hoe ik mijn werk doe   | ,796      | -,127 | -,043 | ,194  | -,049 | -,020 |
| Ik kan een eigen werkwijze kiezen  | ,802      | -,079 | -,246 | ,170  | ,069  | ,049  |
| Mijn baan vereist dat ik nieuwe dingen leer  | ,323      | ,314  | ,311  | -,222 | ,562  | ,283  |
| Mijn baan vereist veel bekwaamheden  | ,490      | ,355  | -,016 | -,565 | ,247  | -,188 |
| Ik heb de gelegenheid om mijn eigen vaardigheidsniveau verder te ontwikkelen   | ,639      | ,391  | ,094  | -,231 | ,296  | -,003 |
| Mijn werk sluit goed aan op mijn opleiding   | ,400      | ,575  | ,155  | -,472 | -,313 | -,083 |
| Mijn werkervaring sluit goed aan op mijn werk  | ,554      | ,189  | ,027  | -,507 | -,207 | -,047 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 6 components extracted.

## 5 Arbeidsverhoudingen

### Total Variance Explained

| Component | Initial Eigenvalues |               |              | Extraction Sums of Squared Loadings |               |              |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|
|           | Total               | % of Variance | Cumulative % | Total                               | % of Variance | Cumulative % |
| 1         | 7,177               | 31,204        | 31,204       | 7,177                               | 31,204        | 31,204       |
| 2         | 3,668               | 15,948        | 47,152       | 3,668                               | 15,948        | 47,152       |
| 3         | 2,361               | 10,266        | 57,418       | 2,361                               | 10,266        | 57,418       |
| 4         | 1,783               | 7,751         | 65,169       | 1,783                               | 7,751         | 65,169       |
| 5         | 1,569               | 6,822         | 71,991       | 1,569                               | 6,822         | 71,991       |
| 6         | 1,138               | 4,946         | 76,937       | 1,138                               | 4,946         | 76,937       |
| 7         | 1,005               | 4,367         | 81,304       | 1,005                               | 4,367         | 81,304       |

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,898             | 17         |

### Statistics

| arbeidsverhoudingen |         |         |
|---------------------|---------|---------|
| N                   | Valid   | Missing |
|                     | 44      | 0       |
| Mean                | 3,2009  |         |
| Std. Deviation      | 1,23813 |         |
| Minimum             | ,00     |         |
| Maximum             | 6,27    |         |

Component Matrix <sup>a</sup>

|   | Component |       |       |       |       |       |       |
|---|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|   | 1         | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     |
| Ik ben in het werk altijd op mezelf aangewezen  | -,173     | -,617 | ,235  | -,147 | ,446  | ,270  | -,142 |
| Als ik er niet uitkom kan een collega werk van mij overnemen                          | ,421      | ,312  | -,326 | ,219  | -,014 | ,134  | ,507  |
| Mijn collega's helpen me bij het uitwerken van een opdracht als dat nodig is          | ,299      | ,698  | -,490 | ,007  | -,016 | ,275  | ,044  |
| Ik praat op het werk met collega's uit de eigen afdeling over het werk                | ,529      | ,677  | -,027 | -,101 | ,324  | -,187 | -,028 |
| Ik praat op het werk met mijn leidinggevende over het werk                            | ,473      | ,705  | -,117 | -,290 | ,254  | -,140 | -,056 |
| Ik ben vaak alleen op mijn werkplek   | ,054      | -,555 | ,098  | -,443 | ,324  | ,090  | ,443  |
| Ik werk onder goede dagelijkse leiding  | ,563      | ,419  | ,067  | -,309 | -,157 | ,170  | ,203  |
| Mijn direct leidinggevende heeft een juist beeld van mij in mijn werk                 | ,688      | -,138 | ,150  | -,304 | -,230 | ,418  | ,046  |
| Ik kan op mijn directe leiding rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg | ,733      | -,334 | ,151  | -,169 | ,378  | -,071 | ,233  |
| De verstandhouding met mijn directe leiding is goed                                   | ,823      | -,036 | ,279  | -,197 | -,013 | -,228 | -,103 |
| Ik voel me in mijn werk gewaardeerd door mijn directe leiding                         | ,779      | -,208 | -,040 | -,156 | ,192  | ,327  | -,101 |
| Tussen mij en mijn directe leiding heerst een prettige sfeer                          | ,828      | -,139 | ,185  | -,130 | ,089  | -,292 | -,108 |
| Ik kan op mijn collega's rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg       | ,764      | -,283 | -,301 | ,229  | ,132  | -,113 | -,115 |
| De verstandhouding met mijn collega's is goed   | ,529      | -,378 | -,613 | ,240  | -,078 | ,161  | -,159 |
| Ik voel mij in mijn werk gewaardeerd door mijn collega's                              | ,747      | -,229 | -,273 | ,243  | ,097  | -,258 | -,107 |
| Ik heb te maken met agressie van mijn collega's                                       | -,503     | ,022  | -,419 | ,085  | ,585  | ,182  | -,169 |
| Tussen mij en mijn collega's heerst een prettige sfeer                                | ,699      | -,386 | -,394 | ,092  | -,124 | ,148  | -,181 |
| Tussen mij en mijn collega's doen zich vervelende gebeurtenissen voor                 | -,633     | ,162  | -,048 | ,163  | ,568  | ,048  | ,069  |
| Ik heb invloed op de beslissingen vanuit mijn groep/afdeling                          | ,398      | -,079 | ,362  | ,526  | ,196  | -,273 | ,133  |
| Bij eventuele problemen kan ik mensen uit andere afdelingen inschakelen               | ,147      | ,514  | ,404  | -,046 | ,198  | ,262  | -,428 |
| Ik bespreek met andere hoe de taken worden verdeeld                                   | ,462      | ,563  | ,283  | ,405  | ,146  | ,164  | ,110  |
| Ik bespreek met andere hoe de taken gepland moeten worden                             | ,221      | -,177 | ,328  | ,651  | ,020  | ,275  | ,193  |
| De frequentie waarmee we werkoverleg hebben is voldoende                              | ,265      | ,028  | ,645  | ,221  | -,131 | ,216  | -,172 |

op  
jde

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 7 components extracted.

## 6 Arbeidsomstandigheden

### Taakeisen

#### Total Variance Explained

| Component | Initial Eigenvalues |               |              | Extraction Sums of Squared Loadings |               |              |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|
|           | Total               | % of Variance | Cumulative % | Total                               | % of Variance | Cumulative % |
| 1         | 2,248               | 37,466        | 37,466       | 2,248                               | 37,466        | 37,466       |
| 2         | 1,301               | 21,689        | 59,154       | 1,301                               | 21,689        | 59,154       |
| 3         | ,973                | 16,222        | 75,376       |                                     |               |              |
| 4         | ,740                | 12,334        | 87,710       |                                     |               |              |
| 5         | ,432                | 7,198         | 94,908       |                                     |               |              |
| 6         | ,306                | 5,092         | 100,000      |                                     |               |              |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,618             | 6          |

#### Statistics

| Taakeisen      |         |         |
|----------------|---------|---------|
| N              | Valid   | 44      |
|                | Missing | 0       |
| Mean           |         | 5,5025  |
| Std. Deviation |         | 1,33215 |
| Minimum        |         | 2,78    |
| Maximum        |         | 10,00   |

#### Component Matrix<sup>a</sup>

|   | Component |       |
|---|-----------|-------|
|   | 1         | 2     |
| Ik moet snel werken   | ,332      | ,825  |
| Ik heb over het algemeen genoeg tijd om mijn werk af te krijgen | -,531     | ,396  |
| Ik moet extra hard werken                                       | ,678      | ,557  |
| Ik werk onder tijdsdruk   | ,757      | -,187 |
| Ik moet me in het werk haasten                                  | ,837      | -,267 |
| Ik zou het kalmer aan willen doen in mijn werk                  | ,349      | -,216 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

## Geestelijke belasting

### Total Variance Explained

| Component | Initial Eigenvalues |               |              | Extraction Sums of Squared Loadings |               |              |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|
|           | Total               | % of Variance | Cumulative % | Total                               | % of Variance | Cumulative % |
| 1         | 2,757               | 45,951        | 45,951       | 2,757                               | 45,951        | 45,951       |
| 2         | 1,870               | 31,165        | 77,116       | 1,870                               | 31,165        | 77,116       |
| 3         | ,602                | 10,034        | 87,150       |                                     |               |              |
| 4         | ,337                | 5,625         | 92,775       |                                     |               |              |
| 5         | ,277                | 4,624         | 97,399       |                                     |               |              |
| 6         | ,156                | 2,601         | 100,000      |                                     |               |              |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Component Matrix<sup>a</sup>

|  | Component |       |
|--|-----------|-------|
|  | 1         | 2     |
| Mijn werk vereist voortdurend intensief nadenken                   | ,375      | ,851  |
| Ik moet veel informatie gedurende langere tijd onthouden           | ,467      | ,802  |
| Mijn werk vereist dat ik er voortdurend mijn gedachte bijhoud      | ,882      | -,118 |
| Het werk vergt voortdurend veel aandacht                           | ,842      | -,075 |
| Ik moet in mijn werk veel dingen tegelijk in de gaten houden       | ,847      | -,294 |
| Ik wordt op het werk vaak voor onverachte gebeurtenissen geplaatst | ,440      | -,630 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,729             | 6          |

### Statistics

| Geestelijkebelasting |         |         |
|----------------------|---------|---------|
| N                    | Valid   | 44      |
|                      | Missing | 0       |
| Mean                 |         | 4,2929  |
| Std. Deviation       |         | 1,55003 |
| Minimum              |         | ,56     |
| Maximum              |         | 6,67    |



## Lichamelijke belasting

### Total Variance Explained

| Component | Initial Eigenvalues |               |              | Extraction Sums of Squared Loadings |               |              |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|
|           | Total               | % of Variance | Cumulative % | Total                               | % of Variance | Cumulative % |
| 1         | 4,748               | 67,822        | 67,822       | 4,748                               | 67,822        | 67,822       |
| 2         | ,851                | 12,151        | 79,973       |                                     |               |              |
| 3         | ,466                | 6,655         | 86,627       |                                     |               |              |
| 4         | ,402                | 5,737         | 92,365       |                                     |               |              |
| 5         | ,251                | 3,589         | 95,954       |                                     |               |              |
| 6         | ,197                | 2,813         | 98,766       |                                     |               |              |
| 7         | ,086                | 1,234         | 100,000      |                                     |               |              |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Component Matrix<sup>a</sup>

|  | Component |
|--|-----------|
|  | 1         |
| Mijn werk vereist dat ik moet tillen of sjouwen                                | ,865      |
| Mijn werk vereist dat ik regelmatig moet bukken                                | ,873      |
| Mijn werk vereist dat ik regelmatig hoog moet reiken                           | ,828      |
| Mijn werk vereist dat ik langdurig atereen steeds dezelfde beweging moet maken | ,654      |
| Ik vind mijn werk lichamenlijk erg inspannend                                  | ,864      |
| Mijn werk vereist veel lichaamskracht  | ,828      |
| Ik werk in ongemakkelijke of inspannende houdingen                             | ,831      |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,919             | 7          |

### Statistics

| Fysiekebelasting |         |         |
|------------------|---------|---------|
| N                | Valid   | Missing |
|                  | 44      | 0       |
| Mean             | 5,2294  |         |
| Std. Deviation   | 2,41965 |         |
| Minimum          | ,00     |         |
| Maximum          | 10,00   |         |

## Arbeidsomstandigheden met de nieuwe bovenstaande variabelen

### Statistics

Arbeidsomstandigheden

|                |         |         |
|----------------|---------|---------|
| N              | Valid   | 44      |
|                | Missing | 0       |
| Mean           |         | 4,9917  |
| Std. Deviation |         | 1,06371 |
| Minimum        |         | 3,07    |
| Maximum        |         | 7,59    |

## 7 Arbeidsvoorwaardenoriëntatie

### Statistics

arbeidsvoorwaardenoriëntatie

|                |         |         |
|----------------|---------|---------|
| N              | Valid   | 44      |
|                | Missing | 0       |
| Mean           |         | 7,2159  |
| Std. Deviation |         | 1,95077 |
| Minimum        |         | 3,75    |
| Maximum        |         | 10,00   |

## 8 Arbeidsomstandighedenoriëntatie

### Statistics

arbeidsomstandighedenoriëntatie

|                |         |         |
|----------------|---------|---------|
| N              | Valid   | 44      |
|                | Missing | 0       |
| Mean           |         | 2,6136  |
| Std. Deviation |         | 1,29063 |
| Minimum        |         | ,36     |
| Maximum        |         | 5,71    |

## 9 Arbeidsinhoudoriëntatie

### Statistics

arbeidsinhoudoriëntatie

|                |         |         |
|----------------|---------|---------|
| N              | Valid   | 44      |
|                | Missing | 0       |
| Mean           |         | 7,2727  |
| Std. Deviation |         | 1,57309 |
| Minimum        |         | 3,33    |
| Maximum        |         | 10,00   |

## 10 Arbeidsverhoudingenoriëntatie

### Statistics

arbeidsverhoudingenorientaties

|                |         |         |
|----------------|---------|---------|
| N              | Valid   | 44      |
|                | Missing | 0       |
| Mean           |         | 3,6553  |
| Std. Deviation |         | 1,45969 |
| Minimum        |         | ,00     |
| Maximum        |         | 7,08    |

## Bijlage 4. Resultaten regressieanalyse en correlatie

### 1 Arbeidsvoorwaarden bereidheid

#### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,433 <sup>a</sup> | ,187     | ,147              | 2,05458                    |

a. Predictors: (Constant), arbeidsvoorwaardenorientatie, Arbeidsvoorwaarden

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                    | ,526                        | 1,912      |                           | ,275  | ,785 |
|       | Arbeidsvoorwaarden            | ,611                        | ,214       | ,432                      | 2,857 | ,007 |
|       | arbeidsvoorwaarden orientatie | ,331                        | ,172       | ,292                      | 1,927 | ,061 |

a. Dependent Variable: bereidheid

### Met interactie-effect

#### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,538 <sup>a</sup> | ,290     | ,235              | 1,94482                    |

a. Predictors: (Constant), interactievoorwaarden, arbeidsvoorwaardenorientatie, Arbeidsvoorwaarden

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)                       | -11,462                     | 5,362      |                           | -2,138 | ,039 |
|       | Arbeidsvoorwaarden               | 2,826                       | ,954       | 1,999                     | 2,962  | ,005 |
|       | arbeidsvoorwaardeno<br>rientatie | 1,820                       | ,648       | 1,603                     | 2,811  | ,008 |
|       | interactievoorwaarden            | -,280                       | ,118       | -1,702                    | -2,375 | ,023 |

a. Dependent Variable: bereidheid

### Correlations

| categorieren<br>arbeidsvoorwaarden |                    |                     | bereidheid | Arbeidsvo<br>orwaarden |
|------------------------------------|--------------------|---------------------|------------|------------------------|
| laag                               | bereidheid         | Pearson Correlation | 1          | ,549*                  |
|                                    |                    | Sig. (2-tailed)     |            | ,010                   |
|                                    |                    | N                   | 21         | 21                     |
|                                    | Arbeidsvoorwaarden | Pearson Correlation | ,549*      | 1                      |
|                                    |                    | Sig. (2-tailed)     | ,010       |                        |
|                                    |                    | N                   | 21         | 22                     |
| hoog                               | bereidheid         | Pearson Correlation | 1          | ,257                   |
|                                    |                    | Sig. (2-tailed)     |            | ,248                   |
|                                    |                    | N                   | 22         | 22                     |
|                                    | Arbeidsvoorwaarden | Pearson Correlation | ,257       | 1                      |
|                                    |                    | Sig. (2-tailed)     | ,248       |                        |
|                                    |                    | N                   | 22         | 22                     |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Vermogen

#### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,392 <sup>a</sup> | ,153     | ,111              | 1,82846                    |

a. Predictors: (Constant), arbeidsvoorwaardenorientatie, Arbeidsvoorwaarden

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                       | 4,232                       | 1,702      |                           | 2,487 | ,017 |
|       | Arbeidsvoorwaarden               | ,496                        | ,190       | ,402                      | 2,603 | ,013 |
|       | arbeidsvoorwaarden<br>orientatie | ,035                        | ,153       | ,036                      | ,231  | ,818 |

a. Dependent Variable: vermogen

## Na interactie-effect

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,506 <sup>a</sup> | ,256     | ,199              | 1,73528                    |

a. Predictors: (Constant), interactievoorwaarden, arbeidsvoorwaardenorientatie, Arbeidsvoorwaarden

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)                       | -6,243                      | 4,784      |                           | -1,305 | ,200 |
|       | Arbeidsvoorwaarden               | 2,431                       | ,851       | 1,972                     | 2,855  | ,007 |
|       | arbeidsvoorwaardeno<br>rientatie | 1,337                       | ,578       | 1,350                     | 2,313  | ,026 |
|       | interactievoorwaarden            | -,245                       | ,105       | -1,705                    | -2,326 | ,025 |

a. Dependent Variable: vermogen

### Correlations

| categorien<br>arbeidsvoorwaarden |                    |                     | vermogen | Arbeidsvo<br>orwaarden |
|----------------------------------|--------------------|---------------------|----------|------------------------|
| laag                             | vermogen           | Pearson Correlation | 1        | ,552**                 |
|                                  |                    | Sig. (2-tailed)     |          | ,009                   |
|                                  |                    | N                   | 21       | 21                     |
|                                  | Arbeidsvoorwaarden | Pearson Correlation | ,552**   | 1                      |
|                                  |                    | Sig. (2-tailed)     | ,009     |                        |
|                                  |                    | N                   | 21       | 22                     |
| hoog                             | vermogen           | Pearson Correlation | 1        | ,183                   |
|                                  |                    | Sig. (2-tailed)     |          | ,414                   |
|                                  |                    | N                   | 22       | 22                     |
|                                  | Arbeidsvoorwaarden | Pearson Correlation | ,183     | 1                      |
|                                  |                    | Sig. (2-tailed)     | ,414     |                        |
|                                  |                    | N                   | 22       | 22                     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 2 Arbeidsinhoud bereidheid

### Model Summary

| Model | R       | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,253(a) | ,064     | ,017              | 2,20513                    |

a Predictors: (Constant), arbeidsinhoudorientatie, Arbeidsinhoud

### Coefficients(a)

| Model |                         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                         | B                           | Std. Error | B                         |       |      |
| 1     | (Constant)              | 4,364                       | 1,815      |                           | 2,404 | ,021 |
|       | Arbeidsinhoud           | ,419                        | ,254       | ,277                      | 1,648 | ,107 |
|       | arbeidsinhoudorientatie | -,141                       | ,235       | -,101                     | -,598 | ,553 |

a. Dependent Variable: bereidheid

### Met interactie-effect

#### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,314 <sup>a</sup> | ,099     | ,029              | 2,19128                    |

a. Predictors: (Constant), interactieinhoud, arbeidsinhoudorientatie, Arbeidsinhoud

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                         | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)              | 10,188                      | 5,076      |                           | 2,007  | ,052 |
|       | Arbeidsinhoud           | -,531                       | ,814       | -,351                     | -,653  | ,518 |
|       | arbeidsinhoudorientatie | -,996                       | ,735       | -,713                     | -1,355 | ,183 |
|       | interactieinhoud        | ,137                        | ,111       | 1,061                     | 1,228  | ,227 |

a. Dependent Variable: bereidheid

#### Correlations

| categorien               |               |                     | bereidheid | Arbeidsinhoud |
|--------------------------|---------------|---------------------|------------|---------------|
| arbeidsinhoud orientatie |               |                     |            |               |
| laag                     | bereidheid    | Pearson Correlation | 1          | -,056         |
|                          |               | Sig. (2-tailed)     |            | ,800          |
|                          |               | N                   | 23         | 23            |
|                          | Arbeidsinhoud | Pearson Correlation | -,056      | 1             |
|                          |               | Sig. (2-tailed)     | ,800       |               |
|                          |               | N                   | 23         | 24            |
| hoog                     | bereidheid    | Pearson Correlation | 1          | ,437          |
|                          |               | Sig. (2-tailed)     |            | ,054          |
|                          |               | N                   | 20         | 20            |
|                          | Arbeidsinhoud | Pearson Correlation | ,437       | 1             |
|                          |               | Sig. (2-tailed)     | ,054       |               |
|                          |               | N                   | 20         | 20            |

## Vermogen

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,404 <sup>a</sup> | ,163     | ,121              | 1,81774                    |

a. Predictors: (Constant), arbeidsinhoudoriëntatie, Arbeidsinhoud

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)       | 3,942                       | 1,496      |                           | 2,634 | ,012 |
|       | Arbeidsinhoud    | ,558                        | ,209       | ,423                      | 2,663 | ,011 |
|       | arbeidsinhoudori | -,066                       | ,194       | -,054                     | -,339 | ,736 |

a. Dependent Variable: vermogen

## Na interactie-effect

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,488 <sup>a</sup> | ,238     | ,179              | 1,75663                    |

a. Predictors: (Constant), interactieinhoud, arbeidsinhoudori, Arbeidsinhoud

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                         | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)              | 11,386                      | 4,069      |                           | 2,798  | ,008 |
|       | Arbeidsinhoud           | -,656                       | ,652       | -,498                     | -1,006 | ,321 |
|       | arbeidsinhoudoriëntatie | -1,160                      | ,589       | -,952                     | -1,968 | ,056 |
|       | interactieinhoud        | ,175                        | ,089       | 1,555                     | 1,957  | ,057 |

a. Dependent Variable: vermogen

### Correlations

| categorïeen<br>arbeidsinhoud orientatie |               |                     | vermogen | Arbeidsin-<br>houd |
|---|---------------|---------------------|----------|--------------------|
| laag                                    | vermogen      | Pearson Correlation | 1        | ,032               |
|   |               | Sig. (2-tailed)     |          | ,883               |
|   |               | N                   | 23       | 23                 |
|   | Arbeidsinhoud | Pearson Correlation | ,032     | 1                  |
|   |               | Sig. (2-tailed)     | ,883     |                    |
|   |               | N                   | 23       | 24                 |
| hoog                                    | vermogen      | Pearson Correlation | 1        | ,629**             |
|   |               | Sig. (2-tailed)     |          | ,003               |
|   |               | N                   | 20       | 20                 |
|   | Arbeidsinhoud | Pearson Correlation | ,629**   | 1                  |
|   |               | Sig. (2-tailed)     | ,003     |                    |
|   |               | N                   | 20       | 20                 |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 3 Arbeidsverhoudingen bereidheid

#### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,192 <sup>a</sup> | ,037     | -,011             | 2,23666                    |

a. Predictors: (Constant), arbeidsverhoudingenorientatie, arbeidsverhoudingen

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                     | 3,956                       | 1,944      |                           | 2,035 | ,049 |
|       | arbeidsverhoudingen            | ,358                        | ,291       | ,201                      | 1,232 | ,225 |
|       | arbeidsverhoudingen orientatie | -,131                       | ,275       | -,078                     | -,476 | ,637 |

a. Dependent Variable: bereidheid

### Met interactie-effect

#### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,241 <sup>a</sup> | ,058     | -,015             | 2,24022                    |

a. Predictors: (Constant), interactieverhoudingen, arbeidsverhoudingen, arbeidsverhoudingenorientatie



### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                    | -,514                       | 5,165      |                           | -,100 | ,921 |
|       | arbeidsverhoudingen           | 1,044                       | ,789       | ,586                      | 1,322 | ,194 |
|       | arbeidsverhoudingenorientatie | 1,021                       | 1,263      | ,605                      | ,808  | ,424 |
|       | interactieverhoudingen        | -,174                       | ,186       | -,893                     | -,934 | ,356 |

a. Dependent Variable: bereidheid

### Correlations

| categorieën arbeidsverhoudingen |            |                     | bereidheid | arbeidsverhoudingen |
|---------------------------------|------------|---------------------|------------|---------------------|
| laag                            | bereidheid | Pearson Correlation | 1          | ,271                |
|                                 |            | Sig. (2-tailed)     |            | ,234                |
|                                 |            | N                   | 21         | 21                  |
| arbeidsverhoudingen             | bereidheid | Pearson Correlation | ,271       | 1                   |
|                                 |            | Sig. (2-tailed)     | ,234       |                     |
|                                 |            | N                   | 21         | 21                  |
| hoog                            | bereidheid | Pearson Correlation | 1          | ,151                |
|                                 |            | Sig. (2-tailed)     |            | ,502                |
|                                 |            | N                   | 22         | 22                  |
| arbeidsverhoudingen             | bereidheid | Pearson Correlation | ,151       | 1                   |
|                                 |            | Sig. (2-tailed)     | ,502       |                     |
|                                 |            | N                   | 22         | 23                  |

### Vermogen

#### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,454 <sup>a</sup> | ,206     | ,166              | 1,77102                    |

a. Predictors: (Constant), arbeidsverhoudingenorientatie, arbeidsverhoudingen

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                    | 2,061                       | 1,539      |                           | 1,339 | ,188 |
|       | arbeidsverhoudingen           | ,649                        | ,230       | ,418                      | 2,820 | ,007 |
|       | arbeidsverhoudingenorientatie | ,132                        | ,218       | ,090                      | ,606  | ,548 |

a. Dependent Variable: vermogen

## Na interactie-effect

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,494 <sup>a</sup> | ,244     | ,186              | 1,74977                    |

a. Predictors: (Constant), interactieverhoudingen, arbeidsverhoudingen, arbeidsverhoudingenorientatie

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|-----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)                        | -3,194                      | 4,034      |                           | -,792  | ,433 |
|       | arbeidsverhoudingen               | 1,455                       | ,617       | ,936                      | 2,360  | ,023 |
|       | arbeidsverhoudingeno<br>rientatie | 1,486                       | ,987       | 1,011                     | 1,506  | ,140 |
|       | interactieverhoudingen            | -,205                       | ,145       | -1,204                    | -1,406 | ,168 |

a. Dependent Variable: vermogen

### Correlations

| categorïeen<br>arbeidsverhoudingen |                     |                     | vermogen | arbeidsver<br>houdingen |
|------------------------------------|---------------------|---------------------|----------|-------------------------|
| laag                               | vermogen            | Pearson Correlation | 1        | ,562**                  |
|                                    |                     | Sig. (2-tailed)     |          | ,008                    |
|                                    |                     | N                   | 21       | 21                      |
|                                    | arbeidsverhoudingen | Pearson Correlation | ,562**   | 1                       |
|                                    |                     | Sig. (2-tailed)     | ,008     |                         |
|                                    |                     | N                   | 21       | 21                      |
| hoog                               | vermogen            | Pearson Correlation | 1        | ,351                    |
|                                    |                     | Sig. (2-tailed)     |          | ,109                    |
|                                    |                     | N                   | 22       | 22                      |
|                                    | arbeidsverhoudingen | Pearson Correlation | ,351     | 1                       |
|                                    |                     | Sig. (2-tailed)     | ,109     |                         |
|                                    |                     | N                   | 22       | 23                      |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 4 Arbeidsomstandigheden bereidheid

### Model Summary

| Model | R       | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,257(a) | ,066     | ,019              | 2,20269                    |

a Predictors: (Constant), arbeidsomstandighedenorientatie, Arbeidsomstandigheden

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)                       | 7,187                       | ,869       |                           | 8,275  | ,000 |
|       | Arbeidsomstandigheden            | ,019                        | ,096       | ,031                      | ,200   | ,843 |
|       | arbeidsomstandigheden orientatie | -,445                       | ,265       | -,259                     | -1,679 | ,101 |

a. Dependent Variable: bereidheid

### Met interactie-effect

#### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,303 <sup>a</sup> | ,092     | ,022              | 2,19927                    |

a. Predictors: (Constant), interactieomstandigheden, arbeidsomstandighedenorientatie, Arbeidsomstandigheden

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)                       | 7,839                       | 1,063      |                           | 7,374  | ,000 |
|       | Arbeidsomstandigheden            | ,253                        | ,241       | ,408                      | 1,053  | ,299 |
|       | arbeidsomstandigheden orientatie | -,652                       | ,329       | -,379                     | -1,983 | ,054 |
|       | interactieomstandigheden         | -,082                       | ,077       | -,415                     | -1,060 | ,295 |

a. Dependent Variable: bereidheid

### Correlations

| categorien |                       |                     |  | bereidheid | Arbeidsomst andigheden |
|------------|-----------------------|---------------------|--|------------|------------------------|
| laag       | bereidheid            | Pearson Correlation |  | 1          | ,113                   |
|            |                       | Sig. (2-tailed)     |  |            | ,617                   |
|            |                       | N                   |  | 22         | 22                     |
|            | Arbeidsomstandigheden | Pearson Correlation |  | ,113       | 1                      |
|            |                       | Sig. (2-tailed)     |  | ,617       |                        |
|            |                       | N                   |  | 22         | 23                     |
| hoog       | bereidheid            | Pearson Correlation |  | 1          | -,105                  |
|            |                       | Sig. (2-tailed)     |  |            | ,650                   |
|            |                       | N                   |  | 21         | 21                     |
|            | Arbeidsomstandigheden | Pearson Correlation |  | -,105      | 1                      |
|            |                       | Sig. (2-tailed)     |  | ,650       |                        |
|            |                       | N                   |  | 21         | 21                     |

## Vermogen

### Model Summary

| Model | R       | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,476(a) | ,227     | ,188              | 1,74752                    |

a. Predictors: (Constant), arbeidsomstandighedenorientatie, Arbeidsomstandigheden

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)                       | 9,062                       | ,689       |                           | 13,152 | ,000 |
|       | Arbeidsomstandigheden            | ,175                        | ,076       | ,323                      | 2,305  | ,026 |
|       | arbeidsomstandigheden orientatie | -,587                       | ,210       | -,392                     | -2,795 | ,008 |

a. Dependent Variable: vermogen

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,480 <sup>a</sup> | ,231     | ,171              | 1,76530                    |

a. Predictors: (Constant), interactieomstandigheden, arbeidsomstandighedenorientatie, Arbeidsomstandigheden

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)                       | 8,843                       | ,853       |                           | 10,363 | ,000 |
|       | Arbeidsomstandigheden            | ,096                        | ,193       | ,177                      | ,496   | ,623 |
|       | arbeidsomstandigheden orientatie | -,517                       | ,264       | -,345                     | -1,959 | ,057 |
|       | interactieomstandigheden         | ,028                        | ,062       | ,160                      | ,446   | ,658 |

a. Dependent Variable: vermogen

### Correlations

| categorieren<br>arbeidsomstandigheden |                       |                     | vermogen | Arbeidsomst<br>andigheden |
|---------------------------------------|-----------------------|---------------------|----------|---------------------------|
| laag                                  | vermogen              | Pearson Correlation | 1        | ,306                      |
|                                       |                       | Sig. (2-tailed)     |          | ,167                      |
|                                       |                       | N                   | 22       | 22                        |
|                                       | Arbeidsomstandigheden | Pearson Correlation | ,306     | 1                         |
|                                       |                       | Sig. (2-tailed)     | ,167     |                           |
|                                       |                       | N                   | 22       | 23                        |
| hoog                                  | vermogen              | Pearson Correlation | 1        | ,246                      |
|                                       |                       | Sig. (2-tailed)     |          | ,283                      |
|                                       |                       | N                   | 21       | 21                        |
|                                       | Arbeidsomstandigheden | Pearson Correlation | ,246     | 1                         |
|                                       |                       | Sig. (2-tailed)     | ,283     |                           |
|                                       |                       | N                   | 21       | 21                        |