

Alleen voor een leuke job, schuif ik mijn pensioen nog een tijdje op!

Een onderzoek naar de bereidheid om door te werken tot de
pensioengerechtigde leeftijd



Naam: Wilma van Staalduijnen
Erasmus Universiteit Rotterdam

Faculteit der Sociale Wetenschappen
Master Arbeid, Organisatie & Management

Afstudeerbegeleider: B. Jetten

Tweede beoordelaar: P. Achterberg

Datum: 28 september 2010

Studentnummer: 326647

Voorwoord

Deze scriptie vormt de afsluiting van mijn studie Sociologie, met afstudeerrichting Arbeid, Organisatie en Management. Precies twee jaar geleden begon ik met het schakeljaar. Een jaar later startte ik met de master Arbeid, Organisatie en Management. Deze twee jaar heb ik als erg leuke, leerzame, maar ook drukke jaren ervaren. Ik combineerde mijn studie met vier dagen werken bij Mourik. Bij Mourik, een bedrijf gespecialiseerd in industriële reiniging, mechanisch onderhoud en bouw, werkte ik als medewerker P&O.

Mourik heeft mij de mogelijkheid gegeven om een afstudeeronderzoek bij hen te verrichten. Mourik is al een aantal jaren bezig met verschillende projecten op het gebied van Leeftijdsbewust Personeelsbeleid. Gezien de fysiek zware werkzaamheden die medewerkers verrichten, is het voor Mourik van belang hoe mensen gezond en vitaal door kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Het project 'bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd' van Erasmus Universiteit Rotterdam sluit goed aan bij de situatie van Mourik. Ik vond het interessant om te onderzoeken wat de invloed van de visie op werk is op het verband tussen functiekenmerken en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Ik zie om me heen dat mensen zo veel verschillende visies ten opzichte van werk hebben, en mensen veel tijd aan werk besteden. De verschillen die mensen in deze visies hebben, vind ik interessant om te onderzoeken.

Bij deze wil ik Mourik, met name Jolinda Wissink, bedanken voor de mogelijkheid om dit afstudeeronderzoek bij Mourik te verrichten. Ook wil ik alle medewerkers van Mourik bedanken voor hun medewerking aan dit onderzoek. Ik wil mijn begeleider Bert Jetten bedanken voor zijn goede begeleiding tijdens dit onderzoek. Hij stond iedere keer weer klaar met zijn feedback en zijn positieve en tegelijk kritische houding. Bert, bedankt!

Daarnaast wil ik mijn vriend Niek, mijn ouders en vrienden bedanken voor hun hulp tijdens het afstuderen. Zonder hen was het niet gelukt om deze scriptie af te ronden!

Maasland, 28 september 2010

Wilma van Staalduijnen

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Inhoudsopgave	3
1. Inleiding	5
1.1 Het probleem	5
1.2 Probleemstelling	8
1.3 Wetenschappelijke relevantie	11
1.4 Maatschappelijke relevantie	12
1.5 Opbouw scriptie	12
2. Theoretisch kader	13
2.1 Bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd	13
2.1.1 Definitie	13
2.1.2 Bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd	14
2.1.3 Model Beehr	15
2.2 Functiekenmerken	16
2.2.1 Arbeidsinhoud	16
2.2.2 Arbeidsomstandigheden	17
2.2.3 Arbeidsverhoudingen	17
2.2.4 Arbeidsvoorwaarden	18
2.2.5 Invloed functiekenmerken op bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd	19
2.3 Arbeidsoriëntatie	27
2.3.1 Arbeid	27
2.3.2 Definitie arbeidsoriëntatie	28
2.3.3 Intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntatie	28
2.3.4 Verandering in arbeidsoriëntaties	29
2.3.5 Meten van arbeidsoriëntaties	31
2.4 Conclusie	34
3. Methoden van onderzoek	37
3.1 Onderzoeksopzet	37
3.2 Dataverzameling	39
3.3 Operationalisatie	40
3.3.1 Bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd	42
3.3.2 Functiekenmerken	43
3.3.3 Arbeidsoriëntatie	45
3.4 Response rate en representativiteit	46
3.5 Validiteit en betrouwbaarheid	48
3.5.1 Validiteit	48
3.5.2 Betrouwbaarheid	50
3.5.3 Schaalconstructies	51

4. Resultaten	52
4.1 Beschrijvende statistiek	52
4.1.1 Functiekenmerken	52
4.1.2 Bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd	54
4.1.3 Arbeidsoriëntatie	55
4.2 Analysetechniek	58
4.2.1 Toetsing hypothese 1	60
4.2.2 Toetsing hypothese 2	62
4.2.3 Toetsing hypothese 3	64
4.2.4 Toetsing hypothese 4	66
4.3 Conclusie	68
5. Conclusie	69
5.1 Beantwoording theoretische deelvragen	69
5.2 Empirische resultaten	70
5.3 Beantwoording probleemstelling	71
5.4 Vergelijking met de theorie	73
5.4.1 Bevestiging van de theorie	73
5.4.2 In twijfel trekken van de theorie	74
5.4.3 Aanvullingen op de theorie	75
5.5 Reflectie onderzoek	75
5.6 Suggesties voor verder onderzoek	76
Literatuur	79
Bijlagen	83
Bijlage 1: Vragenlijst Onderzoek "bereidheid door te werken"	84
Bijlage 2: Begeleidende brief/mail bij de vragenlijst	93
Bijlage 3: Begeleidende herinneringsbrief/mail bij de vragenlijst	94
Bijlage 4: Chikwadraattoetsen	95
Bijlage 5: Factorladingen	98
Bijlage 6: Betrouwbaarheid	104
Bijlage 7: Schaalconstructies	111
Bijlage 8: Normaalverdelingen arbeidsoriëntaties	114
Bijlage 9: Resultaten analyses	116

1. Inleiding

1.1 Het probleem

Vroeger werkte men een heel leven lang. Mensen begonnen al in hun kindertijd met werken (mensen gingen niet of nauwelijks naar school) en men werkte zo lang men in staat was om te werken. Veel mensen werkten langer door dan hun 65^e (Theeuwes, 2004). Geen werk betekende geen brood op de plank. Mensen hadden geen tijd om van een welverdiende oude dag te genieten zoals mensen dat nu doen; de dag dat men stopte met werken lag dicht bij de dag dat men overleed.

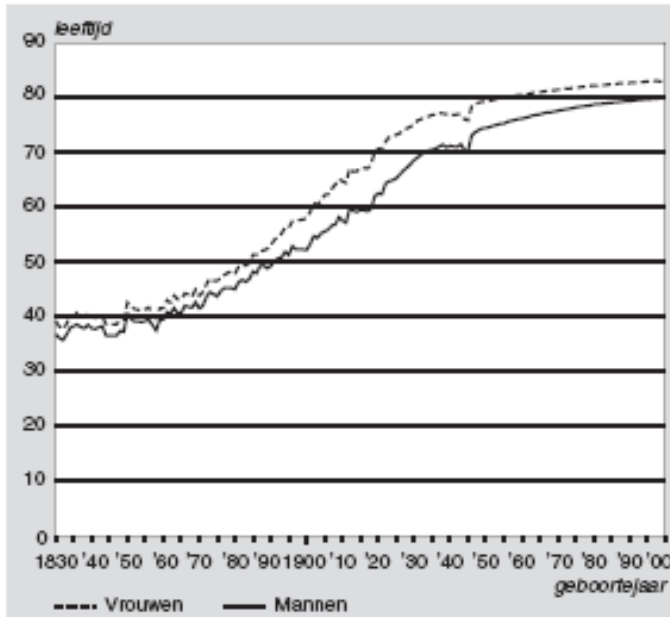
In het begin van de 20^e eeuw veranderde er veel. Arbeid werd een collectief politiek proces, waar de overheid zich steeds meer mee bemoeide. Mok (1990) stelt dat de arbeid vermaatschappelijkte. Langzamerhand werd de sociale zekerheid in Nederland ingevoerd. Het idee achter de sociale zekerheid was dat in principe iedereen werkte; mensen die niet konden werken (bijvoorbeeld als gevolg van ziekte, ouderdom of werkloosheid) kwamen in aanmerking voor een uitkering. In 1901 werd de Ongevallenwet ingevoerd en in 1930 werd de Ziektewet ingevoerd. In 1957 werd de AOW ingevoerd, ofwel de Algemene OuderdomsWet (als vervanging van Noodwet Ouderdomsvoorziening, ingevoerd in 1947). Het doel van de AOW is om een uitkering te verstrekken aan mensen van 65 jaar en ouder, zodat zij niet meer hoeven te werken. De AOW is een volksverzekering, dit houdt in dat in principe alle Nederlandse burgers van 65 jaar of ouder in aanmerking komen voor een AOW-uitkering. Deze wordt bekostigd door de Nederlandse beroepsbevolking. Het idee achter de AOW is *“dat we mensen aan het eind van hun leven, als hun arbeidsvermogen terugloopt, in staat willen stellen nog een aantal jaren in redelijke welstand van hun ‘welverdiende rust’ te genieten”* (De Beer, 2009: 83).

In de periode dat de AOW is ingevoerd, werd gekozen voor een pensioenleeftijd van 65 jaar. Echter, veel mensen haalden deze leeftijd niet. Van de geboortejaren 1890 – 1900 was de gemiddelde leeftijd waarop mensen overleden tussen 51 en 55 jaar voor mannen en tussen de 56 en 61 jaar voor vrouwen. In de jaren '50 overleden dus veel mensen op een lagere leeftijd dan de pensioengerechtigde leeftijd. In de beginperiode van de AOW werd deze uitkering dus aan weinig mensen verstrekt.

De afgelopen decennia is de levensverwachting fors toegenomen. De levensverwachting van kinderen die in 2000 werden geboren, is 80 (mannen) á 83 jaar

(vrouwen). In grafiek 1.1 is de gemiddelde levensduur van geboortegeneraties weergegeven.

Gemiddelde levensduur van geboortegeneraties



Grafiek 1.1: gemiddelde levensduur van geboortegeneraties periode 1830 – 2000

Bron: <http://www.nidi.knaw.nl/en/output/2005/bt-53-03-vanpoppel.pdf/bt-53-03-vanpoppel.pdf>

De gemiddelde leeftijd van mensen is de afgelopen decennia dus enorm toegenomen. Mensen genieten steeds langer van hun pensioen. Dit houdt in dat aan steeds meer mensen een AOW-uitkering wordt verstrekt, gedurende een steeds langere periode.

In de komende tien jaar gaan veel mensen met pensioen, namelijk de generatie mensen die vlak na de Tweede Wereldoorlog zijn geboren (babyboomers). Het aantal AOW-gerechtigden neemt fors toe, evenals het relatieve aantal ouderen (vergrijzing). Tegelijkertijd neemt het relatieve aantal jongeren af (ontgroening). Dit verschijnsel, dat er zowel sprake is van vergrijzing en ontgroening, is nog nooit eerder voorgekomen in Nederland (Van Poppel e.a., 2005)

In tabel 1.1 is de leeftijdsopbouw van de Nederlandse bevolking weergegeven. Hierin is zichtbaar dat de bevolking in de afgelopen eeuw fors is toegenomen. Het aantal inwoners jonger dan 20 jaar is relatief sterk verminderd, en het aantal ouderen ouder dan 45 jaar is relatief flink toegenomen. In de periode rond 1950 waren op tien 20-64-jarigen ongeveer zeven jongeren jonger dan 20 jaar; anno 2003 zijn dit er slechts vier

(CBS, 2003). In 1950 bedroeg de gemiddelde leeftijd van alle Nederlanders 30,8 jaar; in 2010 bedraagt de gemiddelde leeftijd 40,1 jaar (CBS Statline, 12 maart 2010).

Leeftijdsofbouw van de Nederlandse bevolking vanaf 1900

Onderwerpen	Perioden	1900	1910	1920	1930	1940	1950	1960	1970	1980	1990	2000	2008
Inwoners	x 1 000	5104	5858	6754	7825	8834	10027	11417	12958	14091	14893	15864	16405
< 20 jaar	%	44,4	44	42,4	40,3	37,5	37,3	37,9	35,9	31,5	25,7	24,4	24
20 – 45 jaar	%	33,9	34,7	35,6	36,6	37,4	35,9	32,9	34	37,2	40,9	37,7	34
45 – 65 jaar	%	15,7	15,2	16	17	18,1	19,1	20,2	20	19,8	20,7	24,4	27,3
65 – 80 jaar	%	5,3	5,4	5,2	5,3	6,1	6,7	7,6	8,4	9,2	9,9	10,4	11
80 jaar >	%	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	1	1,3	1,7	2,2	2,9	3,2	3,7

Tabel 1.1: leeftijdsopbouw Nederlandse bevolking

Bron: CBS Statline 12 maart 2010

Er kan dus gesteld worden dat het percentage ouderen relatief hoog is (en ook steeds hoger wordt) en het percentage jongeren relatief laag is. Dit lage percentage jongeren betreedt op steeds latere leeftijd de arbeidsmarkt. In 1950 was de leeftijd waarop men begon met werken vaak 16 of 17 jaar; anno 2010 is deze leeftijd 21 jaar. Dit is het gevolg van een langere en vaak betere studie. Tevens verlaten mensen op jongere leeftijd de arbeidsmarkt. Voorheen werkten mensen hun hele leven. Vanaf de jaren '50 gingen mensen op hun 65^e met pensioen; nu is de meest voorkomende leeftijd om met pensioen te gaan 60 jaar (CBS, 2006). Arbeid heeft geen dominante plaats meer in het leven van mensen en men vindt vrije tijd steeds belangrijker. Van Ruysseveldt en Van Hoof (2006) stellen zelfs dat er sprake is van een vrijetijdscultuur.

Doordat mensen steeds later de arbeidsmarkt betreden en deze eerder verlaten, zijn mensen anno 2000 ongeveer zes jaar korter werkzaam in een standaardlevensloop, vergeleken met mensen anno 1950 (De Beer, 2009b). Ondanks dat mensen gedurende hun levensduur relatief korter werken, moet wel het hogere aantal AOW-uitkeringen worden betaald. Dit houdt in dat er steeds meer druk komt te liggen op de beroepsbevolking, die de AOW voor de ouderen moet bekostigen.

In deze scriptie wordt het doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd uitgediept. Mensen werken momenteel nauwelijks door tot de huidige pensioenleeftijd van 65 jaar; de meesten stoppen met werken in hun 60^e levensjaar. De meeste mensen werken dus niet of nauwelijks door tot de huidige pensioengerechtigde leeftijd. Desondanks wil de overheid de pensioengerechtigde leeftijd verhogen naar 67 jaar vanwege de druk op de AOW. Dit onderwerp staat hoog op de politieke agenda.

1.2 Probleemstelling

In deze scriptie wordt onderzocht of mensen bereid zijn om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, en zo ja, onder welke condities. In het project “doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd” van de Erasmus Universiteit Rotterdam wordt onderscheid gemaakt tussen het kunnen en willen doorwerken van de oudere medewerker. Met het *kunnen* doorwerken wordt het vermogen van de medewerker bedoeld, waarin hij in staat is om door te werken. Dit is dus onder andere gerelateerd aan de gezondheidssituatie, arbeidskenmerken en de fysieke belasting. Met het *willen* doorwerken wordt bedoeld of men de motivatie heeft om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

In eerdere scripties van de Erasmus Universiteit Rotterdam is al onderzocht welke factoren invloed kunnen hebben op de motivatie en het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Uit deze onderzoeken is gebleken dat er geen significant verband bestaat tussen de variabelen arbeidstevredenheid, thuissituatie, financiële situatie en doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd (Casander, 2009). Daarnaast blijkt dat functiekenmerken een beperkte invloed hebben op de motivatie om door te werken, maar dat functiekenmerken meer invloed hebben op het vermogen om door te werken (De Weerdt, 2009). Volgens De Weerdt hebben werkdruk en taakvariatie een directe invloed op de motivatie om door te werken; de andere functiekenmerken hebben een indirecte relatie. Wanneer iemand meer werkdruk ervaart, neemt de motivatie af. Naarmate er meer variatie in de taken is, neemt de motivatie toe. De functiekenmerken taakvariatie, samenwerkingsmogelijkheden, taakduidelijkheid, werkdruk en fysieke taakeisen hebben een directe relatie op het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De regelmogelijkheden taakvariatie en samenwerkingsmogelijkheden hebben een negatieve invloed. De Weerdt raadt aan om verder onderzoek te verrichten naar de relatie tussen functiekenmerken en de

bereidheid om door te werken, en hierin de variabele gezondheidssituatie mee te nemen.

De Zoete (2008) stelt dat arbeidsoriëntaties een positieve invloed hebben op de relatie functiekenmerken en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Met name oriëntaties die gericht zijn op de arbeidsinhoud, -voorwaarden en -verhoudingen hebben invloed op de relatie functiekenmerken en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Alleen de arbeidsomstandighedenoriëntatie heeft geen invloed op deze relatie. Zij geeft aanbevelingen om vervolgonderzoek te verrichten naar geslacht, in andere branches of hetzelfde onderzoek met meer respondenten.

In deze scriptie wordt de kennis uit deze eerdere onderzoeken gebruikt en verder uitgediept. Het doel van deze scriptie is om te onderzoeken wat de invloed is van functiekenmerken op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (zowel motivatie als vermogen), wat voor invloed arbeidsoriëntatie op dit verband heeft en hier een verklaring voor te bieden. Er wordt aangesloten bij het onderzoek van De Zoete (2008). Het doel is om nagenoeg hetzelfde onderzoek te verrichten, bij een groter aantal respondenten in een andere branche, om zo de betrouwbaarheid van het onderzoek te verhogen. Dit leidt tot de volgende probleemstelling:

“Wat is de invloed van arbeidsoriëntaties op het verband tussen functiekenmerken en de bereidheid (motivatie en vermogen) om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd en hoe kan dit worden verklaard?”

Om deze probleemstelling te beantwoorden, moet antwoord worden gegeven op de volgende deelvragen. Deze zijn onderverdeeld in theoretische, empirische en verklarende vragen:

Theoretische deelvragen:

- Wat houdt het begrip ‘functiekenmerken’ in?
- Wat houdt het begrip ‘arbeidsoriëntatie’ in?
- Wat houdt het begrip ‘motivatie om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd’ in?
- Wat houdt het begrip ‘vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd’ in?

- Wat wordt er in de literatuur geschreven over verbanden tussen deze begrippen?

Empirische deelvragen:

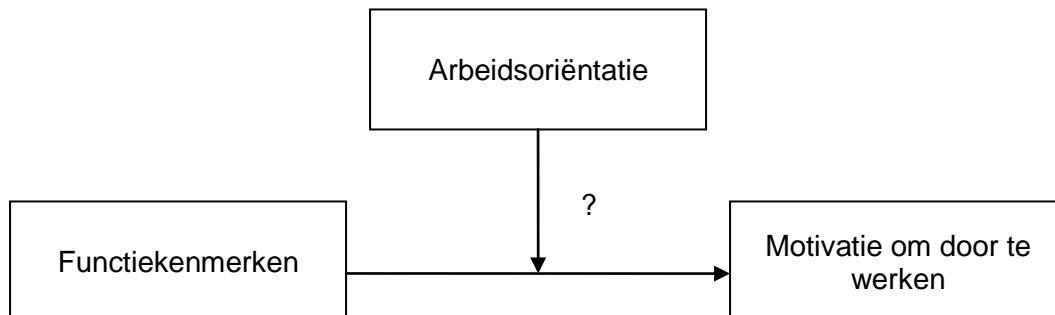
- Welke invloed heeft de arbeidsoriëntatie op het verband tussen functiekenmerken en de motivatie om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?
- Welke invloed heeft de arbeidsoriëntatie op het verband tussen functiekenmerken en het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd?

Verklarende deelvragen:

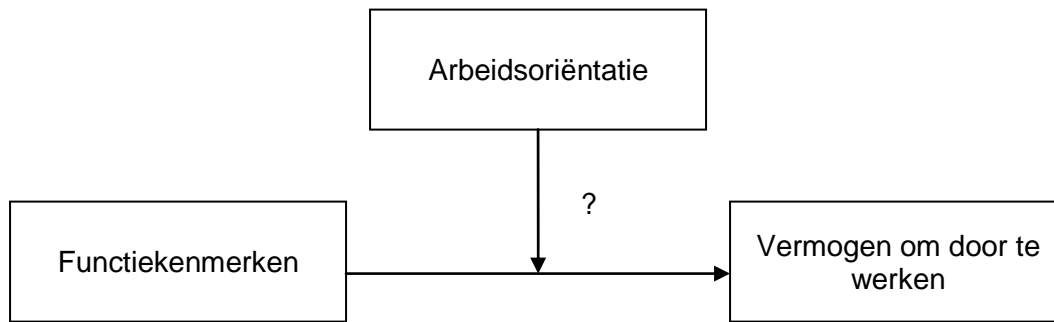
- Hoe kan de invloed van arbeidsoriëntatie op het verband tussen functiekenmerken op de motivatie om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd worden verklaard?
- Hoe kan de invloed van arbeidsoriëntatie op het verband tussen functiekenmerken op het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd worden verklaard?

Schematisch ziet dit er als volgt uit:

Motivatie om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd



Figuur 1.1: schematische weergave invloeden motivatie om door te werken

Vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd

Figuur 1.2: schematische weergave invloeden vermogen om door te werken

1.3 Wetenschappelijke relevantie

Er is al veel onderzoek verricht naar de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, onder andere door Beehr (2000), Jettinghoff (2008), CBS, TNO (2009) en Siegrist (2006). In een aantal van deze onderzoeken wordt de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd verklaard door de kenmerken van het werk. Tevens is er al divers onderzoek verricht naar arbeidsoriëntaties, onder andere door Watson (2003), Wiggers (2003) en Van der Parre (1996). In dit onderzoek staat de relatie tussen arbeidsoriëntaties en het zoeken naar een bepaald type baan centraal. Uit deze onderzoeken blijkt dat de arbeidsoriëntatie invloed heeft op het zoeken naar een bepaalde baan en dat deze arbeidsoriëntatie invloed heeft op de baan die men uiteindelijk kiest. Mensen hebben bepaalde wensen en verwachtingen van een baan. Tevens hechten zij waarde aan bepaalde functiekenmerken. Wanneer mensen op zoek gaan naar een baan, zoeken zij een baan die aan deze voorkeuren en verwachtingen voldoet.

De Zoete (2008) onderzocht of de theorie van Van der Parre en Watson ook bruikbaar was voor een ander onderzoeksveld, namelijk de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De Zoete (2008) onderzocht de invloed van arbeidsoriëntatie op het verband tussen functiekenmerken en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Deze invloed van arbeidsoriëntatie op het verband tussen functiekenmerken en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, is nog niet eerder onderzocht. De Zoete (2008) stelt dat deze theorie goed bruikbaar is en adviseert om hier verder onderzoek naar te verrichten,

bijvoorbeeld in andere branches, onder meer respondenten of naar geslacht. Het is dus wetenschappelijk relevant om de invloed van arbeidsoriëntaties op het verband tussen functiekenmerken en de bereidheid tot de pensioengerechtigde leeftijd te onderzoeken.

1.4 Maatschappelijke relevantie

Als gevolg van de vergrijzing en ontgroening staat het sociale zekerheidsstelsel, en met name de AOW, flink onder druk. Er zijn vele visies hoe dit probleem opgelost moet worden. De overheid wil de pensioengerechtigde leeftijd verhogen naar 67 jaar. Vakbonden (onder andere de FNV) zijn hier fel op tegen. Dit onderwerp staat hoog op de politieke agenda.

De overheid geeft aan dat er verschillende mogelijkheden zijn om mensen langer door te laten werken en pleit voor 'Leeftijdsbewust Personeelsbeleid'. Het doel van Leeftijdsbewust Personeelsbeleid is dat mensen in staat zijn om tot de pensioengerechtigde leeftijd kunnen werken. Dit wil de overheid onder andere realiseren door het werk op een andere manier in te richten zodat oudere medewerkers fysiek lichtere werkzaamheden kunnen verrichten. Oudere medewerkers zouden hiervoor omgeschoold kunnen worden.

Om de ambitie van de overheid te kunnen realiseren, moet onderzocht worden waarom mensen met pensioen gaan. Mensen geven diverse redenen aan, bijvoorbeeld dat sommige beroepen fysiek zwaar zijn en dat het in deze beroepen niet mogelijk is om tot de 65^e door te werken, dat het financieel gestimuleerd wordt om eerder met pensioen te gaan, dat de thuissituatie hierom vraagt of dat men niet meer gemotiveerd is om te werken (Beehr, 1986). Gezien de fors toenemende vergrijzing is dit onderwerp maatschappelijk relevant om te onderzoeken.

1.5 Opbouw scriptie

Deze scriptie is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk twee wordt het theoretisch kader uiteengezet. In dit hoofdstuk worden de variabelen gedefinieerd en worden de reeds bekende theoretische verbanden beschreven. In hoofdstuk drie wordt de methodologie van het onderzoek uiteengezet, gevolgd door de resultaten in hoofdstuk vier. In hoofdstuk vijf worden de conclusies beschreven; deze scriptie wordt afgesloten met een discussie in hoofdstuk zes.

2. Theoretisch kader

Zoals in hoofdstuk één is beschreven, wordt in deze scriptie de invloed van arbeidsoriëntaties op het verband tussen functiekenmerken en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, beschreven. De variabelen functiekenmerken, arbeidsoriëntatie, motivatie en vermogen om door te werken vormen de centrale begrippen in deze scriptie. In dit hoofdstuk worden deze begrippen gedefinieerd en wordt er een theoretisch kader geschetst. Volgens Beehr (1986) is de beslissing om met pensioen te gaan afhankelijk van diverse factoren. Daarom wordt in 2.1 de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd omschreven. In 2.2 komen de functiekenmerken aan bod en in 2.3 wordt de variabele arbeidsoriëntatie beschreven.

2.1 Bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd

De bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd is afhankelijk van een aantal factoren. In 2.1.1 wordt pensionering gedefinieerd. Conform het project “bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd” van de Erasmus Universiteit Rotterdam, is de bereidheid om door te werken gesplitst in twee variabelen, namelijk de motivatie en het vermogen om door te werken. Deze begrippen worden in 2.1.2 beschreven. Beehr (1986) stelt dat de keuze om met pensioen te gaan een proces is dat mensen al een geruime tijd van hun werkzame leven bezighoudt, dit wordt in 2.1.3 omschreven.

2.1.1 Definitie

Pensionering is de laatste decennia sterk veranderd; tevens kent dit begrip vele definities. De meest algemene definitie van pensionering is van Feldman (1994, aangehaald door Beehr e.a., 2000: 207): *“the exit from an organizational position or career path of considerable duration, taken by individuals after middle age, and taken with the intention of reduced psychological commitment to work thereafter”*.

Deze definitie kent meerdere onderdelen: gepensioneerden zijn (1) ouderen met (2) een samenhangend werkpatroon in het verleden (3) gedurende een aangehouden periode en (4) met verminderde psychologische investering in het werk (Beehr e.a., 2000). Veel

gepensioneerden stoppen met werken; er zijn echter ook mensen die bij een andere werkgever gaan werken of met een ander verwachtingspatroon als voorheen blijven werken (bijvoorbeeld parttime werken) (Beehr e.a., 2000).

In Nederland is de pensioenleeftijd 65 jaar. Vanaf deze leeftijd hebben mensen recht op een AOW-uitkering. Eventueel kunnen mensen eerder met (vroeg)pensioen. Uit de cijfers van het CBS blijkt dat veel mensen eerder met pensioen gaan; de meest voorkomende pensioenleeftijd is 60 jaar (CBS, 2006).

2.1.2 Bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd

CBS en TNO (2009) hebben reeds onderzoek verricht in hoeverre oudere medewerkers bereid zijn om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd en welke factoren uitstroom beïnvloeden. Zij splitsen de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd op in twee variabelen, namelijk de motivatie en het vermogen. Met motivatie om door te werken wordt bedoeld in hoeverre men door *wil* werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Met het vermogen om door te werken, wordt bedoeld in hoeverre men door *kan* werken, ofwel waarin men in staat is om door te werken. Dit is dus onder andere gerelateerd aan de gezondheidssituatie, arbeidskenmerken en de fysieke belasting. Mensen die door kunnen werken, willen niet allemaal doorwerken. Dit geldt ook andersom: mensen die door willen werken, kunnen niet allemaal doorwerken.

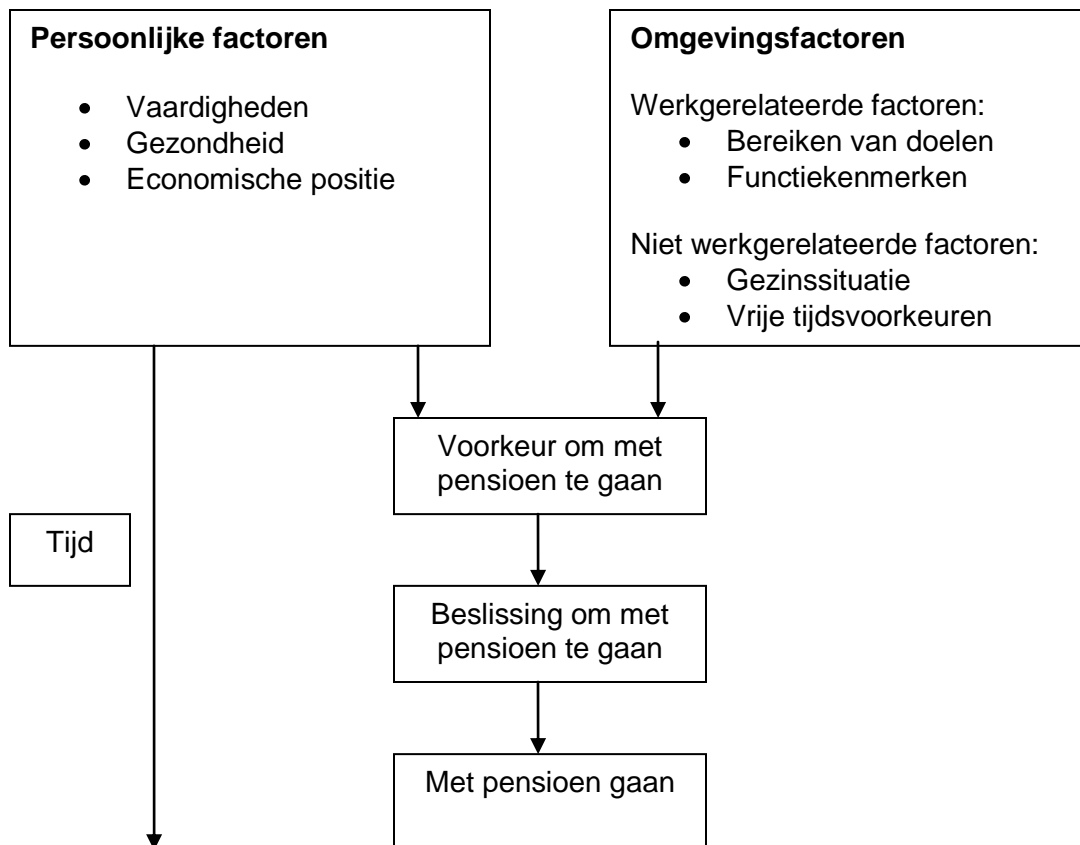
In meerdere studies is het onderscheid tussen vermogen en motivatie opgesplitst, onder andere Jettinghoff e.a. (2008) en het onderzoek van verschillende studenten aan de Erasmus Universiteit Rotterdam (onder andere De Frel, 2008; De Zoete, 2008; Roobol, 2009).

Steeds meer mensen van 45 jaar en ouder geven aan dat zij door *willen* werken tot hun 65^e levensjaar. In 2005 wilde 21% van de mensen doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd; in 2009 bedroeg dit 39% (TNO, 2009). Beehr e.a. (2000) stellen dat de beslissing om met pensioen te gaan door vele factoren wordt beïnvloed.

2.1.3 Model Beehr

Volgens Beehr (1986) zijn mensen geruime tijd bezig met de beslissing om met pensioen te gaan. Tussen het moment waarop een medewerker voorkeur heeft om met pensioen te gaan en dat hij daadwerkelijk met pensioen gaat, kan een groot tijdsverschil zitten. Beehr onderscheidt persoonlijke factoren en omgevingsfactoren, deze factoren hebben invloed op het beslissingsproces om met pensioen te gaan. De omgevingsfactoren bestaan uit werkgerelateerde en niet werkgerelateerde factoren. Beehr (1986) geeft dit conceptueel als volgt weer:

Factoren die invloed hebben op de beslissing om met pensioen te gaan



Figuur 2.1: Model Beehr (1986: 46): Factoren die van invloed zijn op de beslissing om met pensioen te gaan

Shultz, Morton en Weckerle (1998, aangehaald door Beehr e.a., 2000) stellen dat er push- en pullfactoren zijn op de beslissing om met pensioen te gaan. Pushfactoren zijn over het algemeen factoren die stimuleren om met pensioen te gaan. Mensen vinden bepaalde kenmerken van het werk niet aantrekkelijk en gaan met pensioen om te

ontsnappen aan deze onaangename omstandigheden. Voorbeelden hiervan zijn fysiek en/of emotioneel zwaar werk. Volgens Leisink e.a. (2004, aangehaald door De Weerd, 2009) zijn pullfactoren de positieve tegenhanger van de pushfactoren. Pullfactoren zijn opvattingen dat het leven zonder werk positiever is. Men heeft dan bijvoorbeeld meer vrije tijd. Leisink e.a. (2004, aangehaald door De Weerd, 2009) stellen dat pushfactoren een grotere invloed hebben in de beslissing om met pensioen te gaan dan pullfactoren.

In dit model is een aantal factoren opgenomen, maar volgens Beehr kan dit model worden aangevuld met diverse andere factoren die invloed uitoefenen op de beslissing om met pensioen te gaan. Zo heeft Adams (1999, aangehaald door Beehr e.a., 2000) het model uitgebreid met arbeidstevredenheid en organisatiebetrokkenheid. In dit onderzoek wordt het model van Beehr uitgebreid met arbeidsoriëntatie. In 2.3 wordt arbeidsoriëntatie beschreven; eerst worden de functiekenmerken in 2.2 beschreven.

2.2 Functiekenmerken

Zoals in het model van Beehr is aangegeven, spelen werkgerelateerde factoren mee in de beslissing om met pensioen te gaan. Eén van deze werkgerelateerde factoren zijn functiekenmerken. Iedere functie heeft andere kenmerken. In dit onderzoek worden functiekenmerken ingedeeld in vier dimensies, namelijk arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden (Van Ruyseveldt e.a., 2008). In deze paragraaf worden deze functiekenmerken beschreven.

2.2.1 Arbeidsinhoud

Van Ruyseveldt e.a. (2008: 16) definiëren arbeidsinhoud als “*de aard en het niveau van het werk en de wijze waarop de taken verricht moeten worden.*” In vele benaderingen wordt de arbeidsinhoud als het belangrijkste functiekenmerk gezien.

De arbeidsinhoud kan worden onderverdeeld in taakstructuur, autonomie, samenwerkingsmogelijkheden, kwalificatievereisten, technisch-instrumentele kwalificaties en sociaal-normatieve kwalificaties.

Taakstructuur verwijst naar de mate van variatie van deeltaken in het werk, ofwel, de taakbreedte. *Autonomie* is de mate waarin medewerkers zelf beslissingen kunnen en mogen nemen met betrekking tot de uitvoering van het werk en de mate waarin zij zelfstandig problemen kunnen oplossen (De Sitter, 1980; Oeij, 1989, aangehaald door

Van Ruysseveldt e.a., 2008). De *samenwerkingsmogelijkheden* betreffen de mate waarin medewerkers samen kunnen werken met andere medewerkers of contact met andere medewerkers kunnen hebben. Wanneer men bijvoorbeeld werkt aan een lopende band die veel herrie maakt of thuis werkt, kunnen medewerkers weinig contact met elkaar hebben. De *kwalificatievereisten* zijn de eisen die een werkgever stelt aan een medewerker voor een bepaalde functie. Een functie met kortcyclische taken stelt andere kwalificatievereisten aan een medewerker dan een functie met uitdagende projecten waarin men veel moet samenwerken met collega's. Kwalificatievereisten zijn onder te verdelen in technisch-instrumentele en sociaal-normatieve kwalificatievereisten. Bij technisch-instrumentele kwalificatievereisten gaat het om alle vormen van kennis, inzicht en vaardigheden die benodigd zijn om een functie te verrichten. Bij sociaal-normatieve kwalificatievereisten gaat het om de persoonlijke eigenschappen van iemand die hem in staat stellen om in een bepaalde functie te kunnen functioneren (bijvoorbeeld flexibiliteit en creativiteit). Deze eisen worden bepaald door de aard van het werk, de cultuur van het bedrijf en het verwachtingspatroon. Volgens Steijn (2004) is de kwaliteit van de arbeid hoger naarmate het werk beter aansluit bij de kwalificaties van de medewerker en de mate van verantwoordelijkheid en de autonomie hoger zijn.

2.2.2 Arbeidsomstandigheden

De arbeidsomstandigheden zijn de fysieke omstandigheden waaronder het werk verricht moet worden, bijvoorbeeld temperatuur, lawaai, gevaarlijke stoffen, maar ook de psychische omstandigheden, zoals werkdruk. Medewerkers kunnen lichamelijk en/of geestelijk worden belast door het uitvoeren van de werkzaamheden.

In Nederland blijkt dat in grote lijnen de fysieke belasting afneemt, en dat de psychische belasting toeneemt. Echter, binnen bepaalde branches kunnen de fysieke omstandigheden toenemen en ook binnen branches kan dit sterk verschillen (Van Ruysseveldt e.a., 2008). De kwaliteit van de arbeid is lager wanneer het werk veel onaangename kanten kent (Steijn, 2004).

2.2.3 Arbeidsverhoudingen

De arbeidsverhoudingen zijn de relaties die medewerkers op het werk hebben, zowel met collega's als de leidinggevende. Ook de mate van medezeggenschap op afdelings-

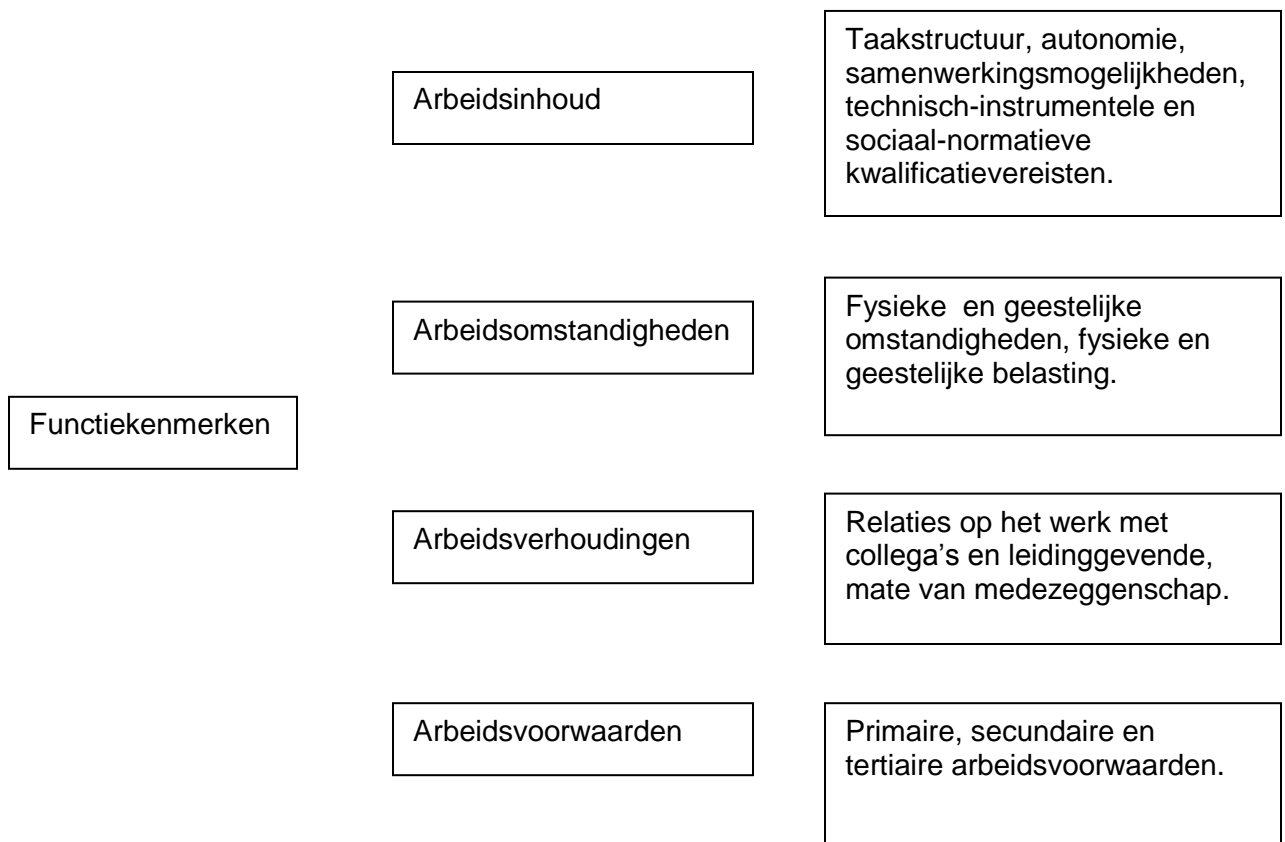
en organisatieniveau valt hieronder (Steijn, 2004). Van Ruysseveldt e.a. (2008) zien dit breder: het gaat om de wijze waarop medewerkers en werkgevers met elkaar omgaan, zowel op de werkvloer als daarbuiten. In dit onderzoek wordt aangesloten bij de definitie van Steijn (2004). Er is voor deze definitie gekozen, omdat dit onderzoek bij een organisatie wordt gehouden. Dit onderzoek richt zich op de arbeidsverhoudingen op de werkvloer, en niet daarbuiten (conform de definitie van Van Ruysseveldt). Wanneer de definitie van Van Ruysseveldt e.a. wordt aangehouden, wordt het onderzoek te breed op dit vlak.

Steijn (2004) stelt naarmate de arbeidsverhoudingen beter zijn, de kwaliteit van de arbeid toeneemt.

2.2.4 Arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden zijn de afspraken die werkgever en medewerker maken over de voorwaarden waaronder de medewerker zijn werk verricht. Hieronder valt het salaris van de medewerker, maar ook de secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden zoals verlof- en vakantiedagen, werktijden, opleidings- en carrièremogelijkheden. Deze arbeidsvoorwaarden worden vaak gezien als motiverende factoren voor de medewerkers (Van Ruysseveldt e.a., 2008). Steijn (2004) stelt naarmate de arbeidsvoorwaarden beter zijn, de kwaliteit van de arbeid toeneemt.

De functiekenmerken kunnen als volgt schematisch worden weergegeven (zie volgende pagina):



Figuur 2.2: schematische weergave functiekenmerken

2.2.5 Invloed functiekenmerken op bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd

De functiekenmerken zoals hierboven beschreven, hebben invloed op de bereidheid om door te werken (onder andere Jettinghoff e.a., 2008; Beehr, 1986; Fouarge e.a., 2004; De Vries, Gründemann & Willemsen, 2001; Quinn, 1978; Wiggers, 2003; Siegrist e.a., 2006).

Uit onderzoek van Jettinghoff e.a. (2008) blijkt dat in Nederland zo'n 40% van de medewerkers aan geeft door te *kunnen* werken tot het 65^e levensjaar; 35% geeft aan niet door te kunnen werken. De overige medewerkers geven aan nog niet te weten of ze tot hun 65^e levensjaar door kunnen werken.

Op de vraag of medewerkers door *willen* werken tot hun 65^e levensjaar, antwoordt 49% in de leeftijd van 20 tot 60 jaar dat zij dit niet willen. Bijna eenderde (31%) geeft aan dat zij het nog niet weten en 20% bevestigt dat zij wel door willen werken tot hun 65^e levensjaar. Wanneer deze twee vragen worden gecombineerd, geeft 25% van de

medewerkers aan niet door te kunnen en willen werken, 12% van de medewerkers weet het nog niet en 13% wil en kan doorwerken tot zijn 65^e levensjaar. Uit onderzoek van TNO (2009) blijkt dat afgelopen jaren steeds meer mensen door willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

De bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd is sterk afhankelijk van de branche en de functiekenmerken. Mensen die fysiek zware werkzaamheden verrichten en/of een hoge werkdruk ervaren, zijn minder bereid om door te werken (TNO, 2009). Ook per branche zijn er grote verschillen zichtbaar. Met name in de bouw, transport, communicatie en publieke sector is de uittredekans hoog vergeleken met de industrie. Tevens is de uittredekans hoog bij mannen tussen 50 en 61 jaar die een hoog uurloon hebben en al gedurende een lange periode werkzaam zijn (Jettinghoff e.a., 2008). Jettinghoff (2008) onderzocht tevens de functiekenmerken van de mensen die bereid waren om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De bereidheid om door te werken is hoog bij mensen die weinig fysiek zware werkzaamheden verrichten en werken onder een lage werkdruk. Ook ervaren zij meer zelfstandigheid en ontwikkelingsmogelijkheden. Over het algemeen is deze groep hoger opgeleid en ervaren zij een betere gezondheid. Zij verrichten kwalitatief goede arbeid.

Siegrist e.a. (2006) hebben aangetoond dat kwalitatief slechtere arbeid leidt tot vervroegde uittrekking. Kwalitatief slechtere arbeid definiëren zij als fysiek en mentaal veeleisend werk, monotone en herhalende werkzaamheden en weinig controle op het werk. Het onderzoek van Schmitt en McCune (1981) gaat hierop verder. Zij hebben onderzoek verricht onder gepensioneerden. Mensen die zich minder betrokken bij hun werk voelden en hun werk als minder uitdagend beschouwden, gingen eerder met pensioen. De functiekenmerken autonomie, taakvariatie, samenwerkingsmogelijkheden en overlegmogelijkheden hebben een hierin een voorspellende waarde. Deze onderzoeksresultaten komen overeen met de resultaten van Jettinghoff e.a. (2008).

Zowel Jettinghoff (2008) als Beehr (1986) stellen dat functiekenmerken van invloed zijn op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wanneer er sprake is van werk dat men moeilijk meer kan uitvoeren of wanneer er (andere) belemmerende factoren zijn, zijn mensen eerder geneigd om met pensioen te gaan.

Quinn (1978) toont ook aan dat mensen eerder de beslissing nemen om met pensioen te gaan wanneer zij een functie hebben met veel herhalende, fysiek en emotioneel zware taken en een geringe mate van autonomie ('undesirable job attributes'). De gezondheidssituatie heeft een grote invloed op dit verband. Wanneer er sprake is van een slechte gezondheid en werk met slechte functiekenmerken, gaat men eerder met pensioen. Echter, wanneer er sprake is van een goede gezondheid en slechte functiekenmerken, wordt er vaak doorgewerkt tot de pensioengerechtigde leeftijd. Mensen die werken in een functie met slechte functiekenmerken met een goede gezondheid, werken langer door dan mensen met een volledige taak die dus ook meer taakvariatie kent (autonomie) (Quinn, 1978, aangehaald door De Weerd, 2009). Geconcludeerd kan worden dat functiekenmerken invloed hebben op het doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Functiekenmerken hebben een voorspellende waarde op het vermogen om door te werken, en een beperkte invloed op de motivatie om door te werken. Mensen met een slechte gezondheid, zullen eerder stoppen met werken dan mensen met een goede gezondheid (Jettinghoff, 2008, aangehaald door De Weerd, 2009).

De conclusies van Wiggers (2003) sluiten voor een groot deel aan bij de conclusies van Quinn. Wiggers (2003) onderzocht de relatie tussen functiekenmerken en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Ze onderscheidde diverse functiekenmerken, onder andere fysiek zwaar werk, geestelijk zwaar werk, werkdruk, sfeer tussen collega's en zelfstandigheid. Wiggers concludeert dat een gebrek aan zelfstandigheid in combinatie met fysiek zware werkzaamheden en/of hoge werkdruk leiden tot vroegtijdige pensionering. Mensen met een hoger functieniveau en meer zelfstandigheid in hun functie werken langer door.

Ook Wiggers stelt dat de gezondheidssituatie van groot belang is voor het doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wanneer men controleert voor gezondheidssituatie, blijkt dat alleen de functiekenmerken werkdruk en zelfstandigheid een significante invloed hebben op dit verband. Andere functiekenmerken, zoals fysieke belasting, blijken van beperkte invloed te zijn op het verband. Wiggers (2003) concludeert dat functiekenmerken beperkt van invloed zijn op het doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Uit de studies van Quinn (1978), Beehr (2000), Wiggers (2003), Jettinghoff e.a. (2008) blijkt dat functiekenmerken een significante invloed hebben op het doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd, ook al is deze invloed volgens Jettinghoff e.a. (2008) beperkt. Zoals hierboven beschreven, tonen zij aan of bepaalde functiekenmerken (bijvoorbeeld autonomie, fysiek zwaar werk, geestelijk zwaar werk, werkdruk) invloed hebben op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Job Demand-Control Model

Karasek (1979, aangehaald door Schaufeli, 2007) deelt diverse functiekenmerken in twee categorieën in, namelijk *job demands* (taakeisen) en *job decision latitude* (regelmogelijkheden). Taakeisen zijn de eisen die aan een persoon worden gesteld in een bepaalde functie, zowel op psychologisch als op fysiek vlak. Psychologische taakeisen zijn functiekenmerken als werkdruk, taakonduidelijkheid en het moeten halen van deadlines. Hierbij gaat het niet alleen om de hoeveelheid van het werk, maar ook om de complexiteit. Fysieke taakeisen zijn de fysieke eisen die aan een persoon worden gesteld in een bepaalde functie. Voorbeelden hiervan zijn lopen, tillen en lichamelijke inspanning.

Regelmogelijkheden zijn de wijze waarop de medewerker in staat is om de taakeisen te beheersen. Enerzijds is dit afhankelijk van de mate waarin de vaardigheden van een medewerker in de functie worden gebruikt, anderzijds is dit afhankelijk van de bevoegdheden die de medewerker heeft om een bepaalde beslissing te nemen. Het gaat er hier dus om in hoeverre een medewerker invloed op de situatie heeft om bijvoorbeeld werkdruk te reguleren. Voorbeelden van regelmogelijkheden zijn sturing, regelruimte, autonomie en regelcapaciteit. Te weinig regelmogelijkheden in een functie kunnen leiden tot gevoelens als depressie en onmacht, te veel regelmogelijkheden kunnen leiden tot taakonduidelijkheid en onzekerheid (Smulders e.a., 2003).

Op basis van empirisch onderzoek van Johnson e.a. (1989, aangehaald door Schaufeli, 2007) is er later een derde dimensie aan het model toegevoegd, namelijk sociale ondersteuning. Deze ondersteuning kan zowel binnen als buiten het werk plaatsvinden en kan gericht zijn op zakelijke of taakgerichte ondersteuning, maar ook op het verwerken van emoties. Bij hoge taakeisen heeft sociale ondersteuning een bufferende werking. Wanneer er goede sociale ondersteuning is, leiden hoge taakeisen tot minder stress en andersom (Bergers, 2003, aangehaald door Smulders e.a., 2003). Ook de andere dimensies kunnen elkaar compenseren. Wanneer deze dimensies elkaar niet

compenseren, kan dit gezondheidsbedreigend zijn (Karasek, 1979, Karasek & Theorell, 1990). Uit diverse onderzoeken blijkt dat deze combinaties met name in de zogenoemde lagere functies voorkomen (Smulders e.a., 2003).

Siegrist e.a. (2006) en Schmitt e.a. (1981) onderzochten deze relatie breder. Zij typeerden functiekenmerken als taakeisen en regelmogelijkheden als hulpbronnen. Zij kwamen tot de conclusie dat de taakeisen een negatieve invloed en hulpbronnen een positieve invloed hebben op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Jettinghoff e.a. (2008) bevestigden deze conclusie.

In de literatuur bestaat geen consensus over deze conclusie. Zoals elders beschreven, onderzocht Quinn (1978) de relatie tussen fysiek hoge taakeisen en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Uit deze studie bleek dat mensen met een goede gezondheid die fysiek zware werkzaamheden verrichten, langer doorwerken dan mensen met veel autonomie in hun functie. Echter, wanneer men fysiek zware werkzaamheden typeert (conform Siegrist e.a. (2006) en Schmitt e.a. (1981)), zijn fysiek zware werkzaamheden een taakeis en zou men verwachten dat men niet langer door zou werken. Deze conclusies zijn dus strijdig.

Motivatie en vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd

Uit diverse studies (onder andere van Karasek, 1979; Beehr, 2000; Jettinghoff, 2008; Quinn, 1978 en Siegrist, 2006) blijkt dat gezondheid een zeer belangrijke factor is op het doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Medewerkers met een goede gezondheid verkiezen een latere pensioenleeftijd. De gezondheid vormt dus een belangrijke factor voor het door *kunnen* werken.

Tevens vormt de motivatie een belangrijke factor, ofwel het door *willen* werken. Dit blijkt uit onderzoek van onder andere Beehr (2000), Jettinghoff e.a. (2008), TNO (2009) en CBS. De motivatie om wel of niet door te *willen* werken, heeft diverse oorzaken. Steeds meer mensen geven aan door te willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (TNO, 2009). Zoals in 2.1.2 beschreven, wordt in dit onderzoek daarom de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd opgesplitst in motivatie en vermogen.

In diverse studies is de relatie tussen functiekenmerken en doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd onderzocht (Jettinghoff e.a. (2008), De Frel (2008), De

Zoete (2008) en De Weerdt (2009)). Uit deze studies blijkt dat functiekenmerken voornamelijk invloed hebben op het vermogen, en dat de invloed op de motivatie om door te werken, beperkt is.

Uit de studie van Jettinghoff e.a. (2008) blijkt dat medewerkers met fysiek zwaar werk en een hoge werkdruk een kleinere kans hebben om in hun huidige functie door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Dit blijkt tevens uit de onderzoeken van Adams, Arents, Pat & Versantvoort (2005) respectievelijk Eloviano (2005) (aangehaald door Jettinghoff e.a., 2008). Medewerkers met veel zelfstandigheid in hun functie, emotioneel zware werkzaamheden en goede ontwikkelingsmogelijkheden, hebben wel de kans om in hun huidige functie door te werken. Jettinghoff e.a. (2008) hebben de gezondheidssituatie als controlevariabele gebruikt. Het blijkt dat medewerkers met een slechte, matige of goede gezondheid minder kans hebben om door te kunnen werken in hun huidige functie, vergeleken met medewerkers met een zeer goede of uitstekende gezondheid. Deze kans is ook kleiner met een hoge vermoeidheid in het werk. Dit bevestigt de eerdere bevindingen van Eloviano (2005, aangehaald door Jettinghoff e.a., 2008).

De verklaarde variantie van het verband functiekenmerken op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd bedraagt 16,8%. De gezondheid vormt een belangrijke factor voor het vermogen om door te kunnen werken. De verklaarde variantie voor het vermogen om door te werken bedraagt 23,6% en vormt hiermee een goede score. De verklaarde variantie voor de motivatie om door te werken bedraagt slechts 10,0%. De resultaten in het verklaren van de motivatie om door te werken zijn beperkt en tevens niet in de verwachte richting. Volgens Jettinghoff e.a. (2008) spelen andere factoren een rol in de motivatie om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Diverse studenten van Erasmus Universiteit Rotterdam hebben hier onderzoek naar verricht.

De Frel (2008) onderzocht welke invloed de arbeidsinhoud in combinatie met arbeidssatisfactie en gezondheid heeft op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Hierbij onderscheidde hij motivatie en vermogen. Uit zijn onderzoek blijkt dat de drie variabelen arbeidsinhoud, arbeidssatisfactie en gezondheid geen invloed hebben op de bereidheid om door te werken. Dit is opvallend, aangezien uit eerdere onderzoeken blijkt dat arbeidsinhoud en gezondheid wel van invloed zijn op

de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (Quinn, 1978; Jettinghoff e.a., 2008; Siegrist, 2006). Echter, volgens De Frel (2008) sluiten zijn onderzoeksresultaten voor een groot deel aan bij de resultaten van Jettinghoff e.a. (2008). Zij stellen ook dat functiekenmerken een beperkte invloed hebben op de bereidheid. Wel stellen zij dat de gezondheidssituatie een significante invloed heeft op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

De Weerdt (2009) onderzocht de invloed van functiekenmerken en werkcommitment op de motivatie om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Uit deze studie blijkt dat vijf van de zeven onderzochte functiekenmerken geen directe invloed hebben op de motivatie om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd; alleen taakvariatie en werkdruk hebben directe invloed. Medewerkers die een hogere mate van taakvariatie in hun functie hebben, zijn meer gemotiveerd om door te werken tot hun pensioen; medewerkers met een hoge werkdruk in hun functie zijn minder gemotiveerd. Functiekenmerken hebben een indirecte invloed op de motivatie om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd via commitment.

Functiekenmerken hebben een meer directe invloed op het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Van de onderzochte functiekenmerken is de invloed van werkdruk en fysieke taakeisen het grootst op het vermogen om door te werken. Zes van de zeven functiekenmerken hebben ook een indirecte invloed op het vermogen om door te werken via de gezondheidssituatie. Alleen autonomie heeft geen directe of indirecte invloed op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De verklaarde variantie van functiekenmerken, gezondheidssituatie en de interactievariabelen op het vermogen bedraagt 42,2%.

Roobol (2009) onderzocht het verband tussen de aard van het werk en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd met de interveniërende mechanismen arbeidsgezondheidsstatus en gezondheidssituatie. Roobol stelt dat er geen directe of indirecte verbanden zijn tussen functiekenmerken en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wel zijn er directe en indirecte verbanden tussen de functiekenmerken en het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

De Zoete (2008) verrichtte onderzoek naar de invloed van arbeidsoriëntaties op het verband tussen functiekenmerken en de bereidheid/vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Er was nog niet eerder onderzoek verricht naar de invloed van arbeidsoriëntaties op het verband tussen functiekenmerken en bereidheid/vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De Zoete (2008) onderscheidt, op basis van de theorie van Van der Parre (1996), vier arbeidsoriëntaties, namelijk arbeidsinhoudoriëntatie, arbeidsomstandighedenoriëntatie, arbeidsvoorwaardenoriëntatie en arbeidsverhoudingenoriëntatie. Deze oriëntaties zijn allemaal gericht op een bepaald kenmerk van de functie (zie hiervoor paragraaf 2.3). Uit deze studie blijkt op basis van empirische gegevens dat de arbeidsoriëntatie invloed heeft op het verband tussen functiekenmerken en op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De arbeidsomstandighedenoriëntatie is de enige oriëntatie die geen verband vertoont met de afhankelijke variabelen (motivatie en vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd). De Zoete (2008) stelt dat met name de arbeidsinhoudoriëntatie belangrijk is op het verband tussen functiekenmerken en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Geconcludeerd kan worden dat functiekenmerken invloed hebben op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Functiekenmerken hebben met name invloed op het vermogen om door te werken, maar ook (in mindere mate) op de motivatie om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Gezondheid vormt een belangrijke factor in hoeverre iemand in staat is om door te werken. Functiekenmerken hebben dus minder invloed op de motivatie om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd dan verwacht. Wellicht dat de arbeidsoriëntatie hierin een rol speelt en dus meer kan verklaren.

Uit het onderzoek van De Zoete (2008) blijkt dat arbeidsoriëntaties invloed hebben op de relatie tussen functiekenmerken en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. In deze scriptie wordt aangesloten bij het onderzoek van De Zoete (2008), omdat zij de enige is die dit verband eerder heeft onderzocht. Haar resultaten worden in dit onderzoek gebruikt en verder uitgewerkt. In de volgende paragraaf wordt het theoretisch kader van arbeidsoriëntaties beschreven.

2.3 Arbeidsoriëntatie

In deze paragraaf wordt het theoretisch kader rondom arbeidsoriëntaties uiteengezet. Om een goede definitie te geven van arbeidsoriëntatie, moet allereerst worden gekeken wat arbeid precies is. Arbeid wordt in 2.3.1 gedefinieerd. Vervolgens worden in 2.3.2 diverse definities van arbeidsoriëntatie gegeven. Er zijn diverse arbeidsoriëntaties, deze worden in 2.3.3 omschreven. In 2.3.4 worden veranderingen in arbeidsoriëntaties beschreven; dit hoofdstuk wordt afgesloten met het meten van arbeidsoriëntaties in 2.3.5.

2.3.1 Arbeid

Het onderscheid tussen arbeid en vrije tijd kan lastig zijn. Iemand die bijvoorbeeld zorgt voor kinderen in een kinderdagverblijf, verricht arbeid. Maar stel dat de grootouders op het kind passen (onbetaald), is dat dan arbeid? Gorz (1987, aangehaald door Van Ruysseveldt en Van Hoof, 2006: 13) definieert arbeid als *“betaalde activiteit die wordt verricht voor rekening van een derde”*. Zo gezien verricht de medewerker op het kinderdagverblijf arbeid, en de grootouders niet. Desondanks verrichten ze dezelfde activiteiten. Wat arbeid is, gaat verder dan het verschil tussen betaalde en onbetaalde arbeid. De Sitter (1980, aangehaald door Van Ruysseveldt e.a., 2008: 12) gebruikt een ruime definitie van arbeid. Hij definieert arbeid als *“die menselijke activiteit (...) die sociale actie impliceert”*. Echter, wanneer men arbeid op deze manier definieert, kunnen vele activiteiten onder arbeid worden benoemd. Een betere definitie volgens Van Ruysseveldt e.a. (2008) is de definitie van Mok (1994) die een brede, algemene definitie hanteert, waarbij zowel betaalde als onbetaalde arbeid wordt verstaan. Mok (1994, aangehaald door Van Ruysseveldt e.a., 2008: 14) definieert arbeid als *“alle bezigheden die nut opleveren voor degene die haar verricht, voor zijn of haar naaste omgeving en/of voor de samenleving als geheel”*. Vrije tijd en arbeid zijn hierdoor moeilijker van elkaar te onderscheiden, maar vrijwilligerswerk of huishoudelijk werk (wat ook werk is!) worden ook onder deze definitie gedekt.

Ondanks dat de definitie van Mok een betere definiëring van arbeid is en meeromvattend is, wordt in deze scriptie gekozen voor de definitie van arbeid van Gorz. Er is gekozen voor deze definitie conform de definitie van pensionering, namelijk dat mensen niet meer werken (of met een ander psychologisch contract of minder uren) wanneer zij met pensioen gaan. In deze scriptie staat het doorwerken tot de

pensioengerechtigde leeftijd centraal; hierbij hebben we het over betaalde arbeid.

2.3.2 Definitie arbeidsoriëntatie

Arbeidsoriëntatie wordt op zeer verschillende manieren gedefinieerd. Van Ruysseveldt e.a. (2008: 259) definiëren arbeidsoriëntatie als *“de beweegredenen die verschillende groepen werkenden hebben om te werken.”* Daarbij wordt gekeken naar de waarden die mensen toekennen aan onder andere inkomen, arbeidsinhoud, promotiekansen en de omgang met collega's.

Van der Parre (1996: 53) definieert arbeidsoriëntaties als: *“..... op het domein van arbeid en organisatie toegesneden collectieve voorstellingen, die het mogelijk maken om arbeid en organisatie te evalueren. In deze betekenis zijn arbeidsoriëntaties de voorkeuren die individuele en groepen werkenden hebben ten aanzien van de verschillende kenmerken van de arbeid”.*

Mensen hebben dus verschillende arbeidsoriëntaties. De gedachte vanuit de Human Relations benadering is dat een organisatie tegemoet moeten komen aan de voorkeuren in arbeidsoriëntaties van haar medewerkers. Hierdoor neemt de tevredenheid van de medewerkers toe, zullen zij meer en beter werk verrichten voor de organisatie en zal de organisatie meer efficiëntie en effectiviteit bereiken (Van Ruysseveldt, De Witte en Von Grumbkow, 2008).

De beweegredenen die mensen hebben om te werken, worden volgens Boonstra (1996) tevens beïnvloed door cultuur. Volgens Boonstra (1996: 37) zijn *“alle auteurs van mening dat cultuur iets is dat door een groep mensen wordt gedeeld: het gaat om gemeenschappelijke waarden en normen (en eventueel gedragingen). Daarmee heeft cultuur een sociaal aspect. Een cultuur is een kenmerk van het samenleven en samenwerken van mensen in groepen. Een cultuur wordt altijd gedragen door mensen (...). Een cultuur is weliswaar niet onveranderlijk, maar toch stabiel”.* De cultuur heeft dus ook invloed op de arbeidsoriëntatie.

2.3.3 Intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntatie

Hertzberg (1959) onderscheidt twee soorten arbeidsoriëntaties, namelijk intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntatie. Met intrinsieke arbeidsoriëntatie bedoelt hij dat mensen de

voldoening uit de arbeidsinhoud halen (bijvoorbeeld de zelfstandigheid, mogelijkheden tot zelfontplooiing). Mensen verrichten een bepaalde taak, omdat ze het leuk vinden of het willen leren. Mensen met een extrinsieke arbeidsoriëntatie verrichten een bepaalde taak, omdat de omgeving hen hierop beoordeelt en beloont, zoals status, sociaal aanzien, beloning. Zij verrichten deze taak vanwege de opbrengsten van het werk. Van Ruysseveldt en Smulders (2008: 266) verwoorden extrinsieke arbeidsoriëntatie als *“de medewerker werkt in de eerste plaats voor de knikkers, niet voor het plezier van het spel zelf”*. Mensen kunnen veel waarde hechten aan één arbeidsoriëntatie, maar ook aan beide oriëntaties. Intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntatie sluiten elkaar dus niet uit (Van Ruysseveldt en Smulders, 2008).

Deze splitsing in arbeidsoriëntaties wordt in veel onderzoek gebruikt, onder andere bij De Witte, Halman en Gelissen (2003, aangehaald door Van Ruysseveldt e.a., 2008). Echter, in veel onderzoeken (onder andere Meaning of Work, 1978) wordt een verdere splitsing van arbeidsoriëntaties aangebracht, namelijk de carrièreoriëntatie en de gemaksoriëntatie. Bij de carrièreoriëntatie gaat het om de mogelijkheden om door te groeien/promotie te maken; bij de gemaksoriëntatie gaat het om de afwezigheid van belastende factoren afwezig. Van Ruysseveldt e.a. (2008) voegen nog een vijfde oriëntatie toe, namelijk de sociale oriëntatie. Hierbij gaat het om de contacten die men met collega's heeft en de werksfeer.

2.3.4 Verandering in arbeidsoriëntaties

Wat men belangrijk vindt in werk, of wat men leuk vindt, is afhankelijk van diverse factoren. Belangrijke factoren zijn de periode in de geschiedenis, opleidingsniveau, sekse en leeftijd.

In de periode van de Grieken en de Romeinen (3000 voor Christus tot 500 na Christus) was arbeid een zaak voor slaven en gestraften. In de Middeleeuwen kreeg arbeid een religieuze betekenis en was het een dienst aan God. In het Calvinisme werd hard werken gezien als teken van latere uitverkiezing (Weber, 1958, aangehaald door Van Ruysseveldt e.a., 2006). In de periode van de Industriële Revolutie werd arbeid meer gezien als teken van welvaart en maatschappelijke vooruitgang. Ook de afgelopen eeuw zijn arbeidsoriëntaties veranderd. Aan het begin van de 20^e eeuw voelden mensen vooral de plicht om te werken. Oudere mensen voelen dit nog steeds. Arbeid nam een

centrale plaats in het leven in. De afgelopen decennia hechten mensen steeds meer waarde aan interessant werk, goede arbeidsomstandigheden, promotiekansen en contacten met collega's. Ook wordt er steeds meer waarde gehecht aan vrije tijd (Van Hoof, 2001, aangehaald door Van Ruysseveldt e.a., 2008). Zanders (1993, aangehaald door Van Ruysseveldt e.a., 2006) stelt dat mensen steeds meer van werk verwachten. Werk moet leuk en uitdagend zijn. Daarnaast moet er een goed salaris tegenover staan, goed te combineren zijn met het privé-leven en moet het leuke sociale contacten met zich meebrengen. Zanders noemt dit "*rising aspirations*" (Van Ruysseveldt e.a., 2006: 276).

TNO verrichtte in 2000 in Nederland onderzoek naar wat mensen belangrijk vinden in hun werk. De betekenis van werk voor mensen is zeer gevarieerd. Voor de één staat werk centraal in het leven; voor de ander is het een noodzakelijk kwaad. Gemiddeld genomen vinden mensen het belangrijk dat zij goede collega's, interessant werk, goede arbeidsomstandigheden en een goede beloning hebben. Wanneer er een onderverdeling wordt gemaakt naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau, scoren bepaalde groepen hoger op een bepaald aspect. Hoger opgeleiden hechten veel waarde aan interessant werk en om iets te bereiken (intrinsieke arbeidsoriëntatie); lager opgeleiden hechten meer waarde aan goede arbeidsomstandigheden en een goede beloning (extrinsieke arbeidsoriëntatie) en de afwezigheid van belastende omstandigheden (gemaksoriëntatie). Echter, de verschillen zijn niet groot genoeg dat er geconcludeerd kan worden dat de intrinsieke arbeidsoriëntatie past bij de hoger opgeleiden en de extrinsieke en gemaksoriëntatie past bij de lager opgeleiden.

De verschillen tussen de seksen zijn kleiner dan tussen de opleidingsniveaus. Mannen hechten meer waarde aan een goede beloning; vrouwen hechten meer waarde aan sociale contacten op het werk. Dit komt overeen met het traditionele beeld over werkende mannen en vrouwen. Deze verschillen worden kleiner naarmate het opleidingsniveau toeneemt. Uit het TNO-onderzoek blijkt dat er significante verschillen zijn in de waardes die verschillende leeftijdsgroepen toekennen aan doorgroeimogelijkheden. Vooral jongeren hechten hier veel waarde aan (Van Ruysseveldt, 2006).

Tussen leeftijden zijn diverse verschillen te vinden. Hierbij worden verschillende generaties vergeleken. Over het algemeen zijn er weinig verschillen, maar er zijn twee duidelijke trends zichtbaar. Uit onderzoek van Vinken e.a. (2003, aangehaald door Van Ruysseveldt e.a., 2006) blijkt dat jongeren meer waarde hechten aan sociale aspecten, dan ouderen dat doen. Ook valt op dat jonge mannen meer waarde hechten aan het carrière-aspect dan oudere mannen. Dit kan echter ook verklaard worden door het generatie-effect.

2.3.5 Meten van arbeidsoriëntaties

Bij arbeidsoriëntaties wordt dus gekeken naar de kenmerken van het werk en welke waarden mensen hieraan toekennen. In de literatuur wordt veel gebruikt gemaakt van intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntatie (Hertzberg e.a., 1959). Een intrinsieke arbeidsoriëntatie verwijst naar arbeidsinhoud en arbeidsverhoudingen; een extrinsieke arbeidsoriëntatie verwijst naar arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Van der Parre (1996) onderscheidt tevens egocentrische en sociocentrische oriëntaties. Een egocentrische oriëntatie houdt in dat de persoon en zijn prestaties centraal staan; deze moeten worden beloond. Ook moet een persoon zich kunnen ontwikkelen. In een sociocentrische oriëntatie staat het werk en de sociale handelingen die hieruit voortkomen centraal. Van der Parre vat dit samen in tabel 2.1. Van der Parre richt zich hierbij op de kenmerken van het werk.

Model arbeidsoriëntaties

	<i>Intrinsiek</i>	<i>Extrinsiek</i>
<i>Egocentrisch</i>	Arbeidsinhoudoriëntatie	Arbeidsvoorwaardenoriëntatie
<i>Sociocentrisch</i>	Arbeidsverhoudingenoriëntatie	Arbeidsomstandighedenoriëntatie

Tabel 2.1: arbeidsoriëntaties Van der Parre

Bron: Van der Parre, 1996: 56

Deze arbeidsoriëntaties kunnen worden gemeten door middel van het invullen van een vragenlijst. Van der Parre (1996) gebruikte hiervoor een vragenlijst, met vragen die de vier arbeidsoriëntaties hebben gemeten. Respondenten moesten op een zevenpuntsschaal hun voorkeur voor bepaalde stellingen aangeven. Voor de arbeidsvoorwaardenoriëntatie heeft Van der Parre een vijf puntsschaal opgesteld, waarin respondenten de mate van belangrijkheid moesten aangeven. Deze stellingen waren

afgeleid van een bepaalde oriëntatie. Op basis van deze antwoorden kan de arbeidsoriëntatie van iemand worden bepaald. Het is ook mogelijk dat iemand meerdere arbeidsoriëntaties heeft (de ene arbeidsoriëntatie sluit de andere niet uit).

Er zijn diverse andere onderzoeken verricht naar de waarde die mensen toekennen aan werk, zoals het onderzoek *Meaning of Work* (1987), TNO Arbeidssituatie Survey, European Values Survey (iedere tien jaar) (aangehaald door Ruysseveldt e.a., 2006) en het onderzoek van Achterberg, Houtman en Jetten (2003). Deze worden hieronder beschreven. Deze onderzoeken richten zich allen op het meten van arbeidsoriëntatie, zij doen dit echter op andere manieren.

De onderzoekers van *Meaning of Work* (1987) verrichtten internationaal onderzoek naar de betekenis die mensen aan werk geven. Dit onderzoek is verricht door middel van een survey. In deze survey staan drie dimensies centraal, namelijk centraliteit van de arbeid, normatieve dimensie en *work values*.

Bij de centraliteit van de arbeid gaat het om de waarde die men aan arbeid toekent in vergelijking met de andere levensdomeinen (bijvoorbeeld familie, vrienden, hobby's). De normatieve dimensie is gericht op de rechten en plichten die men aan werk verbindt. Vroeger voelde men bijvoorbeeld vooral de plicht om te werken, nu wil men zich ontwikkelen in zijn werk. De derde dimensie zijn de *work values*, ofwel de aspecten van het werk die beoordeeld worden, zoals arbeidsinhoud en relaties met collega's (Van Ruysseveldt e.a., 2006).

TNO Arbeidssituatie Survey is een grootschalig onderzoek dat iedere twee jaar wordt verricht onder 4.000 mensen van 16 jaar en ouder (actieve beroepsbevolking). Er wordt aan deze respondenten gevraagd om 100 punten te verdelen over de levensdomeinen werk, vrije tijd, maatschappelijke activiteiten en gezin op basis van het belang wat zij eraan toekennen in hun leven. Uit dit onderzoek blijkt dat de meeste mensen het gezin op de eerste plaats hebben staan, gevolgd door werk, vrije tijd en maatschappelijke activiteiten (Van Ruysseveldt e.a., 2006).

Het European Values Survey is een onderzoek gericht op waarden en normen. Dit onderzoek is verricht onder mensen van 18 jaar en ouder, zowel werkenden als niet-werkenden en wordt iedere tien jaar verricht. Men moet op een vierpuntsschaal punten

toekennen aan het belang dat men toekent aan de vier levensdomeinen gezin, werk, vrije tijd en maatschappelijke activiteiten. Ook uit dit onderzoek blijkt dat men het gezin erg belangrijk vindt, gevolgd door werk, vrije tijd en maatschappelijke activiteiten (Van Ruysseveldt e.a., 2006).

Mok (1990, aangehaald door Steijn, 2004) stelt dat tweederde tot driekwart van de medewerkers aangeeft tevreden te zijn met zijn werk. Ook mensen die werken in functies die door veel mensen als onaangenaam worden bestempeld, geven aan tevreden te zijn met hun werk. Opvallend is dat veel oudere mensen vooral tevreden met hun werk; jongere mensen zijn minder tevreden. Van der Parre (1996) stelt dat er sprake is van aanpassing: oudere mensen hebben zich al aangepast aan het werk en zijn daarom tevreden met hun werk. Achterberg, Houtman en Jetten (2003) onderzochten de aanpassingstheorie door het uitzetten van vragenlijsten waarin zij data verzamelden met betrekking tot functiekenmerken, arbeidsoriëntatie en arbeidstevredenheid. De arbeidsoriëntaties worden gemeten door ontplooiingsmogelijkheden, autonomie, mogelijkheden voor sociale contacten, fysieke arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. Respondenten moesten van vijftien combinaties hun voorkeur aangeven qua belangrijkste aspecten van het werk. Achterberg, Houtman en Jetten (2003) ontcrachtten de aanpassingstheorie door aan te tonen dat mensen die korter in een functie werkzaam meer tevreden zijn.

Geconcludeerd kan worden dat er verschillende grote onderzoeken zijn verricht naar de waarden die men toekent aan werk (arbeidsoriëntaties), met allen een verschillende insteek. Deze onderzoeken zijn verricht door middel van het afnemen van vragenlijsten. Dit lijkt een goede manier om arbeidsoriëntaties te meten.

Van der Parre (1996) verbindt de arbeidsoriëntaties aan de kenmerken van het werk. Dit doet hij door diverse functiekenmerken te onderscheiden en aan de respondenten te vragen waar zij de meeste waarde aan hechten. In dit onderzoek wordt onderzocht wat de invloed is van functiekenmerken op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, en wat de invloed van arbeidsoriëntaties op dit verband is. Hoe deze drie variabelen worden gemeten, is beschreven in hoofdstuk drie.

2.4 Conclusie

Deze paragraaf vormt een conclusie van het theoretisch kader, op basis van deze conclusie worden hypothesen geformuleerd.

De probleemstelling die in deze scriptie wordt beantwoord, is:

“Wat is de invloed van arbeidsoriëntaties op het verband tussen functiekenmerken en de bereidheid (motivatie en vermogen) om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd en hoe kan dit worden verklaard?”

Uit diverse onderzoeken blijkt dat functiekenmerken invloed hebben op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (Siegrist e.a., 2006; Beehr, 1986; Jettinghoff e.a., 2008; Fouarge e.a., 2004; De Vries, Gründemann & Willemsen, 2001; Quinn, 1978; Wiggers, 2003). Het blijkt dat functiekenmerken voornamelijk invloed hebben op het vermogen om door te werken, en in mindere mate op de motivatie om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

De Zoete (2008) verrichtte onderzoek naar de invloed van arbeidsoriëntatie op het verband tussen functiekenmerken en bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Uit dit onderzoek blijkt dat arbeidsoriëntaties invloed hebben op het verband tussen functiekenmerken en bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De Zoete gebruikt het model van Van der Parre (1996). Van der Parre richt zich op de kenmerken van het werk en welke waarden mensen hieraan toekennen. Hij onderscheidt vier functiekenmerken, namelijk arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Mensen kunnen veel waarde hechten op één of twee functiekenmerken, dit is de arbeidsoriëntatie. Van der Parre onderscheidt dus vier arbeidsoriëntaties. Uit het onderzoek van De Zoete (2008) blijkt dat de arbeidsinhoud-, arbeidsverhoudingen- en arbeidsvoorwaardenoriëntatie een significante invloed hebben op het verband tussen functiekenmerken en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Uit de regressie- en/of correlatieanalyse (afhankelijk van de oriëntatie) blijkt dat er bij deze drie oriëntaties sprake is van een interactie-effect. Als er veel waarde wordt gehecht aan de arbeidsinhoud, leidt een betere arbeidsinhoud tot langer doorwerken. Wanneer hier weinig waarde aan wordt gehecht, werkt men niet langer door. Qua arbeidsverhoudingenoriëntatie maakt het niet uit of men er waarde aan toekent of niet,

men werkt niet langer door. Arbeidsverhoudingenoriëntatie heeft een positieve invloed op het vermogen om door te werken. Bij de arbeidsvoorwaardenoriëntatie werkt men langer door wanneer men weinig waarde hecht aan arbeidsvoorwaarden. Wanneer men echter veel waarde hecht aan arbeidsvoorwaarden, en de arbeidsvoorwaarden worden beter, zal men niet langer doorwerken. Alleen bij arbeidsomstandighedenoriëntatie is er bij zowel de regressie- als de correlatieanalyse geen sprake van een interactie-effect.

Op basis van bovenstaande kunnen de volgende hypothesen worden opgesteld:

H1a: hoe meer waarde men hecht aan arbeidsinhoud, hoe sterker de invloed van arbeidsinhoud is op de motivatie om door te werken.

H1b: hoe meer waarde men hecht aan arbeidsinhoud, hoe sterker de invloed van arbeidsinhoud is op het vermogen om door te werken.

H2a: de waarde die men hecht aan arbeidsomstandigheden, heeft geen invloed op de relatie tussen arbeidsomstandigheden en de motivatie om door te werken.

H2b: de waarde die men hecht aan arbeidsomstandigheden, heeft geen invloed op de relatie tussen arbeidsomstandigheden en het vermogen om door te werken.

H3a: hoe minder waarde men hecht aan arbeidsvoorwaarden, hoe sterker de invloed van arbeidsvoorwaarden is op de motivatie om door te werken.

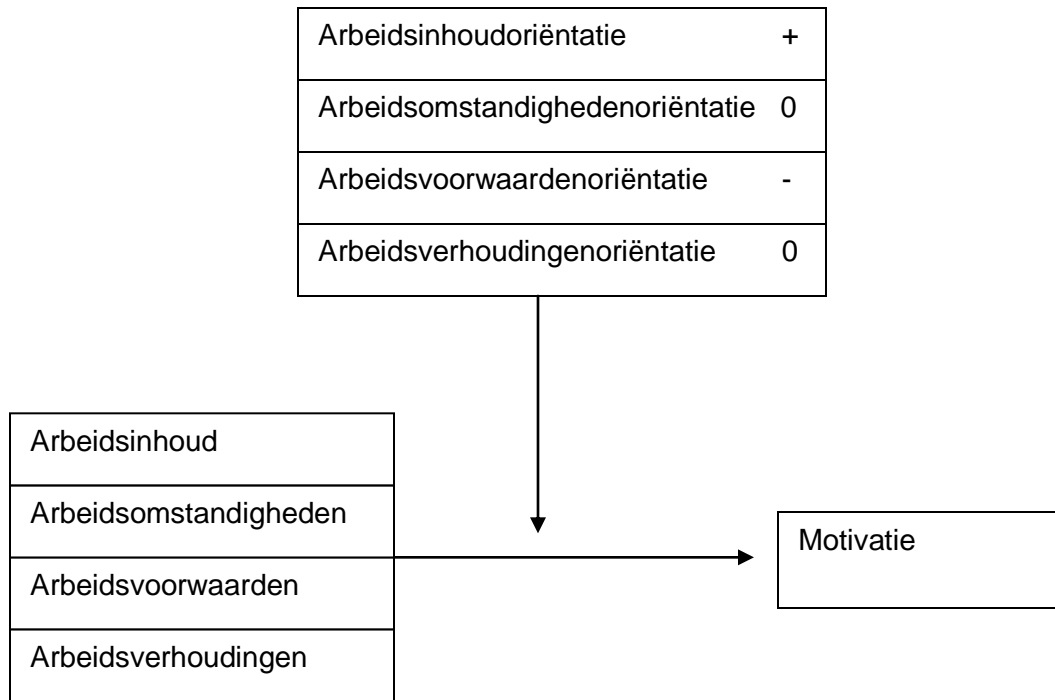
H3b: hoe minder waarde men hecht aan arbeidsvoorwaarden, hoe sterker de invloed van arbeidsvoorwaarden is op het vermogen om door te werken.

H4a: de waarde die men hecht aan arbeidsverhoudingen, heeft geen invloed op de motivatie om door te werken.

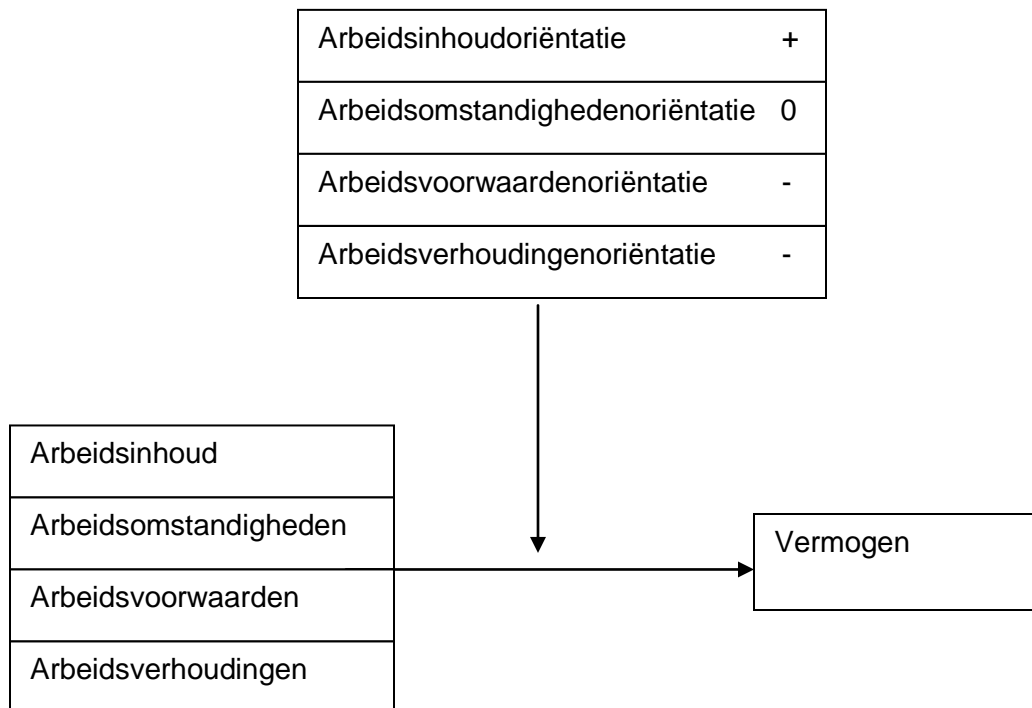
H4b: hoe minder waarde men hecht aan arbeidsverhoudingen, hoe sterker de invloed arbeidsverhoudingen op het vermogen om door te werken.

Deze hypothesen worden in hoofdstuk vijf getoetst. In hoofdstuk vier wordt beschreven hoe deze hypothesen worden getoetst.

In figuren 2.4 en 2.5 worden de hypothesen conceptueel model weergegeven. Met + wordt bedoeld hoe meer waarde men hecht aan een arbeidsoriëntatie, hoe sterker de invloed op het verband tussen functiekenmerken en motivatie/vermogen zal zijn. Met 0 heeft arbeidsoriëntatie geen invloed op dit verband en met – wordt bedoeld dat hoe minder waarde men hecht aan de arbeidsoriëntatie, hoe sterker de invloed op het verband zal zijn.



Figuur 2.4: conceptueel model motivatie om door te werken



Figuur 2.5: conceptueel model vermogen om door te werken

3. Methoden van onderzoek

Er zijn al veel onderzoeken verricht naar het verband tussen functiekenmerken en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Ook zijn er diverse onderzoeken verricht naar de relatie functiekenmerken en arbeidsoriëntaties. Echter, de invloed van arbeidsoriëntaties op de relatie functiekenmerken en bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd is nog nauwelijks onderzocht. Alleen De Zoete (2008) heeft deze invloed op dit verband eerder onderzocht. In dit onderzoek wordt aangesloten op het onderzoek van De Zoete.

In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe dit onderzoek is verricht. In 3.1 wordt de onderzoeksopzet beschreven en in 3.2 wordt de wijze van dataverzameling beschreven. De operationalisatie wordt in 3.3 uiteengezet. In 3.4 worden de response rate en representativiteit van dit onderzoek beschreven. De validiteit en betrouwbaarheid komen in 3.5 aan bod.

3.1 Onderzoeksopzet

Dit onderzoek betreft zowel verkennend als theoretietoetsend onderzoek. Er is nog zeer weinig onderzoek verricht naar de invloed van arbeidsoriëntaties op het verband tussen functiekenmerken en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Alleen De Zoete (2008) heeft dit verband eerder onderzocht. Bij verkennend onderzoek kunnen er geen hypothesen geformuleerd worden, doordat er beperkte theorie beschikbaar is, en worden er deelvragen geformuleerd. Doordat er wordt aangesloten bij het onderzoek van De Zoete (2008), en er al veel theorie beschikbaar is over het verband tussen functiekenmerken en bereidheid om door te werken, kunnen er toch hypothesen worden geformuleerd. Deze hypothesen zijn geformuleerd in 2.4. Deze hypothesen worden empirisch getoetst door middel van een survey (Braster, 2000).

Kenmerkend voor een survey is dat over relatief veel personen (onderzoekseenheden) relatief veel te onderzoeken kenmerken of variabelen worden onderzocht. Deze kenmerken betreffen houdingen en ideeën van mensen over het te onderzoeken onderwerp. De gegevens worden verzameld door mondelinge of schriftelijke interviews. De vragen worden vooraf bedacht en worden gestructureerd gevraagd door middel van een vragenlijst. Door de data te analyseren, kan antwoord worden gegeven op de vraagstelling, namelijk in hoeverre een bepaald verschijnsel voorkomt. De data worden

geanalyseerd door middel van een analyse, dit kunnen diverse analyses zijn (Korzilius, 2000).

Korzilius (2000) stelt dat bij survey-onderzoek de dataverzameling vooraf wordt vastgesteld door middel van een aselechte steekproef. Een aselechte steekproef houdt in dat een bepaald aantal mensen van de totale populatie wordt gevraagd om mee te werken aan het onderzoek. In dit onderzoek is dat niet van toepassing: alle medewerkers worden gevraagd deel te nemen aan dit onderzoek.

Voordeel van een survey is dat er snel en doeltreffend data worden verzameld en dat de respondenten anoniem blijven.

De survey wordt verricht bij Mourik Services, -International, -Bouw en Vlissingen B.V. (voortaan te noemen: Mourik). Mourik richt zich voornamelijk op reinigingswerkzaamheden en mechanisch onderhoud in de industrie, zowel in Nederland als ook in het buitenland. Tevens richt Mourik zich op bouwactiviteiten. De werkzaamheden bij Mourik zijn veelal laaggeschoold en fysiek belastend werk. Mourik heeft circa 800 medewerkers in dienst.

Er is gekozen om bij dit bedrijf een survey te doen, omdat de industrie één van de branches is waar het grootste aandeel ouderen werken (vergrijzing). Van de meest vergrijzde branches, staat de industrie op de vijfde plaats. Tevens neemt in deze branche de vergrijzing het snelste toe. De industrie vergrijzde in 2007 2% sneller dan andere branches (Bruggink, 2008).

Wanneer men kijkt naar de leeftijdsopbouw van de werkzame beroepsbevolking, is in 2009 13,5% van de werkzame beroepsbevolking 55 jaar of ouder. Daarnaast is 40% van de werkzame beroepsbevolking in de leeftijd 40 - 55 jaar (CBS, 2010).

Om het personeelsbestand van Mourik te vergelijken met de gegevens van het CBS, is het personeelsbestand van Mourik ook ingedeeld in de leeftijdsgroepen zoals het CBS deze hanteert. 22,5% Van de Mourik-medewerkers is 55 jaar of ouder en 45% van de medewerkers tussen 40 en 55 jaar. Vergeleken met de werkzame beroepsbevolking, heeft Mourik 9% meer medewerkers in de leeftijdsgroep 55 jaar en ouder en 5% meer medewerkers in de leeftijdsgroep 40 – 55 jaar.

Dat het personeelsbestand bij Mourik ouder is vergeleken met de beroepsbevolking, kan op twee manieren verklaard worden. Ten eerste werken mensen lang bij Mourik. Veel Mourik-medewerkers zijn direct na, of zelfs tijdens, hun opleiding bij Mourik gaan

werken. Veel (oudere) medewerkers werken hun hele werkzame leven voor Mourik, waardoor Mourik nu relatief veel oudere medewerkers in dienst heeft. Ten tweede behoort 51% van de totale bevolking van 55 – 65 jaar, tot de niet-beroepsbevolking (CBS, 2010). Veel mensen zijn al met pensioen gegaan of mensen zijn al om andere redenen uitgevloeid uit het arbeidsproces. Het kan zijn dat dit meer voorkomt dan bij Mourik.

Bij Mourik werken dus relatief veel oudere medewerkers vergeleken met de werkzame beroepsbevolking. Tevens blijkt uit onderzoek van Smulders e.a. (2007) dat er in de industrie en bouwnijverheid de minste bereidheid is om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd: 22,1% respectievelijk 18,1% van de medewerkers zijn bereid om door te werken. In deze branches is dus sprake van een stijgende vergrijzing, maar tegelijkertijd zijn deze mensen weinig bereid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Hierdoor zullen binnen relatief korte tijd veel mensen van hun (vroeg)pensioen gaan genieten en zullen bij veel organisaties veel mensen uit dienst treden. Bij Mourik zal binnen zeven á tien jaar 22,5% van de medewerkers de organisatie verlaten om met (vroeg)pensioen te gaan. Veel medewerkers zullen dus bezig zijn met de beslissing om met pensioen te gaan. Ook het feit dat er binnen een relatief korte periode veel mensen uitstromen, vormt een belangrijk punt voor de organisatie. Hiermee vormt Mourik een goede organisatie om onderzoek te doen naar de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Op landelijk niveau vormt de vergrijzing ook een probleem. In de periode vlak na de Tweede Wereldoorlog zijn er erg veel kinderen geboren (babyboomgeneratie). Deze mensen gaan de komende jaren met pensioen. Hierdoor heeft Nederland in een relatief korte periode veel mensen die met pensioen gaan. Bij Mourik werken relatief veel mensen die behoren tot de babyboomgeneratie en die dus binnen een aantal jaren met pensioen gaan.

3.2 Dataverzameling

De data worden verzameld door het uitzetten van vragenlijsten. Alle medewerkers van Mourik worden gevraagd een vragenlijst in te vullen. Er is bewust gekozen om deze vragenlijst naar alle medewerkers te versturen. Beehr e.a. (2000) stelt namelijk dat mensen al een geruime tijd bezig zijn met de beslissing wanneer zij met pensioen gaan.

De vragenlijst is begin juni 2010 verstuurd naar alle medewerkers. De medewerkers van wie een e-mailadres bekend was, hebben deze vragenlijst per e-mail ontvangen; de overige medewerkers hebben deze vragenlijst thuis per post ontvangen. Eind juni 2010 is een herinnering verstuurd naar alle medewerkers voor het geval de mensen de vragenlijst nog niet terug hebben gestuurd. Een week later hebben de mensen met een e-mailadres nog een herinnering ontvangen. De meeste respondenten vulden de vragenlijst binnen een week na het ontvangen van de vragenlijst in. Ook na het versturen van de herinneringen is een groot aantal vragenlijsten ontvangen.

Volgens Babbie (2004) is het goed om de vragenlijst te versturen, en daarna twee herinneringen te versturen, om zo de response rate te verhogen. Het versturen van een herinnering na twee á drie weken is volgens hem een goede termijn, zodat mensen nogmaals op de vragenlijst geattendeerd worden.

De vragenlijst die is verstuurd, is opgenomen in bijlage 1. De bijgevoegde brief is terug te vinden in bijlage 2, de herinneringsbrief is terug te vinden in bijlage 3.

In de volgende paragraaf worden de begrippen geoperationaliseerd.

3.3 Operationalisatie

In deze scriptie staan de drie groepen variabelen 'doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd', 'functiekenmerken' en 'arbeidsoriëntatie' centraal. Deze drie variabelen staan centraal in de vragenlijst en worden in deze paragraaf geoperationaliseerd.

De opbouw van de vragenlijst is als volgt:

- Algemene kenmerken van de respondent;
- Bereidheid en vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd;
- Functiekenmerken;
- Tevredenheid (over diverse functiekenmerken);
- Gezondheidsbeleving (controlevariabele);
- Conditie om de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd te verhogen;
- Arbeidsoriëntaties.

In de vragenlijst is een aantal algemene kenmerken van de respondent opgenomen, zoals geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, functie, hoelang men al in deze functie en in dit bedrijf werkzaam is, enzovoorts. Het doel van deze algemene kenmerken is om een beeld van de respondent te verkrijgen, zodat op basis van kenmerken ook de data geanalyseerd kunnen worden. Vervolgens worden de variabelen 'doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd' en 'functiekenmerken' gemeten door vierpunts-Lickertschalen. Antwoordmogelijkheden zijn zeer eens, eens, oneens en zeer oneens. In 3.3.1 en 3.3.2 worden deze variabelen geoperationaliseerd. Onder tevredenheid worden elf vragen gesteld in hoeverre de respondent tevreden is over diverse functiekenmerken, door middel van een vijfpunts-Lickertschaal. Antwoordmogelijkheden zijn zeer tevreden, tevreden, niet tevreden/niet ontevreden, ontevreden en zeer ontevreden.

Uit het theoretisch kader blijkt dat gezondheidssituatie een belangrijke factor vormt voor het vermogen om door te kunnen werken. Daarom wordt gezondheidssituatie als controlevariabele in de vragenlijst opgenomen. Gezondheidsbeleving wordt gemeten door middel van veertien vragen. Deze vragen meten in hoeverre de respondent pijn, ongemak of een stijf gevoel heeft in diverse lichaamsdelen, hoe de respondent zelf zijn fysieke en mentale gezondheid beoordeelt en of dit relateert aan het werk. Deze vragen worden gemeten door een vierpunts-Lickertschaal met antwoordmogelijkheden zeer vaak, vaak, soms en nooit.

Onder 'condities om de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd te verhogen', wordt de respondent door middel van twee vragen gevraagd hoe zijn bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd kan worden verhoogd, door één of meerdere functiekenmerken wel of niet aan te passen.

Arbeidsoriëntatie wordt gemeten door middel van twaalf vragen. Er staan twee banen met functiekenmerken naast elkaar. De respondent moet aangeven in welke mate hij voorkeur heeft voor een bepaalde baan. De vragenlijst is opgenomen in bijlage 1. In deze paragraaf worden 'bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd', 'functiekenmerken' en 'arbeidsoriëntaties' geoperationaliseerd.

De vragenlijst die is gebruikt, is gebaseerd op verschillende vragenlijsten. De persoonlijke vragen en vragen met betrekking tot bereidheid en vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, zijn gebaseerd op de stellingen zoals De Frel

(2008), De Weerdt (2008) en Roobol (2009) hebben opgesteld op basis van brainstormsessies (Casander, 2009).

De vragen over de functiekenmerken zijn gebaseerd op een vragenlijst die is ontwikkeld door onderzoeksbureau SatisFakt in samenwerking met Erasmus Universiteit Rotterdam. De vragenlijst die zij ontwikkelden, is afgeleid van twee bestaande vragenlijsten, namelijk NIPG Onderzoeksvragenlijst Welzijn bij de Arbeid (NovaWeba) en de Vragenlijst Beleving en Boordeling van de Arbeid (VBBA) (Veldhoven & Meijman, 1994, aangehaald door De Weerdt, 2009). De onderzoeksvragenlijst NovaWeba is gebaseerd op het Job Demand-Controlmodel van Karasek (1979). De VBBA is gericht op het meten van psycho-sociale arbeidsbelasting door de medewerker zelf een vragenlijst in te laten vullen (zelfbeoordeling). Beide vragenlijsten worden in de literatuur gezien als betrouwbaar en valide en worden vaak gebruikt (De Weerdt, 2009).

De Zoete (2008) gebruikte de vragenlijst en breidde deze uit met het onderdeel arbeidsoriëntatie. De Zoete (2008) vulde de variabele 'arbeidsoriëntatie' toe aan deze vragenlijst. Zij deed dit op basis van Vragenlijst Welzijn, arbeidssituatie, arbeidstevredenheid (Jetten e.a., 1994).

3.3.1 Bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd

Bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd wordt gemeten door de variabelen 'motivatie' en 'vermogen'. Ten eerste worden vier vragen gesteld in hoeverre iemand gemotiveerd is om door te werken tot de voor hem geldende pensioengerechtigde leeftijd, bijvoorbeeld door een vraag als 'ik ben sterk van plan tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd door te werken' en 'ik heb al concrete stappen ondernomen om te stoppen voor de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd'. Met de variabele 'vermogen' wordt gemeten in hoeverre iemand in staat is om door te werken, in hoeverre dit fysiek en geestelijk mogelijk is en of de werkomstandigheden verbeterd dienen te worden. Een voorbeeld van een vraag is 'ik ben in staat om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd'.

3.3.2 Functiekenmerken

Zoals in het theoretisch kader (paragraaf 2.2) beschreven, bestaan de functiekenmerken uit arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. De arbeidsinhoud is onderverdeeld in taakstructuur, autonomie, samenwerkingsmogelijkheden, technisch-instrumentele en sociaal-normatieve kwalificatievereisten. De arbeidsomstandigheden bestaan uit fysieke omstandigheden, geestelijke omstandigheden, fysieke belasting en geestelijke belasting. De arbeidsverhoudingen bestaan uit relaties op het werk, zowel met collega's als de leidinggevende, en de mate van medezeggenschap. Arbeidsvoorwaarden zijn onderverdeeld in primaire, secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden.

In de vragenlijst wordt arbeidsinhoud gemeten door de categorieën taakverandering, taakonduidelijkheid, autonomie, contactmogelijkheden, interessant werk en kwalificatiegebruik. *Taakverandering* wordt in dit onderzoek gemeten door middel van vijf items met vragen als 'er treden belangrijke veranderingen op in mijn taken' en 'het veranderen van mijn taken heeft negatieve gevolgen voor mij'. De categorie *taakonduidelijkheid* wordt gemeten door vijf items met vragen in hoeverre de taak duidelijk is en in hoeverre dit duidelijk is voor de omgeving. De categorie *autonomie* wordt gemeten door negen items. Deze vragen meten in hoeverre iemand zelf kan bepalen of hij zijn werk kan onderbreken, deadlines kan bepalen en invloed kan uitoefenen op zijn werk(wijze). *Samenwerkingsmogelijkheden* worden in de vragenlijst gemeten door de categorie contactmogelijkheden. Contactmogelijkheden wordt gemeten door zes items met vragen als in hoeverre iemand alleen is op zijn werk, eventueel beroep op een collega kan doen en in hoeverre hij contact heeft met collega's en zijn leidinggevende. In hoeverre een medewerker zijn werk interessant vindt, wordt gemeten door de categorie *interessant werk*. Door middel van vijf vragen wordt gevraagd in hoeverre het werk afwisselend is en of de medewerker het gevoel heeft er iets mee te kunnen bereiken. De categorie *kwalificatievereisten* meet in hoeverre een medewerker vindt dat de baan aansluit op opleiding en werkervaring, de baan om bepaalde vaardigheden vraagt en er ontwikkelingsmogelijkheden zijn.

Arbeidsomstandigheden worden gemeten door drie categorieën, gericht op werkdrukbelasting. De eerste categorie heet *werkdruk / taakeisen*. De zes items in deze categorie bestaan uit vragen in hoeverre iemand werkt onder tijdsdruk, in hoeverre hij

rustiger aan wil doen en of hij genoeg tijd heeft om zijn werk af te krijgen. De tweede categorie *werkdruk / geestelijke belasting* bestaat uit items gericht op in hoeverre iemand na moet denken tijdens zijn werk, of het werk veel aandacht vergt, of iemand veel dingen tegelijk in de gaten moet houden en of iemand voor onverwachte gebeurtenissen wordt geplaatst. De derde categorie *werkdruk / fysieke belasting* bestaat uit zeven items met vragen als in hoeverre iemand lichaamskracht nodig heeft om zijn functie uit te voeren (bijvoorbeeld sjouwen, tillen, hoog reiken, zelfde bewegingen maken).

Arbeidsverhoudingen worden gemeten door drie categorieën, namelijk relatie met de leiding, relatie met collega's en overlegmogelijkheden. Onder de categorie relatie met de leiding vallen vragen in hoeverre iemand goed overweg kan met zijn leidinggevende, of de leidinggevende een goed beeld van zijn werkzaamheden heeft, waardering en of hij op de leidinggevende terug kan vallen. Dit wordt gemeten door zes items. Onder de categorie relatie met collega's vallen dezelfde vragen als relatie met de leiding, alleen dan gericht op de collega's. Overlegmogelijkheden wordt gemeten door vijf items, gericht op de invloed van de planning van het werk, beslissingen die genomen moeten worden en de frequentie van het werkoverleg.

Arbeidsvoorwaarden worden gemeten door de categorie *arbeidsvoorwaarden/-condities*. Deze categorie bestaat uit vijf items gericht op salaris (ook in vergelijking met andere bedrijven), financiële doorgroei mogelijkheden en het volgen van cursussen.

Bij de indeling van functiekenmerken wordt grotendeels aangesloten bij de indeling van De Zoete (2008). Er is echter één uitzondering. De Zoete deelt contactmogelijkheden in onder arbeidsverhoudingen. In dit onderzoek is er echter voor gekozen om contactmogelijkheden in te delen onder arbeidsinhoud. In het theoretisch kader is uiteengezet dat samenwerkingsmogelijkheden deel uitmaken van arbeidsinhoud. Conform het theoretisch kader betreffen de samenwerkingsmogelijkheden de mate waarin medewerkers kunnen samenwerken of contact kunnen hebben met andere collega's. Dit wordt in de vragenlijst gemeten onder de categorie contactmogelijkheden. Tevens wordt in het theoretisch kader onder arbeidsverhoudingen uiteengezet dat relatie met leidinggevende, relatie met collega's en mate van medezeggenschap hieronder vallen. Dit wordt in de vragenlijst gemeten door de categorieën relatie met de leiding,

relatie met de collega's en overlegmogelijkheden. De verschillende subschalen worden uiteindelijk samengevoegd tot de vier functiekenmerken zoals beschreven in het theoretisch kader.

3.3.3 Arbeidsoriëntatie

In het theoretisch kader is beschreven dat volgens Van der Parre mensen vier arbeidsoriëntaties kunnen hebben, namelijk gericht op de arbeidsinhoud, - voorwaarden, -omstandigheden en –verhoudingen (of eventueel een combinatie).

De Zoete (2008) voegde de variabele 'arbeidsoriëntatie' toe aan de al bestaande vragenlijst van Erasmus Universiteit Rotterdam. Arbeidsoriëntatie wordt gemeten door middel van 12 stellingen waarin twee kenmerken van banen naast elkaar worden gezet. Respondenten moeten hierin hun voorkeur aangeven voor deze kenmerken (hierbij gaat het dus niet om hun huidige baan van de respondent, maar om zijn/haar voorkeur). Deze stellingen zijn afgeleid van de functiekenmerken arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. De arbeidsoriëntaties worden met de volgende stellingen gemeten:

1 Arbeidsinhoud

- 1.1 Een interessante baan met veel uitdaging en afwisseling
- 1.2 Een baan die veel denkwerk, concentratie, aandacht en onvoorspelbaarheid brengt

2 Arbeidsvoorwaarden

- 2.1 Een baan met een goed loon en goede secundaire arbeidsvoorwaarden
- 2.2 Een baan waarbij ik zelf over mijn eigen tijden, werkwijze, taken en tempo beslis

3 Arbeidsverhoudingen

- 3.1 Een baan met een grote mogelijkheid tot sociaal contact met mijn leidinggevende
- 3.2 Een baan met een grote mogelijkheid tot sociaal contact met collega's

4 Arbeidsomstandigheden

4.1 Een baan waar je niet hard hoeft te werken en niet al te veel hoeft na te denken, die je op je gemak kunt doen.¹

Iedere stelling komt drie keer voor in de vragenlijst.

3.4 Response rate en representativiteit

Zoals elders beschreven, is de enquête verspreid onder alle medewerkers van Mourik. In totaal hebben 785 medewerkers deze enquête ontvangen. In totaal hebben 193 medewerkers de enquête ingevuld. In tabel 4.1 is de response rate naar totaal, geslacht, leeftijd en functie weergegeven.

	Personeel Mourik (%)	Onderzoekspopulatie	Response rate
Totaal	785 (100%)	193	24,59%
Geslacht			
Mannen	737 (93,89%)	181 (94,78%)	24,56%
Vrouwen	48 (6,11%)	12 (6,22%)	25,00%
Leeftijd			
Jonger dan 36 jaar	160 (20,38%)	30 (15,54%)	18,75%
36 – 45 jaar	236 (30,06%)	50 (25,91%)	21,19%
46 – 55 jaar	226 (28,79%)	52 (26,94%)	23,01%
56 en ouder	163 (20,76%)	62 (32,12%)	38,04%
Functie			
Staf (niet leidinggevend)	140 (17,83%)	27 (13,99%)	19,29%
Staf leidinggevend en indirect leidinggevende functies	157 (20%)	60 (31,09%)	38,22%
Werkplaats/magazijn/TD	47 (5,99%)	9 (4,66%)	19,15%

¹ Het functiekenmerk arbeidsomstandigheden is in de vragenlijst gemeten door twee stellingen, conform de vragenlijst van A&O-desk, Achterberg, Houtman en Jetten (2003) en De Zoete (2008). Echter, de tweede stelling "Een baan waarin men werk uitvoert onder lawaai, wisselende temperaturen en vuile omstandigheden" is negatief geformuleerd, in tegenstelling tot de andere stellingen. Daardoor was de score op deze stelling laag en is deze niet meegenomen in dit onderzoek.

Personeel cleaning en direct leidinggevenden	252 (32,10%)	43 (22,28%)	17,06%
Mechanisch personeel en direct leidinggevenden	137 (17,45%)	33 (17,10%)	24,09%
Civiel personeel en direct leidinggevenden	53 (6,75%)	14 (7,25%)	26,42%
Overig, namelijk	2 (0,25%)	7 (3,63%)	350,00%
Dienstjaren bij Mourik			
0 - 10 jaar	394 (50,19%)	86 (44,56%)	21,83%
11 - 20 jaar	196 (24,97%)	43 (22,28%)	21,94%
21 - 30 jaar	148 (18,85%)	44 (22,80%)	29,73%
31 jaar of langer	47 (5,99%)	19 (9,84%)	40,43%

Tabel 4.1: response rate

Uit tabel 4.1 blijkt dat de response rate 24,59% is. Er hebben relatief net zo veel mannen als vrouwen gereageerd. Opvallend is dat er over het algemeen genomen relatief meer mensen in een hogere leeftijdsgroep de enquête hebben ingevuld vergeleken met jongere mensen. Ook naarmate het dienstverband toeneemt, vullen relatief meer mensen de enquête in. Dit kan verklaard worden doordat oudere mensen of mensen die langer werkzaam zijn bij Mourik, meer bezig zijn met de beslissing om met pensioen te gaan.

Qua functies is opvallend dat de response rate voornamelijk hoog is in de leidinggevende functies (staf leidinggevend en indirect leidinggevend).

Gordon & Tarnow (2002, aangehaald door De Weerdt, 2009) stellen dat er geen algemene regel is voor een goede response rate. Diverse auteurs stellen verschillende regels. Volgens Babbie (2004) moet de response rate minimaal 50% bedragen, om adequaat te kunnen analyseren en rapporteren. Volgens Korzilius (2000) moet de steekproef van de totale populatie 33,33% bedragen, om goede uitspraken te kunnen doen en de gegevens te kunnen generaliseren.

Hoewel de response rate conform Babbie en Korzilius niet is behaald in dit onderzoek, kan er met een onderzoekspopulatie van 193 respondenten redelijk representatieve uitspraken worden gedaan. Om de representativiteit te toetsen is een chikwadraattoets verricht. Op basis van de frequenties van de totale populatie berekent de

chikwadraattoets de verwachte frequenties van de respons. Als de frequenties van de totale populatie veel verschilt met de verwachte frequenties van de respons, is er veel discrepantie. Veel discrepantie betekent dat de frequenties in de respons niet representatief zijn voor de totale populatie (Howitt e.a., 2007).

Op vier onderdelen is een chikwadraattoets verricht, namelijk geslacht, leeftijd, functie en dienstjaren (zie bijlage 4). Op het onderdeel geslacht wijkt de verdeling qua respons niet significant af van de totale populatie. Op de andere onderdelen wijkt de respons af van de totale populatie. Oudere medewerkers en medewerkers met een veel dienstjaren zijn in hogere mate vertegenwoordigd.

3.5 Validiteit en betrouwbaarheid

Is er in de vragenlijst wel gemeten wat wij willen weten? De validiteit wordt beschreven in 3.4.1; de betrouwbaarheid wordt beschreven in 3.4.2. In deze deelparagrafen wordt ook beschreven hoe de validiteit en betrouwbaarheid worden gemeten.

3.5.1 Validiteit

Validiteit houdt in of je meet wat je wilt weten. Met invalide resultaten worden ongeldige beschrijvingen van de werkelijkheid gegeven. Dit kan het gevolg zijn van fouten in het onderzoek, bijvoorbeeld door niet goed geformuleerde vragen of vragen die sociaal wenselijk beantwoord worden. Er zijn vier soorten validiteit, namelijk inhoudsvaliditeit, interne validiteit, externe validiteit en begripsvaliditeit (Korzilius, 2000).

Inhoudsvaliditeit

Op basis van theorie kent een begrip een aantal aspecten. Deze aspecten worden gemeten in de vragenlijst. Met inhoudsvaliditeit wordt bedoeld of alle aspecten van een begrip worden gemeten. Daarbij gaat het met name om de aspecten goed zijn vertaald naar de vragen in de vragenlijst (Korzilius, 2000). In dit onderzoek is een vragenlijst gebruikt, die is gebaseerd op verschillende gevalideerde vragenlijsten. Tevens wordt er getracht om een goede inhoudsvaliditeit te realiseren, door theorie en methoden goed met elkaar te koppelen. In het theoretisch kader wordt uiteengezet wat theoretisch met een bepaald begrip wordt bedoeld. Dit wordt meegenomen in de operationalisatie en in de vragenlijst.

Interne validiteit

Interne validiteit is de kwaliteit van de conclusies in het onderzoek. Dit houdt in of de conclusies niet veroorzaakt zijn door andere factoren, waardoor er dus (gedeeltelijk) verkeerde conclusies worden getrokken (Korzilius, 2000). In dit onderzoek wordt dit gerealiseerd door bij de regressieanalyses gebruik te maken van controlevariabelen. Op deze controlevariabelen wordt gecontroleerd of zij geen invloed hebben op de conclusies en dus de conclusies niet worden veroorzaakt door andere factoren.

Externe validiteit

Externe validiteit houdt de mate van generaliseerbaarheid en reikwijdte naar andere omstandigheden en situaties, in. Of een (survey-)onderzoek extern valide is, is afhankelijk of de respondenten een goede afspiegeling vormen van de totale populatie (Korzilius, 2000). Gezien het aantal respondenten, kunnen deze onderzoeksgegevens niet gegeneraliseerd worden naar de gehele organisatie van Mourik. Wel zijn de onderzoeksresultaten valide voor de mensen die deze vragenlijst hebben ingevuld.

Begripsvaliditeit

Begripsvaliditeit houdt in of je daadwerkelijk meet wat je wilt weten. De vragen moeten geen systematische fouten bevatten door bijvoorbeeld sociaal wenselijke antwoorden of een bepaalde neiging naar een bepaald antwoord. De vragen moeten geformuleerd worden op basis van een groter theoretisch kader, zodat de vragen onderling samenhangen met elkaar. Wanneer de data zijn verzameld, kan de begripsvaliditeit worden gemeten door middel van een factoranalyse (Korzilius, 2000).

De vragenlijst die in dit onderzoek is gebruikt, is al een groot aantal keren toegepast. Uit deze onderzoeksresultaten blijkt dat dit een valide vragenlijst is (De Zoete, 2008; Casander, 2008; De Weerd, 2009; Roobol, 2008).

De validiteit wordt getest door middel van een factoranalyse. Een factoranalyse analyseert in hoeverre de vragen in een schaal hetzelfde meten door te berekenen in hoeverre de items met de onderliggende factor correleren. De factoranalyse bevestigt statistisch of de vragen (die op basis van theorie zijn geformuleerd) in dezelfde schaal vallen. De uitkomst van een factoranalyse is de factorlading per item. De factorlading meet in hoeverre een item laadt op een bepaalde factor. Wanneer de factorlading hoger is dan 0,3 en de eigenwaarde hoger dan 1,00, meten diverse items dezelfde factor en

kan er van verschillende variabelen 'nieuwe variabelen' ofwel supervariabelen gemaakt. Het doel van een factoranalyse is dus het reduceren van het aantal variabelen (Howitt e.a., 2007).

In bijlage 5 zijn de resultaten van de factoranalyse weergegeven. Uit deze resultaten blijkt dat bij iedere schaal de eigenwaarde hoger is dan 1.00. Voor bijvoorbeeld de eerste schaal motivatie geldt dat de eigenwaarde hoger is dan 1.00, namelijk 2.556. Daarnaast zijn alle factorladingen hoger dan 0.6. Dit duidt erop dat de vier verschillende items laden op één factor, namelijk motivatie om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Hierdoor kan van deze schaal één variabele worden gemaakt, wat later in het onderzoek van belang is.

Voor alle schalen die zijn gemeten zijn dit onderzoek, zijn de eigenwaarden hoger dan 1.00. Ook alle factorladingen die worden meegenomen in dit onderzoek, zijn hoger dan 0.30.

3.5.2 Betrouwbaarheid

Babbie (2007: 141) definieert betrouwbaarheid als *“that quality of measurement method that suggests that the same data would have been collected each time in repeated observations of the same phenomenon.”* Bij betrouwbaarheid gaat het er dus om dat de verkregen data betrouwbaar zijn en dus een goed beeld van de werkelijkheid vertonen. Een betrouwbaar onderzoek is een onderzoek dat als het nogmaals uitgevoerd wordt dezelfde resultaten oplevert. De betrouwbaarheid is afhankelijk van het aantal onderzoekseenheden, uitspraken in het meetinstrument en de betrouwbaarheid van de plaats en tijd (Korzilius, 2000).

In hoeverre het aantal onderzoekseenheden betrouwbaar is, is afhankelijk van de grootte van de selectie van het aantal eenheden ten opzichte van de totale populatie. Hoe groter het percentage eenheden van de totale populatie is, hoe hoger de betrouwbaarheid is (Korzilius, 2000). Hoe groot deze steekproefgrootte moet zijn, is volgens diverse onderzoekers verschillend.

De betrouwbaarheid van uitspraken in het meetinstrument is afhankelijk van in hoeverre de schaal door de betreffende vragen wordt gemeten. In de vragenlijst in dit onderzoek zijn 19 schalen opgenomen (bijvoorbeeld taakonduidelijkheid en autonomie). Deze

categorieën worden gemeten door middel van een aantal vragen. Die vragen moeten onderling met elkaar samenhangen. Een betrouwbaarheidsanalyse meet in hoeverre de vragen correleren met elkaar en meet de interne consistentie in de vragenlijst. De score van een betrouwbaarheidsanalyse heet Cronbachs Alpha. Wanneer de Cronbachs Alpha hoger is dan 0.6, is dit binnen de Sociale Wetenschappen een betrouwbare schaal (Howitt e.a., 2007).

In dit onderzoek is per schaal de Cronbachs Alpha berekend. Hieruit blijkt dat de Cronbachs Alpha van de schalen variëren tussen 0.650 en 0.957. Hiermee zijn de schalen betrouwbaar en intern consistent. In bijlage 6 is per schaal de Cronbachs Alpha weergegeven.

Tot slot vormen tijd en plaats een belangrijke rol in het onderzoek (Korzilius, 2000). Wanneer veel mensen het bijvoorbeeld druk hebben, hebben zij minder tijd om een vragenlijst in te vullen. Hierdoor zullen zij snel een vragenlijst invullen en lezen zij minder goed. Hierdoor kunnen zij de verkeerde antwoorden aanvinken en zijn de onderzoeksresultaten minder betrouwbaar. Dit laatste punt kan niet worden gemeten. Met het uitvoeren van het onderzoek is hier rekening mee gehouden door na de drukke periode de vragenlijsten te versturen naar de medewerkers.

3.5.3 Schaalconstructies

Nu er bekend is welke factoren op één onderliggende factor in een schaal laden en nu de betrouwbaarheid bekend is, kunnen de schalen worden geformuleerd. Voor de drie groepen variabelen bereidheid, functiekenmerken en arbeidsoriëntaties zijn schalen gecreëerd. Deze schalen hebben waarden van 0 tot en met 10. Hiervoor is gekozen omdat een aantal antwoorden op basis van een vierpunts-Lickertschaal zijn gegeven, en een aantal antwoorden op basis van een vijfpunts-Lickertschaal. Door te sommeren en de schalen aan te passen naar scores van 0 tot en met 10, is direct duidelijk hoe hoog iemand scoort en is er eenheid in de scores. In bijlage 7 zijn de schaalconstructies weergegeven. De subschalen van de functiekenmerken zijn samengevoegd tot vier schalen (de vier functiekenmerken).

4. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek beschreven. In de eerste paragraaf wordt de beschrijvende statistiek beschreven. In de tweede paragraaf wordt beschreven welke analysetechniek wordt gebruikt en worden de hypothesen door middel van deze analysetechniek getoetst.

4.1 Beschrijvende statistiek

In deze scriptie staan drie groepen variabelen centraal, namelijk functiekenmerken, arbeidsoriëntatie en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. In deze paragraaf worden de onderzoeksgegevens beschreven. Hier worden alleen de cijfers beschreven, hier worden nog geen conclusies aan verbonden. In 4.1.1 worden de functiekenmerken beschreven, in 4.1.2 de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd en in 4.1.3 de arbeidsoriëntaties.

4.1.1 Functiekenmerken

Van 13 functiekenmerken is de respondenten gevraagd een typering te geven van de eigen functie. Per functiekenmerk is een aantal vragen opgesteld. In dit onderzoek zijn de antwoorden hergecodeerd naar cijfers op een schaal van 0 tot en met 10, zodat de mate waarin een functiekenmerk aanwezig is, in één oogopslag duidelijk is. Een lage score betekent dat een functiekenmerk nauwelijks voorkomt; een hoge score betekent dat een functiekenmerk zeer veel voorkomt in de betreffende functie. Ook was een aantal vragen in de vragenlijst negatief gesteld (als controle bijvoorbeeld), deze vragen zijn hergecodeerd.

In tabel 4.1 worden de gemiddelden, modus en mediaan van de functiekenmerken weergegeven.

	N	Gemid- delde	Mediaan	Modus	Standaard deviatie	Minimum	Maximum
Taakduidelijkheid	189	6,41	6,67	6,67	1,31	2,00	10,00
Autonomie	189	5,56	5,56	5,93	1,20	1,85	10,00
Contactmogelijkheden	189	5,93	6,11	6,11	0,98	2,78	10,00
Relatie met de leiding	192	6,25	6,67	6,67	1,38	1,67	10,00
Relatie met collega's	192	6,94	6,67	6,67	1,17	3,33	10,00
Overlegmogelijkheden	192	5,67	6,00	6,67	1,36	1,33	10,00
Interessant werk	191	6,73	6,67	6,67	1,48	2,00	10,00
Kwalificatiegebruik	191	6,45	6,67	6,67	1,44	0,00	10,00
Werkdruk taakeisen	191	4,62	4,44	3,33	1,62	0,00	10,00
Omgaan met verandering	188	6,07	5,83	5,83	1,30	0,00	9,17
Werkdruk geestelijke belasting	192	6,49	6,67	6,67	1,55	0,00	10,00
Werkdruk fysieke belasting	192	4,45	3,81	3,33	2,48	0,00	10,00
Arbeidsvoorwaarden	192	5,16	5,33	4,67	1,44	0,00	10,00

Tabel 4.1: Resultaten functiekenmerken

De functiekenmerken 'relatie met de collega's' en 'interessant werk' scoren het hoogst. Dit betekent dat deze functiekenmerken volgens de respondenten veel voorkomen in hun functie. De functiekenmerken werkdruk/taakeisen, werkdruk/fysieke belasting en arbeidsvoorwaarden scoren laag. Dit betekent dat deze functiekenmerken volgens de respondenten niet veel voorkomen in hun functie. Opvallend is dat deze drie variabelen een redelijk hoge standaarddeviatie kennen. Dit betekent dat de antwoorden op deze vragen gevarieerd zijn. Gezien de aard van de werkzaamheden klopt dit ook: veel

mensen in de uitvoering hebben een fysiek zware functie, terwijl de stafmedewerkers geen fysiek zware functie hebben. Hierdoor is er veel spreiding in deze antwoorden.

4.1.2 Bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd

In de vragenlijst zijn twee directe vragen gesteld met betrekking tot de bereidheid en het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Voor bereidheid is de vraag: 'ik wil doorwerken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd' en voor vermogen is de vraag: 'ik ben in staat om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd'. Op beide vragen kon men antwoorden met 'zeer eens', 'eens', 'oneens' en 'zeer oneens'. Deze antwoordmogelijkheden zijn hergecodeerd naar ja en nee, zodat in één oogopslag duidelijk is hoeveel mensen bereid zijn om door te werken en niet. Ook kunnen de percentages worden vergeleken met de onderzoeken naar bereidheid, zoals in het theoretisch kader is beschreven.

Op de vraag of mensen door willen werken, geven 99 medewerkers, ofwel 51% van de medewerkers aan dat zij door willen werken. Daarnaast geven 87 medewerkers, ofwel 44,9% van de medewerkers aan dat zij niet door willen werken. Acht medewerkers (4,1%) hebben deze vraag niet ingevuld.

Op de vraag of mensen in staat zijn om door te werken, geven 129 medewerkers (68,6%) aan door te kunnen werken. Een minderheid van 59 medewerkers (30,4%) geeft aan niet door te kunnen werken. Op deze vraag hebben zes medewerkers geen antwoord gegeven.

Wanneer deze twee vragen gecombineerd worden, dus wanneer wordt gekeken wie kan en wil werken, blijkt dat 86 medewerkers (46,49%) door kunnen en willen werken. 12 Medewerkers (6,49%) willen wel doorwerken, maar kunnen niet doorwerken. 40 Medewerkers (21,62%) kunnen wel doorwerken, maar willen niet doorwerken. Tot slot kunnen en willen 47 medewerkers (25,41%) niet doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Motivatie	Vermogen		
	Ja	Nee	Totaal
Ja	86 (46,49%)	12 (6,49%)	98 (52,97)
Nee	40 (21,62%)	47 (25,41%)	87 (47,03%)
Totaal	126 (68,11%)	59 (31,89%)	185 (100%)

Tabel 4.2: Motivatie en vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd

Wanneer wordt gekeken naar de scores van de motivatie en het vermogen, is zichtbaar dat het gemiddelde en de mediaan bij vermogen hoger liggen dan bij motivatie. Bij motivatie is de gemiddelde score 4,96 en de mediaan 5,00. De gemiddelde score bij vermogen is 5,64 en de mediaan is 5,83. Daarentegen is de standaarddeviatie bij vermogen iets lager, wat betekent dat er minder spreiding in de antwoorden liggen.

	N	Gemiddelde	Mediaan	Modus	Standaard deviatie	Minimum	Maximum
Motivatie	190,00	4,96	5,00	6,67	2,19	0,00	10,00
Vermogen	190,00	5,64	5,83	6,67	1,88	0,00	10,00

Tabel 4.3: Resultaten motivatie en vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd

4.1.3 Arbeidsoriëntatie

In de vragenlijst konden respondenten hun voorkeur voor een arbeidsoriëntatie aangeven. Er waren twee arbeidsoriëntaties naast elkaar gezet; respondenten konden aangeven voor welke arbeidsoriëntatie ze een sterke voorkeur, lichte voorkeur of geen voorkeur hebben. Deze scores zijn hergecodeerd, zodat per arbeidsoriëntatie bekend werd welke voorkeur de respondent hiervoor heeft. De voorkeur is ingedeeld op een schaal van 0 tot 10, waarbij de waarde 0 geen voorkeur is en de waarde 10 zeer sterke voorkeur is. Vervolgens zijn voor alle arbeidsoriëntaties de totalen berekend. In tabel 4.4 is zichtbaar wat de voorkeur is voor de arbeidsoriëntaties.

	N	Gemid- delde	Mediaan	Modus	Standaard deviatie	Minimum	Maximum
Arbeidsinhoudoriëntatie	192	5,62	5,50	5,00	2,08	0,00	10,00
Arbeidsvoorwaardenoriëntatie	193	7,17	7,50	7,50	1,70	3,00	10,00
Arbeidsverhoudingenoriëntatie	193	3,54	3,50	2,00	1,77	0,00	8,33
Arbeidsomstandighedenoriëntatie	193	2,91	2,50	1,67	2,35	0,00	10,00

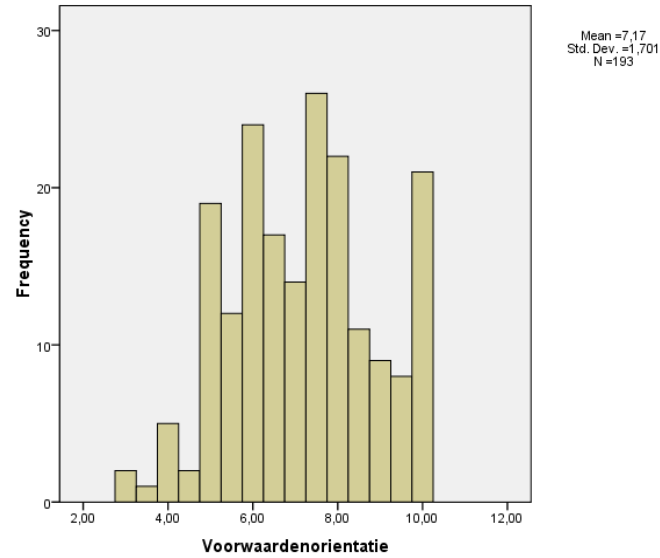
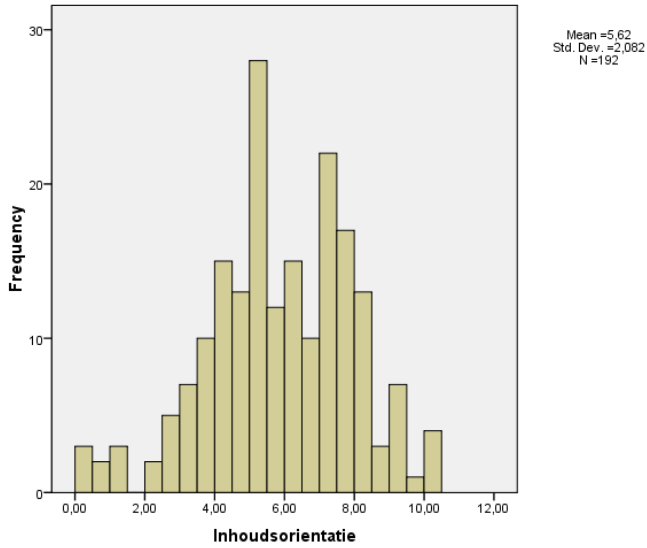
Tabel 4.4: Voorkeur arbeidsoriëntaties

Uit tabel 4.4 blijkt dat de arbeidsvoorwaardenoriëntatie het sterkst aanwezig is, met een gemiddelde voorkeur van 7,17. Het meest voorkomende getal (modus) is 7,50. Deze arbeidsoriëntatie kent veruit de hoogste modus. 38 Respondenten hebben 9 of hoger gescoord op arbeidsvoorwaardenoriëntatie. Dit is veruit het hoogste vergeleken met de andere arbeidsoriëntaties.

De arbeidsinhoudoriëntatie staat op de tweede plaats, met een gemiddelde van 5,62. De score die bij deze oriëntatie het meeste voorkomt is 5,00 (modus).

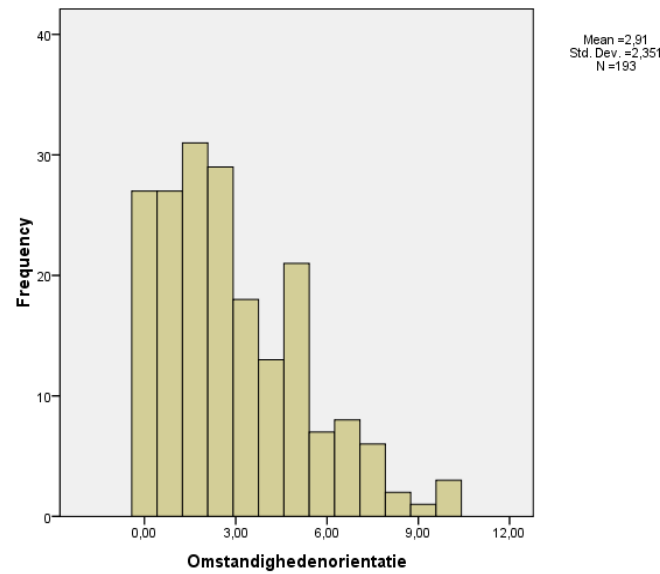
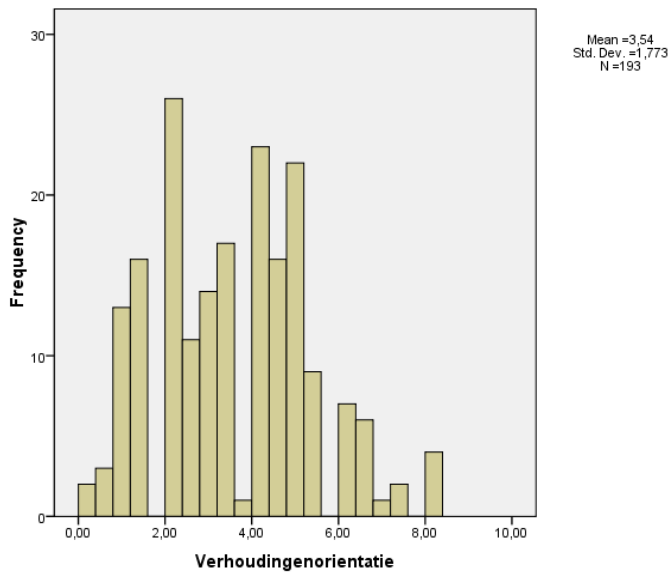
De arbeidsverhoudingenoriëntatie en de arbeidsomstandighedenoriëntatie scoren beduidend lager. De arbeidsverhoudingenoriëntatie scoort gemiddeld een 3,54, de arbeidsomstandighedenoriëntatie scoort gemiddeld een 2,91. De mediaan is 3,50 resp. 2,50. Aan deze twee oriëntaties wordt weinig waarde gehecht vergeleken met de arbeidsinhoudoriëntatie en de arbeidsvoorwaardenoriëntatie.

In onderstaande figuren is zichtbaar dat er erg veel waarde wordt gehecht aan arbeidsvoorwaarden; de scores zijn (bijna) allemaal hoger dan 5,00. Bij de arbeidsinhoudoriëntatie is dit meer verspreid; bij de arbeidsvoorwaarden- en arbeidsverhoudingenoriëntaties zijn de scores allemaal veel lager.



Figuur 4.1: Voorkeuren arbeidsinhoudoriëntatie

Figuur 4.2: Voorkeuren arbeidsvoorwaardenoriëntatie



Figuur 4.3: Voorkeuren arbeidsverhoudingenoriëntatie

Figuur 4.4: Voorkeuren arbeidsomstandighedenoriëntatie

Uit tabel 4.4 en figuren 4.1 tot en met 4.4 is gebleken dat de arbeidsvoorwaardenoriëntatie het hoogst heeft gescoord. Veruit de meeste respondenten scoren 7,50. Medewerkers van Mourik geven de minste voorkeur aan de arbeidsomstandigheden, waar relatief vaak een 0,00 is gescoord.

4.2 Analysetechniek

Om de hypothesen te toetsen, wordt gebruik gemaakt van een regressieanalyse. Deze analyse bestudeert het verband tussen een enkele afhankelijke variabele en een enkele onafhankelijke variabele en kent gewicht toe aan de onafhankelijke variabele (Howitt e.a., 2007). Deze analyse toetst hoe het verband tussen variabele x en y . Volgens Huizingh (2004) is een regressieanalyse de beste manier om het verband tussen afhankelijke en onafhankelijke variabele te beschrijven. In dit onderzoek worden diverse controlevariabelen meegenomen, namelijk geslacht, leeftijd, aantal dienstjaren en gezondheid.

Uit het onderzoek van De Zoete blijkt dat er bij een aantal functiekenmerken en arbeidsoriëntaties sprake was van multicollineariteit. Dit houdt in dat twee voorspellende variabelen zeer sterk met elkaar correleren. Dit kan leiden tot numerieke instabiliteit en moet dus worden vermeden (Howitt e.a., 2007). De Zoete toonde multicollineariteit aan door een correlatieanalyse uit te voeren met een functiekenmerk, de betreffende arbeidsoriëntatie en de interactievariabele. Hair (1998, aangehaald door De Zoete, 2009) geeft aan dat een interactievariabele berekend kan worden door het betreffende functiekenmerk en de arbeidsoriëntatie te vermenigvuldigen. Er is sprake van multicollineariteit wanneer een correlatie uit de correlatieanalyse hoger is dan 0,6 (Taq, 1992).

Multicollineariteit moet dus worden vermeden in een regressieanalyse. Voordat een hypothese wordt getoetst, worden de variabelen gecontroleerd op multicollineariteit. Wanneer er geen sprake is van multicollineariteit, wordt de hypothese getoetst door middel van een regressieanalyse. Als er wel sprake is van multicollineariteit, moet de hypothese op een andere manier worden getoetst.

Volgens Hair e.a. (1998) zijn er drie manieren hoe men om kan gaan met multicollineariteit. Ten eerste kunnen de regressiecoëfficiënten ter voorspelling worden gebruikt, en worden deze dus niet geïnterpreteerd. Een tweede optie is om correlaties te berekenen tussen elke onafhankelijke en afhankelijke variabele, zodat op deze manier de relatie tussen de variabelen kan worden begrepen. Een derde mogelijkheid is om één of meerdere onafhankelijke variabelen niet mee te nemen in de analyses.

Wanneer men kiest om één of meerdere onafhankelijke variabelen niet mee te nemen in de analyses, is het onderzoek beperkter en kunnen andere conclusies worden

getrokken. Dit is niet wenselijk. De optie om de regressiecoëfficiënten alleen ter voorspelling te gebruiken, is ook beperkt, doordat ze niet geïnterpreteerd kunnen worden. In dit onderzoek is ervoor gekozen om correlaties te berekenen tussen elke onafhankelijke en afhankelijke variabele, zodat er zo veel mogelijk kan worden begrepen over de verbanden.

De correlatieanalyse wordt als volgt uitgevoerd. Ten eerste wordt gekeken hoe de scores van de arbeidsoriëntaties zijn verdeeld. Deze worden in drie gelijke groepen ingedeeld, namelijk laag, midden en hoog. Dit is per hypothese terug te vinden in bijlage 9. Vervolgens wordt de correlatieanalyse uitgevoerd. De drie categorieën arbeidsoriëntatie worden gecorreleerd met het functiekenmerk en motivatie/vermogen (laatste variabele afhankelijk van de hypothese); deze correlaties worden vergeleken.

In de correlatieanalyse wordt de Pearson correlatiecoëfficiënt gebruikt. De Pearson correlatiecoëfficiënt kan gebruikt worden voor scorevariabelen of nominale variabelen met twee categorieën (Howitt e.a., 2007). Deze correlatiecoëfficiënt varieert in score van 0 tot 1, met positieve en negatieve waarden. Een score van 0 impliceert geen verband, een score van 1 impliceert een sterk verband. Een positieve waarde betekent dat er een positief verband is tussen de variabelen; een negatieve waarde betekent dat er een negatief verband is. Volgens Cohen (1988) is een correlatie tussen 0,1 en 0,23 een zwak verband, een correlatie tussen 0,24 en 0,36 een medium verband en een correlatie van 0,37 en hoger een sterk verband. Deze correlatiewaarden gelden voor de Sociale Wetenschappen.

Wanneer de significantie van een correlatie bekend is, is nog niet bekend of de verschillende groepen significant van elkaar verschillen. Dit wordt als volgt berekend. Ten eerste worden de r -waarden gestandaardiseerd tot z -scores. Vervolgens wordt berekend of de groepen statistisch significant van elkaar verschillen door middel van de volgende formule:

$$Z_{\text{obs}} = \sqrt{\frac{Z_1 - Z_2}{\frac{1}{N_1 - 3} + \frac{1}{N_2 - 3}}}$$

Bij een score van Z_{obs} tussen of gelijk aan -1,96 en 1,96 verschillen de groepen niet significant van elkaar en wordt de nulhypothese aangenomen. Wanneer de score hoger

is, verschillen de groepen significant van elkaar. Wanneer de groepen significant van elkaar verschillen, is er sprake van een interactie-effect.

Voordat deze berekening gemaakt mag worden, moet er aan een aantal voorwaarden worden voldaan. De data waarop r is gebaseerd, moeten random zijn verzameld. De groepen die worden vergeleken, moet minimaal uit 20 eenheden bestaan en deze groepen moeten onafhankelijk van elkaar zijn. Deze correlaties mogen niet hetzelfde meten. Tevens moeten de scores gelijk zijn verdeeld. (Pallant, 2008). In dit onderzoek wordt voor de arbeidsoriëntaties bekeken of deze gelijk zijn verdeeld, omdat dit de groepen zijn die met elkaar worden vergeleken (zie bijlage 8).

4.2.1 Toetsing hypothese 1

De eerste hypothese luidt:

H1a: hoe meer waarde men hecht aan arbeidsinhoud, hoe sterker de invloed van arbeidsinhoud is op de motivatie om door te werken.

Uit de correlatieanalyse (bijlage 9) blijkt dat een aantal correlaties hoger is dan 0,6. Dit duidt erop dat er sprake is van multicollineariteit. Daarom wordt deze hypothese getoetst door middel van een correlatieanalyse. De scores van de arbeidsinhoudsoriëntatie worden verdeeld in drie gelijke groepen en ingedeeld naar scores in gelijke groepen laag, midden en hoog.

Uit de correlatieanalyse blijkt dat de arbeidsinhoud een significante invloed heeft op de motivatie om door te werken. De arbeidsinhoudoriëntatie speelt hier een belangrijke rol in. Uit tabel 4.5 blijkt dat hoe meer waarde wordt gehecht aan arbeidsinhoud (hoge score voor arbeidsinhoudoriëntatie), hoe meer arbeidsinhoud invloed heeft op de motivatie om door te werken. Bij een hoge score op arbeidsinhoudoriëntatie, is $r = 0,520$ ($N=45$, $p < 0,01$). Bij de middenscore op arbeidsinhoudoriëntatie, is $r = 0,418$ ($N=58$, $p < 0,01$) en bij een lage score op arbeidsinhoudoriëntatie, is $r = 0,272$ ($N=86$, $p < 0,01$). Conform Cohen zijn deze correlaties medium tot sterk.

Al deze waarden zijn significant. Om te analyseren of deze groepen significant van elkaar verschillen, wordt gekeken of de significantietest uitgevoerd kan worden. Uit het histogram (bijlage 8) blijkt dat er bij arbeidsinhoudoriëntatie sprake is van een normaalverdeling. Bij iedere groep is $N > 20$. Tevens meten de groepen niet hetzelfde.

Uit de berekening blijkt dat $Z_{\text{obs}} = -3,2134$. Hiermee valt deze score niet tussen $-1,96$ en $1,96$ en verschillen de groepen statistisch significant van elkaar. Dit betekent dus dat er hoge correlaties zijn, deze correlaties significant zijn en de groepen statistisch significant van elkaar verschillen. Hiermee wordt de hypothese aangenomen.

Arbeidsinhoudoriëntatie		Motivatie
Laag	Pearson Correlation	0,272
	Significantie	0,011
Midden	Pearson Correlation	0,418
	Significantie	0,001
Hoog	Pearson Correlation	0,520
	Significantie	0,000

Tabel 4.5: Invloed arbeidsinhoudoriëntatie op verband arbeidsinhoud en motivatie

H1b: hoe meer waarde men hecht aan arbeidsinhoud, hoe sterker de invloed van arbeidsinhoud is op het vermogen om door te werken.

Gezien de multicollineariteit tussen arbeidsinhoud, arbeidsinhoudoriëntatie en de interactievariabele, wordt deze hypothese wederom getoetst door middel van een correlatieanalyse.

Ook uit deze analyse blijkt dat, naarmate men meer waarde hecht aan arbeidsinhoud, de invloed van arbeidsinhoud groter wordt op het vermogen om door te werken. uit tabel 4.6 blijkt dat wanneer men weinig waarde hecht aan arbeidsinhoud, de invloed van arbeidsinhoud op vermogen is $r = 0,258$ ($N=86$, $p < 0,05$). Naarmate men meer waarde hecht aan arbeidsinhoud, neemt de invloed op het vermogen om door te werken, sterk toe naar $r = 0,609$ ($N=58$, $p < 0,01$) voor midden en $r = 0,601$ ($N=45$, $p < 0,01$) voor hoog. Voor een hoge score op arbeidsinhoudoriëntatie neemt de score iets af, maar dit is te verwaarlozen. Dit zijn dus sterke correlaties. Naarmate men meer waarde hecht aan arbeidsinhoud, neemt dus de invloed van arbeidsinhoud toe op het vermogen om door te werken. Deze scores zijn hoog, met name wanneer men midden of veel waarde hecht aan arbeidsinhoud. Ook zijn al deze scores significant. Er wordt berekend of deze scores statistisch significant van elkaar verschillen.

Bij hypothese H1a is gebleken dat de significantietest uitgevoerd kan worden. Uit de berekeningen blijkt dat $Z_{\text{obs}} = -4,88678$. Dit is ruim boven de marge, hiermee kan gesteld worden dat de groepen statistisch significant van elkaar verschillen.

Hiermee kan de hypothese worden aangenomen en wordt de nulhypothese verworpen.

Arbeidsinhoudoriëntatie		Vermogen
Laag	Pearson Correlation	0,258
	Significantie	0,017
Midden	Pearson Correlation	0,609
	Significantie	0,000
Hoog	Pearson Correlation	0,601
	Significantie	0,000

Tabel 4.6: Invloed arbeidsinhoudoriëntatie op verband arbeidsinhoud en vermogen

4.2.2 Toetsing hypothese 2

H2a: de waarde die men hecht aan arbeidsomstandigheden, heeft geen invloed op de relatie tussen arbeidsomstandigheden en de motivatie om door te werken.

Uit de correlatieanalyse tussen arbeidsomstandigheden, arbeidsomstandighedenoriëntatie en de interactievariabele blijkt dat er sprake is van multicollineariteit. Dit betekent dat deze hypothese wordt getoetst door middel van een correlatieanalyse. De scores van de arbeidsomstandighedenoriëntatie worden ingedeeld in drie gelijke groepen.

Uit de correlatieanalyse blijkt dat de correlaties steeds zwakker worden. Voor een lage score op arbeidsomstandighedenoriëntatie, is $r = -0,007$ ($N=84$, $p > 0,05$). Voor een middenscore op arbeidsomstandighedenoriëntatie is $r = -0,181$ ($N=29$, $p > 0,05$). Voor een hoge score op arbeidsomstandighedenoriëntatie is $r = -0,199$ ($N=59$, $p > 0,05$). Geconcludeerd kan worden dat er wel verschillen tussen de drie groepen zijn, maar dat de correlaties niet significant zijn. Uit de significantietest blijkt dat met een score van

$Z_{obs} = 1,450167$, de groepen statistisch niet significant van elkaar verschillen. Arbeidsomstandigheden hebben geen invloed op de motivatie om door te werken. Hiermee wordt deze hypothese aangenomen en wordt de nulhypothese verworpen.

Arbeidsomstandighedenoriëntatie		Motivatie
Laag	Pearson Correlation	-0,007
	Significantie	0,947
Midden	Pearson Correlation	-0,181
	Significantie	0,349
Hoog	Pearson Correlation	-0,199
	Significantie	0,130

Tabel 4.7: Invloed arbeidsomstandighedenoriëntatie op arbeidsomstandigheden en motivatie

H2b: de waarde die men hecht aan arbeidsomstandigheden, heeft geen invloed op de relatie tussen arbeidsomstandigheden en het vermogen om door te werken.

Deze hypothese wordt getoetst door middel van een correlatieanalyse. Uit tabel 4.8 blijkt dat bij een lage score voor arbeidsomstandighedenoriëntatie, is $r = 0,139$ ($N=84$, $p > 0,05$). Met een middenscore, is $r = -0,322$ ($N=29$, $p > 0,05$). Bij een hoge score voor arbeidsomstandighedenoriëntatie is $r = -0,295$ ($N=59$, $p < 0,05$). Hoe meer waarde men hecht aan arbeidsomstandigheden, hoe meer negatieve invloed arbeidsomstandigheden hebben op het vermogen om door te werken. Wanneer men hoog scoort op arbeidsomstandighedenoriëntatie, neemt de correlatie toe vergeleken met de middenscores op deze oriëntatie. Echter, de correlaties zijn niet significant, met uitzondering van de hoge score. Daarmee hebben arbeidsomstandigheden toch invloed op het vermogen om door te werken. Ook blijkt uit de significantietest dat de groepen statistisch significant van elkaar verschillen met een score van $Z_{obs} = 3,007188$.

De hypothese wordt verworpen en de nulhypothese wordt aangenomen. Wanneer men dus veel waarde hecht aan goede arbeidsomstandigheden, leiden slechtere arbeidsomstandigheden tot een lager vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Arbeidsomstandighedenoriëntatie		Vermogen
Laag	Pearson Correlation	0,139
	Significantie	0,206
Midden	Pearson Correlation	-0,322
	Significantie	0,088
Hoog	Pearson Correlation	-0,295
	Significantie	0,023

Tabel 4.8: Invloed arbeidsomstandighedenoriëntatie op arbeidsomstandigheden en vermogen

4.2.3 Toetsing hypothese 3

H3a: hoe minder waarde men hecht aan arbeidsvoorwaarden, hoe sterker de invloed van arbeidsvoorwaarden is op de motivatie om door te werken.

Uit de correlatieanalyse (bijlage 9) blijkt dat een aantal items sterk met elkaar correleren; dit is hoger dan 0,6. Dit duidt erop dat er sprake is van multicollineariteit. Deze hypothese wordt daarom getoetst door middel van een correlatieanalyse. Daartoe zijn de scores van de arbeidsvoorwaardenoriëntatie ingedeeld in drie groepen, namelijk laag, midden en hoog.

Uit tabel 4.7 blijkt dat wanneer men laag scoort op arbeidsvoorwaardenoriëntatie, $r = 0,294$ ($N=63$, $p < 0,05$). Bij een middenscore op deze oriëntatie is $r = 0,267$ ($N=78$, $p < 0,05$). Bij een hoge score op arbeidsvoorwaardenoriëntatie, is $r = 0,285$ ($N=48$, $p = 0,05$). Bij een lage score is de correlatie op de motivatie dus het hoogst. Daarna neemt het iets af bij een middenscore, en neemt het weer iets toe tot een hoge score. Al deze correlaties zijn significant. Conform Cohen (1988) zijn dit mediumscores voor Pearson's Correlation. Daarmee zijn de waarden hoog genoeg om hierover iets te zeggen.

Er kan geconcludeerd worden dat de correlaties significant zijn, maar de verschillen in correlaties niet groot zijn. Wanneer wordt gekeken of de groepen significant van elkaar verschillen, blijkt dat $Z_{obs} = -1,13775$. Er is dus geen sprake van een interactie-effect.

Het blijkt dat arbeidsvoorwaarden wel van invloed zijn op de motivatie om door te werken, maar de verschillen zijn klein en de groepen verschillen niet statistisch

significant van elkaar. De hypothese wordt verworpen; de nulhypothese wordt aangenomen.

Arbeidsvoorwaardenoriëntatie		Motivatie
Laag	Pearson Correlation	0,294
	Significantie	0,019
Midden	Pearson Correlation	0,267
	Significantie	0,018
Hoog	Pearson Correlation	0,285
	Significantie	0,050

Tabel 4.9: Invloed arbeidsvoorwaardenoriëntatie op arbeidsvoorwaarden en motivatie

H3b: hoe minder waarde men hecht aan arbeidsvoorwaarden, hoe sterker de invloed van arbeidsvoorwaarden is op het vermogen om door te werken.

Omdat er sprake is van multicollineariteit, wordt deze hypothese getoetst door middel van een correlatieanalyse.

Uit tabel 4.8 blijkt dat voor een lage arbeidsvoorwaardenoriëntatie, is $r = 0,312$ ($N=63$, $p < 0,05$). Voor een middenscore op arbeidsvoorwaarden, is $r = 0,401$ ($N=78$, $p < 0,05$). Bij een hoge score op arbeidsvoorwaardenoriëntatie, is $r = 0,393$ ($N=48$, $p < 0,05$). Deze scores zijn dus significant.

De correlatie voor midden is sterker is dan de correlatie voor een lage arbeidsvoorwaardenoriëntatie. Bij een hoge arbeidsvoorwaardenoriëntatie, is de score iets zwakker dan bij de middenscore, maar dit verschil is erg klein.

Wanneer wordt getoetst of de scores significant van elkaar verschillen, blijkt dat $Z_{obs} = -2,26674$. Dit betekent dat de groepen statistisch significant van elkaar verschillen. Naarmate men meer waarde hecht aan arbeidsvoorwaarden, leiden betere arbeidsvoorwaarden tot een groter vermogen om door te werken. Hiermee worden zowel de hypothese als de nulhypothese verworpen. Er is sprake van een tegengesteld effect.

Arbeidsvoorwaardenoriëntatie		Vermogen
Laag	Pearson Correlation	0,312
	Significantie	0,013
Midden	Pearson Correlation	0,401
	Significantie	0,000
Hoog	Pearson Correlation	0,393
	Significantie	0,006

Tabel 4.10: Invloed arbeidsvoorwaardenoriëntatie op arbeidsvoorwaarden en vermogen

4.2.4 Toetsing hypothese 4

H4a: de waarde die men hecht aan arbeidsverhoudingen, heeft geen invloed op de motivatie om door te werken.

Wederom wordt bekeken of arbeidsverhoudingen, arbeidsverhoudingenoriëntatie en de interactie tussen deze twee variabelen, met elkaar correleren. Uit de correlatieanalyse (bijlage 9), blijkt dat deze variabelen (sterk) met elkaar correleren. Dit duidt erop dat er sprake is van multicollineariteit. De correlatieanalyse wordt gebruikt om deze hypothese te toetsen. De scores voor arbeidsoriëntatie worden in drie gelijke groepen ingedeeld.

Uit tabel 4.9 blijkt dat de arbeidsverhoudingenoriëntatie een positieve invloed heeft op het verband tussen functiekenmerken en motivatie. Bij een lage score op arbeidsverhoudingenoriëntatie, is $r = 0,255$ ($N=171$, $p < 0,05$). Bij een middenscore is $r = 0,430$ ($N=13$, $p > 0,05$). Bij een hoge score op arbeidsverhoudingenoriëntatie is $r = 0,385$ ($N=6$, $p > 0,05$). Het valt op dat alleen de correlatie voor de lage score significant is, de andere twee niet. We kunnen stellen dat er wel verschillen bestaan tussen de groepen. We kunnen niet toetsen of de verschillen tussen de groepen significant zijn, want $N < 20$.

Arbeidsverhoudingen hebben alleen invloed op de motivatie om door te werken wanneer men weinig waarde hecht aan arbeidsverhoudingen. Dit betekent dat arbeidsverhoudingen toch invloed hebben op de motivatie om door te werken, ook al is deze gering. Wanneer men weinig waarde hecht aan arbeidsverhoudingen, leiden

betere arbeidsverhoudingen tot een grote motivatie om door te werken. Hiermee wordt deze hypothese verworpen.

Arbeidsverhoudingenoriëntatie		Motivatie
Laag	Pearson Correlation	0,255
	Significantie	0,001
Midden	Pearson Correlation	0,430
	Significantie	0,143
Hoog	Pearson Correlation	0,438
	Significantie	0,385

Tabel 4.11: Invloed arbeidsverhoudingenoriëntatie op arbeidsverhoudingen en motivatie

H4b: hoe minder waarde men hecht aan arbeidsverhoudingen, hoe sterker de invloed arbeidsverhoudingen op het vermogen om door te werken.

Gezien de multicollineariteit wordt deze hypothese wederom getoetst door middel van een correlatieanalyse. Het valt direct op dat er, net zoals bij hypothese 4a een stijgende lijn zit in de correlaties van lage arbeidsverhoudingenoriëntatie van $r = 0,328$ ($N=171$, $p < 0,01$) naar middenscore van arbeidsverhoudingenoriëntatie van $r = 0,696$ ($N=13$, $p > 0,05$). Dit zijn sterke correlaties. Wederom is de correlatie voor de hoge score voor arbeidsverhoudingenoriëntatie weer lager dan de middenscore, namelijk $r = 0,601$ ($N=6$, $p > 0,05$). Echter, alleen de invloed van arbeidsverhoudingen op de lage score van arbeidsverhoudingenoriëntatie is significant, de andere groepen zijn niet significant. We kunnen niet toetsen of de verschillen tussen de groepen significant zijn, want $N < 20$.

Wanneer men weinig waarde hecht aan arbeidsverhoudingen, hebben arbeidsverhoudingen alleen invloed op het vermogen om door te werken wanneer men weinig waarde hecht aan arbeidsverhoudingen. De hypothese wordt aangenomen.

Arbeidsverhoudingenoriëntatie		Vermogen
Laag	Pearson Correlation	0,328
	Significantie	0,000

Midden	Pearson Correlation	0,696
	Significantie	0,008
Hoog	Pearson Correlation	0,601
	Significantie	0,207

Tabel 4.12: Invloed arbeidsverhoudingenoriëntatie op arbeidsverhoudingen en vermogen

4.3 Conclusie

In dit hoofdstuk zijn de hypothesen getoetst. Deze hypothesen zijn opgesteld naar aanleiding van het onderzoek van De Zoete (2009). Er zijn acht hypothesen geformuleerd. Hiervan zijn zes hypothesen aangenomen, en zijn er slechts twee verworpen. Dit betekent voor een groot deel een bevestiging voor het onderzoek van De Zoete (2009). De hypothesen die zijn verworpen, zijn “*H3b: hoe minder waarde men hecht aan arbeidsvoorwaarden, hoe sterker de invloed van arbeidsvoorwaarden is op het vermogen om door te werken*” en “*H4b: hoe minder waarde men hecht aan arbeidsverhoudingen, hoe sterker de invloed van arbeidsverhoudingen is op het vermogen om door te werken*”. In het volgende hoofdstuk, de conclusie, wordt beschreven wat de resultaten uit dit hoofdstuk betekenen voor de literatuur.

5. Conclusie

In het laatste hoofdstuk, de conclusie, wordt de probleemstelling beantwoord. Om deze probleemstelling te beantwoorden, komen eerst in 5.1 de theoretische deelvragen aan bod, vervolgens de hypothesen in 5.2 en in 5.3 wordt de probleemstelling beantwoord. In 5.4 worden de empirische resultaten vergeleken met de theorie. Dit onderzoek wordt gereflecteerd in 5.5 en in 5.6 worden suggesties voor verder onderzoek gegeven.

5.1 Beantwoording theoretische deelvragen

De komende jaren neemt de vergrijzing sterk toe. De babyboomgeneratie gaat de komende jaren met pensioen. Tevens is de levensverwachting van mensen steeds hoger. Dit betekent dat er steeds meer mensen steeds langer van hun pensioen genieten. Dit kost de samenleving steeds meer geld. Daarnaast ontgroent de samenleving. Minder mensen werken, zij moeten de pensioenen voor de ouderen betalen. Met de huidige pensioenleeftijd van 65 jaar brengt dit de betaalbaarheid in het geding. Dit vormt een groot probleem voor de samenleving. Tevens wordt de huidige pensioengerechtigde leeftijd nauwelijks bereikt, de meeste mensen stoppen op hun 60^e levensjaar met werken. Deze feiten zijn aanleiding voor dit onderzoek.

Volgens De Zoete (2008) hebben arbeidsoriëntaties invloed op het verband tussen functiekenmerken en bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De Zoete heeft hier verkennend onderzoek naar verricht. De resultaten van dit onderzoek worden in dit onderzoek gebruikt. Dit leidt tot de volgende probleemstelling: *“Wat is de invloed van arbeidsoriëntaties op het verband tussen functiekenmerken en de bereidheid (motivatie en vermogen) om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd en hoe kan dit worden verklaard?”*

Om deze probleemstelling te beantwoorden, zijn de begrippen ‘functiekenmerken’, ‘arbeidsoriëntatie’, ‘motivatie om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd’ en ‘vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd’. Deze worden kort uiteengezet.

Met motivatie om door te werken wordt bedoeld in hoeverre men door *wil* werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Met het vermogen om door te werken, wordt bedoeld in

hoeverre men door *kan* werken, ofwel waarin men in staat is om door te werken. Mensen die het vermogen hebben om door te werken, willen niet allemaal doorwerken. Steeds meer mensen van 45 jaar en ouder geven aan dat zij door *willen* werken tot hun 65^e levensjaar.

Functiekenmerken hebben invloed op de beslissing om met pensioen te gaan. Iedere functie heeft andere kenmerken. In dit onderzoek worden functiekenmerken ingedeeld in vier dimensies, namelijk arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden.

Arbeidsoriëntatie wordt op zeer verschillende manieren gedefinieerd. Van Ruysseveldt e.a. (2008: 259) definiëren arbeidsoriëntatie als *“de beweegredenen die verschillende groepen werkenden hebben om te werken.”* Daarbij wordt gekeken naar de waarden die mensen toekennen aan onder andere inkomen, arbeidsinhoud, promotiekansen en de omgang met collega's.

Arbeidsoriëntatie is gemeten conform het model van Van der Parre (1996). Van der Parre onderscheidt vier arbeidsoriëntaties, gericht op de kenmerken van het werk. Dit zijn de arbeidsinhoudoriëntatie, arbeidsvoorwaardenoriëntatie, arbeidsverhoudingenoriëntatie en arbeidsomstandighedenoriëntatie.

De empirische deelvragen worden beschreven in 5.2; de verklarende deelvragen worden beschreven in 5.3.

5.2 Empirische resultaten

De arbeidsinhoudoriëntatie heeft een positieve invloed op zowel de motivatie als het vermogen om door te werken. Naarmate men meer waarde hecht aan arbeidsinhoud, leidt een betere arbeidsinhoud tot een hogere motivatie en hoger vermogen om door te werken. Van de vier arbeidsoriëntaties heeft de arbeidsinhoudoriëntatie de meeste invloed op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

De arbeidsomstandighedenoriëntatie heeft geen invloed op het verband tussen functiekenmerken en motivatie om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, en een beperkte invloed op het vermogen om door te werken. Alleen wanneer men veel waarde hecht aan arbeidsomstandigheden, hebben arbeidsomstandigheden een negatieve invloed op het vermogen om door te werken.

De arbeidsvoorwaardenoriëntatie heeft een beperkte invloed op het verband functiekenmerken en de motivatie om door te werken. Deze oriëntatie heeft wel invloed op dit verband, maar de verschillen tussen de groepen arbeidsoriëntaties laag, midden en hoog zijn erg klein.

De arbeidsvoorwaardenoriëntatie heeft wel invloed op het vermogen om door te werken. Wanneer men meer waarde hecht aan arbeidsvoorwaarden, hebben arbeidsvoorwaarden een positieve invloed op het vermogen om door te werken.

De arbeidsverhoudingenoriëntatie heeft een beperkte invloed op het verband functiekenmerken en de bereidheid (zowel motivatie als vermogen) om door te werken. Alleen wanneer men weinig waarde hecht aan arbeidsverhoudingen, hebben de arbeidsverhoudingen een sterke invloed hebben op het verband functiekenmerken en bereidheid (motivatie en vermogen) om door te werken.

5.3 Beantwoording probleemstelling

De empirische resultaten geven gezamenlijk antwoord op de probleemstelling. In deze scriptie staat de volgende probleemstelling centraal:

“Wat is de invloed van arbeidsoriëntaties op het verband tussen functiekenmerken en de bereidheid (motivatie en vermogen) om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd en hoe kan dit worden verklaard?”

Van de vier arbeidsoriëntaties heeft de arbeidsinhoudoriëntatie de grootste invloed op de motivatie en het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De arbeidsvoorwaardenoriëntatie heeft ook invloed op het vermogen om door te werken. Tevens scoren deze twee oriëntaties het hoogst, gemiddeld een 7,50 voor de arbeidsvoorwaardenoriëntatie en een 6,00 voor de arbeidsinhoudoriëntatie. De andere arbeidsoriëntaties hebben niet of in beperkte mate invloed op de motivatie en het vermogen om door te werken.

Deze empirische resultaten kunnen op een aantal manieren worden verklaard.

Ten eerste is het opvallend dat vooral de arbeidsinhoudoriëntatie en arbeidsvoorwaardenoriëntatie veel invloed hebben op de bereidheid om door te werken. In de ontwikkeling van de arbeidsoriëntaties, werden deze twee oriëntaties als eerst onderscheiden door Herzberg e.a. (1959). Later zijn er een aantal arbeidsoriëntaties

toegevoegd, onder andere de arbeidsomstandigheden- en de arbeidsverhoudingenoriëntatie door Van der Parre (1996). Op basis van dit onderzoek en het onderzoek van De Zoete (2008) lijken de arbeidsinhoud- en arbeidsvoorwaardenoriëntatie de belangrijkste arbeidsoriëntaties zijn op het verband tussen functiekenmerken en de bereidheid om door te werken. De andere twee arbeidsoriëntaties hebben weinig tot geen invloed op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Een tweede verklaring voor het feit dat arbeidsinhoudoriëntatie een sterke invloed heeft op het verband tussen functiekenmerken en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, is dat arbeidsinhoud het belangrijkste kenmerk van de arbeidssituatie is. Vele benaderingen zien arbeidsinhoud namelijk als belangrijkste drijfveer voor mensen om te werken en hiermee dus ook dat arbeidsinhoud het belangrijkste kenmerk van de arbeidssituatie is (Ruyseveldt e.a., 2008). Wanneer men de werksituatie verlengt naar de bereidheid om langer door te werken, is het niet vreemd te veronderstellen dat arbeidsinhoud een sterke invloed op dit verband heeft.

Een derde verklaring is van Xanthopoulou e.a. (2007, 2008, aangehaald door Ruyseveldt e.a. 2009: 21). Hij stelt dat het versterkende effect van een persoonsgebonden hulpbron (conform het Job Demand-Control Model) wordt verklaard *“met het toegenomen vermogen van een persoon om de omgeving te beïnvloeden”*. Volgens Ruyseveldt e.a. (2009) zijn intrinsiek gemotiveerde mensen cognitief meer gevoelig voor de beschikbare hulpbronnen. Zo zien zij eerder de mogelijkheden tot bijvoorbeeld autonomie. Doordat deze mensen deze mogelijkheden beter kunnen zien, kunnen zij deze mogelijkheden ook efficiënter benutten. Intrinsiek gemotiveerde mensen kunnen de hulpbronnen ‘activeren’. Volgens Ruyseveldt e.a. (2009) is het niet ondenkbaar dat intrinsiek gemotiveerde mensen een meer proactieve houding hebben, waardoor zij functiekenmerken beter kunnen beïnvloeden of zelfs af kunnen dwingen. Dit komt overeen met het onderzoek van Xanthopoulou e.a. (2008).

Mensen die de werksituatie beter kunnen beïnvloeden, kunnen hiermee de werksituatie beter beheersen en de doelen realiseren. Hiermee zijn deze mensen gemotiveerder en meer in staat om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Wat betekenen deze resultaten voor de theorie? In hoeverre wordt de theorie bevestigd, aangevuld of in twijfel getrokken? Dit wordt in de volgende paragraaf beschreven.

5.4 Vergelijking met de theorie

In deze paragraaf worden de empirische resultaten van het onderzoek vergeleken met de theorie. In 5.3.1 worden de bevestiging met de theorie beschreven, in 5.3.2 de aanvullingen op de theorie en in 5.3.3 wordt de theorie in twijfel getrokken.

5.4.1 Bevestiging van de theorie

Wanneer men de empirische resultaten vergelijkt met de theorie, kan de theorie op een aantal punten worden bevestigd.

Van der Parre (1996) stelt dat arbeidsoriëntaties invloed hebben op het zoeken van een baan. Mensen hebben bepaalde ideeën en verwachtingen van een baan; op basis hiervan zoeken zij een baan. Daartoe onderscheidt Van der Parre (1996) vier arbeidsoriëntaties. Volgens De Zoete (2008) zijn deze arbeidsoriëntaties ook van belang op het verband tussen functiekenmerken en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. In dit onderzoek is de invloed van arbeidsoriëntaties op het verband tussen functiekenmerken en de bereidheid om door te werken, bevestigd. Hiermee is zowel de theorie van Van der Parre als de theorie van De Zoete bevestigd. De resultaten van dit onderzoek komen overeen met de theorie van Van der Parre, dat de ideeën en verwachtingen van mensen invloed hebben op visie van het (blijven) werken. Arbeidsoriëntatie heeft dus invloed op de bereidheid om door te werken. De theorie van De Zoete is bevestigd dat arbeidsoriëntatie invloed heeft op het verband tussen functiekenmerken en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Uit het onderzoek van TNO (2009) blijkt dat mannen meer waarde hechten aan een goed salaris, zeker in vergelijking met vrouwen. Dit is ook goed denkbaar als men kijkt naar de geschiedenis. In het verleden waren mannen altijd kostwinner, vrouwen zorgden thuis voor de kinderen en het huishouden. Uit het onderzoek van TNO blijkt dat mannen nog steeds meer waarde hechten aan een goed salaris in vergelijking met vrouwen. Ook uit dit onderzoek blijkt dat de respondenten veel waarde hechten aan een goed salaris,

deze oriëntatie scoort gemiddeld veruit het hoogst. Dit is verklaarbaar doordat bijna alle respondenten mannen zijn.

5.4.2 In twijfel trekken van de theorie

Uit dit onderzoek blijkt dat de invloed van arbeidsverhoudingenoriëntatie en arbeidsomstandighedenoriëntatie op de relatie tussen functiekenmerken en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd beperkt is. Ook uit het onderzoek van De Zoete (2008) blijkt dat de invloed van deze twee oriëntaties beperkt is. Uit dit onderzoek blijkt dat de arbeidsinhoud- en arbeidsvoorwaardenoriëntatie wel een grote invloed hebben op de bereidheid om door te werken. Het lijkt erop dat vooral de intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntatie conform de theorie van Herzberg (1959) van invloed zijn op de bereidheid om door te werken. De arbeidsverhoudingenoriëntatie en de arbeidsomstandighedenoriëntatie conform Van der Parre (1996) lijken niet tot beperkt van invloed te zijn wanneer men de invloed van arbeidsoriëntatie op het verband tussen functiekenmerken en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd onderzoekt.

Werkende Nederlanders hechten veel waarde aan goede collega's (TNO, 2000). In geen enkel ander land is de sociale arbeidsoriëntatie zo hoog. Uit dit onderzoek en het onderzoek van De Zoete (2008) blijkt dat de arbeidsverhoudingenoriëntatie helemaal niet hoog scoort en dat er dus weinig waarde wordt gehecht aan arbeidsverhoudingen ten opzichte van andere functiekenmerken. Of mensen daadwerkelijk zo veel waarde hechten aan arbeidsverhoudingen, kan op basis van dit onderzoek en het onderzoek van De Zoete in twijfel worden getrokken.

Tevens blijkt uit onderzoek van TNO (2000) dat vooral lager opgeleiden veel waarde hechten aan goede beloning. In dit onderzoek hebben zowel hoger als lager opgeleiden deelgenomen. Uit dit onderzoek blijkt dat de arbeidsvoorwaardenoriëntatie een belangrijke oriëntatie is voor veel mensen, deze oriëntatie scoorde veruit het hoogst. Uit dit onderzoek blijkt dat salaris niet alleen een belangrijk onderdeel voor lager opgeleiden is, maar juist ook voor hoger opgeleiden.

5.4.3 Aanvullingen op de theorie

Uit veel onderzoeken blijkt dat arbeidsinhoud de belangrijkste drijfveer is om te werken. Uit dit onderzoek blijkt dat de arbeidsinhoud ook een significante invloed heeft op zowel de motivatie als het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Hiermee vormt arbeidsinhoud niet alleen de belangrijkste drijfveer om te werken zo lang men werkt, maar ook de belangrijkste drijfveer om langer te blijven werken.

5.5 Reflectie onderzoek

Ieder onderzoek kent sterke en zwakke punten. In deze paragraaf wordt dit op onderzoek gereflecteerd. Op basis van de reflectie worden in de volgende paragraaf suggesties voor verder onderzoek gedaan.

Een sterk punt van dit onderzoek is dat de bereidheid is opgesplitst in motivatie en vermogen. Dit is in overeenstemming met een aantal andere onderzoeken. Het blijkt dat er een groot verschil is tussen de motivatie en het vermogen om door te werken. Voor mensen die niet langer door kunnen werken, is langer doorwerken geen optie. Voor de groep mensen die wel in staat is om door te werken, maar niet door willen werken, kunnen mogelijkheden worden gecreëerd zodat zij wel langer door willen werken. Het blijkt (onder andere uit dit onderzoek) dus dat het belangrijk is om de bereidheid om door te werken op te splitsen in motivatie en vermogen.

Dit onderzoek heeft een goede koppeling tussen theorie en praktijk. In hoofdstuk twee zijn de vier functiekenmerken beschreven op basis van de theorie. In hoofdstuk drie zijn deze begrippen verder geoperationaliseerd en verwerkt in de vragenlijst. Tevens worden de empirische resultaten uit dit onderzoek verklaard door middel van het theoretische kader.

Een ander sterk punt van dit onderzoek is dat er gebruik is gemaakt van een goede vragenlijst. Deze vragenlijst is al vaker gebruikt voor diverse onderzoeken door diverse onderzoeksbureaus en universitaire instellingen. Deze vragenlijst staat bekend als een valide en betrouwbare vragenlijst. Het gevolg hiervan is dat er sprake is van sterke schaalconstructies. Dit verhoogt de validiteit en betrouwbaarheid van dit onderzoek.

Een sterk punt van dit onderzoek is, dat dit onderzoek is gebaseerd op een redelijk groot aantal respondenten. Dit onderzoek kent een relatief veel oudere respondenten, aangezien zij meer bezig zijn met de beslissing om met pensioen te gaan. Helaas kunnen de onderzoeksgegevens niet gegeneraliseerd worden naar de gehele Mourik-

organisatie. Desondanks kunnen er wel uitspraken worden gedaan over de bereidheid om door te werken binnen de Mourik-organisatie.

Tevens kent dit onderzoek een aantal zwakke punten.

De vier arbeidsoriëntaties zijn gemeten door twee stellingen, die ieder drie keer voorkwamen in de vragenlijst. De arbeidsomstandighedenoriëntatie wordt gemeten door de stelling *“een baan waarin men werk uitvoert onder lawaai, wisselende temperaturen en vuile omstandigheden”*. Door deze stelling wordt wel een punt van de arbeidsomstandigheden gemeten, maar deze is negatief geformuleerd. Hierdoor zullen weinig mensen hier de voorkeur aan geven. Wellicht dat door deze stelling de scores op arbeidsomstandigheden lager zijn dan dat dit eigenlijk is.

Een tweede zwakke punt van dit onderzoek is dat de functiekenmerken en arbeidsoriëntaties erg veel op elkaar lijken. Uit de analyses is gebleken dat er sprake is van multicollineariteit. Hierdoor moet worden opgelet welke statistische analyses worden gebruikt. In dit onderzoek is dit op een goede manier opgelost, namelijk door het uitvoeren van correlatieanalyses. Doordat uitgebreid is stilgestaan hoe om te gaan met deze multicollineariteit, is hiervoor een goede oplossing gekomen.

Het derde zwakke punt van dit onderzoek is dat de controlevariabelen niet meegenomen konden worden in dit onderzoek. Als gevolg van multicollineariteit, kan er geen regressieanalyse worden verricht. Het gevolg hiervan is dat er correlatieanalyses zijn verricht. Controlevariabelen kunnen wel worden meegenomen in een regressieanalyse, maar niet in een correlatieanalyse.

5.6 Suggesties voor verder onderzoek

In dit onderzoek is meer inzicht verkregen over de invloed van arbeidsoriëntaties op het verband tussen functiekenmerken en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Er wordt aanbevolen om hier verder onderzoek naar te verrichten. Uit dit onderzoek blijkt dat met name de arbeidsinhoudoriëntatie en de arbeidsvoorwaardenoriëntatie invloed hebben op het verband functiekenmerken en de bereidheid om door te werken. Dit is ook uit het onderzoek van De Zoete gebleken. Er kunnen op diverse vlakken onderzoek worden gedaan op de invloed van arbeidsoriëntaties op het verband tussen functiekenmerken en de bereidheid om door te werken.

Ten eerste kan worden bekeken of de arbeidsverhoudingenoriëntatie en de arbeidsomstandighedenoriëntatie inderdaad weinig invloed uitoefenen op het verband functiekenmerken en de bereidheid om door te werken. Het wordt aanbevolen de stelling *“een baan waarin men werk uitvoert onder lawaai, wisselende temperaturen en vuile omstandigheden”* uit de vragenlijst te vervangen door een positieve stelling. Hierdoor scoren andere arbeidsoriëntaties wellicht ook anders. Wanneer blijkt dat de arbeidsomstandighedenoriëntatie en de arbeidsverhoudingenoriëntatie weinig invloed uitoefenen op de bereidheid om door te werken, kan worden afgevraagd of deze oriëntaties wel invloed uitoefenen op de bereidheid om door te werken en dus of de theorie van Van der Parre wel houdbaar is op dit onderzoeksterrein.

Arbeidsoriëntatie is in deze vragenlijst gemeten door twee stellingen per arbeidsoriëntatie, die drie keer voorkomen in de vragenlijst. Respondenten moesten hun voorkeur voor een stelling aangeven. Het kan zijn dat een respondent voor een huidige operationalisatie van een arbeidsoriëntatie geen voorkeur heeft, maar wel voor een andere operationalisatie van een arbeidsoriëntatie. Het wordt aanbevolen om arbeidsoriëntaties op meerdere manieren te operationaliseren.

Een derde suggestie voor nader onderzoek, is om te onderzoeken of een arbeidsoriëntatie ook invloed heeft op het verband tussen andere functiekenmerken en de bereidheid om door te werken. Wellicht dat bijvoorbeeld arbeidsvoorwaardenoriëntatie invloed heeft op het verband tussen arbeidsinhoud en de motivatie om door te werken. Het is goed mogelijk dat mensen die veel waarde hechten aan arbeidsvoorwaarden, kiezen voor een bepaald soort inhoudelijke baan. Dit kan vervolgens invloed hebben op de bereidheid om door te werken.

In dit onderzoek hebben mensen zelf aangegeven of zij gemotiveerd zijn of in staat zijn om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Met name voor het vermogen waarin mensen in staat zijn om door te werken, is het aan te raden om hiervoor een expert in te schakelen. Op basis van zijn expertise kan hij beoordelen of mensen in staat zijn om door te werken. Wanneer mensen zelf aangeven of zij in staat zijn om door te werken, kunnen zij al snel aangeven dat zij niet meer in staat zijn om door te werken, terwijl dit nog wel mogelijk is. Dit kan de resultaten in dit onderzoek sterk beïnvloeden.

De laatste suggestie voor verder onderzoek is om onderzoek te verrichten in een andere branche, of onder hoger opgeleiden. Over het algemeen werken bij Mourik veel lager

opgeleide mensen. Het is goed mogelijk dat wanneer er onderzoek wordt verricht onder hoger opgeleiden, het onderzoek andere resultaten heeft.

Literatuur

- Achterberg, D., Houtman, D. & Jetten, B. (2003). Arbeidstevredenheid: een aanpassingsfenomeen? *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken* 19 (3), 214 - 227.
- Babbie, E. (2007). *The practice of Social Research*, eleventh edition, Thomson Wadsworth, Belmont USA.
- Beehr, T. (1986). The process of retirement. *Personnel Psychology*, 39, 31-55
- Beehr, T., Glazer, S., Nielson, N. & Farmer, S. (2000). Work and nonwork predictors of employees' retirement ages. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 206-225.
- Beer, P. de (2009a). Sheets IO2, college 5, opleiding Sociologie, Erasmus Universiteit.
- Beer, P. de (2009b). Verhoging van de AOW-leeftijd is niet nodig, wel gewenst. *Socialisme & Democratie*, jaargang 66, nr.7/8, 2009, pp.83-84.
- Bloem, S. (2008). *Beleving als medicijn*. Proefschrift gepubliceerd op <http://www.nyenrode.nl/facultyandresearch/nri/Documents/Dissertations/ProefschriftSjaakBloem.pdf>. Nyenrode Business Universiteit, Tilburg, Nederland.
- Boonstra, J.J., Steensma, H.O. & Demenint, M.I. (1996). *Ontwerpen en Ontwikkelen van Organisaties. Theorie en Praktijk van Complexe Veranderingsprocessen*. Utrecht: Uitgeverij de Tijdstroom.
- Braster (2000). *De kern van casestudy's*. Assen: Van Gorcum.
- Casander, S.M. (2009). *Op het werk op zijn akker, of thuis achter de geraniums? Een onderzoek in de sector Bos- en Natuurbeheer naar de invloed van de arbeidstevredenheid, de financiële situatie en de thuissituatie op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd*. Scriptie gepubliceerd op EUR Thesis Repository <http://thesis.eur.nl/theses/>. Erasmus Universiteit Rotterdam, Rotterdam, Nederland.
- CBS 2 april 2003: Demografische informatie, gedownload 22 maart 2010: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/bevolking/beschrijving/demografische-ontwikkelingen.htm>
- CBS Statline 12 maart 2010, gedownload 22 maart 2010: [http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=37296NED&D1=8-18&D2=0,10,20,30,40,50,\(I-1\)-I&VW=T](http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=37296NED&D1=8-18&D2=0,10,20,30,40,50,(I-1)-I&VW=T)

- CBS 2010, gedownload 22 maart 2010: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/selection/?VW=T&DM=SLNL&PA=71882ned&D1=a&D2=0&D3=a&D4=0,11,21,32-35,I&HDR=T,G1&STB=G2,G3>
- Cramer, D & Howitt D. (2007). *Statistiek in de sociale wetenschappen*. Amsterdam: Pearson education Benelux.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Routledge Academic.
- Jetten, B. & Kooten, G. van (1994), *Kwaliteit van de arbeid: van theorie naar toetsing*. Rotterdam: RISBO paper.
- Frel, J. de (2008). *De bereidheid om tot de pensioengerechtigde leeftijd te werken: Een studie naar oplossingen voor het vergrijzingsprobleem*. Ongepubliceerde masterscriptie, Erasmus Universiteit Rotterdam, Rotterdam.
- Hertzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959) in Ruysseveldt, J. van & Van Hoof, J. (2006). *Arbeid in verandering*. Deventer: Kluwer.
- Gordon, N. & Tarnow, E. (2002). *A question of response rate*. Science Editor, Vol. 25, No. 1.
- Huizingh, E. (2004). *Inleiding SPSS 12.0 voor Windows en Data Entry*. Den Haag: Academic Service.
- International Research Team (1987). *The Meaning of Work*. London: Academic Press.
- Jettinghoff, K. en Smulders, P.G.W (2008). Wie kan en wil doorwerken? *Tijdschrift voor arbeidsmarktvaartstukken*, No. 24 (1), 88-100.
- Karasek, R.A. (1979) in Schaufeli, W. en Bakker, A. (2007). *De psychologie van arbeid en gezondheid*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Korzilius, H. (2000). *De kern van survey-onderzoek*. Assen: Van Gorcum & Comp.
- MOW International Research Team (1987). *The Meaning of Working*. Londen: Academic Press.
- Pallant, J. (2008). *SPSS Survival Manual*. Maidenhead: Open University Press.
- Parre, P. van der (1996). *Zonder arbeid geen zegen. Kwaliteit van de arbeid, arbeidsoriëntaties, arbeidssatisfactie en het zoekgedrag op de arbeidsmarkt*. Delft, Elburon.

- Poppel, F. van, I. Deerenberg, J. Wolleswinkel-Van den Bosch & Ekamper, P. (2005). Hoe lang leefden wij? Historische veranderingen in de levensduur en het doodsoorzakenpatroon. *Bevolkingstrends, statistisch kwartaalblad over de demografie van Nederland*, 53 (3): 18-25.
- Quinn, J. (1978). Job characteristics and early retirement. *Industrial relations*, Vol. 17, No. 3, pp. 315-323.
- Roobol, C. (2009). *Vroegtijdige afvloeiing of duurzame inzetbaarheid? Een onderzoek naar de causale determinanten van de bereidheid door te willen en het vermogen door te kunnen werken tot het 65ste levensjaar*. Scriptie gepubliceerd op EUR Thesis Repository <http://thesis.eur.nl/theses/>. Erasmus Universiteit Rotterdam, Rotterdam, Nederland.
- Ruysseveldt, J. van, Witte, M. de, Gumbkow J. von (1998). *Organiseren van Mens en Arbeid*. Heerlen: Kluwer.
- Ruysseveldt, J. van en Van Hoof, J. (2006). *Arbeid in verandering*. Deventer: Kluwer.
- Ruysseveldt, J. van en Smulders, P.G.W. (2008). Intrinsieke arbeidsoriëntatie en uitputting bij medewerkers. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 24, 266- 287
- Ruysseveldt, J. van; Witte, M. de en Grumbkow, J. von (2008). *Organiseren van mens en arbeid. Hedendaagse benaderingen van de kwaliteit van de arbeid*. Heerlen: Kluwer.
- Ruysseveldt, J. van, Witte, M. de en Smulders, P.G.W. (2009). *Bevordert een intrinsieke arbeidsoriëntatie de bevlogenheid en arbeidstevredenheid?* Gepubliceerd op de website van Open Universiteit <http://dspace.ou.nl/bitstream/1820/2355/1/orient%20tekst%20bevlogenheid.pdf>.
- Schaufeli, W. en Bakker, A. (2007). *De psychologie van arbeid en gezondheid*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Schmitt, N. en McCune, J.T. (1981). The relationship between job attitudes and de decision to retire. *The Academy of Management Journal*, Vol 24, No. 4, 795-802.
- Siegrist, J., Wahrendorf, M., Knesebeck, von dem, O., Jürges, H. en Börsch-Supan, A., (2006). Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees- baseline results from the share study. *European journal of public health*, Vol. 17, No1, 62-68.

- Smulders, P.G.W. en Hupkens, C. (2007). Medewerkers positief over arbeidsomstandigheden, maar negatief over doorwerken tot 65 jaar. *CBS Sociaaleconomische trends*, 2007 1^e kwartaal, 58-62.
- Smulders, P.G.W. & Weegh, J.M.J. op de (2003). *Arbeid en gezondheid: risicofactoren*. 's-Gravenhage: Reed Business Information.
- Steijn, B. (2004). *Werken in de informatiesamenleving*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.
- Theeuwes, J.J.M. (2004). *Tegen de storm in. ESB Dossier Levensloopbeleid*, 89, 4427, D22-D24.
- TNO (2009). *Oudere medewerkers en langer doorwerken*. Almere: Thieme
- Watson T.J. (2003). *Sociology, Work and Industry*. London, New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Weerd, J. de (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*. Scriptie gepubliceerd op EUR Thesis Repository <http://thesis.eur.nl/theses/>. Erasmus Universiteit Rotterdam, Rotterdam, Nederland.
- Wiggers, J. (2003). *Een leven lang werken? : betaald en onbetaald werk van 55-plussers: ontwikkelingen en factoren*. Proefschrift Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Zoete, J. de (2008). *Ik werk voor geen geld door! Een onderzoek naar de invloed van arbeidsoriëntaties op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd*. Scriptie gepubliceerd op EUR Thesis Repository <http://thesis.eur.nl/theses/>. Erasmus Universiteit Rotterdam, Rotterdam, Nederland.

Bijlagen

Bijlage 1: Vragenlijst Onderzoek "bereidheid door te werken"

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.
- In diverse vragen in deze vragenlijst wordt de pensioengerechtigde leeftijd genoemd, hiermee wordt de leeftijd van 65 jaar bedoeld. Dit is dus niet de leeftijd dat u gebruik kan maken van een VUT-regeling.

Persoonlijke vragen

1. Wat is uw leeftijd? jaar
 2. Wat is uw geslacht?
 - Man
 - Vrouw
 3. Wat is uw hoogst voltooide opleiding waarvan u een diploma heeft behaald?
 - Lagere school of basisschool
 - Lager beroepsonderwijs (LTS/VMBO)
 - Middelbaar algemeen onderwijs (MAVO/MULO)
 - Middelbaar beroepsonderwijs (MTS/MEAO)
 - Hoger algemeen voortgezet onderwijs (HBS/HAVO/VWO)
 - Hoger beroepsonderwijs (HBO/HEAO)
 - Wetenschappelijk onderwijs (Universiteit)
 4. Hoeveel jaren werkt u bij uw huidige organisatie? jaar
 - Staf (niet leidinggevend)
 - Staf leidinggevend
 5. Wat is uw functie?
 - Werkplaats/magazijn/TD
 - Industrieel reinigen
 - Machinist
 - Cleaning direct leidinggevend*
 - Cleaning indirect leidinggevend*
 - Fitter
 - Lasser
 - Montagewerker
 - Bankwerker
 - Mechanisch direct leidinggevend*
 - Mechanisch indirect leidinggevend*
 - Timmerman
 - Grondwerker
 - Civiel direct leidinggevend*
 - Civiel indirect leidinggevend*
 - Overig, namelijk
- * Direct leidinggevend is functie van voorman.
 Indirect leidinggevend is functie uitvoerder, hoofdvoerder, projectleider en BUM.
6. Hoe lang voert u uw huidige functie uit? jaar

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

Met de pensioengerechtigde leeftijd wordt de leeftijd van 65 jaar bedoeld.

	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
1. Bereidheid				
1.1 Ik wil doorwerken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2 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"/>
1.3 Ik heb al concrete stappen ondernomen om te stoppen voor de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4 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"/>
2. Vermogen				
2.1 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"/>
2.2 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"/>
2.3 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"/>
2.4 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"/>
3. Taakverandering				
3.1 Er treden belangrijke veranderingen op in mijn taken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2 Ik vind het moeilijk om me aan te passen aan veranderingen in mijn taken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3 Het veranderen van mijn taken levert problemen op	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4 Het veranderen van mijn taken heeft negatieve gevolgen voor mij	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5 Voorgenomen veranderingen in mijn taken worden goed geïntroduceerd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Taakonduidelijkheid				
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"/>
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"/>

	Zeereens	Eens	Oneens	Zeereens
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				
7.2 Mijn direct leidinggevende heeft een juist beeld van mij in mijn werk				
7.3 Ik kan op mijn directe leiding rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg				
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.2 De verstandhouding met mijn collega's is goed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.3 Ik voel mij in mijn werk gewaardeerd door mijn collega's	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.4 Ik heb te maken met agressie van mijn collega's	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.5 Tussen mij en mijn collega's heerst een prettige sfeer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.6 Tussen mij en mijn collega's doen zich vervelende gebeurtenissen voor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Overlegmogelijkheden				
9.1 Ik heb invloed op de beslissingen vanuit mijn groep/afdeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.2 Bij eventuele problemen kan ik mensen uit andere afdelingen inschakelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.3 Ik bespreek met anderen hoe de taken worden verdeeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.4 Ik bespreek met anderen hoe de taken gepland moeten worden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.5 De frequentie waarmee we werkoverleg hebben is voldoende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	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
10. Interessant werk				
10.1 Mijn werk is gevarieerd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.2 Ik heb voldoende afwisseling in mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.3 Mijn werk vereist creativiteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.4 Mijn werk geeft mij het gevoel er iets mee te kunnen bereiken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.5 In mijn werk wordt een beroep gedaan op mijn probleemoplossend Vermogen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Kwalificatiegebruik				
11.1 Mijn baan vereist dat ik nieuwe dingen leer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.2 Mijn baan vereist veel bekwaamheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.3 Ik heb de gelegenheid om mijn eigen vaardigheidsniveau verder te ontwikkelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.4 Mijn werk sluit goed aan op mijn opleiding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.5 Mijn werkervaring sluit goed aan op mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Werkdruk / taakeisen				
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Werkdruk / geestelijke belasting				
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				
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Arbeidsvoorwaarden/-condities

15.1 Ik krijg voldoende betaald voor het werk dat ik doe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.2 Mijn baan biedt mij financiële groeimogelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.3 Ik denk dat het loon in mijn bedrijf lager ligt dan in vergelijkbare bedrijven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.4 In mijn werk bestaan er mogelijkheden om mijn werk op mijn privé- situatie af te stemmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.5 De organisatie waarin ik werk biedt mij mogelijkheden tot het volgen van bijscholing/cursussen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ze er te vre den	Te vre den	N iet te vre den / n iet o nt e vre den	O nt e vre den
				Ze er o nt e vre den

16. Tevredenheid

16.1 Bent u tevreden met de mate waarin u in uw functie uw kennis en vaardigheden kunt benutten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.2 Bent u tevreden over uw secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals vakantie- en verlofregeling, spaarregelingen, verzekeringen e.d.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.3 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"/>
16.4 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"/>
16.5 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"/>
16.6 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"/>
16.7 Bent u tevreden met uw salaris?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.8 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"/>
16.9 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"/>
16.10 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"/>
16.11 Bent u tevreden met de mogelijkheid zelf beslissingen te nemen in uw functie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Zeer vaak	Vaak	Soms	Nooit
17. Gezondheidsbeleving				
Ik heb de afgelopen 12 maanden klachten gehad over:				
17.1 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"/>
17.2 Pijn, ongemak of een stijf gevoel in heupen of bovenbenen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.3 Pijn, ongemak of een stijf gevoel in onderbenen en/of voeten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.4 Pijn, ongemak of een stijf gevoel in mijn nek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.5 Pijn of een beklemmend gevoel op de borst of in de hartstreek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.6 Pijn, ongemak of een stijf gevoel in armen, polsen, handen of vingers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.7 Ik ben vaak moe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.8 Ik heb regelmatig last van nerveuze klachten (last van 'zenuwen')	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.9 Ik heb regelmatig last van hoofdpijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.10 Ik heb regelmatig het gevoel dat ik er niet tegenop kan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.11 Ik heb regelmatig concentratieproblemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.12 Ik heb de neiging dingen te vergeten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ze er goed	Goed	Matig	Slecht
17.13 Wat vindt u over het algemeen genomen van uw gezondheid?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ja	Deels	Nee	
17.14 Indien matig of slecht, hangt dit samen met uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

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

18. Conditie

18.1 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

Niet

18.2 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
- Niet

19. Arbeidsoriëntaties

Hieronder worden twee banen met elkaar vergeleken. Deze banen zijn hetzelfde, alleen wat hieronder wordt genoemd is anders. Wilt u aangeven aan voor welke baan u de voorkeur zou geven als u zou moeten kiezen uit deze twee banen. Het gaat hierbij niet om uw huidige baan, maar uw voorkeur voor een baan.

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

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

19.3	Baan A	Baan B			
	Een baan waarbij ik zelf over mijn eigen tijden, werkwijze, taken en tempo beslis	Een baan met een grote mogelijkheid tot sociaal contact met collega's			
	Sterke voorkeur	Lichte voorkeur	Geen voorkeur	Lichte voorkeur	Sterke voorkeur
	A	A		B	B

19.4		Baan A	Baan B		
Een baan waarin men werk uitvoert onder lawaai, wisselende temperaturen en vuile omstandigheden			Een baan die veel denkwerk, concentratie, aandacht en onvoorspelbaarheid brengt		
Sterke voorkeur	Lichte voorkeur	Geen voorkeur	Lichte voorkeur	Sterke voorkeur	
A	A		B	B	

19.5		Baan A	Baan B		
Een interessante baan met veel uitdaging en afwisseling			Een baan met een goed loon en goede secundaire arbeidsvoorwaarden		
Sterke voorkeur	Lichte voorkeur	Geen voorkeur	Lichte voorkeur	Sterke voorkeur	
A	A		B	B	

19.6		Baan A	Baan B		
Een baan waarbij ik zelf over mijn eigen tijden, werkwijze, taken en tempo beslis			Een baan die veel denkwerk, concentratie, aandacht en onvoorspelbaarheid brengt		
Sterke voorkeur	Lichte voorkeur	Geen voorkeur	Lichte voorkeur	Sterke voorkeur	
A	A		B	B	

19.7		Baan A	Baan B		
Een baan waarin men werk uitvoert onder lawaai, wisselende temperaturen en vuile omstandigheden			Een baan met een grote mogelijkheid tot sociaal contact met collega's		
Sterke voorkeur	Lichte voorkeur	Geen voorkeur	Lichte voorkeur	Sterke voorkeur	
A	A		B	B	

19.8		Baan A	Baan B		
Een baan met een grote mogelijkheid tot sociaal contact met mijn leidinggevende			Een baan die veel denkwerk, concentratie, aandacht en onvoorspelbaarheid brengt		
Sterke voorkeur	Lichte voorkeur	Geen voorkeur	Lichte voorkeur	Sterke voorkeur	
A	A		B	B	

19.9	Baan A	Baan B		
Een interessante baan met veel uitdaging en afwisseling		Een baan met een grote mogelijkheid tot sociaal contact met collega's		
Sterke voorkeur	Lichte voorkeur	Geen voorkeur	Lichte voorkeur	Sterke voorkeur
A	A		B	B

19.10	Baan A	Baan B		
Een baan waarbij ik zelf over mijn eigen tijden, werkwijze, taken en tempo beslis		Een baan waarin men werk uitvoert onder lawaai, wisselende temperaturen en vuile omstandigheden		
Sterke voorkeur	Lichte voorkeur	Geen voorkeur	Lichte voorkeur	Sterke voorkeur
A	A		B	B

19.11	Baan A	Baan B		
Een baan waar je niet hard hoeft te werken en niet al te veel hoeft na te denken, die je op je gemak kunt doen.		Een baan met een grote mogelijkheid tot sociaal contact met mijn leidinggevende		
Sterke voorkeur	Lichte voorkeur	Geen voorkeur	Lichte voorkeur	Sterke voorkeur
A	A		B	B

19.12	Baan A	Baan B		
Een baan met een goed loon en goede secundaire arbeidsvoorwaarden		Een baan waar je niet hard hoeft te werken en niet al te veel hoeft na te denken, die je op je gemak kunt doen.		
Sterke voorkeur	Lichte voorkeur	Geen voorkeur	Lichte voorkeur	Sterke voorkeur
A	A		B	B

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

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

.....

.....

.....

.....

Bijlage 2: Begeleidende brief/mail bij de vragenlijst

Geachte heer, mevrouw,

Nederland vergrijst en ontgroent. De AOW staat onder druk en in Den Haag wordt er gesproken over een verhoging van de pensioenleeftijd van 65 naar 67 jaar. Ook wordt vervroegde uittreding (VUT) 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 wordt dit beïnvloed?

Vanuit de Erasmus Universiteit wordt onderzocht of mensen bereid zijn om langer door te werken, en zo ja, onder welke condities. Wilma van Staalduijnen doet mee aan dit onderzoek voor haar afstudeeropdracht. In het kader van dit onderzoek vragen wij u of u bijgaande vragenlijst in wilt vullen. Ook kunt u deze vragenlijst op Internet invullen, via www.thesisools.com/web/?id=138273. In deze vragenlijst worden u vragen gesteld over doorwerken tot aan het pensioen, uw werksituatie, gezondheidssituatie en uw visie op werk. De resultaten hiervan worden door de Erasmus Universiteit gebruikt om meer inzicht te verkrijgen in dit onderwerp. Het is van belang dat u uw huidige werksituatie als uitgangspunt neemt voor het invullen van de enquête.

Het invullen van de enquête kost ongeveer 20 minuten. Wij rekenen graag op uw medewerking. De enquêteresultaten worden anoniem verkregen en vertrouwelijk behandeld.

Vragen over de enquête kunnen per e-mail worden gesteld aan Wilma van Staalduijnen via xxxxxx@mourik.com, of telefonisch.

Alvast bedankt voor uw medewerking.

Met vriendelijke groet,

<naam>

Algemeen

Directeur

Bijlage 3: Begeleidende herinneringsbrief/mail bij de vragenlijst

Geachte heer, mevrouw,

Onlangs heeft u een enquête ontvangen van het onderzoek naar de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. In het kader van de vergrijzing en ontgroening wordt vanuit de Erasmus Universiteit onderzocht of mensen bereid zijn om langer door te werken, en zo ja, onder welke condities. Wilma van Staalduijnen doet mee aan dit onderzoek voor haar afstudeeropdracht.

In het kader van dit onderzoek vragen wij u of u de enquête in wilt vullen. Deze is u eerder verstuurd. Ook kunt u deze enquête op Internet invullen, via www.thesisools.com/web/?id=138273. In deze enquête worden u vragen gesteld over doorwerken tot aan het pensioen, uw werksituatie, gezondheidssituatie en uw visie op werk. De resultaten hiervan worden door de Erasmus Universiteit gebruikt om meer inzicht te verkrijgen in dit onderwerp. Het is van belang dat u uw huidige werksituatie als uitgangspunt neemt voor het invullen van de enquête.

Het invullen van de enquête kost ongeveer 20 minuten. Wij rekenen graag op uw medewerking. De enquêteresultaten worden anoniem verkregen en vertrouwelijk behandeld. Gezien deze resultaten anoniem worden behandeld, weten wij niet of u deze enquête heeft ingevuld. Mocht u deze enquête al hebben ingevuld, kunt u deze brief als niet verzonden beschouwen.

Vragen over de enquête kunnen per e-mail worden gesteld aan Wilma van Staalduijnen via xxxxxxx@mourik.com, of telefonisch.

Alvast bedankt voor uw medewerking.

Met vriendelijke groet,

<naam>
Manager P&O

Bijlage 4: Chikwadraattoetsen

Geslacht

Wat is uw geslacht?

	Observed N	Expected N	Residual
man	181	181,2	-,2
vrouw	12	11,8	,2
Total	193		

Test Statistics

	Wat is uw geslacht?
Chi-Square	,004 ^a
Df	1
Asymp. Sig.	,952

a. 0 cells (,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 11,8.

Leeftijd

Hercoderingleeftijd

	Observed N	Expected N	Residual
1,00	30	39,5	-9,5
2,00	50	58,3	-8,3
3,00	52	55,9	-3,9
4,00	62	40,3	21,7
Total	194		

Test Statistics

	Hercoderingleeftijd
Chi-Square	15,464 ^a
Df	3
Asymp. Sig.	,001

a. 0 cells (,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 39,5.

Functie**hercoderingfunctie**

	Observed N	Expected N	Residual
1,00	27	34,3	-7,3
2,00	60	38,5	21,5
3,00	9	11,5	-2,5
4,00	43	61,7	-18,7
5,00	33	33,6	-,6
6,00	14	13,0	1,0
7,00	7	,5	6,5
Total	193		

Test Statistics

	Hercoderingfunctie
Chi-Square	106,460 ^a
Df	6
Asymp. Sig.	,000

a. 1 cells (14,3%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is ,5.

Dienstjaren

dienstjarenhercodering

	Observed N	Expected N	Residual
1,00	86	96,4	-10,4
2,00	43	47,9	-4,9
3,00	44	36,2	7,8
4,00	19	11,5	7,5
Total	192		

Test Statistics

	Dienstjarenhercodering
Chi-Square	8,204 ^a
Df	3
Asymp. Sig.	,042

a. 0 cells (,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 11,5.

Conclusie: geslacht is representatief voor dit onderzoek. Er kunnen tevens uitspraken worden gedaan voor de leeftijd voor 55 jaar en ouder en het dienstverband voor 20 jaar en langer.

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	0,841
Ik wil eerder stoppen met werken dan de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	-0.849
Ik heb al concrete stappen ondernomen om te stoppen voor de vóór mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	-0.648
Ik ben sterk van plan tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd door te werken	0.841
Eigenwaarde	
	2.556
R²	63,909

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	-0.671
Door de fysieke werkbelasting is het voor mij niet mogelijk om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	0.847
Door de geestelijke werkbelasting is het voor mij niet mogelijk om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	0.770
Alleen wanneer de werkomstandigheden sterk verbeteren ben ik in staat door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	0.766
Eigenwaarde	
	2.316
R²	5.898

Indicatoren voor Taakverandering	Factor 1
Ik vind het moeilijk om me aan te passen aan veranderingen in mijn taken	,787
Het veranderen van mijn taken levert problemen op	,895
Het veranderen van mijn taken heeft negatieve gevolgen voor mij	,880
Voorgenomen veranderingen in mijn taken worden goed geïntroduceerd	-,593
Eigenwaarde	
	2.592
R²	51,84

Indicatoren voor taakduidelijkheid	Factor 1
Ik weet precies wat anderen op mijn werk van mij verwachten	0.798
Ik weet precies waarvoor ik wel, en waarvoor ik niet verantwoordelijk ben	0.813
Ik weet precies hoe mijn leidinggevende over mijn prestaties denkt	0.630
Voor mij ligt duidelijk vast, wat precies mijn taak is	0.655
Ik weet precies wat ik van andere mensen van mijn afdeling mag verwachten	0.740
Eigenwaarde	2.671
R²	53.423

Indicatoren voor autonomie	Factor 1
Ik kan mijn werk, als ik dat nodig vind, zelf onderbreken	0.652
Ik kan zelf het werktempo regelen	0.691
Ik kan, indien nodig, het tijdstip waarop iets klaar moet zijn, uitstellen	0.656
Ik kan gemakkelijk even weg van de plaats waar ik werk	0.706
Ik beslis zelf wanneer ik een taak uitvoer	0.735
Ik bepaal zelf de volgorde van mijn werkzaamheden	0.697
Mijn werkwijze wordt in grote mate voorgeschreven	-,519
Ik heb de mogelijkheid om zelf te beslissen hoe ik mijn werk doe	0.532
Ik kan een eigen werkwijze kiezen	0.631
Eigenwaarde	3.808
R²	42.311

Indicatoren voor contactmogelijkheden	Factor 1
Ik ben in het werk altijd op mezelf aangewezen	-0.617
Als ik er niet uitkom, kan een collega werk van mij overnemen	0.687
Mijn collega's helpen me bij het afwerken van een opdracht als dat nodig is	0.721
Ik praat op het werk met collega's uit de eigen afdeling over het werk	0.651
Ik praat op het werk met mijn leidinggevende over het werk	0.602
Ik ben vaak alleen op mijn werkplek	-0.556
Eigenwaarde	2.468
R²	41.126

Indicatoren voor relatie met de leiding	Factor 1
Ik werk onder goede dagelijkse leiding	0.590
Mijn direct leidinggevende heeft een juist beeld van mij in mijn werk	0.764
Ik kan op mijn directe leiding rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg	0.703
De verstandhouding met mijn directe leiding is goed	0.828
Ik voel me in mijn werk gewaardeerd door mijn directe leiding	0.760
Tussen mij en mijn directe leiding heerst een prettige sfeer	0.833
Eigenwaarde	3.383
R²	56.375

Indicatoren voor relatie met de collega's	Factor 1
Ik kan op mijn collega's rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg	0.726
De verstandhouding met mijn collega's is goed	0.780
Ik voel mij in mijn werk gewaardeerd door mijn collega's	0.736
Tussen mij en mijn collega's heerst een prettige sfeer	0.751
Eigenwaarde	2.701
R²	45.022

Indicatoren voor overlegmogelijkheden	Factor 1
Ik heb invloed op de beslissingen vanuit mijn groep/afdeling	0.682
Bij eventuele problemen kan ik mensen uit andere afdelingen inschakelen	0.632
Ik bespreek met anderen hoe de taken worden verdeeld	0.789
Ik bespreek met anderen hoe de taken gepland moeten worden	0.821
De frequentie waarmee we werkoverleg hebben is voldoende	0.528
Eigenwaarde	2.441
R²	48.816

Indicatoren voor interessant werk	Factor 1
Mijn werk is gevarieerd	0.813
Ik heb voldoende afwisseling in mijn werk	0.833

Mijn werk vereist creativiteit	0.767
Mijn werk geeft mij het gevoel er iets mee te kunnen bereiken	0.804
In mijn werk wordt een beroep gedaan op mijn probleemoplossend vermogen	0.651
Eigenwaarde	3.014
R²	60.273

Indicatoren voor kwalificatiegebruik	Factor 1
Mijn baan vereist dat ik nieuwe dingen leer	0.720
Mijn baan vereist veel bekwaamheden	0.823
Ik heb de gelegenheid om mijn eigen vaardigheidsniveau verder te ontwikkelen	0.796
Mijn werk sluit goed aan op mijn opleiding	0.622
Mijn werkervaring sluit goed aan op mijn werk	0.693
Eigenwaarde	2.695
R²	53.891

Indicatoren voor werkdruk/taakeisen	Factor 1
Ik moet erg snel werken	0.823
Ik heb over het algemeen genoeg tijd om mijn werk af te krijgen	-0.715
Ik moet extra hard werken	0.827
Ik werk onder tijdsdruk	0.839
Ik moet me in het werk haasten	0.852
Ik zou het kalmer aan willen doen in mijn werk	0.627
Eigenwaarde	3.694
R²	61.567

Indicatoren voor psychologische taakeisen	Factor 1
Mijn werk vereist voortdurend intensief nadenken	0.779
Ik moet veel informatie gedurende langere tijd onthouden	0.737
Mijn werk vereist dat ik er voortdurend mijn gedachten bijhoud	0.740

Het werk vergt voortdurend veel aandacht	0.790
Ik moet in mijn werk veel dingen tegelijk in de gaten houden	0.824
Ik word op het werk vaak voor onverwachte gebeurtenissen geplaatst	0.633
Eigenwaarde	3.402
R²	56.704

Indicatoren voor fysieke taakeisen	Factor 1
Mijn werk vereist dat ik moet tillen of sjouwen	0.918
Mijn werk vereist dat ik regelmatig moet bukken	0.930
Mijn werk vereist dat ik regelmatig hoog moet reiken	0.934
Mijn werk vereist dat ik langdurig achtereen steeds dezelfde beweging moet maken	0.595
Ik vind mijn werk lichamelijk erg inspannend	0.887
Mijn werk vereist veel lichaamskracht	0.908
Ik werk in ongemakkelijke of inspannende houdingen	0.847
Eigenwaarde	5.262
R²	75.169

Indicatoren voor arbeidsvoorwaarden/-condities	Factor 1
Ik krijg voldoende betaald voor het werk dat ik doe	0.716
Mijn baan biedt mij financiële doorgroeimogelijkheden	0.729
Ik denk dat het loon in mijn bedrijf lager ligt dan in vergelijkbare bedrijven	-0.654
In mijn werk bestaan er mogelijkheden om mijn werk op mijn privésituatie af te stemmen	0.544
De organisatie waarin ik werk biedt mij mogelijkheden tot het volgen van bijscholing/cursussen	0.568
Eigenwaarde	2.090
R²	41.809

Funcatiekenmerken

Indicatoren voor arbeidsinhoud	Factor 1
Taakduidelijkheid	0,606
Autonomie	0,581
Contactmogelijkheden	0,484
Interessant werk	0,834
Kwalificatiegebruik	0,791
Taakverandering	0,595
Eigenwaarde	2,279
R²	3

Indicatoren voor arbeidsverhoudingen	Factor 1
Relatie met de leiding	0,838
Relatie met collega's	0,732
Overlegmogelijkheden	0,704
Eigenwaarde	1,734
R²	57,784

Indicatoren voor arbeidsomstandigheden	Factor 1
Werkdruk/taakeisen	0,865
Werkdruk/geestelijke belasting	0,850
Eigenwaarde	1,518
R²	50,598

Het functiekenmerk 'arbeidsvoorwaarden' wordt door één schaal gemeten, dus hierover wordt geen factoranalyse uitgevoerd. Zie hierboven voor de factoranalyse van de schaal arbeidsvoorwaarden.

Arbeidsinhoud en arbeidsverhoudingen worden tot één functiekenmerk benoemd, aangezien alle factorladingen hoger zijn dan 0,30.

Bijlage 6: Betrouwbaarheid

1. Bereidheid

```
RELIABILITY
/VARIABLES=var1.1h Eerderstoppen Stappenondernomen var1.4h
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,809	4

2. Vermogen

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Ikbeninstaatomdoortewerkentotdevoormijgeldendepensi
var2.2h var2.3h var2.4h
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,755	4

3. Taakverandering

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Ikvindhetmoeilijkommeaanpassenaanveranderingeninmi
Hetveranderenvanmijntakenlevertproblemenop Hetveranderenvanmijntak
enheeftnegatievegevolgenvoormij var3.5h
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,793	4

4. Taakduidelijkheid

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Ikweetprecieswatanderenopmijnwerkvanmijverwachten
Ikweetprecieswaarvoorikwelenwaarvooriknietverantwoord
Ikweetprecieshoemijnleidinggevendeovermijnprestatiesden
Voormijligtduidelijkvastwatpreciesmijntaakis
Ikweetprecieswatikvananderemensenvanmijnafdelingmagv
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,774	5

5. Autonomie

RELIABILITY

```

/VARIABLES=werkonderbreken werktemporegelen deadlineuitstellen
makkelijkevenweg zelfbeslissingwanneertaakuitvoeren volgordewerkzaa
mhedenbepalen zelfbeslissenwerkwijze eigenwerkwijzekiezen hercodering5.7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,827	9

6. Contactmogelijkheden

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Collegakanwerkovernemen Collegashelpen Praatmetcollegas Praatmetlg
var6.1h var6.6h
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,700	6

7. Relatie met de leiding

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Goedeleiding Lgheeftjuistbeeld Leidinghelptalsmoeilijkis
Goederelatieleiding Waarderingleiding Goedesfeerlg
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	6

8. Relatie met de collega's

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Ikkanopmijncollega'srekenenwanneerikhetinmijnwerkWat
Deverstandhoudingmetmijncollega'sisgoed Ikvoelmijnmijnwerkgewaard
eerdoormijncollega's Tussenmijnmijncollega'sheersteenprettigesfeer
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,782	4

9. Overlegmogelijkheden

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Invloedopbeslissingen Hulpbijproblemen Besprekingtakenverdeling
Besprekingtakenplanning Frequentiewerkoverleg
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,726	5

10. Interessant werk

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Mijnwerkisgevarieerd Ikhebvoldoendeafwisselinginmijnwerk
Mijnwerkvereistcreativiteit
Mijnwerkgeeftmijhetgevoelertietsmeetekunnenbereiken
Inmijnwerkwordteenberoepgedaanopmijnprobleemoplossendv
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,825	5

11. Kwalificatiegebruik

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Mijnbaanvereistdatiknieuwedingenleer
Mijnbaanvereistveelbekwaamheden
Ikhebdegelegenheidommijneigenvaardigheidsniveauper
derteMijnwerksluitgoedaanopmijnopleiding
Mijnwerkervaringsluitgoedaanopmijnwerk
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,778	5

12. Werkdruk/taakeisen

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Ikmoetergsnelwerken var12.2h Ikmoetextrahardwerken
Ikwerkondertijdsdruk Ikmoetmeinheterwerkhaasten Ikzouhetkalmeraanwille
ndoeninmijnwerk
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	6

13. Werkdruk/geestelijke belasting

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Mijnwerkvereistvoortdurendintensiefnadenken
Ikmoetveelinformatiegedurendelangeretijdonthouden
Mijnwerkvereistdatikervoortdurendmijngedachtenbijhoud
Hetwerkvergtvoortdurendveelaandacht
Ikmoetinmijnwerkveeldingentegelijkindegatenhouden
Ikwordophetwerkvaakvoor onverwachtegebeurtenissen geplaat
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,844	6

14. Werkdruk/ fysieke belasting

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Tillensjouwen Bukken Reiken Zelfdebeweging Lichamelijkinspannend
Lichaamskracht Ongemakkelijkeinspannendehoudingen
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	7

15. Arbeidsvoorwaarden/-condities

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Voldoendebetaald Financieledoorgroeimogelijkheden
Werkpriveafstemmen Bijscholing var15.3h
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,650	5

16. Arbeidsinhoudsoriëntatie

RELIABILITY

```

/VARIABLES=AI19.2 AI19.5 AI19.9 AI19.4 AI19.6 AI19.8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	6

17. Arbeidsvoorwaardenoriëntatie

RELIABILITY

```

/VARIABLES=AV19.1 AV19.3 AV19.6 AV19.10 AV19.12 AV19.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	6

18. Arbeidsomstandighedenoriëntatie

RELIABILITY

```

/VARIABLES=AO19.4 AO19.7 AO19.11 AO19.10 AO19.12 AO19.2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,600	6

19. Arbeidsverhoudingenoriëntatie

RELIABILITY

```
/VARIABLES=AVH19.8 AVH19.1 AVH19.3 AVH19.7 AVH19.9 AVH19.11  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,980	6

Bijlage 7: Schaalconstructies

Bereidheid

```
COMPUTE motivatie=10-(MEAN(var1.1h,Eerderstoppen,Stappenondernomen,var1.4h)-1)*10/3
EXECUTE.
```

```
COMPUTE vermogen=10-(MEAN(Ikbeninstaatomdoortewerkentotdevoormijgeldendepensi,var2.2h,var2.3h,var2.4h)-1)*10/3.
EXECUTE.
```

Functiekenmerken

```
COMPUTE
Omgaanmetverandering=(MEAN(Ikvindhetmoeilijkommeaantepassenaanveranderingeninmi,Hetveranderenvanmijntakenlevertproblemenop,Hetveranderenvanmijntakenheeftnegatievegevolgenvoormij,Voorgenomenveranderingeninmijntakenwordengoedgeïntroducee)-1)*10/3.
EXECUTE.
```

```
COMPUTE Taakduidelijkheid=10-(MEAN(Watanderenverwachten,Eigenverantwoordelijkheidweten,Weethoelgdenktoverprestaties,Watikananderenkanverwachten,Ikweetprecieswatikananderemensenvanmijnafdelingmagv)-1)*10/3.
EXECUTE.
```

```
COMPUTE Autonomie=10-(MEAN(werkonderbreken,werktemporegelen,deadlineuitstellen,makkelijkevenweg,zelfbeslissingwanneertaakuitvoeren,volgordewerkzaamhedenbepalen,voorgescrevenwerkwijze,zelfbeslissenwerkwijze,eigenwerkwijzekiezen)-1)*10/3.
EXECUTE.
```

```
COMPUTE Contactmogelijkheden=10-(MEAN(var6.1h,Collegakanwerkovernemen,Collegashelpen,Praatmetcollegas,Praatmetlg,Vaakalleen)-1)*10/3.
EXECUTE.
```

```
COMPUTE Relatiemetleiding=10-(MEAN(Goedeleiding,Lgheeftjuistbeeld,Leidinghelptalsmoeilijkis,Goederelatieleiding,Waarderingleiding,Goedesfeerlg)-1)*10/3.
EXECUTE.
```

```
COMPUTE Relatiemetcollegas=10-(MEAN(Collegashelpenalsmoeilijkis,Goederelatiecollegas,Waarderingcollegas,Goedesfeercollegas)-1)*10/3.
EXECUTE.
```

```
COMPUTE Overlegmogelijkheden=10-(MEAN(Invloedopbeslissingen,Hulpbijproblemen,Besprekingtakenverdeling,Besprekingtakenplanning,Frequentiewerkoverleg)-1)*10/3.
EXECUTE.
```

```
COMPUTE Interessantwerk=10-(MEAN(Gevarieerdwerk,Afwisselingwerk,Creativiteit,Gevoelietstebereiken,Probleemoplossendvermogen)-1)*10/3.
EXECUTE.
```

```
COMPUTE Kwalificatiegebruik=10-(MEAN(Moetnieuwedingenleren,Veelbekwaamheden,Vaardigheidsniveauontwikkelen,Sluitaanopleiding,Sluitaanopwerk)-1)*10/3.
```

EXECUTE.

```
COMPUTE Werkdruktaakeisen=10-
(MEAN(Snelwerken,var12.2h,Extrahardwerken,Tijdsdruk,Haasten,Kalmeraandoen)-
1)*10/3.
```

EXECUTE.

```
COMPUTE Werkdrukgeestelijkebelasting=10-
(MEAN(Intensiefnadenken,Veelonthouden,Gedachtenbijhouden,Veelaandacht,Veeltegel-
ijkindegatenhouden,Vooronverwachtegebeurtenissenengeplaatst)-1)*10/3.
```

EXECUTE.

```
COMPUTE Werkdrukfysiekebelasting=10-
(MEAN(Tillensjouwen,Bukken,Reiken,Lichamelijkinspannend,Lichaamskracht,Ongemakk-
elijkeinspannendehoudingen,Zelfdebeweging)-1)*10/3
```

EXECUTE.

```
COMPUTE Arbeidsvoorwaarden=10-
(MEAN(Voldoendebetaald,Financieledoorgroeimogelijkheden,var15.3h,Bijscholing,We-
rkpriveafstemmen)-1)*10/3.
```

EXECUTE.

Op basis van de factoranalyse is voor de volgende functiekenmerken een nieuwe schaal gemaakt:

```
COMPUTE
Arbeidsinhoud=MEAN(Taakduidelijkheid,Autonomie,Contactmogelijkheden,Interessant
werk,Kwalificatiegebruik,Omgaanmetverandering).
EXECUTE.
```

```
COMPUTE
Arbeidsverhoudingen=MEAN(Relatiemetleiding,Relatiemetcollegas,Overlegmogelijkhe-
den).
EXECUTE.
```

```
COMPUTE Arbeidsvoorwaardenfk=Arbeidsvoorwaarden.
EXECUTE.
```

```
COMPUTE
Arbeidsomstandigheden=MEAN(Werkdrukgeestelijkebelasting,Werkdruktaakeisen).
EXECUTE.
```

Arbeidsoriëntaties

```
RECODE BaanAEenbaanmeteengoedloonengoedesecondairearbeidsvo (1=5) (2=4) (3=3)
(4=2) (5=1) INTO her191.
```

```
VARIABLE LABELS her191 'hercodering191'.
```

EXECUTE.

```
SAVE OUTFILE='D:\Wilma\Documents\Uni\Masterjaar\Scriptie\100810
Onderzoeksresultaten.sav'
/COMPRESSED.
```

```
RECODE v19.2 (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO her19.2.
```

```
VARIABLE LABELS her19.2 'hercodering19.2'.
```

EXECUTE.

```
RECODE v19.3 (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO her19.3.
```

```
VARIABLE LABELS her19.3 'hercodering19.3'.
```

EXECUTE.

```
RECODE v19.4 (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO her19.4.
```

```
VARIABLE LABELS her19.4 'hercodering19.4'.
```



```
EXECUTE.
RECODE v19.5 (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO her19.5.
VARIABLE LABELS her19.5 'hercodering19.5'.
EXECUTE.
RECODE v19.6 (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO her19.6.
VARIABLE LABELS her19.6 'hercodering19.6'.
EXECUTE.
RECODE v19.7 (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO her19.7.
VARIABLE LABELS her19.7 'hercodering19.7'.
EXECUTE.
RECODE v19.8 (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO her9.8.
VARIABLE LABELS her9.8 'hercodering19.8'.
EXECUTE.
RECODE v19.9 (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO her19.9.
VARIABLE LABELS her19.9 'hercodering19.9'.
EXECUTE.
RECODE v19.10 (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO her19.10.
VARIABLE LABELS her19.10 'hercodering19.10'.
EXECUTE.
RECODE v19.11 (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO her19.11.
VARIABLE LABELS her19.11 'hercodering19.11'.
EXECUTE.
RECODE v19.12 (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO her19.12.
VARIABLE LABELS her19.12 'hercodering19.12'.
EXECUTE.
```

```
COMPUTE
Inhoudsoriëntatie=10-(MEAN(v19.2,v19.5,v19.9,her9.8,her19.6)-1)*2.5.
EXECUTE.
```

```
COMPUTE
Voorwaardenoriëntatie=10-(MEAN(v19.1,v19.3,v19.6,her19.5,v19.12)-1)*2.5.
EXECUTE.
```

```
COMPUTE
Verhoudingenoriëntatie=10-(MEAN(v19.8,her19.1,her19.3,her19.9,her19.11)-1)*2.5.
EXECUTE.
```

```
COMPUTE
Omstandighedenoriëntatie=10-(MEAN(v19.11,her19.12,her19.2)-1)*2.5.
EXECUTE.
```

De interactieschalen zijn als volgt gecreëerd:

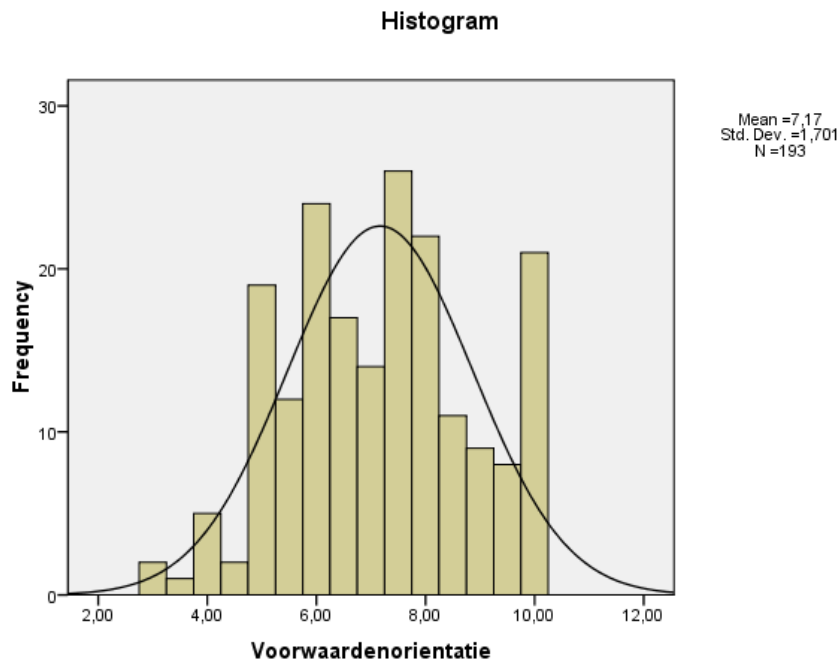
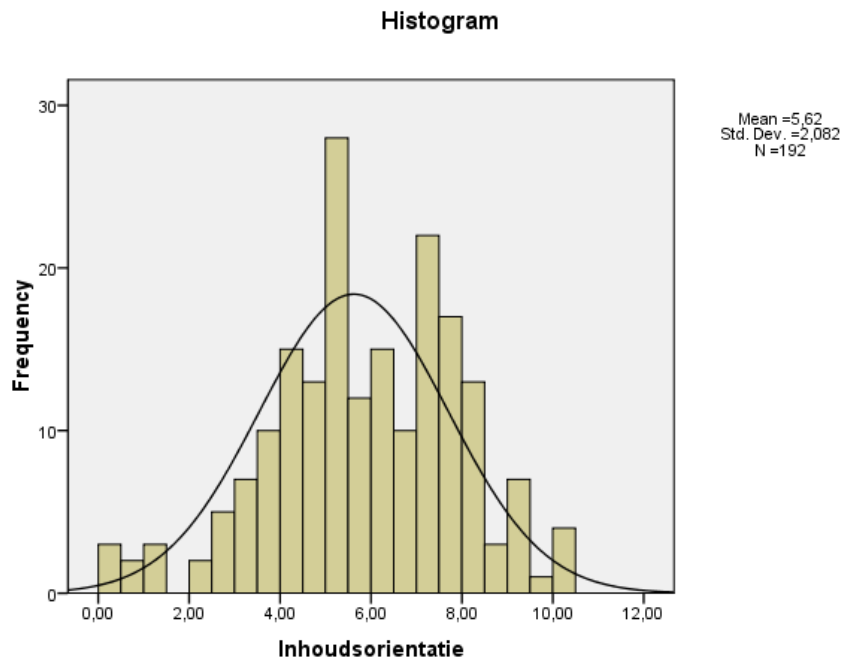
```
COMPUTE
Interactiearbeidsverhoudingen=Arbeidsverhoudingen*Verhoudingenoriëntatie.
EXECUTE.
```

```
COMPUTE
Interactiearbeidsvoorwaarden=Voorwaardenoriëntatie*Arbeidsvoorwaardenfk.
EXECUTE.
```

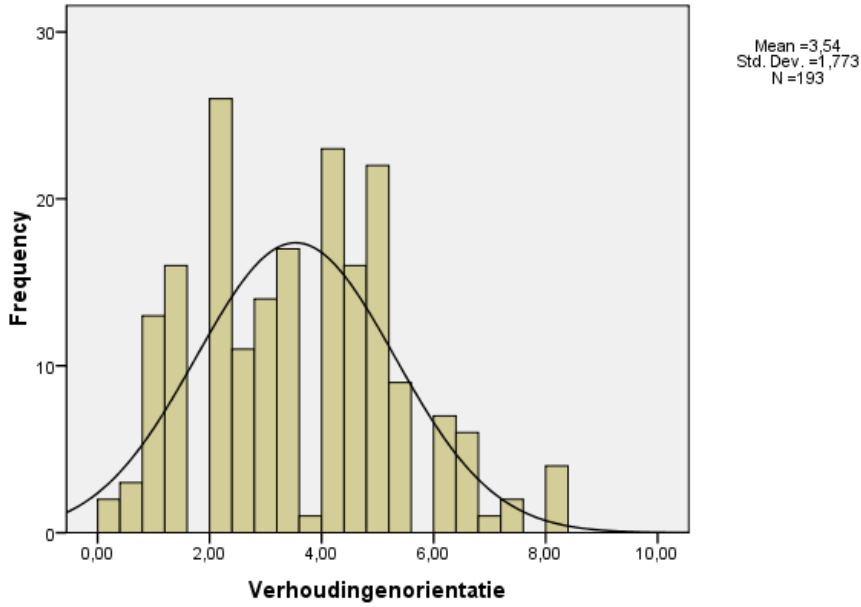
```
COMPUTE
Interactiearbeidsinhoud=Arbeidsinhoud*Arbeidsinhoudoriëntatie.
EXECUTE.
```

```
COMPUTE
InteractieArbeidsomstandigheden=Arbeidsomstandigheden*Omstandighedenoriëntatie.
EXECUTE.
```

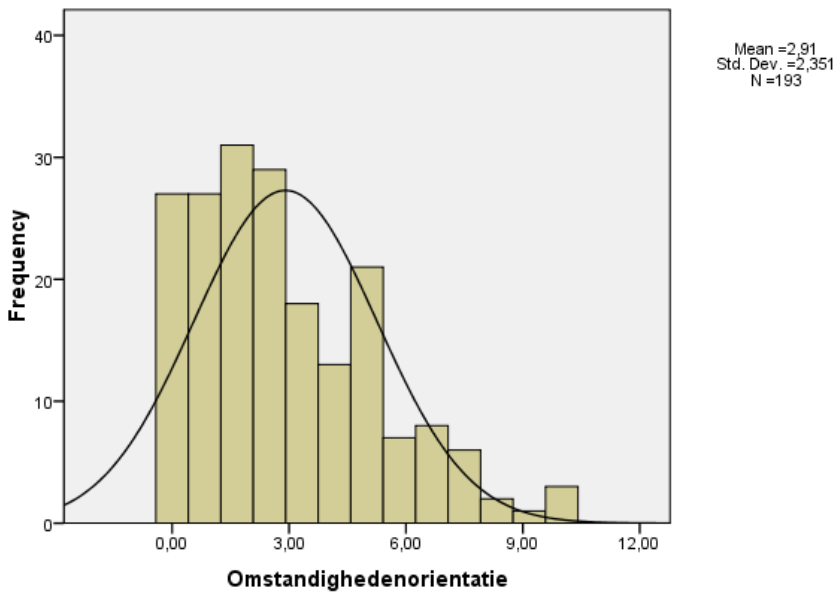
Bijlage 8: Normaalverdelingen arbeidsoriëntaties



Histogram



Histogram



Bijlage 9: Resultaten analyses

Hypothese 1

Correlations

		Arbeidsinhoud	Inhoudsoriëntatie	Interactiearbeidsinhoud
Arbeidsinhoud	Pearson Correlation	1,000	,332**	,628**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	192,000	191	191
Inhoudsoriëntatie	Pearson Correlation	,332**	1,000	,933**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	191	192,000	191
Interactiearbeidsinhoud	Pearson Correlation	,628**	,933**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	191	191	191,000

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

Conclusie: een aantal correlaties zijn hoger dan 0,6, dit betekent dat er sprake is van multicollineariteit. De scores worden in drie groepen verdeeld. 1 wordt hernoemd tot laag, 2 wordt hernoemd tot midden en 3 wordt hernoemd tot hoog.

Statistics

Inhoudsoriëntatie

N	Valid	192,0000
	Missing	2,0000
Percentiles	33,33333333	5,0000
	66,66666667	7,0000

```

RECODE Inhoudsoriëntatie (0 thru 5.0000=1) (5.0001 thru 7.0000=2) (7.0001 thru
12=3) INTO Arbeidsinhoudher.
VARIABLE LABELS  Arbeidsinhoudher 'Arbeidsinhoudher'.
EXECUTE.
SORT CASES  BY Arbeidsinhoudher.
SPLIT FILE LAYERED BY Arbeidsinhoudher.

```

Hypothese 1a

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=motivatie Arbeidsinhoudher Arbeidsinhoud
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Inhoudsoriëntatieher			motivatie
Laag	Arbeidsinhoud	Pearson Correlation	,272*
		Sig. (2-tailed)	,011
		N	86
Midden	Arbeidsinhoud	Pearson Correlation	,418**
		Sig. (2-tailed)	,001
		N	58
Hoog	Arbeidsinhoud	Pearson Correlation	,520**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	45

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

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

Hypothese 1b

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=vermogen Arbeidsinhoudher Arbeidsinhoud
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Inhoudsoriëntatieher			vermogen
Laag	Arbeidsinhoud	Pearson Correlation	,258*
		Sig. (2-tailed)	,017
		N	86
Midden	Arbeidsinhoud	Pearson Correlation	,609**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	58
Hoog	Arbeidsinhoud	Pearson Correlation	,601**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	45

Inhoudsoriëntatieher			vermogen
Laag	Arbeidsinhoud	Pearson Correlation	,258*
		Sig. (2-tailed)	,017
		N	86
Midden	Arbeidsinhoud	Pearson Correlation	,609**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	58
Hoog	Arbeidsinhoud	Pearson Correlation	,601**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	45

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

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

Hypothese 2

Correlations

		InteractieArbeidsomstandigheden	Omstandighedenoriëntatie	Arbeidsomstandigheden
InteractieArbeidsomstandigheden	Pearson Correlation	1,000	,934**	,202**
	Sig. (2-tailed)		,000	,005
	N	192,000	192	192
Omstandighedenoriëntatie	Pearson Correlation	,934**	1,000	-,083
	Sig. (2-tailed)	,000		,251
	N	192	193,000	192
Arbeidsomstandigheden	Pearson Correlation	,202**	-,083	1,000
	Sig. (2-tailed)	,005	,251	
	N	192	192	192,000

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

Conclusie: de correlatie tussen de interactievariabele en het functiekenmerk arbeidsomstandigheden is hoger dan 0,60. Er is dus sprake van multicollineariteit. De

scores worden in drie groepen verdeeld. 1 wordt hernoemd tot laag, 2 wordt hernoemd tot midden en 3 wordt hernoemd tot hoog.

Statistics

Omstandighedenoriëntatie

N	Valid	193,0000
	Missing	1,0000
Percentiles	33,33333333	1,6667
	66,66666667	3,3333

```

RECODE Omstandighedenoriëntatie (0 thru 1.6667=1) (1.6668 thru 3.3333=2)
(3.3334 thru 12=3) INTO Arbeidsomstandighedenher.
VARIABLE LABELS Arbeidsomstandighedenher 'Arbeidsomstandighedenher'.
EXECUTE.
SORT CASES BY Arbeidsomstandighedenher.
SPLIT FILE LAYERED BY Arbeidsomstandighedenher.

```

Hypothese 2a

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=motivatie Arbeidsomstandighedenher Arbeidsomstandigheden
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Omstandighedenoriëntatieher			motivatie
Laag	Arbeidsomstandigheden	Pearson Correlation	-,007
		Sig. (2-tailed)	,947
		N	84
Midden	Arbeidsomstandigheden	Pearson Correlation	-,181
		Sig. (2-tailed)	,349
		N	29
Hoog	Arbeidsomstandigheden	Pearson Correlation	-,199
		Sig. (2-tailed)	,130
		N	59

Hypothese 2b

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=vermogen Arbeidsomstandighedenher Arbeidsomstandigheden
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Omstandighedenoriëntatieher			vermogen
Laag	Arbeidsomstandigheden	Pearson Correlation	,139
		Sig. (2-tailed)	,206
		N	84
Midden	Arbeidsomstandigheden	Pearson Correlation	-,322
		Sig. (2-tailed)	,088
		N	29
Hoog	Arbeidsomstandigheden	Pearson Correlation	-,295*
		Sig. (2-tailed)	,023
		N	59

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

Hypothese 3

Correlations

		Arbeidsvoorwaar denfk	Voorwaardenorië ntatie	Interactiearbeids voorwaarden
Arbeidsvoorwaardenfk	Pearson Correlation	1,000	-,121	,759**
	Sig. (2-tailed)		,095	,000
	N	192,000	192	192
Voorwaardenoriëntatie	Pearson Correlation	-,121	1,000	,530**
	Sig. (2-tailed)	,095		,000
	N	192	193,000	192
Interactiearbeidsvoorwaarde n	Pearson Correlation	,759**	,530**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	192	192	192,000

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

Conclusie: meerdere correlaties zijn hoger dan 0,6. Er is dus sprake van multicollineariteit. De scores worden in drie groepen verdeeld. 1 wordt hernoemd tot laag, 2 wordt hernoemd tot midden en 3 wordt hernoemd tot hoog.

Statistics

Voorwaardenoriëntatie		
N	Valid	193,0000
	Missing	1,0000
Percentiles	33,33333333	6,0000
	66,66666667	8,0000

```
RECODE Voorwaardenoriëntatie (0 thru 6.0000=1) (6.0001 thru 8.0000=2) (8.0001 thru 12=3) INTO Arbeidsvoorwaardenher.
VARIABLE LABELS Arbeidsvoorwaardenher 'Arbeidsvoorwaardenher'.
EXECUTE.
SORT CASES BY Arbeidsvoorwaardenher.
SPLIT FILE LAYERED BY Arbeidsvoorwaardenher.
```

Hypothese 3a

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=motivatie Arbeidsvoorwaardenher Arbeidsvoorwaarden
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Arbeidsvoorwaardenoriëntatie			motivatie
Laag	Arbeidsvoorwaarden	Pearson Correlation	,294 [*]
		Sig. (2-tailed)	,019
		N	63
Midden	Arbeidsvoorwaarden	Pearson Correlation	,267 [*]
		Sig. (2-tailed)	,018
		N	78
Hoog	Arbeidsvoorwaarden	Pearson Correlation	,285 [*]
		Sig. (2-tailed)	,050
		N	48

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

Hypothese 3b

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=motivatie Arbeidsvoorwaardenher Arbeidsvoorwaarden
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Arbeidsvoorwaardenoriëntatie			vermogen
Laag	Arbeidsvoorwaarden	Pearson Correlation	,312*
		Sig. (2-tailed)	,013
		N	63
Midden	Arbeidsvoorwaarden	Pearson Correlation	,401**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	78
Hoog	Arbeidsvoorwaarden	Pearson Correlation	,393**
		Sig. (2-tailed)	,006
		N	48

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

Hypothese 4

Correlations

		Arbeidsverhoudingen	Verhoudingenoriëntatie	Interactiearbeidsverhoudingen
Arbeidsverhoudingen	Pearson Correlation	1,000	-,033	,282**
	Sig. (2-tailed)		,653	,000
	N	192,000	192	192
Verhoudingenoriëntatie	Pearson Correlation	-,033	1,000	,934**
	Sig. (2-tailed)	,653		,000
	N	192	193,000	192
Interactiearbeidsverhoudingen	Pearson Correlation	,282**	,934**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	192	192	192,000

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

Conclusie: meerdere variabelen correleren sterk met elkaar. Er is sprake van multicollineariteit. De scores worden in drie groepen verdeeld. 1 wordt hernoemd tot laag, 2 wordt hernoemd tot midden en 3 wordt hernoemd tot hoog.

Statistics

Arbeidsverhoudingen

N	Valid	192,0000
	Missing	2,0000
Percentiles	33,33333333	5,9444
	66,66666667	6,6667

```
RECODE Verhoudingenoriëntatie (0 thru 5.9444=1) (5.9445 thru 6.6667=2) (6.6668 thru 12=3) INTO Arbeidsverhoudingenher.
VARIABLE LABELS Arbeidsverhoudingenher 'Arbeidsverhoudingenher'.
EXECUTE.
SORT CASES BY Arbeidsverhoudingenher.
SPLIT FILE LAYERED BY Arbeidsverhoudingenher.
```

Hypothese 4a

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=motivatie Arbeidsverhoudingenher Arbeidsverhoudingen
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Arbeidsverhoudingenoriëntatie			motivatie
Laag	Arbeidsverhoudingen	Pearson Correlation	,255**
		Sig. (2-tailed)	,001
		N	171
Midden	Arbeidsverhoudingen	Pearson Correlation	,430
		Sig. (2-tailed)	,143
		N	13
Hoog	Arbeidsverhoudingen	Pearson Correlation	,438
		Sig. (2-tailed)	,385
		N	6

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

Hypothese 4b

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=vermogen Arbeidsverhoudingenher Arbeidsverhoudingen
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Arbeidsverhoudingenoriëntatie		vermogen
Arbeidsverhoudingen	Pearson Correlation	,328**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	171
Arbeidsverhoudingen	Pearson Correlation	,696**
	Sig. (2-tailed)	,008
	N	13
Arbeidsverhoudingen	Pearson Correlation	,601
	Sig. (2-tailed)	,207
	N	6

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