

...en ze werkten nog lang en gelukkig?



*De bereidheid om te werken tot het pensioen verklaard:
studie naar de causale relatie tussen functiekenmerken, gezondheid,
commitment en de bereidheid om te werken tot het pensioen.*

Jolien de Weerd
310568

Master scriptie Sociologie
Master Arbeid, Organisatie en Management
Begeleider: dr. Bert Jetten
2^e Beoordelaar: dr. Peter Achterberg

Erasmus Universiteit Rotterdam
Faculteit der Sociale Wetenschappen
Augustus 2009

....en ze werkten nog lang en gelukkig?

*De bereidheid om te werken tot het pensioen verklaard:
studie naar de causale relatie tussen functiekenmerken, gezondheid,
commitment en de bereidheid om te werken tot het pensioen.*

Voorwoord

Het zit erop: *'klaar, finished, finito!* Deze scriptie vormt het sluitstuk van mijn master Arbeid, Organisatie en Management. Na mijn opleiding Personeel & Arbeid ben ik gestart met de opleiding sociologie om mijn kennis verder te verdiepen en te vergroten. Het onderwerp van deze scriptie is de bereidheid om te werken tot het pensioen en dit onderwerp sluit aan bij mijn vooropleiding en mijn interesse. Dit onderwerp is erg actueel omdat de pensioenleeftijd in het maatschappelijk debat ter discussie staat.

De titel *'...en ze werkten nog lang en gelukkig?'*¹ omvat de inhoud en de centrale vraag van deze scriptie. De kans dat de pensioenleeftijd wordt verhoogd is zeer groot. Maar is men ook in staat en gemotiveerd om daadwerkelijk door te werken? En welke factoren zijn nu van invloed op deze beslissing?

De afgelopen 5 maanden heb ik hard gewerkt aan dit onderzoek. Het uitvoeren van een onderzoek omvat veel kanten: het verzamelen van literatuur, verzamelen van data, analyseren van data, trekken van conclusies en zorgen dat alles duidelijk op papier gezet wordt. Alles moet kloppen en iedere uitspraak moet onderbouwd zijn. In de afgelopen paar maanden is mijn doorzettingsvermogen voortdurend op de proef gesteld. Het uitvoeren van een onderzoek is te vergelijken met het oplossen van een puzzel. Steeds komen er nieuwe inzichten bij die het oplossen van de puzzel soms makkelijker maar in heel veel gevallen ook moeilijker maken. Het analyseren van de data met een voor mij nieuwe statistisch programma vormde bij het doen van dit onderzoek een hindernis maar ook een uitdaging. Nu 5 maanden later kan ik zeggen dat het me is gelukt, het onderzoek is af en het is tijd om af te studeren!

Deze scriptie had niet tot stand kunnen komen zonder de hulp van een aantal mensen. In de eerste plaats wil ik Karen Smits van de Hogeschool Rotterdam bedanken voor het geven van de mogelijkheid om mijn enquête uit te zetten onder het personeel van de Hogeschool Rotterdam. Uiteindelijk hebben 904 mensen de enquête ingevuld. Zonder haar hulp had dit niet tot stand kunnen komen. Ook wil ik alle respondenten bedanken voor het nemen van de tijd en moeite om de vragenlijst in te vullen. Al deze ingevulde vragenlijsten hebben ervoor gezorgd dat het onderzoek is geworden zoals het nu is. Ook wil ik in het bijzonder mijn scriptiebegeleider Bert Jetten bedanken voor het begeleiden van mij tijdens het schrijven van mijn scriptie. Zijn gedetailleerde feedback op schrijfstijl en taalgebruik en opbouwende kritiek over de inhoud hebben ervoor gezorgd dat ik tijdens het schrijven van mijn scriptie

¹ De titel *'.. en ze werkten nog lang en gelukkig'* is ontleend aan een beleidsdocument dat ik tijdens deze scriptie heb gebruikt (TaskForce ouderen en arbeid, ouderenarbeid.nl).

met kritische ogen naar mijn eigen onderzoek ben blijven kijken en blinde vlekken zichtbaar werden.
Dit is ten goede gekomen aan de kwaliteit van mijn scriptie.

Bedankt!

Jolien de Weerd
Augustus 2009, Rotterdam

Inhoudsopgave

1 Inleiding	9
§1.2 Probleemstelling	11
§1.3 Wetenschappelijke relevante	13
§1.4 Maatschappelijke relevantie	16
§1.5 Beleidsrelevantie	18
§1.6 Opbouw scriptie	19
2 Theoretisch kader	21
§2.1 De beslissing om met pensioen te gaan	21
§2.2 De bereidheid om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd	23
§2.3 Werkcommitment	24
§2.3.1 Het concept werkcommitment	24
§2.3.2 Commitment en de bereidheid om door te werken	29
§2.3.3 Relatie functiekenmerken en commitment	31
§2.4 Gezondheidssituatie	33
§2.4.1 Het concept gezondheidssituatie	34
§2.4.2 Relatie gezondheid en de bereidheid om langer door te werken	34
§2.4.3 Relatie functiekenmerken en gezondheid	36
§2.5 Functiekenmerken	41
§2.5.1 Relatie functiekenmerken en bereidheid om langer door te werken	41
§2.5.2 Het concept functiekenmerken	46
§2.6 Het conceptueel model en hypothesen	48
§2.6.1 Het conceptuele model	48
§2.6.2 Formulering van de hypothesen	52
3 Methode van onderzoek en analyse	59
§3.1 Onderzoekstype en onderzoeksmethode	59
§3.2 De Hogeschool Rotterdam als casestudy	60
§3.3 Operationalisering	62
§3.4 Response rate en representativiteit	69
§3.5 Validiteit en betrouwbaarheid	72
§3.5.1 Validiteit	72
§3.5.2 Betrouwbaarheid: de schaalconstructies	74
§3.5.3 De schalen	75
§3.6 Beschrijvende statistiek	77
§3.7 Analysetechniek	79

4 Data-analyse	85
§4.1 Presentatie van de resultaten van de padanalyses: enkele noten vooraf	85
§4.1.1 Wijze van presentatie van de resultaten van de padanalyses	85
§4.1.2 Het toetsen van de hypothesen	86
§4.2 De motivatie om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd	86
§4.2.1 Algemeen	86
§4.2.2 Presentatie van het padmodel: hulpbronnen, commitment en motivatie	87
§4.2.3 Presentatie van het padmodel: taakeisen, commitment en motivatie	91
§4.3 Het vermogen om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd	94
§4.3.1 Algemeen	94
§4.2.2 Presentatie van het padmodel: hulpbronnen, gezondheidssituatie en de motivatie	95
§4.2.3 Presentatie van het padmodel: taakeisen, gezondheidssituatie en het vermogen	97
§4.2.4 Presentatie van het padmodel: interactievariabelen, gezondheidssituatie en de motivatie	99
§4.4 Recapitulatie – Overzicht hypothesen	112
5 Conclusies	115
§5.1 De motivatie om te werken tot het pensioen verklaard	115
§5.2 Het vermogen om te werken tot het pensioen verklaard	117
6 Slotsom en discussie	123
§6.1 Slotsom conclusies	123
§6.2 Reflectie van het onderzoek	129
§6.3 Suggesties voor verder onderzoek	130
Literatuur	134
Bijlagen	141

1 Inleiding

Het onderwerp dat in deze scriptie centraal staat is de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Vroeger werkte men een heel leven lang. Er moest brood op de plank komen en een oude dagvoorziening was er nog niet. Met het ontstaan van de verzorgingsstaat werden ouderen gevrijwaard van het uitvoeren van betaald werk. In 1957 werd de Algemene Ouderdomswet (AOW) ingevoerd. Met deze sociale verzekering heeft iedere inwoner van Nederland van 65 jaar of ouder recht op een AOW-pensioen en kan men met het bereiken van de leeftijd van 65 jaar stoppen met werken. Verschillende ontwikkelingen hebben ertoe geleid dat het Nederlandse pensioenstelsel ter discussie is komen te staan. Nederland vergrijst. Het aantal mensen ouder dan 65 jaar ten opzichte van het aantal mensen jonger dan 65 jaar neemt toe. In 2020 wordt verwacht dat één op de vijf Nederlanders 65 jaar of ouder is. In 2050 zal dit aantal toenemen tot zelfs één op vier (szw.nl). Deze stijging is voor een deel demografisch bepaald, doordat de naoorlogse geboortegolf begint te vergrijzen (CBS, 2004). Naast de vergrijzing is er sprake van ontgroening. Er zijn steeds minder jongeren beschikbaar voor werk. Tenslotte is de levensverwachting toegenomen en leven mensen nu gemiddeld zes jaar langer. Dit is het gevolg van verbeterde arbeidsomstandigheden en zorg (regering.nl).

Deze ontwikkelingen hebben verschillende negatieve gevolgen. De ontwikkelingen leiden ertoe dat het Nederlandse pensioenstelsel onder druk komt te staan. Door de toenemende vergrijzing zullen steeds meer mensen gebruik gaan maken van de AOW. De meest voorkomende leeftijd om met pensioen te gaan is 60 jaar (CBS, 2006). Dit duidt erop dat de meeste mensen stoppen met werken al voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. De kosten hiervan zullen door een relatief kleinere groep werkende mensen gedragen moeten worden. Nu worden de kosten van één AOW-er gedragen door vijf werkende personen. Door ontgroening en vergrijzing kunnen in 2040 deze kosten nog slechts gedragen worden door 2,5 werkende personen. Door de toegenomen levensverwachting maakt men langer gebruik van een AOW-uitkering. Hierdoor komt de sociale zekerheid onder druk te staan en komt de financiering hiervan in het gedrang. De kans bestaat dat het pensioenstelsel in haar huidige vorm hiermee onhoudbaar wordt.

Ook wordt er gevreesd voor structurele tekorten op de arbeidsmarkt, doordat de economie blijft groeien maar het arbeidsaanbod afneemt. Dit kan negatieve gevolgen hebben voor de economische groei (Advies commissie arbeidsparticipatie, 2008). Onhoudbaarheid van het pensioenstelsel en structurele tekorten op de arbeidsmarkt zijn grote problemen voor de Nederlandse samenleving.

De overheid onderkent deze problemen en heeft verschillende onderzoeken uit laten voeren naar oplossingen hiervoor. Een oplossing die is aangedragen is het vergroten van de arbeidsmarktparticipatie onder (oudere) werknemers en het verhogen van de pensioengerechtigde

leeftijd van 65 naar 67 jaar. Om een grotere arbeidsmarktparticipatie te bereiken wordt er zowel ontmoedigingsbeleid als stimuleringsbeleid gevoerd. Vervroegde uittreding wordt hierbij ontmoedigd door niet langer fiscaal bij te dragen aan het stoppen met werken voor de leeftijd van 65 jaar. In het kader van het stimuleringsbeleid wordt langer doorwerken gefaciliteerd en gestimuleerd door bijvoorbeeld leeftijdsbewust personeelsbeleid (Tweede Kamer, 2007).

Deze maatregelen moeten ertoe leiden dat de sociale zekerheid betaalbaar blijft en er geen structurele tekorten zullen ontstaan op de arbeidsmarkt, zodat economische groei gerealiseerd kan worden.

Uit cijfers van het CBS blijkt dat mensen die kunnen doorwerken niet altijd door willen werken. Het CBS maakt onderscheid tussen bereidheid (motivatie) en in staat zijn (vermogen) om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. In 2005 achtten vier op de tien werknemers zich in staat door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Slechts twee op de tien werknemers was ook daadwerkelijk bereid om door te werken tot deze leeftijd. Ook blijkt dat de mate van bereidheid en vermogen om door te werken tot aan het pensioen op bedrijfstakniveau grote verschillen vertoont. In de horeca en de bouwnijverheid zijn de bereidheid en het vermogen om door te werken het kleinst. Binnen de culturele en financiële dienstverlening zijn de bereidheid en het vermogen om door te werken het grootst (CBS, 2006). Uit deze informatie blijkt dat er een duidelijk onderscheid bestaat tussen het vermogen en de motivatie om door te werken. Mensen die langer door kunnen werken, willen dit nog niet vanzelfsprekend.

In deze scriptie wordt onderzocht welke factoren bijdragen aan het vergroten van de motivatie en het vermogen om door te werken tot de pensioenleeftijd. De informatie die hieruit voortvloeit, is relevant in het licht van het stimuleringsbeleid, omdat hiermee meer inzicht verworven wordt in wijzen waarop langer doorwerken beter gefaciliteerd en gestimuleerd kan worden.

Verschillende onderzoeken zijn al uitgevoerd naar factoren die van invloed zijn op de beslissing om met pensioen te gaan. Hierbij wordt een groot aantal factoren onderscheiden, waaronder persoonskenmerken, de thuissituatie, gezondheid, arbeidstevredenheid en functiekenmerken van werknemers. Hierbij wordt verondersteld dat deze factoren van invloed zijn op de beslissing om met pensioen te gaan (Jettinghof en Smulders, 2008; Wiggers, 2003; Beehr, 1986; Feldman, 1994; Filler & Petri, 1988; De Frel, 2008; Taylor & Mc Farlane Shore, 1995; Adams, 1999). De relatie tussen arbeidstevredenheid en de beslissing om met pensioen te gaan is vaak zwak en niet significant (De Frel, 2008; Taylor et al., 1995; Adams, 1999). Arbeidstevredenheid en betrokkenheid op het werk (werkcommitment) hangen nauw met elkaar samen (Mathieu & Zajac, 1990). Taylor et al. (1995)

tonen aan dat organisatiebetrokkenheid een sterkere voorspeller is voor de leeftijd waarop men met pensioen gaat dan arbeidstevredenheid en dat deze in tegenstelling tot arbeidstevredenheid wel een significante invloed heeft.

Organisatiebetrokkenheid is slechts één vorm van werkcommitment die een werknemer ten aanzien van zijn werk kan hebben. Betrokkenheid naar de professie en de functie zijn andere vormen van werkcommitment. Relatief weinig studies zijn maar uitgevoerd naar de relatie tussen werkcommitment en de bereidheid om te werken tot het pensioen. In deze studies wordt veelal gefocust op één vorm van werkcommitment, zoals organisatiebetrokkenheid (Luchak, Pohler & Gellatly, 2008) en worden andere factoren als gezondheid en functiekenmerken buiten beschouwing gelaten. Taylor et al. (1995) wijzen op het belang van meer onderzoek naar de relatie tussen werkcommitment en de beslissing om met pensioen te gaan.

Dit onderzoek zal aansluiten bij dit belang en zal ingaan op de invloed van functiekenmerken, gezondheid en commitment op het vermogen en de motivatie om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Commitment wordt verondersteld een sterkere voorspeller te zijn dan arbeidstevredenheid. Voldoende inzicht in deze relatie ontbreekt echter. Om deze reden wordt deze variabele in dit onderzoek meegenomen. De gezondheidssituatie is één van de belangrijkste voorspellers voor de leeftijd waarop men met pensioen gaat (Hayward, 1989; Jettinghof et al., 2008; Quinn, 1977). Het is daarom van belang deze ook op te nemen in het onderzoek. Functiekenmerken zijn zowel van invloed op de gezondheidssituatie als op commitment als op de beslissing om met pensioen te gaan (Karasek, 1979; Warr; 1987; Allen & Meyer, 1990; Beehr; 1986). Gekozen is dan ook om deze drie variabelen op te nemen in dit onderzoek en hieruit de motivatie en het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd te verklaren.

§1.2 Probleemstelling

In deze scriptie zal de invloed van kenmerken van de functie, werkcommitment en de gezondheidssituatie op de motivatie en het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd onderzocht worden. Zoals al eerder benoemd is, zijn mensen die in staat zijn om door te werken niet altijd gemotiveerd om dit ook daadwerkelijk te doen. *Kunnen* doorwerken betekent nog niet automatisch dat men ook door *wil* werken. Het is daarom van belang hier onderscheid tussen te maken. In deze scriptie zal dan ook onderscheid gemaakt worden tussen willen en kunnen doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De term *willen* wordt in deze scriptie gekoppeld aan de term *motivatie* en de term *kunnen* wordt gekoppeld aan de term *vermogen*. Bereidheid om door te werken is de optelsom van deze twee termen en bestaat uit de motivatie en het vermogen om door te werken. Hierdoor is er sprake van twee onafhankelijke variabelen, namelijk de motivatie en het vermogen om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

In deze scriptie wordt de invloed van functiemarken op zowel de motivatie als op het vermogen onderzocht. De interveniërende variabelen hierbij zijn werkcommitment en de gezondheidssituatie. Werkcommitment wordt echter alleen in verband gebracht met de motivatie om te werken tot het pensioen en de gezondheidssituatie wordt alleen in verband gebracht met het vermogen te werken tot het pensioen. Doordat er sprake is van twee onafhankelijke variabelen staan er in deze scriptie twee deelprobleemstellingen centraal. Hierbij heeft de ene deelprobleemstelling betrekking op het vermogen te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd en de andere deelprobleemstelling heeft betrekking op de motivatie om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

De deelprobleemstelling met betrekking tot de motivatie luidt:

- *“Welke invloed hebben functiemarken en werkcommitment op de motivatie om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar?”*

De deelprobleemstelling met betrekking tot het vermogen luidt:

- *“Welke invloed hebben functiemarken en de gezondheidssituatie op het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar?”*

In het vervolg van deze scriptie zal niet altijd onderscheid gemaakt worden tussen motivatie en vermogen om te werken tot het pensioen. De algemene term bereidheid wordt hierbij gebruikt om te verwijzen naar zowel het vermogen als de motivatie. Ook wordt om pragmatische redenen in het theoretisch kader van deze scriptie niet voortdurend onderscheid gemaakt tussen de twee deelprobleemstellingen, maar wordt gebruik gemaakt van één probleemstelling. Deze zou op basis van de deelprobleemstellingen als volgt geformuleerd kunnen worden: “Welke invloed hebben functiemarken in combinatie met commitment en gezondheid op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar?”

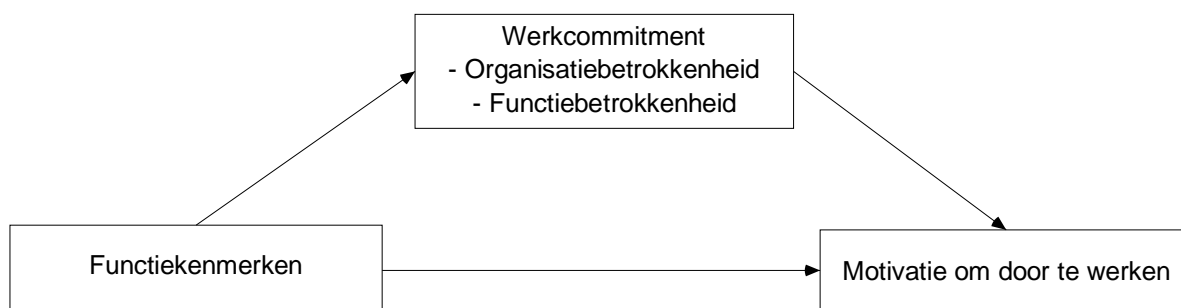
Om de deelprobleemstellingen op volledige wijze te kunnen beantwoorden zijn deze onderverdeeld in verschillende deelvragen. Deze zijn als volgt:

1. Welke invloed hebben functiemarken op de motivatie om tot de pensioengerechtigde leeftijd door te werken?
2. Welke invloed hebben functiemarken op het vermogen om tot de pensioengerechtigde leeftijd door te werken?
3. Welke invloed heeft werkcommitment op de motivatie om tot de pensioengerechtigde leeftijd door te werken?
4. Welke invloed heeft de gezondheidssituatie op het vermogen om tot de pensioengerechtigde leeftijd door te werken?

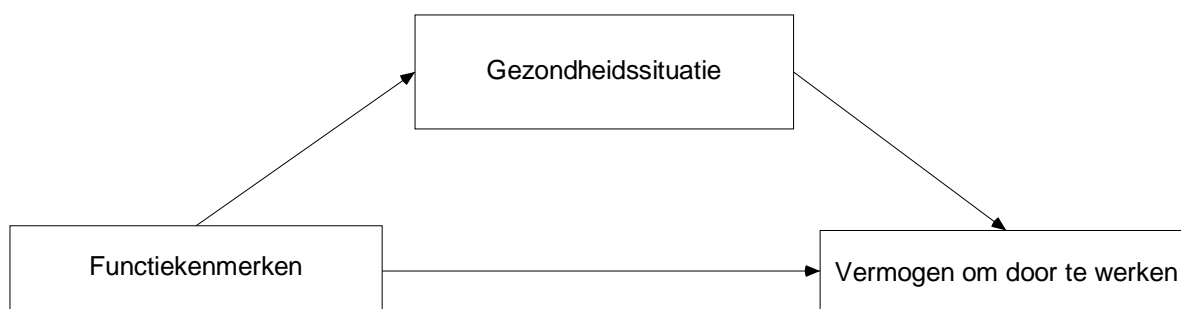
5. Welke invloed hebben functiekenmerken op werkcommitment?
6. Welke invloed hebben functiekenmerken op de gezondheidssituatie?
7. Welke invloed hebben functiekenmerken in combinatie met de gezondheidssituatie op het vermogen?

Doordat er twee deelprobleemstellingen zijn geformuleerd kunnen er ook twee conceptuele modellen worden opgesteld. In hoofdstuk 2 zal uitgebreid worden ingegaan op het conceptuele model.

In figuur 1.1 en 1.2 worden de voorlopers van de twee conceptuele modellen alvast weergegeven, zodat inzicht bestaat in de relaties die in deze scriptie onderzocht zullen worden.



Figuur 1.1 Voorloper conceptuele model voor de motivatie om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd



Figuur 1.2 Voorloper conceptuele model voor het vermogen om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd

In de meeste wetenschappelijke studies wordt er geen onderscheid gemaakt tussen motivatie en vermogen om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Dit leidt ertoe dat het in het vervolg van deze scriptie bij de uiteenzetting van het theoretisch kader niet altijd mogelijk is om expliciet de termen motivatie en vermogen te gebruiken zoals deze in de probleemstelling en het conceptueel model zijn onderscheiden.

§1.3 Wetenschappelijke relevantie

Er is al veel onderzoek verricht naar factoren die van invloed zijn op de bereidheid om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Slechts enkele onderzoeken maken hierbij onderscheid tussen de motivatie en het vermogen om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (De Frel, 2008; Jettinghof

et al., 2008). Onderscheid hiertussen is van belang omdat mensen die het vermogen hebben om door te kunnen werken nog niet vanzelfsprekend gemotiveerd zijn om door te werken. In deze scriptie wordt ingegaan op de invloed van functiekenmerken en werkcommitment op de motivatie om te werken tot het pensioen en op de relatie tussen functiekenmerken en de gezondheidssituatie op het vermogen te werken tot het pensioen.

De wetenschappelijke literatuur geeft geen consistent beeld over de relatie tussen functiekenmerken en gezondheid en de bereidheid om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. In verschillende onderzoeken wordt de invloed van functiekenmerken op de bereidheid om te werken tot het pensioen onderzocht en wordt verondersteld dat functiekenmerken van invloed zijn op deze bereidheid (Filer en Petri, 1998; Jettinghof et al., 2008; Siegrist, Wahrendorf, Knesebeck, Jurges en Borsch-Supan, 2006, Quinn, 1978). De genoemde onderzoeken komen echter niet allen tot dezelfde conclusie. Enerzijds wordt verondersteld dat functiekenmerken van grote invloed zijn op de bereidheid om door te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd (Filer et al., 1998; Siegrist et al., 2006). In deze onderzoeken wordt echter geen onderscheid gemaakt tussen de motivatie en het vermogen om door te werken en wordt de gezondheidssituatie niet meegenomen in de analyse. De relatie tussen functiekenmerken en de bereidheid om te werken tot het pensioen, zoals deze in deze studies wordt voorgesteld, is in werkelijkheid complexer. Wanneer de gezondheidssituatie wel wordt meegenomen in de analyse, blijkt dat de relatie tussen functiekenmerken en de bereidheid om door te werken verandert of zelfs verdwijnt (Quinn, 1978). Wanneer er onderscheid wordt gemaakt tussen motivatie en vermogen om te werken tot het pensioen, blijkt dat functiekenmerken voornamelijk een voorspellende waarde hebben op het *vermogen* om door te werken tot het pensioen en dat de invloed van functiekenmerken op de *motivatie* om door te werken beperkt is (Jettinghof et al., 2008). De onderzoeksresultaten naar de relatie tussen functiekenmerken en de bereidheid om te werken tot het pensioen zijn niet consistent en verschillende onderzoeken stellen de relatie eenvoudiger voor dan deze in werkelijkheid is. Dit wordt veroorzaakt doordat de invloed van de gezondheidssituatie op deze relatie niet altijd wordt meegenomen en doordat er geen onderscheid wordt gemaakt tussen het vermogen en de motivatie te werken tot het pensioen. In dit onderzoek zal de invloed van de gezondheidssituatie wel meegenomen worden in het onderzoek naar de relatie tussen functiekenmerken en het vermogen te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Ook wordt er onderscheid gemaakt tussen de motivatie en het vermogen zodat er een specifiek inzicht ontstaat in de precieze relatie tussen functiekenmerken en de bereidheid te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

In totaal kunnen er dus twee redenen benoemd worden waarom verder onderzoek naar de relatie tussen functiekenmerken en de bereidheid om te werken tot het pensioen gewenst is. Ten eerste doordat er in de literatuur geen consistentie is over deze relatie en deze veelal te eenvoudig wordt voorgesteld en ten tweede omdat niet in alle onderzoeken de invloed van de gezondheidssituatie wordt

meegenomen. Het onderzoek op dit vlak draagt hiermee bij aan de verfijning en verdere ontwikkeling van nieuwe wetenschappelijke inzichten over de relatie tussen functiekenmerken en de bereidheid om te werken tot het pensioen.

Het tweede deel van dit onderzoek focust op de motivatie om te werken tot het pensioen. Hierbij wordt de invloed van functiekenmerken en werkcommitment op de motivatie om te werken tot het pensioen onderzocht. De grootste bijdrage van het gehele onderzoek aan het wetenschappelijke veld wordt gevormd door het opnemen van de variabele werkcommitment in het onderzoek. Werkcommitment is een meervoudig concept dat verschillende dimensies kent (Cohen, 2003). Dit betekent dat een werknemer gecommitteerd kan zijn aan verschillende aspecten van de werkomgeving zoals de organisatie, de functie, het beroep en/of de vakbond. Verschillende onderzoeken zijn uitgevoerd naar de relatie tussen werkcommitment en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Opvallend hierbij is dat er veelal wordt gefocust op slechts één enkel aspect van werkcommitment. Veelal is dit organisatiebetrokkenheid, functiebetrokkenheid of beroepsbetrokkenheid (Adams, 1999; Mein et al. 2000; Dobson & Morrow, 1984; Luchak et al., 2008; Crego, 2007; Taylor et al., 1995). Cohen (2003) stelt echter expliciet dat “een meervoudige benadering waarin verschillende aspecten van werkcommitment worden meegenomen een grotere voorspellende waarde heeft dan een benadering waarin slechts één aspect wordt meegenomen” (p.8). Dit in ogenschouw nemend, is het opvallend te noemen dat er in wetenschappelijk onderzoek waarin de relatie tussen werkcommitment en de bereidheid om te werken tot het pensioen onderzocht wordt, slechts gefocust wordt op één aspect van werkcommitment. Organiseatiebetrokkenheid kan bestempeld worden als één dimensie van werkcommitment. Deze vorm van betrokkenheid kent echter ook drie verschillende subdimensies, namelijk affectieve, normatieve en continuïteitsbetrokkenheid (Meyer & Allen, 1997). Bijna geen enkele studie gaat in op de invloed van deze verschillende subdimensies van organisatiebetrokkenheid op de bereidheid om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De studie van Luchak et al. (2008) vormt hier een uitzondering op. Zij concluderen echter dat doordat hun studie is uitgevoerd binnen één organisatie verder onderzoek naar deze relatie gewenst is, om het verband tussen organisatiebetrokkenheid en de bereidheid om te werken tot het pensioen verder te onderbouwen.

Uit bovenstaande blijkt dat het aantal studies naar de relatie tussen werkcommitment en de bereidheid om te werken tot het pensioen beperkt is. De voorstelling van de relatie tussen werkcommitment en de bereidheid om te werken tot het pensioen is hier bovendien te eenzijdig, doordat er slechts wordt gefocust op één aspect van werkcommitment en er bij organisatiebetrokkenheid over het algemeen geen onderscheid wordt gemaakt tussen de verschillende subdimensies. Dit leidt ertoe dat verder

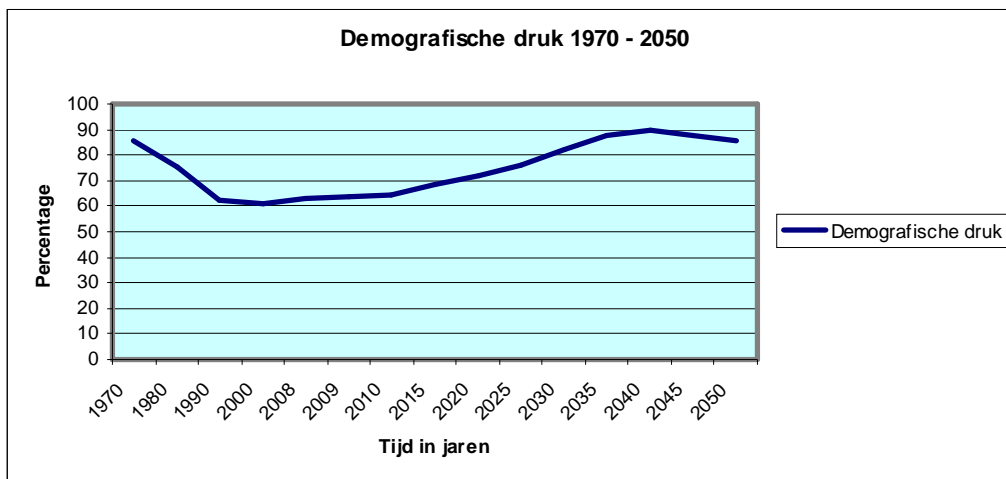
onderzoek naar de relatie tussen werkcommitment, waarin wel verschillende aspecten van werkcommitment in het onderzoek worden meegenomen, en de bereidheid om te werken tot het pensioen een aanvulling vormt op de bestaande wetenschappelijke literatuur over dit onderwerp.

In een groot aantal onderzoeken wordt wel ingegaan op de invloed van arbeidstevredenheid op de bereidheid te werken tot het pensioen (Adams, 1999; Taylor et al., 1995; De Frel, 2008; Mein et al., 2000). Arbeidstevredenheid en organisatiebetrokkenheid hangen nauw met elkaar samen maar de twee concepten verschillen wezenlijk van elkaar (Meyer et al., 1997). De onderzoeksresultaten over de invloed van arbeidstevredenheid op de bereidheid om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd zijn niet consistent en de resultaten niet altijd significant. Taylor et al. (1995) stellen dat “van de variabelen arbeidstevredenheid en organisatiebetrokkenheid alleen organisatiebetrokkenheid een significante invloed heeft op de bereidheid om te werken tot het pensioen nadat er is gecontroleerd voor persoonlijke kenmerken” (in Adams, 1999, p.223). Organiseatiebetrokkenheid en daarmee ook werkcommitment blijkt hiermee een belangrijker voorspeller te zijn dan arbeidstevredenheid. Deze kennis vormt een verdere onderbouwing voor het belang van verder onderzoek naar de relatie tussen werkcommitment en de bereidheid om te werken tot het pensioen.

§1.4 Maatschappelijke relevantie

De gemiddelde Nederlander leeft langer en de Nederlandse bevolking vergrijst en ontgroent. Prognoses van het CBS voorspellen dat het aantal 65-plussers van 2,5 miljoen in 2009 toeneemt naar 4,2 miljoen in 2050. Het aantal jongeren neemt volgens prognoses van het CBS af. Er zijn verschillende verklaringen voor de toenemende vergrijzing. Enerzijds wordt deze veroorzaakt doordat personen behorende tot de naoorlogse geboortegolf de pensioengerechtigde leeftijd bereikt en anderzijds door de toegenomen levensverwachting. De belangrijkste verklaring voor de toenemende vergrijzing en ontgroening is echter de afgenomen vruchtbaarheid (SER, 2005).

Door deze ontwikkelingen verandert de verhouding tussen het aantal werkende personen en het aantal niet-werkende personen in Nederland. Door het CBS wordt deze verhouding aangeduid als demografische druk. In figuur 1.3 wordt de prognose van de demografische druk in een grafiek weergegeven. Hieruit blijkt dat de demografische druk de komende decennia sterk zal toenemen en in 2050 20% hoger ligt dan in 2009. Het aantal mensen dat niet werkt ten aanzien van het aantal mensen dat wel werkt stijgt.



Figuur 1.3: Demografische druk historie en prognose 1970 – 2050. Bron: CBS (bewerking auteur)

De genoemde ontwikkelingen en bijbehorende prognoses hebben negatieve gevolgen. Door vergrijzing en ontgroening zal de druk op de AOW, de zorg en andere voorzieningen toenemen. Men zal meer en langer gebruik maken van de AOW. Ook bestaat het gevaar dat er structurele arbeidstekorten zullen ontstaan op de arbeidsmarkt (regering.nl).

Het aantal werkende mensen ten opzichte van het aantal niet-werkende mensen neemt echter af. Dit betekent dat de kosten van deze toenemende groep ouderen door een relatief kleinere groep mensen gedragen zal moeten worden. Door de ontgroening zal deze verhouding alleen maar verder afnemen. Het gevaar van een onbetaalbare verzorgingsstaat ligt hiermee op de loer. De overheid onderkent deze problemen en neemt verschillende initiatieven om de negatieve gevolgen van vergrijzing en ontgroening nu en in de toekomst zoveel mogelijk te beperken dan wel te voorkomen.

Verschuiven onderzoeken zijn uitgevoerd om meer inzicht te verkrijgen in deze problematiek en mogelijke oplossingen.

De Sociaal Economische Raad (SER) wijst in haar adviesrapport “Van alle leeftijden” (2005) de Tweede Kamer erop dat de gevolgen van de vergrijzing en ontgroening opgevangen kunnen worden door “meer mensen in te schakelen in het arbeidsproces, mensen aan te sporen om langer te blijven werken en door toename van de arbeidsproductiviteit” (p.42). Een belangrijke peiler van dit advies betreft hierbij een hogere arbeidsmarktparticipatie van onder andere oudere werknemers. De SER (2005) benadrukt dit door te stellen dat “een hoge arbeidsparticipatie essentieel is voor het economisch draagvlak voor collectieve voorzieningen die voor ouderen van belang zijn en eveneens voor de toekomstige inkomenspositie van ouderen na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd” (p.24).

Hieruit blijkt dat de arbeidsparticipatie van (oudere) werknemers van groot belang is. Binnen de EU is in de Lissabon doelstelling vastgelegd dat de arbeidsmarktparticipatie van oudere werknemers (55-64 jarigen) in 2010 toegenomen moet zijn tot 50%. Uit cijfers van het CBS blijkt dat de bruto arbeidsparticipatie van deze groep ouderen in 2008 47% bedroeg. De komende twee jaren dient er dus nog een slag gemaakt te worden om deze doelstelling te kunnen behalen. De overheid heeft verschillende maatregelen genomen om langer doorwerken en daarmee de arbeidsmarktparticipatie van ouderen te stimuleren (Tweede Kamer, 2007). Deze maatregelen kunnen worden onderverdeeld in ontmoedigingsbeleid en stimuleringsbeleid. Het ontmoedigingsbeleid heeft tot doel ouderen (financieel) te prikkelen om langer te blijven werken en niet vervroegd uit te treden. Een voorbeeld van een dergelijke maatregel is vervroegde uittreding fiscaal onaantrekkelijker te maken. Stimuleringsbeleid heeft tot doel het langer doorwerken te stimuleren of te faciliteren. Dit gebeurt onder meer door het arbeidsomstandighedenbeleid aan te passen, zodat langer doorwerken beter mogelijk is.

Uit bovenstaande blijkt dat maatregelen en interventies van het grootste belang zijn om de Nederlandse verzorgingsstaat betaalbaar te houden. Hiervoor is onder andere een grotere arbeidsmarktparticipatie van ouderen van groot belang. Om dit te kunnen bereiken is inzicht nodig in factoren die ervoor zorgen dat mensen daadwerkelijk gemotiveerd en in staat zijn om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Dit onderzoek sluit hierop aan en onderzoekt de invloed van functiekenmerken, de gezondheidssituatie en werkcommitment op de motivatie en het vermogen te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De kennis die voortvloeit uit deze scriptie is hiermee maatschappelijk relevant en zou zelfs bij kunnen dragen aan oplossingen omtrent deze problematiek. Voor werknemers is inzetbaarheid op hogere leeftijd in de toekomst ook van belang om hiermee de inkomenspositie te behouden. Voor werkgevers is arbeidsdeelname van ouderen van belang omdat hiermee problemen als gevolg van structurele tekorten op de arbeidsmarkt beperkt kunnen worden. De kennis die met deze scriptie wordt gegenereerd is hiermee niet alleen relevant voor het maatschappelijk debat, maar is ook relevant voor werknemers in algemene zin, werkgevers en specifiek voor de oudere werknemer op de arbeidsmarkt.

§1.5 Beleidsrelevantie

In het licht van beleidsontwikkeling om de arbeidsmarktparticipatie van oudere werknemers te vergroten, is de kennis die met deze scriptie wordt gegenereerd, ook relevant. De SER (2005) stelt expliciet dat “om de collectieve voorzieningen betaalbaar te houden en toekomstige arbeidsmarktknelpunten op te vangen, de arbeidsmarktparticipatie van werknemers zowel in

kwantitatieve als in kwalitatieve zin beleidsmatig veel aandacht verdienen” (p.26). De overheid voert ontmoedigings- en stimuleringsbeleid om de arbeidsparticipatie onder oudere werknemers te vergroten. Stimuleringsbeleid is gericht op het ondersteunen en faciliteren van de arbeidsparticipatie. Zo stimuleert de overheid leeftijdsbewust personeelsbeleid. Dit personeelsbeleid is toegespitst op verschillende groepen werknemers binnen een organisatie. Een onderdeel van leeftijdsbewust personeelsbeleid wordt gevormd door arbeidsomstandighedenbeleid. Hiermee wordt beoogd te bereiken dat mensen ook daadwerkelijk in staat en gemotiveerd zijn te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Om passend beleid op te stellen waarmee oudere arbeidskrachten gemotiveerd en in staat worden gesteld om te blijven werken, is kennis nodig over factoren die hieraan bijdragen.

De kennis uit dit onderzoek biedt inzicht in factoren die van invloed zijn op de motivatie en het vermogen om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd en kan hiermee doelgericht worden ingezet bij beleidsontwikkeling. Er van uit gaande dat de arbeidsparticipatie van ouderen door beleid en maatregelen in de toekomst nog verder zal toenemen, mag verondersteld worden dat in de toekomst een groter aantal oudere werknemers zal deelnemen aan het arbeidsproces. Hierbij is het nog meer van belang om inzicht te hebben in factoren die bijdragen aan het vergroten van motivatie en vermogen om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Met de kennis die voortvloeit uit deze scriptie ontstaat er meer inzicht in factoren die van belang zijn om doorwerken tot het pensioen te kunnen stimuleren. Deze kennis kan gebruikt worden bij de verdere ontwikkeling van bestaand beleid en het opstellen van nieuw beleid.

§1.6 Opbouw scriptie

In dit hoofdstuk is een inleiding gegeven op het onderwerp dat in deze scriptie centraal staat: de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Om de probleemstelling te kunnen beantwoorden en conclusies te kunnen trekken is het noodzakelijk om allereerst een theoretisch kader te schetsen van de literatuur die relevant is voor dit onderzoek. In het theoretisch kader in hoofdstuk 2 worden de verschillende begrippen geconceptualiseerd en wordt ingegaan op de relaties tussen deze concepten. Dit theoretisch kader vormt de basis van deze scriptie. Op basis hiervan zullen hypothesen geformuleerd worden welke getoetst zullen worden in dit onderzoek. Om deze hypothesen te toetsen zal onderzoek gedaan worden binnen de organisatie van de Hogeschool Rotterdam. Voordat deze hypothesen getoetst kunnen worden, zullen de verschillende concepten geoperationaliseerd worden. De onderzoeksmethode wordt in hoofdstuk 3 uiteengezet. Uiteindelijk zullen de resultaten gepresenteerd worden en conclusies worden getrokken in hoofdstuk 4 en 5. De scriptie wordt in hoofdstuk 6 afgesloten met een reflectie op het onderzoek en suggesties voor verder onderzoek. De opbouw van de scriptie is hiermee als volgt:

Hoofdstuk 1: Inleiding

Hoofdstuk 2: Theoretisch Kader

Hoofdstuk 3: Methode van onderzoek en analyse

Hoofdstuk 4: Data-analyse

Hoofdstuk 5: Conclusies

Hoofdstuk 6: Slotsom en discussie.

2. Theoretisch kader

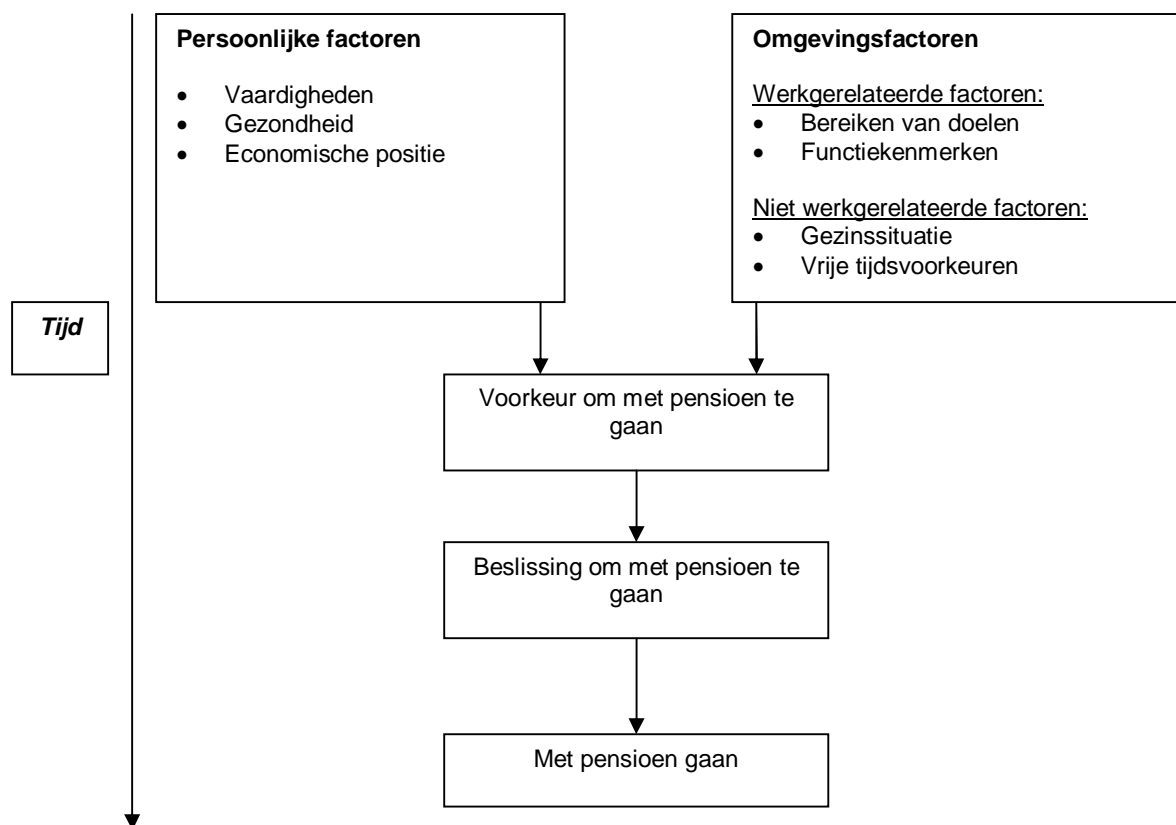
In dit hoofdstuk wordt de theoretische basis gelegd voor dit onderzoek. Er wordt een uiteenzetting gegeven van de literatuur die voor deze studie relevant is. Er zijn veel verschillende onderzoeken uitgevoerd naar en veel publicaties beschikbaar over het werken tot de pensioengerechtigde leeftijd en factoren die hierop van invloed zijn. Informatie uit deze studies wordt gebruikt om de verschillende begrippen uit het conceptueel model te kunnen definiëren en de relaties tussen de verschillende concepten te beschrijven. Op basis van het theoretisch kader zullen aan het einde van dit hoofdstuk hypothesen geformuleerd worden. In dit hoofdstuk wordt allereerst een algemeen beeld geschetst over de factoren die van invloed zijn op de beslissing om met pensioen te gaan. Hierna wordt achtereenvolgens ingegaan op de concepten commitment, gezondheid en functiekenmerken. Bij ieder concept wordt de relatie met de andere concepten beschreven. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de formulering van hypothesen die gebaseerd zijn op het theoretisch kader.

§2.1 De beslissing om met pensioen te gaan

Pensionering is een proces dat start met het plannen en het nemen van beslissingen in een periode voordat een persoon daadwerkelijk stopt met werken (Beehr, 1986). Verschillende factoren zijn van invloed op deze beslissing. Beehr (1986) heeft een model ontwikkeld waarin persoonlijke factoren en omgevingsfactoren onderscheiden worden die van invloed zijn op de beslissing om met pensioen te gaan. Dit model veronderstelt dat de keuze om met pensioen te gaan een proces is, dat door de tijd heen plaatsvindt en niet op één bepaald moment. De persoonlijke factoren bestaan uit persoonlijke vaardigheden, gezondheidstoestand en economische positie. De omgevingsfactoren kunnen onderverdeeld worden in werkgerelateerde factoren en niet werkgerelateerde factoren. Onder eerst genoemde vallen het bereiken van doelen en functiekenmerken. Tot niet werkgerelateerde kenmerken behoren burgerlijke status en gezinssituatie en vrije tijdsvoorkeuren. In figuur 2.1 wordt het model weergegeven.

De genoemde factoren in het model van Beehr (1986) zijn niet uitputtend, en kunnen aangevuld worden met andere factoren die van invloed zijn op de beslissing om met pensioen te gaan. Verschillende studies hebben het model uitgebreid met organisatiebetrokkenheid en arbeidstevredenheid als onderdeel van werkgerelateerde factoren (Adams, 1999). Uit het model blijkt dat verschillende factoren van invloed zijn op de beslissing om met pensioen te gaan. In de wetenschappelijke literatuur wordt onderscheid gemaakt tussen push- en pullfactoren die van invloed zijn op de beslissing om met pensioen te gaan. Leisink, Thijssen en Walter (2004) definiëren pushfactoren als “werksituatie gebonden factoren die het voor oudere medewerkers moeilijk maken om het arbeidsproces op passende wijze te continueren” (p.31). Hierbij gaan mensen met pensioen

om te ontsnappen aan de onaangename kanten van het werk. Voorbeelden van pushfactoren zijn geestelijke, lichamelijke en emotionele belasting en een mismatch tussen kwalificaties en functievereisten. Pushfactoren zijn hiermee factoren die in de huidige arbeidssituatie besloten zitten. Pullfactoren betreffen niet de werksituatie zelf. Leisink et al. (2004) stellen dat het bij pullfactoren gaat om “omstandigheden die het arbeidsexterne leven in mindere of meerdere mate aantrekkelijk maken. Ze kunnen worden gezien als de positieve tegenhanger van de push-factoren” (p.31). Hierbij gaat men met pensioen, omdat men een positieve opvatting heeft over de levensperiode die start nadat men is gestopt met werken. Pullfactoren zijn kenmerken van de situatie zoals deze bij pensionering zouden zijn en als aangenaam of aantrekkelijk worden ervaren door een persoon. Voorbeelden hiervan zijn een toename van vrije tijd en een goede financiële situatie. Leisink et al. (2004) veronderstellen dat pushfactoren zwaarder wegen in de beslissing om met pensioen te gaan dan pull-factoren. Negatieve factoren in het werk zijn hierbij dus van grotere invloed op de beslissing om met pensioen te gaan, dan factoren die de periode na het pensioen aantrekkelijk maken zoals vrije tijd.



Figuur 2.1 Model Beehr (1986, p.46), Persoonlijke en omgevingsfactoren die van invloed zijn op de beslissing om met pensioen te gaan

In deze scriptie staat de probleemstelling “Welke invloed hebben functiekenmerken in combinatie met

commitment en gezondheid op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar?" centraal. Onderzocht wordt welke invloed de variabelen *commitment*, *functiekenmerken* en *gezondheid* hebben op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Wanneer deze variabelen gekoppeld worden aan het model van Beehr (1986) kan vastgesteld worden dat *gezondheid* een persoonlijke factor is die van invloed is op het pensioneringsproces. *Functiekenmerken* en *commitment* behoren in het model van Beehr (1986) tot de werkgerelateerde factoren. Zowel *functiekenmerken*, *gezondheid* als *commitment* zijn voorbeelden van pushfactoren, doordat het factoren zijn die gebonden zijn en beïnvloed worden door de werksituatie. Later in dit hoofdstuk zal dieper ingegaan worden op de relatie tussen deze variabelen en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Beehr (1986) geeft aan dat pensionering een proces is dat verschillende fasen kent alvorens men daadwerkelijk met pensioen gaat. De eerste fase betreft de voorkeur om met pensioen te gaan. In deze scriptie staat deze fase centraal. Het onderzoek richt zich op personen die nog aan het werk zijn en beoogt te meten welke factoren van invloed zijn op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Het gaat hierbij om voorkeuren van personen voor de leeftijd waarop men met pensioen wil gaan. De fasen waarin daadwerkelijk de beslissing wordt genomen om met pensioen te gaan en men echt met pensioen gaat, staan in dit onderzoek niet centraal.

Hierna zullen de verschillende begrippen die centraal staan in deze scriptie geconceptualiseerd worden en zal ingegaan worden op de relatie tussen de verschillende variabelen.

§2.2 Bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd

In dit onderzoek staat de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd centraal. Het CBS maakt voor het meten van de bereidheid om door te werken onderscheid tussen of men zich in staat acht om door te werken en of men ook daadwerkelijk door wil werken (CBS, 2006). Uit cijfers van het CBS blijkt dat er een verschil is tussen het vermogen en de wil om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Mensen die in staat zijn om door te werken, zijn nog niet altijd bereid om door te werken (CBS, 2006). Ook in de studie van Jettinghof et al. (2008) wordt onderscheid gemaakt tussen willen en kunnen doorwerken. De resultaten van het onderzoek tonen aan dat variabelen op verschillende wijzen van invloed zijn op het willen en kunnen doorwerken.

Dit in ogenschouw nemend, is het in dit onderzoek van belang dat er ook onderscheid gemaakt wordt tussen willen en kunnen doorwerken. Want mensen die in staat zijn om door te werken, zijn nog niet vanzelfsprekend bereid om ook daadwerkelijk door te werken.

De term *willen* wordt in dit onderzoek gekoppeld aan de term *motivatie*, en de term *kunnen* wordt gekoppeld aan de term *vermogen*. Hier is voor gekozen omdat deze termen meer gangbaar zijn dan

de termen willen en kunnen en omdat deze termen duidelijker zijn. De term bereidheid wordt in deze scriptie als overkoepelende term gebruikt voor motivatie en vermogen en kan gedefinieerd worden als 'de mate waarin men in staat en gemotiveerd is om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd'.

§2.3 Werkcommitment

In de wetenschappelijke literatuur wordt veel aandacht besteed aan commitment. Commitment is een bindende kracht die een individu verbindt aan een bepaald object. Commitment is een verschijnsel dat in alle sociale systemen voorkomt en ervoor zorgt dat mensen zich met bepaalde objecten in hun omgeving identificeren en hiermee een doel vinden in hun leven. Commitment kan bijvoorbeeld betrekking hebben op religie, familie en vrienden en/of op de werkomgeving (Cohen, 2003). Mensen kunnen gecommiteerd zijn aan verschillende onderdelen in hun leven.

Werkcommitment is commitment ten aanzien van de werkomgeving en wordt verondersteld een belangrijke voorspeller te zijn voor verloop, prestatie en ziekteverzuim (Cohen, 2003). Werkcommitment is ook van invloed op de beslissing om met pensioen te gaan en is hierdoor voor deze studie relevant (Luchack et al., 2008). In deze paragraaf wordt uiteengezet wat het concept werkcommitment inhoudt en wordt ingegaan op de invloed van werkcommitment op de beslissing om met pensioen te gaan. Tenslotte zal ingegaan worden op de invloed van functiekenmerken op werkcommitment.

§2.3.1 Concept werkcommitment

Het concept commitment wordt in de literatuur op veel verschillende wijzen gedefinieerd. De dominerende definitie van commitment is de definitie van Morrow (1993) die commitment definieert als "een houding die de mate van verbintenis, loyaliteit en identificatie met het object van commitment weerspiegelt" (p. 11, in Cohen, 2003). Wanneer dit in verband wordt gebracht met de werkomgeving kan werkcommitment gedefinieerd worden als "een houding die de mate van verbintenis, loyaliteit en identificatie met het werk weerspiegelt". Werkcommitment kan betrekking hebben op verschillende aspecten van de werkomgeving. Morrow (1993) geeft aan dat commitment in de werkomgeving gerelateerd kan worden aan de organisatie, de functie, het beroep/carrière, de vakbond en de werkwaarden (in Cohen, 2003). Dit inzicht heeft ertoe geleid dat commitment gezien kan worden als een meervoudig concept. De werkomgeving kent verschillende aspecten waar de werknemer commitment voor kan ontwikkelen. Hierbij staat voorop dat werknemers gecommiteerd zijn naar minstens één bepaald aspect van de werkomgeving. Wanneer de werknemer geen organisatie-commitment heeft, kan deze bijvoorbeeld wel een grote mate van commitment hebben met de functie of met het beroep dat hij of zij uitvoert. Een werknemer kan dus meerdere soorten commitment

hebben naar verschillende aspecten van de werkomgeving op eenzelfde moment (Cohen, 2003). In het boek "Multiple Commitments in the Workplace" pleit Cohen (2003) voor een geïntegreerde benadering voor het meten van commitment, waarin de verschillende aspecten van werkcommitment worden geïntegreerd. Cohen (2003) wijst erop dat een meervoudige benadering van commitment, waarin verschillende aspecten van werkcommitment worden gemeten, een grotere voorspellende waarde heeft dan een eendimensionale benadering waarin slechts één aspect van werkcommitment wordt gemeten. Hij stelt expliciet dat "the question of what the employee is committed to cannot simply be answered by 'organizational goals and values' " (p. 8).

In overeenstemming hiermee wordt werkcommitment door Cohen (2003) gedefinieerd als "een affectieve verbinding met één of meer objecten van commitment" (p84). De objecten van werkcommitment die hij hierbij onderscheidt zijn commitment naar de organisatie, de functie, het beroep en de vakbond. Deze vormen van commitment worden hierna toegelicht.

- Organisatiebetrokkenheid

Organisatiebetrokkenheid is de meest gebruikte vorm van commitment (Cohen, 2003). Organisatiebetrokkenheid wordt in de literatuur op zeer veel verschillende wijzen gedefinieerd en geoperationaliseerd. Porter (1976) definieert organisatiebetrokkenheid als "de relatieve sterkte van de identificatie van een individu met en de betrokkenheid bij een organisatie" (p.163). Mowday (1982) definieert organisatiebetrokkenheid als "een attitude die de aard en kwaliteit van de relatie tussen een werknemer en een organisatie weerspiegelt" (p.163). Specifieker stelt hij hierbij nog dat het de mate betreft waarin men gelooft in de organisatiedoelen en deze accepteert. Dit resulteert in een wil om zich in te zetten voor de organisatie en een wens om te blijven bij deze organisatie.

Meyer et al. (2001) voegt hier nog aan toe dat commitment gezien kan worden als "een bindende kracht, die tevens richting geeft aan gedrag" (p.301). Een specifiekere definitie van organisatiebetrokkenheid wordt gegeven door Meyer et al. (1997) die organisatiebetrokkenheid definiëren als "een psychologisch stadium dat kenmerkend is voor de relatie tussen een individu en de organisatie en implicaties heeft voor de beslissing om zich langer te binden aan een organisatie" (p.11). Met deze definitie wordt verondersteld dat gecommitteerde werknemers eerder voor een organisatie zullen blijven werken dan niet gecommitteerde werknemers. De verschillende definities en operationaliseringen bevatten allemaal de overweging dat organisatiebetrokkenheid een verbinding vormt tussen een individu en een organisatie (Mathieu et al., 1990). De verscheidenheid aan definities van organisatiebetrokkenheid in de literatuur kan worden onderverdeeld in twee theoretische benaderingen van organisatiebetrokkenheid: de calculerende benadering en de psychologische benadering.

De calculerende benadering is een theoretische benadering die verwijst naar de investeringen die door een individu zijn gemaakt in de organisatie en verloren zullen gaan bij vertrek. Dit zorgt ervoor dat een persoon wordt gebonden aan een organisatie. Het individu wordt hierbij aan een organisatie verbonden door extrinsieke factoren als inkomen, hiërarchische positie en persoonlijke relaties binnen het bedrijf. Deze vorm van commitment houdt verband met de kosten die gepaard gaan met het verlaten van een organisatie. Hoge kosten leiden ertoe dat een werknemer een grotere mate van verbondenheid kent met de organisatie, omdat het verlaten van de organisatie zal leiden tot grote verliezen bijvoorbeeld in de vorm van inkomen, verlies van het sociale netwerk en/of verlies van organisatiespecifieke kennis (Cohen, 2003). Deze vorm van commitment wordt door Meyer et al. (1997) benoemd als continuïteit commitment en wordt gedefinieerd als een vorm van commitment van een werknemer die ontstaat door “het bewustzijn en de erkenning van de kosten die gepaard gaan met het verlaten van een organisatie” (p.11). Een hoge mate van continuïteit commitment resulteert in gevoelens van “moeten” blijven binnen de organisatie, omdat vertrek tot grote verliezen zal leiden (Meyer et al., 2007).

De psychologische benadering benadert het individu als een persoon die zich kan identificeren met de doelen van de organisatie en gecommitteerd is om voor de organisatie te blijven werken om zijn of haar doelen te bereiken (Cohen, 2003). In tegenstelling tot de calculatieve benadering, wordt een persoon hierbij gebonden aan een organisatie door intrinsieke factoren zoals het bereiken van persoonlijke doelen. Deze vorm van commitment wordt door Meyer et al. (1997) getypeerd als affectieve commitment. Affectieve commitment verwijst naar “de emotionele gehechtheid en identificatie met een organisatie en de betrokkenheid in een organisatie van een werknemer” (p11). Een hoge mate van affectieve commitment resulteert in een “wil” van werknemers om te blijven bij een organisatie.

Uit de theoretische benaderingen blijkt dat het concept organisatiebetrokkenheid ook meerdere dimensies kent, doordat de betekenis van organisatiebetrokkenheid toegeschreven kan worden aan verschillende uitgangspunten. Op basis van deze bevindingen hebben Allen & Meyer (1996) een twee dimensionale meting ontwikkeld voor het meten van organisatiebetrokkenheid. Hierin worden affectieve en continuïteit commitment onderscheiden. In een latere studie is gebleken dat continuïteit commitment ook nog een subdimensie kent, namelijk normatieve commitment. Normatieve commitment omvat gevoelens van verplichting om werkzaam te blijven bij een organisatie. Een hoge mate van normatieve commitment resulteert in een “morele plicht” om te blijven bij een organisatie. Deze soort commitment sluit hiermee aan bij definities gericht op gevoelens van verplichting en

morele verantwoordelijkheid (Allen et al., 1996). Op basis van dit inzicht, werd het tweedimensionale model van Allen et al. (1984) uitgebreid met een meting voor normatieve commitment (in Cohen, 2003). Hiermee is een drie-componenten model ontstaan waarmee organisatiebetrokkenheid gemeten kan worden.

- Functiebetrokkenheid

Functiebetrokkenheid wordt in veel studies op verschillende wijzen gedefinieerd (Cohen, 2003). Een veelgebruikte definitie van functiebetrokkenheid is de definitie van Lodhal en Kejner (1965) die functiebetrokkenheid definiëren als “de mate waarin een persoon die een functie uitvoert het werk waardevol en belangrijk vindt” (Lodhal et al. 1965 in Cohen, 2003. p. 29). De definitie veronderstelt dat het werk voor een persoon met een grote mate van functiebetrokkenheid een belangrijk deel van zijn leven vormt. Deze persoon is in grote mate betrokken bij zijn of haar gehele functiesituatie. Dit sluit ook aan bij de definitie van functiebetrokkenheid van Morrow (1983) die functiebetrokkenheid definieert als “de mate waarin een persoon zich psychologisch identificeert met zijn of haar werk” (p.488). Uit beide definities blijkt dat het werk voor een persoon met een grote mate van functiebetrokkenheid een belangrijk deel van het leven vormt, en dat hij of zij zich in grote mate kan identificeren met het werk dat hij of zij uitvoert.

- Beroepscommitment

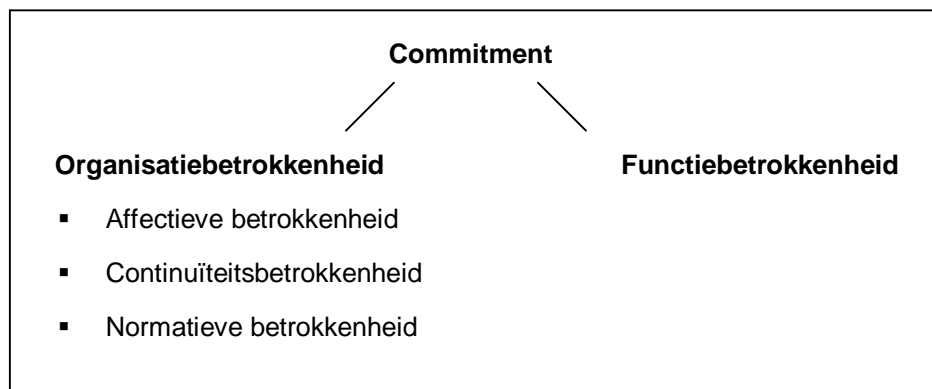
Deze vorm van commitment focust op het beroep van een persoon en betreft de mate van betrokkenheid van een persoon bij zijn of haar beroep. Cohen (2003) geeft aan dat carrière commitment en commitment naar een professie nauw samenhangen met beroepscommitment. Cohen (2003) focust in zijn studie echter op beroepscommitment omdat deze vorm van commitment specifiek betrekking heeft op een bepaald soort werk.

Beroepscommitment onderscheidt zich van de andere vormen van commitment doordat deze betrekking heeft op de toewijding van een persoon naar zijn of haar beroep. Dit staat los van een specifieke werkomgeving en vormt zich gedurende een langere periode (Cohen, 2003). Deze vorm van commitment is hierdoor specifiek dan commitment naar het werk in algemene zin en breder dan de functiebetrokkenheid of mate van organisatiebetrokkenheid van een werknemer.

- Vakbondcommitment

Deze vorm van commitment is ontstaan met de opkomst van vakbonden. Vakbondcommitment betreft de mate van betrokkenheid naar een vakbond (Cohen, 2003).

In de literatuur wordt met betrekking tot werkcommitment de meeste aandacht besteed aan organisatiebetrokkenheid (Cohen, 2003). In de vervolgparagrafen zal duidelijk worden dat in de meeste studies die ingaan op de relatie tussen werkcommitment en vervroegde uitreding gefocust wordt op organisatiebetrokkenheid (Adams, 1999; Taylor et al., 1995; Luchak et al., 2008). Functiebetrokkenheid kan echter ook nauw in verband worden gebracht met het verloop in organisaties en wordt beïnvloed door functiekenmerken (Rabinowitz et al., 1977; Cohen, 2003). Cohen (2003) geeft duidelijk aan dat een multidimensionale benadering van werkcommitment een grotere voorspellende waarde heeft dan een eendimensionale benadering. Hierop aansluitend zal in deze studie zowel gefocust worden op organisatiebetrokkenheid als op functiebetrokkenheid. Hiermee wordt beoogd een grotere voorspellende waarde te bereiken voor het verklaren van de bereidheid om langer door te werken. De term werkcommitment kent in deze studie dan ook twee dimensies, namelijk organisatiebetrokkenheid en functiebetrokkenheid. Uit de voorgaande besproken theorie is gebleken dat organisatiebetrokkenheid ook drie dimensies kent, namelijk affectieve, continuïteit en normatieve commitment. In het vervolg van deze scriptie zal naar werkcommitment worden verwezen met de term commitment. En voor de verschillende vormen van commitment zal gebruik gemaakt worden van Nederlandse terminologie. Naar de term organisatiecommitment wordt verwezen met de term organisatiebetrokkenheid. Ook naar de drie verschillende dimensies van organisatiebetrokkenheid zal in het vervolg worden verwezen met een Nederlandse term. In figuur 2.2 wordt het concept commitment en haar bijbehorende dimensies schematisch weergegeven.



Figuur 2.2 Het concept commitment

Alle concepten kennen veel verschillende definities. Hierna zal per concept de definitie gegeven worden, zoals deze in deze scriptie zullen worden gehanteerd.

- Commitment: 'een affectieve verbinding van een individu met de organisatie en de functie'
- Organisatiebetrokkenheid: 'de identificatie van een individu met en de mate van betrokkenheid van een individu bij de organisatie'

- Functiebetrokkenheid: 'de mate van binding van een individu aan zijn of haar functie'
- Affectieve betrokkenheid: 'de emotionele gehechtheid met en betrokkenheid van een werknemer bij een organisatie'
- Continuïteitsbetrokkenheid: 'betrokkenheid als gevolg van kosten die gepaard gaan met het verlaten van de organisatie'
- Normatieve betrokkenheid: 'betrokkenheid als gevolg van gevoelens van verplichting om werkzaam te blijven bij een organisatie'.

§2.3.2 Commitment en de bereidheid om door te werken

Commitment is van groot belang voor organisaties omdat gecommiteerde werknemers minder vaak ziek zijn, beter presteren en gemotiveerder zijn (Cohen, 2003). Ook is de mate van commitment van invloed op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (Adams, 1999; Mein et al., 2000; Dobson et al., 1984; Luchak et al., 2008; Crego, 2007; Taylor et al., 1995). In de genoemde studies wordt de bereidheid om door te werken verklaard op basis van één aspect van commitment namelijk op basis van organisatiebetrokkenheid (Luchak et al., 2008; Crego, 2007; Taylor et al., 1995), op basis van beroepscommitment (Adams, 1999) of op basis van functiebetrokkenheid (Dobson & Morrow, 1984; Mein et al., 2000).

Verschillende studies hebben aangetoond dat er een verband bestaat tussen de mate van organisatiebetrokkenheid en de leeftijd waarop men met pensioen gaat (Taylor et al., 1995; Adams, 1999; Luchak et al., 2008). Taylor et al. (1995) tonen aan dat mensen met een grote mate van organisatiebetrokkenheid een sterkere voorkeur hebben om te blijven werken voor de organisatie. Mensen met een grote mate van organisatiebetrokkenheid gaan veelal op latere leeftijd met pensioen. Atchley (1976) onderkent dit door te stellen dat een hoge mate van organisatiebetrokkenheid leidt tot een weerstand om met pensioen te gaan.

Luchak et al. (2008) gaan dieper in op de relatie tussen organisatiebetrokkenheid en de pensioneringsleeftijd door onderscheid te maken tussen affectieve betrokkenheid en continuïteitsbetrokkenheid. Luchak et al. (2008) tonen aan dat werknemers met een grote mate van affectieve betrokkenheid op latere leeftijd met pensioen gaan dan werknemers met een grote mate van continuïteitsbetrokkenheid. Affectief gecommiteerde werknemers zijn doorgaans intrinsiek gemotiveerd en zijn gericht op het doorgroeien binnen de organisatie. De beslissing om te werken is voor hen een persoonlijke keuze. Deze werknemers zullen later met pensioen gaan omdat zij hierdoor langer intrinsieke voldoening kunnen krijgen door het werk dat zij uitvoeren. Werknemers met een grote mate van continuïteitsbetrokkenheid daarentegen, zijn voornamelijk extrinsiek gemotiveerd. Voor hen is werken een middel om een doel te bereiken zoals het vermijden van sociale en economische

tegenspoed die gepaard gaan met werkloosheid. Doordat deze werknemers voornamelijk gemotiveerd worden om te werken om te voorzien in minimale behoeften, treden zij doorgaans uit op het moment dat dit financieel het aantrekkelijkst is. Luchak et al. (2008) tonen aan dat het verschil in pensioneringsleeftijd tussen deze twee groepen gemiddeld twee jaar is. Hiermee wordt verondersteld dat werknemers met een grote mate van affectieve betrokkenheid een grotere bereidheid kennen om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd dan werknemers met een grote mate van continuïteitsbetrokkenheid. Luchak et al. (2008) gaan niet in op de invloed van normatieve betrokkenheid op de bereidheid om langer door te werken.

In de studie van De Gilder, Van den Heuvel en Ellemers (1997) worden de verschillende soorten organisatiebetrokkenheid in verband gebracht met de intentie om de organisatie te verlaten. In deze studie wordt normatieve betrokkenheid wel meegenomen in de analyse en wordt aangetoond dat personen met affectieve en normatieve betrokkenheid een minder grote intentie tot vertrek hebben dan personen met continuïteitsbetrokkenheid. Wanneer uitgegaan wordt van de veronderstelling dat een minder grote intentie om te vertrekken gelijk is aan een grotere bereidheid om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, kan verondersteld worden dat werknemers met een grote mate van normatieve betrokkenheid een grotere bereidheid kennen om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Bovenstaande bevindingen sluiten aan bij de definitie van Allen en Meyer (2007) die stellen dat organisatiebetrokkenheid een psychologisch stadium is dat kenmerkend is voor de relatie tussen individu en organisatie. Het psychologisch stadium vertoont bij de genoemde groepen werknemers verschillen en leidt ertoe dat de groep met een grotere mate van affectieve en normatieve betrokkenheid eerder bereid is om langer door te werken dan de groep met een grote mate van continuïteitsbetrokkenheid.

Relatief weinig studies onderzoeken de relatie tussen functiebetrokkenheid en de bereidheid om langer door te werken. De studie van Dobson et al. (1984) gaat expliciet in op de relatie tussen functiebetrokkenheid en de leeftijd waarop men met pensioen gaat. In deze studie wordt aangetoond dat een hoge mate van functiebetrokkenheid in de fase voorafgaand aan de pensionering samengaat met minder bereidheid om met pensioen te gaan en een latere pensioneringsleeftijd. Hierbij verdiept men zich minder in de mogelijkheden en planning om met pensioen te gaan. Dit leidt ertoe dat men zich moeilijker kan aanpassen aan de situatie van pensionering. Wanneer aangenomen wordt dat een negatieve houding ten aanzien van het pensioen leidt tot een grotere bereidheid om door te werken, mag verondersteld worden dat functiebetrokkenheid van positieve invloed is op de bereidheid om langer door te werken.

Zowel organisatie- als functiebetrokkenheid zijn van invloed op de beslissing om met pensioen te gaan. De studie van Brown (1996) naar voorspellers en uitkomsten van organisatiebetrokkenheid en functiebetrokkenheid wijst uit dat functiebetrokkenheid een minder grote rol speelt in de beslissing om een organisatie te verlaten dan organisatiebetrokkenheid. Expliciet wordt door Brown (1996) gesteld dat 'job involvement is substantially less important in the decision to leave the organization than organizational commitment' (p.248). Hieruit mag worden opgemaakt dat zowel organisatie- als functiebetrokkenheid van invloed is op de bereidheid om te werken tot het pensioen, maar dat organisatiebetrokkenheid hierbij een grotere voorspellende waarde kent.

§2.3.3 Functiekenmerken en commitment

Verschillende onderzoeken zijn uitgevoerd naar factoren die van invloed zijn op commitment (Allen et al., 1990, 1996; Steers, 1977; Mathieu et al., 1990; Steijn & Leisink, 2006; Fiorito, Bozeman, Young & Meurs; 2007; Smeenk, Eisinga, Teelken & Doorewaard, 2006; Brown; 1996). In de genoemde onderzoeken wordt gefocust op organisatiebetrokkenheid en functiebetrokkenheid. Zowel organisatiebetrokkenheid als functiebetrokkenheid worden beïnvloed door kenmerken van de functie. In bijna alle studies wordt gefocust op dezelfde functiekenmerken, namelijk de invloed van autonomie, taakvariatie, uitdaging in de functie, taakgrootte, taakduidelijkheid, taakconflict, werkdruk in de functie, taakonafhankelijkheid, inspraak en communicatiemogelijkheden. Niet in iedere studie worden echter al deze genoemde functiekenmerken onderzocht, maar slechts een aantal.

In de studie van Mathieu et al. (1990) wordt wel de invloed van al deze functiekenmerken op de mate van organisatiebetrokkenheid onderzocht. Mathieu et al. (1990) tonen aan dat werknemers in functies die complexer en breder zijn een hogere mate van organisatiebetrokkenheid kennen. Deze functies worden gekenmerkt door een grote mate van autonomie, uitdaging en variatie in de taken. Met betrekking tot de taaksituatie concluderen zij dat een hogere mate van spanning in de functie, door taakonduidelijkheid, taakconflicten en werkdruk leidt tot een lagere mate van organisatiebetrokkenheid. Ook wordt geconcludeerd dat werknemers met een grote mate van onafhankelijkheid in de functie zich meer bewust zijn van hun bijdrage aan de organisatie, waardoor de organisatiebetrokkenheid toeneemt. Tenslotte leiden goede communicatie met de leidinggevende en inspraak in het arbeidsproces ook tot een hogere mate van organisatiebetrokkenheid van werknemers.

De uitkomsten van het onderzoek van Mathieu et al. (1990) zijn in overeenstemming met de resultaten van de andere studies naar de relatie tussen functiekenmerken en organisatiebetrokkenheid. In de studie van Mathieu et al. (1990) wordt echter niet per soort organisatiebetrokkenheid aangegeven wat

de precieze invloed is van functiekenmerken hierop. In andere studies wordt wel expliciet onderscheid gemaakt tussen affectieve, continuïteits- en normatieve betrokkenheid. Enerzijds wordt hierbij geconcludeerd dat het effect van functiekenmerken niet op alle soorten organisatiebetrokkenheid hetzelfde is (Steijn et al., 2006; Allen et al., 1990, 1996). Anderzijds wordt echter ook geconcludeerd dat functiekenmerken wel degelijk hetzelfde effect hebben op de verschillende soorten organisatiebetrokkenheid (Smeenk et al., 2006). De resultaten en conclusies zijn hierbij dus niet in overeenstemming met elkaar.

Allen et al. (1990, 1996) tonen aan dat functiekenmerken een verschillende invloed hebben op affectieve, continuïteits- en normatieve betrokkenheid. De bevindingen van Allen et al. (1990, 1996) naar de relatie tussen functiekenmerken en organisatiebetrokkenheid vertonen grote overeenkomsten met de bevindingen van Mathieu et al. (1990). Zij tonen aan dat onder andere de functiekenmerken mate van feedback, uitdaging in de functie, complexiteit en taakduidelijkheid van invloed zijn op organisatiebetrokkenheid. De genoemde functiekenmerken vertonen een positieve relatie met affectieve en normatieve betrokkenheid en een negatieve relatie met continuïteitsbetrokkenheid. Dit impliceert dat een grotere mate van feedback, uitdaging, complexiteit en taakduidelijkheid leiden tot een grotere mate van affectieve en normatieve betrokkenheid en leiden tot een kleinere mate van continuïteitsbetrokkenheid. Allen et al. (1996) verklaren dit door te stellen dat “anything that increases perceived costs can be considered as an antecedent of continuance commitment” (p.71).

Hiermee wordt verondersteld dat continuïteitsbetrokkenheid voornamelijk ontstaat door factoren en ervaringen die individuen “binden” aan een organisatie. Hierdoor wordt het verlaten van de organisatie lastiger (Allen et al., 1996). De genoemde functiekenmerken taakuitdaging en complexiteit kunnen ervoor zorgen dat het verlaten van de organisatie juist gemakkelijker wordt, doordat de geleerde vaardigheden ook in andere organisaties toepasbaar zijn. Hierdoor ontstaat er een negatieve relatie tussen deze functiekenmerken en continuïteitsbetrokkenheid. Men wordt immers minder gebonden aan de eigen organisatie, waardoor men makkelijker de organisatie kan verlaten en de mate van continuïteitsbetrokkenheid afneemt.

Steijn et al. (2006) komen in hun studie naar de relatie tussen functiekenmerken en organisatiebetrokkenheid tot dezelfde conclusie. Zij tonen aan dat autonomie, een uitdagende functie en ondersteuning door collega's een positief effect hebben op affectieve en normatieve betrokkenheid en een negatief effect op continuïteitsbetrokkenheid.

Smeenk et al. (2006) tonen echter in een onderzoek onder werknemers van een Nederlandse universiteit aan, dat functiekenmerken op alle soorten organisatiebetrokkenheid dezelfde invloed hebben. De functiekenmerken die zij hierbij onderscheiden zijn taakuitdaging, taakconflict, taakduidelijkheid en mate van autonomie. Zij veronderstellen dat deze functiekenmerken eenzelfde invloed hebben op de verschillende subdimensies van organisatiebetrokkenheid. Uitdaging in de

functie en mate van autonomie hebben een positieve invloed op alle drie de vormen van organisatiebetrokkenheid. Taakconflict en taakonduidelijkheid hebben een negatief effect op de drie vormen van organisatiebetrokkenheid. Deze bevindingen zijn niet in overeenstemming met de conclusies van Allen et al. (1990, 1996) en Steijn et al. (2006).

Functiekenmerken zijn ook van invloed op de mate van functiebetrokkenheid (Brown, 1997; Rabinowitz & Hall, 1977). De functiekenmerken die in de studie van Brown (1997) onderscheiden worden zijn in grote mate dezelfde als in het onderzoek van Mathieu et al. (1990). De functiekenmerken autonomie, taakvariatie, feedback, taakuitdaging, taakcomplexiteit en taakduidelijkheid hebben in deze studie allen een positieve significante invloed op de mate van functiebetrokkenheid. Hierbij wordt verondersteld dat 'verrijkte functies de mate van functiebetrokkenheid stimuleren' (p.242). In de studie van Brown (1997) wordt de invloed van functiekenmerken op organisatie- en functiebetrokkenheid vergeleken. Uit de resultaten blijkt dat de invloed van functiekenmerken op functiebetrokkenheid sterker is dan de invloed van functiekenmerken op organisatiebetrokkenheid.

Uit bovenstaande uiteenzetting blijkt dat functiekenmerken zowel van invloed zijn op organisatiebetrokkenheid als op functiebetrokkenheid. De studie van Brown (1997) veronderstelt dat deze invloed het sterkst is op functiebetrokkenheid. In de literatuur bestaat er geen consistentie over de invloed van functiekenmerken op affectieve, continuïteits- en normatieve betrokkenheid. Enerzijds wordt verondersteld dat functiekenmerken eenzelfde invloed hebben op alle drie genoemde soorten van organisatiebetrokkenheid, anderzijds wordt verondersteld dat de invloed afhankelijk is van het soort organisatiebetrokkenheid (Smeenk et al., 2006; Steijn et al., 2006; Allen et al., 1990,1996). De meeste studies concluderen echter dat de invloed van functiekenmerken afhankelijk is van het soort organisatiebetrokkenheid.

§2.4 Gezondheidssituatie

In deze paragraaf wordt ingegaan op de gezondheidssituatie. De gezondheidssituatie speelt een grote rol in de beslissing om met pensioen te gaan. Een slechtere gezondheid leidt ertoe dat een carrière niet altijd voortgezet kan worden en eerder afgebroken wordt. Hierbij is vervroegde uittreding eerder een noodzaak dan een vrijwillige keuze (Feldman, 1994). De gezondheidssituatie van werknemers wordt beïnvloed door het werk dat zij uitvoeren. Zo kan fysiek zwaar werk leiden tot een slechtere gezondheid. In deze paragraaf wordt ingegaan op het concept gezondheid en op de relatie tussen functiekenmerken en gezondheid en de relatie tussen gezondheid en de bereidheid om te werken tot het pensioen.

§2.4.1 Het concept gezondheidssituatie

Gezondheid wordt in de literatuur op verschillende wijzen gedefinieerd. Er kan onderscheid gemaakt worden tussen definities die gezondheid op positieve wijze definiëren met de focus op het welzijn van personen en definities die gezondheid op negatieve wijze definiëren met de focus op een staat van afwijking of ziekte (Kaplan, 2001). De World Health Organization (1948) definieert gezondheid als “een toestand van volledig fysiek, mentaal en sociaal welzijn” (in Smelser & Baltes, 2001, p. 6619). Hiermee wordt de nadruk gelegd op de positieve zijde van gezondheid. De definitie benadrukt dat gezondheid verschillende dimensies kent, namelijk een lichamelijke, een geestelijke en een sociale dimensie. Dwyer en Mitchell (1998) hanteren in hun studie een definitie voor gezondheid waarmee gezondheid aan arbeid wordt gekoppeld. Gezondheid wordt door hen gedefinieerd als: “Het fysieke en mentale vermogen van een persoon om werk uit te voeren” (p. 175). Definities die gezondheid op negatieve wijze formuleren leggen de nadruk op een staat van afwijking of ziekte. Blaxter (1987) stelt dat een definitie en meting van gezondheid met de nadruk op een afwijking meer gedetailleerde informatie zal omvatten en zal leiden tot meer discriminatie in de onderzoeksresultaten. Immers, wanneer veel vragen zullen worden gesteld over lichamelijke afwijkingen zal men meer te weten komen dan wanneer er alleen een enkele of een paar vragen worden gesteld over de algemene gezondheid van de respondent.

Om deze reden zal gezondheid in deze scriptie gedefinieerd worden als “de mate waarin de fysieke en/of mentale gezondheidssituatie van de respondent afwijkt van een persoon die volledig gezond is”.

§2.4.2 Relatie gezondheid en de bereidheid om langer door te werken

Ouder worden gaat gepaard met een gezondheid die achteruit gaat. Na de leeftijd van 45 neemt het lichamelijke vermogen af. Naarmate mensen ouder worden gaan het gehoor en het gezichtsvermogen achteruit, verslechtert de conditie en is men fysiek minder sterk (Nauta, De Bruin & Cremer, 2004). Door lichamelijke achteruitgang kan er een verschil ontstaan tussen de capaciteiten van een persoon en de eisen die in een functie aan een persoon worden gesteld. Hiermee neemt de kans op ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid toe. Dit wordt ondersteund door cijfers van het CBS die aantonen dat de meeste arbeidsongeschiktheidsuitkeringen worden verstrekt aan personen in de leeftijd van 55 tot 65 jaar (CBS Statline). Hieruit blijkt duidelijk dat de gezondheidssituatie van invloed is op het vermogen om te werken. Feldman (1994) wijst erop dat een slechtere gezondheid ertoe leidt dat een carrière niet altijd voortgezet kan worden en eerder afgebroken wordt. “Hierbij is vervroegde uittrekking eerder een noodzaak dan een vrijwillige keuze” (p. 296). Hieruit blijkt dat gezondheid van invloed is op het vermogen om te werken tot het pensioen. Gezondheid is ook van invloed op de

motivatie om door te werken. Jettinghof et al. (2008) stellen dat “een slechtere algemene gezondheid (...) gepaard gaat met een kleinere kans om zowel door te willen als te kunnen werken tot het 65e jaar” (p. 98). Een lange lijst van wetenschappelijke studies toont de positieve relatie aan tussen een slechtere gezondheid en vervroegde uittreding (Quinn, 1977; McGarry, 2004; Jettinghof et al., 2008; Hayward, 1989; Mein et al., 2000; Bound et al., 1999). In deze studies wordt niet de nadruk gelegd op langer doorwerken, maar op vervroegde uittreding. Er mag vanuit gegaan worden dat vervroegde uittreding het tegenovergestelde is van langer doorwerken. Hiermee wordt de conclusie dat een slechtere gezondheid leidt tot een minder grote bereidheid om door te werken onderstreept. Gezondheid is één van de belangrijkste voorspellers voor de bereidheid om door te werken tot de pensioenleeftijd (Hayward, 1989; Jettinghof et al., 2008; Quinn, 1977).

Wiggers (2003) toont in haar onderzoek aan dat ouderen met een betere gezondheid een grotere kans hebben op arbeidsmarktparticipatie. Zij benadrukt dat mensen met een slechtere gezondheid niet alleen uit eigen overwegingen eerder stoppen met werken, maar dat ook de werkgever druk uitoefent op vervroegde uittreding. De fysieke gezondheid is van grotere invloed op vervroegde uittreding dan de geestelijke gezondheid. Wiggers (2003) koppelt de gezondheidssituatie aan de sociaal-economische positie van personen en stelt dat personen met een lagere sociaal-economische positie vaker vanwege gezondheidsproblemen vroegtijdig stoppen met werken. Zij verklaart dit onder meer vanuit de slechtere kwaliteit van de arbeid van functies die door deze groep worden uitgevoerd en de jongere leeftijd waarop deze groep mensen is begonnen met werken. Ook stelt zij dat vrouwen eerder zullen uittreden dan mannen, doordat de kwaliteit van de arbeid in hun functies slechter is en zij veelal minder in aanmerking komen voor een gunstige financiële regeling die hen stimuleert om te blijven doorwerken.

De eerder genoemde studies meten de relatie tussen gezondheid en de bereidheid om door te werken op één enkel moment in de tijd. Een uitzondering hierop vormt het onderzoek uitgevoerd door Bound, Schoenbaum, Stinebricker en Waidmann (1999). Bound et al. (1999) hebben een longitudinaal onderzoek uitgevoerd naar de relatie tussen gezondheid en pensionering en wijzen erop dat de relatie tussen gezondheid en pensionering een dynamisch proces is. De wijze waarop een persoon inspeelt en reageert op een verslechterende gezondheid hangt af van verschillende factoren zoals de aard van de gezondheidsverschijnselen, de leeftijd waarop de gezondheid verslechtert en het human capital van de persoon. Het onderzoek toont aan dat van de mensen met een slechtere gezondheid de helft vervroegd uittreedt en gebruik maakt van een arbeidsongeschiktheidsverzekering. De andere helft blijft echter wel werken, maar verandert naar een baan waarin het verschil tussen de eisen die aan hen gesteld worden en hun capaciteiten kleiner is. Het veranderen van baan lijkt hiermee een

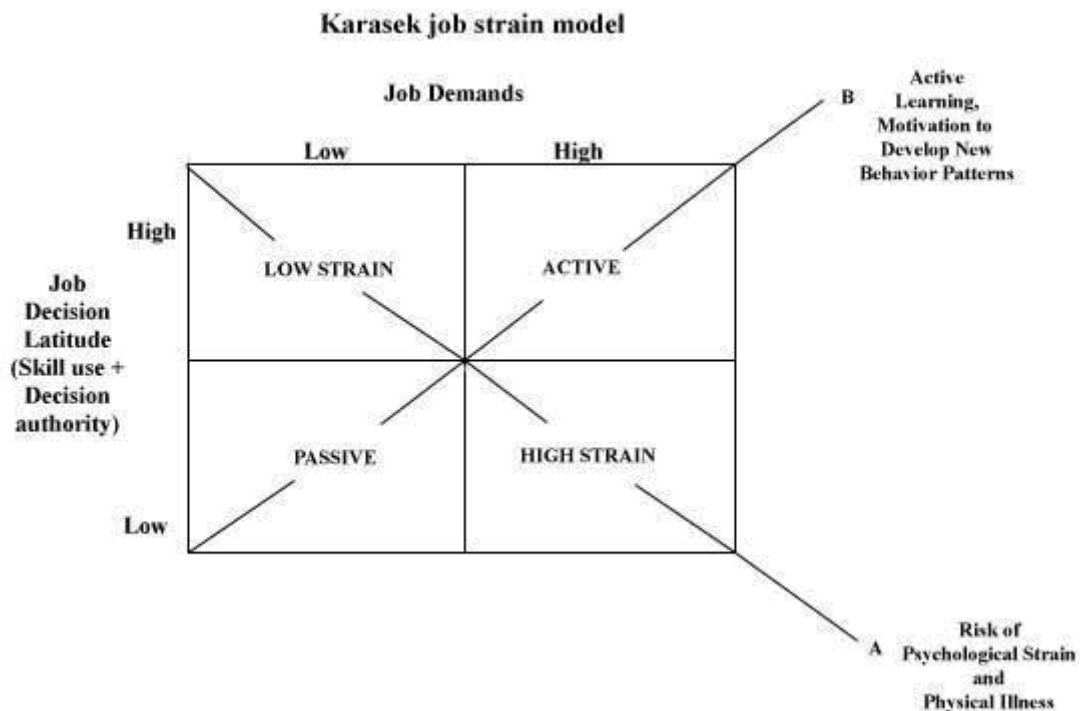
belangrijk middel voor oudere werknemers om zich bij een verslechterende gezondheid aan het werk aan te passen. Deze bevinding is interessant, omdat hiermee wordt verondersteld dat mensen met een slechtere gezondheid nog wel gemotiveerd kunnen zijn om door te werken tot aan de pensioenleeftijd. Een andere opvallende bevinding is dat personen bij wie de gezondheid op vroegere leeftijd verslechtert, minder snel uittreden dan personen waarbij de gezondheid op latere leeftijd plotseling verslechtert. Personen waarvan de gezondheid op vroegere leeftijd is verslechterd, zijn meer bereid om van baan te wisselen om op deze wijze langer door te kunnen werken. Hiermee wordt gesuggereerd dat jongere mensen met een slechtere gezondheid een grotere bereidheid kennen om langer door te werken dan oudere mensen met een verslechterde gezondheid.

Op basis van genoemde studies kan geconcludeerd worden dat de gezondheidssituatie van invloed is op de bereidheid om langer door te werken. Een verslechterde gezondheid leidt tot een minder grote motivatie en een minder groot vermogen om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

§2.4.3 Relatie functiekenmerken en gezondheid

Werk is van invloed op het welzijn en de gezondheid van werknemers. Eén van de meest invloedrijke modellen die de relatie tussen werk en de gezondheid beschrijft, is het *Job Demand-Control (JDC)* model dat is ontwikkeld door Karasek (1979). Dit model wordt in figuur 2.3 weergegeven:

In het model worden twee dimensies onderscheiden, namelijk '*Job demands*' en '*Job decision latitude*'. *Job demands* verwijzen naar de eisen die in een functie aan een persoon worden gesteld en kunnen onderverdeeld worden in psychologische en fysieke taakeisen. Psychologische taakeisen hebben betrekking op bijvoorbeeld de deadlines die gehaald moeten worden, taakonduidelijkheid en werkdruk. Werkdruk is hierbij de belangrijkste indicator voor psychologische taakeisen. Fysieke taakeisen omvatten de fysieke werkdruk waarmee een werknemer in een functie te maken heeft (Karasek et al., 1990). In het vervolg van deze scriptie zal de term *taakeisen* gebruikt worden om te verwijzen naar de dimensie *job demands*.



Figuur 2.3 Karasek (1979) Job demand and control model (p.32).

Job decision latitude heeft betrekking op de mate waarin een werknemer zijn taakeisen kan beheersen. Deze dimensie omvat in dit model twee aspecten, namelijk de mate waarin de vaardigheden van een werknemer in een functie worden gebruikt en de bevoegdheid die een werknemer heeft in een functie om beslissingen te nemen. Een hoog niveau van vaardigheden en een grote mate van autonomie geven een werknemer ruimte om zijn eigen werk te controleren (Karasek et al., 1990). Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli (2001) stellen dat deze dimensie verwijst naar 'de fysieke, psychologische, sociale of organisatorische aspecten in een functie die van invloed zijn op a) het bereiken van werkdoelen, b) het reduceren van taakeisen en/of c) het stimuleren van persoonlijke groei en ontwikkeling" (p.501). *Job Decision Latitude* kan bestempeld worden als de hulp- of energiebronnen die in het werk aanwezig zijn. Voorbeelden hiervan zijn zelfstandigheid, sociale steun van leiding en collega's en loopbaanmogelijkheden (Jettinghof et al., 2008). In het vervolg van deze scriptie wordt gebruikt gemaakt van de term *hulpbronnen* om naar dit aspect te verwijzen.

Taakeisen en hulpbronnen zijn van invloed op het ontstaan van 'strain' en de mate van leermogelijkheden. Deze worden in het model aangegeven door middel van de twee diagonalen. *Strain* omvat het risico op psychologische klachten zoals vermoeidheid, angsten en depressie en fysieke gezondheidsklachten. Strain kan in het Nederlands aangeduid worden met de term spanningen. Spanningen kunnen ontstaan in een situatie met hoge taakeisen en een geringe mate van hulpbronnen. Dit leidt ertoe dat er enerzijds hoge eisen aan een werknemer worden gesteld, maar

dat de mate waarin hij of zij deze zelf kan beheersen en beïnvloeden gering is. Een situatie waarin de taakeisen laag zijn en de hoeveelheid hulpbronnen groot is, leidt tot een kleinere kans op spanningen. De gezondheidssituatie is het slechtst in functies met een grote mate van spanning. Hierin is de kans op fysieke en mentale gezondheidsklachten het grootst. Uit bovenstaande blijkt dat wanneer de taakeisen in een functie groter zijn dan de hulpbronnen die in een functie beschikbaar zijn, dit een nadelige invloed heeft op de gezondheid. Dit kan geïllustreerd worden met het volgende voorbeeld. Een persoon bekleedt een functie waarin hij te maken heeft met veel veeleisende klanten, fysiek zwaar werk moet uitvoeren en een hoge werkdruk ervaart. De mate van autonomie is in zijn werksituatie gering en hij heeft weinig mogelijkheden tot overleg met collega's en leidinggevende. In dit voorbeeld zijn de taakeisen hoog en de hulpbronnen gering. De voorgestelde werknemer heeft in deze werksituatie een grote kans op spanningen. Dit heeft negatieve gevolgen voor de gezondheidssituatie.

Taakeisen en hulpbronnen zijn ook van invloed op de leermogelijkheden. De leermogelijkheden zijn het grootst in een situatie waarin er sprake is van hoge taakeisen en een grote aanwezigheid van hulpbronnen. Deze functies worden aangeduid als *'active jobs'*. *'Passive jobs'* zijn functies waarin de taakeisen laag zijn evenals de mate van hulpbronnen. In deze situatie is er geen sprake van *strain* maar zijn de leermogelijkheden ook gering (Karasek et al., 1990).

Uit het model van Karasek (1979) blijkt dat er een onderverdeling gemaakt kan worden in functiekenmerken die van invloed zijn op de gezondheid van werknemers: functiekenmerken die te typeren zijn als taakeisen en functiekenmerken die te typeren zijn als hulpbronnen.

Verschillende studies van Karasek (1990) tonen aan dat functies met hoge taakeisen en een geringe aanwezigheid van hulpbronnen leiden tot een slechtere psychische en fysieke gezondheid. Werknemers werkzaam in deze functies zijn vaker depressief, gebruiken meer medicatie en zijn vaker vermoeid.

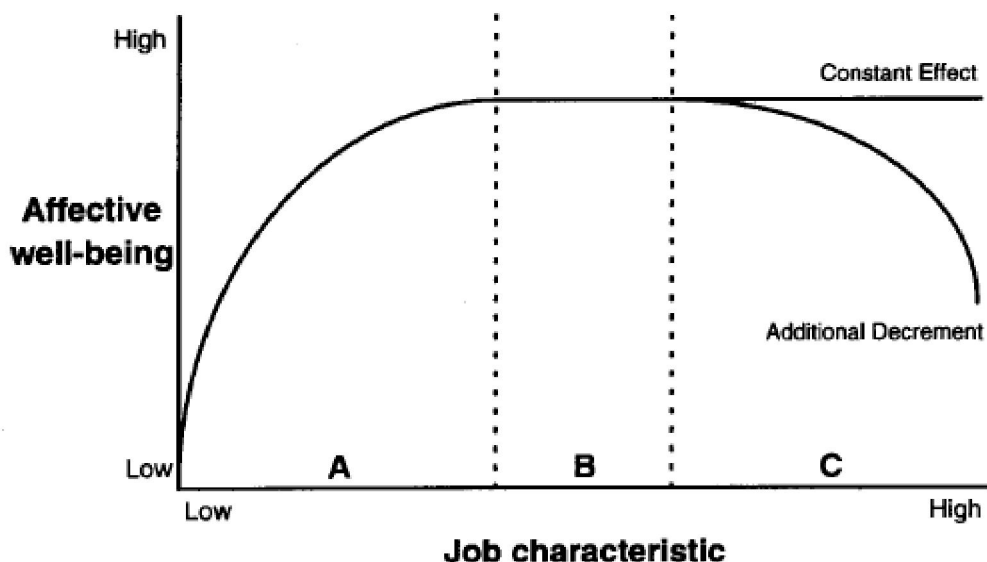
Een ander model dat kenmerken van de functie in verband brengt met de gezondheidssituatie is het Vitaminemodel dat is ontwikkeld door Warr (1987). In dit model wordt gefocust op de mentale gezondheid. Iedereen weet dat vitamines belangrijk zijn voor de fysieke gezondheid van het lichaam. Warr (1987) maakt in zijn model een vergelijking hiermee en stelt dat kenmerken van de omgeving van invloed zijn op de mentale gezondheid zoals vitamines dat zijn op de fysieke gezondheid. Warr (1987) onderscheidt negen kenmerken van de omgeving die van invloed zijn op de gezondheid. Hierna worden de omgevingskenmerken genoemd die samenhangen met het werk en hierdoor voor deze scriptie relevant zijn:

1. *Mogelijkheden om zelf het werk te beheersen (/autonomie)*
2. *Mogelijkheden om vaardigheden te gebruiken (/kwalificatievereisen)*
3. *Aantal opgelegde doelen*
4. *Taakvariatie*
5. *Duidelijkheid van de omgeving (/taakduidelijkheid)*
6. *Contactmogelijkheden*
7. *Betekenisvol werk.*

Voor een aantal kenmerken zijn andere termen weergegeven, zoals deze al eerder in deze scriptie zijn gebruikt.

Vitamines zijn in bepaalde mate goed voor het lichaam, maar vanaf een bepaalde hoeveelheid neemt de gezondheid niet verder toe of kan de gezondheid zelfs afnemen. Dit geldt ook voor de invloed van kenmerken van de functie op de mentale gezondheid. Aanvankelijk hebben kenmerken van de functie een positieve invloed op de mentale gezondheid. Wanneer kenmerken van de functie verder toenemen, zal de mentale gezondheid vanaf een bepaald punt niet verder verbeteren en constant blijven of zelfs afnemen.

Het effect van functiekenmerken op de mentale gezondheid wordt in figuur 2.4 weergegeven.



Figuur 2.4 Warr (1987) Het Vitaminemodel met de verschillende fasen (p. 234).

In het figuur worden 3 fasen onderscheiden. In fase A is het effect van de functiekenmerken op de mentale gezondheid positief, en verbetert de mentale gezondheid sterk bij een toename van de functiekenmerken. In de tweede fase (B) stabiliseert dit, en verbetert de gezondheid niet verder. Wanneer de genoemde functiekenmerken echter nog verder toenemen, kan deze de mentale

gezondheid in de derde fase (C) op twee wijzen beïnvloeden. De mentale gezondheid verbetert niet meer en blijft gelijk, het *constant effect*. Of de mentale gezondheid neemt juist verder af wanneer de functiekenmerken nog verder toenemen, een *additional decrement*.

Het kenmerk 'betekenisvol werk' volgt de lijn van het *constant effect*. Betekenisvol werk heeft aanvankelijk een positieve invloed op de mentale gezondheid. Maar vanaf een bepaald moment stabiliseert dit, en leidt meer betekenisvol werk niet langer tot een nog betere mentale gezondheid. Betekenisvol werk zal echter nooit een negatief effect hebben op de mentale gezondheid.

De andere genoemde functiekenmerken (1-6) volgen het verloop van de lijn van *additional decrement*, weergegeven in figuur 2.4. Uit de figuur blijkt dat de lijn van *additional decrement* aanvankelijk een stijgend verloop kent maar dat deze vanaf een bepaald moment stabiliseert en later zelfs daalt. Hierbij geldt dat een toename van de functiekenmerken aanvankelijk leidt tot een verbetering van de mentale gezondheid, maar dat er vanaf een bepaald punt een omslag plaatsvindt en dat de mentale gezondheidssituatie dan juist verslechtert. Warr (1987) geeft hiermee aan dat meer in dit geval niet altijd beter is. Aanvankelijk hebben de functiekenmerken een positieve invloed op de mentale gezondheid, maar naarmate de functiekenmerken toenemen stabiliseert dit effect zich en heeft het uiteindelijk negatieve gevolgen voor de mentale gezondheid. Aan de hand van een voorbeeld kan dit verduidelijkt worden. Taakvariatie heeft aanvankelijk een positieve invloed op de mentale gezondheid omdat het zorgt voor afwisseling (fase A). Vanaf een bepaalde mate zal een grotere taakvariatie niet meer leiden tot een betere mentale gezondheid, en stabiliseert dit effect (B). Wanneer de taakvariatie nog verder toeneemt, moet een werknemer constant switchen van de ene taak naar de andere taak. Dit kan leiden tot concentratieproblemen en ervoor zorgen dat de werknemer uiteindelijk geen enkele taak afkrijgt. Dit heeft een negatief effect op de mentale gezondheid (Fase C). Uit dit voorbeeld blijkt dat functiekenmerken aanvankelijk een positieve invloed kunnen hebben op de mentale gezondheid, maar dat bij een te grote aanwezigheid van bepaalde functiekenmerken de mentale gezondheid verder verslechtert.

Uit de modellen van Karasek (1979) en Warr (1987) blijkt dat functiekenmerken van invloed zijn op de gezondheid van werknemers. Uit het job demands-control model van Karasek (1979) blijkt dat de balans tussen functiekenmerken die getypeerd kunnen worden als hulpbronnen en functiekenmerken die getypeerd kunnen worden als taakeisen, van invloed is op de gezondheidssituatie. Binnen het model van Karasek (1979) bestaat de gezondheidssituatie zowel uit mentaal welzijn als de kans op fysieke ziekten. Hoge taakeisen en geringe hulpbronnen hebben een negatieve invloed op de gezondheidssituatie en veel hulpbronnen en lage taakeisen hebben een positieve invloed op de gezondheidssituatie. Warr (1987) gaat met het Vitamine model expliciet in op de effecten van

functiekenmerken op de mentale gezondheid. De functiekenmerken die hij onderscheidt zouden op basis van het model van Karasek (1979) getypeerd kunnen worden als hulpbronnen omdat deze functiekenmerken van invloed zijn op het bereiken van werkdoelen, het reduceren van taakeisen en het stimuleren van persoonlijke groei en ontwikkeling. De conclusie van Warr (1987) komt grotendeels overeen met de conclusie van Karasek (1979) doordat ook hij stelt dat de door hem benoemde functiekenmerken, die te typeren zijn als hulpbronnen, een positieve invloed hebben op de mentale gezondheid. Echter, zijn onderzoek en conclusies gaan nog een stap verder. Warr (1987) stelt namelijk dat een toename van de genoemde hulpbronnen niet oneindig zal leiden tot een verbetering van de mentale gezondheidssituatie. Vanaf een bepaalde mate zal het effect van de functiekenmerken op de mentale gezondheid stabiliseren en zal dit zelfs negatieve gevolgen hebben voor de mentale gezondheid. De mentale gezondheid zal dan verslechteren. Op basis van bovenstaande modellen kan gesteld worden dat functiekenmerken die getypeerd kunnen worden als hulpbronnen een positieve invloed hebben op de gezondheid en functiekenmerken die getypeerd kunnen worden als taakeisen een negatieve invloed hebben op de gezondheid. Hierbij moet echter wel in acht genomen worden dat dit voor de functiekenmerken typerend voor hulpbronnen maar geldt in een bepaalde mate. Een te grote aanwezigheid van een bepaalde hulpbron kan uiteindelijk leiden tot negatieve gevolgen voor de gezondheid.

§2.5 Functiekenmerken

In de voorgaande paragrafen is de relatie tussen functiekenmerken en commitment en tussen functiekenmerken en de gezondheidssituatie uiteengezet. In deze paragraaf zal ingegaan worden op de invloed van functiekenmerken op de bereidheid om langer door te werken. In het tweede deel zal ingegaan worden op het concept functiekenmerken en zal dit concept gedefinieerd worden.

§2.5.1 Relatie functiekenmerken en bereidheid om langer door te werken

In het model van Beehr (1986) dat aan het begin van dit hoofdstuk uiteengezet is, blijkt dat werkgerelateerde factoren van invloed zijn op de beslissing om met pensioen te gaan. Een werkgerelateerde factor die door Beehr (1986) onderscheiden wordt, zijn kenmerken van de functie. Beehr (1986) veronderstelt dat werknemers eerder met pensioen zullen gaan wanneer hun functie onaangename kenmerken heeft. Onaangename functiekenmerken kunnen bestempeld worden als een push-factor om met pensioen te gaan, omdat deze functiekenmerken het moeilijk maken om het werk voort te kunnen en te willen zetten. De term 'onaangename functiekenmerken' zoals deze door Beehr (1986) wordt gebruikt is echter een subjectief begrip. Dit begrip kan verduidelijkt en ingevuld worden met behulp van het job demands-control model van Karasek (1979) dat in de vorige paragraaf uiteengezet is.

Volgens het job demands-control model stelt het werk enerzijds fysieke en psychologische eisen aan werknemers. Anderzijds bevat het werk ook verschillende hulpbronnen zoals autonomie, sociale steun van leiding en collega's en loopbaanmogelijkheden. Met betrekking tot de gezondheidssituatie werd geconcludeerd dat wanneer de gestelde taakeisen groter zijn dan de hulpbronnen, dit een nadelig effect heeft op de gezondheid van de werknemer. De onaangename functiekenmerken zoals deze door Beehr (1987) worden bestempeld, kunnen ook getypeerd worden als de taakeisen in een functie. Ten aanzien van de bereidheid om te werken tot het pensioen wordt veelal uitgegaan van de veronderstelling dat taakeisen en hulpbronnen van invloed zijn op de bereidheid om door te werken. Jettinghof et al. (2008) stellen expliciet dat "hoge eisen in het werk hierbij de kans om te werken tot het pensioen verkleinen. Terwijl hulpbronnen in het werk deze kans juist vergroten" (p. 91).

De veronderstelling van Beehr (1986) en Jettinghof et al. (2008) is in overeenstemming met een groot aantal studies waarin is aangetoond dat kenmerken van de functie van invloed zijn op de beslissing om met pensioen te gaan (Quinn, 1978; Siegrist et al. 2006; Elavainio et al., 2005; Sutinen et al., 2005; Filer et al., 1988; Schmitt & McCune, 1981). In de studies waarin onderzoek is gedaan naar de relatie tussen functiekenmerken en de bereidheid om langer door te werken, worden verschillende functiekenmerken onderzocht. De conclusies van deze studies zijn echter niet altijd in overeenstemming met elkaar. Om de relatie tussen de verschillende functiekenmerken en de bereidheid om door te werken te verduidelijken, zullen hierna verschillende studies besproken worden.

Siegrist et al. (2006) tonen aan dat een slechte kwaliteit van de arbeid een significante invloed heeft op vervroegde uittreding. Een slechte kwaliteit van arbeid bestaat in dit onderzoek uit fysiek en mentaal veeleisend werk, monotone en herhalende werkzaamheden en een lage mate van controle op het werk. Siegrist et al. (2006) concluderen dat "we find a consistent association of poor quality of work with a desire to depart from work as early as possible" (p.66).

De bevindingen van Schmitt en McCune (1981) sluiten aan bij deze conclusie. In hun onderzoek bestaat de onderzoekspopulatie uit personen die al met pensioen zijn gegaan. Personen die minder betrokken waren bij hun werk en hun werk niet als uitdagend ervoeren, gingen eerder met pensioen. De functiekenmerken autonomie, taakvariatie, samenwerkingsmogelijkheden en overlegmogelijkheden hadden hierbij een significante voorspellende waarde. De conclusies van beide onderzoeken zijn in overeenstemming met de verwachting van Jettinghof et al. (2008). De functiekenmerken die kenmerkend zijn voor een slechte kwaliteit van de arbeid, zoals bestempeld door Siegrist et al. (2006), behoren tot de taakeisen die in een functie worden gesteld. De hulpbronnen in deze functie zijn gering. Met dit onderzoek wordt de negatieve invloed van taakeisen en de positieve invloed van hulpbronnen op de bereidheid om te werken tot het pensioen opnieuw onderstreept.

De relatie tussen functiekenmerken en de bereidheid om door te werken tot het pensioen hangt nauw samen met de gezondheidssituatie. In de vorige paragraaf is uiteengezet dat bepaalde functiekenmerken leiden tot een slechtere gezondheidssituatie en hierdoor vervroegde uittreding tot gevolg hebben. In de studies van Siegrist et al. (2006) en Schmitt et al. (1981) wordt de relatie tussen functiekenmerken en vervroegde uittreding niet gecontroleerd voor de gezondheidssituatie. Studies waarin deze relatie wel wordt gecontroleerd voor de gezondheidssituatie concluderen dat het verband tussen bepaalde functiekenmerken en de bereidheid om door te werken minder sterk wordt of zelfs wegvalt (Quinn, 1978; Wiggers, 2003; Jettinghof et al., 2008).

Quinn (1978) toont aan dat personen in een functie met *'undesirable job attributes'* eerder met pensioen zullen gaan. De term *'undesirable job attributes'* verwijst hierbij naar functies met herhalende, fysiek en emotioneel zware taken en een geringe mate van autonomie. Deze functiekenmerken zijn te typeren als taakeisen. Wanneer er later in deze studie echter wordt gecontroleerd voor de gezondheidssituatie, verandert deze relatie. Quinn (1978) maakt in zijn studie onderscheid tussen personen met een goede gezondheid en een slechte(re) gezondheid. Bij personen met een slechte gezondheidstoestand leiden ongewenste functiekenmerken (taakeisen) tot vervroegde uittreding.

Bij personen van wie de gezondheidssituatie goed is, gaat de verwachte relatie dat ongewenste functiekenmerken leiden tot vervroegde uittreding, niet op. Personen die een hele activiteit uitvoeren gaan eerder met pensioen en personen die fysiek zwaar werk uitvoeren werken juist langer door. Dit is tegen de verwachting in, doordat juist verwacht zou worden dat personen in functies met fysiek zwaar werk minder bereid zouden zijn om te werken tot het pensioen. En personen die een hele taak uitvoeren en daarmee een grotere taakvariatie kennen, juist een grotere bereidheid zouden kennen om te werken tot het pensioen. De relatie tussen mate van autonomie en vervroegde uittreding is niet langer significant.

Quinn (1978) concludeert dat "the nature of the job and the conditions under which the work is performed do influence the early retirement decision, especially among those with health limitations". Hieruit blijkt duidelijk dat functiekenmerken van invloed zijn op de bereidheid om door te werken tot het pensioen maar dat deze invloed het sterkst is onder personen van wie de gezondheidssituatie slecht is. Wanneer deze relatie wordt gecontroleerd voor de gezondheidssituatie verdwijnt of verandert deze invloed. Zo leiden ongewenste functiekenmerken zoals fysiek zwaar werk bij mensen met een goede gezondheidssituatie niet meer vanzelfsprekend tot een minder grote bereidheid om door te werken tot het pensioen. Uit dit onderzoek blijkt dat de verwachte relatie tussen hogere taakeisen en een minder grote bereidheid om door te werken vooral opgaat voor mensen met een slechte gezondheidssituatie.

De conclusies van Wiggers (2003) sluiten aan bij deze bevindingen. Zij onderzoekt onder andere welke functiekenmerken bijdragen aan een hogere arbeidsparticipatie onder ouderen. De arbeidsparticipatie van ouderen kan gelijk gesteld worden aan de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De functiekenmerken die Wiggers (2003) onderscheidt zijn onder andere lichamelijk zwaar werk, geestelijk zwaar werk, hoog werktempo, zelfstandigheid en sfeer tussen collega's. Wiggers (2003) toont aan dat "vooral een gebrek aan zelfstandigheid in het werk in combinatie met een grote werkdruk en/of zwaar lichamelijk werk leiden tot vroegtijdig stoppen met werken" (p.184). Personen met een hoger functieniveau en een grotere mate van zelfstandigheid werken daarentegen langer door. Deze bevinding is ook in overeenstemming met de verwachting van Jettinghof et al. (2008). Een hoger functieniveau en een grotere mate van zelfstandigheid duiden op een grote mate van hulpbronnen in de functie. Werkdruk, lichamelijk zwaar werk en een gebrek aan zelfstandigheid duiden op hoge taakeisen. Ook hier wordt geconcludeerd dat hoge taakeisen leiden tot vervroegde uittrekking en een grote aanwezigheid van hulpbronnen leidt tot een grotere bereidheid om langer door te werken.

Wanneer de relatie tussen functiekenmerken en arbeidsparticipatie onder ouderen echter wordt gecontroleerd voor de gezondheidssituatie, blijken alleen de functiekenmerken zelfstandigheid en werkdruk nog van significante invloed te zijn op de arbeidsparticipatie van ouderen. Het directe effect van bijvoorbeeld fysieke belasting tijdens het werk op de arbeidsparticipatie van ouderen verdwijnt hiermee. Wiggers (2003) concludeert dan ook dat functiekenmerken gedeeltelijk bijdragen aan het uitvoeren van betaald werk op latere leeftijd. De gezondheidssituatie speelt hierbij ook een belangrijke rol.

Uit de studies van Quinn (1978) en Wiggers (2003) blijkt dat functiekenmerken van invloed zijn op de bereidheid om door te werken. Functiekenmerken typerend voor hulpbronnen hebben hierbij een positieve invloed en functiekenmerken typerend voor taakeisen hebben hierbij een negatieve invloed op de bereidheid om te werken tot het pensioen. Deze directe relatie tussen functiekenmerken en de bereidheid om door te werken verandert, neemt af of verdwijnt zelfs, wanneer gecontroleerd wordt voor de gezondheidssituatie. Quinn (1978) toont aan dat de genoemde relatie vooral opgaat voor mensen met een slechte gezondheidssituatie. Dit wijst op een interactie-effect tussen functiekenmerken en gezondheid op de bereidheid om langer door te werken. Dit betekent dat de invloed van functiekenmerken op de bereidheid om te werken beïnvloed wordt door de gezondheidssituatie van een persoon. De veronderstelling dat functiekenmerken typerend voor hulpbronnen een positieve en functiekenmerken typerend voor taakeisen een negatieve invloed hebben op de bereidheid om te werken tot het pensioen, gaat dus vooral op in situaties waarin de respondent gezond is.

In deze scriptie wordt onderscheid gemaakt tussen de motivatie en het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. In de eerder genoemde studies wordt hier echter geen onderscheid tussen gemaakt. In de studies van Jettinghof et al. (2008) en De Frel (2008) wordt wel expliciet ingegaan op de invloed van functiekenmerken op het door willen en door kunnen werken tot het pensioen. Jettinghof et al. (2008) onderscheiden in hun studie de functiekenmerken werkdruk, autonomie, fysieke en emotionele zwaarheid van het werk, repeterend werk en ontwikkelingsmogelijkheden. Zij tonen aan dat functiekenmerken vooral van invloed zijn op het vermogen om door te kunnen werken. Werknemers die door kunnen werken blijken, in vergelijking met werknemers die niet door kunnen werken, positiever te zijn over hun functiekenmerken. Zij ervaren in mindere mate werkdruk en vinden hun werk fysiek en emotioneel minder zwaar. Ook ervaren zij meer autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden in hun werk.

De motivatie om te werken tot het pensioen wordt slechts in beperkte mate verklaard door functiekenmerken. Opvallend hierbij is dat werknemers met fysiek en emotioneel zwaar werk een iets grotere kans hebben om door te willen werken. Hierbij gaan hogere eisen in het werk samen met een grotere kans om door te willen werken tot het pensioen (Jettinghof et al., 2008). Dit is niet in overeenstemming met de verwachting dat onaangename functiekenmerken samengaan met vervroegde uittreding. De Frel (2008) stelt nog sterker dat functiekenmerken helemaal geen invloed hebben op de motivatie om door te willen werken. De functiekenmerken die hij in zijn studie onderscheidt zijn autonomie, samenwerkingsmogelijkheden, taakvariatie en kwalificatievereisten.

In de studie van Jettinghof et al. (2008) wordt gecontroleerd voor de gezondheidssituatie en blijkt dat functiekenmerken hierna nog steeds een significante invloed hebben op het vermogen om door te werken tot het pensioen. Het vermogen is de mate waarin iemand in staat is het werk uit te kunnen voeren tot de pensioengerechtigde leeftijd. Dit vermogen hangt nauw samen met de gezondheidssituatie. Aangetoond werd door Jettinghof et al. (2008) dat functiekenmerken van invloed zijn op het vermogen om door te werken, ook nadat is gecontroleerd voor de gezondheidssituatie. Deze conclusie is in overeenstemming met de conclusie van Quinn (1978) die stelt dat de relatie tussen functiekenmerken en vervroegde uittreding voornamelijk opgaat voor personen met een slechte gezondheidssituatie.

De invloed van functiekenmerken op de motivatie om door te willen werken is echter maar zwak en niet in de verwachte richting. De motivatie is de mate waarin men wil doorwerken tot het pensioen. Men kan alleen doorwerken wanneer men hiertoe in staat is, en de gezondheidssituatie dus goed is. Hogere eisen in de functie leiden hierbij juist tot het langer door willen werken. Ook deze conclusie is

in overeenstemming met Quinn (1978) doordat ook hij stelt dat de invloed van bepaalde functiekenmerken verdwijnt of verandert wanneer de gezondheid goed is.

Alle bovengenoemde studies concluderen dat functiekenmerken van invloed zijn op de beslissing om met pensioen te gaan. De studies onderscheiden verschillende functiekenmerken. Wanneer deze functiekenmerken worden bestempeld als taakeis of hulpbron, blijkt dat functiekenmerken typerend voor taakeisen veelal een negatieve invloed en functiekenmerken typerend voor hulpbronnen veelal een positieve invloed hebben op de bereidheid om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (Siegrist et al., 2006; Schmitt et al. 1981).

De relatie tussen functiekenmerken en de bereidheid om door te werken is echter complexer dan deze hierboven is weergegeven en er bestaat geen consistentie over in de genoemde studies. Er wordt namelijk ook aangetoond dat fysiek zwaar werk juist leidt tot een grotere bereidheid om door te werken (Quinn, 1978; Jettinghof et al., 2008). Dit is niet in overeenstemming met de algemene verwachting en de studies van Siegrist et al. (2006) en Schmitt et al. (1981) omdat fysiek zwaar werk bestempeld kan worden als een hoge taakeis. Dit verschil wordt veroorzaakt doordat in de studies van Quinn (1978) en Jettinghof et al. (2008) wordt gecontroleerd voor de gezondheidssituatie.

Hieruit blijkt dat de gezondheidssituatie van grote invloed is op de relatie tussen functiekenmerken en de bereidheid om te werken tot het pensioen. Deze relatie verandert of verdwijnt zelfs wanneer gecontroleerd wordt voor de gezondheidssituatie (Quinn, 1978; Wiggers, 2003). Wanneer tenslotte nog onderscheid wordt gemaakt tussen motivatie en vermogen om door te werken tot het pensioen, wordt door Jettinghof et al. (2008) geconcludeerd dat functiekenmerken van invloed zijn op het vermogen om door te werken maar in mindere mate van invloed zijn op de motivatie om door te werken ook nadat is gecontroleerd voor de gezondheidssituatie. Duidelijk wordt dat er geen consistentie bestaat over de wijze waarop functiekenmerken nu het vermogen en de motivatie om door te werken beïnvloeden.

§2.5.2 Concept functiekenmerken

In de voorgaande paragrafen is veelvuldig gebruik gemaakt van de term functiekenmerken. Functiekenmerken verwijzen hierbij steeds naar andere kenmerken van de functie. Op basis van de genoemde functiekenmerken wordt in deze paragraaf vastgesteld welke functiekenmerken in het licht van deze scriptie het meest relevant zijn en onderzocht zullen worden.

Uit het theoretisch kader is gebleken dat functiekenmerken van invloed zijn op de bereidheid om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, de gezondheidssituatie en commitment. Een groot aantal functiekenmerken is hierbij benoemd. Met behulp van het job demand-control model van Karasek

(1979) kunnen de onderscheiden functiekenmerken ingedeeld worden als hulpbron of als taakeis en kan er een onderverdeling gemaakt worden in de verscheidenheid aan functiekenmerken. In het verloop van deze scriptie wordt veelvuldig gebruik gemaakt van de termen hulpbronnen en taakeisen. Hierna worden beide begrippen gedefinieerd om onduidelijkheid over de inhoud van het begrip weg te nemen:

- Taakeisen: ‘functiekenmerken die betrekking hebben op de fysieke en psychologische eisen die in het werk aan een werknemer worden gesteld’.
- Hulpbronnen: ‘functiekenmerken die functioneel zijn voor het bereiken van werkdoelen, taakeisen kunnen reduceren en/of groei en ontwikkeling stimuleren’.

In figuur 2.5 worden alle functiekenmerken weergegeven die in het theoretisch kader benoemd zijn en in verband zijn gebracht met de bereidheid om door te werken, de gezondheidssituatie en/of commitment. De functiekenmerken zijn ingedeeld als hulpbron of als taakeis. Per functiekenmerk is aangegeven of er een verband bestaat met de bereidheid, gezondheid en/of commitment.

Functiekenmerken	Hulpbronnen		
	Bereidheid	Commitment	Gezondheid
Autonomie	x	x	x
Taakvariatie	x	x	x
Uitdaging in de functie		x	
Taakgrootte		x	
Taakduidelijkheid		x	x
Taakonafhankelijkheid	x	x	
Inspraak		x	
Kwalificatiegebruik			x
Samenwerkingsmogelijkheden	x	x	x

Functiekenmerken	Taakeisen		
	Bereidheid	Commitment	Gezondheid
Taakconflict		x	
Werkdruk	x	x	
Taakeisen			x
Psychologische taakeisen	x		x
Fysieke taakeisen	x		x

Figuur 2.5 Functiekenmerken uit het theoretisch kader en hun verbanden, ingedeeld naar hulpbronnen en taakeisen

De indeling van de functiekenmerken naar hulpbronnen en taakeisen is uitgevoerd op basis van literatuur. Jettinghof et al. (2008), Demerouti et al. (2001) en Karasek (1979) delen een groot aantal functiekenmerken in naar hulpbronnen of taakeisen. In deze scriptie is de indeling van functiekenmerken naar hulpbron of taakeis gebaseerd op deze literatuur.

Uit figuur 2.5 blijkt dat de functiekenmerken autonomie, taakvariatie en samenwerkingsmogelijkheden allen van invloed zijn op zowel de bereidheid om door te werken, als op de gezondheid als op de mate van commitment. De functiekenmerken taakduidelijkheid, taakafhankelijkheid, werkdruk en psychologische en fysieke taakeisen zijn van invloed op twee van de drie variabelen bereidheid, commitment en/of gezondheid. Hierbij moet opgemerkt worden dat hierbij uitsluitend wordt uitgegaan van het theoretisch kader dat is gevormd. In het verloop van dit onderzoek zal gefocust worden op de functiekenmerken die van invloed zijn op twee of meer van de variabelen bereidheid, commitment of gezondheid. Dit zijn de functiekenmerken autonomie, taakvariatie, samenwerkingsmogelijkheden, taakduidelijkheid, werkdruk/werktempo en psychologische en fysieke taakeisen. Taakafhankelijkheid hangt zeer nauw samen met autonomie. Om deze reden zal dit functiekenmerk niet worden meegenomen in het onderzoek.

Van de functiekenmerken die in deze scriptie onderzocht zullen worden behoren de functiekenmerken werkdruk, psychologische en fysieke taakeisen tot de taakeisen. De functiekenmerken autonomie, taakvariatie, taakduidelijkheid, samenwerkingsmogelijkheden behoren tot de hulpbronnen.

§2.6 Het conceptueel model en hypothesen

In de voorgaande paragrafen is het theoretisch kader uiteengezet. De verschillende variabelen zijn gedefinieerd en de onderlinge relaties zijn uiteengezet. Het theoretisch kader vormt de basis van dit onderzoek. Op basis van het theoretisch kader kunnen de voorlopers van de conceptuele modellen die weergegeven werden in figuur 1.1 en figuur 1.2 worden uitgebreid en kunnen hypothesen worden geformuleerd. In deze paragraaf wordt dan ook ingegaan op de conceptuele modellen behorende bij de twee deelprobleemstellingen en worden de hypothesen geformuleerd en toegelicht. Omdat de kennis uit de voorgaande paragrafen de basis is voor de conceptuele modellen en de hypothesen, wordt in deze paragraaf veel kennis uit de voorgaande paragrafen herhaald. Paragraaf 2.6 is hiermee de afsluitende en samenvattende paragraaf van het theoretisch kader.

§2.6.1 Het conceptuele model

In deze scriptie staan de volgende twee deelprobleemstellingen centraal:

- *“Welke invloed hebben functiekenmerken en de gezondheidssituatie op het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar?”*
- *“Welke invloed hebben functiekenmerken en werkcommitment op de motivatie om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar?”*

De deelprobleemstellingen bevatten elk verschillende variabelen. De afhankelijke variabelen worden in dit onderzoek gevormd door de motivatie en het vermogen te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Dit zijn beide dimensies van de bereidheid te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De onafhankelijke variabelen zijn functiekenmerken, commitment en de gezondheidssituatie. Zoals in de voorgaande paragrafen uiteengezet is kennen de onafhankelijke variabelen functiekenmerken en commitment verschillende dimensies. Functiekenmerken kunnen worden opgedeeld in taakeisen en hulpbronnen. Het concept commitment kan onderverdeeld worden in organisatiebetrokkenheid en functiebetrokkenheid. Hierbij kent organisatiebetrokkenheid ook weer drie subdimensies, namelijk affectieve, continuïteits- en normatieve betrokkenheid.

Functiekenmerken worden in verband gebracht met zowel de motivatie als het vermogen te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Commitment en de gezondheidssituatie worden respectievelijk meegenomen in de analyse van de motivatie en de analyse van het vermogen te werken tot het pensioen. De reden waarom commitment en de gezondheidssituatie enkel in verband worden gebracht met respectievelijk de motivatie en het vermogen zal hierna toegelicht worden.

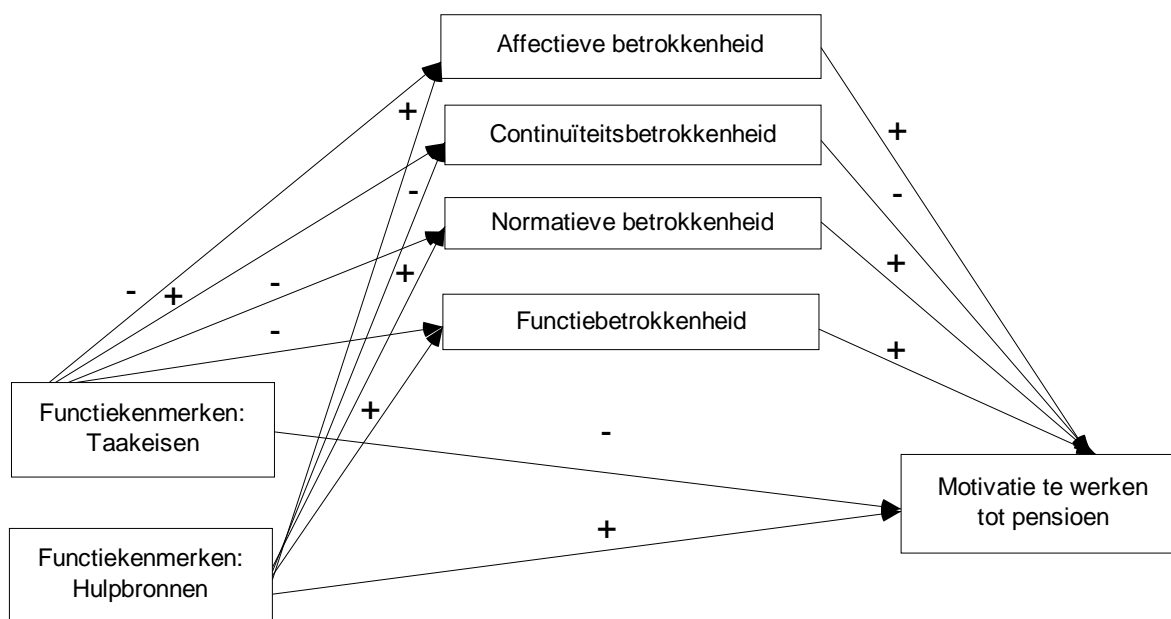
Commitment wordt alleen in verband gebracht met de motivatie om te werken tot het pensioen omdat er in de literatuur maar beperkt wordt ingegaan op de relatie tussen organisatie- en functiebetrokkenheid en de bereidheid om te werken tot het pensioen. De studie van Luchak et al. (2008) gaat in op de relatie tussen organisatiebetrokkenheid en de leeftijd waarop men met pensioen gaat. In deze studie wordt gefocust op de wens van de werknemer over de leeftijd om met pensioen te gaan. Op basis van de intrinsieke motivatie die samenhangt met de verschillende vormen van organisatiebetrokkenheid wordt de pensioneringsleeftijd verklaard en beschreven. Hierin wordt ingegaan op de motivatie om te werken tot het pensioen. Of men voldoende vermogen heeft en dus in staat is om te werken tot het pensioen wordt in deze studie buiten beschouwing gelaten. Ook in de studie van Dobson et al. (1984) over de relatie tussen functiebetrokkenheid en de bereidheid te werken tot het pensioen is hier sprake van. Ook hier wordt gefocust op wat men *wil* en niet wat men *kan* met betrekking tot de leeftijd waarop men met pensioen gaat. Doordat in de literatuur alleen wordt gefocust op de relatie tussen commitment en de motivatie om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, zal dat in deze scriptie ook worden gedaan. De relatie tussen commitment en het vermogen om te werken tot het pensioen zal hierbij niet worden onderzocht en buiten beschouwing worden gelaten. Om deze reden zijn hierover dan ook geen hypothesen ontwikkeld.

De gezondheidssituatie wordt alleen meegenomen in de analyse van het vermogen om te werken tot het pensioen. Hier is vooral uit pragmatische overwegingen voor gekozen. Uit het theoretisch kader komt naar voren dat de gezondheidssituatie zowel van invloed is op de motivatie als op het vermogen

om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (Jettinghof et al., 2008). De relatie tussen functiekenmerken en de bereidheid om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd wordt beïnvloed door de gezondheidssituatie van een persoon (Quinn, 1978; Wiggers, 2003). De relatie tussen functiekenmerken en de bereidheid om door te werken tot het pensioen verandert, neemt af of verdwijnt zelfs wanneer de gezondheidssituatie verandert. Zoals in het theoretisch kader is aangegeven duidt dit op een interactie-effect. Een interactie-effect wordt door Cramer en Howitt (2007) omschreven als “een wederzijdse beïnvloeding van 2 of meer factoren” (p.284). Dit betekent dat twee (of meer variabelen) in combinatie met elkaar van invloed zijn op de afhankelijke variabele. In dit onderzoek is dat de combinatie van functiekenmerken en de gezondheidssituatie. De invloed van functiekenmerken op de bereidheid om te werken tot het pensioen is voor gezonde personen anders dan voor niet-gezonde personen. Omdat de relatie tussen functiekenmerken en de bereidheid om te werken tot het pensioen dermate verandert door de gezondheidssituatie van een persoon, is het van belang dat deze in de analyse wordt meegenomen en te onderzoeken op welke wijze gezondheid en functiekenmerken het vermogen gezamenlijk beïnvloeden. In dit onderzoek worden zeven verschillende functiekenmerken onderzocht, te weten werkdruk, psychologische en fysieke taakeisen, autonomie, taakvariatie, taakduidelijkheid en samenwerkingsmogelijkheden. Dit betekent dat wanneer het interactie-effect tussen functiekenmerken en gezondheid op de bereidheid om te werken wordt onderzocht, er ook zeven interactievariabelen ontstaan. Hiermee verdubbelt het aantal onafhankelijke variabelen. Wanneer de invloed van het interactie-effect op zowel de motivatie als op het vermogen onderzocht zou worden, zou de analyse dermate groot worden dat deze niet haalbaar zou zijn binnen het tijdsbestek van dit onderzoek. Dit wordt veroorzaakt doordat het concept commitment ook weer vier dimensies kent. Om deze reden is er dan ook voor gekozen om de invloed van de gezondheidssituatie en de bijbehorende interactie-effecten uitsluitend te onderzoeken voor het vermogen te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

In veel wetenschappelijke studies wordt de invloed van de gezondheidssituatie uitsluitend in verband gebracht met het vermogen om te werken tot het pensioen. Vermogen en gezondheid hangen immers nauw met elkaar samen. Feldman (1994) benoemt in zijn onderzoek expliciet dat “een slechtere gezondheid ertoe leidt dat een carrière niet altijd voortgezet kan worden en vroegtijdige uittreding hierdoor eerder een noodzaak wordt dan een vrijwillige keuze” (p296). De motivatie om het effect van de gezondheidssituatie en bijbehorende interactievariabelen uitsluitend te onderzoeken voor het vermogen, is hiermee niet alleen gestaafd op pragmatische overwegingen maar kan ook onderbouwd worden met het argument dat soortgelijke wetenschappelijke studies ook uitsluitend focussen op de relatie tussen de gezondheidssituatie en het vermogen.

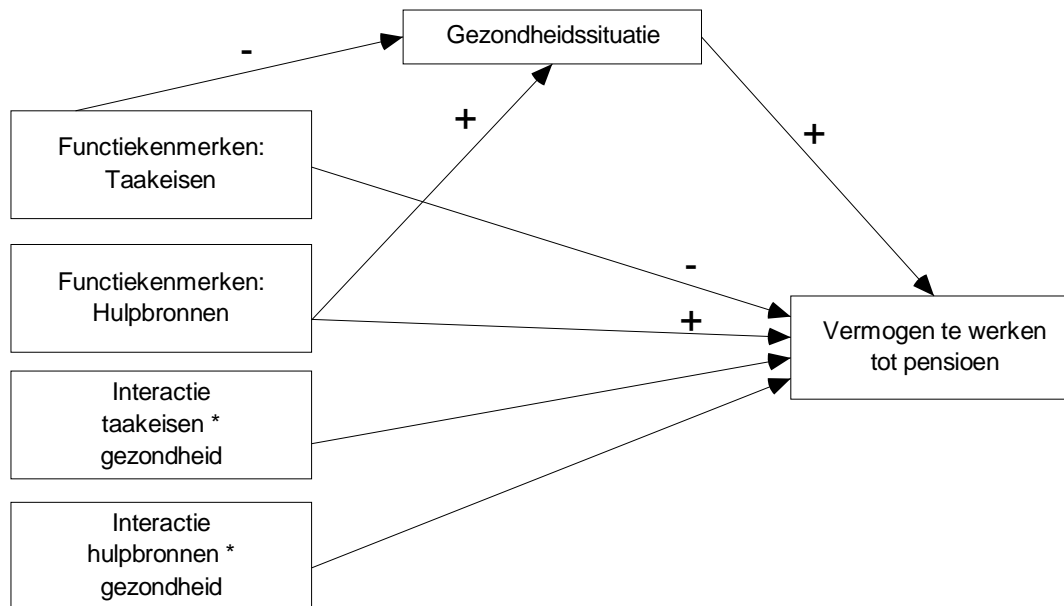
De voorlopers van de conceptuele modellen kunnen op basis van de kennis uit het theoretisch kader worden uitgebreid. In het theoretisch kader is ingegaan op het concept functiekenmerken. Hieruit is naar voren gekomen dat functiekenmerken getypeerd kunnen worden als taakeisen of als hulpbron. Dit onderscheid wordt ook opgenomen in het conceptueel model. Ook het concept commitment kent verschillende dimensies binnen dit onderzoek namelijk organisatiebetrokkenheid en functiebetrokkenheid. Het concept organisatiebetrokkenheid bestaat hierbij ook weer uit drie subdimensies te weten affectieve, continuïteits- en normatieve betrokkenheid. Wanneer deze verschillende subdimensies worden opgenomen in het conceptuele model van 'motivatie om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd' ziet het conceptuele model eruit zoals in figuur 2.6. De verschillende variabelen zijn door middel van pijlen met elkaar verbonden. Bij ieder verband is de verwachte relatie aangegeven. Een plusteken duidt hierbij op een verwachte positieve relatie en een minteken op een verwachte negatieve relatie. Deze verbanden worden in de volgende paragraaf toegelicht.



Figuur 2.6 Conceptueel model 'motivatie om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd'

De voorloper van het conceptuele model van het 'vermogen te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd' wordt uitgebreid met de interactievariabelen waarin de invloed van functiekenmerken en de gezondheid samengaan. Ook hier geven de plus- en mintekens de aard van het verband aan tussen de variabelen. Het uitgebreide conceptuele model voor het vermogen wordt weergegeven in figuur 2.7. Bij de pijlen die de interactievariabelen verbinden met het vermogen wordt de richting van het verband niet aangegeven met een plus- of een minteken, omdat op basis van het theoretisch kader

nog geen duidelijke verwachting is over de richting van dit verband. De verbanden worden in de volgende paragraaf toegelicht.



Figuur 2.7 Conceptueel model 'vermogen om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd'

§2.6.2 Formulering van de hypothesen

De conceptuele modellen die in de vorige paragraaf zijn weergegeven, geven de relatie tussen de verschillende variabelen weer. Deze relaties zijn gebaseerd op de kennis en informatie die verkregen is in het theoretisch kader. In deze paragraaf zullen de hypothesen geformuleerd worden behorende bij de conceptuele modellen. Allereerst zullen de hypothesen geformuleerd en toegelicht worden met betrekking tot 'de motivatie om te werken tot het pensioen'. In het tweede deel zullen de hypothesen geformuleerd en toegelicht worden met betrekking tot 'het vermogen om te werken tot het pensioen'.

Hypothesen behorende bij de motivatie om te werken tot het pensioen

Hierna worden de hypothesen geformuleerd behorend bij de motivatie om te werken tot het pensioen. De hypothesen zijn gebaseerd op het theoretisch kader. De verschillende hypothesen worden per relatie weergegeven en kort toegelicht.

Hypothesen functiekenmerken en de motivatie te werken tot het pensioen

Functiekenmerken zijn van invloed op de bereidheid om te werken tot het pensioen (Beehr, 1986). Er bestaat echter geen consistentie over de precieze relatie tussen ieder functiekenmerk en de bereidheid om te werken tot het pensioen. Wanneer de functiekenmerken worden ingedeeld naar hulpbronnen en taakeisen, is de algemene verwachting dat taakeisen een negatieve invloed hebben

op de bereidheid om te werken tot het pensioen en hulpbronnen een positieve invloed. Deze veronderstelling wordt onderbouwd door onderzoek van Karasek (1990) en wetenschappelijke studies (Wiggers, 2003; Jettinghof et al., 2008; Siegrist et al. 2006; Schmitt et al., 1981). In de meeste studies wordt niet expliciet ingegaan op de relatie tussen functiekenmerken en de motivatie om te werken tot het pensioen. In het onderzoek uitgevoerd door Jettinghof et al. (2008) wordt dit wel gedaan. Jettinghof et al. (2008) veronderstellen dat hulpbronnen in een functie ervoor zorgen dat men meer gemotiveerd is om door te werken tot het pensioen en dat taakeisen er toe leiden dat men minder gemotiveerd is. Op basis hiervan kunnen de onderstaande hypothesen geformuleerd worden. Omdat de verwachting is dat alle functiekenmerken te typeren als taakeisen respectievelijk als hulpbronnen op eenzelfde wijze invloed hebben op de motivatie, wordt er niet voor ieder functiekenmerk een aparte hypothese opgesteld.

H1a *Hoe hoger de taakeisen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe lager de motivatie zal zijn om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.*

H1b *Hoe groter de hulpbronnen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe hoger de motivatie zal zijn om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.*

Hypothesen commitment en de motivatie om te werken tot het pensioen

Commitment bestaat in dit onderzoek uit organisatiebetrokkenheid en functiebetrokkenheid. Zowel organisatiebetrokkenheid als functiebetrokkenheid hebben een positieve invloed op de motivatie om te werken tot het pensioen (Dobson et al., 1984; Luchak et al., 2008; Taylor et al., 1995). Personen die zich gehecht voelen aan hun organisatie en/of functie voelen er weinig voor om vervroegd met pensioen te gaan. Zij zullen wanneer mogelijk kiezen voor een hogere pensioneringsleeftijd zodat het moment waarop de functie of de organisatie verlaten moet worden, uitgesteld kan worden (Taylor et al., 1995). Bij organisatiebetrokkenheid worden verschillende dimensies onderscheiden, namelijk affectieve, continuïteits- en normatieve betrokkenheid. Deze hebben een verschillende invloed op de motivatie om te werken tot het pensioen. Uit de studie van Luchak et al. (2008) blijkt dat affectieve betrokkenheid een positieve correlatie vertoont met de leeftijd waarop men met pensioen gaat en continuïteitsbetrokkenheid negatief correleert met de leeftijd waarop men met pensioen gaat. Mensen met een grote mate van affectieve betrokkenheid hebben dus een grotere kans om op latere leeftijd met pensioen te gaan dan mensen met een lage mate van affectieve betrokkenheid. Wanneer uitgegaan wordt dat een hogere pensioenleeftijd samengaat met een grotere motivatie om te werken tot het pensioen, kan verondersteld worden dat affectieve betrokkenheid een positieve en

continuïteitsbetrokkenheid een negatieve samenhang vertoond met de motivatie om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

De Gilder et al. (1997) tonen aan dat normatieve betrokkenheid negatief samenhangt met de intentie om de organisatie te verlaten. Wanneer verondersteld wordt dat de intentie om een organisatie te verlaten het tegenovergestelde is van de bereidheid om te werken, mag aangenomen worden dat normatieve betrokkenheid positief samenhangt met de bereidheid en daarmee de motivatie om te werken tot het pensioen. Personen met een grote mate van normatieve betrokkenheid zullen hierbij een grotere motivatie kennen om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De volgende hypothesen kunnen worden opgesteld:

H2a *Personen met een grotere mate van affectieve betrokkenheid zijn meer gemotiveerd om tot de pensioengerechtigde leeftijd te werken.*

H2b *Personen met een grotere mate van continuïteitsbetrokkenheid zijn minder gemotiveerd om tot de pensioengerechtigde leeftijd te werken.*

H2c *Personen met een grotere mate van normatieve betrokkenheid zijn meer gemotiveerd om tot de pensioengerechtigde leeftijd te werken.*

H2d *Personen met een grotere mate van functiebetrokkenheid zijn meer gemotiveerd om tot de pensioengerechtigde leeftijd te werken.*

Hypothesen functiekenmerken en commitment

Een groot aantal studies toont aan dat functiekenmerken van invloed zijn op de twee vormen van commitment: organisatiebetrokkenheid en functiebetrokkenheid (Alan et al., 1990,1996; Mathieu et al., 1990; Steijn et al., 2006; Brown, 1997; Rabinowitz et al., 1977). Wanneer de functiekenmerken worden ingedeeld naar hulpbronnen en taakeisen blijkt dat hulpbronnen een positieve en taakeisen een negatieve invloed hebben op de functiebetrokkenheid. In deze studie worden drie soorten organisatiebetrokkenheid onderscheiden. In de literatuur zijn de conclusies tegenstrijdig over de relatie tussen functiekenmerken en organisatiebetrokkenheid. Enerzijds wordt verondersteld dat functiekenmerken dezelfde invloed hebben op alle drie de soorten organisatiebetrokkenheid (Smeenk et al., 2006), anderzijds wordt verondersteld dat deze invloed wel degelijk verschillend is voor de verschillende vormen van organisatiebetrokkenheid (Alan et al., 1996, 1991; Steyn et al., 2006). Functiekenmerken te typeren als hulpbronnen zouden hierbij een positieve invloed hebben op affectieve en normatieve organisatiebetrokkenheid en een negatieve invloed op continuïteitsbetrokkenheid. Voor functiekenmerken te typeren als taakeisen geldt het omgekeerde. Deze hebben een positieve invloed op continuïteitsbetrokkenheid en een negatieve invloed op affectieve en normatieve betrokkenheid.

In dit onderzoek wordt uitgegaan van de veronderstelling dat de invloed van functiekenmerken niet op alle soorten organisatiebetrokkenheid hetzelfde is. De volgende hypothesen kunnen worden geformuleerd:

H3a *Hoe hoger de taakeisen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe kleiner de mate van affectieve betrokkenheid is.*

H3b *Hoe hoger de taakeisen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe groter de mate van continuïteitsbetrokkenheid is.*

H3c *Hoe hoger de taakeisen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe kleiner de mate van normatieve betrokkenheid is.*

H3d *Hoe hoger de taakeisen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe kleiner de mate van functiebetrokkenheid is.*

H3e *Hoe groter de hulpbronnen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe groter de mate van affectieve betrokkenheid is.*

H3f *Hoe groter de hulpbronnen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe kleiner de mate van continuïteitsbetrokkenheid is.*

H3g *Hoe groter de hulpbronnen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe groter de mate van normatieve betrokkenheid is.*

H3h *Hoe groter de hulpbronnen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe groter de mate van functiebetrokkenheid is.*

Hypothesen behorende bij het vermogen om te werken tot het pensioen

Hierna worden de hypothesen geformuleerd over de relaties uit het conceptueel model van het vermogen om te werken tot het pensioen dat weergegeven is in figuur 2.7.

Hypothesen functiekenmerken en vermogen

De hypothesen met betrekking tot de relatie tussen functiekenmerken en het vermogen om te werken tot het pensioen, zijn gebaseerd op dezelfde algemene veronderstellingen als eerder is toegelicht bij de hypothesen over functiekenmerken en de motivatie om te werken tot het pensioen. Op basis van verschillende studies is de algemene verwachting dat taakeisen een negatieve invloed hebben op de bereidheid om te werken tot het pensioen en hulpbronnen een positieve invloed hierop hebben (Wiggers, 2003; Jettinghof et al., 2008; Siegrist et al. 2006; Schmitt et al., 1981). Vermogen is een dimensie van de bereidheid te werken tot het pensioen. Op basis hiervan kunnen de volgende hypothesen geformuleerd worden:

H4a *Hoe hoger de taakeisen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe kleiner het vermogen zal zijn om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.*

H4b *Hoe groter de hulpbronnen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe groter het vermogen zal zijn om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.*

Hypothesen gezondheid en vermogen om te werken tot het pensioen

Gezondheid is van invloed op het vermogen om te werken tot het pensioen. Naarmate men ouder wordt gaat de gezondheid achteruit. Dit kan ertoe leiden dat men niet altijd in staat is de carrière voort te zetten en werkzaam te blijven tot de pensioengerechtigde leeftijd. In een dergelijke situatie is vervroegde uittrekking eerder een noodzaak dan een vrijwillige keuze (Feldman, 1994, p.296). Een groot aantal studies toont aan dat een slechte gezondheid een negatieve invloed heeft op de bereidheid en daarmee op het vermogen te werken tot het pensioen (Jettinghof, 2008; Feldman, 1994; Quinn, 1977; McGarry, 2004; Hayward, 1989; Mein et al., 2000; Bound et al., 1999).

Door een slechtere gezondheid is men minder in staat om te werken tot het pensioen. Op basis hiervan kan de volgende hypothese geformuleerd worden:

H5a *Personen met een betere gezondheidssituatie hebben een groter vermogen om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.*

Hypothesen interactievariabelen en vermogen

De interactievariabelen die zijn opgenomen in het conceptuele model bestaan uit het gecombineerde effect tussen functiekenmerken en de gezondheidssituatie. Doordat er twee typen functiekenmerken worden onderscheiden, namelijk hulpbronnen en taakeisen, zijn er ook twee interactievariabelen. De eerste is het gecombineerde effect van hulpbronnen en de gezondheidssituatie. De tweede is het gecombineerde effect van taakeisen en de gezondheidssituatie. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat de relatie tussen hulpbronnen, taakeisen en het vermogen te werken tot het pensioen verschillen vertoont tussen personen die wel gezond zijn en personen die minder gezond zijn. Bij mensen met een goede gezondheid gaat de verwachte relatie tussen functiekenmerken en het vermogen niet op, of is deze relatie zwakker. Zo toont Quinn (1978) aan dat mensen met een goede gezondheid en een functie met fysiek zwaar werk (taakeis) juist een grotere bereidheid kennen om te werken tot het pensioen. Dit is tegen de verwachting in dat fysiek zwaar werk (taakeis) leidt tot een minder groot vermogen om te werken tot het pensioen. Wiggers (2003) toont in haar studie aan dat oorspronkelijke relaties tussen functiekenmerken en het vermogen verdwijnen wanneer gecontroleerd wordt voor de gezondheidssituatie. Hieruit blijkt dat de relatie tussen functiekenmerken en het vermogen te werken tot het pensioen niet altijd hetzelfde is voor personen met een goede gezondheid en personen met

een minder goede gezondheid. In dit onderzoek worden zeven verschillende functiekenmerken onderscheiden. Uit de genoemde studies wordt niet voor ieder functiekenmerken geheel duidelijk hoe de relatie tussen het functiekenmerk en het vermogen is wanneer de gezondheidssituatie van een persoon in de analyse wordt meegenomen. Uit de genoemde voorbeelden wordt wel duidelijk dat de relatie tussen functiekenmerken en het vermogen bij gezonde personen zwakker is en/of tegen de verwachting in. De relatie tussen functiekenmerken en het vermogen of de motivatie verandert wanneer de gezondheidssituatie van een persoon wordt meegenomen in de analyse, alleen de wijze waarop deze invloed verandert wordt niet voor ieder functiekenmerk duidelijk uit de theorie. Daarom worden er hier twee algemene hypothesen geformuleerd ten aanzien van de interactievariabelen:

H6a De relatie tussen hulpbronnen en het vermogen wordt beïnvloed door de gezondheidssituatie van de respondent.

H6b De relatie tussen taakeisen en het vermogen wordt beïnvloed door de gezondheidssituatie van de respondent.

Hypothesen functiekenmerken en gezondheid

Karasek (1979) en Warr (1987) tonen met respectievelijk het Job Demand-Control model en het Vitaminemodel aan dat functiekenmerken effect hebben op de gezondheidssituatie van een persoon. Karasek (1979) maakt hierbij onderscheid tussen functiekenmerken die getypeerd kunnen worden als hulpbronnen en functiekenmerken die getypeerd kunnen worden als taakeisen. Warr (1987) benoemt een aantal specifieke functiekenmerken. Wanneer deze functiekenmerken ingedeeld worden naar taakeisen en hulpbronnen komen de conclusies van Warr (1987) en Karasek (1979) met elkaar overeen. Hoge taakeisen hebben een negatieve invloed op de gezondheid van werknemers en een veelheid aan hulpbronnen hebben een positieve invloed op de gezondheid van werknemers. Dit leidt tot de volgende hypothesen:

H7a Hoe groter de taakeisen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe slechter de gezondheidssituatie is.

H7b Hoe groter de hulpbronnen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe beter de gezondheidssituatie is.

Met de formulering van de hypothesen wordt het theoretisch kader afgesloten. In de navolgende hoofdstukken zal de methode van onderzoek uiteengezet worden en zullen de verschillende hypothesen getoetst worden.

3 Methode van onderzoek en analyse

In het vorige hoofdstuk is de theoretische basis gelegd voor dit onderzoek en zijn de hypothesen geformuleerd. In dit hoofdstuk wordt de wijze waarop het onderzoek is uitgevoerd verantwoord en toegelicht. In paragraaf 3.1 wordt de onderzoeksmethode die gebruikt is voor dit onderzoek toegelicht en verantwoord. In paragraaf 3.2 wordt ingegaan op de organisatie waar het onderzoek is uitgevoerd. In paragraaf 3.3 worden vervolgens alle concepten uit het conceptueel model geoperationaliseerd. In de hierop volgende paragraaf wordt ingegaan op de representativiteit van het onderzoek en de response rate. In paragraaf 3.5 zal vervolgens ingegaan worden op de validiteit en de betrouwbaarheid van het onderzoek. Het hoofdstuk zal afgesloten worden met een paragraaf met beschrijvende statistiek over de algemene uitkomsten van het onderzoek.

§3.1 Onderzoekstype en onderzoeksmethode

In deze paragraaf wordt ingegaan op het onderzoekstype en de onderzoeksmethode van dit onderzoek. Dit onderzoek kan getypeerd worden als een kwantitatief-deductief onderzoek. Bij een deductief onderzoek wordt er gestart vanuit een theorie waaruit hypothesen worden afgeleid. Deze hypothesen worden getoetst in de werkelijkheid (Braster, 2000). In hoofdstuk 2 is het theoretisch kader uiteengezet. Op basis van dit theoretisch kader zijn in de vorige paragraaf verschillende hypothesen geformuleerd. Om de hypothesen te toetsen worden data verzameld door middel van een survey. Hiermee is het onderzoek typerend voor een deductief onderzoek, omdat de vooraf opgestelde hypothesen in de werkelijkheid getoetst worden. Een survey is het meest geschikte middel om de hypothesen te toetsen omdat hiermee een groot aantal personen bereikt kan worden. Babbie (2007) stelt "survey research is probably the best method available to the social researcher who is interested in collecting original data for describing a population too large to observe directly" (p. 244). Bij een survey wordt gebruik gemaakt van een vragenlijst om de gegevens te verzamelen. Hieruit komen cijfermatige gegevens voort, waarmee getracht wordt aan antwoord te vinden op de probleemstelling. Hiermee is het typerend voor een kwantitatief onderzoek.

De vragenlijst wordt uitgezet binnen de organisatie van de Hogeschool Rotterdam. Deze organisatie telt ruim 2800 medewerkers. Hiermee wordt gefocust op één specifieke organisatie namelijk de Hogeschool Rotterdam. De onderzoeksmethode is hiermee kenmerkend voor een casestudy. Een casestudy kan gedefinieerd worden als "een onderzoeksstrategie waarvan het voornaamste kenmerk is dat er sprake is van een intensieve bestudering van een sociaal verschijnsel bij één of enkele onderzoekseenheden" (Braster, 2000, p.21). De onderzoekseenheid wordt in dit geval gevormd door de organisatie van de Hogeschool Rotterdam. In de volgende paragraaf zal ingegaan worden op de motivatie voor de uitvoering van het onderzoek binnen de Hogeschool Rotterdam.

§3.2 De Hogeschool Rotterdam als casestudy

In dit onderzoek wordt de organisatie van de Hogeschool Rotterdam als casestudy gebruikt. De Hogeschool Rotterdam is een kennisinstituut voor hoger beroepsonderwijs en telt ruim 2800 medewerkers.

Het onderwijs is één van de meest vergrijsde sectoren binnen de Nederlandse economie. De gemiddelde leeftijd is 43,3 jaar en één op de vijf personen is 55 jaar of ouder (Bruggink, 2008; SZW, 2008). Het grote aandeel 55 plussers en de grote mate van vergrijzing zouden erop kunnen wijzen dat werknemers in de onderwijssector een grote bereidheid kennen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Uit cijfers van het CBS blijkt dat het onderwijs een vijfde plaats inneemt op basis van het aantal werknemers dat gemotiveerd is en het vermogen heeft om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. In figuur 3.1 worden deze cijfers weergegeven. In 2008 heeft 45,7% van de werknemers het vermogen en is 39,2% van de werknemers gemotiveerd binnen de onderwijssector om tot de pensioengerechtigde leeftijd te werken. Er zijn sectoren waar het percentage werknemers dat gemotiveerd is of het vermogen heeft om te werken tot het 65e jaar groter is. Echter, er is maar één sector die op zowel vermogen als motivatie hoger scoort, dit is de zakelijke dienstverlening.

Het onderwijs behoort tot de niet-commerciële dienstverlening. Wanneer de percentages uit de onderwijssector vergeleken worden met het totaal van alle sectoren en het totaal van de niet-commerciële dienstverlening, valt op dat werknemers in het onderwijs meer motivatie en vermogen hebben dan een gemiddelde werknemer uit de Nederlandse beroepsbevolking of een werknemer uit de niet-commerciële dienstverlening.

% werknemers met vermogen om te werken tot leeftijd 65		% werknemers met motivatie om te werken tot leeftijd 65	
Sector	%	Sector	%
Financiële dienstverlening	58,2	Landbouw en visserij	42,5
Openbaar bestuur	53,5	Horeca	40,3
Zakelijke dienstverlening	51,7	Zakelijke dienstverlening	39,9
Industrie	46,9	Cult./ov. dienstverlening	39,9
Onderwijs	45,7	Onderwijs	39,2
Vervoer en communicatie	45,6	Vervoer en communicatie	38
Handel	43,6	Gezondheids- en welzijnszorg	36,9
Cult./ov. dienstverlening	41,9	Handel	36,4
Landbouw en visserij	41,1	Openbaar bestuur	36,1
Bouwnijverheid	37	Financiële dienstverlening	33,3
Gezondheids- en welzijnszorg	34,4	Industrie	31,8
Horeca	25,4	Bouwnijverheid	25,2
Totaal Niet-Commerciële dienstverl.	41,6	Totaal Niet-Commerciële dienstverl.	31,8
Totaal alle sectoren	44,4	Totaal alle sectoren	25,2

Figuur 3.1 Vermogen en motivatie van Nederlandse werknemers om te werken tot het pensioen in 2008. Bron CBS (bewerking auteur)

De toenemende vergrijzing in het onderwijs zal op den duur leiden tot een grote uitstroom van werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Dit kan leiden tot structurele tekorten in de onderwijssector. Om oudere werknemers te stimuleren om zo lang mogelijk door te werken, wordt er in het onderwijs veel beleid opgesteld dat gericht is op de oudere werknemer.

De hoge mate van vergrijzing in de onderwijssector tezamen met een relatief grote motivatie en vermogen om te werken tot het pensioen, maakt een organisatie uit de onderwijssector tot een interessante case voor dit onderzoek. Door een studie uit te voeren in een organisatie in deze sector kan meer inzicht verkregen worden in factoren die van invloed zijn op de bereidheid om te werken tot het pensioen.

De onderzoekspopulatie bestaat in dit onderzoek dan ook uit werknemers van de Hogeschool Rotterdam. Voor dit onderzoek is een enquête verstuurd naar alle werknemers van de Hogeschool Rotterdam. In figuur 3.2 wordt een overzicht gegeven van de populatie naar geslacht, dienstverband en organisatieonderdeel.

	Personeel HRO (aantal)	Relatief
Totaal	2829	100%
Geslacht		
Mannen	1305	46,1%
Vrouwen	1524	53,9%
Organisatieonderdeel		
Instituut	2130	75,3%
Ondersteunende dienst	637	22,5%
Anders	62	2,2%
Dienstverband		
Full-time	974	34,4%
Parttime	1855	65,6%
Leeftijd		
0-25	130	4,6%
26-35	614	21,7%
36-45	678	24,0%
46-55	825	29,2%
56-65	575	20,3%
>65	6	0,2%

Figuur 3.2 Onderzoekspopulatie Hogeschool Rotterdam naar geslacht, organisatieonderdeel, dienstverband en leeftijd

Het onderzoek werd ondersteund door het management van de Hogeschool Rotterdam. Om te zorgen voor draagvlak binnen de organisatie voor dit onderzoek is het management van de verschillende opleidingen vooraf geïnformeerd door het management van de Hogeschool over de uitvoering van dit onderzoek. Ook zijn alle medewerkers vooraf via het Intranet van de Hogeschool Rotterdam geïnformeerd over het onderzoek dat werd uitgevoerd. Hierna is per e-mail de vragenlijst toegezonden

aan alle medewerkers binnen de Hogeschool Rotterdam. In deze e-mail is nogmaals uitleg gegeven over de inhoud en het belang van dit onderzoek. Ook werd hierin sterk benadrukt dat de informatie anoniem verkregen werd en de informatie vertrouwelijk behandeld werd. Deze e-mail is in bijlage 1 bijgevoegd. De e-mail bevatte een link naar het onderzoek. Hiermee kon de vragenlijst online worden ingevuld. Dit zorgde ervoor dat het gebruiksgemak werd vergroot en de drempel werd verlaagd voor het invullen van de enquête. In totaal heeft de respondent 3 weken de tijd gehad om de enquête in te vullen. Na de eerste week is er een reminder verstuurd aan alle medewerkers die de enquête nog niet hadden ingevuld. Een week voordat de enquête zou sluiten is er nog een reminder verstuurd aan de medewerkers die deze nog niet hadden ingevuld, om hen te attenderen op de sluitingsdatum van de enquête. Beide reminders zijn in bijlage 2 bijgevoegd. Babbie (2007) stelt dat reminders een effectieve manier zijn om de response rate te vergroten. Hierbij is aan aantal van drie volgens Babbie (2007) het meest effectief: de originele uitnodiging voor het onderzoek en twee reminders. In dit onderzoek is dit aantal ook aangehouden en zijn er een uitnodiging verstuurd en twee reminders. Uit het verloop van de response is gebleken dat de response na iedere reminder sterk toenam. Hiermee blijkt het versturen van reminders in dit onderzoek ook een effectief middel te zijn om de response rate te vergroten. Op de response rate zal in de paragraaf 3.4 verder worden ingegaan.

§3.3 Operationalisering

In deze paragraaf worden de verschillende begrippen uit het conceptueel model geoperationaliseerd en zal uiteengezet worden hoe de verschillende variabelen gemeten zullen worden. In bijlage 3 is de vragenlijst toegevoegd zoals deze is uitgezet binnen de organisatie van de Hogeschool Rotterdam. In deze vragenlijst worden de verschillende variabelen gemeten door stellingen voor te leggen aan de respondent. Hierna zal ingegaan worden op de wijze waarop deze vragenlijst tot stand is gekomen en hoe de verschillende variabelen gemeten worden.

De bereidheid om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd

De variabele bereidheid om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd bestaat uit twee dimensies, namelijk de motivatie en het vermogen om te werken tot het pensioen. De motivatie om te werken tot het pensioen wordt gemeten door vier stellingen aan de respondent voor te leggen. Hierbij wordt direct gevraagd of men wil doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Een andere stelling is "Ik heb al concrete stappen ondernomen om te stoppen voor de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd". In de stellingen zijn ook twee controlestellingen opgenomen, waaronder: "Ik ben sterk van plan tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd door te werken".

De dimensie vermogen wordt ook gemeten door vier stellingen aan de respondent voor te leggen. Ook hierbij wordt direct de stelling voorgelegd "Ik ben in staat om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd". De overige drie stellingen meten waarom een respondent niet in staat zou zijn om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. In deze stellingen wordt de nadruk gelegd op fysieke werkbelasting, geestelijke werkbelasting en werkomstandigheden. Een voorbeeld van een stelling is "Door de geestelijke werkbelasting is het voor mij niet mogelijk te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd". De antwoorden vormen tezamen een vier-punts Likert schaal waarin de antwoorden variëren van 'zeer eens' tot 'zeer oneens'.

Commitment

Zoals in het theoretisch kader uiteengezet is bestaat de variabele commitment uit twee dimensies, namelijk organisatiebetrokkenheid en functiebetrokkenheid. Organisationsbetrokkenheid wordt gemeten met het drie-componenten model van Meyer et al. (1997). Organisationsbetrokkenheid bestaat hierbij ook uit drie dimensies namelijk affectieve betrokkenheid, continuïteitsbetrokkenheid en normatieve betrokkenheid. Voor het meten van organisatiebetrokkenheid wordt gebruik gemaakt van de vragenlijst die door Meyer et al. (1997) ontwikkeld is. Deze Engelse vragenlijst die oorspronkelijk uit 25 items bestaat is door De Gilder et al. (1997) vertaald naar het Nederlands en is ingekort tot 15 items. Alleen de items met de hoogste factorloadingen zijn in deze vragenlijst opgenomen. In totaal worden er 15 stellingen aan de respondent voorgelegd. Voorbeelden van stellingen zijn "Ik ervaar problemen van deze organisatie als mijn eigen problemen" en "Er zou teveel in mijn leven verstoord worden als ik nu ontslag zou nemen". De vragenlijst ontwikkeld door Meyer et al. (1997) is veelvuldig gebruikt en de validiteit en betrouwbaarheid van deze vragenlijst is aangetoond (Allen et al., 1996; Meyer et al., 1997; De Gilder et al., 1997). Ook is aangetoond dat de vragen vertaald in het Nederlands een even grote validiteit en betrouwbaarheid kennen als de vragen in het Engels (De Gilder et al., 1997)

Functiebetrokkenheid wordt gemeten met de Job Involvement Scale welke is ontwikkeld door Lawler en Hall (1970). Deze schaal bestaat uit 4 stellingen. Een voorbeeld van een stelling is "De meest belangrijke dingen die mij overkomen in het leven hebben betrekking op mijn werk". Bij het meten van zowel organisatie- als functiebetrokkenheid wordt gebruik gemaakt van een vier-punts Likert schaal waar de scores variëren van zeer eens tot zeer oneens.

Gezondheid

Het begrip gezondheid is moeilijk meetbaar doordat de gezondheidssituatie van een persoon niet direct waarneembaar is en vastgesteld kan worden. Gezondheid kan op twee wijzen gemeten worden, namelijk op objectieve en op subjectieve wijze. Voor het objectief vaststellen van de gezondheidssituatie worden er observaties gedaan door een derde die onbevooroordeeld is en wordt

er gebruik gemaakt van een bepaalde standaard waarmee de gezondheid van alle respondenten binnen een onderzoek vergeleken wordt. Dit leidt uiteindelijk tot een objectieve uitspraak over de gezondheidssituatie van een bepaalde persoon. Bij het meten van gezondheid op subjectieve wijze beoordeelt een persoon de eigen gezondheid (Idler & Angel, 1990, p.447).

Het vaststellen van de gezondheid op objectieve wijze kan bereikt worden door bijvoorbeeld een medische keuring uit te voeren, informatie te verzamelen over de leeftijd waarop een persoon is overleden (Anderson & Burkhauser, 1985), het gebruik van medicatie te meten (Madans, 2004) of het aantal verzuimuren in een bepaalde periode vast te stellen (Burkhauser, 1979). Bazzoli (1985) trekt verschillende van bovenstaande onderzoeksmethoden in twijfel. Zo is de relatie tussen het aantal verzuimuren en de gezondheid niet duidelijk. Ziekteverzuim is vaak tijdelijk en is geen goede voorspeller voor de gezondheidssituatie op de lange termijn. Het meten van de gezondheidssituatie op objectieve wijze focust veelal op bepaalde aspecten van de gezondheid waardoor er geen totaal beeld ontstaat (Benítez-Silva et al., 2004). Bound (1991) wijst erop dat objectieve gezondheidsmetingen geen valide meetinstrument zijn om de impact van gezondheid op arbeidsmarktbeslissingen te meten. Objectieve gezondheidsmetingen focussen meer op het meten van de gezondheid dan op het meten van de mate waarin men in staat is het werk uit te voeren. Dit leidt er volgens Bound (1991) toe dat objectieve gezondheidsmeting geen valide meetinstrument is wanneer de relatie tussen gezondheid en arbeidsmarktgedrag wordt onderzocht. Het op objectieve wijze meten van de gezondheid is zeer lastig en zou kunnen stuiten op een grote mate van weerstand onder de respondenten. Ook is deze methode zeer tijdrovend en zou het zelfs als onethisch bestempeld kunnen worden, omdat hieruit mogelijk negatieve informatie voortvloeit over de gezondheid van respondenten die hen tot dan toe nog onbekend was. Om deze redenen is deze wijze van meting niet geschikt voor dit onderzoek.

Het alternatief is het meten van de gezondheid op subjectieve wijze en vast te stellen hoe de respondent de eigen gezondheid ervaart en beoordeelt. Het meten van de ervaren gezondheidstoestand is een veel gebruikt instrument in wetenschappelijk onderzoek en is een sterke voorspeller voor de werkelijke gezondheidstoestand (Elavainio et al., 2005; Idler & Angel, 1990). Ook is deze wijze van meten zeer bruikbaar en betrouwbaar doordat respondenten meer informatie over hun gezondheid kunnen geven dan bij een objectieve meting. In de literatuur wordt er echter ook kritiek gegeven op deze wijze van gezondheidsmeting. Deze kritiek richt zich hoofdzakelijk op twee valkuilen die voor kunnen komen bij subjectieve gezondheidsmeting. Ten eerste wordt gewezen op het gevaar dat de manier waarop de respondent zijn/haar gezondheid beoordeelt, wordt beïnvloed door contextuele factoren. Ten tweede wordt gewezen op de valkuil dat het beoordelen van de

gezondheid wordt beïnvloed door vooringenomenheden van de respondent, waardoor niet de werkelijke gezondheidssituatie gemeten wordt. Hierna worden beide valkuilen toegelicht.

Contextuele factoren kunnen de wijze waarop een persoon de gezondheid beoordeelt beïnvloeden. Er is geen standaard op basis waarvan vastgesteld wordt of de gezondheid van een persoon goed of slecht is. Maatschappelijke normen bepalen de standaard en zijn context afhankelijk (Madans, 2004). Dit kan ertoe leiden dat twee personen met dezelfde gezondheidsklachten hun gezondheid op verschillende wijzen beoordelen, omdat ze beïnvloed worden door hun omgeving. Dit kan negatieve gevolgen hebben voor de kwaliteit van de onderzoeksresultaten.

Voringenomenheden hebben ook een negatieve invloed op de kwaliteit van de onderzoeksresultaten. Met vooringenomenheden wordt bedoeld dat de respondenten zijn/haar gezondheidssituatie anders voorstelt dan deze daadwerkelijk is, bijvoorbeeld om bepaald gedrag te rechtvaardigen of in aanmerking te komen voor bepaalde voorzieningen (McGarry, 2004; Andersen et al., 1985, Bazzoli, 1985; Lindeboom & Kerkhofs, 2002). In de literatuur wordt dit fenomeen bestempeld als de "rechtvaardigings-hypothese" of als de "rechtvaardigings-bias" (Dwyer et al. 1999, p.174; McGarry, 2004, p.625). De respondent zou de gezondheidssituatie bijvoorbeeld slechter kunnen voorstellen dan deze daadwerkelijk is, om hiermee de keuze voor vervroegde uittreding te rechtvaardigen (Bazzoli, 1985). Vervroegde uittreding om gezondheidsredenen kan namelijk rekenen op een grotere mate van sociale acceptatie dan vervroegde uittreding uit overwegingen voor meer vrije tijd. Dwyer et al. (2004) wijzen er op dat personen die van hun werk houden, hun gezondheidssituatie beter zullen voorstellen dan mensen die een afkeer hebben van hun werk. De gezondheidssituatie wordt door hen beter of slechter voorgesteld omdat hiermee bereikt kan worden dat men langer kan doorwerken of juist eerder met pensioen kan gaan. Benitez-Silva et al. (2004) geven ook aan dat de gezondheidssituatie door respondenten anders voorgesteld kan worden, doordat men twijfelt aan de mate waarin de informatie vertrouwelijk wordt behandeld.

Uit bovenstaande blijkt dat de respondent om tal van redenen de gezondheidssituatie anders kan voorstellen dan deze daadwerkelijk is, omdat de respondent hierbij voordelen kan hebben of omdat de respondent de mate waarin de informatie vertrouwelijk wordt behandeld in twijfel trekt.

In deze scriptie wordt de gezondheid op subjectieve wijze gemeten. Hier is voor gekozen omdat uitgebreide objectieve gezondheidsmetingen niet haalbaar zijn binnen dit onderzoek en daarnaast zouden kunnen rekenen op een grote mate van weerstand onder de respondenten. Wanneer gekozen zou worden voor een beperktere objectieve gezondheidsmeting in de vorm van bijvoorbeeld het aantal verzuimuren van de respondent, zou dit leiden tot een te eenzijdig beeld. In overeenstemming met de kritiek van Bound (1991), zou deze onderzoeksmethode niet valide zijn omdat deze geen informatie

geeft over de mate waarin men in staat is tot het uitvoeren van werk. Subjectieve gezondheidsmeting geeft hiermee een beter beeld van de gezondheidssituatie van de respondent. De nadelen die verbonden zijn aan subjectieve gezondheidsmeting worden in dit onderzoek zoveel mogelijk geminimaliseerd. Hierna wordt toegelicht op welke wijze dit wordt bereikt.

De rechtvaardigings-bias wordt geminimaliseerd door in dit onderzoek uitsluitend werkende personen te benaderen die nog niet met pensioen zijn. McGarry (2004) stelt dat de rechtvaardigings-bias die samenhangt met subjectieve meting, weggenomen kan worden door de subjectieve gezondheid uitsluitend te meten onder werkende respondenten. Zij stelt expliciet "I eliminate the concern about justification bias among retired individuals by focusing exclusively on workers (...)" (p. 624).

De invloed van contextuele factoren in dit onderzoek wordt verkleind doordat de respondenten die deelnemen aan het onderzoek allen werkzaam zijn in dezelfde organisatie. Hierdoor hebben zij over het algemeen hetzelfde opleidingsniveau doordat zij dezelfde functies uitvoeren. Dit leidt ertoe dat contextuele verschillen en daarmee verschillende waarderings van de gezondheidstoestand verkleind worden.

Door expliciet te benadrukken dat de onderzoeksresultaten anoniem verkregen en vertrouwelijk behandeld worden, wordt getracht de respondenten te stimuleren om de werkelijke gezondheidssituatie te laten voorstellen en de vragen naar eerlijkheid te beantwoorden. Hiermee worden de verschillende nadelen van subjectieve gezondheidsmeting zoveel mogelijk geminimaliseerd en is dit de beste onderzoeksmethode. Subjectieve gezondheidsmeting is voor dit onderzoek de beste onderzoeksmethode omdat deze uit praktische overwegingen het beste toepasbaar is en omdat de mogelijke nadelen zoveel mogelijk geminimaliseerd worden in dit onderzoek. Hierna zal met de term 'ervaren gezondheidssituatie' verwezen worden naar het op subjectieve wijze meten van de gezondheidssituatie.

In verschillende studies wordt de subjectieve gezondheid gemeten door het stellen van tenminste één algemene vraag (Quinn, 1977; Idler et al., 1999, Jettinghof et al., 2008). Quinn (1977) en Hayward et al. (1989) meten gezondheid door het stellen van onder andere de volgende vraag: "Does your health limit the kind or amount of work or housework you can do?" (p. 337). Jettinghof et al. (2008) meten de gezondheid door het stellen van de vraag: "Wat vindt u, over het algemeen genomen van uw gezondheid?"(p.91). Deze vraag zal in dit onderzoek ook worden opgenomen om een algemeen beeld te krijgen over de gezondheid van de respondent. De respondent kan op deze vraag antwoorden met behulp van een vier-punts Likert schaal waarbij de antwoorden variëren van 'zeer goed', 'goed', 'matig' of 'slecht'. Wanneer de gezondheidssituatie bestempeld wordt als matig of slecht, wordt de

respondent gevraagd of dit samenhangt met het werk. Hierop kan de respondent antwoorden met 'ja', 'deels' of 'nee'.

Om de ervaren gezondheidssituatie specifiek te kunnen meten wordt gebruik gemaakt van 15 vragen die ter beschikking gesteld zijn door het onderzoeksbureau SatisFakt. De vragen zijn gebaseerd op vragenlijsten die in het kader van Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) worden gebruikt. PAGO is een onderdeel van de arbodienstverlening en brengt de arbeidsgebonden risico's in kaart. Het gaat hierbij niet om een algemene gezondheidskeuring, maar is uitsluitend gericht op arbeidsgebonden gezondheidsrisico's (Mul, Verkleij, Hazelzet & De Roos, 1999). Omdat in dit onderzoek de gezondheid van de respondent ook in verband wordt gebracht met de functie, is deze methode uitermate geschikt.

Bij de 15 stellingen die voorgelegd worden aan de respondent gaat het eerste deel over fysieke gezondheidsklachten. Een voorbeeld van een stelling is "Ik heb de afgelopen 12 maanden klachten gehad over pijn, ongemak of een stijf gevoel in de rug". Het tweede deel van de vragen gaat in op mentale gezondheidsklachten als vermoeidheid, concentratieproblemen of de neiging om dingen te vergeten. Een voorbeeld van een stelling hierbij is "Ik heb regelmatig concentratieproblemen".

De respondent kan de stellingen beantwoorden met 'zeer vaak', 'vaak', 'soms' of 'nooit'. Hiermee kan de ervaren gezondheidssituatie gemeten worden en kan vastgesteld worden of een slechte gezondheidssituatie volgens de respondent veroorzaakt wordt door de werksituatie.

Functiekenmerken

In dit onderzoek wordt onderscheid gemaakt tussen functiekenmerken die getypeerd kunnen worden als hulpbronnen en functiekenmerken die getypeerd kunnen worden als taakeisen. Er kunnen veel verschillende functiekenmerken onderscheiden worden. Zoals in het theoretisch kader uiteengezet is, zal er worden gefocust op de functiekenmerken die van invloed zijn op twee of drie van de variabelen gezondheid, commitment en/of de bereidheid om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De functiekenmerken die onderzocht worden en typerend zijn voor taakeisen zijn werkdruk, psychologische en fysieke taakeisen. De functiekenmerken die getypeerd kunnen worden als hulpbronnen en in deze scriptie worden onderzocht zijn autonomie, taakvariatie, taakduidelijkheid en samenwerkingsmogelijkheden.

Om deze functiekenmerken te meten is gebruik gemaakt van een vragenlijst die door onderzoeksbureau SatisFakt is ontwikkeld. Deze vragenlijst is ontwikkeld in samenwerking met de Erasmus Universiteit Rotterdam en is afgeleid van twee bestaande vragenlijsten: NIPG Onderzoeksvragenlijst Welzijn bij de Arbeid (NovaWeb) en de Vragenlijst Beleving en Boordeling van de Arbeid (VBBA) (Veldhoven & Meijman, 1994).

De VBBA is ontwikkeld om psychosociale arbeidsbelasting te meten. Met deze vragenlijst beoordeelt de respondent zelf zijn/haar psychosociale arbeidsbelasting. De vragenlijst kan hiermee getypeerd worden als een self-report methode. De vragenlijst is veelvuldig getest en Veldhoven et al. (1994) stellen dat "onderzoek de betrouwbaarheid en unidimensionaliteit van de schalen in de vragenlijst heeft aangetoond" (p.38). De NovaWeba inventariseert de welzijnsrisico's in functies door in te gaan op verschillende aspecten van de functie als de mate van autonomie, mate van contactmogelijkheden en mate waarin werknemers informatie krijgen (Ruyseveldt & De Witte,1998). De NovaWeba is gebaseerd op het job demand-control model van Karasek (1979) welke in het theoretisch kader is besproken. Op basis van dit model wordt de kwaliteit van functies vastgesteld.

Zowel de NovaWeba als de VBBA worden in de literatuur bestempeld als valide en betrouwbaar en worden veelvuldig gebruikt. Om de verschillende functiekenmerken te meten wordt gebruik gemaakt van de vragenlijst die ontwikkeld is door onderzoeksbureau SatisFakt. Deze vragenlijst meet ieder functiekenmerk door verschillende stellingen aan de respondent voor te leggen. De antwoorden op de verschillende stellingen worden gevormd door een vier-punts Likert schaal waar de scores variëren van zeer eens tot zeer oneens. Hierna zal per functiekenmerk uiteengezet worden hoe deze precies gemeten wordt in dit onderzoek.

Werkdruk in algemene zin wordt gemeten door 6 stellingen voor te leggen aan de respondent. Deze stellingen hebben betrekking op de taakeisen die in de functie aan de respondent worden gesteld. Voorbeelden van stellingen zijn "Ik moet erg snel werken" en "Ik moet me in het werk haasten". In de vragenlijst worden ook de geestelijke en fysieke werkdruk gemeten. Deze worden in de vragenlijst aangeduid als psychologische en fysieke taakeisen.

De **psychologische taakeisen** meten de mate waarin de respondent zijn functie als mentaal belastend ervaart. Dit wordt gemeten met behulp van zes stellingen waaronder "Mijn werk vereist voortdurend intensief nadenken". De **fysieke taakeisen** meten de mate van fysieke belasting in een functie zoals deze door de respondent wordt ervaren. De fysieke taakeisen worden gemeten met behulp van zeven stellingen. Voorbeelden van deze stellingen zijn "Mijn werk vereist dat ik regelmatig moet tillen of sjouwen" en "Ik vind mijn werk lichamelijk erg inspannend".

Autonomie wordt gemeten door stellingen aan de respondent voor te leggen waarmee de mate van vrijheid in het werk om zelf problemen op te kunnen lossen of zelf in te kunnen grijpen gemeten wordt. Autonomie omvat negen stellingen, waaronder "Ik kan het werk, als ik dat nodig vindt, zelf onderbreken". **Taakvariatie** wordt in dit onderzoek gemeten aan de hand van vijf stellingen. Deze stellingen gaan over de mate waarin het werk afwisselend en interessant is. Een voorbeeld van een stelling is "Mijn werk is gevarieerd".

Het functiekenmerk **taakduidelijkheid** wordt gemeten door de mate vast te stellen waarin de werknemers onduidelijkheden ervaren in hun taakstelling, de opdrachten die ze krijgen en de verwachtingen die hieromtrent bestaan. Dit wordt vastgesteld door vijf stellingen voor te leggen aan de respondent, waaronder "Ik weet precies wat anderen op mijn werk van mij verwachten".

Samenwerkingsmogelijkheden wordt gemeten door in totaal 23 stellingen verdeeld over vier categorieën voor te leggen aan de respondent. Deze categorieën zijn contactmogelijkheden, relatie met de leiding, relatie met collega's en overlegmogelijkheden. De antwoorden op de stellingen geven inzicht in de mogelijkheid om tijdens het werk contacten met anderen te onderhouden en de mate waarin er overlegd kan worden. Ook wordt er inzicht verkregen in de aard en frequentie van het contact tussen de respondent en zijn/haar leidinggevende en collega's. Een voorbeeld van een stelling van contactmogelijkheden is 'Als ik er niet uitkom, kan een collega werk van mij overnemen'.

§3.4 Response rate en representativiteit

De enquête is uitgezet onder de gehele populatie van de Hogeschool Rotterdam. Dit betekent dat 2829 personen de enquête hebben ontvangen. In totaal hebben 904 personen de enquête ingevuld. Deze groep is de steekproefpopulatie binnen dit onderzoek. De response rate bedraagt hiermee 32,0%. In onderstaande tabel wordt informatie gegeven over de response rate onderverdeeld naar geslacht, organisatieonderdeel, dienstverband en leeftijd.

	Personeel HRO	Onderzoekspopulatie	Response rate
Totaal	2829	904	32,0%
Geslacht			
Mannen	1305	409	31,3%
Vrouwen	1524	491	32,2%
Organisatieonderdeel			
Instituut	2130	661	31,0%
Ondersteunende dienst	637	209	32,8%
Anders	62	34	54,8%
Dienstverband			
Full-time	974	394	40,5%
Parttime	1855	510	27,5%
Leeftijd			
0-25	130	24	18,5%
26-35	614	140	22,8%
36-45	678	191	28,2%
46-55	825	304	36,8%
56-65	575	244	42,4%
>65	6	0	0,0%

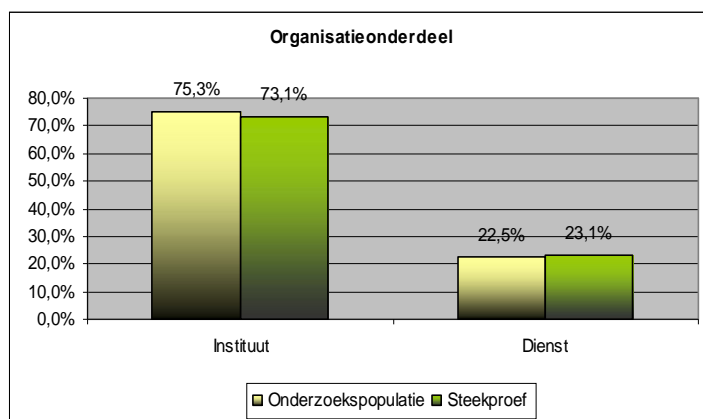
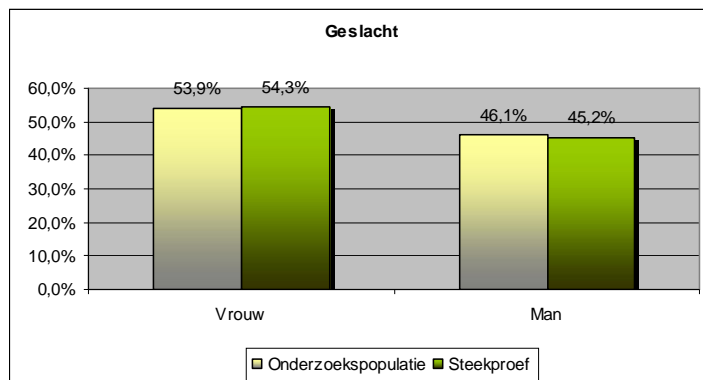
Tabel 3.3 Overzicht response rate

De response rate onder het aantal mannen en vrouwen is nagenoeg even groot. Uit het overzicht blijkt dat meer fulltimers de enquête hebben ingevuld (40,5%). Op te merken is dat de response rate onder oudere werknemers van de Hogeschool Rotterdam hoger is dan onder jongere werknemers. Als verklaring hiervoor zou kunnen worden gegeven dat het onderwerp doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd voor hen actueler en wellicht meer relevant is, waardoor zij de enquête sneller zullen invullen.

Er is geen vaste regel die stelt wat een goede response rate is en wat niet (Gordon & Tarnow, 2002). In het algemeen geldt dat hoe hoger de response rate is, hoe beter dit is. Babbie (2007) stelt dat een response rate van 50% adequaat is om te kunnen rapporteren over de gehele populatie (p. 262). De response rate in dit onderzoek is lager en bedraagt 32%. Echter, het absolute aantal ingevulde enquêtes is erg groot (N = 904). Gordon et al. (2002) wijzen op het gevaar van een 'sampling bias' bij een lagere response rate (p. 25). Het gevaar bij een lage response rate schuilt erin dat de groep personen die een enquête niet hebben ingevuld een geheel andere mening hebben dan de groep personen die de enquête wel hebben ingevuld. Het doen van uitspraken voor de gehele onderzoekspopulatie op basis van de steekproefpopulatie kan hierbij leiden tot foutieve uitspraken en hiermee bestempeld worden als een 'sampling bias'. Wanneer sprake is van een representatief onderzoek kan een 'sampling bias' worden geminimaliseerd. In dit onderzoek is de enquête uitgezet onder de gehele populatie. Wanneer vooraf gekozen zou zijn voor een steekproef, zou de enquête uitgezet zijn onder minder personen. Immers, het is niet noodzakelijk de mening van iedere persoon uit de onderzoekspopulatie te weten om hier uitspraken over te kunnen doen. Het absoluut aantal ingevulde vragenlijsten zou hiermee ook kleiner zijn. Het doel van dit onderzoek is het onderzoeken van relaties tussen verschillende variabelen en deze blootleggen. Een absoluut grotere steekproefpopulatie leidt hierbij tot meer waardevolle informatie over deze relaties dan een kleinere steekproef waarbij het absolute aantal ingevulde enquêtes lager zal zijn. Ook hierbij geldt opnieuw dat meer beter is. Vanuit dit oogpunt is er dan ook voor gekozen om de vragenlijst onder de gehele onderzoekspopulatie te verspreiden, zodat er zoveel mogelijk data verzameld kunnen worden. De nadelen van een relatief lage response rate in dit onderzoek vallen weg bij het grote voordeel van het grote absolute aantal ingevulde vragenlijsten, namelijk dat de relaties tussen variabelen hiermee beter onderzocht en geanalyseerd kunnen worden.

Naast de response rate als indicator voor de kwaliteit van het onderzoek is ook de mate van overeenkomsten tussen de onderzoekspopulatie en de steekproefpopulatie van belang. Dit kan worden aangeduid als representativiteit. De representativiteit kan worden vastgesteld met een Chi-kwadraat toets. Bij deze toets worden kenmerken van de onderzoekspopulatie vergeleken met

kenmerken van de steekproefpopulatie en wordt vastgesteld in hoeverre deze populaties met elkaar overeenkomen. Een lage Chi-kwadraat die niet significant is ($p > 0,05$) wijst erop dat de steekproefpopulatie en de onderzoekspopulatie met elkaar overeenkomen. Er is een Chi-kwadraat toets uitgevoerd voor de kenmerken geslacht, organisatieonderdeel, dienstverband en leeftijd. De resultaten hiervan worden in bijlage 4 weergegeven. Uit de resultaten blijkt dat de steekproefpopulatie representatief is voor de kenmerken geslacht ($p = 0,680$) en de organisatieonderdelen 'instituten' en 'ondersteunende diensten' ($p = 0,483$). In onderstaande twee grafieken is te zien dat de verschillen tussen de steekproef- en de onderzoekspopulatie naar geslacht en organisatieonderdeel klein zijn.



Figuur 3.4 Vergelijking van onderzoekspopulatie en steekproefpopulatie op kenmerken geslacht en organisatieonderdeel

De verdeling van leeftijd en dienstverband binnen de steekproefpopulatie vertoont grotere verschillen met de onderzoekspopulatie, waardoor deze niet representatief zijn.

Op basis van de Chi-kwadraat toetsen is het gerechtvaardigd uitspraken te doen over mannen en vrouwen binnen de Hogeschool Rotterdam en over werknemers werkzaam voor een instituut of een ondersteunende dienst. Uitspraken over werknemers uit een bepaalde leeftijdsgroep of uitspraken over parttimers en fulltimers zijn niet gerechtvaardigd op basis van deze toets. De belangrijkste en grootste categorieën zijn echter wel representatief. Hiermee is dit onderzoek representatief te noemen

voor de meest relevante kenmerken van de onderzoekspopulatie. Van een 'sampling bias' is dan waarschijnlijk ook geen sprake binnen dit onderzoek.

In dit onderzoek is er voor gekozen om geen steekproef te nemen maar de enquête uit te zetten onder de gehele populatie om op deze wijze zoveel mogelijk data te verzamelen. Op basis van het betrouwbaarheidsniveau kan de minimale steekproefomvang berekend worden op basis waarvan uitspraken gedaan kunnen worden voor de gehele populatie. Met een onderzoekspopulatie van 2830 en een betrouwbaarheidsinterval van 5%, moet de steekproef tenminste 348 personen omvatten (surveysystem.com). In dit onderzoek is de steekproefomvang 904 en hiermee driemaal zo groot als de benodigde steekproefomvang. Hierbij ook nog de representativiteit van de steekproef in acht nemend, kan gesteld worden dat de steekproefomvang voldoende groot is om de hypothesen uit de eerste paragraaf te toetsen en hier uitspraken over te kunnen doen.

Met de resultaten van dit onderzoek kunnen dus in grote mate uitspraken gedaan worden over alle werknemers van de Hogeschool Rotterdam. Dit onderzoek beoogt echter niet primair specifieke uitspraken te doen voor de onderzoekspopulatie, maar beoogt effecten op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd te verduidelijken. Een steekproefomvang van 904 is voldoende groot om dit doel te verwezenlijken.

§3.5 Validiteit en betrouwbaarheid

De kwaliteit van een onderzoek wordt in de grootste mate bepaald door de validiteit en betrouwbaarheid ervan. Validiteit is een term die de mate van precisie aangeeft waarin de onderzoeksresultaten het te meten concept weerspiegelen (Babbie, 2007: p.146). De term betrouwbaarheid verwijst naar de consistentie van een onderzoek. Een betrouwbaar onderzoek is een onderzoek waarbij herhaalde metingen leiden tot hetzelfde resultaat (Howitt & Cramer, 2007). Een survey onderzoek kent doorgaans een grote mate van betrouwbaarheid en een lagere mate van validiteit (Babbie, 2007). Hierna zal dieper ingegaan worden op de validiteit en betrouwbaarheid van dit onderzoek.

§3.5.1 Validiteit

De term validiteit verwijst eenvoudig naar het meten wat het onderzoek beoogt te meten. Er kunnen verschillende soorten validiteit onderscheiden worden waaronder *externe validiteit* en *begripsvaliditeit*. Externe validiteit verwijst naar de mogelijkheid om conclusies uit het onderzoek te kunnen generaliseren. De omvang van de response (n=904) is voldoende groot om de hypothesen uit de eerste paragraaf te kunnen toetsen. Verschillende onderzoeken zijn reeds uitgevoerd naar factoren die van invloed zijn op de bereidheid om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Dit onderzoek

vormt hier een aanvulling op. Het is echter niet mogelijk om op basis van dit onderzoek te generaliseren naar een grotere populatie zoals de gehele onderwijstak of de gehele Nederlandse beroepsbevolking. Het vormt echter wel een aanvulling op de bestaande onderzoeken die over dit onderwerp zijn uitgevoerd. Wanneer de resultaten in lijn zijn met de eerdere onderzoeksresultaten, wordt de aannemelijkheid wel groot dat deze uitkomsten ook van toepassing zijn op personen werkzaam binnen andere organisaties in de onderwijstak of binnen andere takken van de Nederlandse economie. Dit is echter niet volledig aantoonbaar.

Voor de relatie tussen commitment en de bereidheid om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd is de externe validiteit kleiner. Doordat slechts weinig tot geen onderzoek is uitgevoerd naar de relatie tussen organisatiebetrokkenheid, functiebetrokkenheid en de bereidheid om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd is het generaliseren op basis van dit onderzoek niet wenselijk. Het vormt echter wel een aanknopingspunt voor verder onderzoek.

Begripsvaliditeit verwijst naar de mate waarin een meting een juiste weergave geeft van het te meten concept. De variabelen die in dit onderzoek centraal staan en gemeten worden zijn functiekenmerken, gezondheidssituatie, commitment en de bereidheid te werken tot het pensioen. Deze variabelen worden gemeten door verschillende stellingen aan de respondent voor te leggen. De stellingen en vragen die hierbij gebruikt worden, zijn gebaseerd op bestaande vragenlijsten. Functiekenmerken en gezondheid worden gemeten met behulp van de NovaWeba, VBBA en PAGO vragenlijst. Commitment wordt gemeten met behulp van vragen behorend tot het drie-componentenmodel van Allen en Meyer (1996) en de Job Involvement Scale welke is ontwikkeld door Lawler et al. (1970). De validiteit van deze vragenlijsten en schalen is reeds in verschillende onderzoeken bewezen. Toch mag er niet zonder meer van uitgegaan worden dat de vragenlijst valide is. Om vast te stellen wat de begripsvaliditeit van deze vragen is binnen dit onderzoek, kan gebruik gemaakt worden van een factoranalyse. Met een factoranalyse wordt het aantal gemeenschappelijke factoren bepaald dat door de items gemeten wordt. De onderlinge samenhang tussen de verschillende items en de mate waarin ze de achterliggende factor meten wordt hiermee blootgelegd. Het doel van een factoranalyse is het reduceren van het aantal variabelen (Howitt et al., 2007). Wanneer uit de factoranalyse blijkt dat de verschillende items daadwerkelijk één factor meten, kunnen de items samengevoegd worden tot een schaal en worden de data gereduceerd. Bij de factoranalyse is als criterium voor de aanwezigheid van een factor een eigenwaarde groter dan 1 gehanteerd. Een factorlading is de mate waarin een item bijdraagt aan de achterliggende factor. In bijlage 5 wordt voor de verschillende schalen de eigenwaarde vastgesteld en wordt voor ieder item de factorlading weergegeven. Taakduidelijkheid wordt bijvoorbeeld gemeten door vijf stellingen voor te leggen aan de respondent. Op basis hiervan

mag verwacht worden dat de verschillende items één achterliggende factor (taakduidelijkheid) meten en dat de eigenwaarde op basis hiervan groter is dan 1. De eigenwaarde van deze stellingen is groter dan 1 en bedraagt 3,27. De verschillende items dragen allen bij aan het meten van één factor namelijk taakduidelijkheid (zie bijlage 5). Op basis hiervan mag vastgesteld worden dat de begripsvaliditeit voor de variabele taakduidelijkheid voldoende groot is.

Uit de verschillende tabellen in bijlage 5 blijkt dat dit voor alle variabelen geldt. Duidelijk wordt dat de stellingen die verondersteld worden de verschillende variabelen te meten, dit ook daadwerkelijk doen. Omdat de verschillende items (stellingen) één onderliggende factor meten, is het maken van een schaal gerechtvaardigd. Hiermee kunnen de data gereduceerd worden en kunnen analyses later in dit onderzoek eenvoudiger worden uitgevoerd. Voordat een schaal aangemaakt kan worden is het van belang dat de betrouwbaarheid van de schalen wordt vastgesteld. Hier wordt in de volgende paragraaf op ingegaan.

§3.5.2 Betrouwbaarheid: de schaalconstructies

Concluderen dat een onderzoek betrouwbaar is omdat er gebruik gemaakt wordt van een survey onderzoek, is te kort door de bocht. Want zijn de vragen in de enquête wel betrouwbaar? In de voorgaande paragraaf is door een factoranalyse vastgesteld dat de verschillende vragen die worden voorgelegd aan de respondent daadwerkelijk één onderliggende factor meten. Hiermee is het maken van een schaal gerechtvaardigd. Het is echter nog wel van belang om ook de betrouwbaarheid van deze schalen vast te stellen. In deze paragraaf wordt ingegaan op de betrouwbaarheid van de verschillende vragen en wordt aangetoond dat de meting als betrouwbaar te bestempelen is.

De betrouwbaarheid van de schalen kan vastgesteld worden door de Cronbach's Alpha te berekenen. Dit is een indicator die informatie geeft over de homogeniteit van een schaal. Een Cronbach's Alpha gelijk aan of groter dan 0,60 duidt binnen de sociale wetenschappen op een betrouwbare schaal (Howitt et al., 2007). In figuur 3.5 wordt per variabele benoemd door welke items uit de vragenlijst deze gemeten wordt. De nummers die hierbij vermeld staan, verwijzen naar de nummers van de vragen zoals deze in de vragenlijst zijn opgenomen. De vragenlijst is opgenomen in bijlage 2. In figuur 3.5 wordt de betrouwbaarheid van iedere schaal weergegeven. Hieruit blijkt dat de Cronbach's Alpha van iedere schaal groter is dan 0,60. Hiermee wordt aangetoond dat de schalen voldoende betrouwbaar zijn en de meting als betrouwbaar bestempeld mag worden.

§3.5.3 De schalen

Nu de betrouwbaarheid en de validiteit van de schalen zijn aangetoond, kunnen de schalen daadwerkelijk gevormd worden. Een schaal wordt aangemaakt door de scores van de verschillende items te sommeren en te delen door het aantal items. Hiermee wordt de gemiddelde score berekend van een bepaalde variabelen. De verschillende vragen in een schaal bevatten vier antwoordcategorieën. Om per variabele tot een score te komen die gemakkelijk te interpreteren is en voor iedere variabele hetzelfde is, zijn de schaalscores omgerekend naar een score op een schaal van 0 tot 10. De score 0 impliceert hierbij dat de variabele niet aanwezig is en de score 10 impliceert dat de variabele maximaal aanwezig is. De formule die gebruikt is voor het creëren van de schaal en het omrekenen van de scores wordt ook in figuur 3.5 weergegeven.²

² De bijbehorende SPSS syntax van de schalen zijn bijgevoegd in bijlage 7

Variabele	Items in de vragenlijst	Cronbach's alpha α	Formule ongewogen schaal	N
Motivatie om te werken tot pensioen	2.4 - 2.7	0,708	$10 - (\text{mean}(\text{Var}2.4, \text{Var}2.5, \text{Var}2.6, \text{Var}2.7) - 1) * 10/3$	904 (100%)
Vermogen om te werken tot pensioen	2.8 - 2.11	0,715	$(\text{mean}(\text{Var}2.8, \text{Var}2.9, \text{Var}2.10, \text{Var}2.11) - 1) * 10/3$	904 (100%)
Taakduidelijkheid	4.1 - 4.5	0,865	$10 - (\text{mean}(\text{Var}4.1, \text{Var}4.2, \text{Var}4.3, \text{Var}4.4, \text{Var}4.5) - 1) * 10/3$	902 (99,8%)
Autonomie	5.1 - 5.9	0,845	$10 - (\text{mean}(\text{Var}5.1, \text{Var}5.2, \text{Var}5.3, \text{Var}5.4, \text{Var}5.5, \text{Var}5.6, \text{Var}5.7, \text{Var}5.8, \text{Var}5.9) - 1) * 10/3$	890 (98,5%)
Taakvariatie	10.1 - 10.5	0,870	$10 - (\text{mean}(\text{Var}10.1, \text{Var}10.2, \text{Var}10.3, \text{Var}10.4, \text{Var}10.5) - 1) * 10/3$	898 (99,3%)
Samenwerkingsmogelijkheden	6.1 - 6.5	0,856	$10 - (\text{mean}(\text{Var}6.1, \text{Var}6.2, \text{Var}6.3, \text{Var}6.4, \text{Var}6.5, \text{Var}6.6, \text{Var}7.1, \text{Var}7.2, \text{Var}7.3, \text{Var}7.4, \text{Var}7.5, \text{Var}7.6, \text{Var}8.1, \text{Var}8.2, \text{Var}8.3, \text{Var}8.4, \text{Var}8.5, \text{Var}8.6, \text{Var}9.1, \text{Var}9.2, \text{Var}9.3, \text{Var}9.4, \text{Var}9.5) - 1) * 10/3$	895 (97,9%)
Werkdruk/taakeisen	12.1 - 12.6	0,828	$10 - (\text{mean}(\text{Var}12.1, \text{Var}12.2, \text{Var}12.3, \text{Var}12.4, \text{Var}12.5) - 1) * 10/3$	898 (99,3%)
Werkdruk/geestelijke belasting	13.1 - 13.6	0,860	$10 - (\text{mean}(\text{Var}13.1, \text{Var}13.2, \text{Var}13.3, \text{Var}13.4, \text{Var}13.5, \text{Var}13.6) - 1) * 10/3$	898 (99,3%)
Werkdruk/fysieke belasting	14.1 - 14.7	0,872	$10 - (\text{mean}(\text{Var}14.1, \text{Var}14.2, \text{Var}14.3, \text{Var}14.4, \text{Var}14.5, \text{Var}14.6, \text{Var}14.7) - 1) * 10/3$	890 (98,5%)
Gezondheid	16.1 - 16.12	0,854	$(\text{mean}(\text{Var}16.1, \text{Var}16.2, \text{Var}16.3, \text{Var}16.4, \text{Var}16.5, \text{Var}16.6, \text{Var}16.7, \text{Var}16.8, \text{Var}16.9, \text{Var}16.10, \text{Var}16.11, \text{Var}16.12) - 1) * 10/3$	862 (95,4%)
Affectieve betrokkenheid	17.1 - 17.5	0,789	$10 - (\text{mean}(\text{Var}17.1, \text{Var}17.2, \text{Var}17.3, \text{Var}17.4, \text{Var}17.5) - 1) * 10/3$	898 (99,3%)
Continuïteitsbetrokkenheid	18.6 - 18.10	0,792	$10 - (\text{mean}(\text{Var}18.6, \text{Var}18.7, \text{Var}18.8, \text{Var}18.9, \text{Var}18.10) - 1) * 10/3$	882 (97,6%)
Normatieve betrokkenheid	19.11 - 19.15	0,680	$10 - (\text{mean}(\text{Var}19.11, \text{Var}19.12, \text{Var}19.13, \text{Var}19.14, \text{Var}19.15) - 1) * 10/3$	870 (96,2%)
Functiebetrokkenheid	20.1 - 20.4	0,741	$10 - (\text{mean}(\text{Var}20.1, \text{Var}20.2, \text{Var}20.3, \text{Var}20.4) - 1) * 10/3$	897 (99,2%)

Figuur 3.5 De schaalconstructies en betrouwbaarheid voor de verschillende variabelen uit het conceptuele model

§3.6 Beschrijvende statistiek

In deze paragraaf worden de uitkomsten van de enquête beschreven. In dit gedeelte worden er nog geen verbanden gelegd noch conclusies getrokken. De resultaten van de ingevulde enquêtes worden louter gepresenteerd. Aan de respondenten zijn verschillende stellingen voorgelegd die de mate meten waarin zij gemotiveerd en in staat zijn om te werken tot het pensioen. De respondent kon hierop met 'zeer eens', 'eens', 'oneens' en 'zeer oneens' antwoorden. Om inzicht te krijgen in het aantal respondenten dat in staat is en gemotiveerd is om te werken tot het pensioen, is het noodzakelijk om de antwoordcategorieën te hercoderen tot twee antwoordcategorieën. De nieuwe antwoordcategorieën bestaan uit de antwoorden 'ja' en 'nee' en geven aan of de respondent wel in staat/gemotiveerd is of niet in staat/gemotiveerd is om te werken tot het pensioen. De antwoorden eens en zeer eens zijn hierbij gerekend tot het antwoord 'ja'. De antwoorden zeer oneens en oneens behoren hierbij tot het antwoord 'nee'. In figuur 3.6 worden de resultaten weergegeven. Te zien is dat het grootste deel van de werknemers (81,1%) denkt in staat te zijn het werk tot het pensioen voort te zetten. De ruime meerderheid van de respondenten (57,9%) is niet gemotiveerd te werken tot het pensioen. Wanneer motivatie en vermogen met elkaar gecombineerd worden blijkt dat 14,7% van de respondenten aangeeft niet in staat en niet gemotiveerd te zijn om te werken tot het pensioen. Van de respondenten is 37,9% zowel in staat als gemotiveerd. De grootste groep respondenten (43,1%) is wel in staat om te werken tot het pensioen maar is niet gemotiveerd. In figuur 3.1 is per sector het aantal werknemers weergegeven dat het vermogen en de motivatie heeft te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. In het onderwijs is in 2008 45,7% van de werknemers in staat en 39,2% van de werknemers gemotiveerd om te werken tot het pensioen. In vergelijking met deze percentages voor de gehele onderwijssector zijn meer werknemers van de Hogeschool in staat (81,1%) en gemotiveerd (42,1%) om te werken tot het pensioen. Vooral het verschil bij het vermogen is hierbij aanzienlijk in vergelijking met het totale percentage werknemers binnen het onderwijs dat in staat denkt te zijn te werken tot het pensioen.

Vermogen om te werken tot pensioen				
Motivatie om te werken tot pensioen	Ja	Nee	Totaal	N
Ja	37,9% (343)	4,2% (38)	42,1%	381
Nee	43,1% (390)	14,7% (133)	57,9%	523
Totaal	81,1%	18,9%	100%	
N	733	171	904	904

Tabel 3.6 De bereidheid te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd

In tabel 3.7 wordt voor iedere variabele uit het conceptuele model het gemiddelde, de minimum en de maximum waarde en de standaardafwijking weergegeven. Hierbij zijn de variabelen gebruikt die zijn omgerekend naar schalen die in waarde variëren tussen 0 en 10. In de vorige paragraaf is ingegaan op de totstandkoming van deze schaalconstructies.

Een waarde van 0 impliceert een minimale aanwezigheid van de variabele en een waarde van 10 impliceert een maximale aanwezigheid van de variabele.

Variabelen	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. afwijking
Motivatie	904	0	10	4,3	2,7
Vermogen	904	0	10	7,1	2,0
Hulpbronnen					
Autonomie	904	0	10	5,6	1,7
Taakvariatie	901	1,3	10	7,5	1,6
Samenwerkingsmogelijkheden	904	1,2	10	6,0	1,3
Taakduidelijkheid	903	0	10	6,1	1,9
Taakeisen					
Taakeisen	902	0	10	5,5	2,1
Fysieke belasting	899	0	8,6	1,7	1,7
Geestelijke belasting	900	0	10	6,8	1,6
Gezondheid	901	1,1	10	7,9	1,6
Commitment					
Affectieve betrokkenheid	900	0	10	5,3	1,6
Continuïteitsbetrokkenheid	900	0	10	5,2	2,3
Normatieve betrokkenheid	899	0	10	4,0	1,6
Functiebetrokkenheid	902	0	10	4,2	1,6

Tabel 3.7 Algemene uitkomsten onderzoek

Uit tabel 3.7 blijkt dat de gemiddelde score op de schaal van motivatie om te werken tot het pensioen 4,3 bedraagt en de gemiddelde score op de schaal van vermogen 7,1 bedraagt. De respondent heeft meer vermogen dan motivatie om te werken tot het pensioen.

De functiekenmerken die bestempeld kunnen worden als hulpbronnen scoren allen een voldoende. De hulpbron taakvariatie wordt door de respondenten gemiddeld het hoogste gewaardeerd, de hulpbron autonomie gemiddeld het laagste.

Ten aanzien van de functiekenmerken die getypeerd kunnen worden als taakeisen, impliceert een hogere score hogere taakeisen in de functie. De respondenten ervaren gemiddeld een lage fysieke belasting (1,7). De algemene taakeisen en de geestelijke belasting worden gemiddeld als hoger ervaren en bedragen respectievelijk 5,5 en 6,8. De gemiddelde score op de schaal die de gezondheidssituatie meet bedraagt 7,9.

De scores op de verschillende vormen van commitment zijn laag tot gemiddeld te noemen. De gemiddelde affectieve en continuïteitsbetrokkenheid bedraagt respectievelijk 5,3 en 5,2. Normatieve en functiebetrokkenheid scoren nog lager en bedragen respectievelijk 4,2 en 4,0.

§3.7 Analysetechniek

Om de hypothesen te kunnen toetsen en de probleemstelling te kunnen beantwoorden, zal gebruik gemaakt worden van een padanalyse bij het analyseren van de data. Padanalyse is een benadering die wordt gebruikt om relaties tussen verschillende variabelen te modelleren. De padanalysetechniek kent een relatief lange geschiedenis en wordt sinds het begin van de 20^e eeuw gebruikt. De analysetechniek werd ontwikkeld door Sewell Wright (Raykov & Marcoulides, 2000).

Padanalyse is gebaseerd op meervoudige regressie-analyse en wordt gebruikt om verbanden te onderzoeken tussen onafhankelijke variabelen en afhankelijke variabelen. De onafhankelijke variabelen en afhankelijke variabele(n) worden bij een padanalyse opgenomen in een padmodel en met elkaar verbonden door middel van pijlen. De pijlen geven hierbij de richting van het verband aan en veronderstellen dat er een causaal verband is tussen de variabelen. Op deze wijze ontstaat een schematisch overzicht van de veronderstelde verbanden tussen de verschillende variabelen.

De sterkte en richting van deze verbanden kan berekend worden door middel van een multi-pele regressie-analyse en wordt aangegeven door een padcoëfficiënt (Cramer & Howitt, 2004). Padcoëfficiënten kunnen gelijk gesteld worden aan partiële correlatiecoëfficiënten. Deze coëfficiënten drukken een verband uit tussen onafhankelijke variabelen en een afhankelijke variabele waarbij gecorrigeerd wordt voor de invloed van de andere onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabele. Hierdoor geeft een padcoëfficiënt informatie over de onafhankelijke bijdrage van een onafhankelijke variabele aan de voorspelling van de afhankelijke variabele (Cramer et al. 2007). Met een padanalysetechniek kan ook worden berekend in welke mate het model nu aansluit bij de werkelijkheid.

In aan padanalyse wordt onderscheid gemaakt tussen afhankelijke en onafhankelijke variabelen³. Een onafhankelijke variabele is een variabele waarvan de veronderstelde oorzaken niet zijn gemeten. Een afhankelijke variabele is een variabele waarvoor één of meer mogelijke oorzaken, die in het causale model zijn geplaatst, worden gemeten (Cramer et al., 2007). In dit onderzoek zijn bereidheid,

³ In de literatuur over padanalyse wordt voornamelijk gebruik gemaakt van de termen endogene en exogene variabelen die respectievelijk gelijk zijn aan de termen afhankelijke en onafhankelijke variabelen. Met het oog op consistentie in de terminologie wordt in deze scriptie uitsluitend gebruik gemaakt van de term afhankelijke en onafhankelijke variabelen.

gezondheid en commitment afhankelijke variabelen en is de variabele functiekenmerken een onafhankelijke variabele. De verschillende variabelen worden met elkaar verbonden door middel van pijlen. Hierbij kunnen 2 soorten relaties onderscheiden worden, namelijk afhankelijke relaties en wederzijds beïnvloedbare relaties. Afhankelijke relaties zijn relaties waarbij de ene variabele wordt beïnvloed door de andere variabele. In dit onderzoek zijn dit alle verbanden tussen de onafhankelijke en de afhankelijke variabelen. De onafhankelijke variabelen beïnvloedt hierbij de afhankelijke variabele. Deze relaties worden in het padmodel aangegeven met een rechte pijl, waarbij de pijl de richting volgt van de onafhankelijke variabele naar de afhankelijke variabele. Wederzijds beïnvloedbare relaties zijn relaties tussen onafhankelijke variabelen waarbij het verband en de richting tussen de variabelen onbekend is (Hair et al., 2006).

Padanalyse is een voorbeeld van *structural equation modelling* (SEM)⁴. SEM is een statistische analyse techniek die wordt gebruikt voor het testen van relaties tussen variabelen en is hiermee een toetsende benadering. SEM kan een serie van afhankelijke relaties gelijktijdig toetsen (Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham, 2006). In de conceptuele modellen weergegeven in figuur 2.6 en 2.7 wordt verondersteld dat verschillende variabelen van invloed zijn op de motivatie en het vermogen te werken tot het pensioen. In dit conceptuele model worden ook indirecte relaties weergegeven bijvoorbeeld tussen taakeisen, de gezondheidssituatie en het vermogen te werken tot het pensioen. Het conceptuele model bestaat hiermee uit een serie van afhankelijke relaties die elkaar beïnvloeden. Met behulp van SEM kunnen de verbanden tussen deze verschillende variabelen blootgelegd worden en kan berekend worden in welke mate dit model nu aansluit bij de werkelijkheid. Het structurele model kan hierbij de relatie tussen de verschillende variabelen in één diagram weergeven. Dit vormt direct het belangrijkste verschil met andere regressietechnieken. Bij deze technieken kan veelal alleen een enkele relatie tussen een onafhankelijke variabele en een afhankelijke variabele tegelijk getoetst worden. Met behulp van SEM kunnen deze relaties tegelijkertijd berekend worden. Daarnaast kan voor het gehele padmodel worden vastgesteld in welke mate dit model aansluit bij de werkelijkheid en in welke mate de afhankelijke variabele door alle onafhankelijke variabelen voorspeld wordt. Als maat hiervoor wordt de chikwadraattoets gebruikt.

Er kunnen hierbij drie soorten padmodellen onderscheiden worden, namelijk een correct geïdentificeerd, een ondergeïdentificeerd en een overgeïdentificeerd padmodel. Een correct geïdentificeerd padmodel is een padmodel waarbij alle afhankelijke en onafhankelijke variabelen precies door één pad met elkaar verbonden zijn. Doordat dit model geen vrijheidsgraden heeft, zal dit

⁴ De term *structural equation modeling* is in deze scriptie niet vertaald naar een Nederlandse term omdat deze Engelse term doorgaans ook gebruikt wordt in Nederlandse wetenschappelijke literatuur. De term kan in het Nederlands vertaald worden met de term *lineaire structurele relatiemodellen* (Slotboom, 2001, p.224). In dit onderzoek is gekozen om de Engelse term *structural equation modeling* (SEM) aan te houden.

model precies aansluiten bij de data. Hierbij is het model verzadigd, doordat er geen andere relaties mogelijk zijn tussen de variabelen. Dit zal leiden tot een chikwadraattoetsingsgrootte van 0. Dit veronderstelt dat de waarden van de correlatiecoëfficiënten in het model precies gelijk zullen zijn aan de correlatiecoëfficiënten van de werkelijkheid.

Binnen een ondergeïdentificeerd padmodel zijn de variabelen op meerdere wijzen met elkaar verbonden door middel van 'bidirectionele paden' (Cramer et al., 2007: p.383). Dit zijn paden waarbij de richting van het verband niet duidelijk is. Hierbij is dus geen sprake van een duidelijke oorzaak-gevolg relatie, omdat in dit model geen uitspraken kunnen worden gedaan over causale relaties tussen onafhankelijke en afhankelijke variabelen. Bij een overgeïdentificeerd padmodel wordt verondersteld dat er tussen sommige variabelen geen verband bestaat. Deze variabelen zijn in het paddiagram dan ook niet met elkaar verbonden. Dit leidt ertoe dat de chikwadraat groter is dan 0.

Padmodellen kunnen daarnaast ook onderverdeeld worden in *recursieve* en *niet-recursieve* padmodellen. Een recursief model is een padmodel waarbij de variabelen door eenrichtingspijlen met elkaar verbonden zijn en het verband slechts één richting op kan gaan. Hiervan is sprake in de conceptuele modellen weergegeven in het vorige hoofdstuk. De gezondheidssituatie is slechts op één wijze verbonden met het vermogen om te werken tot het pensioen. Wanneer men de pijlen volgt in het padmodel tot het vermogen, is er geen verband meer waarin het vermogen de onafhankelijke variabele is. Dit duidt op een recursief model. Een niet-recursief model is een padmodel waarbij het nog wel mogelijk is om vanaf een afhankelijke variabelen terug te keren naar een andere variabele (Koster, 2004-2005).

SEM leidt tot zeer veel informatie over de relaties tussen de verschillende verbanden. Om deze informatie overzichtelijk te kunnen weergegeven wordt veelal gebruik gemaakt van een paddiagram. In deze scriptie zal hier ook gebruik van worden gemaakt.

Voor het opstellen van een padanalyse kan gebruik worden gemaakt van verschillende statistische programma's waaronder LISREL (Linear Structurel Relations) en EQS (Equations). In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van het programma AMOS (Analysis of Moment Structures). Gekozen is voor dit programma omdat dit programma gebruiksvriendelijk is en in combinatie met SPSS gebruikt kan worden. Binnen AMOS kan een padmodel worden opgesteld op basis van het conceptueel model en de hypothesen die geformuleerd zijn.

In dit onderzoek kunnen twee onafhankelijke variabelen onderscheiden worden namelijk de motivatie en het vermogen om te werken tot het pensioen. Op basis hiervan zijn er twee deelprobleemstellingen

geformuleerd en twee conceptuele modellen opgesteld. Ook in de analyse van de resultaten zullen er twee padmodellen opgesteld worden: één conceptueel model met als afhankelijke variabele de motivatie om te werken tot het pensioen en één conceptueel model met als afhankelijke variabele het vermogen om te werken tot het pensioen. Met behulp van AMOS worden de padcoëfficiënten berekend tussen de onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele. Ook wordt met dit programma informatie verkregen over de chikwadraat en de verklaarde variantie van de afhankelijke variabele. De afhankelijke variabele zal in een padmodel nooit volledig verklaard worden, omdat er ook altijd nog andere factoren van invloed op zijn die niet zijn opgenomen in het padmodel. Om tot een volledig model te kunnen komen wordt de niet-verklaarde variantie berekend met een *error-variabele*. Op deze wijze kan precies worden vastgesteld hoeveel variantie verklaard kan worden met behulp van de onderscheiden onafhankelijke variabelen en hoeveel variantie verklaard kan worden door variabelen die niet in het model zijn opgenomen.

Structural equation modeling toegepast in de vorm van een padanalyse is binnen dit onderzoek een zeer, zonet de meest geschikte techniek om inzicht te krijgen in de verbanden tussen de verschillende variabelen en de hypothesen te toetsen.

In dit onderzoek wordt de invloed van verschillende onafhankelijke variabelen (functiekenmerken, gezondheid, commitment) op de afhankelijke variabele (bereidheid) onderzocht. Met behulp van een padanalyse kan inzicht verkregen worden in de mate waarin elke variabele in combinatie met de andere variabelen bijdraagt aan het voorspellen van de afhankelijke variabele. Hierdoor kan uiteindelijk ook vastgesteld worden welke variabele (functiekenmerk, gezondheid, commitment) nu de grootste invloed heeft op de bereidheid om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd en kan vastgesteld worden in welke mate de afhankelijke variabele voorspeld wordt door de onafhankelijke variabelen uit het model.

Deze analysetechniek is in tweede plaats uitermate geschikt omdat de verschillende verbanden tussen de afhankelijke en onafhankelijke variabelen gevisualiseerd kunnen worden en ook de indirecte verbanden duidelijk in kaart gebracht kunnen worden. Een paddiagram geeft de relaties visueel weer en geeft bij ieder verband direct de sterkte en de richting van het verband aan. Dit leidt tot een duidelijke weergave van de resultaten.

Het uitvoeren van een padanalyse kan twee doelen dienen. Ten eerste kan met behulp van een padanalyse getracht worden om een model te vinden dat zo goed mogelijk past bij de werkelijkheid en waarmee de afhankelijke variabele zo goed mogelijk verklaard kan worden. Hierbij ligt de focus op de afhankelijke variabele en wordt geprobeerd deze zo goed mogelijk te verklaren. Een padanalyse kan ook gebruikt worden om de bijdrage van de verschillende onafhankelijke variabelen aan de

afhankelijke variabelen inzichtelijk te maken. Hiermee kan geanalyseerd worden wat de onafhankelijke bijdrage van de verschillende variabelen is aan het voorspellen van de afhankelijke variabele. De focus ligt hierbij op de onafhankelijke variabelen omdat hiermee inzichtelijk wordt gemaakt op welke manier ze de afhankelijke variabele beïnvloeden. Dit laatste doel wordt beoogd te bereiken in deze scriptie: duidelijk en inzichtelijk maken wat de onafhankelijke invloed is van de verschillende variabelen (functiekenmerken, gezondheid, commitment) op de afhankelijke variabele bereidheid. Dit vormt hiermee direct de derde en laatste reden waarom een padanalyse de meest geschikte analysetechniek is in deze scriptie.

4 Data-analyse

In dit hoofdstuk zullen de resultaten van de data-analyse gepresenteerd worden. In dit onderzoek staan twee deelprobleemstellingen centraal, de eerste deelprobleemstelling heeft betrekking op het vermogen en de tweede deelprobleemstelling heeft betrekking op de motivatie. Voor iedere deelprobleemstelling is in hoofdstuk 3 een conceptueel model opgesteld en zijn verschillende hypothesen geformuleerd. Deze hypothesen zullen in dit hoofdstuk getoetst worden. Hierbij bepalen de deelprobleemstellingen de structuur van dit hoofdstuk. In het eerste deel zal ingegaan worden op alle hypothesen die samenhangen met de motivatie te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. In het tweede deel worden de hypothesen getoetst samenhangend met het vermogen te werken tot het pensioen. In hoofdstuk 3 is de wijze waarop de data geanalyseerd zullen worden uiteengezet. Alvorens de data geanalyseerd zullen worden, zal in de eerste paragraaf van dit hoofdstuk ingegaan worden op de wijze waarop de resultaten gepresenteerd zullen worden en wordt ingegaan op de criteria die worden gehanteerd om een hypothese te verwerpen of te bevestigen.

§4.1 Presentatie van de resultaten van de padanalyses: enkele noten vooraf

Voordat de resultaten gepresenteerd zullen worden, is het van belang de wijze toe te lichten en te verantwoorden waarop dit gebeurt. Ook wordt in deze paragraaf kort toegelicht wanneer een hypothese wordt aangenomen dan wel wordt verworpen.

§4.1.1 Wijze van presentatie van de resultaten van de padanalyses

Zoals in hoofdstuk 3 reeds is aangegeven zullen in dit hoofdstuk twee padanalyses uitgevoerd worden om inzicht te krijgen in de invloed van de variabelen op de onafhankelijke variabelen vermogen en motivatie. Uit de conceptuele modellen weergegeven in figuur 2.6 en 2.7 blijkt dat er een groot aantal verschillende variabelen van invloed is op het vermogen en de motivatie. Dit leidt ertoe dat er in de padmodellen een groot aantal relaties en een groot aantal padcoëfficiënten worden weergegeven. Dit komt de overzichtelijkheid van de padmodellen niet ten goede, doordat hier niet in één oogopslag uit af te lezen is hoe de relaties tussen de verschillende variabelen nu in elkaar steken en of de invloed van de variabelen significant is. Om de inzichtelijkheid te bevorderen en de uitkomsten van de analyse op duidelijke wijze te kunnen presenteren is ervoor gekozen om het padmodel in delen te presenteren en toe te lichten. In het theoretisch kader is de verschillende literatuur ook in delen beschreven en gestructureerd. Hierbij is iedere variabele en de relatie met de onafhankelijke variabele bereidheid om te werken tot het pensioen, in een aparte paragraaf gepresenteerd. Deze structuur zal ook bij de data-analyse worden aangehouden. Dit betekent dat het padmodel wordt opgesplitst in delen en deze delen afzonderlijk worden besproken. Ter illustratie, voor het toetsen van de hypothesen over de relatie tussen commitment en de motivatie zal uitsluitend dat gedeelte van het padmodel worden

weergegeven waarin deze variabelen terugkomen. Om de weergave verder te vereenvoudigen worden uitsluitend de variabelen die een significante invloed op elkaar hebben verbonden door middel van een pijl. Wanneer de invloed van een onafhankelijke variabele op de afhankelijke variabele niet significant is, wordt deze niet verbonden met de afhankelijke variabele.

De presentatie van de resultaten op deze wijze sluit aan bij het *Ockam's Razor principe*. Dit principe stelt dat een verklaring niet meer elementen moet omvatten dan noodzakelijk is zodat het verklaren vereenvoudigd wordt. Dit principe wordt ook wel aangeduid als '*het scheermes*' omdat alle overbodige ingewikkeldheden worden weggeschoren (Libbrecht, 1995). Dit principe zal worden toegepast bij het presenteren van de resultaten zodat inzichtelijkheid en duidelijkheid worden bevorderd.

§4.1.2 Het toetsen van de hypothesen

In hoofdstuk 2 zijn op basis van de theorie verschillende hypothesen opgesteld die in dit hoofdstuk getoetst zullen worden. Op basis van de resultaten van de padanalyse wordt de hypothese verworpen of aangenomen. De hypothese wordt aangenomen wanneer uit het padmodel blijkt dat het verband in overeenstemming is met de hypothese en significant is. Wanneer het verband niet in overeenstemming is met de hypothese of niet significant is wordt deze verworpen. In dit onderzoek wordt een significantieniveau gehanteerd van 0,05. Een significant resultaat veronderstelt dat de kans dat de uitkomst door toeval is ontstaan kleiner is dan 5% (Howitt et al., 2007, p. 106).

§4.2 De motivatie om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd

In deze paragraaf wordt ingegaan op de invloed van de onafhankelijke variabelen functiekenmerken en commitment op de motivatie om te werken tot het pensioen. Zoals in hoofdstuk 3 is beschreven wordt hiertoe een padanalyse uitgevoerd. In deze paragraaf zullen de resultaten van het padmodel voor de motivatie om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd gepresenteerd worden. Allereerst zal er algemene informatie over het model worden gegeven. In het tweede deel zal expliciet worden ingegaan op de uitkomsten van de padanalyse en zullen deze resultaten gekoppeld worden aan de hypothesen. Uiteindelijk zullen de hypothesen die in hoofdstuk 2 zijn geformuleerd bij het conceptuele model van het vermogen aangenomen of verworpen worden.

§4.2.1 Algemeen

In deze paragraaf wordt ingegaan op de relatie tussen functiekenmerken, commitment en de motivatie. Deze variabelen zijn opgenomen in de padanalyse en het bijbehorende padmodel. Het volledige padmodel wordt weergegeven in bijlage 8a. De gehele output van de analyse die gemaakt is in AMOS wordt weergegeven in bijlage 8b.

Het padmodel dat is gemaakt is te typeren als een overgeïdentificeerd padmodel. Het aantal vrijheidsgraden is 6 en de chi-kwadraat bedraagt hierdoor 256,76. De *adjusted R square* bedraagt 0,102. Dit betekent dat met de variabelen die zijn opgenomen in dit model 10,2% van de motivatie verklaard kan worden.

Het padmodel zoals dit wordt weergegeven in bijlage 8a is onoverzichtelijk door het groot aantal variabelen en geeft hierdoor geen helder beeld van de relaties tussen de verschillende variabelen. Om beter inzicht hierin te geven, zal het padmodel uit bijlage 8a in deze paragraaf vereenvoudigd worden weergegeven. In hoofdstuk 2 zijn hypothesen geformuleerd met betrekking tot de afhankelijke variabele motivatie om te werken tot het pensioen en met betrekking tot de interveniërende variabele commitment. De functiekenmerken kunnen onderverdeeld worden in taakeisen en hulpbronnen. Om de uitkomsten van de analyse meer inzichtelijk te maken zal de presentatie van de resultaten worden opgedeeld in twee delen. In het eerste deel wordt de relatie tussen functiekenmerken die te typeren zijn als hulpbronnen, commitment en de motivatie weergegeven. In het tweede deel wordt de relatie tussen functiekenmerken die te typeren zijn als taakeisen, commitment en de motivatie weergegeven.

§4.2.2 Presentatie van het padmodel: Hulpbronnen, commitment en de motivatie

In deze paragraaf wordt het eerste padmodel gepresenteerd. Dit padmodel bestaat uit de exogene variabele functiekenmerken te typeren als hulpbronnen en de endogene variabelen commitment en motivatie om te werken tot het pensioen. De hypothesen die op basis van dit padmodel getoetst zullen worden, worden hierna weergegeven:

- Hypothesen met betrekking tot de variabele motivatie

Hypothese 1b: Hoe groter de hulpbronnen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe hoger de motivatie zal zijn om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hypothese 2a: Personen met een grotere mate van affectieve betrokkenheid zijn meer gemotiveerd om tot de pensioengerechtigde leeftijd te werken.

Hypothese 2b: Personen met een grotere mate van continuïteitsbetrokkenheid zijn minder gemotiveerd om tot de pensioengerechtigde leeftijd te werken.

Hypothese 2c: Personen met een grotere mate van normatieve betrokkenheid zijn meer gemotiveerd om tot de pensioengerechtigde leeftijd te werken.

Hypothese 2d: Personen met een grotere mate van functiebetrokkenheid zijn meer gemotiveerd om tot de pensioengerechtigde leeftijd te werken.

- Hypothesen met betrekking tot de variabele commitment

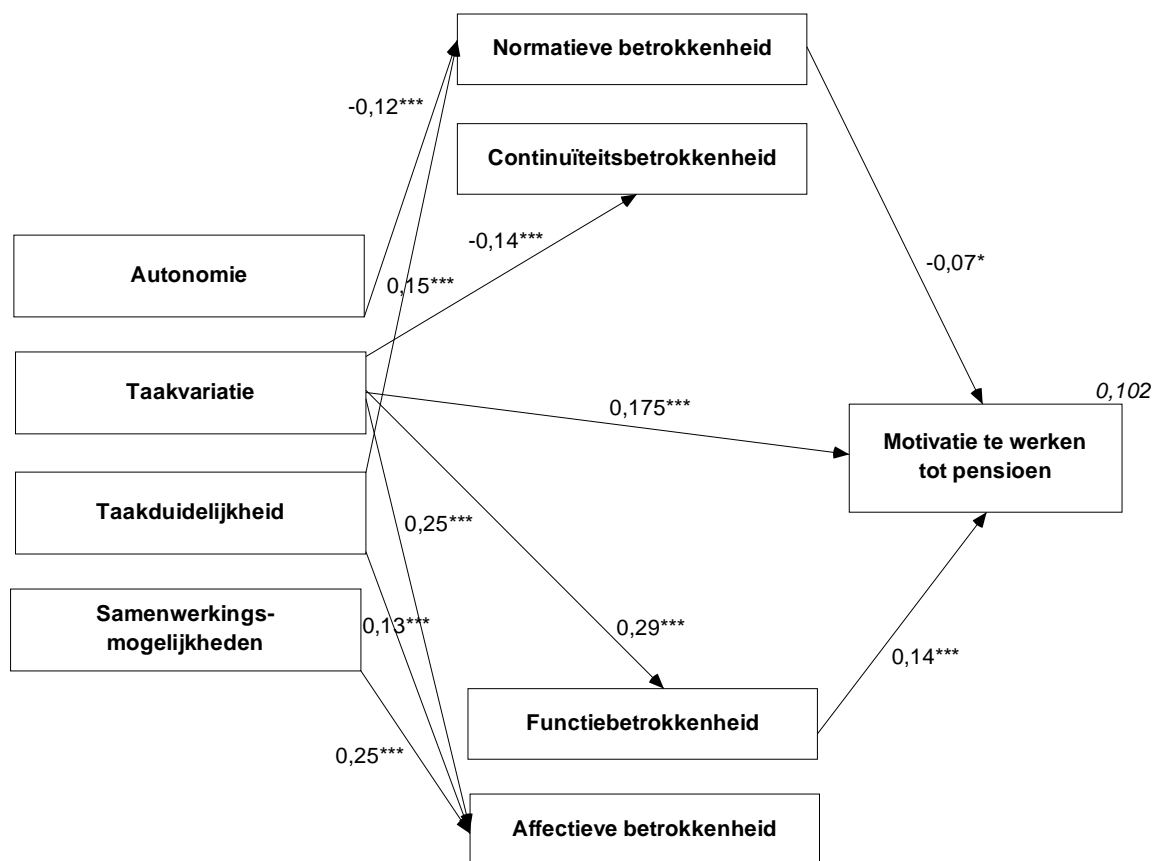
Hypothese 3e: Hoe groter de hulpbronnen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe groter de mate van affectieve betrokkenheid is.

Hypothese 3f: Hoe groter de hulpbronnen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe kleiner de mate van continuïteitsbetrokkenheid is.

Hypothese 3g: Hoe groter de hulpbronnen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe groter de mate van normatieve betrokkenheid is.

Hypothese 3h: Hoe groter de hulpbronnen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe groter de mate van functiebetrokkenheid is.

Het padmodel met daarin de relaties tussen functiekenmerken te typeren als hulpbronnen (hierna kortweg hulpbronnen te noemen), commitment en de motivatie te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, wordt in figuur 4.1 weergegeven.



Figuur 4.1 Overgeïdentificeerd padmodel van hulpbronnen, commitment en de motivatie om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (***) $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$)

Op basis van dit padmodel kunnen de hypothesen getoetst worden en vervolgens verworpen dan wel aangenomen worden. Uit het padmodel blijkt dat niet alle hulpbronnen een significante invloed hebben op de motivatie om door te werken tot het pensioen. H1b heeft betrekking op alle hulpbronnen en stelt dat *'Hoe groter de hulpbronnen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe hoger de motivatie zal zijn om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd'*. Uit het padmodel blijkt dat de invloed van hulpbronnen op de motivatie niet consistent is. De hulpbron taakvariatie heeft een significante invloed op de motivatie in tegenstelling tot de andere hulpbronnen. De andere hulpbronnen hebben geen significante invloed op de motivatie. Door deze inconsistentie is het niet mogelijk om conclusies te trekken over de gehele hypothese. De hypothese kan immers niet verworpen of bevestigd worden omdat de invloed tussen hulpbronnen en de motivatie afhankelijk is en verschillend is voor de onderscheiden hulpbronnen. Het bevestigen of verwerpen van de gehele hypothese is dan ook niet correct. Immers, wanneer de hypothese verworpen wordt, zou de invloed van taakvariatie op de motivatie genegeerd worden. Het aannemen van de hypothesen is echter ook onjuist omdat slechts één hulpbron een significante invloed heeft op de motivatie. Verdere nuancering is hier dan ook wenselijk. Uit het padmodel blijkt dat taakvariatie een positieve significante invloed heeft op de motivatie. Dit is in overeenstemming met de verwachting welke in hypothese 1b is geformuleerd. De hulpbronnen autonomie, taakduidelijkheid en samenwerkingsmogelijkheden hebben geen significante invloed op de motivatie. Dit is tegen de verwachting in. Hypothese 1b kan op grond hiervan alleen bevestigd worden voor de hulpbron taakvariatie. Personen die in een functie meer taakvariatie ervaren zullen een grotere motivatie hebben te werken tot het pensioen. Een grotere mate van autonomie, taakduidelijkheid of samenwerkingsmogelijkheden in een functie leiden niet tot een grotere motivatie om te werken tot het pensioen.

Uit het padmodel blijkt dat de verschillende vormen van commitment niet allemaal een significante invloed hebben op de motivatie. Affectieve en continuïteitsbetrokkenheid hebben geen significante invloed op de motivatie. Op grond hiervan kunnen hypothese 2a en hypothese 2b verworpen worden. Hypothese 2c veronderstelt dat *'Personen met een grotere mate van normatieve betrokkenheid meer gemotiveerd zijn om tot de pensioengerechtigde leeftijd te werken'*. Uit het padmodel blijkt echter het tegenovergestelde: normatieve betrokkenheid heeft geen positieve maar juist een negatieve invloed op de motivatie en dit verband is significant. Op basis hiervan dient ook Hypothese 2c verworpen te worden. Functiebetrokkenheid heeft wel een positieve significante invloed op de motivatie. H2d die veronderstelt dat *'Personen met een grotere mate van functiebetrokkenheid meer gemotiveerd zijn om tot de pensioengerechtigde leeftijd te werken'* wordt hiermee bevestigd en kan op basis van de padanalyse worden aangenomen.

Het padmodel geeft ook informatie over de invloed van hulpbronnen op de interveniërende variabele commitment. Hypothesen 3e tot en met 3h formuleren allen de verwachte relatie tussen alle hulpbronnen en de verschillende vormen van commitment. Uit het padmodel blijkt dat geen enkele vorm van commitment door alle hulpbronnen op eenzelfde wijze wordt beïnvloed. Omdat ook hier de invloed van alle hulpbronnen op de verschillende vormen van commitment niet consistent is, is verdere nuancering van de hypothesen op zijn plaats omdat het niet mogelijk is de gehele hypothese te bevestigen dan wel te verwerpen.

Hypothese 3e veronderstelt dat *'Hoe groter de hulpbronnen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe groter de mate van affectieve betrokkenheid is'*. Uit het padmodel blijkt dat taakvariatie, taakduidelijkheid en samenwerkingsmogelijkheden een positieve en significante invloed hebben op affectieve betrokkenheid. De invloed van taakvariatie en samenwerkingsmogelijkheden is hierbij het grootst doordat de bijbehorende padcoëfficiënten bij deze hulpbronnen 0,25 bedraagt. Autonomie heeft geen significante invloed op deze vorm van betrokkenheid. Op basis hiervan wordt hypothese 3e gedeeltelijk bevestigd. Het padmodel toont aan dat taakvariatie, taakduidelijkheid en samenwerkingsmogelijkheden een positieve significante invloed hebben op affectieve betrokkenheid. Personen die een grotere mate van taakvariatie, taakduidelijkheid of samenwerkingsmogelijkheden ervaren in hun functie, zullen een grotere mate van affectieve betrokkenheid kennen.

Hypothese 3f stelt dat *'Hoe groter de hulpbronnen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe kleiner de mate van continuïteitsbetrokkenheid is'*. Deze hypothese wordt alleen bevestigd voor de hulpbron taakvariatie. Taakvariatie heeft een negatieve significante invloed op continuïteitsbetrokkenheid (-0,14, $p=0,000$). De andere hulpbronnen autonomie, taakduidelijkheid en samenwerkingsmogelijkheden hebben geen significante invloed op continuïteitsbetrokkenheid. Hypothese 3f wordt hiermee noch bevestigd noch aangenomen. Met dit padmodel wordt alleen bevestigd dat er een negatief significant verband bestaat tussen taakvariatie en continuïteitsbetrokkenheid.

Hypothese 3g veronderstelt dat hulpbronnen en normatieve betrokkenheid positief met elkaar samenhangen. Het padmodel kan deze hypothese niet bevestigen. Uit het padmodel blijkt dat de hulpbronnen taakvariatie en samenwerkingsmogelijkheden geen significante invloed hebben op normatieve betrokkenheid. De invloed van autonomie en taakduidelijkheid op normatieve betrokkenheid is wel significant. Echter, het verband tussen autonomie en normatieve betrokkenheid is hierbij niet in de verwachte richting doordat autonomie juist een negatieve invloed heeft op normatieve betrokkenheid. Een grotere mate van autonomie leidt hierbij juist tot minder normatieve betrokkenheid. De relatie tussen de hulpbron taakduidelijkheid en normatieve betrokkenheid is wel in

overeenstemming met de hypothese. Meer taakduidelijkheid leidt tot een grotere mate van normatieve betrokkenheid. Ook hypothese 3g kan op basis hiervan noch bevestigd noch verworpen worden. Wel mag op basis van deze analyse geconcludeerd worden dat taakduidelijkheid een positieve significante invloed heeft op normatieve betrokkenheid.

De laatste hypothese 3h die ingaat op de relatie tussen hulpbronnen en commitment veronderstelt dat *'Hoe groter de hulpbronnen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe groter de mate van functiebetrokkenheid is'*. Ook deze hypothese wordt gedeeltelijk bevestigd. Alleen de hulpbron taakvariatie heeft een positieve en significante invloed op functiebetrokkenheid (0,29, $p=0,000$). Voor de overige hulpbronnen gaat dit verwachte verband met functiebetrokkenheid niet op en worden er geen significante relaties aangetoond.

§4.2.3 Presentatie van het padmodel: Taakeisen, commitment en de motivatie

Nu de relatie tussen de hulpbronnen, commitment en de motivatie ontrafeld is, zal in deze paragraaf ingegaan worden op de invloed van taakeisen op commitment en de motivatie. Doordat in de vorige paragraaf al is ingegaan op de relatie tussen commitment en de motivatie, zal hier in deze paragraaf niet meer op worden ingegaan. De hypothesen die in deze paragraaf getoetst worden, hebben dan ook uitsluitend betrekking op de relatie tussen taakeisen en commitment of de motivatie. De hypothesen die in deze paragraaf worden getoetst, worden hierna weergegeven.

Hypothese 1a: Hoe hoger de taakeisen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe lager de motivatie zal zijn om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

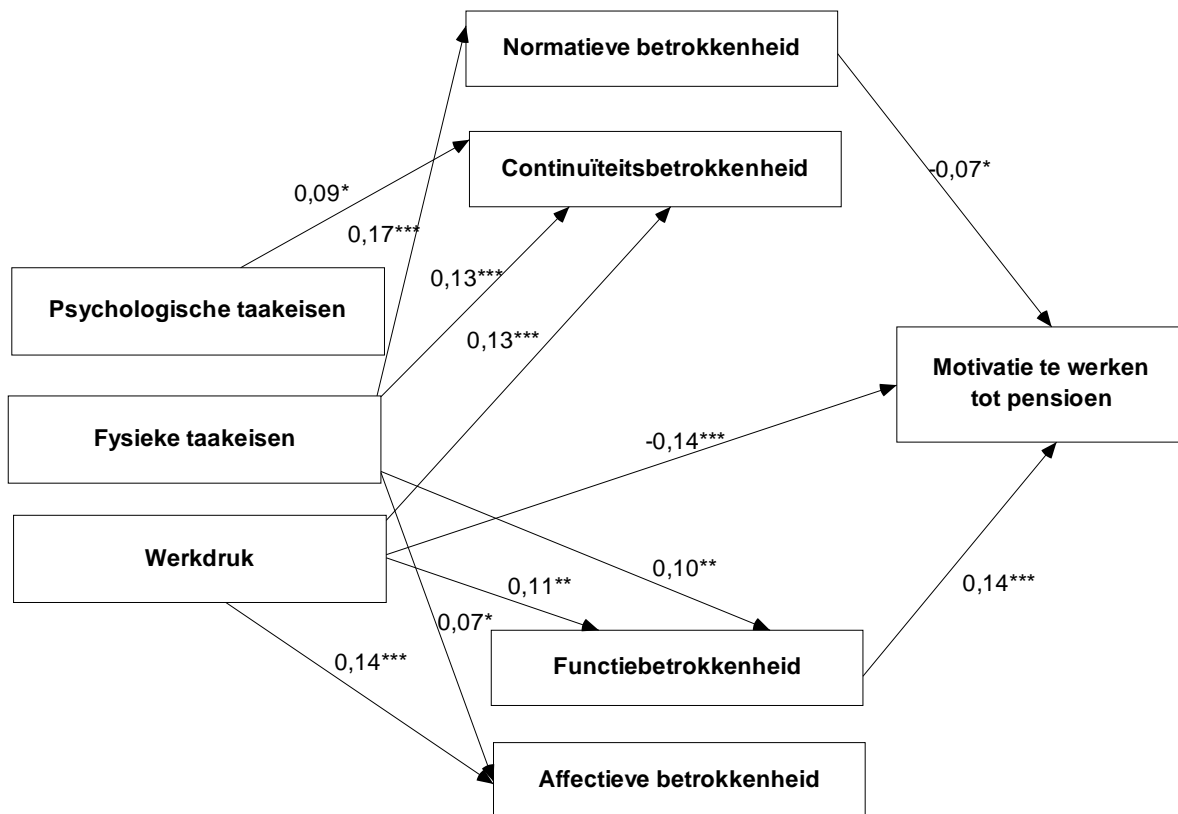
Hypothese 3a: Hoe hoger de taakeisen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe kleiner de mate van affectieve betrokkenheid is.

Hypothese 3b: Hoe hoger de taakeisen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe groter de mate van continuïteitsbetrokkenheid is.

Hypothese 3c: Hoe hoger de taakeisen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe kleiner de mate van normatieve betrokkenheid is.

Hypothese 3d: Hoe hoger de taakeisen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe kleiner de mate van functiebetrokkenheid is.

Het padmodel met daarin de variabelen taakeisen, commitment en motivatie wordt in figuur 4.2 weergegeven.



Figuur 4.2 Overgeïdentificeerd padmodel van taakeisen, commitment en de motivatie om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (***) $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$)

Uit figuur 4.2 blijkt dat niet alle taakeisen een negatieve significante invloed hebben op de motivatie om te werken tot het pensioen. Hypothese 1a heeft betrekking op alle taakeisen en veronderstelt dat ‘Hoe hoger de taakeisen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe lager de motivatie zal zijn om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd’. Ook bij deze hypothese is het niet mogelijk om uitspraken te doen over de gehele hypothese en deze te aanvaarden of te verwerpen. Uit het padmodel blijkt dat alleen werkdruk een negatieve significante invloed heeft op de motivatie om te werken. Fysieke en psychologische taakeisen hebben geen significante invloed op de motivatie om te werken tot het pensioen. Hypothese 1a wordt hiermee noch bevestigd noch verworpen. Wel kunnen er twee andere conclusies getrokken worden op basis van deze analyse. Ten eerste dat een hogere werkdruk leidt tot een minder grote motivatie om te werken tot het pensioen. De tweede conclusie die getrokken mag worden is dat een grotere mate van fysieke of psychologische taakeisen in een functie geen invloed hebben op de motivatie om te werken tot het pensioen.

De hypothesen 3a tot en met 3d hebben betrekking op de relatie tussen taakeisen en commitment.

Hypothese 3a veronderstelt dat ‘Hoe hoger de taakeisen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe kleiner de mate van affectieve betrokkenheid is’. De resultaten van de padanalyse tonen aan dat alleen fysieke taakeisen en werkdruk van invloed zijn op de affectieve betrokkenheid. Psychologische

taakeisen hebben geen significante invloed op affectieve betrokkenheid. In tegenstelling tot de verwachting dat taakeisen in een functie een negatieve invloed hebben op affectieve betrokkenheid, toont de padanalyse aan dat fysieke taakeisen en werkdruk juist een positieve invloed hebben op de mate van affectieve betrokkenheid. Het verband tussen werkdruk en affectieve betrokkenheid is hierbij het sterkst, doordat de padcoëfficiënt 0,14 bedraagt en het verband significant is op een significantieniveau van 0,001. Op basis van de uitkomsten van de analyse moet hypothese 3a verworpen worden. Uit de analyse blijkt namelijk dat niet alle taakeisen van invloed zijn op affectieve betrokkenheid en dat de taakeisen die wel van invloed hierop zijn (fysieke taakeisen en werkdruk) juist een positieve invloed hebben op affectieve betrokkenheid in plaats van de veronderstelde negatieve invloed. Hoe groter de werkdruk of de fysieke taakeisen in een functie, hoe groter de mate van affectieve betrokkenheid is.

Hypothese 3b veronderstelt dat *'Hoe hoger de taakeisen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe groter de mate van continuïteitsbetrokkenheid is'*. Deze hypothese mag op basis van het bovenstaande padmodel aangenomen worden. Uit het padmodel blijkt dat zowel werkdruk, als psychologische als fysieke taakeisen een significante positieve invloed hebben op continuïteitsbetrokkenheid. De invloed van zowel fysieke taakeisen als van de ervaren werkdruk in een functie op continuïteitsbetrokkenheid is hierbij het sterkst en bedraagt 0,13. Beide verbanden zijn significant op een significantieniveau van 0,001. Hiermee wordt hypothese 3b bevestigd en wordt aangetoond dat hogere taakeisen in een functie zullen leiden tot een grotere mate van continuïteitsbetrokkenheid.

Hypothese 3c veronderstelt dat *'Hoe hoger de taakeisen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe kleiner de mate van normatieve betrokkenheid is'*. Op basis van de uitgevoerde padanalyse dient deze hypothese verworpen te worden. Er is wel een significant verband tussen fysieke taakeisen en normatieve betrokkenheid maar deze is niet in de verwachte richting en is positief. De padanalyse toont namelijk aan dat fysieke taakeisen juist zullen leiden tot een grotere mate van normatieve betrokkenheid. Dit gaat lijnrecht in tegen de verwachting dat fysieke taakeisen juist een negatieve invloed hebben op normatieve betrokkenheid. Doordat de andere taakeisen (psychologische taakeisen en werkdruk) geen significante invloed hebben op normatieve betrokkenheid, is het verwerpen van hypothese 3c gerechtvaardigd. Hiermee wordt aangetoond dat hogere taakeisen in een functie niet leiden tot een kleinere mate van normatieve betrokkenheid.

De laatste hypothese (hypothese 3d) die in deze paragraaf getoetst wordt veronderstelt dat *'Hoe hoger de taakeisen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe kleiner de mate van functiebetrokkenheid is'*. De taakeisen werkdruk en fysieke taakeisen hebben wel een significante invloed op functiebetrokkenheid, maar deze invloed is niet in de verwachte richting. De analyse toont aan dat fysieke taakeisen en werkdruk juist een positieve invloed hebben op de mate van

functiebetrokkenheid. Deze relaties zijn beide significant op een significantieniveau van 0,01. Hogere fysieke taakeisen en een hogere werkdruk in een functie leiden hierbij juist tot een grotere mate van functiebetrokkenheid. Dit is niet in overeenstemming met hypothese 3d die veronderstelt dat taakeisen een negatieve invloed hebben op functiebetrokkenheid. Psychologische taakeisen hebben geen significante invloed op functiebetrokkenheid. Op basis van deze resultaten dient hypothese 3d verworpen te worden.

§4.3 Het vermogen om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd

In deze paragraaf wordt het vermogen om te werken tot het pensioen verklaard vanuit functiekenmerken en de gezondheidssituatie. In het eerste deel wordt ingegaan op het verband tussen de hulpbronnen, de gezondheidssituatie en het vermogen om te werken tot het pensioen. In het tweede deel zal ingegaan worden op de invloed van taakeisen op de gezondheidssituatie en het vermogen. Tenslotte zal de invloed van de interactievariabelen op het vermogen onderzocht worden. Voordat de analyses gepresenteerd worden zal allereerst algemene informatie over het gehele model gegeven worden.

§4.3.1 Algemeen

De resultaten van de padanalyse welke is uitgevoerd voor het vermogen te werken tot het pensioen worden weergegeven in bijlage 9a en 9b. Het padmodel bestaat uit de variabelen functiekenmerken behorende tot taakeisen of hulpbronnen, gezondheidssituatie, interactievariabelen van gezondheid en functiekenmerken en het vermogen te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De interactievariabelen zijn aangemaakt door een nieuwe variabelen te vormen die bestaat uit het functiekenmerk vermenigvuldigd met de gezondheidssituatie. Hierdoor ontstaan in totaal zeven interactievariabelen. In de paragraaf waarin de uitkomsten van de analyse met betrekking tot de interactievariabelen worden geanalyseerd, zal hier uitvoeriger op in worden gegaan. De relaties tussen de onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele worden allen gecontroleerd voor de invloed van de andere variabelen. Dit betekent dat bijvoorbeeld de invloed van de gezondheidssituatie op het vermogen wordt gecontroleerd voor de invloeden van alle verschillende functiekenmerken en de interactievariabelen op het vermogen.

Het padmodel dat is opgesteld is typerend voor een overgeïdentificeerd padmodel. Een overgeïdentificeerd padmodel is een model waarbij er tussen sommige variabelen geen verband wordt verondersteld. In het padmodel is er geen relatie tussen de interactievariabelen en de gezondheidssituatie en zijn de interactievariabelen niet verbonden met de verschillende

functiekenmerken. Hierdoor bedraagt het aantal vrijheidsgraden 56 en is de chikwadraat zeer groot, namelijk 20.455. Dit veronderstelt dat dit model niet goed aansluit bij de werkelijkheid. Het doel van dit onderzoek is echter ook niet het vinden van een model dat hier het beste bij aansluit, maar inzicht te verkrijgen in de verschillende relaties en het meten van de zelfstandige invloed van elke variabele op de afhankelijke variabele vermogen. De verklaarde variantie van het vermogen is 49,7%. Dit betekent dat 49,7% van het vermogen verklaard kan worden uit de variabelen die zijn opgenomen in dit model. In de volgende paragrafen zal ingegaan worden op de relaties tussen de verschillende variabelen.

§4.3.2 Presentatie van het padmodel: Hulpbronnen, gezondheidssituatie en het vermogen

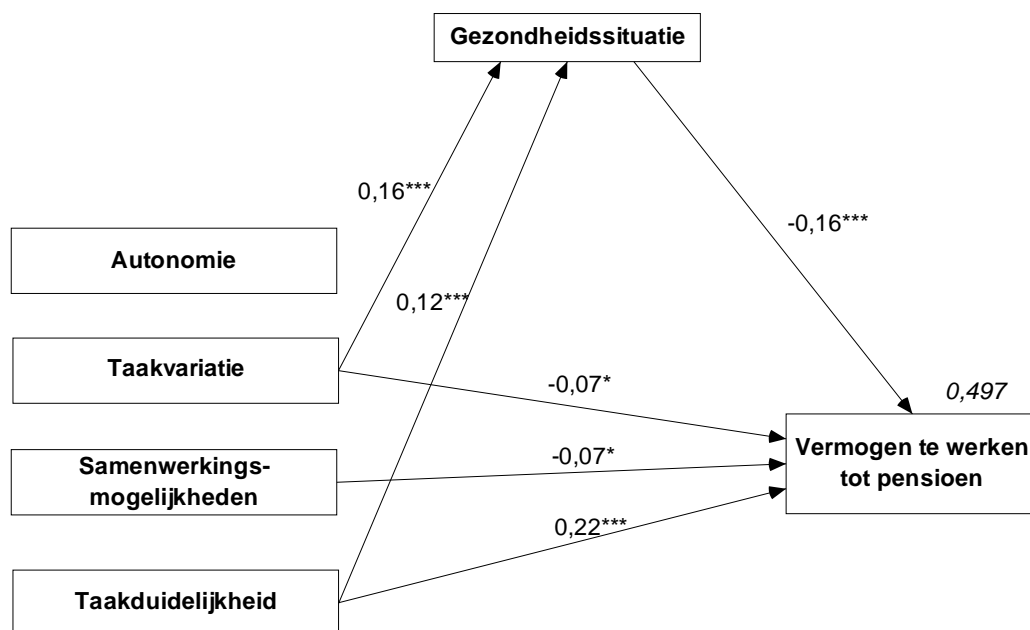
In deze paragraaf zal uiteengezet worden hoe de variabelen hulpbronnen, gezondheidssituatie en het vermogen te werken tot het pensioen met elkaar samenhangen.

De hypothesen die in deze paragraaf worden getoetst worden hieronder weergegeven:

Hypothese 4b: Hoe groter de hulpbronnen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe groter het vermogen zal zijn om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hypothese 7b: Hoe groter de hulpbronnen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe beter de gezondheidssituatie is.

Hypothese 5a: Personen met een betere gezondheidssituatie hebben een groter vermogen om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.



Figuur 4.3 Overgeïdentificeerd padmodel van hulpbronnen, de gezondheidssituatie en het vermogen om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (***) $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$)

Bovenstaande hypothesen zijn geformuleerd met betrekking tot alle hulpbronnen. De hulpbronnen die in dit onderzoek worden onderscheiden zijn autonomie, taakvariatie, samenwerkingsmogelijkheden en taakduidelijkheid. Uit het padmodel in 4.3 wordt opnieuw duidelijk dat niet alle hulpbronnen invloed hebben op het vermogen en de gezondheidssituatie en dat deze invloed niet voor alle hulpbronnen hetzelfde is. De invloed van de hulpbronnen op de interveniërende variabele gezondheid en de afhankelijke variabele vermogen om te werken tot het pensioen, is hiermee niet consistent en het trekken van conclusies over alle hulpbronnen is dan ook niet mogelijk. Nuancering is hier van belang en zal per hypothese worden aangebracht door te beschrijven welke hulpbronnen van invloed zijn op het vermogen of de gezondheidssituatie en op welke wijze deze variabelen de gezondheid of het vermogen beïnvloeden.

Hypothese 4b veronderstelt dat *'hoe groter de hulpbronnen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe groter het vermogen zal zijn om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd'*. Uit het padmodel in figuur 4.3 wordt duidelijk dat niet alle hulpbronnen van invloed zijn op het vermogen om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Autonomie heeft geen invloed hierop. De overige hulpbronnen taakvariatie, taakduidelijkheid en samenwerkingsmogelijkheden zijn wel van invloed op het vermogen. Opvallend hierbij is dat taakvariatie en samenwerkingsmogelijkheden in tegenstelling tot de verwachting juist een negatieve invloed hebben op het vermogen. Het padmodel toont hiermee aan dat hoe meer taakvariatie en samenwerkingsmogelijkheden men in een functie ervaart, hoe kleiner het vermogen is om te werken tot het pensioen. De invloed van taakduidelijkheid op het vermogen is wel in overeenstemming met de hypothese. Hoe meer taakduidelijkheid een persoon in een functie ervaart, hoe groter het vermogen is om te werken tot het pensioen. Op basis van deze resultaten kan hypothese 4b noch verworpen noch aangenomen worden omdat deze betrekking heeft op alle hulpbronnen. Wel kan aangenomen worden dat samenwerkingsmogelijkheden en taakvariatie een significante negatieve invloed hebben op het vermogen. Taakduidelijkheid heeft een positieve invloed op het vermogen te werken tot het pensioen. Autonomie heeft geen invloed op het vermogen te werken tot het pensioen.

Hypothese 7b veronderstelt dat hulpbronnen een positieve invloed hebben op de gezondheidssituatie. Uit het padmodel blijkt dat niet alle hulpbronnen een significante invloed hebben op de gezondheidssituatie. Alleen de hulpbronnen taakvariatie en taakduidelijkheid hebben een significante positieve invloed op de gezondheidssituatie. De invloed van autonomie en samenwerkingsmogelijkheden is niet significant op de gezondheidssituatie. Doordat niet alle hulpbronnen een significante invloed hebben op de gezondheidssituatie kan hypothese 7b niet verworpen of aangenomen worden. Ook hierbij is nuancering wenselijk. Op basis van het padmodel in figuur 4.3 mag aangenomen worden dat hoe meer taakvariatie of taakduidelijkheid een persoon in een

functie ervaart, hoe beter de gezondheidssituatie is van deze persoon. De mate van autonomie en mate van samenwerkingsmogelijkheden in een functie zijn niet van invloed op de gezondheidssituatie. Het laatste verband in het padmodel kan gelegd worden tussen de gezondheidssituatie en het vermogen. Uit het padmodel blijkt dat de gezondheidssituatie een significante negatieve invloed heeft op het vermogen om te werken tot het pensioen ($p=0,001$). Deze bevinding staat lijnrecht tegenover hypothese 5a die juist veronderstelt dat *'Personen met een betere gezondheidssituatie een groter vermogen hebben om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd'*. Het padanalyse model toont het tegendeel aan en toont aan dat personen met een betere gezondheidssituatie juist een minder groot vermogen hebben te werken tot het pensioen. Op basis hiervan moet hypothese 5a verworpen worden.

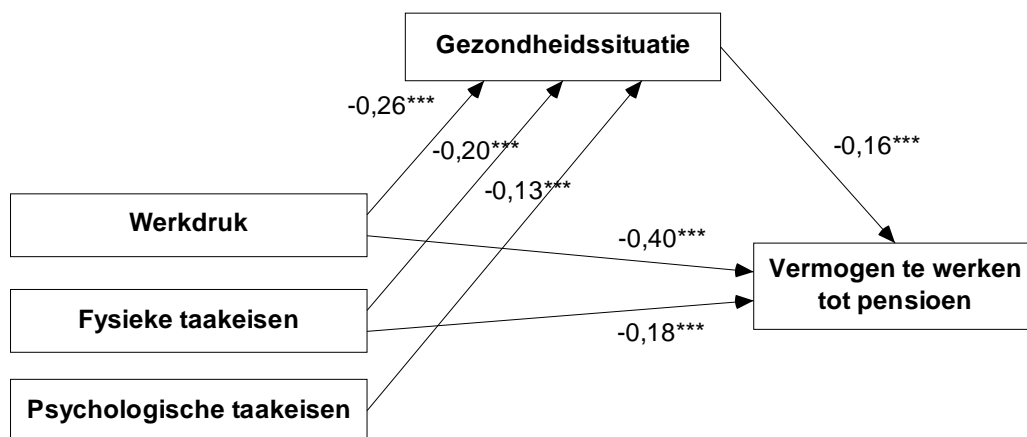
§4.3.3 Presentatie van het padmodel: taakeisen, gezondheidssituatie en het vermogen

De functiekenmerken kunnen onderverdeeld worden naar hulpbronnen en taakeisen. In de vorige paragraaf is reeds ingegaan op het verband tussen hulpbronnen en het vermogen en tussen hulpbronnen en de gezondheidssituatie. In deze paragraaf zal nu de invloed van taakeisen onderzocht worden. De onderstaande hypothesen zullen worden getoetst:

Hypothese 4a: Hoe hoger de taakeisen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe kleiner het vermogen zal zijn om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hypothese 7a: Hoe groter de taakeisen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe slechter de gezondheidssituatie is.

In figuur 4.4 wordt het bijbehorende padmodel gepresenteerd. Hierin is opnieuw ook de relatie opgenomen tussen de gezondheid en het vermogen. Omdat deze in de voorgaande paragraaf al is besproken, zal deze hier buiten beschouwing worden gelaten. De padanalyse toont aan dat werkdruk en fysieke taakeisen een negatieve significante invloed hebben op het vermogen te werken tot het pensioen. De padcoëfficiënten bedragen respectievelijk -0,40 en -0,18 en zijn beide significant op een significantieniveau van 0,001. Psychologische taakeisen hebben geen significante invloed op het vermogen te werken tot het pensioen. Hypothese 4a die veronderstelt dat *'Hoe hoger de taakeisen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe kleiner het vermogen zal zijn om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd'* kan op basis van deze bevindingen niet geheel bevestigd of verworpen worden. Op basis van dit padmodel mag wel aangenomen worden dat personen die een hogere werkdruk en hogere fysieke taakeisen ervaren, een minder groot vermogen hebben om te werken tot het pensioen.



Figuur 4.4 Overgeïdentificeerd padmodel van taakeisen, de gezondheidssituatie en het vermogen om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (***) $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$)

Hypothese 7a mag op basis van de padanalyse wel worden aangenomen. Het padmodel toont aan dat taakeisen een significante negatieve invloed hebben op de gezondheidssituatie ($p=0,001$). Zowel werkdruk als fysieke taakeisen als psychologische taakeisen hebben een negatieve invloed op de gezondheid. Wanneer de invloeden van de verschillende taakeisen onderling vergeleken worden, blijkt dat de invloed van werkdruk op de gezondheidssituatie het sterkst is (0,26 $p < 0,001$). Hypothese 7a die veronderstelt dat *'Hoe hoger de taakeisen zijn die een persoon in een functie ervaart, hoe slechter de gezondheidssituatie'* wordt op basis van deze analyse bevestigd.

§4.3.4 Presentatie van het padmodel: interactievariabelen, gezondheidssituatie en de motivatie

In deze paragraaf wordt de invloed van de interactievariabelen tussen de verschillende functiekenmerken en gezondheid onderzocht. In totaal worden er in dit onderzoek zeven functiekenmerken onderscheiden. Een interactievariabele bestaat uit de invloed van een functiekenmerk tezamen met de gezondheidssituatie. Dit betekent dat er in totaal ook zeven interactievariabelen onderscheiden kunnen worden. Een interactievariabele wordt gevormd door het functiekenmerk te vermenigvuldigen met de gezondheidssituatie. De volgende interactievariabelen kunnen onderscheiden worden:

- Autonomie en de gezondheidssituatie
- Taakvariatie en de gezondheidssituatie
- Samenwerkingsmogelijkheden en de gezondheidssituatie
- Taakduidelijkheid en de gezondheidssituatie
- Werkdruk en de gezondheidssituatie
- Psychologische taakeisen en de gezondheidssituatie
- Fysieke taakeisen en de gezondheidssituatie.

De hypothesen die in deze paragraaf worden getoetst worden hieronder weergegeven:

Hypothese 6a: De relatie tussen hulpbronnen en het vermogen wordt beïnvloed door de gezondheidssituatie van de respondent.

Hypothese 6b: De relatie tussen taakeisen en het vermogen wordt beïnvloed door de gezondheidssituatie van de respondent.

In de voorgaande paragrafen is reeds de invloed van de verschillende taakeisen en hulpbronnen op het vermogen onderzocht. In deze padanalyses is ook de invloed van de interactievariabelen meegenomen. Dit betekent dat de directe relaties tussen taakeisen cq. hulpbronnen en het vermogen worden gecontroleerd voor de gecombineerde invloed van de taakeisen cq. hulpbronnen in combinatie met de gezondheidssituatie op het vermogen. Om vast te kunnen stellen of deze relaties anders zijn dan in een padanalyse waarin de interactievariabelen niet zijn meegenomen, is er nog een padanalyse uitgevoerd waarin de interactievariabelen geen onderdeel uitmaken van het padmodel. Dit padmodel wordt weergegeven in bijlage 10. In tabel 4.5a en b worden de padcoëfficiënten van de verschillende functiekenmerken op het vermogen weergegeven voor de twee analyses: de eerste analyse is hierbij een analyse waarin de interactievariabelen niet zijn opgenomen en de tweede analyse is de analyse waarin de interactievariabelen wel onderdeel uitmaken. Met behulp van tabel 4.5a en b wordt inzichtelijk gemaakt of en op welke wijze de relaties veranderen tussen hulpbronnen cq. taakeisen en het vermogen te werken tot het pensioen.

Hulpbronnen	Uitkomsten padanalyse	
	Zonder interactie	Met interactie
Vermogen	Bèta	Bèta
Autonomie	0,11***	0,01
Gezondheid	0,26***	-0,16***
Interactie-effect	n.v.t.	0,10**
Taakvariatie	0,12***	-0,07*
Gezondheid	0,26***	-0,16***
Interactie-effect	n.v.t.	0,25***
Taakduidelijkheid	-0,01	0,22***
Gezondheid	0,26***	-0,16***
Interactie-effect	n.v.t.	-0,30***
Samenwerkingsmogelijkheden	0,15***	-0,07*
Gezondheid	0,26***	-0,16***
Interactie-effect	n.v.t.	0,29***
R² adjusted	0,322	0,497

Tabel 4.5a Overzicht van de samenhang tussen hulpbronnen en het vermogen binnen twee modellen: model 1 zonder interactievariabelen en model 2 met interactievariabelen (***) p < 0,001, **p < 0,01, *p < 0,05)

Uit tabel 4.5a blijkt dat de relatie tussen de verschillende hulpbronnen (autonomie, taakvariatie, taakduidelijkheid en samenwerkingsmogelijkheden) en het vermogen verandert wanneer de interactievariabelen onderdeel uitmaken van de analyse. Nagenoeg alle verbanden worden zwakker na inbreng van de interactievariabelen in de padanalyse. Het meest duidelijk blijkt dit uit de invloed van autonomie op het vermogen. Wanneer de interactievariabelen geen onderdeel uitmaken van de analyse is deze invloed significant en positief (0,11). Na inbreng van de interactievariabelen in de analyse is deze invloed zwak (0,01) en niet langer significant. Een uitzondering hierop vormt de hulpbron taakduidelijkheid. Na inbreng van de interactievariabelen is de invloed van taakduidelijkheid juist sterker geworden en bovendien significant. Ook blijkt uit tabel 4.5a dat de verbanden tussen de hulpbronnen en het vermogen veranderen van richting. Positieve verbanden worden negatief en negatieve verbanden worden positief na het inbrengen van de interactievariabelen. Uitzondering hierop is de hulpbron autonomie, die zowel voor als na controle voor de gezondheidssituatie positief blijft samenhangen met het vermogen. Echter, zoals gezegd wordt de invloed van autonomie op het vermogen zwakker en is deze invloed niet langer significant. In tabel 4.5a wordt ook de invloed van de gezondheidssituatie op het vermogen gemeten in een analyse zonder interactievariabelen en in een analyse met interactievariabelen. Wanneer de interactievariabelen geen onderdeel uitmaken van de analyse blijkt dat gezondheid een significante en positieve invloed heeft op het vermogen (0,26, $p=0,001$). Nadat de interactievariabelen zijn opgenomen in het padmodel verandert deze invloed. Gezondheid heeft dan niet langer een positieve invloed op het vermogen maar juist een negatieve invloed. Ook deze invloed is significant (-0,16, $p=0,001$). Deze bevinding is opvallend en is in paragraaf 4.2.1 reeds kort besproken. De bijbehorende hypothese 5a die veronderstelde dat *'personen met een betere gezondheidssituatie een groter vermogen hebben om te werken tot het pensioen'* werd hier verworpen. Tabel 4.5a kan bij het vinden van een mogelijke verklaring voor dit tegengestelde effect interessant zijn, omdat deze tabel aantoont dat de gezondheidssituatie wel degelijk een positieve invloed heeft op het vermogen mits de interactievariabelen geen onderdeel uitmaken van de analyse.

In tabel 4.5a zijn ook de interactie-effecten opgenomen. Uit de tabel blijkt dat alle interactievariabelen bestaande uit een hulpbron en de gezondheidssituatie een significante invloed hebben op het vermogen. Dit betekent dat een hulpbron in combinatie met de gezondheidssituatie van invloed is op het vermogen. Hier zal later nog op ingegaan worden en zullen hypothesen 6a en 6b getoetst worden. Vooralsnog kan op basis van tabel 4.5a geconcludeerd worden dat de invloed van de gezondheidssituatie, taakeisen en hulpbronnen verandert wanneer er in de padanalyse interactievariabelen worden opgenomen. Deze informatie is relevant omdat hiermee meer inzicht wordt verkregen in de directe relatie tussen functiekennmerken, gezondheid en het vermogen.

In tabel 4.5b wordt de invloed van taakeisen op het vermogen weergegeven voor de analyse met en de analyse zonder interactievariabelen.

Taakeisen	Uitkomsten padanalyse	
	Zonder interactie	Met interactie
Vermogen	Bèta	Bèta
Werkdruk	-0,25***	-0,26***
Gezondheid	0,26***	-0,16***
Interactie-effect	nvt	0,18***
Fysieke taakeisen	-0,06*	-0,18***
Gezondheid	0,26***	-0,16***
Interactie-effect	nvt	0,13***
Psychologische taakeisen	-0,03	-0,05
Gezondheid	0,26***	-0,16***
Interactie-effect	nvt	0,02
R² adjusted	0,322	0,497

Tabel 4.5b Overzicht van de samenhang tussen taakeisen en het vermogen binnen twee modellen: Model 1 zonder interactievariabelen en model 2 met interactievariabelen (**p < 0,01, *** p < 0,001, *p < 0,05)

Uit tabel 4.5b blijkt dat de invloed van de verschillende taakeisen op het vermogen verandert na inbreng van de interactievariabelen. De invloed van werkdruk op het vermogen wordt iets sterker en de invloed van fysieke taakeisen op het vermogen neemt ook toe. Tussen psychologische taakeisen en het vermogen is het verband zowel voor als na inbreng van de interactievariabelen niet significant. De verbanden blijven met en zonder inbreng van de interactievariabelen allen negatief en veranderen hiermee niet van richting. In tabel 4.5b zijn ook de interactie-effecten opgenomen van de verschillende taakeisen in combinatie met de gezondheidssituatie. Uit de resultaten blijkt dat de interactie-effecten van werkdruk en de gezondheidssituatie en van fysieke taakeisen en de gezondheidssituatie een significante invloed hebben op het vermogen. Psychologische taakeisen in combinatie met de gezondheid heeft geen significante invloed.

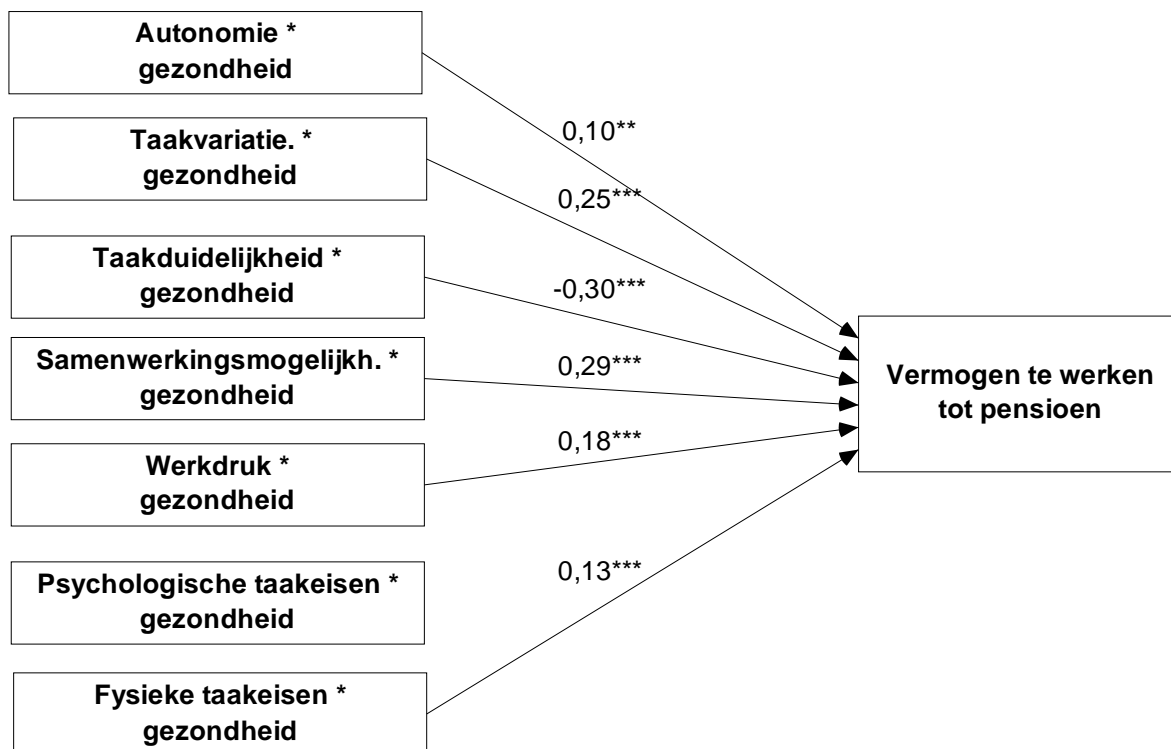
In tabel 4.5a en b wordt ook de adjusted R² weergegeven. Dit is een maat die de verklaarde variantie aangeeft van de afhankelijke variabele vermogen. Uit de cijfers blijkt dat in het model zonder interactievariabelen 32,2% van het vermogen verklaard kan worden op basis van alle onafhankelijke variabelen uit het model (adjusted R² = 0,322). Wanneer de interactievariabelen wel zijn meegenomen in de analyse blijkt dat de verklaarde variantie toeneemt naar 49,7% (adjusted R² = 0,497). Dit betekent dat de interactievariabelen in belangrijke mate ook het vermogen beïnvloeden en voorspellen.

Zowel tabel 4.5a als 4.5b tonen aan dat nagenoeg alle interactievariabelen, met uitzondering van psychologische taakeisen in combinatie met de gezondheidssituatie, een significante invloed hebben op het vermogen. De significante invloed van de interactievariabelen op het vermogen duidt op een interactie-effect. Dit veronderstelt dat de invloed van een hulpbron cq. taakeis op het vermogen wordt beïnvloed door de gezondheidssituatie. Hypothese 6a veronderstelt dat *'De relatie tussen hulpbronnen en het vermogen wordt beïnvloed door de gezondheidssituatie van de respondent'*. Op basis van de resultaten mag deze hypothese worden aangenomen, omdat alle interactievariabelen die bestaan uit een hulpbron en de gezondheidssituatie een significante invloed hebben op het vermogen. Hypothese 6b die veronderstelt dat *'De relatie tussen taakeisen en het vermogen wordt beïnvloed door de gezondheidssituatie van de respondent'* kan echter niet volledig aangenomen of verworpen worden. Aangetoond is dat werkdruk in combinatie met de gezondheidssituatie en fysieke taakeisen in combinatie met de gezondheidssituatie een significante invloed hebben op het vermogen. Psychologische taakeisen in combinatie met de gezondheidssituatie heeft echter geen significante invloed. Hypothese 6b wordt hiermee gedeeltelijk bevestigd.

In deze paragraaf is duidelijk geworden dat zes van de zeven interactievariabelen van invloed zijn op het vermogen. De invloed van een functiekenmerk op het vermogen wordt beïnvloed door de gezondheidssituatie van de respondent. Hiermee zijn de bijbehorende hypothesen getoetst. Deze hypothesen zijn echter erg algemeen doordat het op basis van het theoretisch kader niet mogelijk was om specifiekere hypothesen te formuleren. Hierna zal daarom dieper ingegaan worden op de interactie-effecten. Want wat is nu de invloed van de interactievariabelen op het vermogen en welke rol speelt gezondheid in deze relatie?

Het interactie-effect

Om vast te kunnen stellen of er sprake is van een interactie-effect tussen de interactievariabelen en het vermogen te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, dient allereerst de invloed van de interactievariabele op het vermogen vastgesteld te worden. De invloed van de verschillende interactievariabelen op het vermogen wordt weergegeven in figuur 4.6. De coëfficiënten geven informatie over deze invloed.



Figuur 4.6 Overgeïdentificeerd padmodel van interactievariabelen en het vermogen om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (***) $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$)

Uit het padmodel blijkt dat alle interactievariabelen, met uitzondering van de interactievariabele psychologische taakeisen en gezondheid, een significante invloed hebben op het vermogen te werken tot het pensioen. Dit betekent dat de verschillende functiekenmerken in combinatie met de gezondheidssituatie van de respondent van invloed zijn op het vermogen. Deze padcoëfficiënten geven echter nog niet aan wat dit interactie-effect precies inhoudt. Om hier meer inzicht in te krijgen is het van belang om de correlaties van de afzonderlijke functiekenmerken in combinatie met de gezondheidssituatie van de respondent op het vermogen verder te analyseren. Om dit te kunnen bereiken is er een onderverdeling gemaakt in de groep respondenten op basis van de gezondheidssituatie. Hierbij worden er drie gezondheidssituaties onderscheiden namelijk: een slechte gezondheid, een matige gezondheid en een goede gezondheid. Met behulp van SPSS is de onderzoekspopulatie op basis van de gezondheidssituatie onderverdeeld in drie gelijke groepen. Het programma SPSS berekent hierbij de onder- en de bovengrens van de tertielen. Op basis van deze informatie is de gehele onderzoekspopulatie onderverdeeld in drie even grote groepen. Gekozen is voor een onderverdeling in drie groepen omdat hiermee op relatief gedetailleerde wijze inzicht

verkregen kan worden in het effect van een functiekenmerk op het vermogen in combinatie met de gezondheidssituatie van de respondent.⁵

De groep respondenten waarvan de gezondheid wordt bestempeld als slecht heeft een score op de gezondheidsschaal tussen 0 en 7,5, respondenten met een matige gezondheid hebben een score tussen 7,51 en 8,9 en respondenten met een goede gezondheid hebben een score tussen de 8,91 en de 10 op de gezondheidsschaal. De correlaties tussen de verschillende functiekenmerken en het vermogen is voor deze groepen berekend. Door de correlaties van de verschillende groepen te vergelijken kan inzicht worden verkregen in het interactie-effect. Verschillen in correlaties tussen de verschillende gezondheidssituaties wijzen hierbij op een interactie-effect. Hierna zullen allereerst de uitkomsten van de interactie-variabelen bestaande uit de hulpbronnen en de gezondheidssituatie geanalyseerd worden.

⁵ Noot: Een onderverdeling van de respondenten op basis van de gezondheid in twee groepen was ook mogelijk. Maar hier wordt minder gedetailleerd inzicht mee verkregen over het verschil van invloed van een functiekenmerk op het vermogen voor de verschillende gezondheidssituaties.

Interactievariabelen hulpbronnen en gezondheid

Interactie-effect autonomie en gezondheid

Uit het padmodel blijkt dat de interactievariabele bestaande uit autonomie en gezondheid een padcoëfficiënt heeft van 0,10 en significant is ($p=0,01$). In tabel 4.7 worden de correlaties tussen autonomie en het vermogen weergegeven voor de verschillende gezondheidssituaties. Uit de tabel blijkt dat de correlatiecoëfficiënt het grootst is voor de groep respondenten met een slechte gezondheidssituatie (0,312) en dat deze bovendien significant is ($p=0,000$). De correlatiecoëfficiënt van het verband tussen autonomie en het vermogen is het zwakst bij een goede gezondheidssituatie. Deze uitkomsten ondersteunen dat er sprake is van een interactie-effect. Tabel 4.7 toont aan dat de invloed van autonomie verschilt per gezondheidssituatie. De uitkomsten tonen aan dat de invloed van autonomie op het vermogen het grootst is bij personen met een slechte gezondheidssituatie.

Gezondheid			Vermogen	Autonomie
Slecht	Vermogen	Pearson correlation	1	0,312
		Sig. (2-tailed)		0,000
		N	332	332
	Autonomie	Pearson correlation	0,312	
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	332	332
Matig	Vermogen	Pearson correlation	1	0,285
		Sig. (2-tailed)		0,000
		N	335	335
	Autonomie	Pearson correlation	0,285	1
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	335	335
Goed	Vermogen	Pearson correlation	1	0,214
		Sig. (2-tailed)		0,001
		N	234	234
	Autonomie	Pearson correlation	0,214	1
		Sig. (2-tailed)	0,001	
		N	234	234

Tabel 4.7 Autonomie * gezondheid en het vermogen te werken tot het pensioen (***) $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$)

Interactie-effect taakvariatie en gezondheid

De interactievariabele voor taakvariatie en gezondheid heeft een positieve significante invloed op het vermogen (zie figuur 4.6). In tabel 4.8 worden de correlaties weergegeven tussen de interactievariabele bestaande uit taakvariatie en de gezondheidssituatie en het vermogen. Uit de tabel blijkt dat de correlatie tussen taakvariatie en het vermogen het grootst is bij een goede gezondheidssituatie (0,315) en het kleinst is bij een slechte gezondheidssituatie (0,039). Bij een slechte gezondheidssituatie is de invloed van taakvariatie op het vermogen ook niet significant. Deze uitkomsten ondersteunen dat er sprake is van een interactie-effect. De invloed van taakvariatie op het

vermogen is het grootst wanneer de gezondheidssituatie van de respondent bestempeld kan worden als goed. Bij een slechte gezondheidssituatie heeft taakvariatie geen significante invloed op het vermogen. Hieruit blijkt dat de variabelen gezondheid en taakvariatie met elkaar interacteren en de invloed op het vermogen verzwakt of juist versterkt.

Gezondheid			Vermogen	Taakvariatie
Slecht	Vermogen	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	1 332	0,039 0,483 331
	Taakvariatie	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	0,039 0,483 331	1 331
Matig	Vermogen	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	1 335	0,17 0,002 335
	Taakvariatie	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	0,17 0,002 335	1 335
Goed	Vermogen	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	1 234	0,315 0,000 234
	Taakvariatie	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	0,315 0,000 234	1 234

Tabel 4.8 Taakvariatie * gezondheid en het vermogen te werken tot het pensioen (** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$)

Interactie-effect taakduidelijkheid en gezondheid

Uit figuur 4.6 blijkt dat er sprake is van een interactie-effect tussen de interactievariabele taakduidelijkheid en gezondheid op het vermogen. De interactievariabele heeft een negatieve invloed (-0,30) op het vermogen en deze invloed is significant ($p=0,001$). Uit tabel 4.9 blijkt dat de correlatiecoëfficiënt van taakduidelijkheid en het vermogen het grootst is bij een slechte gezondheidssituatie (0,234) en dat deze ook significant is ($p=0,000$). Bij een matige gezondheid beïnvloedt taakduidelijkheid het vermogen niet op significante wijze ($p \approx 0,85$). Bij een goede gezondheid is deze invloed wel significant maar is de relatie zwakker dan bij een slechte gezondheidssituatie. Deze resultaten tonen aan dat er sprake is van een interactie-effect tussen taakduidelijkheid en de gezondheidssituatie en het vermogen. De invloed van taakduidelijkheid is het grootst wanneer er sprake is van een slechte gezondheidssituatie.

Gezondheid			Vermogen	Taakduidelijkheid
Slecht	Vermogen	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	1 332	0,234 0,000 331
	Taakduidelijkheid	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	0,234 0,000 331	1 331
Matig	Vermogen	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	1 335	-0,01 0,849 335
	Taakduidelijkheid	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	-0,1 0,849 335	1 335
Goed	Vermogen	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	1 234	0,157 0,016 234
	Taakduidelijkheid	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	0,157 0,016 234	1 234

Tabel 4.9 Taakduidelijkheid * gezondheid en het vermogen te werken tot het pensioen (***) $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$)

Interactie-effect samenwerkingsmogelijkheden en gezondheid

Met de padanalyse is aangetoond dat de interactievariabele samenwerkingsmogelijkheden en gezondheid een positieve significante invloed heeft op het vermogen (0,29, $p=0,000$). Uit tabel 4.10 blijkt dat de invloed van samenwerkingsmogelijkheden het grootst is in combinatie met een goede gezondheidssituatie (0,345, $p=0,000$). De invloed neemt af bij een matige gezondheidssituatie (0,218) maar neemt weer toe bij een slechte gezondheidssituatie (0,255). De invloed van samenwerkingsmogelijkheden in combinatie met een slechte gezondheid blijft echter zwakker dan de invloed van samenwerkingsmogelijkheden in combinatie met een goede gezondheidssituatie. Opnieuw wordt hiermee aangetoond dat er sprake is van een interactie-effect tussen gezondheid en samenwerkingsmogelijkheden op het vermogen.

Gezondheid			Vermogen	Samenwerkingsmogelijkheden
Slecht	Vermogen	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	1 332	0,255 0,000 332
	Samenwerkingsmogelijkheden	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	0,255 0,000 332	1 332
Matig	Vermogen	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	1 335	0,218 0,000 335
	Samenwerkingsmogelijkheden	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	0,218 0,000 335	1 335
Goed	Vermogen	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	1 234	0,354 0,000 234
	Samenwerkingsmogelijkheden	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	0,354 0,000 234	1 234

Tabel 4.10 Samenwerkingsmogelijkheden * gezondheid en het vermogen te werken tot het pensioen (** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$)

Taakeisen interactie-effecten

Interactie-effect werkdruk en gezondheid

De interactievariabele die bestaat uit het gecombineerde effect van werkdruk en de gezondheidssituatie heeft een positieve significante invloed op het vermogen (0,18, $p=0,000$). Dit veronderstelt dat er sprake is van een interactie-effect. De resultaten die weergegeven worden in tabel 4.11 onderbouwen dit. Uit de resultaten blijkt dat werkdruk een negatieve invloed heeft op het vermogen en dat deze invloed negatief en significant is in alle gezondheidssituaties. De invloed is het grootst wanneer er sprake is van een slechte gezondheidssituatie (-0,347) en het kleinst wanneer er sprake is van een goede gezondheidssituatie (-0,182). Hiermee wordt aangetoond dat er sprake is van een interactie-effect. Werkdruk leidt tot een minder groot vermogen om te werken tot het pensioen en deze invloed wordt sterker naarmate de gezondheidssituatie verslechtert.

Gezondheid			Vermogen	Werkdruk
Slecht	Vermogen	Pearson correlation	1	-0,347
		Sig. (2-tailed)		0
		N	332	332
	Werkdruk	Pearson correlation	-0,347	1
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	332	332
Matig	Vermogen	Pearson correlation	1	-0,232
		Sig. (2-tailed)		0,000
		N	335	335
	Werkdruk	Pearson correlation	-0,232	1
		Sig. (2-tailed)	0	
		N	335	335
Goed	Vermogen	Pearson correlation	1	-0,182
		Sig. (2-tailed)		0,005
		N	234	234
	Werkdruk	Pearson correlation	-0,182	1
		Sig. (2-tailed)	0,005	
		N	234	234

Tabel 4.11 Werkdruk * gezondheid en het vermogen te werken tot het pensioen (** p < 0,001, * p < 0,01, * p < 0,05)

Interactie-effect psychologische taakeisen en gezondheid

Uit het padmodel in figuur 4.6 blijkt dat er geen sprake is van een interactie-effect tussen psychologische taakeisen en gezondheid op het vermogen te werken tot het pensioen. Voor de volledigheid wordt ook voor deze variabelen de correlatie berekend om te controleren of er inderdaad geen sprake is van een interactie-effect op het vermogen. In tabel 4.12 worden de correlaties aangegeven. Hieruit blijkt dat psychologische taakeisen alleen een significante invloed hebben wanneer de gezondheidssituatie slecht is. Bij een matige of slechte gezondheid is deze invloed zeer zwak en bovendien niet significant. Hiermee wordt aangetoond dat psychologische taakeisen in combinatie met de gezondheidssituatie geen invloed hebben op het vermogen te werken tot het pensioen.

Gezondheid			Vermogen	Psychologische taakeisen
Slecht	Vermogen	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	1 332	-0,126 0,000 330
	Psychologische taakeisen	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	-0,216 0,000 330	1 330
Matig	Vermogen	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	1 335	-0,007 0,896 335
	Psychologische taakeisen	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	-0,007 0,896 335	1 335
Goed	Vermogen	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	1 234	0,009 0,885 234
	Psychologische taakeisen	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	0,009 0,885 234	1 234

Tabel 4.12 Psychologische taakeisen * gezondheid en het vermogen te werken tot het pensioen (** p <0,001, **p<0,01, *p<0,05)

Interactie-effect fysieke taakeisen en gezondheid

Fysieke taakeisen in combinatie met de gezondheidssituatie hebben een positieve significante invloed op het vermogen (0,13 , p=0,000). Uit figuur 4.13 blijkt dat de invloed van fysieke taakeisen varieert met de gezondheidssituatie van de respondent. De invloed van fysieke taakeisen op het vermogen is het grootst wanneer er sprake is van een matige gezondheid (0,153). Bij een slechte gezondheid is deze invloed zwakker maar nog wel significant. Bij een goede gezondheid hebben fysieke taakeisen niet langer invloed op het vermogen (p=0,217). Opvallend is dat fysieke taakeisen in combinatie met een matige gezondheid een positieve invloed heeft op het vermogen. Dit betekent dat mensen met een matige gezondheid die werkzaam zijn in een functie met hoge fysieke taakeisen, een groter vermogen hebben om te werken. Fysieke taakeisen in combinatie met een slechte gezondheid of een goede gezondheid heeft juist een negatief effect op het vermogen.

Tabel 4.13 toont dat er sprake is van een interactie-effect en onderstreept hiermee de uitkomsten van de padanalyse.

Gezondheid			Vermogen	Fysieke taakeisen
Slecht	Vermogen	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	1 332	-0,115 0,036 330
	Fysieke taakeisen	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	-0,115 0,036 330	1 330
Matig	Vermogen	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	1 335	0,153 0,005 334
	Fysieke taakeisen	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	0,153 0,005 334	1 334
Goed	Vermogen	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	1 234	-0,81 0,217 234
	Fysieke taakeisen	Pearson correlation Sig. (2-tailed) N	-0,081 0,217 234	1 234

Tabel 4.13 Fysieke taakeisen * gezondheid en het vermogen te werken tot het pensioen (** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$)

Algemene conclusie interactie-effecten

Uit voorgaande tabellen is gebleken dat nagenoeg alle functiekenmerken in combinatie met de gezondheidssituatie van invloed zijn op het vermogen om te werken tot het pensioen. Alleen de interactievariabele bestaande uit psychologische taakeisen en de gezondheidssituatie is niet van invloed op het vermogen. In dit hoofdstuk is een padanalyse uitgevoerd bestaande uit functiekenmerken, interactievariabelen, de gezondheidssituatie en het vermogen. In tabel 4.5a en 4.5b worden de resultaten hiervan weergegeven.⁶ Wanneer de invloed van de afzonderlijke functiekenmerken wordt vergeleken met de invloed van de interactievariabelen op het vermogen blijkt dat de invloed van de interactievariabelen op het vermogen groter is dan de losse effecten van alleen één enkel functiekenmerk op het vermogen.

Opvallend is dat de oorspronkelijke invloed van sommige functiekenmerken verandert nadat de interactievariabelen zijn opgenomen in de padanalyse. Hiervan is sprake bij de functiekenmerken *taakvariatie*, *samenwerkingsmogelijkheden* en *fysieke taakeisen*. Uit tabel 4.5a blijkt dat na het inbrengen van de interactievariabelen taakvariatie negatief samenhangt met het vermogen (-0,07). Voordat de interactievariabelen waren opgenomen in de analyse was het verband tussen taakvariatie positief (0,12).

⁶ Noot: Het betreft hierbij de bèta's in de rechterkolom van de tabel omdat dit de bèta's zijn uit het padanalysemodel waarin de interactievariabelen zijn opgenomen.

Wanneer het gecombineerde effect van taakvariatie en de gezondheidssituatie op het vermogen verder wordt geanalyseerd in tabel 4.8 blijkt dat taakvariatie in combinatie met de gezondheid juist een positieve invloed heeft op het vermogen (zie tabel 4.8). Dit geldt ook voor het functiekenmerk samenwerkingsmogelijkheden. Na inbreng van de interactievariabelen hebben samenwerkingsmogelijkheden een significante negatieve invloed op het vermogen. Wanneer het gecombineerde effect van samenwerkingsmogelijkheden en de gezondheidssituatie echter verder bestudeerd wordt (zie tabel 4.10) blijkt dat samenwerkingsmogelijkheden in combinatie met de gezondheidssituatie wel een positieve invloed hebben op het vermogen. Ook is er een duidelijk verschil te zien tussen de invloed van autonomie *an sich* op het vermogen en het gecombineerde effect van autonomie en gezondheid op het vermogen. Zelfstandig is de mate van autonomie in een functie niet van invloed op het vermogen. In combinatie met de gezondheidssituatie blijkt dat autonomie wel degelijk een positieve invloed heeft op het vermogen.

In paragraaf 4.1 werd hypothese 4b die veronderstelt dat *'Hoe groter de hulpbronnen zijn in een functie, hoe groter het vermogen zal zijn om te werken tot het pensioen'* niet bevestigd voor de functiekenmerken taakvariatie, samenwerkingsmogelijkheden en autonomie. Want uit de padanalyse bleek immers dat deze juist een negatieve invloed of geen invloed hadden op het vermogen. Wanneer echter het gecombineerde effect tussen taakvariatie en de gezondheidssituatie, tussen samenwerkingsmogelijkheden en de gezondheidssituatie en tussen autonomie en de gezondheidssituatie onderzocht wordt blijkt deze invloed wel degelijk positief te zijn. Hieruit wordt duidelijk dat de gezondheidssituatie een belangrijke rol speelt in de relatie tussen functiekenmerken en het vermogen om te werken tot het pensioen.

§4.4 Recapitulatie – Overzicht hypothesen

In dit hoofdstuk zijn de data geanalyseerd door het uitvoeren van een padanalyse. Op basis van de padmodellen zijn de verschillende hypothesen getoetst. Hierna wordt in tabelvorm een overzicht gegeven van de getoetste hypothesen en wordt aangegeven of de hypothesen verworpen of aangenomen zijn. Bij sommige hypothesen worden verwachtingen geformuleerd ten aanzien van de invloed van alle taakeisen en hulpronnen op het vermogen of de motivatie. Uit de presentatie van de analyse is al gebleken dat niet alle hulpbronnen en taakeisen altijd op eenzelfde wijze van invloed zijn op het vermogen of de motivatie. Op basis hiervan was het niet mogelijk om de gehele hypothese aan te nemen of te verwerpen en was verdere nuancering gewenst en noodzakelijk. Deze nuancering is ook opgenomen in figuur 4.14. Wanneer een hypothese niet volledig bevestigd of verworpen kan worden, wordt in de tabel aangegeven voor welke functiekenmerken de hypothese wel opgaat.

In dit onderzoek zijn in totaal 21 hypothesen geformuleerd en getoetst. Hiervan zijn 5 hypothesen bevestigd, 6 verworpen en 10 gedeeltelijk bevestigd voor een aantal functiekenmerken. In het volgende hoofdstuk zullen conclusies getrokken worden op basis van de datanalyse die in dit hoofdstuk is uitgevoerd en zal een antwoord geformuleerd worden op de deelprobleemstellingen.

Hypothese	Onafhankelijke variabele	Afhankelijke variabele	Verwachte invloed	Bevestigd/verworpen
Motivatie				
H1a	Taakeisen	Motivatie	Negatief	Gedeeltelijk
	<i>Werkdruk</i>	Motivatie	Negatief	Bevestigd
H1b	Hulpbronnen	Motivatie	Positief	Gedeeltelijk
	<i>Taakvariatie</i>	Motivatie	Positief	Bevestigd
H2a	Affectieve betrokkenheid	Motivatie	Positief	Verworpen
H2b	Continuïteitsbetrokkenheid	Motivatie	Negatief	Verworpen
H2c	Normatieve betrokkenheid	Motivatie	Positief	Verworpen
H2d	Functiebetrokkenheid	Motivatie	Positief	Bevestigd
Commitment				
H3a	Taakeisen	Affectieve betrokkenheid	Negatief	Verworpen
H3b	Taakeisen	Continuïteitsbetrokkenheid	Positief	Bevestigd
H3c	Taakeisen	Normatieve betrokkenheid	Negatief	Verworpen
H3d	Taakeisen	Functiebetrokkenheid	Negatief	Verworpen
H3e	Hulpbronnen	Affectieve betrokkenheid	Positief	Gedeeltelijk
	<i>Taakvariatie</i>	Affectieve betrokkenheid	Positief	Bevestigd
	<i>Taakduidelijkheid</i>	Affectieve betrokkenheid	Positief	Bevestigd
	<i>Samenwerkingsmogelijkheden</i>	Affectieve betrokkenheid	Positief	Bevestigd
H3f	Hulpbronnen	Continuïteitsbetrokkenheid	Negatief	Gedeeltelijk
	<i>Taakvariatie</i>	Continuïteitsbetrokkenheid	Negatief	Bevestigd
H3g	Hulpbronnen	Normatieve betrokkenheid	Positief	Gedeeltelijk
	<i>Taakduidelijkheid</i>	Normatieve betrokkenheid	Positief	Bevestigd
H3h	Hulpbronnen	Functiebetrokkenheid	Positief	Gedeeltelijk
	<i>Taakvariatie</i>	Functiebetrokkenheid	Positief	Bevestigd
Vermogen				
H4a	Taakeisen	Vermogen	Negatief	Gedeeltelijk
	<i>Werkdruk</i>	Vermogen	Negatief	Bevestigd
	<i>Fysieke taakeisen</i>	Vermogen	Negatief	Bevestigd
H4b	Hulpbronnen	Vermogen	Positief	Gedeeltelijk
	<i>Taakduidelijkheid</i>	Vermogen	Positief	Bevestigd
H5a	Gezondheid	Vermogen	Positief	Verworpen
Gezondheid				
H7a	Taakeisen	Gezondheid	Negatief	Bevestigd
H7b	Hulpbronnen	Gezondheid	Positief	Gedeeltelijk
	<i>Taakvariatie</i>	Gezondheid	Positief	Bevestigd
	<i>Taakduidelijkheid</i>	Gezondheid	Positief	Bevestigd

Figuur 4.14 Overzicht van de uitkomsten van de hypothese toetsing (vervolg op volgende pagina)

Interactievariabelen		
H6a	De relatie tussen hulpbronnen en het vermogen wordt beïnvloed door de gezondheidssituatie van de respondent	Bevestigd
H6b	De relatie tussen taakeisen en het vermogen wordt beïnvloed door de gezondheidssituatie van de respondent	Gedeeltelijk
	Werkdruk	Bevestigd
	Fysieke taakeisen	Bevestigd

Vervolg figuur 4.14 Overzicht van de uitkomsten van de hypothese toetsing

5 Conclusies

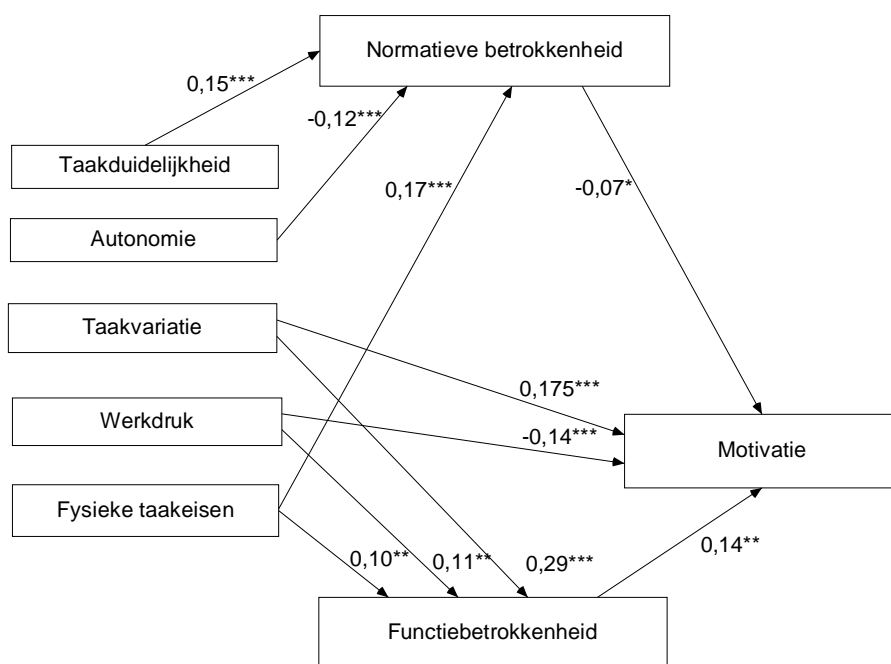
In het vorige hoofdstuk zijn de data geanalyseerd. Op basis van de uitgevoerde data-analyse kan een antwoord worden gegeven op de deelvragen die in hoofdstuk 1 zijn geformuleerd. De antwoorden op de verschillende deelvragen leiden ertoe dat er uiteindelijk een antwoord gegeven kan worden op de twee deelprobleemstellingen die geformuleerd zijn.

§5.1 De motivatie om te werken tot het pensioen verklaard

In dit onderzoek is getracht de motivatie om te werken tot het pensioen te verklaren vanuit functiekenmerken en commitment. De deelvragen die hierbij zijn opgesteld waren:

- Welke invloed hebben functiekenmerken op de motivatie om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?
- Welke invloed heeft commitment op de motivatie om tot de pensioengerechtigde leeftijd te werken?
- Welke invloed hebben functiekenmerken op commitment?

In figuur 5.1 wordt het padmodel weergegeven waarmee de motivatie verklaard wordt vanuit functiekenmerken en commitment. In dit padmodel zijn uitsluitend die variabelen opgenomen die van directe of indirecte invloed zijn op de motivatie om te werken tot het pensioen. Dit leidt ertoe dat direct inzichtelijk wordt welke factoren van invloed zijn op de motivatie en op welke wijze deze factoren de motivatie beïnvloeden.



Figuur 5.1: Padmodel motivatie verklaard vanuit functiekenmerken en commitment (***) $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$)

In dit onderzoek zijn zeven functiekenmerken onderscheiden die onderverdeeld kunnen worden naar taakeisen en hulpbronnen. De functiekenmerken die te typeren zijn als taakeisen zijn werkdruk, fysieke taakeisen en psychologische taakeisen. De functiekenmerken die te typeren zijn als hulpbronnen zijn autonomie, taakvariatie, taakduidelijkheid en samenwerkingsmogelijkheden. In de rest van dit hoofdstuk zal met de term functiekenmerken verwezen worden naar de zeven functiekenmerken die hiervoor onderscheiden zijn. Met de padanalyse is aangetoond dat van de hulpbronnen alleen het functiekenmerk taakvariatie een positieve significante invloed heeft op de motivatie om te werken tot het pensioen. De overige functiekenmerken die te typeren zijn als hulpbronnen hebben geen significante invloed op de motivatie. Van de functiekenmerken die te typeren zijn als taakeisen heeft alleen werkdruk een significante invloed op de motivatie. Een grotere werkdruk leidt hierbij tot een minder grote motivatie om te werken tot het pensioen.

Op basis van dit onderzoek kan geconcludeerd worden dat de functiekenmerken fysieke taakeisen, psychologische taakeisen, autonomie, taakduidelijkheid en samenwerkingsmogelijkheden geen directe invloed hebben op de motivatie om te werken tot het pensioen. Alleen taakvariatie en werkdruk zijn van directe invloed op de motivatie om te werken tot het pensioen. Het onderzoek toont aan dat mensen werkzaam in functies met meer taakvariatie, een grotere motivatie zullen hebben om te werken tot het pensioen. Wanneer mensen een grotere werkdruk in een functie ervaren, neemt de motivatie juist af om te werken tot het pensioen.

Commitment is wel van invloed op de motivatie. Echter, uit de padanalyse is gebleken dat niet alle vormen van commitment van invloed hierop zijn. Alleen normatieve betrokkenheid en functiebetrokkenheid zijn van invloed op de motivatie om te werken tot het pensioen. Normatieve betrokkenheid heeft een negatieve invloed op de motivatie. Dit betekent dat een persoon met een hogere mate van normatieve betrokkenheid een minder grote motivatie heeft om te werken tot het pensioen. Mensen met een hoge mate van functiebetrokkenheid daarentegen, kennen juist een grotere motivatie om te werken tot het pensioen. Continuïteitsbetrokkenheid en affectieve betrokkenheid zijn niet van invloed op de motivatie om te werken tot het pensioen.

Functiekenmerken zijn ook van invloed op de verschillende vormen van commitment. In het licht van dit onderzoek is het alleen relevant om in te gaan op de functiekenmerken die van invloed zijn op de vormen van commitment die de motivatie om te werken tot het pensioen beïnvloeden. Functiekenmerken die van invloed zijn op deze vormen van commitment beïnvloeden de motivatie hierdoor op indirecte wijze. Zoals hiervoor beschreven is, zijn dit normatieve betrokkenheid en

functiebetrokkenheid. Normatieve betrokkenheid wordt beïnvloed door autonomie, taakduidelijkheid en fysieke taakeisen. Autonomie in een functie leidt tot een minder grote normatieve betrokkenheid. Taakduidelijkheid en fysieke taakeisen leiden juist tot een grotere normatieve betrokkenheid. Functiebetrokkenheid wordt beïnvloed door taakvariatie, fysieke taakeisen en werkdruk. Zowel meer taakvariatie als meer werkdruk als meer fysieke taakeisen in een functie leiden tot een grotere mate van functiebetrokkenheid. De andere functiekenmerken zijn niet van invloed op normatieve betrokkenheid of functiebetrokkenheid.

De deelprobleemstelling *'Welke invloed hebben functiekenmerken en commitment op de motivatie om te werken tot het pensioen'* kan nu beantwoord worden. Functiekenmerken zijn van invloed op de motivatie om te werken tot het pensioen, al is de directe invloed hiervan slechts gering. Alleen de functiekenmerken taakvariatie en werkdruk hebben een directe invloed op de motivatie om te werken tot het pensioen. Een grotere taakvariatie in een functie leidt hierbij tot een grotere motivatie terwijl een hogere werkdruk in een functie juist zal leiden tot een kleinere motivatie om te werken tot het pensioen.

Wel beïnvloeden functiekenmerken de motivatie om te werken tot het pensioen op indirecte wijze via commitment. Normatieve betrokkenheid en functiebetrokkenheid leiden respectievelijk tot een kleinere en een grotere motivatie om te werken tot het pensioen. De functiekenmerken autonomie, taakduidelijkheid en fysieke taakeisen zijn indirect van invloed op de motivatie doordat zij normatieve betrokkenheid beïnvloeden. Taakvariatie, fysieke taakeisen en werkdruk zijn van invloed op functiebetrokkenheid en hebben hiermee ook een indirecte invloed op de motivatie om te werken tot het pensioen. De verschillende functiekenmerken en de verschillende vormen van commitment verklaren 10,2% van de motivatie.

§5.2 Het vermogen om te werken tot het pensioen verklaard

Functiekenmerken en de gezondheidssituatie zijn in dit onderzoek in verband gebracht met het vermogen om te werken tot het pensioen. Van beide variabelen is de directe invloed op het vermogen onderzocht. Maar ook is de invloed van functiekenmerken op de gezondheidssituatie onderzocht. Uit eerdere wetenschappelijke onderzoeken die in het theoretisch kader zijn besproken, werd duidelijk dat de invloed van functiekenmerken op het vermogen verandert wanneer gecontroleerd wordt voor de gezondheidssituatie van de respondent. Om deze reden zijn er in dit onderzoek ook interactievariabelen opgenomen in het model om het vermogen te verklaren. De volgende deelvragen die in hoofdstuk 1 geformuleerd werden worden in dit hoofdstuk beantwoord:

- *Welke invloed hebben functiekenmerken op het vermogen om tot de pensioengerechtigde leeftijd door te werken?*

- *Welke invloed heeft de gezondheidssituatie op het vermogen om tot de pensioengerechtigde leeftijd door te werken?*
- *Welke invloed hebben functiekenmerken op de gezondheidssituatie?*
- *Welke invloed hebben functiekenmerken in combinatie met de gezondheidssituatie op het vermogen?*⁷

In het padmodel in figuur 5.2 worden alle variabelen weergegeven die van invloed zijn op het vermogen. Te zien is dat functiekenmerken het vermogen zowel op directe wijze als op indirecte wijze via de gezondheidssituatie beïnvloeden. Hierna zal dieper ingegaan worden op de uitkomsten van de uitgevoerde padanalyse.

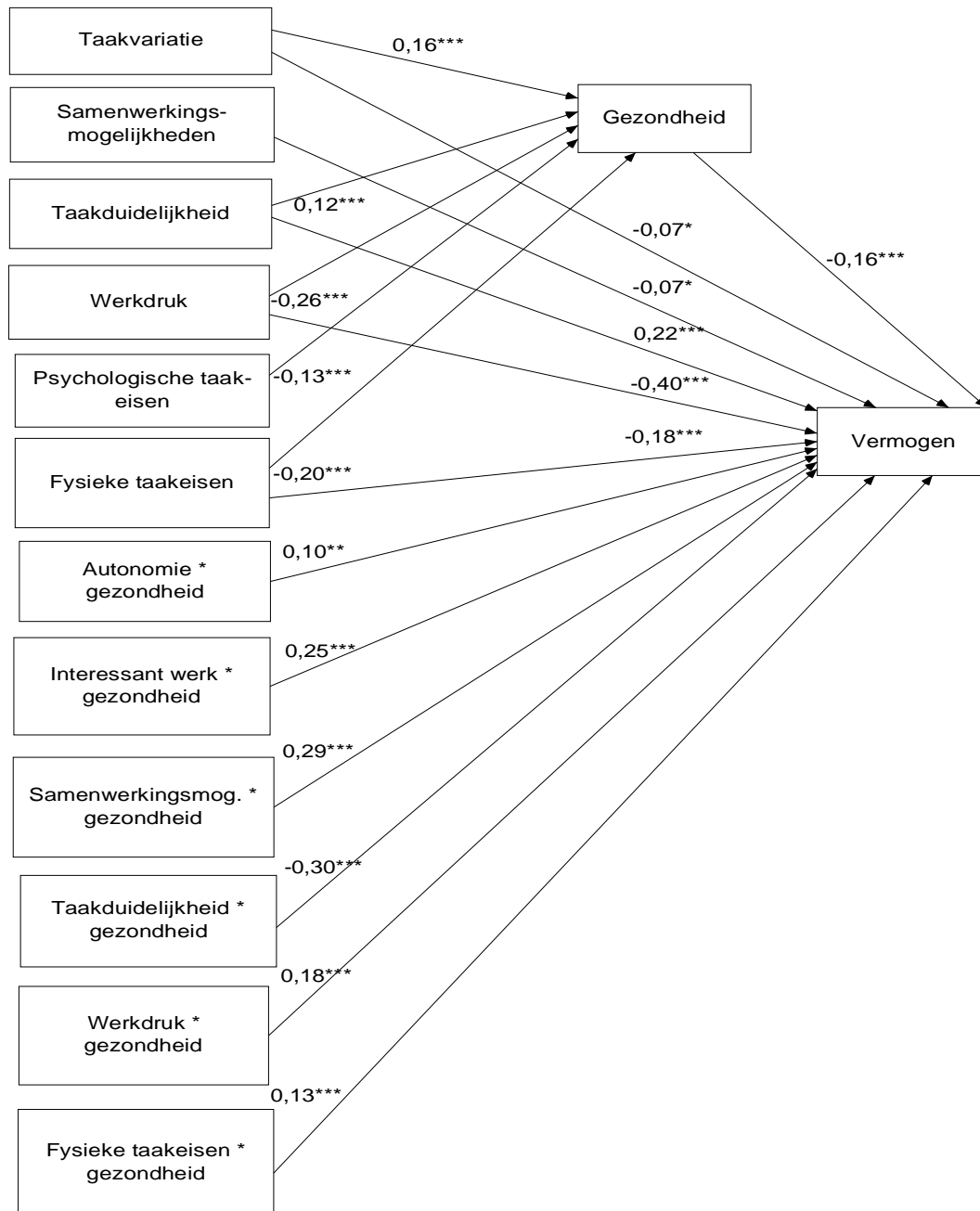
Functiekenmerken zijn van geringe invloed op de motivatie om te werken. De invloed van functiekenmerken op het vermogen is groter. Van de zeven onderscheiden functiekenmerken hebben vijf functiekenmerken een significante invloed op het vermogen. Dit zijn de functiekenmerken taakvariatie, samenwerkingsmogelijkheden, taakduidelijkheid, werkdruk en fysieke taakeisen. De hulpbronnen taakvariatie en samenwerkingsmogelijkheden hebben een negatieve invloed op het vermogen. Taakduidelijkheid in een functie heeft juist een positieve invloed op het vermogen om te werken tot het pensioen. De taakeisen werkdruk en fysieke taakeisen hebben beide een negatieve invloed op het vermogen. Van de genoemde functiekenmerken is de invloed van werkdruk op het vermogen het grootst.

Geconcludeerd mag worden dat functiekenmerken van directe invloed zijn op het vermogen te werken tot het pensioen. Hoe groter de samenwerkingsmogelijkheden en taakvariatie in een functie zijn, hoe kleiner het vermogen is om te werken tot het pensioen. Personen werkzaam in een functie waarin zij een hoge werkdruk ervaren en de fysieke taakeisen hoog zijn, zullen ook minder in staat zijn om te werken tot het pensioen. Tenslotte leidt taakduidelijkheid in een functie juist tot meer vermogen om te werken tot het pensioen.

Uit de padanalyses blijkt dat gezondheid een negatieve gezondheid heeft op het vermogen. Dit is tegen de verwachting in, omdat vooraf werd verondersteld dat een betere gezondheid juist zou leiden tot een groter vermogen. De invloed van gezondheid op het vermogen wordt echter gecontroleerd voor een groot aantal andere variabelen waaronder de invloed van de verschillende functiekenmerken op het vermogen en de invloed van de interactievariabelen op het vermogen. Uit de analyse is ook gebleken dat wanneer de interactievariabelen niet worden opgenomen in het model, de invloed van de

⁷ Deze laatste deelvraag is niet in hoofdstuk 1 benoemd, omdat pas in het theoretisch kader duidelijk werd dat onderzoek naar het gecombineerde effect van functiekenmerken en gezondheid relevant was voor dit onderzoek.

gezondheidssituatie wel positief is op het vermogen. Geconcludeerd mag worden dat de directe invloed van de gezondheidssituatie op het vermogen negatief is wanneer gecontroleerd wordt voor de interactie-effecten en de invloed van de overige functiekenmerken.



Figuur 5.2 Padmodel vermogen verklaard vanuit functiekenmerken, interactievariabelen en gezondheid

Functiekenmerken zijn ook van invloed op de gezondheidssituatie. Meer taakvariatie en taakduidelijkheid in een functie leiden tot een betere gezondheidssituatie. Een grotere mate van werkdruk, fysieke taakeisen en psychologische taakeisen in een functie leiden juist tot een minder goede gezondheidssituatie. Werkdruk heeft de grootste invloed op de gezondheidssituatie. De

genoemde functiekenmerken beïnvloeden via de gezondheidssituatie het vermogen ook op indirecte wijze.

Om een volledig beeld te kunnen schetsen van de invloed van functiekenmerken en gezondheid op het vermogen te werken tot het pensioen, is ook de invloed van de interactievariabelen onderzocht op het vermogen. Interactievariabelen zijn variabelen die bestaan uit het gecombineerde effect van functiekenmerken en gezondheid. Uit de analyse is gebleken dat zes van de zeven functiekenmerken in combinatie met de gezondheidssituatie van invloed zijn op het vermogen: psychologische taakeisen in combinatie met de gezondheidssituatie hebben geen significante invloed op het vermogen. Er is dus sprake van een interactie-effect tussen functiekenmerken en de gezondheidssituatie op het vermogen.

De invloed van een interactievariabele op het vermogen is sterker dan de invloed van alleen een functiekenmerk op het vermogen. De resultaten in figuur 4.5a en 4.5b tonen aan dat het losse effect van één enkel functiekenmerk op het vermogen zwakker is dan het gecombineerde effect van een functiekenmerk in combinatie met de gezondheidssituatie op het vermogen.

Het oorspronkelijke verband tussen een functiekenmerk en het vermogen om te werken tot het pensioen is anders dan het gecombineerde effect van een functiekenmerk in combinatie met de gezondheidssituatie. Dit geldt nagenoeg voor alle variabelen. In paragraaf 4.2.3 zijn de correlaties berekend tussen het functiekenmerk en het vermogen voor de verschillende gezondheidssituaties. Hieruit blijkt dat het effect van het functiekenmerk op het vermogen varieert met de gezondheidssituatie van de respondent en hierdoor beïnvloed wordt.

Het effect van de functiekenmerken taakvariatie, samenwerkingsmogelijkheden en autonomie in combinatie met de gezondheidssituatie op het vermogen verschilt dusdanig van de zelfstandige invloed van het functiekenmerk op het vermogen, dat het van belang is om hier verder op in te gaan. Uit figuur 5.2 blijkt dat taakvariatie en samenwerkingsmogelijkheden negatief samenhangen met het vermogen en dat autonomie geen significante invloed heeft op het vermogen. Wanneer de invloed van deze functiekenmerken in combinatie met de gezondheidssituatie onderzocht wordt, valt op dat deze verbanden veranderen. Uit tabel 4.8 en 4.10 blijkt dat taakvariatie en samenwerkingsmogelijkheden in combinatie met de gezondheidssituatie juist een positieve invloed heeft op het vermogen. Personen met een slechte gezondheid en een grote mate van taakvariatie hebben evenals personen met een goede gezondheid en een grote mate van samenwerkingsmogelijkheden een groter vermogen om te werken tot het pensioen. Autonomie heeft geen directe invloed op het vermogen. Echter, in combinatie met de gezondheidssituatie ontstaat er wel een significante invloed op het vermogen. Uit tabel 4.7 blijkt dat een grote mate van autonomie in combinatie met een slechte gezondheidssituatie

leidt tot een groter vermogen om te werken tot het pensioen. Deze bevindingen zijn interessant omdat het enkele effect van taakvariatie en samenwerkingsmogelijkheden op het vermogen negatief was en omdat autonomie geen directe invloed heeft op het vermogen. In paragraaf 4.2 werd hypothese 4b die veronderstelt dat 'Hoe groter de hulpbronnen zijn in een functie, hoe groter het vermogen zal zijn om te werken tot het pensioen' niet bevestigd voor de functiekenmerken taakvariatie, samenwerkingsmogelijkheden en autonomie. Want uit de padanalyse bleek immers dat deze functiekenmerken geen of juist een negatieve invloed hadden op het vermogen. Wanneer het effect van taakvariatie, samenwerkingsmogelijkheden en autonomie echter in combinatie met de gezondheidssituatie in verband wordt gebracht met het vermogen blijkt deze invloed wel degelijk positief te zijn. Hiermee wordt aangetoond dat de relatie tussen functiekenmerken en het vermogen in belangrijke mate verandert en beïnvloed wordt door de gezondheidssituatie van een persoon en wordt onderstreept dat het van belang is om de gezondheidssituatie van een persoon mee te nemen in de analyse..

Geconcludeerd mag worden dat alle functiekenmerken, met uitzondering van psychologische taakeisen, in combinatie met de gezondheidssituatie van invloed zijn op het vermogen om te werken tot het pensioen. Zes van de zeven functiekenmerken beïnvloeden het vermogen daarnaast ook nog op directe en/of indirecte wijze via de gezondheidssituatie. Alleen autonomie heeft geen directe of indirecte invloed op het vermogen. Het gecombineerde effect van functiekenmerken met de gezondheidssituatie is sterker dan het zelfstandige effect van een functiekenmerk of de gezondheidssituatie. De functiekenmerken, de gezondheidssituatie en de interactievariabelen verklaren 42,2% van de variantie van het vermogen.

6 Slotsom en discussie

Dit laatste hoofdstuk vormt het sluitstuk van dit onderzoek en deze scriptie. In de voorgaande hoofdstukken is de theorie uiteengezet over de bereidheid om te werken tot het pensioen. Op basis van deze theorie zijn hypothesen geformuleerd over zowel de motivatie als het vermogen om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Door het uitzetten van vragenlijsten binnen de Hogeschool Rotterdam was het mogelijk de data te verzamelen en konden de verschillende hypothesen getoetst worden. Nu in het vorige hoofdstuk de deelprobleemstellingen zijn beantwoord, zal in dit afsluitende hoofdstuk ingegaan worden op de relevantie van het onderzoek. Wat betekenen de uitkomsten nu en waarvoor kan dit onderzoek gebruikt worden? Ook wordt er in dit hoofdstuk gereflecteerd op het gehele onderzoek en worden de sterke en zwakkere punten binnen dit onderzoek benoemd. Het hoofdstuk zal afgesloten worden met een paragraaf met suggesties voor verder onderzoek.

§6.1 Slotsom conclusies

Het Nederlandse pensioenstelsel staat ter discussie doordat de Nederlandse verzorgingsstaat onbetaalbaar dreigt te worden. Vergrijzing, ontgroening en een toegenomen levensverwachting leiden ertoe dat het aantal mensen dat gebruik maakt van de AOW ten opzichte van het aantal mensen dat deze moet betalen, sterk is gestegen en in de toekomst verder zal stijgen. Onbetaalbaarheid van de oudedagsvoorziening ligt hierbij op de loer. De overheid heeft deze problemen onderkend en is op zoek naar oplossingen om de gevolgen van deze problematiek aan te kunnen pakken en te kunnen beperken. Eén van de oplossingen is het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd. Op dit moment wordt hier nog steeds over gedebatteerd. Het verhogen van de pensioenleeftijd is een vorm van dwingend beleid, waarbij mensen zullen moeten doorwerken tot hun 67^e levensjaar. Op dit moment is de meest voorkomende leeftijd om met pensioen te gaan 60 jaar (CBS, 2006). Uit cijfers van het CBS blijkt dat van de werknemers die in staat zijn om door te werken tot de pensioenleeftijd slechts 2 op de 10 werknemers dit ook daadwerkelijk wil. Het vermogen om door te werken is hierbij groter dan de motivatie om door te werken. In dit onderzoek is onderzocht welke factoren van invloed zijn op de motivatie en het vermogen om te werken tot het pensioen. De factoren welke zijn onderzocht zijn functiekenmerken, gezondheidssituatie en commitment. Uit de analyse is gebleken dat functiekenmerken vooral van invloed zijn op het vermogen om te werken tot het pensioen. De invloed van functiekenmerken op de motivatie is slechts gering. Commitment ten aanzien van het werk is wel van invloed op de motivatie, al geldt dit slechts voor normatieve betrokkenheid en functiebetrokkenheid.

Vermogen wordt wel in sterke mate beïnvloed door functiekenmerken en de gezondheidssituatie. Uit de analyse is gebleken dat de invloed van functiekenmerken sterk afhankelijk is van de gezondheidssituatie van een persoon. Afhankelijk van het functiekenmerk wordt de invloed hiervan op

het vermogen sterker of zwakker naar gelang de gezondheidssituatie verbetert. Deze bevinding is interessant te noemen voor toekomstig beleid.

Maatregelen en interventies zijn van het grootste belang om de verzorgingsstaat betaalbaar te houden. Het staat als een paal boven water dat er iets zal moeten veranderen, anders wordt de sociale zekerheid onbetaalbaar. Een hogere arbeidsmarktparticipatie van ouderen is hierbij een belangrijke en veelgehoorde oplossing. Deze scriptie biedt inzicht in factoren die van invloed zijn op de motivatie en het vermogen om te werken tot het pensioen. De kennis die voortvloeit uit deze scriptie is hiermee zowel maatschappelijk als beleidsrelevant. De kennis kan gebruikt worden bij het opstellen van toekomstig beleid dat beoogt mensen meer te stimuleren om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De bevindingen kunnen hierbij bijvoorbeeld gebruikt worden voor het opstellen van leeftijdsbewust personeelsbeleid, waarbij rekening wordt gehouden met de wensen en mogelijkheden van oudere werknemers zodat langer doorwerken zowel gestimuleerd als gefaciliteerd kan worden. Hiermee wordt een bijdrage geleverd aan het oplossen van een maatschappelijk vraagstuk. De uitkomsten van deze scriptie zijn hiermee zowel relevant voor het opstellen van beleid als relevant voor het maatschappelijk debat over deze maatschappelijke problematiek.

Consequenties onderzoek voor wetenschappelijke veld

De uitkomsten van dit onderzoek zijn ook wetenschappelijk relevant. Er is reeds een groot aantal onderzoeken uitgevoerd naar een verscheidenheid aan factoren die van invloed zijn op de bereidheid om te werken tot het pensioen. Beehr (1986) verdeelt de factoren die van invloed zijn op de beslissing om met pensioen te gaan onder in persoonlijke factoren (vaardigheden, gezondheid, economische positie), werkgerelateerde factoren (functiekenmerken) en niet werkgerelateerde factoren (gezinssituatie en vrijetijdsvoorkeuren) en veronderstelt dat deze factoren van invloed zijn op de beslissing om met pensioen te gaan. In deze scriptie is onderzocht welke invloed functiekenmerken, gezondheid en commitment hebben op de bereidheid om te werken tot het pensioen. Hiermee is in dit onderzoek gefocust op werkgerelateerde factoren (functiekenmerken en commitment) en persoonlijke factoren (gezondheid). In veruit de meeste wetenschappelijke studies wordt geen onderscheid gemaakt tussen de motivatie en het vermogen om te werken tot het pensioen, maar wordt enkel de invloed van factoren op de bereidheid in algemene zin of de uittredingsleeftijd onderzocht. Cijfers van het CBS tonen echter aan dat mensen die *kunnen* doorwerken nog niet vanzelfsprekend ook *willen* doorwerken. Hiermee wordt onderstreept dat het maken van onderscheid tussen motivatie en vermogen van belang is. Ook de uitkomsten van dit onderzoek onderstrepen het belang van dit onderscheid. In dit onderzoek wordt aangetoond dat de invloed van functiekenmerken op het vermogen anders is dan de invloed op de motivatie. Jettinghof et al. (2008) maken in hun studie ook

onderscheid tussen vermogen en motivatie en tonen ook aan dat factoren deze twee dimensies op verschillende wijze beïnvloeden. Hierna zal specifiek ingegaan worden op de uitkomsten van dit onderzoek en de relevantie hiervan voor het wetenschappelijke veld. Vooral nog kan gesteld worden dat dit onderzoek opnieuw aantoont dat het maken van onderscheid tussen motivatie en vermogen noodzakelijk is om gedetailleerder en nauwkeuriger inzicht te verkrijgen in factoren die van invloed hierop zijn. Deze kennis kan in toekomstige studies naar dit onderwerp gebruikt worden door ook onderscheid te maken tussen motivatie en vermogen zodat een nauwkeuriger inzicht kan worden verkregen in factoren die hier van invloed op zijn.

In het vorige hoofdstuk is reeds ingegaan op de invloed van functiekenmerken, gezondheid en commitment op de motivatie en het vermogen. Zoals eerder aangegeven is er reeds een groot aantal onderzoeken uitgevoerd naar dit onderwerp. De bevindingen uit dit onderzoek vormen hier een aanvulling op en zijn deels in overeenstemming maar deels ook tegenstrijdig met eerdere onderzoeken. Dit leidt ertoe dat eerdere bevindingen verder worden versterkt en worden onderbouwd. Maar dit leidt er ook toe dat bepaalde bevindingen in twijfel getrokken kunnen worden. Uit de conclusies die in het vorige hoofdstuk getrokken zijn valt op dat er een aantal uitkomsten niet stroken met de verwachtingen. Juist deze afwijkende resultaten zijn interessant omdat op basis hiervan het vermoeden ontstaat dat bepaalde relaties in werkelijkheid anders in elkaar steken dan deze in sommige wetenschappelijke studies worden voorgesteld. Hierna zal ingegaan worden op de opvallendste bevindingen van dit onderzoek en zal aangegeven worden welke implicaties dit heeft voor de wetenschappelijke kennisvorming over dit onderwerp.

Functiekenmerken zijn van invloed op zowel de motivatie als het vermogen om te werken. Een groot aantal studies toont aan dat functiekenmerken die te typeren zijn als hulpbronnen en functiekenmerken die te typeren zijn als taakeisen respectievelijk een positieve en een negatieve invloed hebben op de bereidheid (Siegrist et al., 2006; Schmitt et al., 1981; Beehr, 1986; Jettinghof et al., 2008). De uitkomsten van dit onderzoek zijn niet volledig in overeenstemming met deze veronderstelling.

Deze studie toont namelijk aan dat wanneer onderscheid wordt gemaakt tussen motivatie en vermogen de directe invloed van functiekenmerken op de motivatie zeer gering is. Functiekenmerken zijn echter wel van grote invloed op het vermogen. De motivatie wordt alleen direct beïnvloed door werkdruk en taakvariatie. Deze bevinding is in overeenstemming met de conclusie van Jettinghof et al. (2008). Ook zij vinden slechts een beperkte invloed tussen functiekenmerken en de motivatie.

Taakvariatie, samenwerkingsmogelijkheden, taakduidelijkheid, fysieke taakeisen en de werkdruk in een functie beïnvloeden het vermogen. Opvallend hierbij is dat taakvariatie en samenwerkingsmogelijkheden juist een negatieve invloed hebben op het vermogen. Dit is tegen de verwachting in. Deze bevinding is niet in overeenstemming met eerdere onderzoeken naar de relatie hiervan, omdat hierbij veelal werd geconcludeerd dat taakeisen in een functie leiden tot een kleinere bereidheid om te werken tot het pensioen en hulpbronnen juist leiden tot een grotere bereidheid (Siegrist et al., 2006; Schmitt et al., 1981; Beehr, 1986). Ook is het opvallend dat autonomie in dit onderzoek géén directe invloed heeft op de motivatie of het vermogen. De relatie tussen autonomie en de bereidheid wordt in veel studies bestudeerd. In deze studies wordt aangetoond dat autonomie een positieve invloed heeft op de bereidheid (Wiggers, 2006; Schmitt et al., 1981; Jettinghof et al., 2008). Wanneer echter de invloed van functiekenmerken in combinatie met de gezondheidssituatie wordt onderzocht valt op dat de functiekenmerken taakvariatie, samenwerkingsmogelijkheden en autonomie het vermogen wel in de verwachte richting beïnvloeden. Het verklaren van de negatieve invloed of het ontbreken van een invloed van samenwerkingsmogelijkheden, taakvariatie en autonomie op het vermogen is lastig. Warr (1987) toont aan dat deze functiekenmerken tot een bepaalde mate een positieve invloed hebben op de gezondheid. Echter, een te grote mate van deze functiekenmerken zal leiden tot een verslechtering van de gezondheid. Met behulp van deze theorie kan een verklaring gevonden worden voor het ontbreken van een positieve invloed van taakvariatie, autonomie en samenwerkingsmogelijkheden op de bereidheid om te werken tot het pensioen. Het onderzoek is uitgevoerd binnen de Hogeschool Rotterdam. Het werk van de respondenten binnen deze onderwijsinstelling wordt gekenmerkt door een hoge mate van taakvariatie, autonomie en samenwerkingsmogelijkheden. Een aannemelijke verklaring voor de negatieve invloed van deze functiekenmerken of het ontbreken van een significante invloed op het vermogen is dat een te grote aanwezigheid van deze functiekenmerken juist negatieve gevolgen heeft op het vermogen te werken tot het pensioen.

Deze relatie wordt daarbij ook beïnvloed door de gezondheidssituatie van de respondent. Dit wordt onderstreept door de analyses die uitgevoerd zijn voor de interactievariabelen. Deze analyses tonen aan dat meer samenwerkingsmogelijkheden en taakvariatie in een functie wel leiden tot een groter vermogen wanneer de gezondheidssituatie van een respondent bestempeld kan worden als 'goed'. Vooral bij het functiekenmerk taakvariatie wordt duidelijk dat bij mensen met een slechte gezondheid taakvariatie amper leidt tot een groter vermogen. Mensen met een goede gezondheid die een grote mate van taakvariatie ervaren, kennen juist wel een groter vermogen.

Met dit onderzoek wordt duidelijk dat de relatie tussen functiekenmerken en de bereidheid om door te werken in werkelijkheid complexer is dan deze in veel wetenschappelijke studies wordt voorgesteld. In

dit onderzoek is aangetoond dat functiekenmerken de motivatie en het vermogen op verschillende wijze beïnvloeden en het vermogen meer wordt beïnvloed door functiekenmerken dan de motivatie.

Dit onderstreept opnieuw dat motivatie en vermogen verschillende concepten zijn en dat onderscheid hiertussen van belang is omdat het vermogen en de motivatie op verschillende wijzen worden beïnvloed door de verschillende variabelen. In de meeste studies wordt geen onderscheid gemaakt tussen de motivatie en het vermogen en wordt alleen gesproken over de bereidheid om te werken tot het pensioen. Deze studie toont aan dat onderscheid tussen motivatie en vermogen een preciezer en nauwkeurigere voorstelling van zaken kan geven. Ook is de gezondheidssituatie van invloed op deze relatie tussen functiekenmerken en het vermogen. Studies die uitsluitend focussen op de directe relatie tussen functiekenmerken en de bereidheid om te werken tot het pensioen, schieten in hun conclusies tekort omdat hiermee de werkelijkheid simplistischer wordt voorgesteld dan deze daadwerkelijk is. Ook ontstaat op basis van deze studie het vermoeden dat bepaalde functiekenmerken slechts in een bepaalde mate een positieve invloed hebben op het vermogen. Teveel samenwerkingsmogelijkheden of teveel taakvariatie in een functie zouden hierbij juist kunnen leiden tot een minder groot vermogen. Ook hier wordt in de wetenschappelijke literatuur niet op ingegaan, en wordt verondersteld dat de invloed hiervan in alle situaties hetzelfde is. Deze studie doet vermoeden dat dit echter niet altijd zo is.

Een andere opvallende bevinding van dit onderzoek is dat gezondheid een negatieve invloed heeft op het vermogen. Een betere gezondheid leidt tot een kleiner vermogen om te werken tot het pensioen. Deze bevinding is zeer opvallend omdat deze niet strookt met de theorie en met de rationele gedachte dat een betere gezondheid leidt tot een groter vermogen. In nagenoeg alle wetenschappelijke studies naar deze relatie wordt aangetoond dat gezondheid een positieve invloed heeft op de bereidheid (Feldman, 1994; Quinn, 1977; McGarry, 2004; Jettinghof et al., 2008). Deze uitkomst is lastig te verklaren. Een mogelijke verklaring voor deze uitkomst zou kunnen zijn dat deze veroorzaakt wordt doordat de directe relatie tussen gezondheid en het vermogen ook wordt gecontroleerd voor de invloed van de verschillende interactievariabelen (waar de gezondheidssituatie ook deel van uitmaakt) op het vermogen. De interactievariabelen tonen namelijk aan dat een slechtere gezondheid in combinatie met een bepaald functiekenmerk wel degelijk leidt tot een minder groot vermogen om te werken tot het pensioen. De invloed van de functiekenmerken in combinatie met de gezondheidssituatie is ook sterker dan de zelfstandige directe invloed van gezondheid op het vermogen. Deze mogelijke verklaring wordt verder onderbouwd wanneer de resultaten van de padanalyse met en zonder interactievariabelen met elkaar vergeleken worden. Hieruit wordt duidelijk dat gezondheid in een analyse zonder interactievariabelen wel degelijk een positieve invloed heeft op

het vermogen. Een betere gezondheid leidt hierbij tot een groter vermogen om te werken tot het pensioen. Pas nadat de interactievariabelen zijn ingebracht in het model wordt deze invloed negatief. Dit doet vermoeden dat de negatieve invloed van gezondheid op het vermogen ontstaat doordat deze relatie wordt gecontroleerd voor de interactie-variabelen waar de gezondheidssituatie ook deel van uitmaakt. Hierdoor verandert het directe verband tussen de gezondheidssituatie en het vermogen en wordt deze negatief.

De relatie tussen commitment en de motivatie om te werken is nog niet veel onderzocht. In deze studie is gefocust op meerdere vormen van commitment en is aangetoond dat functiebetrokkenheid en normatieve betrokkenheid van invloed zijn op de motivatie om te werken tot het pensioen. Normatieve betrokkenheid beïnvloedt de motivatie echter niet zoals verwacht op positieve wijze, maar juist op negatieve wijze. Affectieve en continuïteitsbetrokkenheid blijken niet van invloed te zijn op de motivatie. Dit is tegenstrijdig met de bevindingen van Luchak et al. (2008) die aantonen dat affectieve betrokkenheid een positieve en continuïteitsbetrokkenheid een negatieve invloed heeft op de bereidheid om te werken tot het pensioen.

Uit deze scriptie blijkt dat organisatiebetrokkenheid geen goede voorspeller is voor de motivatie om te werken tot het pensioen. Taylor et al. (1995) toonden aan dat 'van de variabelen arbeidstevredenheid en organisatiebetrokkenheid alleen organisatiebetrokkenheid een significante invloed heeft op de bereidheid om te werken tot het pensioen' (In Adams, 1999, p. 223). Ook in de studie van De Frel (2008) werd aangetoond dat arbeidstevredenheid niet van invloed is op de bereidheid. Om deze reden werd in deze scriptie de focus gelegd op de verschillende vormen van commitment: organisatiebetrokkenheid en functiebetrokkenheid. De resultaten tonen echter aan dat ook organisatiebetrokkenheid geen goede voorspeller is voor de motivatie. Aangetoond wordt hiermee dat een grotere mate van organisatiebetrokkenheid niet leidt tot een grotere motivatie om te werken tot het pensioen. Functiebetrokkenheid van een persoon leidt daarentegen wel tot een grotere motivatie om te werken tot het pensioen. Deze bevinding is relevant voor wetenschappelijk onderzoek omdat deze niet strookt met de verwachting dat organisatiebetrokkenheid een goede voorspeller zou zijn voor de motivatie om te werken tot het pensioen. Niet organisatiebetrokkenheid maar juist functiebetrokkenheid is van belang voor de motivatie om te werken tot het pensioen.

Bovengenoemde bevindingen vormen een aanvulling op de wetenschappelijke kennis die reeds bestaat over de bereidheid om te werken tot het pensioen. Het heeft echter ook implicaties voor verder onderzoek en bepaalde uitkomsten zijn niet in overeenstemming met eerder onderzoek. Verder

onderzoek is dan ook noodzakelijk om deze relaties verder te kunnen ontrafelen. Hier zal verder op ingegaan worden in de paragraaf '*suggesties voor verder onderzoek*'.

§6.2 Reflectie van het onderzoek

Ieder onderzoek kent sterke en zwakke punten. Het benoemen van deze punten is relevant om de waarde van het onderzoek in te kunnen schatten en eventueel toekomstig onderzoek te kunnen verbeteren. Het sterkste punt van dit onderzoek wordt gevormd door de wijze waarop de data zijn geanalyseerd. De data zijn geanalyseerd door het uitvoeren van een padanalyse. In een padanalyse wordt een padmodel opgesteld waarin alle variabelen zijn opgenomen. De relatie tussen twee variabelen wordt hierbij gecontroleerd voor de invloed van de overige variabelen. Hierdoor wordt inzicht gekregen in de onafhankelijke bijdrage van een variabele aan de afhankelijke variabele. Ook kan met deze analyse worden vastgesteld in hoeverre de onafhankelijke variabele wordt verklaard door alle andere variabelen die zijn opgenomen in het model.

Een ander sterk punt in dit onderzoek wordt gevormd door de verschillende vormen van commitment die hierin zijn opgenomen. Zowel de verschillende dimensies van organisatiebetrokkenheid als functiebetrokkenheid zijn opgenomen in de analyse. Cohen (2003) stelt dat een meervoudige benadering van commitment, waarin verschillende vormen van commitment worden opgenomen, een grotere voorspellende waarde heeft dan een enkelvoudige benadering. In eerdere onderzoeken is nog niet het verband tussen meerdere vormen van commitment onderzocht op de bereidheid om te werken tot het pensioen.

Een ander sterk punt in dit onderzoek wordt gevormd door het grote aantal respondenten binnen dit onderzoek. In totaal hebben 904 personen de vragenlijst ingevuld. De response rate bedraagt hiermee 32,0%. Door het grote aantal respondenten dat heeft meegewerkt aan dit onderzoek, was het mogelijk om uitspraken te kunnen doen over de relaties tussen de verschillende variabelen. Tenslotte dient genoemd te worden dat de vragen zoals deze in dit onderzoek zijn gebruikt, in andere onderzoeken reeds eerder gebruikt zijn. De validiteit en de betrouwbaarheid van dit onderzoek zijn aangetoond.

Er zijn ook enkele kanttekeningen te plaatsen bij dit onderzoek.

Dit onderzoek is uitgevoerd binnen de organisatie van de Hogeschool Rotterdam. De onderzoekspopulatie is te specifiek om te kunnen generaliseren naar de gehele beroepsbevolking of naar al het personeel werkzaam in het hoger onderwijs. De generaliseerbaarheid op basis van dit onderzoek is hierdoor niet zeer groot. Dit kan bestempeld worden als een zwakker punt in dit onderzoek. Echter, dit onderzoek beoogt relaties tussen verschillende variabelen te ontrafelen en hier meer inzicht in te krijgen. Het aantal respondenten van 904 is voldoende groot om meer inzicht te

krijgen in deze relaties. Hoewel de generaliseerbaarheid niet aangetoond kan worden, wordt met dit onderzoek wel meer inzicht verkregen in de relaties tussen de verschillende variabelen en biedt dit onderzoek aanknopingspunten voor verder onderzoek.

Bij het opstellen van de padmodellen wordt ook de mate vastgesteld waarin het model overeenkomt met de werkelijkheid. Een kleinere chikwadraat wijst hierbij op een betere fit tussen het model en de werkelijkheid. Binnen dit onderzoek is de chikwadraat voor beide padmodellen groot te noemen. Dit veronderstelt dat de modellen niet volledig aansluiten bij de werkelijkheid. Dit wordt ondermeer veroorzaakt door het grote aantal vrijheidsgraden in beide modellen. Dit onderzoek beoogt echter niet om een model op te stellen dat zo goed mogelijk overeenkomt met de werkelijkheid. Dit onderzoek beoogt de relaties tussen de verschillende variabelen inzichtelijk te maken. Het grote aantal significante relaties dat gemeten is, onderstreept dat dit doel behaald is. Verder onderzoek zou nog uitgevoerd kunnen worden naar een model dat beter aansluit bij de werkelijkheid.

§6.3 Suggesties voor verder onderzoek

Ieder onderzoek leidt tot nieuwe inzichten maar ook tot nieuwe vragen. Sommige onderzoeksbevindingen zijn in strijd met uitkomsten van eerder onderzoek en naar sommige relaties is nog te weinig onderzoek uitgevoerd om te kunnen generaliseren naar een grotere populatie. Uit de eerste paragraaf is gebleken dat bepaalde uitkomsten van dit onderzoek niet stroken met andere wetenschappelijke bevindingen. Ook is geprobeerd een verklaring te vinden voor deze afwijkende uitkomsten. De afwijkende uitkomsten bieden aanknopingspunten voor verder onderzoek. In deze paragraaf zal ingegaan worden op vragen die voortvloeien uit dit onderzoek en zullen suggesties voor toekomstig onderzoek worden gedaan.

In dit onderzoek is de relatie tussen functiekenmerken en de motivatie en het vermogen onderzocht. In veruit de meeste wetenschappelijke onderzoeken wordt geen onderscheid gemaakt tussen de motivatie en het vermogen. In deze onderzoeken wordt alleen gesproken over de bereidheid om te werken tot het pensioen. Deze onderzoeken tonen aan dat functiekenmerken van invloed zijn op de beslissing om met pensioen te gaan. Taakeisen in een functie beïnvloeden de bereidheid om te werken tot het pensioen op negatieve wijze en hulpbronnen beïnvloeden de bereidheid juist op positieve wijze (Beehr, 1986; Quinn, 1978; Siegrist; 2006). Deze relatie is in werkelijkheid echter complexer dan deze in genoemde studies wordt voorgesteld. Want er is een duidelijk verschil tussen motivatie en vermogen om door te werken tot het pensioen. Kunnen doorwerken betekent immers nog niet dat men ook wil doorwerken. Ook speelt de gezondheidssituatie een belangrijke rol in de relatie tussen functiekenmerken en de bereidheid om te werken tot het pensioen. In de eerste paragraaf is

beschreven dat de invloed van bepaalde functiekenmerken verandert wanneer deze in combinatie met de gezondheidssituatie van een respondent wordt onderzocht. Ook hebben de functiekenmerken samenwerkingsmogelijkheden en taakvariatie in tegenstelling tot de verwachting juist een negatieve invloed op het vermogen. In het onderwijs hebben werknemers een grote mate van samenwerkingsmogelijkheden en taakvariatie binnen hun functie. Deze uitkomst doet vermoeden dat deze functiekenmerken slechts tot bepaalde hoogte een positieve invloed hebben op het vermogen. Met deze studie wordt aangetoond dat de relatie tussen functiekenmerken en de bereidheid om te werken complex is doordat deze beïnvloed wordt door de gezondheidssituatie, doordat de invloed van functiekenmerken op het vermogen en de motivatie verschillend is en omdat het vermoeden bestaat dat bepaalde functiekenmerken niet in alle maten een bepaalde invloed hebben op het vermogen. De relatie tussen functiekenmerken en de bereidheid is nog steeds niet ontrafeld. Dit onderzoek vormt wel een aanzet voor verder onderzoek naar deze relatie. Verder onderzoek naar de relatie tussen functiekenmerken en de bereidheid om te werken tot het pensioen is dan ook gewenst, hierbij dient de gezondheidssituatie meegenomen te worden in de analyse en dient onderscheid gemaakt te worden tussen motivatie en vermogen.

In dit onderzoek stond ook de relatie tussen commitment en de motivatie centraal. Slechts weinig onderzoeken zijn tot nu toe uitgevoerd naar de relatie hiertussen. In de uitgevoerde onderzoeken wordt gefocust op één vorm van commitment. In deze studie is gefocust op verschillende vormen van commitment, namelijk affectieve betrokkenheid, continuïteitsbetrokkenheid, normatieve betrokkenheid en functiebetrokkenheid. Luchak et al. (2008) toonden aan dat affectieve en continuïteitsbetrokkenheid respectievelijk een positieve en een negatieve invloed hebben op de bereidheid om te werken tot het pensioen. In dit onderzoek worden echter geen significante verbanden aangetoond tussen deze twee vormen van commitment en de bereidheid om te werken. Functiebetrokkenheid en normatieve betrokkenheid zijn wel van significante invloed op de bereidheid om te werken tot het pensioen. Maar de invloed van normatieve betrokkenheid is hierbij niet zoals verwacht. Uit dit onderzoek blijkt namelijk juist dat normatieve betrokkenheid een negatieve invloed heeft op de motivatie om te werken tot het pensioen. In de wetenschappelijke literatuur wordt niet geschreven over de relatie tussen normatieve betrokkenheid en de bereidheid te werken tot het pensioen. Wel is er onderzoek uitgevoerd naar de relatie tussen normatieve betrokkenheid en de intentie om een organisatie te verlaten (De Gilder et al., 1997). Omdat wetenschappelijke studies over de specifieke relatie tussen normatieve betrokkenheid en de bereidheid om te werken tot het pensioen ontbraken, is er in deze scriptie vanuit gegaan dat de intentie om een organisatie te verlaten gelijk staat aan een kleinere mate van bereidheid om te werken tot het pensioen.

Deze veronderstelling is mogelijk onjuist. Verder onderzoek naar de relatie tussen de verschillende vormen van organisatiebetrokkenheid en de motivatie is dan ook gewenst, omdat de resultaten van dit onderzoek en het onderzoek van Luchak et al. (2008) tegenstrijdig zijn, maar ook omdat het aantal uitgevoerde onderzoeken naar deze relatie zeer gering is.

Tenslotte zou in de toekomst getracht kunnen worden om een model te vinden dat beter aansluit bij de werkelijkheid om respectievelijk het vermogen en de motivatie verder verklaren. In dit onderzoek zijn de relaties tussen functiekenmerken, commitment, gezondheid en de motivatie en het vermogen inzichtelijker gemaakt en verder onderzocht. De padmodellen sluiten echter niet geheel aan bij de werkelijkheid. Dit wordt mogelijk veroorzaakt door het grote aantal vrijheidsgraden in beide modellen, mede doordat er geen verband wordt verondersteld tussen de interactievariabelen en de gezondheidssituatie. Toekomstig onderzoek kan zich richten op het opstellen van een model dat beter aansluit bij de werkelijkheid. Inzichten uit dit onderzoek kunnen hierbij gebruikt worden.

Literatuur

- Adams, G.A. (1999) Career-related variables and planned retirement age: an extension of Beehr's model [electronische versie]. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 55, pp. 221-235
- Adviescommissie Arbeidsparticipatie (2008) *Naar een toekomst die werkt*.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990) The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment in the organisation [electronische versie]. *Journal of occupational psychology*, Vol. 63, pp. 1-18
- Allen N.J. & Meyer, J.P. (1996) Affective, continuance and normative commitment to the organization: an examination of construct validity [electronische versie]. *Journal of vocational behaviour*, Vol. 49, artikel nummer 0043, pp. 252-276
- Andersen, K. & Burkhauser, R. (1985) The retirement-health Nexus: A new measure of an old puzzle [electronische versie]. *The Journal of Human Resources*, Vol. 20, No.3, pp. 315-330
- Atchley, R.C. (1976) *The sociology of retirement*. Cambridge: Schenkman Publishing Company
- Babbie, E. (2007) *The practice of social research*. Belmont: Thomson Higher Education
- Bazolli, G.J. (1985) The early retirement decision: New empirical evidence on the influence of health [electronische versie]. *The Journal of Human Resources*, Vol.20, No. 2, pp. 214-234
- Beehr, T.A. (1986) The process of retirement: a review and recommendations for future investigation [electronische versie]. *Personell Psychology*, Vol. 39, pp. 31-55
- Benítez-Silva, H., Buchinsky, M., Man Chan, H., Cheidvasser, S. & Rust, J. (2004) How large is the bias in self-reported disability [electronische versie]? *Journal of applied econometrics*, Vol.19, pp. 649-670
- Blaxter, M. (1987) Evidence on inequality in health from a national survey [electronische versie]. *The Lancet*, Vol. 4, pp. 30-33
- Bound, J. (1991) Self-reported versus objective measures of health in retirement models [electronische versie]. *Journal of Human Resources*, Vol. 26, No. 1, pp. 106-138
- Bound, J., Schoenbaum, M., Stinebrickner, T.R. & Waidmann, T. (1999) The dynamic effects of health on the labor force transitions of older workers [electronische versie]. *Labour economics*, Vol. 6, pp 179-202
- Braster, J.F.A. (2000) *De kern van casestudy's*. Assen: Van Gorcum
- Brown, S.P. (1996) A meta-analysis and review of organizational research on job involvement [electronische versie]. *Psychological Bulletin*, Vol. 120, No. 2, pp. 235-255
- Bruggink, J. (2008) Vergrijzing van bedrijfstakken en beroepen. *Sociaal Economische Trends*, 3^e kwartaal, pp. 7-11
- Burkhauser, R.V. (1979) The pension acceptance decision of older workers [electronische versie]. *The Journal of Human Resources*, Vol.14, No.1, pp. 63-75
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2004) *Oudere werknemers, 1999-2001*. Artikel april 2004.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2006) *Weinig animo om door te werken tot 65e*. Voorburg/Heerlen: CBS.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2007) *Pensioenleeftijd niet vaak 65*. Voorburg/Heerlen: CBS.

- Centraal Bureau voor de Statistiek (2008) *Werkenden in het onderwijs het oudst..* Voorburg/Heerlen: CBS
- Cohen, A. (2003) *Multiple commitments in the workplace. An integrative approach.* Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates Inc. Publishers
- Colsher, P. L., Dorfman, L. T., & Wallace, R. B. 1988. Specific health conditions and work-retirement status among the elderly [electronische versie]. *Journal of Applied Gerontology*, Vol. 7, pp. 485-503.
- Cramer, D. & Howitt, D. (2004) *The Sage dictionary of statistics.* Londen: Sage
- Cramer, D & Howitt D. (2007) *Statistiek in de sociale wetenschappen.* Amsterdam: Pearson education Benelux
- Crego, A., Hera, de la, H., Inigo, C., Inigo, M. & In-Psitro, D. (2007) *Older workers' reasons for leaving the labour market and psychoasocial outcomes of early retirement: main findings of research program carried out in Spain.* Ongepubliceerd manuscript, Juan Carlos University Madrid / Sociale psychologie
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001) The job demands-resources model of burnout [electronische versie]. *Journal of applied psychology*, Vol. 86, No. 3, 499-512
- Dobson, C. & Morrow, P. (1984) Effects of career orientation on retirement attitudes and retirement planning [electronische versie]. *Journal of Vocational Behavior*, 24, pp. 73-83.
- Dwyer, D.S. & Mitchell, O.S. (1998) Health problems as determinants of retirement: Are self-rated measures endogenous [electronische versie]? *Journal of Health Economics*, Vol.18, pp. 173-193
- Elovainio, M., Forma, P., Kivimäki, M., Sinervo, T., Sutinen, R. & Laine, M. (2005) Job demands and job control as correlates of early retirement thoughts [electronische versie]. *Work & Stress*, Vol. 19, No.1, pp. 84-92
- Feldman, D.C. (1994) The decision to retire early: A review and conceptualization [electronische versie]. *The Academy of Management Review*. Vol. 19, No.2, pp. 285-311
- Filer, R.K., & Petri, P.A., (1988) A job-characteristics theory of retirement [electronische versie]. *The review of economics and statistics*, Vol. 70, No. 1, pp. 123-128
- Fiorito, J., Bozeman, D.P., Young, A. & Meurs, J.A. (2007) Organizational commitment, Human Resource practices and organizational characteristics [electronische versie]. *Journal of Managerial Issues*, Vol. 19, No.2, pp. 186-207
- Frel, de, J. (2008) *De bereidheid om tot de pensioengerechtigde leeftijd te werken. Een studie naar oplossingen voor het vergrijzingsprobleem.* Ongepubliceerd manuscript, Erasmus Universiteit, Rotterdam/Faculteit der Sociale Wetenschappen.
- Gilder, de, D., Heuvel, van den, H. & Ellemers, N. (1997) Het 3-componentenmodel van commitment. *Gedrag en Organisatie*, Vol. 10, No, 2, pp. 95-106
- Gordon, N. & Tarnow, E. (2002) A question of response rate [electronische versie]. *Science Editor*, Vol. 25, No. 1, pp 25-26
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. & Tatham, R.L. (2006) *Multivariate data analysis.* New Jersey: Pearson Prentice Hall

- Hanoch, G. & Honig, M. (1983). Retirement, Wages, and Labor Supply of the Elderly [electronische versie]. *Journal of Labor Economics*, No. 1, pp. 131 - 151.
- Harkonmäki, K., Rahkonen, O., Martikainen, K., Silventoinen, K. & Lahelma, E. (2006) Associations of SF-36 mental health functioning and work and family related factors with intentions to retire early among employees [electronische versie]. *Scandinavian Journal of Public Health*, Vol. 34, No. 2, 190-198
- Hayward, M.D., Grady, W.R., Hardy, M.A. & Sommers, D. (1989) Occupational influences on retirement, disability and death [electronische versie]. *Demography*, Vol. 26, No. 3, pp. 393-409
- Idler E L, Angel R J 1990 Self-rated health and mortality in the Nhanes. Epidemiologic follow-up study [electronische versie]. *American Journal of Public Health* 80 (4): 446–52
- Jettinghof, K. & Peter G.W. Smulders, P.G.W (2008) Wie kan en wil doorwerken [electronische versie]? *Tijdschrift voor arbeidsmarktvraagstukken*, No. 24 (1) pp. 88-100
- Kaplan, R.M. (2001) Assessment of Health Outcomes, in *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, pp. 6581-6586
- Karasek, R.A. (1979) Job demands, Job decision latitude, job design and mental strain: Implications for job redesign [electronische versie]. *Administrative Science Quarterly*, Vol 24, pp. 285-307
- Karasek, R & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books
- Kerkhofs, M., Lindeboom, M. & Theeuwen, J. (1998). *Retirement, Financial incentives and health*. Amsterdam: Tinbergen Instituut
- Koster, J.T.A. (2004-2005). *Inleiding multivariate analysetechnieken*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam
- Lawler, E.E. & Hall, D.T. (1970) Relationships of job characteristics to job involvement satisfaction and intrinsic motivation [electronische versie]. *Journal of applied psychology*, Vol. 54, No. 54, pp. 305-312
- Leisink, P.L.M, Thijssen, J.G.L. & Walter, E.M. (2004) *Langer doorwerken met beleid. De praktijk van ouderenbeleid in arbeidsorganisaties*. Ongepubliceerd manuscript, Universiteit Utrecht/Bestuurs en Organisationswetenschappen
- Libbrecht, U. (1995) *Inleiding comparatieve filosofie*. [online via Google Books]
- Lindeboom, M. & Kerkhofs, M. (2002) *Health and work of the elderly*. Ongepubliceerd discussie paper, Tinbergen Instituut/Amsterdam, Rotterdam
- Luchak, A.A., Pohler, D.M. & Gellatly, I.R. (2008) When do committed employees retire? The effects of organizational commitment on retirement plans under a defined-benefit pension plan [electronische versie]. *Human Resource Management*, Vol. 47, No. 3, pp. 581-599
- Madans, J.H. (2004) Health surveys. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, pp. 6619-6627

- Mathieu, J.E., & Zajac, D.M. (1990) A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment [electronische versie]. *Psychological Bulletin*, Vol. 108, No. 2, pp. 171-194,
- McGarry, K. (2004) Health and Retirement: Do Changes in Health Affect Retirement Expectations [electronische versie]? In *The Journal of Human Resources*, Vol. 39, No. 3, pp. 624-648
- Mein, G., Martikainen, P., Stansfeld, S.A., Brunner, R.F. & Marmot, M.G. (2000) Predictors of early retirement in British civil servants [electronische versie]. *Age and ageing*, 29, pp. 529-536
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991) A three-component conceptualization of organizational commitment [electronische versie]. *Human Resource Management Review*, Vol. 1, No. 1, pp. 61-89
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace : theory, research, and application*. Londen: Sage Publications
- Meyer, J.P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model [electronische versie]. *Human Resource Management Review*, Vol. 11, No.3, pp. 299-236
- Mowday, R., Porter, L. & Steers, R., (1982) Employee-organization linkages: the psychology of absenteeism and turnover. In Vakola, M. en Nikolaou, I. (2005) Attitudes towards organizational change. What is the role of employees' stress and commitment [electronische versie]? *Employee relations*, 27:160-174
- Mul, C.A.M., Verkleij, H.E.M., Hazelzet, A.M. & Roos, de, F. (1999) *Kwaliteit van oordeelsvorming. Een verkennend onderzoek naar kwaliteitsbeleid bij periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek PAGO, medische aanstellingskeuringen en WAO-claimbeoordeling.*'s Gravenhage: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- Nauta, A., Bruin, de, M.R. & Cremer, R. (2004) *De mythe doorbroken. Gezondheid en inzetbaarheid oudere werknemers*. Hoofddorp, TNO Arbeid.
- Onderzoeksrapport parlement (2006) *Derde voortgangsrapportage kabinetsstandpunt 'stimuleren langer doorwerken van ouderen'*
- Porter, L. (1976) Organizational commitment and managerial turnover: a longitudinal study. In Vakola, M. en Nikolaou, I. (2005) Attitudes towards organizational change. What is the role of employees' stress and commitment [electronische versie]? *Employee relations*, 27:160-174
- Quinn, J. (1977). Microeconomic Determinants of Early Retirement: A Cross-Sectional View of White Married Men [electronische versie]. *Journal of Human Resources*, Vol. 12, No. 3, pp. 329-346.
- Quinn, J. (1978) Job characteristics and early retirement [electronische versie]. *Industrial relations*, Vol. 17, No. 3, pp. 315-323
- Rabinowitz, S. & Hall, D.T. (1977) Organizational research on job involvement [electronische versie]. *Psychological Bulletin*, Vol. 84, No. 2, pp. 265-288
- Raykov, T. & Marcoulides, G.A. (2000) *A first course in structural equation modelling*. Londen: Psychology Press

- Ruysseveldt, van, J. & Witte, de, M., (1998) *Organiseren van mens en arbeid*. Heerlen: Open Universiteit.
- Schmitt, N. & McCune, J.T. (1981) The relationship between job attitudes and the decision to retire [electronische versie]. *The Academy of Management Journal*, Vol 24, No. 4, pp. 795-802
- Siegrist, J., Wahrendorf, M., Knesebeck, von dem, O., Jürges, H. & Börsch-Supan, A., (2006) Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees- baseline results from the share study [electronische versie]. *European journal of public health*, Vol. 17, No1, pp. 62-68
- Slotboom, A. (2001) *Statistiek in woorden*. Groningen: Noordhoff uitgevers
- Smelser, N.J. & Baltes, P.B. (2001) *International encyclopedia of social & behavioural sciences*. New York: Abingdon Oxon
- Smeenk, S.G.A., Eisinga, R.N., Teelken, J.C. & Doorewaard, J.A.C.M. (2006) The effects of HRM practices and antecedents on organizational commitment among university employees [electronische versie]. *International Journal of Human Resources*, Vol. 17, No. 12, pp. 2035-2054
- Sociaal Economische Raad (2005) *Van alle leeftijden. Een toekomstgericht ouderenbeleid op het terrein van werk, inkomen, pensioenen en zorg*. Publicatienummer 2.
- Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2008) Men is zo oud als men zich voelt. *Kabinetsnotitie*.
- Steers, R.M. (1977) Antecedents and outcomes of organizational commitment [electronische versie]. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 22, No.1, pp. 45-56.
- Steijn, B. (2004) *Werken in de informatiesamenleving*. Assen: Koninklijke van Gorcum.
- Steijn, B. & Leisink, P. (2006) Organizational commitment among Dutch public sector employees [electronische versie]. *International review of administrative sciences*, Vol. 72, pp. 187-201
- Sutinen, R., Kivimäki, M., Elovainio, M. & Forma, P. (2005) Associations between stress at work and attitudes towards retirement in hospital physicians [electronische versie]. *Work & Stress*, Vol. 19, No. 2, pp. 177-185
- Taylor, M.A. & McFarlane Shore, M.A. (1995) Predictors of planned retirement age: an application of Beehr's Model [electronic version]. *Psychology and aging*, Vol. 10, No. 1, pp. 76-83F
- Tweede Kamer (2007) *Derde voortgangsrapportage kabinetsstandpunt 'stimuleren langer werken van ouderen'*. Juni 2007 (www.szw.nl)
- Veldhoven van, M. & Meijman, T. (1994) *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst*. Amsterdam: Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden.
- Vries, S. de, Gründemann, R. & Willemsen, M. (2001). Participatie van vrouwen, ouderen en lager opgeleiden in arbeidsorganisaties. In Jettinghof, K. & Peter G.W. Smulders, P.G.W (2008) *Wie kan en wil doorwerken [electronische versie]? Tijdschrift voor arbeidsmarktvoorstukken*, No. 24 (1) pp. 88-100
- Warr, P. (1987) *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Clarendon Press
- Webamethode (Blackboard) *Webamethode*
- Wiggers, J. (2003) *Een levenlang werken? Betaald en onbetaald werk van 55-plussers: ontwikkelingen en factoren*. Proefschrift, Erasmus Universiteit Rotterdam/Faculteit der Sociale Wetenschappen

Internetpagina's

- www.cbs.nl/statline
- www.ouderenarbeid.nl
- www.regering.nl
- www.szw.nl
- www.surveysystem.com

Bijlagen

Bijlage 1 Aankondiging en begeleidende tekst enquête

Aankondiging enquête

Nederland vergrijst en ontgroent. De AOW komt onder druk te staan en in Den Haag wordt er gesproken over verhoging van de pensioenleeftijd van 65 naar 67 jaar. Ook wordt vervroegde uittrekking steeds meer ontmoedigd door dit financieel onaantrekkelijker te maken.

Maar in hoeverre zijn mensen eigenlijk bereid om langer door te werken? En door welke factoren kan dit worden beïnvloed?

Vanuit de Erasmus Universiteit wordt hier onderzoek naar uitgevoerd binnen verschillende organisaties en de Hogeschool Rotterdam werkt aan dit onderzoek mee. In het kader van dit onderzoek ontvangt u binnenkort per e-mail een enquête waarin vragen worden gesteld over doorwerken tot aan het pensioen, uw werksituatie, gezondheidssituatie, arbeidstevredenheid en organisatiebetrokkenheid.

De resultaten hiervan zullen door de Erasmus Universiteit gebruikt worden om meer inzicht te verkrijgen in dit onderwerp. Daarnaast worden de enquêteresultaten door de Hogeschool gebruikt om meer informatie te krijgen over de arbeidstevredenheid, de organisatiebetrokkenheid en de gezondheid van werknemers.

Het invullen van de enquête leidt tot waardevolle informatie. Wij vragen u dan ook deze enquête in te vullen. De enquêtes worden vertrouwelijk behandeld en het invullen is anoniem.

Vragen over de enquête kunnen gesteld worden aan Jolien de Weerd.

J.S.de.weerd@hro.nl

Begeleidende tekst enquête

Beste medewerker,

Hierbij ontvangt u de enquête van het onderzoek naar de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De enquête wordt uitgevoerd door de Erasmus Universiteit Rotterdam en verspreid onder medewerkers van de Hogeschool Rotterdam.

Nederland vergrijst en ontgroent. De AOW komt onder druk te staan en in Den Haag wordt er gesproken over een verhoging van de pensioenleeftijd van 65 naar 67 jaar. Ook wordt vervroegde uittrekking steeds meer ontmoedigd door dit financieel onaantrekkelijker te maken.

Maar in hoeverre zijn mensen eigenlijk bereid om langer door te werken? En door welke factoren kan dit worden beïnvloed?

Vanuit de Erasmus Universiteit wordt hier onderzoek naar uitgevoerd binnen verschillende organisaties en de Hogeschool Rotterdam werkt aan dit onderzoek mee. In het kader van dit

onderzoek worden u een aantal vragen gesteld over doorwerken tot aan het pensioen, uw werksituatie, gezondheidssituatie, arbeidstevredenheid en organisatiebetrokkenheid.

De resultaten hiervan zullen door de Erasmus Universiteit gebruikt worden om meer inzicht te verkrijgen in dit onderwerp. Daarnaast wordt de enquête door de Hogeschool Rotterdam gebruikt om meer informatie te krijgen over de arbeidstevredenheid, de organisatiebetrokkenheid en de gezondheid van werknemers.

Het invullen van de enquête kost ongeveer 12 minuten. Wij rekenen graag op uw medewerking.

Met onderstaande link en wachtwoord kunt u de enquête invullen:

Link:

Wachtwoord:

De enquêteresultaten worden anoniem verkregen en vertrouwelijk behandeld.

Vragen over de enquête kunnen per e-mail worden gesteld aan Jolien de Weerd, xxxxx@hro.nl

Alvast dank voor uw medewerking.

Naam afzender

Directeur P&O

Bijlage 2 Tekst reminders enquête

Tekst eerste reminder

Beste medewerker,

Onlangs heeft u een enquête ontvangen van het onderzoek naar de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wij hebben nog geen ingevulde enquête van u ontvangen. Graag willen wij u nogmaals vragen deze enquête in te vullen. Het invullen van de enquête kost ongeveer 12 minuten.

Met onderstaande link en wachtwoord kunt u de enquête openen:

Link naar onderzoek:

Wachtwoord:

Nederland vergrijst en ontgroent en de AOW komt onder druk te staan. Vanuit de Erasmus Universiteit wordt onderzoek uitgevoerd naar factoren die van invloed zijn op de bereidheid om langer door te werken. En de Hogeschool Rotterdam werkt aan dit onderzoek mee. In het kader van dit onderzoek worden u een aantal vragen gesteld over doorwerken tot aan het pensioen, uw werksituatie, gezondheidssituatie, arbeidstevredenheid en organisatiebetrokkenheid.

De resultaten van het onderzoek worden door de Hogeschool Rotterdam gebruikt om meer inzicht te krijgen in de arbeidstevredenheid, de organisatiebetrokkenheid en de gezondheid van werknemers. Uw antwoorden op deze vragenlijst leiden ook tot waardevolle informatie voor de Erasmus Universiteit. De resultaten van de ingevulde vragenlijsten worden gebruikt voor onderzoek naar de vergrijzingsproblematiek en de mogelijke verhoging van de pensioenleeftijd.

Uw ingevulde enquête leidt tot waardevolle informatie en uw deelname aan dit onderzoek wordt dan ook zeer gewaardeerd. De enquêtes worden vertrouwelijk behandeld en het invullen is anoniem.

Vragen over de enquête kunnen gesteld worden aan Jolien de Weerd.

xxxxxx@hro.nl

Nogmaals hartelijk dank,

Naam afzender

Directeur P&O

Tekst tweede reminder

Beste medewerker,

Het onderzoek naar de bereidheid om door te werken tot het pensioen, dat uitgevoerd wordt door de Erasmus Universiteit, loopt ten einde. De afgelopen weken is in het kader van dit onderzoek een enquête verspreid onder alle medewerkers van de Hogeschool Rotterdam. Vrijdag 5 juni is de sluitingsdatum van deze enquête. Ruim 700 collega's vanuit alle delen van de organisatie hebben deze enquête al ingevuld.

We hebben van u nog geen ingevulde enquête ontvangen. Ook uw ingevulde vragenlijst leidt tot waardevolle informatie. Het invullen kost ongeveer 12 minuten. Met onderstaande link en wachtwoord kunt u de enquête openen en alsnog invullen.

Link:

Wachtwoord:

Nederland vergrijst en ontgroent en de AOW komt onder druk te staan. Vanuit de Erasmus Universiteit wordt onderzoek uitgevoerd naar factoren die van invloed zijn op de bereidheid om langer door te werken. En de Hogeschool Rotterdam werkt aan dit onderzoek mee. In het kader van dit onderzoek worden u een aantal vragen gesteld over doorwerken tot aan het pensioen, uw werksituatie, gezondheidssituatie, arbeidstevredenheid en organisatiebetrokkenheid.

De enquêtes worden vertrouwelijk behandeld en het invullen is anoniem. De Hogeschool Rotterdam wordt uitsluitend geïnformeerd over de resultaten. Vragen over de enquête kunnen gesteld worden aan Jolien de Weerd: xxxxx@hro.nl

Nogmaals hartelijk dank voor het invullen van de enquête.

Vriendelijke groet,

Naam afzender

Directeur P&O

Bijlage 3 Enquête onderzoek bereidheid te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd⁸

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.

1 Persoonlijke vragen

- 1.1 Wat is uw leeftijd? jaar
- 1.2 Wat is uw geslacht?
- Man
- Vrouw
- 1.3 Wat is de hoogste 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)
- Wetenschappelijk onderwijs (Universiteit)
- 1.4 Wat is uw woonsituatie?
- 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.....

⁸ De enquête is online uitgezet. In deze bijlage worden enkel de vragen weergegeven zonder opmaak.

1.5. Hoeveel jaren werkt u bij uw huidige organisatie? jaar

1.6 Bent u fulltime of parttime in dienst? Fulltime
 Parttime

1.7 Indien u parttime werkt, hoeveel uren per week werkt u? uur

1.8 Wat is uw functie?

1.9 Hoe lang voert u uw huidige functie uit? jaar

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

Bereidheid en vermogen om door te werken tot pensioen

	Ze er e e n s	E e n s	O n e e n s	Z e e r o n e e n s
2 Bereidheid				
2.1 Ik wil doorwerken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2 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"/>
2.3 Ik heb al concrete stappen ondernomen om te stoppen voor de vóór mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4 Ik ben sterk van plan tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd door te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Vermogen				
3.1 Ik ben in staat om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2 Door de fysieke werkbelasting is het voor mij niet mogelijk om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3 Door de geestelijke werkbelasting is het voor mij niet mogelijk om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4 Alleen wanneer de werkomstandigheden sterk verbeteren ben ik in staat door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kenmerken van de functie

4 Taakduidelijkheid

4.1 Ik weet precies wat anderen op mijn werk van mij verwachten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2 Ik weet precies waarvoor ik wel, en waarvoor ik niet verantwoordelijk ben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ze er eens	Eens	Oneens	Ze er oneens
4.3 Ik weet precies hoe mijn leidinggevende over mijn prestaties denkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4 Voor mij ligt duidelijk vast, wat precies mijn taak is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5 Ik weet precies wat ik van andere mensen van mijn afdeling mag verwachten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5 Autonomie

5.1 Ik kan mijn werk, als ik dat nodig vind, zelf onderbreken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2 Ik kan zelf het werktempo regelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3 Ik kan, indien nodig, het tijdstip waarop iets klaar moet zijn, uitstellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.4 Ik kan gemakkelijk even weg van de plaats waar ik werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.5 Ik beslis zelf wanneer ik een taak uitvoer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.6 Ik bepaal zelf de volgorde van mijn werkzaamheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.7 Mijn werkwijze wordt in grote mate voorgeschreven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.8 Ik heb de mogelijkheid om zelf te beslissen hoe ik mijn werk doe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.9 Ik kan een eigen werkwijze kiezen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6 Contactmogelijkheden

6.1 Ik ben in het werk altijd op mezelf aangewezen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2 Als ik er niet uitkom, kan een collega werk van mij overnemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3 Mijn collega's helpen me bij het afwerken van een opdracht als dat nodig is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4 Ik praat op het werk met collega's uit de eigen afdeling over het werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5 Ik praat op het werk met mijn leidinggevende over het werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.6 Ik ben vaak alleen op mijn werkplek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7 Relatie met de leiding

7.1 Ik werk onder goede dagelijkse leiding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.2 Mijn direct leidinggevende heeft een juist beeld van mij in mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3 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"/>

- 7.4 De verstandhouding met mijn directe leiding is goed
- 7.5 Ik voel me in mijn werk gewaardeerd door mijn directe leiding
- 7.6 Tussen mij en mijn directe leiding heerst een prettige sfeer

8 Relatie met de collega's

-
- 8.1 Ik kan op mijn collega's rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg
- 8.2 De verstandhouding met mijn collega's is goed
- 8.3 Ik voel mij in mijn werk gewaardeerd door mijn collega's
- 8.4 Ik heb te maken met agressie van mijn collega's
- 8.5 Tussen mij en mijn collega's heerst een prettige sfeer
- 8.6 Tussen mij en mijn collega's doen zich vervelende gebeurtenissen voor

9 Overlegmogelijkheden

-
- 9.1 Ik heb invloed op de beslissingen vanuit mijn groep/afdeling
- 9.2 Bij eventuele problemen kan ik mensen uit andere afdelingen inschakelen
- 9.3 Ik bespreek met anderen hoe de taken worden verdeeld
- 9.4 Ik bespreek met anderen hoe de taken gepland moeten worden
- 9.5 De frequentie waarmee we werkoverleg hebben is voldoende

Taakvariatie

-
- 10.1 Mijn werk is gevarieerd
- 10.2 Ik heb voldoende afwisseling in mijn werk
- 10.3 Mijn werk vereist creativiteit
- 10.4 Mijn werk geeft mij het gevoel er iets mee te kunnen bereiken
- 10.5 In mijn werk wordt een beroep gedaan op mijn probleemoplossend vermogen

11 Kwalificatiegebruik

-
- 11.1 Mijn baan vereist dat ik nieuwe dingen leer
- 11.2 Mijn baan vereist veel bekwaamheden
- 11.3 Ik heb de gelegenheid om mijn eigen vaardigheidsniveau verder te ontwikkelen
- 11.4 Mijn werk sluit goed aan op mijn opleiding
- 11.5 Mijn werkervaring sluit goed aan op mijn werk

Zeer eens **E**ens **O**neens **Z**eer oneens

12 Werkdruk / taakeisen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.1 Ik moet erg snel werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.2 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"/>
12.3 Ik moet extra hard werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.4 Ik werk onder tijdsdruk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.5 Ik moet me in het werk haasten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.6 Ik zou het kalmer aan willen doen in mijn werk				
13 Werkdruk / geestelijke belasting	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.1 Mijn werk vereist voortdurend intensief nadenken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.2 Ik moet veel informatie gedurende langere tijd onthouden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.3 Mijn werk vereist dat ik er voortdurend mijn gedachten bijhoud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.4 Het werk vergt voortdurend veel aandacht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.5 Ik moet in mijn werk veel dingen tegelijk in de gaten houden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.6 Ik word op het werk vaak voor onverwachte gebeurtenissen geplaatst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 Werkdruk / fysieke belasting	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.1 Mijn werk vereist dat ik moet tillen of sjouwen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.2 Mijn werk vereist dat ik regelmatig moet bukken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.3 Mijn werk vereist dat ik regelmatig hoog moet reiken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.4 Mijn werk vereist dat ik langdurig achtereen steeds dezelfde beweging moet maken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.5 Ik vind mijn werk lichamelijk erg inspannend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.6 Mijn werk vereist veel lichaamskracht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.7 Ik werk in ongemakkelijke of inspannende houdingen				
	Ze	Te	Niet	Ze
	er	ve	te	er
	vre	de	vre	de
	de	de	de	de
	n	n	n	n
	iet	iet	iet	iet
	te	te	te	te
	vre	vre	vre	vre
	de	de	de	de
	n	n	n	n
	iet	iet	iet	iet
	te	te	te	te
	ve	ve	ve	ve
	de	de	de	de
	n	n	n	n
	iet	iet	iet	iet
	te	te	te	te
	ve	ve	ve	ve
	de	de	de	de
	n	n	n	n
	iet	iet	iet	iet
	te	te	te	te
	ve	ve	ve	ve
	de	de	de	de
	n	n	n	n
	iet	iet	iet	iet
	te	te	te	te
	ve	ve	ve	ve
	de	de	de	de
	n	n	n	n
	iet	iet	iet	iet
	te	te	te	te
	ve	ve	ve	ve
	de	de	de	de
	n	n	n	n
	iet	iet	iet	iet
	te	te	te	te
	ve	ve	ve	ve
	de	de	de	de
	n	n	n	n
	iet	iet	iet	iet
	te	te	te	te
	ve	ve	ve	ve
	de	de	de	de
	n	n	n	n
	iet	iet	iet	iet
	te	te	te	te
	ve	ve	ve	ve
	de	de	de	de
	n	n	n	n
	iet	iet	iet	iet
	te	te	te	te
	ve	ve	ve	ve
	de	de	de	de
	n	n	n	n
	iet	iet	iet	iet
	te	te	te	te
	ve	ve	ve	ve
	de	de	de	de
	n	n	n	n
	iet	iet	iet	iet
	te	te	te	te
	ve	ve	ve	ve
	de	de	de	de
	n	n	n	n
	iet	iet	iet	iet
	te	te	te	te
	ve	ve	ve	ve
	de	de	de	de
	n	n	n	n
	iet	iet	iet	iet
	te	te	te	te
	ve	ve	ve	ve
	de	de	de	de
	n	n	n	n
	iet	iet	iet	iet
	te	te	te	te
	ve	ve	ve	ve
	de	de	de	de
	n	n	n	n
	iet	iet	iet	iet
	te	te	te	te
	ve	ve	ve	ve
	de	de	de	de
	n	n	n	n
	iet	iet	iet	iet
	te	te	te	te
	ve	ve	ve	ve
	de	de	de	de
	n	n	n	n
	iet	iet	iet	iet
	te	te	te	te
	ve	ve	ve	ve
	de	de	de	de
	n	n	n	n
	iet	iet	iet	iet
	te	te	te	te
	ve	ve	ve	ve
	de	de	de	de
	n	n	n	n
	iet	iet	iet	iet
	te	te	te	te
	ve	ve	ve	ve
	de	de	de	de
	n	n	n	n
	iet	iet	iet	iet
	te	te	te	te
	ve	ve	ve	ve
	de	de	de	de
	n	n	n	n
	iet	iet	iet	iet
	te	te	te	te
	ve	ve	ve	ve
	de	de	de	de
	n	n	n	n
	iet	iet	iet	iet
	te	te	te	te
	ve	ve	ve	ve
	de	de	de	de
	n	n	n	n
	iet	iet	iet	iet
	te	te	te	te
	ve	ve	ve	ve
	de	de	de	de
	n	n	n	n
	iet	iet	iet	iet
	te	te	te	te
	ve	ve	ve	ve
	de	de	de	de
	n	n	n	n
	iet	iet	iet	iet
	te	te	te	te
	ve	ve	ve	ve
	de	de	de	de
	n	n	n	n
	iet	iet	iet	iet

15.3 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"/>
15.4 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"/>
15.5 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"/>
15.6 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"/>
15.7 Bent u tevreden met uw salaris?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.8 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"/>
15.9 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"/>
15.10 Bent u tevreden met de omstandigheden (lawaaï, temperatuur e.d.) waaronder u uw werk moet verrichten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.11 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"/>

Nooit
Soms
Vaak
Zeer vaak

Gezondheidsbeleving

Ik heb de afgelopen 12 maanden klachten gehad over:

16.1 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"/>
16.2 Pijn, ongemak of een stijf gevoel in heupen of bovenbenen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.3 Pijn, ongemak of een stijf gevoel in onderbenen en/of voeten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.4 Pijn, ongemak of een stijf gevoel in mijn nek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.5 Pijn of een beklemmend gevoel op de borst of in de hartstreek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.6 Pijn, ongemak of een stijf gevoel in armen, polsen, handen of vingers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.7 Ik ben vaak moe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.8 Ik heb regelmatig last van nerveuze klachten (last van 'zenuwen')	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.9 Ik heb regelmatig last van hoofdpijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.10 Ik heb regelmatig het gevoel dat ik er niet tegenop kan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.11 Ik heb regelmatig concentratieproblemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.12 Ik heb de neiging dingen te vergeten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.13 Wat vindt u over het algemeen genomen van uw gezondheid?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Organisatiebetrokkenheid

17 Affectief

17.1 Ik ervaar problemen van mijn organisatie als mijn eigen problemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.2 Ik voel me emotioneel gehecht aan mijn organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ze
oneens
Oneens
Eens
Ze
er eens

- | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 17.3 Mijn organisatie betekent veel voor mij | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17.4 Ik voel me thuis in mijn organisatie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17.5 Ik voel me 'als een deel van de familie' in mijn organisatie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

18 Continuïteit

- | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 18.1 Het zou voor mij op dit moment moeilijk zijn om weg te gaan bij mijn organisatie, ook al zou ik dat willen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18.2 Ik heb het gevoel dat ik te weinig alternatieven heb om nu ontslag te nemen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18.3 Als ik ontslag neem wordt het moeilijk om een andere baan te vinden | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18.4 Er zou teveel in mijn leven verstoord worden als ik nu ontslag zou nemen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18.5 Ik ben bang voor wat er zou kunnen gebeuren als ik mijn baan opzeg zonder meteen een nieuwe baan te hebben | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

19 Normatief

- | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 19.1 Ik ben opgegroeid met de gedachte dat het waardevol is om loyaal te blijven aan een organisatie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19.2 Het is onbehoorlijk om van de ene organisatie naar de andere over te stappen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19.3 Het zou een goede zaak zijn als werknemers het grootste deel van hun loopbaan bij een organisatie zouden blijven | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19.4 Ik vind dat iemand loyaal moet zijn ten opzichte van zijn of haar organisatie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19.5 Een van de belangrijkste redenen waarom ik bij deze organisatie blijf, is dat ik loyaliteit belangrijk vindt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

20 Functiebetrokkenheid

- | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 20.1 De meest belangrijke dingen die mij overkomen in het leven hebben betrekking op mijn werk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20.2 Ik leef voor mijn werk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20.3 Ik ben persoonlijk zeer betrokken in mijn werk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20.4 De grootste voldoening in mijn leven verkrijg ik uit mijn werk | <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)

Conditie

1. Welke verbeteringen zouden uw bereidheid tot doorwerken tot uw pensioengerechtigde leeftijd kunnen verhogen?

- Minder veranderingen in mijn taak/ functie
- Meer duidelijkheid in mijn taak/ functie
- Meer vrijheid/ beslissingsmogelijkheden in mijn werk
- Betere aansluiting tussen mijn capaciteiten en mijn werk
- Interessanter werk
- Minder lichamelijke belasting
- Meer contactmogelijkheden
- Betere relatie met mijn direct leidinggevende
- Betere relatie met mijn collega's
- Lagere werkdruk
- Lagere geestelijke inspanning
- Betere arbeidsvoorwaarden
- Betere overlegmogelijkheden

2. Welke verbeteringen zouden u in staat stellen door te werken tot de voor u geldende pensioengerechtigde leeftijd?

- Minder veranderingen in mijn taak/ functie
- Meer duidelijkheid in mijn taak/ functie
- Meer vrijheid/ beslissingsmogelijkheden in mijn werk
- Betere aansluiting tussen mijn capaciteiten en mijn werk
- Interessanter werk
- Minder lichamelijke belasting
- Meer contactmogelijkheden
- Betere relatie met mijn direct leidinggevende
- Betere relatie met mijn collega's
- Lagere werkdruk
- Lagere geestelijke inspanning
- Betere arbeidsvoorwaarden
- Betere overlegmogelijkheden

U bent aan het einde gekomen van de vragenlijst. Bedankt voor uw medewerking. Vragen en opmerkingen kunnen per e-mail gestuurd worden aan Jolien de Weerd. xxxxx@hro.nl

Bijlage 4 Representativiteit steekproef

Chi-kwadraat toetsen

Conclusie: Geslacht en organisatieonderdeel zijn representatief. Leeftijd en dienstverband niet. Kunnen wel uitspraken gedaan worden over de groep 46-55 en 56-65.

Geslacht

Wat is uw geslacht?

	Observed N	Expected N	Residual
Man	409	415,2	-6,2
Vrouw	491	484,8	6,2
Total	900		

Test Statistics

	Wat is uw geslacht?
Chi-Square(a)	,170
df	1
Asymp. Sig.	,680

a 0 cells (,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 415,2.

Organisatieonderdeel

Bij welk organisatieonderdeel bent u werkzaam?

	Observed N	Expected N	Residual
Instituten	661	669,7	-8,7
Ondersteunende diensten	209	200,3	8,7
Total	870		

Test Statistics

	Organisatieonderdeelnieuw
Chi-Square(a)	,493
df	1
Asymp. Sig.	,483

a 0 cells (,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 200,3.

Leeftijd

Wat is uw leeftijd?

	Observed N	Expected N	Residual
1,00	24	41,6	-17,6

2,00	140	196,5	-56,5
3,00	191	217,0	-26,0
4,00	304	264,0	40,0
5,00	244	184,0	60,0
Total	903		

Test Statistics

	leeftijdcate gorieën
Chi- Square(a)	52,416
df	4
Asymp. Sig.	,000

a. 0 cells (,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 41,6.

Dienstverband

Bent u fulltime of parttime in dienst?

	Observed N	Expected N	Residual
Fulltime	394	311,2	82,8
Parttime	510	592,8	-82,8
Total	904		

Test Statistics

	Bent u fulltime of parttime in dienst?
Chi- Square(a)	33,562
df	1
Asymp. Sig.	,000

a. 0 cells (,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 311,2.

Bijlage 5 Factorladingen

Indicatoren voor de motivatie te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd	Factor 1
Ik wil doorwerken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	0,89
Ik wil eerder stoppen met werken dan de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	-0,86
Ik heb al concrete stappen ondernomen om te stoppen voor de vóór mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	-0,61
Ik ben sterk van plan tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd door te werken	0,90
Eigenwaarde	2,717
R²	0,68
N	904

Indicatoren voor het vermogen te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd	Factor 1
Ik ben in staat om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	-0,72
Door de fysieke werkbelasting is het voor mij niet mogelijk om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	0,81
Door de geestelijke werkbelasting is het voor mij niet mogelijk om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	0,83
Alleen wanneer de werkomstandigheden sterk verbeteren ben ik in staat door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	0,76
Eigenwaarde	2.442
R²	0,61
N	904

Indicatoren voor autonomie	Factor 1
Ik kan mijn werk, als ik dat nodig vind, zelf onderbreken	0,77
Ik kan zelf het werktempo regelen	0,76
Ik kan, indien nodig, het tijdstip waarop iets klaar moet zijn, uitstellen	0,62
Ik kan gemakkelijk even weg van de plaats waar ik werk	0,74
Ik beslis zelf wanneer ik een taak uitvoer	0,78
Ik bepaal zelf de volgorde van mijn werkzaamheden	0,79
Mijn werkwijze wordt in grote mate voorgeschreven	-,62
Ik heb de mogelijkheid om zelf te beslissen hoe ik mijn werk doe	0,69
Ik kan een eigen werkwijze kiezen	0,69
Eigenwaarde	4,650
R²	0,52
N	890

Indicatoren voor taakvariatie	Factor 1
Mijn werk is gevarieerd	0,86
Ik heb voldoende afwisseling in mijn werk	0,88
Mijn werk vereist creativiteit	0,79
Mijn werk geeft mij het gevoel er iets mee te kunnen bereiken	0,78
In mijn werk wordt een beroep gedaan op mijn probleemoplossend vermogen	0,76
Eigenwaarde	3,308
R²	0,66
N	898

Indicatoren voor samenwerkingsmogelijkheden	Factor 1
Ik ben in het werk altijd op mezelf aangewezen	-,43
Als ik er niet uitkom, kan een collega werk van mij overnemen	0,40
Mijn collega's helpen me bij het afwerken van een opdracht als dat nodig is	0,51
Ik praat op het werk met collega's uit de eigen afdeling over het werk	0,47
Ik praat op het werk met mijn leidinggevende over het werk	0,65
Ik ben vaak alleen op mijn werkplek	-0,35
Ik werk onder goede dagelijkse leiding	0,60
Mijn direct leidinggevende heeft een juist beeld van mij in mijn werk	0,73
Ik kan op mijn directe leiding rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg	0,75
De verstandhouding met mijn directe leiding is goed	0,74
Ik voel me in mijn werk gewaardeerd door mijn directe leiding	0,73
Tussen mij en mijn directe leiding heerst een prettige sfeer	0,72
Ik kan op mijn collega's rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg	0,61
De verstandhouding met mijn collega's is goed	0,51
Ik voel mij in mijn werk gewaardeerd door mijn collega's	0,53
Ik heb te maken met agressie van mijn collega's	-0,33
Tussen mij en mijn collega's heerst een prettige sfeer	0,52
Tussen mij en mijn collega's doen zich vervelende gebeurtenissen voor	-0,37
Ik heb invloed op de beslissingen vanuit mijn groep/afdeling	0,55
Bij eventuele problemen kan ik mensen uit andere afdelingen inschakelen	0,42
Ik bespreek met anderen hoe de taken worden verdeeld	0,57
Ik bespreek met anderen hoe de taken gepland moeten worden	0,52
De frequentie waarmee we werkoverleg hebben is voldoende	0,42
Eigenwaarde	7.064
R²	0.30
N	895

Indicatoren voor taakduidelijkheid	Factor 1
Ik weet precies wat anderen op mijn werk van mij verwachten	0,82
Ik weet precies waarvoor ik wel, en waarvoor ik niet verantwoordelijk ben	0,84
Ik weet precies hoe mijn leidinggevende over mijn prestaties denkt	0,73
Voor mij ligt duidelijk vast, wat precies mijn taak is	0,86
Ik weet precies wat ik van andere mensen van mijn afdeling mag verwachten	0,78
Eigenwaarde	3,265
R²	0,65
N	902

Indicatoren voor werkdruk	Factor 1
Ik moet erg snel werken	0,65
Ik heb over het algemeen genoeg tijd om mijn werk af te krijgen	0,64
Ik moet extra hard werken	0,68
Ik werk onder tijdsdruk	0,72
Ik moet me in het werk haasten	0,76
Ik zou het kalmer aan willen doen in mijn werk	0,55
Eigenwaarde	4,006
R²	0,67
N	898

Indicatoren voor psychologische taakeisen	Factor 1
Mijn werk vereist voortdurend intensief nadenken	0,80
Ik moet veel informatie gedurende langere tijd onthouden	0,80
Mijn werk vereist dat ik er voortdurend mijn gedachten bijhoud	0,82
Het werk vergt voortdurend veel aandacht	0,85
Ik moet in mijn werk veel dingen tegelijk in de gaten houden	0,78
Ik word op het werk vaak voor onverwachte gebeurtenissen geplaatst	0,60
Eigenwaarde	3,620
R²	0,60
N	898

Indicatoren voor fysieke taakeisen	Factor 1
Mijn werk vereist dat ik moet tillen of sjuwen	0,88
Mijn werk vereist dat ik regelmatig moet bukken	0,90
Mijn werk vereist dat ik regelmatig hoog moet reiken	0,88
Mijn werk vereist dat ik langdurig achtereen steeds dezelfde beweging moet maken	0,50

Ik vind mijn werk lichamelijk erg inspannend	0,72
Mijn werk vereist veel lichaamskracht	0,83
Ik werk in ongemakkelijke of inspannende houdingen	0,70
Eigenwaarde	3,620
R²	0,60
N	890

Bijlage 6 Betrouwbaarheidsanalyse

Motivatie om te werken tot pensioengerechtigde leeftijd

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Bereidheid_2_nieuw Bereidheid_3_nieuw Q_30461420 Q_30461423  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,708	4

Vermogen om te werken tot pensioengerechtigde leeftijd

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Q_30461430 Q_30461431 Q_30461432 Vermogen_v1_nieuw  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL .
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,865	5

Autonomie

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Q_30461445 Q_30461446 Q_30461447 Q_30461448 Q_30461449  
Q_30461450 Q_30461452 Q_30461453 Autonomie_v7_5.7_nieuw  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL .
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	9

Taakvariatie

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Q_30461477 Q_30461478 Q_30461479 Q_30461480 Q_30461481  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL .
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

,870	5
------	---

Taakduidelijkheid

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Q_30463136 Q_30461441 Q_30461442 Q_30461443 Q_30461444
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL .
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,865	5

Taakeisen

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Q_30463137 Q_30461491 Q_30461492 Q_30461493 Q_30461494
WerkdrukTaakeisen_v2_12.2_nieuw
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL .
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	6

Psychologische taakeisen

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Q_30461495 Q_30461496 Q_30461497 Q_30461498 Q_30461499
Q_30461500
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL .
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,860	6

Fysieke taakeisen

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Q_30461501 Q_30461502 Q_30461503 Q_30461504 Q_30461505
Q_30461506 Q_30461507
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL .
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	7

Samenwerkingsmogelijkheden

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Q_30461455 Q_30461456 Q_30461457 Q_30461458 Q_30461460
Q_30461461 Q_30461462 Q_30461463 Q_30461464 Q_30461465 Q_30461466
Q_30461467 Q_30461468 Q_30461470 Q_30461472 Q_30461473 Q_30461474
Q_30461475 Q_30461476 Contactmogelijkheden_v1_6.1_nieuw
Contactmogelijkheden_v6_6.6_nieuw RelatieCollegas_v4_8.4_nieuw
RelatieCollegas_v6_8.6_nieuw
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL .

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	23

Affectieve betrokkenheid

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Q_30461545 Q_30461546 Q_30461547 Q_30461548 Q_30461549
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL .

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,789	5

Continuïteitsbetrokkenheid

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Q_30461550 Q_30461551 Q_30461552 Q_30461553 Q_30461554
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL .

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,792	5

Normatieve betrokkenheid

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Q_30461555 Q_30461556 Q_30461557 Q_30461558 Q_30461559
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL .

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,680	5

Funcatiebetrokkenheid

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Q_30461560 Q_30461561 Q_30461562 Q_30461563  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL .
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,741	4

Bijlage 7 Schaalconstructies

```
COMPUTE SchaalBereidheid = 10-(mean(Q_30461420,Bereidheid_v2_2.5nieuw
,Bereidheid_v3_2.6_nieuw,Q_30461423)-1)*10/3 .
VARIABLE LABELS SchaalBereidheid 'SchaalBereidheid' .
EXECUTE .
```

```
COMPUTE SchaalVermogen = (mean(Vermogen_v1_2.8_nieuw,Q_30461430,Q_30461431
,Q_30461432)-1)*10/3 .
EXECUTE .
```

```
COMPUTE SchaalAutonomie = 10-(mean(Q_30461445,Q_30461446,Q_30461447
,Q_30461448,Q_30461449,Q_30461450,Q_30461452,Q_30461453
,Autonomie_v7_5.7_nieuw)-1)*10/3 .
EXECUTE .
```

```
COMPUTE SchaalTaakvariatie = 10-(mean(Q_30461477,Q_30461478,Q_30461479
,Q_30461480,Q_30461481)-1)*10/3 .
EXECUTE .
```

```
COMPUTE SchaalTaakeisen = 10-(mean(Q_30463137,Q_30461491,Q_30461492
,Q_30461493,Q_30461494)-1)*10/3 .
EXECUTE .
```

```
COMPUTE SchaalSamenwerkingsmogelijkheden = 10
-(mean(Contactmogelijkheden_v1_6.1_nieuw,Contactmogelijkheden_v6_6.6_nieuw
,RelatieCollegas_v4_8.4_nieuw,RelatieCollegas_v6_8.6_nieuw,Q_30461455
,Q_30461456,Q_30461457,Q_30461458,Q_30461460,Q_30461461,Q_30461462,Q_30461463
,Q_30461464,Q_30461465,Q_30461466,Q_30461467,Q_30461468,Q_30461470,Q_30461472
,Q_30461473,Q_30461474,Q_30461475,Q_30461476)-1)*10/3 .
EXECUTE .
```

```
COMPUTE SchaalTaakduidelijkheid = 10-(mean(Q_30463136,Q_30461442,Q_30461443
,Q_30461444)-1)*10/3 .
```

```
COMPUTE SchaalGeestelijkebelasting = 10-(mean(Q_30461495,Q_30461496
,Q_30461497,Q_30461498,Q_30461499,Q_30461500)-1)*10/3 .
EXECUTE .
```

```
COMPUTE SchaalFysiekebelasting = 10-(mean(Q_30461501,Q_30461502,Q_30461503
,Q_30461504,Q_30461505,Q_30461506,Q_30461507)-1)*10/3 .
EXECUTE .
```

```
COMPUTE SchaalGezondheid = (mean(Q_30461529,Q_30461530,Q_30461531
,Q_30461532,Q_30461533,Q_30461534,Q_30461535,Q_30461536,Q_30461537,Q_30461538
,Q_30461539,Q_30461540)-1)*10/3 .
EXECUTE
```

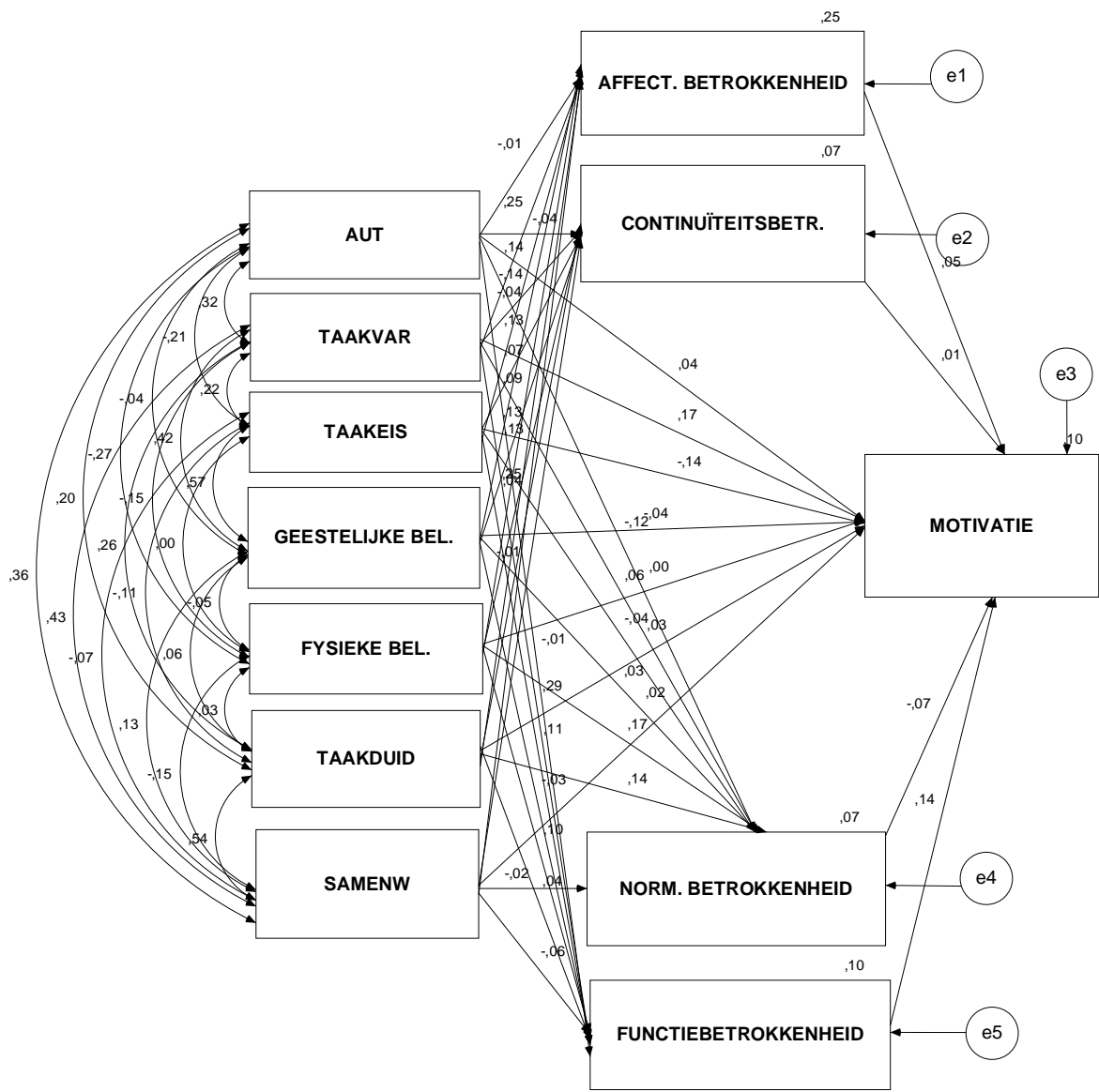
```
COMPUTE SchaalAffectieveBetrokkenheid = 10-(mean(Q_30461545,Q_30461546
,Q_30461547,Q_30461548,Q_30461549)-1)*10/3 .
EXECUTE .
```

```
COMPUTE SchaalContinuïteitsBetrokkenheid = 10-(mean(Q_30461550,Q_30461551
,Q_30461552,Q_30461553,Q_30461554)-1)*10/3 .
EXECUTE .
```

```
COMPUTE SchaalNormatieveBetrokkenheid = 10-(mean(Q_30461555,Q_30461556
,Q_30461557,Q_30461558,Q_30461559)-1)*10/3 .
EXECUTE .
```

```
COMPUTE SchaalFunctieBetrokkenheid = 10-(mean(Q_30461560,Q_30461561  
,Q_30461562,Q_30461563)-1)*10/3 .  
EXECUTE .
```

Bijlage 8A Padmodel van de motivatie om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd



Bijlage 8b Output AMOS behorend bij de analyse van de motivatie

Analysis Summary

Date and Time

Date: woensdag 1 juli 2009

Time: 13:43:54

Title

Nieuw en last motivatie analyse: woensdag 1 juli 2009 01:43

Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 904

Variable Summary (Group number 1)

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables

SchaalBereidheid

SchaalContinuiteitsBetrokkenheid

SchaalNormatieveBetrokkenheid

SchaalFunctieBetrokkenheid

SchaalAffectieveBetrokkenheid

Observed, exogenous variables

SchaalAutonomie

SchaalSamenwerkingsmogelijkheden

SchaalInteressantwerk

SchaalTaakeisen

SchaalGeestelijkebelasting

SchaalFysiekebelasting

SchaalTaakduidelijkheid

Unobserved, exogenous variables

e4

e5

e2

e1

e3

Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model: 17

Number of observed variables: 12

Number of unobserved variables: 5

Number of exogenous variables: 12

Number of endogenous variables: 5

Parameter summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	5	0	0	0	0	5
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	39	21	12	7	5	84
Total	44	21	12	7	5	89

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 90
 Number of distinct parameters to be estimated: 84
 Degrees of freedom (90 - 84): 6

Result (Default model)

Minimum was achieved
 Chi-square = 256,755
 Degrees of freedom = 6
 Probability level = ,000

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P
SchaalAffectieveBetrokkenheid	<--- SchaalAutonomie	-,010	,032	-,308	,758
SchaalAffectieveBetrokkenheid	<--- SchaalInteressantwerk	,253	,036	6,969	***
SchaalAffectieveBetrokkenheid	<--- SchaalTaakeisen	,114	,029	3,933	***
SchaalAffectieveBetrokkenheid	<--- SchaalGeestelijkebelasting	-,037	,037	-,983	,325
SchaalAffectieveBetrokkenheid	<--- SchaalFysiekebelasting	,069	,028	2,441	,015
SchaalAffectieveBetrokkenheid	<--- SchaalTaakduidelijkheid	,112	,030	3,722	***
SchaalAffectieveBetrokkenheid	<--- SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	,315	,048	6,507	***
SchaalContinuïteitsBetrokkenheid	<--- SchaalAutonomie	-,055	,051	-1,090	,276
SchaalContinuïteitsBetrokkenheid	<--- SchaalInteressantwerk	-,191	,057	-3,369	***
SchaalContinuïteitsBetrokkenheid	<--- SchaalTaakeisen	,146	,045	3,226	,001
SchaalContinuïteitsBetrokkenheid	<--- SchaalGeestelijkebelasting	,121	,059	2,072	,038
SchaalContinuïteitsBetrokkenheid	<--- SchaalFysiekebelasting	,165	,044	3,731	***
SchaalContinuïteitsBetrokkenheid	<--- SchaalTaakduidelijkheid	,043	,047	,916	,360
SchaalContinuïteitsBetrokkenheid	<--- SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	-,020	,076	-,270	,788
SchaalNormatieveBetrokkenheid	<--- SchaalAutonomie	-,112	,035	-3,189	,001
SchaalNormatieveBetrokkenheid	<--- SchaalInteressantwerk	,062	,039	1,580	,114
SchaalNormatieveBetrokkenheid	<--- SchaalTaakeisen	-,031	,031	-,982	,326
SchaalNormatieveBetrokkenheid	<--- SchaalGeestelijkebelasting	,028	,041	,697	,486
SchaalNormatieveBetrokkenheid	<--- SchaalFysiekebelasting	,152	,031	4,982	***
SchaalNormatieveBetrokkenheid	<--- SchaalTaakduidelijkheid	,120	,032	3,712	***
SchaalNormatieveBetrokkenheid	<--- SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	-,020	,052	-,374	,709
SchaalFunctieBetrokkenheid	<--- SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	-,071	,052	-1,361	,173
SchaalFunctieBetrokkenheid	<--- SchaalTaakduidelijkheid	,038	,033	1,167	,243
SchaalFunctieBetrokkenheid	<--- SchaalFysiekebelasting	,094	,031	3,060	,002
SchaalFunctieBetrokkenheid	<--- SchaalGeestelijkebelasting	-,030	,041	-,728	,466
SchaalFunctieBetrokkenheid	<--- SchaalTaakeisen	,088	,031	2,808	,005
SchaalFunctieBetrokkenheid	<--- SchaalInteressantwerk	,286	,039	7,257	***
SchaalFunctieBetrokkenheid	<--- SchaalAutonomie	-,005	,035	-,155	,877
SchaalBereidheid	<--- SchaalContinuïteitsBetrokkenheid	,009	,039	,239	,811
SchaalBereidheid	<--- SchaalNormatieveBetrokkenheid	-,113	,056	-2,020	,043
SchaalBereidheid	<--- SchaalFunctieBetrokkenheid	,241	,056	4,319	***
SchaalBereidheid	<--- SchaalAffectieveBetrokkenheid	,078	,061	1,281	,200
SchaalBereidheid	<--- SchaalAutonomie	,066	,059	1,110	,267

		Estimate	S.E.	C.R.	P
SchaalBereidheid	<--- SchaalInteressantwerk	,288	,070	4,119	***
SchaalBereidheid	<--- SchaalTaakeisen	-,181	,054	-3,382	***
SchaalBereidheid	<--- SchaalGeestelijkebelasting	-,061	,068	-,889	,374
SchaalBereidheid	<--- SchaalFysiekebelasting	-,002	,053	-,029	,977
SchaalBereidheid	<--- SchaalTaakduidelijkheid	,049	,055	,879	,379
SchaalBereidheid	<--- SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	,051	,090	,571	,568

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
SchaalAffectieveBetrokkenheid	<--- SchaalAutonomie	-,010
SchaalAffectieveBetrokkenheid	<--- SchaalInteressantwerk	,254
SchaalAffectieveBetrokkenheid	<--- SchaalTaakeisen	,144
SchaalAffectieveBetrokkenheid	<--- SchaalGeestelijkebelasting	-,037
SchaalAffectieveBetrokkenheid	<--- SchaalFysiekebelasting	,074
SchaalAffectieveBetrokkenheid	<--- SchaalTaakduidelijkheid	,130
SchaalAffectieveBetrokkenheid	<--- SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	,248
SchaalContinuïteitsBetrokkenheid	<--- SchaalAutonomie	-,041
SchaalContinuïteitsBetrokkenheid	<--- SchaalInteressantwerk	-,137
SchaalContinuïteitsBetrokkenheid	<--- SchaalTaakeisen	,132
SchaalContinuïteitsBetrokkenheid	<--- SchaalGeestelijkebelasting	,088
SchaalContinuïteitsBetrokkenheid	<--- SchaalFysiekebelasting	,126
SchaalContinuïteitsBetrokkenheid	<--- SchaalTaakduidelijkheid	,036
SchaalContinuïteitsBetrokkenheid	<--- SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	-,011
SchaalNormatieveBetrokkenheid	<--- SchaalAutonomie	-,120
SchaalNormatieveBetrokkenheid	<--- SchaalInteressantwerk	,064
SchaalNormatieveBetrokkenheid	<--- SchaalTaakeisen	-,040
SchaalNormatieveBetrokkenheid	<--- SchaalGeestelijkebelasting	,030
SchaalNormatieveBetrokkenheid	<--- SchaalFysiekebelasting	,169
SchaalNormatieveBetrokkenheid	<--- SchaalTaakduidelijkheid	,145
SchaalNormatieveBetrokkenheid	<--- SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	-,016
SchaalFunctieBetrokkenheid	<--- SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	-,057
SchaalFunctieBetrokkenheid	<--- SchaalTaakduidelijkheid	,045
SchaalFunctieBetrokkenheid	<--- SchaalFysiekebelasting	,102
SchaalFunctieBetrokkenheid	<--- SchaalGeestelijkebelasting	-,030
SchaalFunctieBetrokkenheid	<--- SchaalTaakeisen	,113
SchaalFunctieBetrokkenheid	<--- SchaalInteressantwerk	,290
SchaalFunctieBetrokkenheid	<--- SchaalAutonomie	-,006
SchaalBereidheid	<--- SchaalContinuïteitsBetrokkenheid	,008
SchaalBereidheid	<--- SchaalNormatieveBetrokkenheid	-,066
SchaalBereidheid	<--- SchaalFunctieBetrokkenheid	,144
SchaalBereidheid	<--- SchaalAffectieveBetrokkenheid	,047
SchaalBereidheid	<--- SchaalAutonomie	,041
SchaalBereidheid	<--- SchaalInteressantwerk	,175
SchaalBereidheid	<--- SchaalTaakeisen	-,138
SchaalBereidheid	<--- SchaalGeestelijkebelasting	-,037
SchaalBereidheid	<--- SchaalFysiekebelasting	-,001
SchaalBereidheid	<--- SchaalTaakduidelijkheid	,034
SchaalBereidheid	<--- SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	,024

Means: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
SchaalGeestelijkebelasting	6,784	,055	123,429	***

	Estimate	S.E.	C.R.	P
SchaalTaakduidelijkheid	6,094	,063	97,090	***
SchaalFysiekebelasting	1,728	,058	29,685	***
SchaalTaakeisen	5,471	,068	80,152	***
SchaalInteressantwerk	7,495	,054	138,114	***
SchaalAutonomie	5,630	,056	100,388	***
SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	5,988	,042	141,070	***

Intercepts: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
SchaalAffectieveBetrokkenheid	,352	,329	1,069	,285
SchaalContinuïteitsBetrokkenheid	4,873	,515	9,469	***
SchaalFunctieBetrokkenheid	1,843	,357	5,164	***
SchaalNormatieveBetrokkenheid	3,252	,356	9,139	***
SchaalBereidheid	1,545	,660	2,342	,019

Covariances: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P
SchaalAutonomie	<--> SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	,781	,076	10,263	***
SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	<--> SchaalInteressantwerk	,890	,075	11,818	***
SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	<--> SchaalTaakeisen	-,180	,087	-2,062	,039
SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	<--> SchaalGeestelijkebelasting	,280	,071	3,962	***
SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	<--> SchaalFysiekebelasting	-,331	,075	-4,413	***
SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	<--> SchaalTaakduidelijkheid	1,307	,091	14,349	***
SchaalAutonomie	<--> SchaalTaakduidelijkheid	,634	,108	5,874	***
SchaalTaakeisen	<--> SchaalTaakduidelijkheid	-,408	,129	-3,152	,002
SchaalInteressantwerk	<--> SchaalTaakduidelijkheid	,785	,106	7,436	***
SchaalGeestelijkebelasting	<--> SchaalTaakduidelijkheid	,195	,104	1,876	,061
SchaalFysiekebelasting	<--> SchaalTaakduidelijkheid	,088	,110	,799	,424
SchaalAutonomie	<--> SchaalFysiekebelasting	-,792	,102	-7,798	***
SchaalTaakeisen	<--> SchaalFysiekebelasting	,009	,119	,077	,939
SchaalGeestelijkebelasting	<--> SchaalFysiekebelasting	-,136	,096	-1,415	,157
SchaalAutonomie	<--> SchaalGeestelijkebelasting	-,120	,093	-1,296	,195
SchaalInteressantwerk	<--> SchaalGeestelijkebelasting	1,132	,097	11,651	***
SchaalTaakeisen	<--> SchaalGeestelijkebelasting	1,934	,130	14,906	***
SchaalAutonomie	<--> SchaalTaakeisen	-,717	,117	-6,101	***
SchaalInteressantwerk	<--> SchaalTaakeisen	,721	,114	6,333	***
SchaalInteressantwerk	<--> SchaalFysiekebelasting	-,419	,096	-4,373	***
SchaalAutonomie	<--> SchaalInteressantwerk	,890	,096	9,259	***

Correlations: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
SchaalAutonomie	<--> SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	,363
SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	<--> SchaalInteressantwerk	,428
SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	<--> SchaalTaakeisen	-,069
SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	<--> SchaalGeestelijkebelasting	,133
SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	<--> SchaalFysiekebelasting	-,149
SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	<--> SchaalTaakduidelijkheid	,544
SchaalAutonomie	<--> SchaalTaakduidelijkheid	,199
SchaalTaakeisen	<--> SchaalTaakduidelijkheid	-,106
SchaalInteressantwerk	<--> SchaalTaakduidelijkheid	,256
SchaalGeestelijkebelasting	<--> SchaalTaakduidelijkheid	,063
SchaalFysiekebelasting	<--> SchaalTaakduidelijkheid	,027

		Estimate
SchaalAutonomie	<--> SchaalFysiekebelasting	-,269
SchaalTaakeisen	<--> SchaalFysiekebelasting	,003
SchaalGeestelijkebelasting	<--> SchaalFysiekebelasting	-,047
SchaalAutonomie	<--> SchaalGeestelijkebelasting	-,043
SchaalInteressantwerk	<--> SchaalGeestelijkebelasting	,422
SchaalTaakeisen	<--> SchaalGeestelijkebelasting	,572
SchaalAutonomie	<--> SchaalTaakeisen	-,208
SchaalInteressantwerk	<--> SchaalTaakeisen	,216
SchaalInteressantwerk	<--> SchaalFysiekebelasting	-,148
SchaalAutonomie	<--> SchaalInteressantwerk	,324

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SchaalAutonomie	2,841	,134	21,249	***	
SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	1,627	,077	21,249	***	
SchaalInteressantwerk	2,653	,125	21,217	***	
SchaalTaakeisen	4,199	,198	21,225	***	
SchaalGeestelijkebelasting	2,719	,128	21,206	***	
SchaalFysiekebelasting	3,044	,144	21,191	***	
SchaalTaakduidelijkheid	3,554	,167	21,238	***	
e4	2,296	,108	21,187	***	
e5	2,316	,109	21,221	***	
e2	4,807	,227	21,200	***	
e1	1,965	,093	21,200	***	
e3	6,479	,305	21,245	***	

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
SchaalAffectieveBetrokkenheid	,253
SchaalFunctieBetrokkenheid	,099
SchaalNormatieveBetrokkenheid	,070
SchaalContinuïteitsBetrokkenheid	,070
SchaalBereidheid	,102

Matrices (Group number 1 - Default model)

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	SchaalTaakduidelijkheid	SchaalFysiekebelasting	SchaalGeestelijkebel.
SchaalAffectieveBetrokkenheid	,112	,069	-,037
SchaalFunctieBetrokkenheid	,038	,094	-,030
SchaalNormatieveBetrokkenheid	,120	,152	,028
SchaalContinuïteitsBetrokkenheid	,043	,165	,121
SchaalBereidheid	,053	,011	-,073

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	SchaalTaakduidelijkheid	SchaalFysiekebelasting	SchaalGeestelijkebel.
SchaalAffectieveBetrokkenheid	,130	,074	-,037
SchaalFunctieBetrokkenheid	,045	,102	-,030
SchaalNormatieveBetrokkenheid	,145	,169	,030
SchaalContinuïteitsBetrokkenheid	,036	,126	,088
SchaalBereidheid	,037	,007	-,045

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	SchaalTaakduidelijkheid	SchaalFysiekebelasting	SchaalGeestelijkebel.
SchaalAffectieveBetrokkenheid	,112	,069	-,037
SchaalFunctieBetrokkenheid	,038	,094	-,030
SchaalNormatieveBetrokkenheid	,120	,152	,028
SchaalContinuïteitsBetrokkenheid	,043	,165	,121
SchaalBereidheid	,049	-,002	-,061

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	SchaalTaakduidelijkheid	SchaalFysiekebelasting	SchaalGeestelijkebel.
SchaalAffectieveBetrokkenheid	,130	,074	-,037
SchaalFunctieBetrokkenheid	,045	,102	-,030
SchaalNormatieveBetrokkenheid	,145	,169	,030
SchaalContinuïteitsBetrokkenheid	,036	,126	,088
SchaalBereidheid	,034	-,001	-,037

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	SchaalTaakduidelijkheid	SchaalFysiekebelasting	SchaalGeestelijkebel.
SchaalAffectieveBetrokkenheid	,000	,000	,000
SchaalFunctieBetrokkenheid	,000	,000	,000
SchaalNormatieveBetrokkenheid	,000	,000	,000
SchaalContinuïteitsBetrokkenheid	,000	,000	,000
SchaalBereidheid	,005	,012	-,012

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	SchaalTaakduidelijkheid	SchaalFysiekebelasting	SchaalGeestelijkebel.
SchaalAffectieveBetrokkenheid	,000	,000	,000
SchaalFunctieBetrokkenheid	,000	,000	,000
SchaalNormatieveBetrokkenheid	,000	,000	,000
SchaalContinuïteitsBetrokkenheid	,000	,000	,000
SchaalBereidheid	,003	,008	-,007

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	84	256,755	6	,000	42,793
Saturated model	90	,000	0		
Independence model	12	2236,962	78	,000	28,679

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,885	-,492	,888	-,510	,884
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,077	,068	,068
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	250,755	202,007	306,921
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	2158,962	2008,359	2316,919

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,284	,278	,224	,340
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	2,477	2,391	2,224	2,566

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,215	,193	,238	,000
Independence model	,175	,169	,181	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	424,755	427,209		
Saturated model	180,000	182,629		
Independence model	2260,962	2261,312		

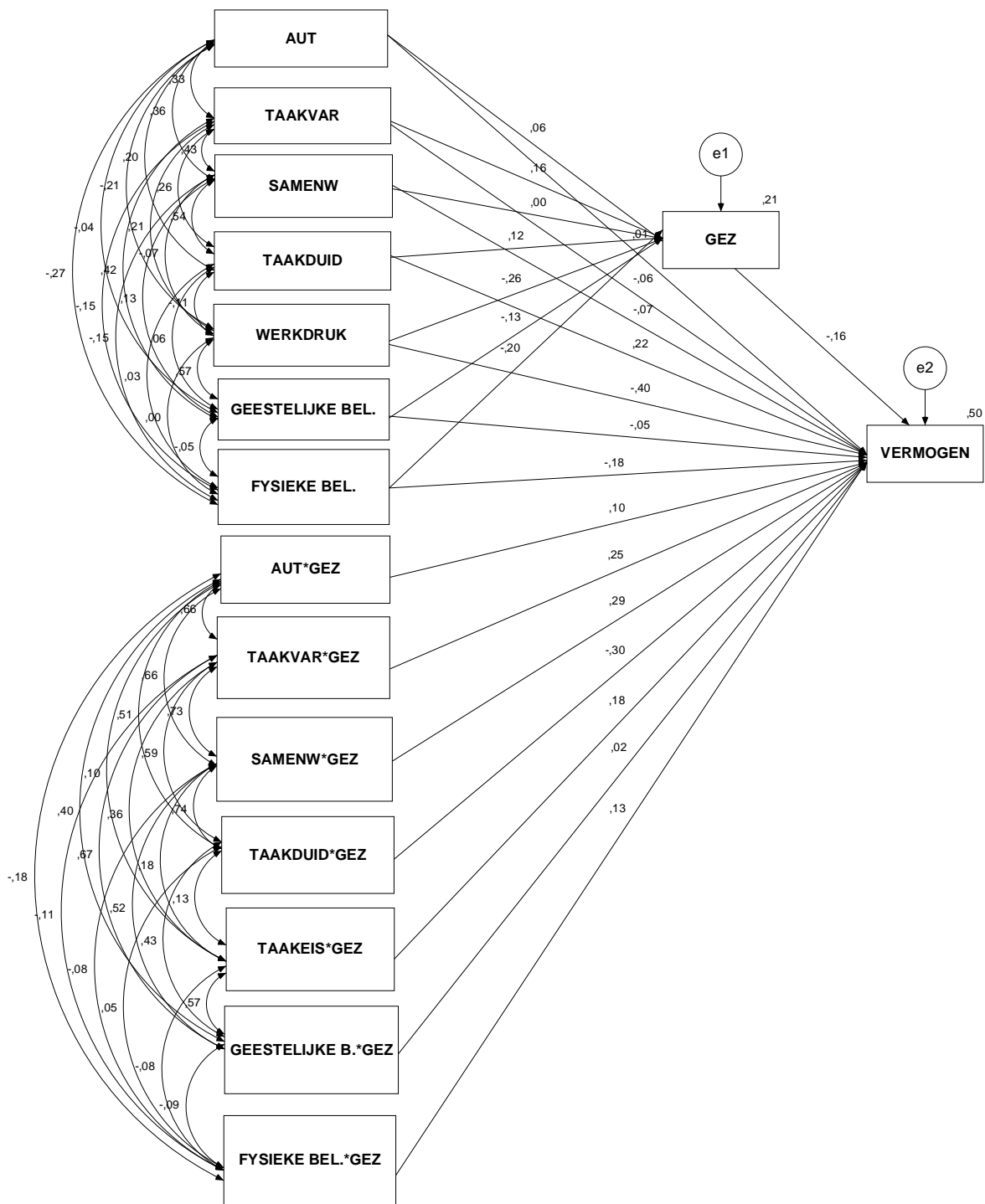
ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	,470	,416	,533	,473
Saturated model	,199	,199	,199	,202
Independence model	2,504	2,337	2,679	2,504

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	45	60
Independence model	41	45

Bijlage 9a Padmodel van het vermogen om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd



Overgeïdentificeerd Padmodel

Chi-square = 20455,447

Degrees of freedom = 56

Probability level = ,000

Bijlage 9b Output AMOS behorend bij de analyse van het vermogen

Analysis Summary

Date and Time

Date: maandag 22 juni 2009

Time: 11:59:24

Title

V.analyse variabelen vermogen totaalinteractie: maandag 22 juni 2009 11:59

Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 904

Variable Summary (Group number 1)

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables
 SchaalGezondheid
 SchaalVermogen
 Observed, exogenous variables
 SchaalAutonomie
 SchaalInteressantwerk
 SchaalSamenwerkingsmogelijkheden
 SchaalTaakduidelijkheid
 SchaalTaakeisen
 SchaalGeestelijkebelasting
 SchaalFysiekebelasting
 INTAutonomieGez
 INTTaakvariatieGez
 INTSamenwerkingGez
 INTTaakduidelijkheidGez
 INTTaakeisenGez
 INTGeestelijkeTaakeisenGez
 INTFysiekeTaakeisenGez
 Unobserved, exogenous variables
 e1
 e2

Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model: 18
 Number of observed variables: 16
 Number of unobserved variables: 2
 Number of exogenous variables: 16
 Number of endogenous variables: 2

Parameter summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	2	0	0	0	0	2
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	22	42	16	14	2	96
Total	24	42	16	14	2	98

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 152
 Number of distinct parameters to be estimated: 96
 Degrees of freedom (152 - 96): 56

Result (Default model)

Minimum was achieved
 Chi-square = 20455,447
 Degrees of freedom = 56
 Probability level = ,000

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
SchaalGezondheid <--- SchaalAutonomie	,053	,032	1,629	,103
SchaalGezondheid <--- SchaalInteressantwerk	,155	,036	4,276	***
SchaalGezondheid <--- SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	,001	,048	,027	,979
SchaalGezondheid <--- SchaalTaakduidelijkheid	,099	,030	3,311	***
SchaalGezondheid <--- SchaalTaakeisen	-,204	,029	-7,030	***
SchaalGezondheid <--- SchaalGeestelijkebelasting	-,121	,037	-3,237	,001
SchaalGezondheid <--- SchaalFysiekebelasting	-,177	,028	-6,277	***
SchaalVermogen <--- SchaalAutonomie	,008	,039	,211	,833
SchaalVermogen <--- SchaalInteressantwerk	-,094	,044	-2,138	,033
SchaalVermogen <--- SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	-,126	,058	-2,180	,029
SchaalVermogen <--- SchaalTaakduidelijkheid	,273	,036	7,606	***
SchaalVermogen <--- SchaalTaakeisen	-,461	,035	-12,987	***
SchaalVermogen <--- SchaalGeestelijkebelasting	-,066	,045	-1,471	,141
SchaalVermogen <--- SchaalFysiekebelasting	-,246	,034	-7,145	***
SchaalVermogen <--- INTAutonomieGez	,014	,005	3,037	,002
SchaalVermogen <--- INTTaakvariatieGez	,032	,006	5,775	***
SchaalVermogen <--- INTSamenwerkingGez	,046	,007	6,672	***
SchaalVermogen <--- INTTaakduidelijkheidGez	-,037	,004	-8,285	***
SchaalVermogen <--- INTTaakeisenGez	,027	,004	6,122	***
SchaalVermogen <--- INTGeestelijkeTaakeisenGez	,004	,006	,631	,528
SchaalVermogen <--- INTFysiekeTaakeisenGez	,023	,004	5,430	***
SchaalVermogen <--- SchaalGezondheid	-,245	,040	-6,148	***

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
SchaalGezondheid <--- SchaalAutonomie	,056
SchaalGezondheid <--- SchaalInteressantwerk	,160
SchaalGezondheid <--- SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	,001
SchaalGezondheid <--- SchaalTaakduidelijkheid	,118
SchaalGezondheid <--- SchaalTaakeisen	-,264
SchaalGezondheid <--- SchaalGeestelijkebelasting	-,126
SchaalGezondheid <--- SchaalFysiekebelasting	-,196

		Estimate
SchaalVermogen	<--- SchaalAutonomie	,006
SchaalVermogen	<--- SchaalInteressantwerk	-,065
SchaalVermogen	<--- SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	-,068
SchaalVermogen	<--- SchaalTaakduidelijkheid	,219
SchaalVermogen	<--- SchaalTaakeisen	-,401
SchaalVermogen	<--- SchaalGeestelijkebelasting	-,046
SchaalVermogen	<--- SchaalFysiekebelasting	-,182
SchaalVermogen	<--- INTAutonomieGez	,105
SchaalVermogen	<--- INTTaakvariatieGez	,250
SchaalVermogen	<--- INTSamenwerkingGez	,293
SchaalVermogen	<--- INTTaakduidelijkheidGez	-,298
SchaalVermogen	<--- INTTaakeisenGez	,182
SchaalVermogen	<--- INTGeestelijkeTaakeisenGez	,023
SchaalVermogen	<--- INTFysiekeTaakeisenGez	,133
SchaalVermogen	<--- SchaalGezondheid	-,164

Means: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	5,988	,042	141,070	***
SchaalTaakduidelijkheid	6,093	,063	97,078	***
SchaalTaakeisen	5,472	,068	80,187	***
SchaalFysiekebelasting	1,727	,058	29,677	***
SchaalGeestelijkebelasting	6,785	,055	123,468	***
SchaalAutonomie	5,630	,056	100,388	***
SchaalInteressantwerk	7,494	,054	138,089	***
INTAutonomieGez	44,944	,577	77,958	***
INTTaakvariatieGez	59,286	,617	96,162	***
INTFysiekeTaakeisenGez	12,963	,447	28,981	***
INTGeestelijkeTaakeisenGez	52,862	,513	103,097	***
INTTaakeisenGez	41,981	,523	80,300	***
INTTaakduidelijkheidGez	48,532	,633	76,673	***
INTSamenwerkingGez	47,504	,496	95,825	***

Intercepts: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SchaalGezondheid	8,035	,329	24,435	***	
SchaalVermogen	7,564	,560	13,504	***	

Covariances: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P
SchaalAutonomie	<--> SchaalFysiekebelasting	-,794	,102	-7,818	***
SchaalInteressantwerk	<--> SchaalGeestelijkebelasting	1,127	,097	11,605	***
SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	<--> SchaalTaakeisen	-,181	,087	-2,076	,038
SchaalInteressantwerk	<--> SchaalFysiekebelasting	-,419	,096	-4,371	***
SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	<--> SchaalFysiekebelasting	-,332	,075	-4,421	***
SchaalTaakduidelijkheid	<--> SchaalFysiekebelasting	,087	,110	,788	,431
SchaalTaakeisen	<--> SchaalFysiekebelasting	,008	,119	,065	,948

			Estimate	S.E.	C.R.	P
	>					
SchaalGeestelijkebelasting	<--	SchaalFysiekebelasting	-,136	,096	-1,415	,157
	>					
SchaalAutonomie	<--	SchaalGeestelijkebelasting	-,121	,093	-1,301	,193
	>					
SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	<--	SchaalGeestelijkebelasting	,279	,071	3,951	***
	>					
SchaalTaakduidelijkheid	<--	SchaalGeestelijkebelasting	,194	,104	1,867	,062
	>					
SchaalTaakeisen	<--	SchaalGeestelijkebelasting	1,933	,130	14,903	***
	>					
SchaalAutonomie	<--	SchaalTaakeisen	-,717	,117	-6,107	***
	>					
SchaalInteressantwerk	<--	SchaalTaakeisen	,715	,114	6,284	***
	>					
SchaalTaakduidelijkheid	<--	SchaalTaakeisen	-,410	,129	-3,171	,002
	>					
SchaalAutonomie	<--	SchaalTaakduidelijkheid	,635	,108	5,884	***
	>					
SchaalInteressantwerk	<--	SchaalTaakduidelijkheid	,793	,106	7,499	***
	>					
SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	<--	SchaalTaakduidelijkheid	1,308	,091	14,352	***
	>					
SchaalAutonomie	<--	SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	,781	,076	10,263	***
	>					
SchaalInteressantwerk	<--	SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	,894	,075	11,866	***
	>					
SchaalAutonomie	<--	SchaalInteressantwerk	,895	,096	9,303	***
	>					
INTAutonomieGez	<--	INTFysiekeTaakeisenGez	-42,477	7,870	-5,398	***
	>					
INTTaakvariatieGez	<--	INTFysiekeTaakeisenGez	-27,199	8,329	-3,266	,001
	>					
INTSamenwerkingGez	<--	INTFysiekeTaakeisenGez	-15,479	6,677	-2,318	,020
	>					
INTTaakduidelijkheidGez	<--	INTFysiekeTaakeisenGez	13,082	8,510	1,537	,124
	>					
INTTaakeisenGez	<--	INTFysiekeTaakeisenGez	-16,670	7,042	-2,367	,018
	>					
INTGeestelijkeTaakeisenGez	<--	INTFysiekeTaakeisenGez	-19,000	6,913	-2,749	,006
	>					
INTAutonomieGez	<--	INTGeestelijkeTaakeisenGez	106,879	9,561	11,179	***
	>					
INTTaakvariatieGez	<--	INTGeestelijkeTaakeisenGez	191,328	11,433	16,735	***
	>					
INTSamenwerkingGez	<--	INTGeestelijkeTaakeisenGez	118,410	8,590	13,785	***
	>					
INTTaakduidelijkheidGez	<--	INTGeestelijkeTaakeisenGez	126,989	10,620	11,957	***
	>					
INTTaakeisenGez	<--	INTGeestelijkeTaakeisenGez	137,709	9,264	14,865	***
	>					
INTAutonomieGez	<--	INTTaakeisenGez	26,188	9,091	2,881	,004
	>					
INTTaakvariatieGez	<--	INTTaakeisenGez	103,980	10,279	10,116	***
	>					

			Estimate	S.E.	C.R.	P
INTSamenwerkingGez	<--	INTTaakeisenGez	41,298	7,902	5,226	***
	>					
INTTaakduidelijkheidGez	<--	INTTaakeisenGez	37,426	10,012	3,738	***
	>					
INTAutonomieGez	<--	INTTaakduidelijkheidGez	168,607	12,308	13,699	***
	>					
INTTaakvariatieGez	<--	INTTaakduidelijkheidGez	207,753	13,606	15,269	***
	>					
INTSamenwerkingGez	<--	INTTaakduidelijkheidGez	208,664	11,707	17,824	***
	>					
INTAutonomieGez	<--	INTSamenwerkingGez	170,150	10,283	16,547	***
	>					
INTTaakvariatieGez	<--	INTSamenwerkingGez	201,777	11,375	17,739	***
	>					
INTAutonomieGez	<--	INTTaakvariatieGez	210,505	12,769	16,486	***
	>					

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
SchaalAutonomie	<-->	SchaalFysiekebelasting	-,270
SchaalInteressantwerk	<-->	SchaalGeestelijkebelasting	,420
SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	<-->	SchaalTaakeisen	-,069
SchaalInteressantwerk	<-->	SchaalFysiekebelasting	-,147
SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	<-->	SchaalFysiekebelasting	-,149
SchaalTaakduidelijkheid	<-->	SchaalFysiekebelasting	,026
SchaalTaakeisen	<-->	SchaalFysiekebelasting	,002
SchaalGeestelijkebelasting	<-->	SchaalFysiekebelasting	-,047
SchaalAutonomie	<-->	SchaalGeestelijkebelasting	-,043
SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	<-->	SchaalGeestelijkebelasting	,133
SchaalTaakduidelijkheid	<-->	SchaalGeestelijkebelasting	,062
SchaalTaakeisen	<-->	SchaalGeestelijkebelasting	,572
SchaalAutonomie	<-->	SchaalTaakeisen	-,208
SchaalInteressantwerk	<-->	SchaalTaakeisen	,214
SchaalTaakduidelijkheid	<-->	SchaalTaakeisen	-,106
SchaalAutonomie	<-->	SchaalTaakduidelijkheid	,200
SchaalInteressantwerk	<-->	SchaalTaakduidelijkheid	,258
SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	<-->	SchaalTaakduidelijkheid	,544
SchaalAutonomie	<-->	SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	,363
SchaalInteressantwerk	<-->	SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	,430
SchaalAutonomie	<-->	SchaalInteressantwerk	,326
INTAutonomieGez	<-->	INTFysiekeTaakeisenGez	-,183
INTTaakvariatieGez	<-->	INTFysiekeTaakeisenGez	-,110
INTSamenwerkingGez	<-->	INTFysiekeTaakeisenGez	-,078
INTTaakduidelijkheidGez	<-->	INTFysiekeTaakeisenGez	,051
INTTaakeisenGez	<-->	INTFysiekeTaakeisenGez	-,079
INTGeestelijkeTaakeisenGez	<-->	INTFysiekeTaakeisenGez	-,092
INTAutonomieGez	<-->	INTGeestelijkeTaakeisenGez	,402
INTTaakvariatieGez	<-->	INTGeestelijkeTaakeisenGez	,672
INTSamenwerkingGez	<-->	INTGeestelijkeTaakeisenGez	,518
INTTaakduidelijkheidGez	<-->	INTGeestelijkeTaakeisenGez	,435
INTTaakeisenGez	<-->	INTGeestelijkeTaakeisenGez	,570
INTAutonomieGez	<-->	INTTaakeisenGez	,096
INTTaakvariatieGez	<-->	INTTaakeisenGez	,358

		Estimate
INTSamenwerkingGez	<--> INTTaakeisenGez	,177
INTTaakduidelijkheidGez	<--> INTTaakeisenGez	,126
INTAutonomieGez	<--> INTTaakduidelijkheidGez	,513
INTTaakvariatieGez	<--> INTTaakduidelijkheidGez	,592
INTSamenwerkingGez	<--> INTTaakduidelijkheidGez	,739
INTAutonomieGez	<--> INTSamenwerkingGez	,661
INTTaakvariatieGez	<--> INTSamenwerkingGez	,733
INTAutonomieGez	<--> INTTaakvariatieGez	,658

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
SchaalAutonomie	2,841	,134	21,249	***
SchaalInteressantwerk	2,653	,125	21,217	***
SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	1,627	,077	21,249	***
SchaalTaakduidelijkheid	3,555	,167	21,238	***
SchaalTaakeisen	4,198	,198	21,226	***
SchaalGeestelijkebelasting	2,718	,128	21,206	***
SchaalFysiekebelasting	3,044	,144	21,191	***
e1	1,964	,093	21,209	***
INTAutonomieGez	299,259	14,107	21,214	***
INTTaakvariatieGez	342,223	16,136	21,209	***
INTSamenwerkingGez	221,294	10,432	21,214	***
INTTaakduidelijkheidGez	360,462	16,998	21,206	***
INTTaakeisenGez	246,318	11,605	21,225	***
INTGeestelijkeTaakeisenGez	236,565	11,159	21,200	***
INTFysiekeTaakeisenGez	179,720	8,481	21,190	***
e2	2,797	,132	21,217	***

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
SchaalGezondheid	,212
SchaalVermogen	,497

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	96	20455,447	56	,000	365,276
Saturated model	152	,000	0		
Independence model	16	25496,044	136	,000	187,471

Baseline Comparisons

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	,198	-,948	,198	-,954	,196
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,412	,081	,081
Saturated model	,000	,000	,000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	20399,447	19932,413	20872,762
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	25360,044	24838,610	25887,764

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	22,653	22,591	22,074	23,115
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	28,235	28,084	27,507	28,669

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,635	,628	,642	,000
Independence model	,454	,450	,459	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	20647,447	20651,131		
Saturated model	304,000	309,833		
Independence model	25528,044	25528,658		

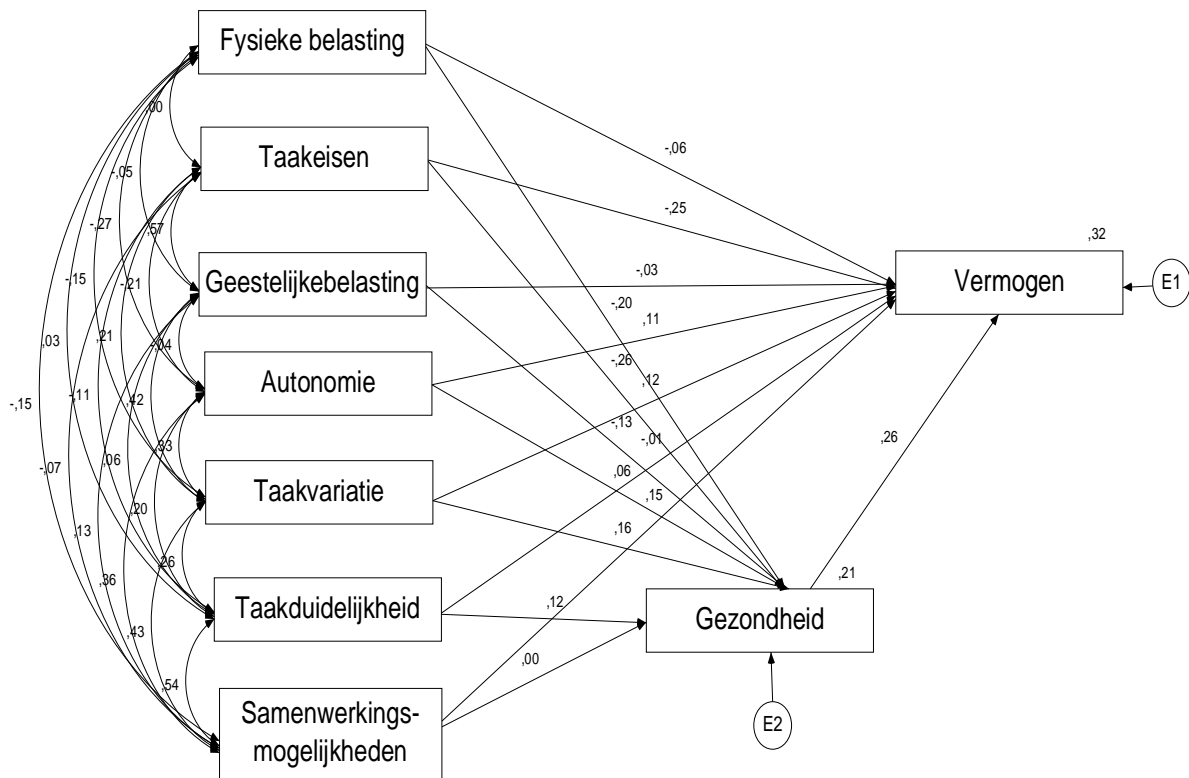
ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	22,865	22,348	23,390	22,869
Saturated model	,337	,337	,337	,343
Independence model	28,270	27,693	28,855	28,271

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	4	4
Independence model	6	7

Bijlage 10 Padmodel zonder interactie-effecten



Analysis Summary

Date and Time

Date: donderdag 18 juni 2009

Time: 13:04:06

Title

V.analyse variabelen vermogen totaal: donderdag 18 juni 2009 01:04

Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 904

Variable Summary (Group number 1)

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables

SchaalGezondheid

SchaalVermogen

Observed, exogenous variables

SchaalFysiekebelasting

SchaalTaakeisen

SchaalGeestelijkebelasting

SchaalAutonomie

SchaalTaakduidelijkheid
 SchaalInteressantwerk
 SchaalSamenwerkingsmogelijkheden
 Unobserved, exogenous variables
 E1
 E2

Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model: 11
 Number of observed variables: 9
 Number of unobserved variables: 2
 Number of exogenous variables: 9
 Number of endogenous variables: 2

Parameter summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	2	0	0	0	0	2
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	15	21	9	7	2	54
Total	17	21	9	7	2	56

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 54
 Number of distinct parameters to be estimated: 54
 Degrees of freedom (54 - 54): 0

Result (Default model)

Minimum was achieved
 Chi-square = ,000
 Degrees of freedom = 0
 Probability level cannot be computed

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
SchaalGezondheid <--- SchaalFysiekebelasting	-,177	,028	-6,279	***
SchaalGezondheid <--- SchaalTaakeisen	-,203	,029	-7,007	***
SchaalGezondheid <--- SchaalAutonomie	,053	,032	1,633	,103
SchaalGezondheid <--- SchaalTaakduidelijkheid	,100	,030	3,327	***
SchaalGezondheid <--- SchaalGeestelijkebelasting	-,121	,037	-3,241	,001
SchaalGezondheid <--- SchaalInteressantwerk	,155	,036	4,280	***
SchaalGezondheid <--- SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	,001	,048	,029	,977
SchaalVermogen <--- SchaalGeestelijkebelasting	-,042	,045	-,936	,349
SchaalVermogen <--- SchaalAutonomie	,132	,039	3,376	***
SchaalVermogen <--- SchaalInteressantwerk	,148	,044	3,371	***

		Estimate	S.E.	C.R.	P
SchaalVermogen	<--- SchaalTaakduidelijkheid	-,015	,036	-,425	,671
SchaalVermogen	<--- SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	,240	,058	4,132	***
SchaalVermogen	<--- SchaalGezondheid	,339	,040	8,453	***
SchaalVermogen	<--- SchaalTaakeisen	-,252	,036	-7,062	***
SchaalVermogen	<--- SchaalFysiekebelasting	-,071	,035	-2,045	,041

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
SchaalGezondheid	<--- SchaalFysiekebelasting	-,196
SchaalGezondheid	<--- SchaalTaakeisen	-,263
SchaalGezondheid	<--- SchaalAutonomie	,057
SchaalGezondheid	<--- SchaalTaakduidelijkheid	,119
SchaalGezondheid	<--- SchaalGeestelijkebelasting	-,127
SchaalGezondheid	<--- SchaalInteressantwerk	,160
SchaalGezondheid	<--- SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	,001
SchaalVermogen	<--- SchaalGeestelijkebelasting	-,034
SchaalVermogen	<--- SchaalAutonomie	,108
SchaalVermogen	<--- SchaalInteressantwerk	,118
SchaalVermogen	<--- SchaalTaakduidelijkheid	-,014
SchaalVermogen	<--- SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	,150
SchaalVermogen	<--- SchaalGezondheid	,261
SchaalVermogen	<--- SchaalTaakeisen	-,253
SchaalVermogen	<--- SchaalFysiekebelasting	-,060

Means: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
SchaalFysiekebelasting	1,727	,058	29,680	***
SchaalTaakeisen	5,472	,068	80,176	***
SchaalGeestelijkebelasting	6,785	,055	123,458	***
SchaalTaakduidelijkheid	6,093	,063	97,061	***
SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	5,988	,042	141,070	***
SchaalInteressantwerk	7,494	,054	138,067	***
SchaalAutonomie	5,630	,056	100,388	***

Intercepts: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SchaalGezondheid	8,027	,329	24,423	***	
SchaalVermogen	3,007	,509	5,905	***	

Covariances: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P
SchaalFysiekebelasting	<--> SchaalTaakeisen	,009	,119	,073	,942
SchaalTaakeisen	<--> SchaalGeestelijkebelasting	1,933	,130	14,903	***
SchaalFysiekebelasting	<--> SchaalGeestelijkebelasting	-,136	,096	-1,420	,156
SchaalGeestelijkebelasting	<--> SchaalAutonomie	-,121	,093	-1,300	,194
SchaalAutonomie	<--> SchaalInteressantwerk	,895	,096	9,305	***
SchaalTaakduidelijkheid	<--> SchaalInteressantwerk	,793	,106	7,498	***
SchaalAutonomie	<--> SchaalTaakduidelijkheid	,636	,108	5,891	***
SchaalGeestelijkebelasting	<--> SchaalTaakduidelijkheid	,194	,104	1,863	,062
SchaalTaakeisen	<--> SchaalTaakduidelijkheid	-,411	,129	-3,177	,001
SchaalFysiekebelasting	<--> SchaalTaakduidelijkheid	,088	,110	,805	,421
SchaalGeestelijkebelasting	<--> SchaalInteressantwerk	1,127	,097	11,604	***

		Estimate	S.E.	C.R.	P
SchaalTaakeisen	<--> SchaalInteressantwerk	,715	,114	6,286	***
SchaalFysiekebelasting	<--> SchaalInteressantwerk	-,417	,096	-4,353	***
SchaalTaakeisen	<--> SchaalAutonomie	-,717	,117	-6,105	***
SchaalFysiekebelasting	<--> SchaalAutonomie	-,792	,102	-7,795	***
SchaalTaakduidelijkheid	<--> SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	1,308	,091	14,353	***
SchaalInteressantwerk	<--> SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	,894	,075	11,869	***
SchaalAutonomie	<--> SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	,781	,076	10,263	***
SchaalGeestelijkebelasting	<--> SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	,280	,071	3,952	***
SchaalTaakeisen	<--> SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	-,181	,087	-2,074	,038
SchaalFysiekebelasting	<--> SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	-,331	,075	-4,408	***

Correlations: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
SchaalFysiekebelasting	<--> SchaalTaakeisen	,002
SchaalTaakeisen	<--> SchaalGeestelijkebelasting	,572
SchaalFysiekebelasting	<--> SchaalGeestelijkebelasting	-,047
SchaalGeestelijkebelasting	<--> SchaalAutonomie	-,043
SchaalAutonomie	<--> SchaalInteressantwerk	,326
SchaalTaakduidelijkheid	<--> SchaalInteressantwerk	,258
SchaalAutonomie	<--> SchaalTaakduidelijkheid	,200
SchaalGeestelijkebelasting	<--> SchaalTaakduidelijkheid	,062
SchaalTaakeisen	<--> SchaalTaakduidelijkheid	-,106
SchaalFysiekebelasting	<--> SchaalTaakduidelijkheid	,027
SchaalGeestelijkebelasting	<--> SchaalInteressantwerk	,420
SchaalTaakeisen	<--> SchaalInteressantwerk	,214
SchaalFysiekebelasting	<--> SchaalInteressantwerk	-,147
SchaalTaakeisen	<--> SchaalAutonomie	-,208
SchaalFysiekebelasting	<--> SchaalAutonomie	-,269
SchaalTaakduidelijkheid	<--> SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	,544
SchaalInteressantwerk	<--> SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	,430
SchaalAutonomie	<--> SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	,363
SchaalGeestelijkebelasting	<--> SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	,133
SchaalTaakeisen	<--> SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	-,069
SchaalFysiekebelasting	<--> SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	-,149

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
SchaalFysiekebelasting	3,043	,144	21,191	***
SchaalTaakeisen	4,198	,198	21,226	***
SchaalGeestelijkebelasting	2,718	,128	21,206	***
SchaalAutonomie	2,841	,134	21,249	***
SchaalTaakduidelijkheid	3,556	,167	21,238	***
SchaalInteressantwerk	2,654	,125	21,216	***
SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	1,627	,077	21,249	***
E2	1,963	,093	21,209	***
E1	2,838	,134	21,238	***

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
SchaalGezondheid	,212
SchaalVermogen	,322

Matrices (Group number 1 - Default model)

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	SchaalInteressantwerk	SchaalTaakduidelijkheid
SchaalGezondheid	,001	,155	,100
SchaalVermogen	,241	,201	,018

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	SchaalInteressantwerk	SchaalTaakduidelijkheid
SchaalGezondheid	,001	,160	,119
SchaalVermogen	,150	,160	,017

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	SchaalInteressantwerk	SchaalTaakduidelijkheid
SchaalGezondheid	,001	,155	,100
SchaalVermogen	,240	,148	-,015

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	SchaalInteressantwerk	SchaalTaakduidelijkheid
SchaalGezondheid	,001	,160	,119
SchaalVermogen	,150	,118	-,014

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	SchaalInteressantwerk	SchaalTaakduidelijkheid
SchaalGezondheid	,000	,000	,000
SchaalVermogen	,000	,053	,034

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	SchaalSamenwerkingsmogelijkheden	SchaalInteressantwerk	SchaalTaakduidelijkheid
SchaalGezondheid	,000	,000	,000
SchaalVermogen	,000	,042	,031

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	54	,000	0		
Saturated model	54	,000	0		
Independence model	9	1966,557	45	,000	43,701

Baseline Comparisons

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	1,000		1,000		1,000
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,000	,000	,000
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	,000	,000	,000
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1921,557	1780,139	2070,331

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,000	,000	,000	,000
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	2,178	2,128	1,971	2,293

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Independence model	,217	,209	,226	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	108,000	109,209		
Saturated model	108,000	109,209		
Independence model	1984,557	1984,759		

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	,120	,120	,120	,121
Saturated model	,120	,120	,120	,121
Independence model	2,198	2,041	2,362	2,198

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model		
Independence model	29	33