Secundaire arbeidsvoorwaarden zijn wel erg secundair.

Een verkennend onderzoek naar de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en satisfactie.

Naam: Luc Benda

Studentnummer: 315983

Opleiding: Sociologie

Master: Arbeid, Organisatie & Management

Eerste begeleider: Prof. Dr. Kea Tijdens

Tweede begeleider: Prof Dr. Ruut Veenhoven

Datum: 06-05-2011

Voorwoord

Deze thesis dient als sluitstuk van de master Arbeid, Organisatie en Management van de opleiding Sociologie aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam. Ik heb met veel plezier aan dit project gewerkt en beschouw dit als een van de grootste uitdagingen die ik tot nu toe ben aangegaan.

Allereerst wil ik mijn begeleiders, prof. dr. Kea Tijdens en prof. dr. Ruut Veenhoven, bedanken voor alle feedback die ik van ze heb gekregen om dit project tot een goed einde te brengen. Ook mijn medestudenten Samanthe van den Bergh, Joyce van Leeuwen en later ook Lisette Piepers wil ik bedanken voor de gezellige gesprekken en tips die uitgewisseld zijn tijdens maar vooral ook na de scriptiebijeenkomsten. Deze driewekelijkse bijeenkomsten hebben mij zeker geholpen bij het schrijven van deze thesis en ik keek hier veelal naar uit om van gedachte te kunnen wisselen. Dit alles heeft ervoor gezorgd dat ik deze thesis met succes heb kunnen schrijven.

Veel leesplezier,

Luc Benda

Rhoon, 06-05-2011

Samenvatting

Vragen

Geluk hangt van de keuzes die iemand maakt in zijn of haar leven en met name de keuzes over werk zijn erg belangrijk. Het is daarom goed om te weten welke aspecten van werk bijdragen aan geluk. In dit kader is in deze studie gekeken naar de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en geluk. De volgende vragen zijn in de studie behandeld:

1. Hoe verhouden de individuele arbeidsvoorwaarden zich tot geluk?
2. Verschilt de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en geluk per type mens?
3. Hoe ziet de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en geluk eruit na controle op sociaal-demografische, beroeps en organisatiekenmerken?
4. Loopt de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en geluk via arbeidstevredenheid? en
5. Is de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en geluk vergelijkbaar met de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en arbeidstevredenheid?

Begrippen

Het begrip arbeidsvoorwaarden is gedefinieerd als 'alle afspraken tussen werkgever en werknemer over de voorwaarden waaronder arbeid verricht wordt' (Van Ruysseveldt, De Witte & Von Grumbkow, 1998: 19). Geluk is gedefinieerd als 'betrekkelijke constante toestand van overwegende tevredenheid met het leven als geheel' (Veenhoven, 2010: 2).

Data

In dit onderzoek is gebruikt gemaakt van de dataset van de Loonwijzer. Op basis van theoretisch en praktische redenen zijn meerdere filters op de dataset geplaatst en is er multipele missing value imputation toegepast wat resulteert in een N van 14960.

Analyse

In het gedeelte waar een vergelijking gemaakt is op basis van gemiddelden zijn twee overzichtstabellen voor zowel geluk als arbeidstevredenheid gemaakt met behulp van de t-toets en variantieanalyse. Op basis van deze overzichtstabellen zijn vervolgens twee casussen geselecteerd waar verder op de details wordt ingegaan met behulp van meervoudige-vergelijkingentoetsen. In het gedeelte van de meervoudige lineaire regressie zijn twee modellen gecreëerd. Het eerste model laat de relatie zien tussen geluk en arbeidsvoorwaarden gecontroleerd sociaal-demografische, beroeps- en organisatiekenmerken. Vervolgens is arbeidstevredenheid toegevoegd om te kijken of de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en geluk via arbeidstevredenheid loopt. Hetzelfde is gedaan voor arbeidstevredenheid in het tweede regressiemodel.

Resultaten

Uit de analyse blijkt dat sommige arbeidsvoorwaarden een relatie laten zien geluk en arbeidstevredenheid en andere arbeidsvoorwaarden niet. Arbeidsvoorwaarden waarbij significante verschillen op basis van het gemiddelde geluk en arbeidstevredenheid zijn gevonden zijn inkomen, dienstverband en werkgerelateerde educatie. Bij arbeidsvoorwaarden in de vorm van arbeidsduur, onkostenvergoeding, reiskostenvergoeding, zorgverzekering, laptop/pc thuis, pensioenregeling, spaarregeling, bedrijfswoning, lagere hypotheekrente, vakantiebonus, eindejaarsuitkering, 13^{e} maand, winstdeling en resultaatafhankelijke bonus zijn geen significante verschillen gevonden. Uit de regressiemodellen komt na controle op sociaal-demografische, beroeps-, organisatiekenmerken en arbeidstevredenheid naar voren dat inkomen, arbeidsduur, sommige dienstverbanden en werkgerelateerde educatie een significant verband hebben met geluk. In het geval van arbeidstevredenheid laten alleen één soort dienstverband (tijdelijk contract zonder uitzicht op vast dienstverband) en werkgerelateerde educatie significante verbanden zien. De bèta's in beide modellen zijn zeer zwak te noemen. De relatie tussen geluk en arbeidsvoorwaarden blijkt niet vergelijkbaar te zijn met de relatie tussen arbeidstevredenheid en arbeidsvoorwaarden. Geluk en arbeidstevredenheid kunnen dus niet uitwisselbaar gebruikt worden tijdens onderzoek over geluk in de context van arbeid.

Implicaties

Een belangrijk inzicht wat deze studie oplevert is dat tijdens de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden met name het inkomen en dienstverband van belang zijn als het gaat om geluk. Wanneer het gaat om de secundaire arbeidsvoorwaarden doet alleen werkgerelateerde educatie er toe. De overige regelingen en betalingsvormen maken geen verschil in geluk en arbeidstevredenheid.

Inhoudsopgave

Voorwoord **2**

Samenvatting **3**

1. Inleiding **7**

1.1 Aanleiding 7

1.2 Onderzoeksvragen 10

1.3 Leeswijzer 11

2. Theoretisch kader **12**

2.1 Geluk 12

2.1.1 Begripsbepaling 12

2.1.2 Het verschil met arbeidstevredenheid 14

2.2 Arbeidsvoorwaarden 14

2.3 Relatie tussen geluk en arbeidsvoorwaarden 16

2.3.1 Cognitieve perspectief 16

2.3.2 Affectief perspectief 19

2.4 Conceptueel model 21

3. Eerder onderzoek naar het verband tussen arbeidsvoorwaarden en satisfactie **22**

3.1 Primaire arbeidsvoorwaarden en satisfactie 22

3.2 Secundaire arbeidsvoorwaarden en satisfactie 25

3.3 Factoren die mogelijk invloed uitoefenen op de relatie 27

3.4 Conclusie 30

4. Onderzoeksmethodiek **31**

4.1 Nederland als onderzoekscasus 31

4.2 Dataset Loonwijzer 31

4.3 Operationalisatie 34

4.3.1 Afhankelijke variabelen 34

4.3.2 Onafhankelijke variabelen 35

4.3.3 Specificatie variabelen 36

4.4 Data analyse 37

4.5 De scoreverdeling van geluk en arbeidstevredenheid 38

5. Resultaten 40

5.1 Vergelijking op basis van gemiddelden 40

5.1.1 Casus I: dienstverband 45

5.1.2 Casus II: werkgerelateerde educatie 48

5.2 Meervoudige lineaire regressie 51

5.3 Zijn de hypothesen bevestigd of verworpen? 54

6. Conclusie en discussie 56

6.1 Beantwoording van de onderzoeksvragen 56

6.2 Reflectie 57

6.3 Vervolgonderzoek 58

7. Literatuurlijst 59

Bijlage I: omschrijving variabelen 63

Bijlage II: univariate gegevens 66

Bijlage III: Correlatiematrix 69

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Hoe kan ik een gelukkig leven leiden? Een vraag die vele mensen zichzelf stellen. Vele zelfhulpboeken, programma's en andere media houden zich bezig met het onderwerp. Geluk is vaak ook een belangrijk onderwerp binnen andere culturele aangelegenheden. Een zin die bijna iedereen in zijn jeugd heeft gehoord of gelezen is: '….en ze leefden nog lang en gelukkig.'. Het einde van bijna elk sprookje. Gelukkig zijn is voor velen het belangrijkste doel in het leven en neemt een belangrijke positie in de samenleving in. Vanuit de utilitaristische ideologie gezien, welke stelt 'The greatest happiness for the greatest number' (Bentham, in Veenhoven, 2002: 36), kan wetenschappelijk onderzoek bijdragen aan de bevordering van het geluk op maatschappelijk niveau. Door meer wetenschappelijk inzicht te generen over het onderwerp geluk. Wetenschappelijk onderzoek naar geluk is dus van groot belang. Door meer inzicht te genereren over dit onderwerp kunnen handvaten aangereikt worden waarmee mensen in staat gesteld worden om keuzes te maken welke in het voordeel zijn voor de geluksbeleving.

Een groot deel van het leven wordt besteed aan arbeid. De gedachte dat het werkleven van een persoon verband houdt met zijn of haar geluk is dus een logische gedachte. De invulling en de vorm waarin de arbeid wordt verricht, wordt mede bepaald door de arbeidsvoorwaarden die de werknemer afspreekt met de werkgever. Binnen deze arbeidsvoorwaarden bestaat een grote variëteit. Denk hier bijvoorbeeld aan het bestaan van verschillende soorten dienstverbanden (vast vs. deeltijd) of regelingen (pensioenregeling, ziektekostenregeling etc.). Men kan zich de vraag stellen of binnen deze variëteit aan arbeidsvoorwaarden verschillen in geluk bestaan. Door meer inzicht te bieden in de mogelijke relatie tussen beide concepten, wordt de mogelijkheid geboden aan mensen om betere keuzes te maken binnen de arbeidsvoorwaarden die positief uitpakken voor het persoonlijk geluk. De soort keuzes gemaakt dienen te worden kunnen per type persoon verschillen. Mensen met verschillende kenmerken kunnen met dezelfde arbeidsvoorwaarden een ander geluksniveau hebben. Niet iedereen hoeft immers gelukkig te zijn met bijvoorbeeld een vast dienstverband.

De mogelijkheid om te kunnen variëren binnen het aanbod van arbeidsvoorwaarden is sinds de jaren negentig veranderd. Zo is het vaste, voltijd contract minder populair aan het worden bij werkgevers en –nemers en is het aantal deeltijd of tijdelijke contracten toegenomen. Dit wordt ook wel numerieke flexibilisering genoemd (Van Ruysseveldt & Van Hoof, 2006: 130-3). Een andere ontwikkeling die plaats heeft gevonden binnen het terrein van de arbeidsvoorwaarden is decentralisatie. Om meer marktwerking te bewerkstelligen heeft decentralisatie van de beslissingbevoegdheden omtrent de cao's op het niveau van de bedrijfstak, sector en onderneming plaatsgevonden. Zo is o.a. een toename waar te nemen van het aantal ondernemingscao's. Binnen de bedrijfstakcao's vindt een ontwikkeling plaats welke de decentralisatie passend illustreert. Waren eerst de standaard-cao's leidend, waar niet van afgeweken mocht worden. Nu heeft de standaardcao plaats gemaakt voor de minimum-cao, raam-cao, en mantel- of gelaagde-cao. Deze vormen van de cao bieden meer mogelijkheden om op ondernemingsniveau te komen tot afspraken omtrent de arbeidsvoorwaarden. Een

gevolg van deze decentralisatie is een grote verscheidenheid die is ontstaat aan arbeidsvoorwaarden en arbeidsvoorwaardenpakketten (Nagelkerke en Nijs, 2006: 81-2). Het is dus mogelijk dat binnen deze verscheidenheid aan arbeidsvoorwaarden en arbeidsvoorwaarden pakketten verschillen in geluk zijn ontstaan of juist zijn geminimaliseerd.

Onderzoek vanuit de wetenschap zou hier dus meer inzicht in kunnen geven. Met dit inzicht wordt de mogelijkheid gecreëerd om het beleid zo in te richten dat het bevorderend werkt voor het geluk van de werknemers. Denk hier bijvoorbeeld aan de inrichting en formulering van het personeelsbeleid bij arbeidsorganisaties. Zo kan bij het invulling geven van functies in combinatie met toepasselijke arbeidsvoorwaarden een zo'n gelukkig mogelijk werknemersbestand gecreëerd worden. Dit is naast de werknemers ook van belang voor de organisaties zelf, aangezien gelukkige werknemers productiever zijn dan ongelukkige werknemers (Frey & Stutzer, 2004: 430). Een andere toepassingsmogelijkheid zou bij loopbaanbegeleiders liggen. Deze zouden mensen kunnen attenderen te solliciteren voor functies met de juiste arbeidsvoorwaarden voor hun situatie die bijdragen aan het geluk of aan te raden de juiste arbeidsvoorwaarden uit te onderhandelen. Op een hoger niveau stelt dit bijvoorbeeld de vakbonden in staat om over de juiste arbeidsvoorwaarden te onderhandelen die er toe doen in relatie tot geluk en arbeidstevredenheid. Al deze handelingen dragen hun steentje bij in de stimulering van het geluk op macroniveau.

Binnen de sociologie is geluk een ondergeschoven kind (Veenhoven, 2006c). Reden te meer om sociologisch onderzoek te verrichten naar geluk. Arbeid is echter een klassiek onderwerp binnen de sociologie. Een combinatie tussen beide onderwerpen is vanuit dit perspectief een logische stap. Wanneer vanuit de sociologie onderzoek wordt gedaan naar het welzijn van de arbeidspopulatie wordt veelal arbeidstevredenheid gebruikt als centrale indicator. Geluk wordt bijna niet gebruikt in deze onderzoeken om het welzijn van de arbeidspopulatie mee te duiden. Dit is opmerkelijk aangezien geluk meer zegt over het algemene welzijn van een persoon dan arbeidstevredenheid, aangezien deze alleen een indicatie geeft over het welzijn van het arbeidsleven. Het integreren van geluk binnen arbeidssociologisch onderzoek zou zeker een meerwaarde zijn. Deze studie zal een vergelijking maken tussen arbeidstevredenheid en geluk binnen een desbetreffend arbeidssociologisch onderzoeksterrein.

Een onderzoekterrein binnen de arbeidssociologie waar weinig onderzoek naar geluk is verricht, is het terrein van de arbeidsvoorwaarden. De afgelopen decennia is ruimschoots onderzoek vanuit de psychologie, sociologie en economie verricht naar geluk en arbeid. Vanuit deze wetenschappelijke disciplines is gekeken naar verschillende arbeidsfacetten die een samenhang met geluk vertonen, maar arbeidsvoorwaarden worden veelal niet onderzocht als zodanig. (Frey & Stutzer, 2002:403-4). Uit onderzoek naar beroep en geluk is bijvoorbeeld gebleken dat managers en professionals het gelukkigst zijn. Er is echter niet vast te stellen waardoor dit komt. Wellicht dat dit te maken heeft met de arbeidsvoorwaarden (Veenhoven, 2006d). Interessant is de vraag of binnen de variëteit van arbeidsvoorwaarden er ook verschillen in de kwaliteit van leven bestaan tussen werknemers met verschillende arbeidsvoorwaarden. Zijn bijvoorbeeld fulltimers gelukkiger of ongelukkiger dan parttimers?

Om hier een antwoord op te kunnen geven dient allereerst gezocht te worden in het onderzoeksterrein van geluk. In het onderzoek naar geluk is de Set-point theorie een dominante theorie. Deze theorie stelt dat het geluk bepaald wordt door genetische factoren. Schommelingen in het geluk worden veroorzaakt door verschillen levensgebeurtenissen. Dit kunnen positieve gebeurtenissen zijn, zoals het huwelijk of de geboorte van een kind. Dit kunnen echter ook negatieve gebeurtenissen zijn zoals de dood van een partner of scheiding. Deze theorie stelt dat deze gebeurtenissen een tijdelijke invloed hebben op het geluk. Het niveau van het geluk komt altijd weer terug op het genetisch bepaalde basispunt. Onderzoekers (Lykken en Tellegen, in Heady, 2007: 5) stellen dat genetische factoren 50% van de variantie van geluk bepalen. Dus, op basis van dit gegeven betekent dit dat 50% van het geluk bepaalt wordt door factoren die extern aan de mens liggen. Aangezien de mens veel tijd door brengt op het werk is het logisch om te veronderstellen dat arbeidsvoorwaarden invloed hebben op het geluk van de mens. Denk hier bijvoorbeeld aan het inkomen, arbeidsduur en het dienstverband. Uit verschillende overzichtsartikelen (Veenhoven, 2006d; Frey & Stutzer, 2002; Helliwell & Putnam, 2004) naar de huidige status van het onderzoek naar geluk blijkt dat er veel onderzoeken zijn verricht naar werkgerelateerde onderwerpen en geluk. Één van de veel voorkomende onderzochte onderwerpen is het effect van het inkomen op geluk. Het inkomen wordt veelal onderzocht binnen de nationale context door middel van vergelijking van hoog en laag inkomen of een internationale vergelijking wordt gemaakt door middel van het gemiddelde inkomen van landen te vergelijken en te kijken naar verschillen in het geluk. Een andere onderzoeksrichting welk enig raakvlak met deze studie betreft is die van werkeloosheid en geluk. Deze stroom van onderzoek scheidt twee richtingen, namelijk persoonlijke werkeloosheid en algemene werkloosheid. Beide stromingen laten zien dat er een verband bestaat tussen werkeloosheid en geluk. Naast deze onderwerpen wordt ook onderzoek verricht naar het werkgedrag van mensen en hun geluk. Zo blijkt dat gelukkige mensen zich anders gedragen op hun werk en productiever zijn dan mensen die ongelukkig zijn. Al met al wordt er dus onderzoek verricht naar geluk en aspecten die met het werk samenhangen waaronder de arbeidsvoorwaarden. Uit de overzichtsartikelen blijkt dat de arbeidsvoorwaarden als geheel niet onderzocht worden in de relatie tot geluk en de verschillende soorten arbeidsvoorwaarden worden ook niet met elkaar vergeleken. Tevens blijkt dat de gevonden patronen niet vergeleken worden met de patronen die bestaan tussen arbeidsvoorwaarden en arbeidstevredenheid.

In het onderzoek naar arbeidsvoorwaarden en geluk (Frey & Stutzer, 2002; Nierop, 2001) wordt geen onderscheid gemaakt tussen groepen mensen op basis van gender, leeftijd en educatieniveau, wanneer de relatie tussen geluk en arbeidsvoorwaarden wordt onderzocht, dit geldt ook voor beroeps- en organisatiekenmerken. In het onderzoek naar arbeidsvoorwaarden en arbeidstevredenheid (Igalens & Roussel, 1999; Pichler & Wallace, 2009) gebeurt dit wel. Hieruit blijkt dat verschillen bestaan in de geluksbeveling tussen de verschillende groepen. In het huidige onderzoek vindt er dus geen specificatie plaats naar sociaal-demografische, beroeps- en organisatiekenmerken. Door specificatie toe te passen in het onderzoek, wordt de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en geluk een stuk inzichtelijker. Het zou logisch zijn om te veronderstellen dat verschillende arbeidsvoorwaarden meer of minder impact hebben op het geluk van een persoon met bepaalde persoonskenmerken, werkend in een bepaald soort beroep bij een organisatie met bepaalde kenmerken. Denk hierbij aan de tegenstelling die mogelijk zijn tussen man en vrouw, leidinggevende functie en

staffunctie, en een grote en kleine organisatie. Deze verschillen doen zich ook voor wanneer het gaat om arbeidstevredenheid.

Een derde punt wat opvalt in het onderzoek naar de relatie tussen specifieke arbeidsvoorwaarden en geluk is dat de relatie tussen geluk en arbeidstevredenheid niet wordt meegenomen. Aangezien arbeidstevredenheid iets zegt over de kwaliteit van het levensdomein 'werk' en in relatie staat met het totale geluk van een mens, zou het kunnen zijn dat deze variabele de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en geluk beinvloedt en viceversa. De relatie tussen arbeidstevredenheid en geluk is een verband welke intensief is bestudeerd, met name in de psychologie. Met name de causaliteit tussen beide is een onderwerp welke vaak de revue is gepasseerd. Zo kan gesteld worden dat geluk een determinant is voor arbeidstevredenheid. Het algemene geluk overspoelt als het ware de verschillende levensdomeinen. Maar een andere stelling die ingenomen wordt is dat de tevredenheid binnen de verschillende levensdomeinen de determinanten zijn voor het algemene geluk dat iemand ervaart (Page & Vella-Brodrick, 2009: 446). Dus mensen presteren beter in hun werk en hebben het naar hun zin omdat ze gelukkig zijn, wat ze vervolgens arbeidstevreden maakt. Geluk is hier dus de oorzaak van de arbeidstevredenheid. Of mensen zijn arbeidstevreden door de omstandigheden binnen het werk wat vervolgens bijdraagt aan het algemene geluk. Hier draagt arbeidstevredenheid bij aan het geluk. Een logische veronderstelling zou zijn dat beide concepten sterk en positief met elkaar verwant zouden zijn. Near, Rice en Hunt (1978: 251-2) stellen dat dit niet helemaal het geval is. Uit verschillende onderzoeken die worden aangedragen blijkt dat een enigszins sterk correlatiecoëfficiënt gevonden wordt tussen beide variabelen. Deze varieert tussen de .43 en .30. Desalniettemin bestaat een positieve relatie tussen beiden, wat de gedachte om de relatie tussen geluk en arbeidsvoorwaarden te betrekken met arbeidstevredenheid en andersom niet onlogisch maakt.

1.2 Onderzoeksvragen

De volgende centrale probleemstelling en onderzoeksvragen zijn geformuleerd:

Hoe ziet de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en geluk eruit en hoe kan dit worden verklaard?

Onderzoeksvragen:

1. Hoe verhouden de individuele arbeidsvoorwaarden zich tot geluk?
2. Verschilt de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en geluk per type mens?
3. Hoe ziet de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en geluk eruit na controle op sociaal-demografische, beroeps- en organisatiekenmerken?
4. Loopt de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en geluk via arbeidstevredenheid?
5. Is de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en geluk vergelijkbaar met de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en arbeidstevredenheid?

1.3 Leeswijzer

Het huidige hoofdstuk heeft de inleiding van het onderzoek aangegeven. Het theoretische gedeelte van dit onderzoek bevat twee onderdelen. Het eerste onderdeel beschrijft de concepten, gebruikte theorieën en onderlinge relaties tussen de concepten (hoofdstuk 2). Het tweede onderdeel geeft een overzicht van bestaand onderzoek naar arbeidsvoorwaarden, geluk en arbeidstevredenheid. Naast dit overzicht zijn de hypothesen gepresenteerd (hoofdstuk 3). In het vierde hoofdstuk is de onderzoeksmethodiek uiteengezet. Vervolgens zijn de onderzoeksresultaten gepresenteerd (hoofdstuk 5) en de onderzoeksvragen beantwoord gevolgd door een discussie over het onderzoek (hoofdstuk 6).

2. Theoretisch kader

In het komende hoofdstuk zullen eerst de centrale begrippen worden toegelicht. Na deze uiteenzetting zullen verschillende theorieën over geluk aanbod komen. Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, zal eerst gekeken worden naar de verschillende theoretische verklaringen. De theorieën die in deze studie zijn aangedragen, dienen als perspectieven om mogelijke verklaringen aan te dragen voor de gevonden patronen. Ook worden ze gebruikt voor het verkennen van mogelijke effecten van arbeidsvoorwaarden op geluk. Het hoofdstuk sluit af met het conceptueel model.

2.1 Geluk

2.1.1 Begripsbepaling

Binnen verschillende wetenschappelijke stromingen worden er verschillende termen voor geluk gebruikt met elk zijn eigen accenten. Zo worden welzijn, subjectief welzijn, geluk, nut en levensvoldoening uitwisselbaar gebruikt en op verschillende manieren gemeten om het geluk van mensen te beschrijven en te duiden (Easterlin, 2001: 465, 2003: 11176). Om binnen de gebruikte terminologie omtrent geluk eenduidigheid te creëren, zet Veenhoven (2000) het begrip geluk uiteen aan de hand van verschillende kwaliteitsgebieden van het leven. Een onderscheidt wordt gemaakt in de leefbaarheid van de omgeving, levensvaardigheid van de persoon, nut van het leven en de waardering van het eigen leven als deelaspecten van de totale kwaliteit van het leven.

De leefbaarheid van de omgeving bevat de leefomstandigheden van de persoon. De leefomgeving van de persoon kan op meerdere manier geduid worden. Vanuit een ecologisch perspectief gaat het hier vooral om de natuurlijke omgeving. Indicatoren met betrekking tot de leefbaarheid van de omgeving worden vooral komen bijvoorbeeld terug in de mate van vervuiling, opwarming van de aarde etc. Vanuit een sociologisch perspectief gezien, wordt de leefbaarheid van de omgeving vooral beschreven vanuit de maatschappelijke omgeving. Hier wordt dan ook vaak de link gelegd met de verzorgingsstaat (Veenhoven, 2000: 4,8-9). Zo mag duidelijk zijn dat de leefbaarheid van de omgeving een ambigue omschrijving is als het gaat om het geven van een omschrijving als deelaspect van de totale kwaliteit van het leven.

De levensvaardigheid van de persoon behelst de mogelijkheden die een persoon bezit om om te kunnen gaan met de obstakels die zich in het leven voortdoen. Dit deelaspect wordt vooral bestudeerd en beschrijven door psychologen en medici. Gekeken vanuit dit perspectief wordt de kwaliteit van het leven bepaald door een goed functionerend lichaam en geest van de persoon. De term ‘gezondheid’ komt dan ook veelvuldig voor. (Veenhoven, 2000: 5,9).

Het derde deelaspect is het nut van het leven van de persoon wat inhoudt dat het leven een toegevoegde waarde dient te hebben naast zichzelf. Om een goed beeld van dit deelaspect te krijgen, kan hier vanuit verschillende perspectieven naar gekeken worden. Geschiedkundigen kunnen het nut van het leven

beschouwen als de bijdrage die geleverd is aan de maatschappij en of de mensheid in zijn algemeenheid. Vanuit een religieus perspectief zou dit nut uitgedrukt worden in de vroomheid van een persoon en de mate van verspreiding van de religieuze boodschap. Dit deelaspect wordt dan ook door anderen toegekend. Het kan zelfs zo zijn dat het leven van de persoon nut heeft voor anderen, maar dit zelf niet weet (Veenhoven, 2000: 10-11).

De waardering van het eigen leven wordt als vierde en tevens laatste deel aspect weergegeven. Het hier gaat om de innerlijke evaluatie door de persoon over zijn/haar leven. Tijdens deze evaluatie wordt gebruik gemaakt van verschillende informatiebronnen, namelijk affectieve ervaring en cognitieve evaluatie. De affectieve ervaring zegt ons hoe goed of slecht het ons doet voelen en bij de cognitieve evaluatie gaat het om de rationele beoordeling c.q. afweging. Deze evaluatie is niet te allen tijde een bewust proces. Maar dit hoeft echter geen probleem te vormen wanneer dit deelaspect in kaart gebracht dient te worden. Mensen zijn voldoende in staat om op een gegeven moment een bewust oordeel over hun leven als geheel te geven. De evaluatie van het eigen leven beslaat meerdere levensdomeinen. Te denken valt aan hoe gelukkig iemand in zijn huwelijk is of in zijn baan, maar ook aan de hiervoor beschreven deelaspecten van de kwaliteit van het leven. Om iemands totale kwaliteit van het leven in kaart te brengen is het dus het beste om te kijken naar de beoordeling die iemand zelf geeft over zijn eigen leven, aangezien bij deze beoordeling ook de overige aspecten zijn meegenomen Veenhoven (2000: 6, 10-11).

Om terug te komen op de terminologie en definities die wordt gebruikt om de kwaliteit van het leven mee te beschrijven, binnen de vier beschreven deelaspecten van levenskwaliteit worden verschillende termen gebruikt om de kwaliteit van het leven mee te beschrijven. Veenhoven (2000: 4-6) geeft aan dat wanneer gesproken wordt over de leefbaarheid van de omgeving spreekt, dit gedaan wordt in termen van levenskwaliteit en welzijn. In dezelfde termen wordt gesproken als het gaat over de levensvaardigheid van de persoon. Wanneer gesproken wordt over het nut van het leven, gaat het vaak over de betekenis van het leven. De termen geluk, levensvoldoening en subjectief welzijn worden gebruikt als het gaat over de kwaliteit van het leven in relatie tot de eigenwaardering van het leven van de persoon.

Deze studie richt zich binnen de vier levenskwaliteiten op de waardering van het eigen leven. Binnen deze subjectieve beoordeling onderscheidt Veenhoven (2006d: 18) wederom vier categorieën. Zo wordt een onderscheid gemaakt tussen directe satisfactie, domein-satisfactie, topervaring en levensvoldoening. Bij directe satisfactie gaat het een korte tevredenheid zoals het genieten van kunst. Bij domeinsatisfactie gaat het bijvoorbeeld om arbeidstevredenheid. Het geluksgevoel beslaat één van de levensdomeinen van de mens. Bij een topervaring gaat het om een gevoel dat voorbij gaat maar zeer intens wordt ervaren. Denk hierbij aan het beklimmen van Mount Everest. Bij de laatste soort beoordeling gaat het om de voortdurende voldoening met het levens als geheel, ook wel levensvoldoening. Dit is de meest complete subjectieve beoordeling van de mens over de kwaliteit van zijn leven.

Geluk zal binnen deze studie gedefinieerd worden als: ‘betrekkelijke constante toestand van overwegende tevredenheid met het leven als geheel’ (Veenhoven, 2010: 2). Gekozen wordt om de term geluk te hanteren in plaats van de term levensvoldoening.

2.1.2 Het verschil met arbeidstevredenheid

Nu geluk is gedefinieerd en mogelijke verklaringen zijn aangedragen, kan een nadere blik geworpen worden op het concept van arbeidstevredenheid. Zoals in het inleidende hoofdstuk is gesteld, is arbeidstevredenheid een verwant begrip van geluk. Warr (2007: 25-7) spreekt over drie verschillende niveaus van geluk. Het gaat hier om contextvrij geluk, domeinspecifiek geluk en facetvrij geluk. Levensvoldoening wordt gezien als contextvrij geluk. Deze vorm van geluk overlapt meerdere levensdomeinen. Voorbeelden van deze domeinen zijn gezondheid, huwelijk, gezin en werk. Het contextvrije geluk is een aggregaat van de verschillende domeinen tezamen. Het domeinspecifieke geluk waar deze studie in aanraking komt is arbeidstevredenheid. Arbeidstevredenheid zegt iets over de mate van voldoening binnen het levensdomein 'werk'. Een voorbeeld van facetspecifiek geluk binnen het levensdomein van het werk is bijvoorbeeld inkomenstevredenheid. Vanuit deze visie is de gedachte dat de mechanismen die werkzaam zijn voor het contextvrije geluk tevens werkzaam zijn voor het domeinspecifieke geluk, een logische gedachte. Het domeinspecifieke geluk is immers een onderdeel van het contextvrije geluk. Binnen deze studie wordt de veronderstelling gemaakt dat dezelfde patronen gevonden zullen worden bij de interactie tussen arbeidstevredenheid en arbeidsvoorwaarden als bij de interactie tussen geluk en arbeidsvoorwaarden.

Nu de verwachting is uitgesproken dat dezelfde mechanismen werkzaam zijn binnen de verschillende niveaus, kan het concept van arbeidstevredenheid verder uiteengezet worden. Binnen het concept van arbeidstevredenheid wordt veelal het onderscheid aangegeven tussen twee dimensies. De termen die hiervoor gebruikt worden zijn intrinsieke arbeidstevredenheid en extrinsieke arbeidstevredenheid. Intrinsieke arbeidstevredenheid wordt gebruikt om de tevredenheid die wordt verworven door het daadwerkelijk uitvoeren van het werk zelf. Werk is binnen deze dimensie een verrijkende ervaring op persoonlijk vlak en biedt de mogelijkheid voor de persoon om zich te kunnen ontwikkelingen door middel van uitdagingen. Extrinsieke tevredenheid wordt verworven buiten de daadwerkelijke activiteit van het werk zelf. Werk heeft binnen deze dimensie een instrumentele waarde en kan gezien worden als een middel om een bepaald doel te bereiken (Watson, 2003: 178-9). Factoren die met intrinsieke arbeidstevredenheid in verband worden gebracht zijn: uitdagende en interessante activiteiten, autonomie en de mogelijkheid om werkprocessen te kunnen beïnvloeden. Factoren die met extrinsieke arbeidstevredenheid in verband worden gebracht zijn bijvoorbeeld geldelijke beloningen en carrièremogelijkheden. (Pichler & Wallace, 2009: 537).

Beide dimensies van arbeidstevredenheid bepalen samen in grote mate de totale arbeidstevredenheid. Een definitie van arbeidstevredenheid dient recht te doen aan beide dimensies. In navolging in de redenatie van Veenhoven (2010) betreffende het concept geluk, welke beschreven is in paragraaf 2.1, zal arbeidstevredenheid in dezelfde lijn gedefinieerd worden. Arbeidstevredenheid zal binnen deze studie beschouwd worden als: een betrekkelijke constante toestand van overwegende tevredenheid met het werkleven als geheel.

2.2 Arbeidsvoorwaarden

Onder arbeidsvoorwaarden worden 'alle afspraken tussen werkgever en werknemer over de voorwaarden waaronder arbeid verricht wordt' (Van Ruysseveldt, De Witte & Von Grumbkow, 1998: 19) verstaan. Een

onderscheid kan gemaakt worden tussen de verschillende soorten arbeidsvoorwaarden. Zo zijn er primaire, secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden te onderscheiden. Het probleem dat zich voortdoet met dit onderscheid is, dat het op verschillende manieren kan gebeuren. Hieronder zullen drie manieren besproken worden. Vervolgens zal een overzicht weergegeven worden waarin de aparte voorwaarden onderverdeelt worden in segmenten. Het onderscheid wat gemaakt wordt met dit overzicht zal leidend zijn binnen deze studie.

Centraal in de arbeidsvoorwaarden staan de beloning en de salariëring, ook wel de primaire arbeidsvoorwaarden. De contractduur, vakantieregelingen, werk- en rusttijdenregelingen en pensioenregelingen vallen onder de secundaire arbeidsvoorwaarden. Onder de secundaire arbeidsvoorwaarden vallen ook een auto van de zaak, onkostenvergoedingen en zwangerschapsverlof (Keuning, 2003: 411; Thuis, 2003: 265). Naast de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, welke direct (primair) en indirect (secundair) in geld uit te drukken zijn, zijn er ook tertiaire arbeidsvoorwaarden. Deze zijn niet in geld uit te drukken en beslaan vooral afspraken over de fysieke en psychische werkomstandigheden (Nagelkerke & Nijs, 2006: 117).

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2010)[1] maakt op andere gronden een onderverdeling van de arbeidsvoorwaarden. Zo wordt gesteld dat primaire arbeidsvoorwaarden betrekking hebben tot de wettelijke eisen waaraan voldoen moet worden in relatie tot arbeid. Hieronder vallen de salariëring en vakantie. De secundaire arbeidsvoorwaarden worden op een hoger niveau geregeld door middel van het vaststellen in een CAO. Het CBS schaart 'pensioenen, functiewaarderingsstelsels, bijkomende beloningen van niet essentiële aard, en nadere detaillering van werktijden en vakantiedagen' onder de secundaire arbeidsvoorwaarden. Over de tertiaire arbeidsvoorwaarden wordt gesteld dat deze niet voor de gehele bedrijfstak geld en op ondernemingsniveau worden vastgesteld in reglementen. Er worden geen voorbeelden van tertiaire arbeidsvoorwaarden gegeven.

Guiver-Freeman (2005) stelt dat het onderscheid tussen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden gemaakt kan worden op basis van de beschikbaarheid van de voorwaarden. Zo worden primaire voorwaarden aan iedere werknemer uitbetaald of ter beschikking gesteld. Secundaire arbeidsvoorwaarden daarentegen worden pas uitbetaald of ter beschikking gesteld na een speciale inspanning of de werknemer dient zich hier speciaal voor op te geven. Onder primaire arbeidsvoorwaarden vallen 'salaris, doorbetaling tijdens (basis)vakantie en verlof, vergoedingen en toeslagen voor bijvoorbeeld overwerk of onregelmatige diensten, maar ook: pensioenopbouw, doorbetaling bij ziekte en kortverlof' (p.159). Onder de secundaire arbeidsvoorwaarden vallen 'winstdelingsregelingen, extra vakantiedagen, VUT-regeling, arbeidstijdverkorting, gratificaties of bonussen, spaarloonregelingen, opleidingen, een studiefaciliteitenregeling, kinderopvang en collectieve verzekeringen' (p. 159).

Deze manieren van onderscheid maken creëren een ambigu beeld rond de arbeidsvoorwaarden. Zo plaatst Guiver-Freeman de pensioenopbouw bij de primaire voorwaarden en het CBS plaats deze bij de secundaire voorwaarden. Om de ambiguïteit weg te nemen is basis van deze verschillende manieren om onderscheid te maken tussen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden een onderverdeling gemaakt, welke

[1] http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/begrippen/default.htm?ConceptID=80

in tabel X is weergegeven. Leidend in dit onderscheid is het criterium van het CBS geweest. In de tabel is een onderscheid gemaakt tussen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Om praktische redenen is er voor gekozen om tertiaire arbeidsvoorwaarden buiten beschouwing te laten.

Primaire arbeidsvoorwaarden	Secundaire arbeidsvoorwaarden
- Salariëring	- Werk- en rusttijdregelingen
- Dienstverband	- Pensioenregelingen
- Arbeidsduur	- Auto van de zaak
- Vakantie en verlof	- Onkostenvergoedingen
- Doorbetalen tijdens vakantie of verlof	- Zwangerschapsverlof
- Doorbetalen bij ziekte	- Bijkomende beloningen van niet essentiële aard
	- Winstdeling
	- Extra vakantie
	- Vut
	- Arbeidstijdverkorting
	- Spaarloon
	- Opleiding
	- Kinderopvang

Tabel 1: Onderscheid tussen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden

2.3 Relatie tussen geluk en arbeidsvoorwaarden

2.3.1 Cognitieve perspectief

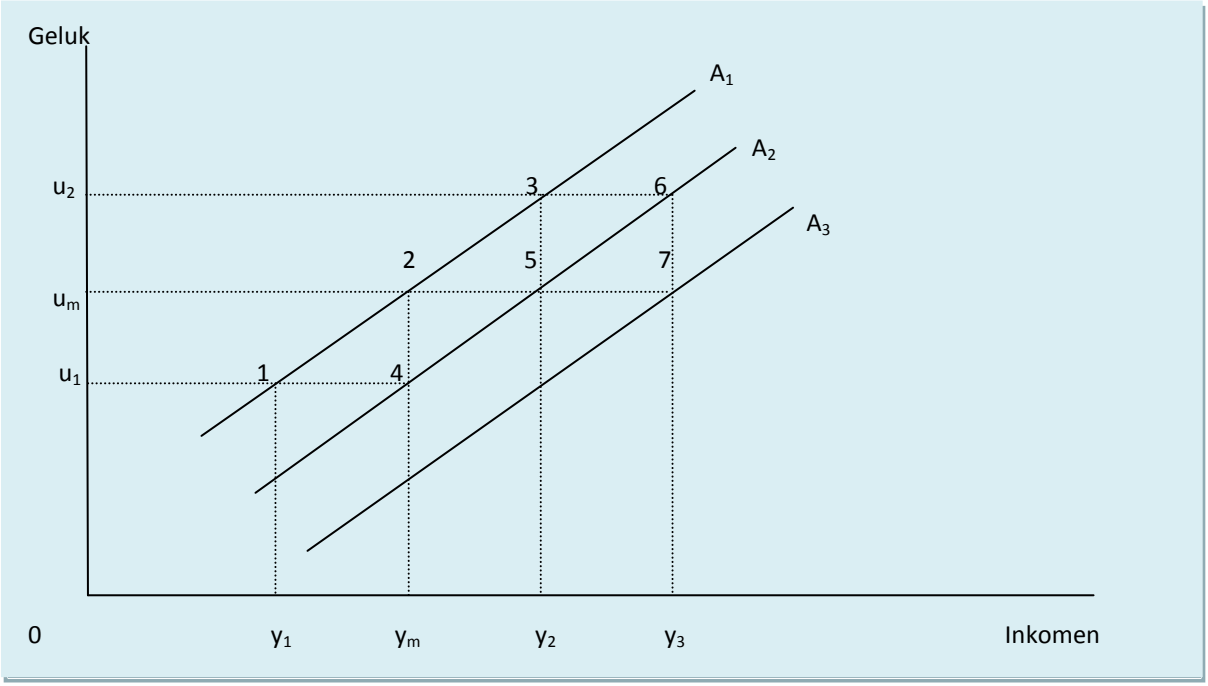
Vanuit economisch perspectief wordt de toename van geluk veelal in verband gebracht met toename inkomen en verbetering van de leefomgeving. Economen theoretiseren voornamelijk over het waargenomen gedrag van mensen in plaats van de subjectieve geestelijke toestand van de mens. Het gaat hier dan ook over zaken die extern aan de mensen liggen. Met 'meer is beter' wordt dus bedoeld, hoe meer iemand van iets heeft, hoe gelukkiger deze persoon is. Met meer inkomen kunnen betere materiële en immateriële producten aangeschaft worden, waardoor de kwaliteit van leven doet toenemen. Centraal in deze theorie staat het inkomen van mensen en de toename hiervan (Easterlin: 2003: 11176). Op basis van deze theorie zou de verwachting zijn, dat mensen die arbeidsvoorwaarden hebben die hen meer van alles bieden, gelukkiger zijn. Dus in het verlengde van deze theorie zou gesteld kunnen worden dat meer regelmogelijkheden, meer vrije tijd, meer training/educatie, meer baanzekerheid zorgen voor een groter geluk.

Verschillende auteurs (Easterlin, 2001: 473; Frey & Stutzer, 2002: 415) stellen dat de relatie tussen geluk en inkomen gecompliceerder is dan hierboven is beschreven. Zo worden drie uitgangspunten centraal gesteld. Het eerste uitgangspunt is dat mensen met een hoog inkomen gelukkiger zijn dan mensen met een laag inkomen. Het tweede uitgangspunt is dat op een geven moment in de tijd mensen vinden dat zij in het

verleden minder gelukkig waren dat zij nu zijn en dat zij in de toekomst gelukkiger zullen zijn. Het derde uitgangspunt is dat het ervaren geluk, gemiddeld genomen, constant blijft. In figuur 1 zijn deze uitgangspunten gecombineerd en schematisch weergegeven.

Geluk is de functie van inkomen en aspiratieniveau. Aangezien het hier om economische theorie omtrent geluk gaat, betreft het hier materiële aspiraties. In figuur 1 is deze theorie visueel weergegeven. Nu zal een uitleg volgen van figuur 1. Het gaat hier om een hypothetische situatie. Verschillende mensen met een verschillende sociaal-economische omstandigheden hebben dezelfde aspiraties, functie A_1. Zij die een hoger inkomen hebben, Y_2, scoren hoger op het geluk, U_2. Mensen met een lager inkomen, Y_1, scoren lager op geluk, Y_1. Wanneer mensen een hoger inkomen generen, zullen zij stijgen in hun geluk. Van punt 1 naar 2 of van 2 naar 3. Er wordt hiervan uitgegaan dat het aspiratieniveau constant blijft. Maar stel dat het inkomen gelijk blijft, maar het aspiratieniveau stijgt, A_2, dan zal het geluk dalen. Van punt 2 naar 4, en dus een daling in het geluksniveau van U_m naar U_1 of van 3 naar 5 en dus een daling in het geluksniveau van U_2 naar U_m. Dit is afhankelijk van het inkomensniveau.

Figuur 1: Relatie tussen geluk, inkomen en aspiratieniveau



Bron: Easterlin, 2001: 473. Bewerkt door auteur.

In de realiteit, zo wordt beweerd, verandert het aspiratieniveau mee met de veranderingen in het inkomen. Dus wanneer het inkomen Y_m verhoogd wordt naar Y_2, stijgt het aspiratieniveau van A_1 naar A_2. Deze verschuiving heeft als gevolg dat het geluk constant blijft, want de verplaatsing gaat van punt 2 naar 5 en dus niet naar punt 3. Wat ervoor zorgt dat het geluksniveau van U_m gehandhaafd blijft.

Uit dit mechanisme wordt ook de verklaring gegeven waarom mensen denken gelukkiger te zullen zijn in de toekomst en ongelukkiger waren in het verleden. Wanneer de persoon die van punt 2 naar 5 is gegaan op

een gegeven moment wordt gevraagd of hij gelukkiger of ongelukkiger was in het verleden, zal zijn antwoord baseren op het verhoogde aspiratieniveau van A_2. Het lagere punt in deze lijn is 4 wat correspondeert met een lager geluksniveau (U_1) dan deze persoon in werkelijkheid had (U_m). Wanneer dezelfde persoon over zijn toekomstig geluk wordt bevraagd, zal hij de lijn van A_2 doorzetten en uitkomen bij punt 6. Het is echter gebleken dat wanneer zijn inkomen stijgt ook de aspiraties meestijgen (A_3). Dit betekent dat hij met een inkomen van Y_3 bij punt 7 uitkomt en het zelfde geluksniveau (U_m) behoudt (Easterlin, 2001: 472-4).

De centrale gedachte uit deze theorie is dus dat het geluk constant blijft en niet beïnvloed wordt door externe invloeden zoals inkomen. Wanneer deze theorie gebruikt wordt om een verwachting te geven over de invloed van arbeidsvoorwaarden op geluk, zou gesteld moeten worden dat deze geen invloed hebben op geluk. Wanneer mensen betere arbeidsvoorwaarden krijgen en dus gelukkiger zouden moeten worden, wordt deze invloed teniet gedaan door de stijging van het aspiratieniveau. Mensen passen zich aan de nieuwe situatie aan, waardoor de positieve effecten teniet worden gedaan.

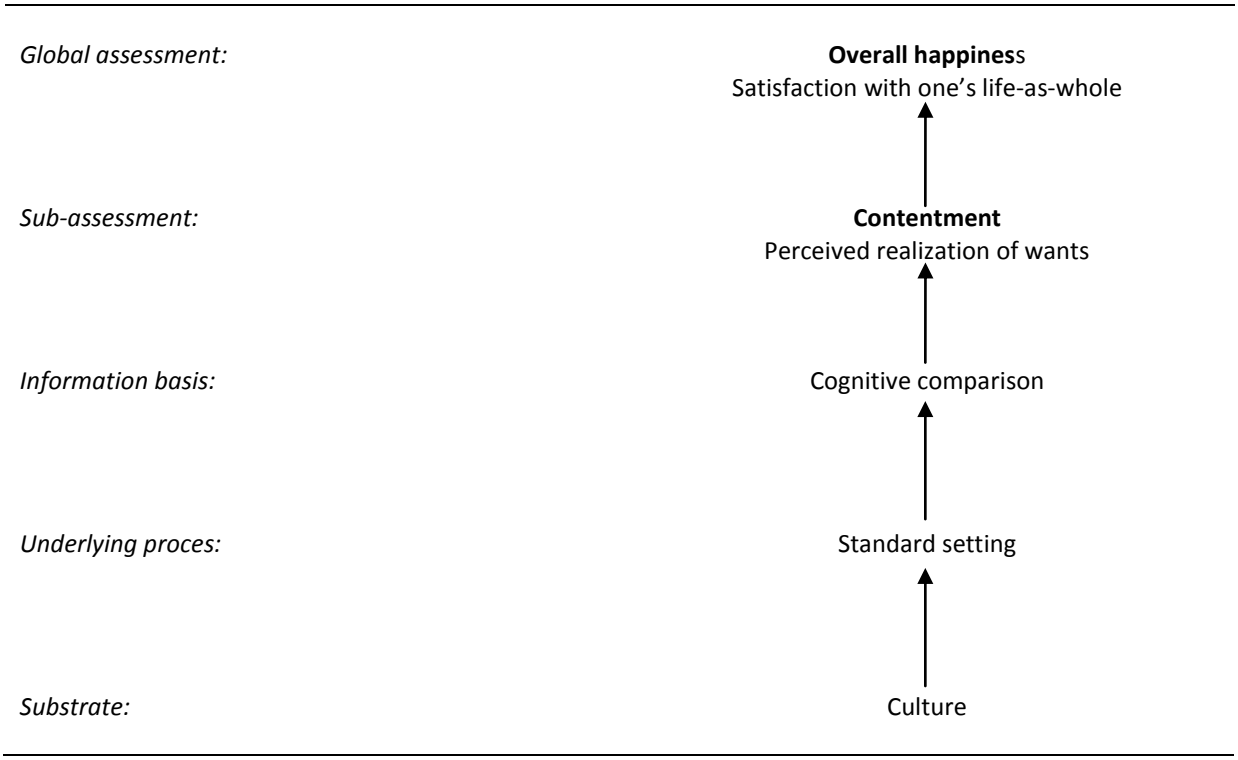
Een tweede cognitieve theorie is geënt op het basisidee dat geluk een product is van het menselijk denken en wordt bepaald door het verschil tussen hoe het leven is en hoe het zouden moeten zijn. Het laatste wordt bepaald door collectieve gedachten. Deze collectieve gedachten over geluk kunnen variëren per cultuur. Binnen deze theorie worden meerdere manieren van vergelijken beschreven. Drie elementen staan centraal, namelijk de vergelijking, het sociale construct en de reflectieve beoordeling (Veenhoven, 2006a: 12).

De theorie gaat uit van variabele maatstaven die bepalen wat een goed leven is en wat niet. Door middel van de vergelijking die gemaakt wordt van de huidige situatie op basis van de gebruikte maatstaven wordt het niveau van geluk bepaald. Verschillende maatstaven kunnen in deze situatie gebruikt worden. Één van deze maatstaven is bijvoorbeeld de levensloopvergelijking. Hier wordt continu de vergelijking gemaakt met het verleden om te kunnen bepalen of de huidige situatie beter of slechter is en dus bijdraagt of afdoet aan het geluk. Een gelukkig verleden staat dus volgens deze theorie niet garant voor een gelukkig heden en toekomst (Veenhoven, 2006 a: 12). Tevens worden ook sociale vergelijkingen gemaakt om het geluk te bepalen. De sociale omgeving bepaalt de maatstaven waarmee het geluk wordt bepaald. De eigen situatie wordt vergeleken met de situatie van anderen. Hier ontstaat de maatstaf wat iemand zou moeten bezitten of in welke situatie iemand zich zou moeten begeven om gelukkig te kunnen zijn. Als iemand het beter doet dan zijn of haar buren zal deze persoon gelukkiger zijn dan wanneer deze persoon het slechter doet dan de buren. Gezien vanuit dit perspectief zal bij een steekproef het gemiddelde gemeten geluk altijd rond een neutrale waarde liggen. Als het geluk van een persoon hoog is, omdat de buren slechter af zijn, dan zijn deze buren ongelukkiger omdat zij slechter af zijn. Dit zorgt ervoor dat beide scores zich tegen elkaar afwegen en dus een neutrale uitkomst produceren (Veenhoven, 2006c: 6). Een ander soort maatstaf wat wordt gebruikt is reflectieve beoordeling. Er wordt niet alleen gekeken hoe het eigen leven is in vergelijking met eigen maatstaven. Het eigen leven wordt ook beoordeeld door een inschatting te maken hoe gelukkig mensen denken dat we zijn. Hier wordt de sociale component extra benadrukt in het proces van het bepalen van geluk. De maatstaven die in een samenleving bestaan om het geluksniveau mee te kunnen bepalen komen niet zomaar uit de lucht vallen. Volgens deze theorie zijn zij het product van socialisatieprocessen. Geluk kan dus

gezien worden als een sociaal construct wat zijn basis vindt in gedeelde historie en cultuur. Als geluk een sociaal construct is, zou het een variabel concept moeten zijn wat kan verschillen per cultuur (Veenhoven, 2006 a: 12).

Op basis van deze theorie zou per individuele arbeidsvoorwaarde de uitkomst op een schaal van één tot tien de gemiddelde score rond de vijf moeten liggen, aangezien de score vijf de meest neutrale waarde op een schaal van één tot tien is. De standaarddeviaties zouden dan ook gelijk moeten zijn, aangezien de spreiding hetzelfde is per groep (Veenhoven, 2006c: 6). Een tweede conclusie die getrokken kan worden op basis van deze theorie is dat geluk niet bepaald wordt door objectieve condities, maar door de subjectieve beoordeling van deze condities (Veenhoven, 2006a: 12). De verschillende soorten arbeidsvoorwaarden zouden dus geen invloed moeten hebben op het geluk.

Figuur 2: Cognitieve theorie over geluk



Bron: Veenhoven, 2006a: 15. Bewerkt door auteur.

2.3.2 Affectief perspectief

De kerngedachte van de affectieve theorie is als volgt: Ik voel mij goed, dus ik ben gelukkig. Volgens dit statement zijn gelukkige personen de mensen die zich vaker en intenser goed dan slecht voelen. Uit onderzoek blijkt dat het om de relatieve frequentie gaat in plaats van de absolute frequentie. Cognitieve theorie stelt dat een balans aanwezig is die de goede ervaring afweegt tegenover de slechte ervaringen op de vlakken van frequentie, duur en intensiteit. Een andere benadering stelt dat dit automatisch gebeurt en zich uit in de stemming van een persoon. De stemming fungeert, binnen deze optiek, als een meta-signaal. De stemming wordt niet bepaald door enkele objecten, zoals emoties en gevoelens dat doen. Een positieve of negatieve stemming stelt het organisme in staat om te evalueren om het goed of slecht gaat en zo nodig aanpassingen te

maken. Of het goed of slecht gaat wordt bepaald door het niveau van gratificatie van verschillende behoeften, zoals voeding, beweging, seks etc. Door te voldoen aan deze behoeften zal de stemming positief beïnvloeden. Een gelukkig mens is volgens deze theorie een mens waarvan de behoeften vervuld zijn. Behoeften dienen niet gezien te worden als verlangens. In deze optiek zijn behoeften biologisch aangeboren en nodig om te overleven en verlangens zijn sociaal aangeleerd en niet primair van belang te overleven (Veenhoven, 2006: 16).

De behoeften van de mens zijn niet gelijk aan elkaar, aldus Abraham Maslow. Deze zijn te rangschikken naar fysiologische behoeften, zekerheid, sociale acceptatie, waardering (ego) en zelfrealisatie. De fysiologische behoeften vormen de eerste en basis behoeften van de mens. Deze behoeften hebben betrekking op voedsel, onderdak, kleding etc. Beschouwd vanuit een arbeidsvoorwaardelijk perspectief zijn deze behoeften te vervullen door het salaris en bonussen in materiële zin. De behoeften die na de fysiologische behoeften volgen zijn de behoeften omtrent zekerheid. Te denken valt aan zekerheid op economisch of fysiek gebied. Arbeidsvoorwaarden die deze behoeften kunnen bevredigen zijn bijvoorbeeld een vast dienstverband, pensioenregelingen en sociale verzekeringen. Na behoeften omtrent zekerheid volgen de sociale behoeften. De sociale behoeften omvatten de drang naar genegenheid, vriendschap en erkenning door sociale verwanten. Arbeidsvoorwaarden die hier een bevredigende rol kunnen spelen zijn bijvoorbeeld flexibele werktijden die mensen in staat stellen om te participeren in sociale netwerken, of levensloopregelingen en zorgverlof die mensen in staat stellen om te voldoen aan sociale verplichtingen. De behoeften omtrent waardering of de ego omvatten waardering, respect, versterking van de persoonlijke identiteit enzovoort. De prestatieafhankelijke bonus is een voorbeeld van een arbeidsvoorwaarde die de behoefte om waardering kan vervullen. De laatste in de ordening van behoeften die Maslow omschrijft is de behoefte aan zelfrealisatie. Een arbeidsvoorwaarde die bij kan dragen aan de vervulling van deze behoefte is de mogelijkheid tot het volgen van educatie. Door het volgen van educatie wordt de mogelijkheid geboden om zich steeds verder te ontwikkelen binnen het werk . Vermeld dient te worden is, dat het vervullen van de ene behoefte de andere behoefte ontstaat. Alle behoeften zijn aanwezig binnen de mens. Het vervullen van lagere behoeften, binnen deze ordening, geven meer ruimte om de bovenliggende behoefte te kunnen vervullen (Keuning, 2003: 390-1; Morgan, 1992: 40).

Veenhoven (2006c: 17) stelt dat volgens deze theorie het geluk bevorderd kan worden door middel van verbetering van de leefomgeving en de leefmogelijkheden van een persoon. Gezien vanuit deze optiek zouden arbeidsvoorwaarden een toegevoegde waarde voor het geluk zijn, wanneer zij een bijdrage leveren aan de vervulling van behoeften. Wellicht dat verschillende soorten arbeidsvoorwaarden verschillen in de bijdrage die zij leveren aan het geluk op basis van de soort behoefte die zij vervullen en dus zorgen voor variatie in het geluk die mensen ervaren. Niet iedereen heeft tenslotte dezelfde arbeidsvoorwaarden en maakt daar gebruik van. In tegenstelling tot de cognitieve theorie is vanuit deze theorie geen constante en neutrale uitkomst te verwachten tussen de verschillende arbeidsvoorwaarden en het geluksniveau, maar een verschil in het ervaren geluk in relatie met verschillende arbeidsvoorwaarden.

Figuur 3: Affectieve theorie over geluk

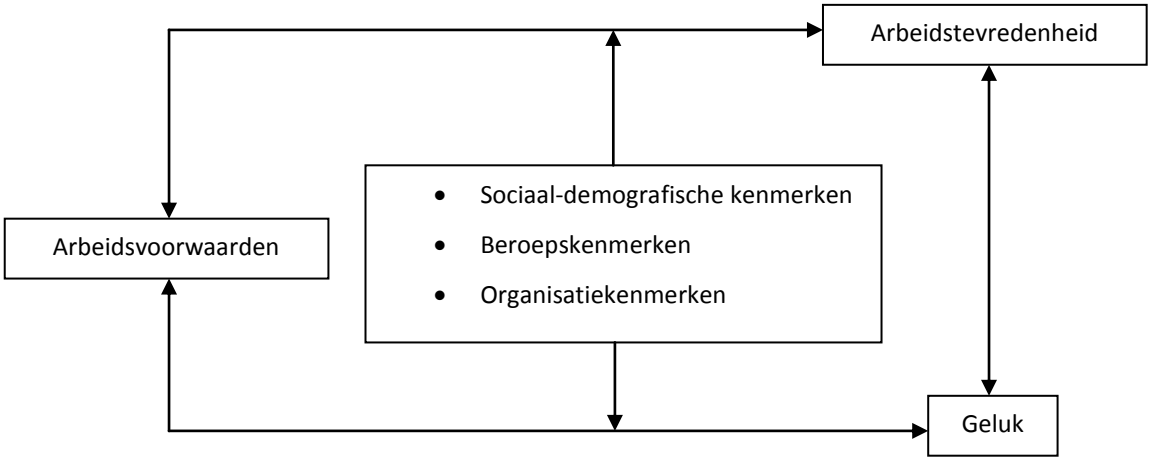
global assesment:	**Overall happiness**
	Satisfaction with one's life-as-whole
	↑
sub-assesment:	**Hedonic level of affect**
	Balance of pleasant and unpleasant affect
	↑
information basis:	Affective experience
	↑
underlying process:	Need gratification
	↑
substrate:	Human nature

Bron: Veenhoven, 2006: 18. Bewerkt door auteur.

2.4 Conceptueel model

Op basis van de verkregen theoretische inzichten is het volgende conceptuele model ontwikkeld (figuur 4). Arbeidsvoorwaarden staan zowel met geluk en arbeidstevredenheid in verband. Deze relatie wordt beïnvloed door sociaal-demografische, beroeps- en organisatiekenmerken van een persoon.

Figuur 4: conceptueel model



3. Eerder onderzoek naar het verband tussen arbeidsvoorwaarden en satisfactie

In dit hoofdstuk zullen verschillende onderzoeken naar specifieke arbeidsvoorwaarden en geluk aan bod komen. Één van de bronnen waar gebruik van is gemaakt is de World Database of Happiness (WDH). Deze database bevat o.a. een overzicht van statistische bevindingen omtrent geluk. Er is gebruik gemaakt van de secties over werkomstandigheden (WDH sectie W4) en werkgelegenheid (WDH sectie E2). Binnen deze secties is informatie gevonden over meerdere arbeidsvoorwaarden zoals arbeidsduur en training. Wanneer er geen onderzoek is gevonden naar geluk en specifieke arbeidsvoorwaarden, is gekeken naar onderzoek over arbeidstevredenheid en de desbetreffende arbeidsvoorwaarden. Dit geldt ook voor onderzoek naar specificatievariabelen, zoals sociaal-demografische factoren, beroeps- en organisatiekenmerken. Het hoofdstuk sluit af met een conclusie waar de hypothesen geformuleerd zullen worden en een overzicht van de relaties tussen geluk, arbeidstevredenheid en de individuele arbeidsvoorwaarden. Omdat weinig onderzoek is verricht naar geluk en arbeidsvoorwaarden zal ook gekeken worden naar de verbanden tussen arbeidsvoorwaarden en arbeidstevredenheid. Zoals eerder is aangegeven zijn geluk en arbeidstevredenheid theoretisch en statistisch gezien gerelateerd aan elkaar. Het is logisch om te veranderstellen dat gelijksoortige verbanden te vinden zijn beide concepten in relatie tot arbeidsvoorwaarden. Onderzoek naar arbeidstevredenheid is binnen de sociologie in grote mate aanwezig en kan daarom gebruikt worden om eventuele gaten op te vullen en zo een duidelijker beeld scheppen. Op basis van verbanden die bestaan tussen arbeidsvoorwaarden en arbeidstevredenheid zal gekeken worden of dezelfde verbanden te vinden zijn in de relatie tussen geluk en arbeidsvoorwaarden. Aan de hand van deze studies en de theoretische inzichten van het vorige hoofdstuk zullen verschillende hypothesen worden geformuleerd. Allereerst is empirisch onderzoek aangehaald over de verbanden die bestaan tussen verschillende arbeidsvoorwaarden, arbeidstevredenheid en geluk. Hierna is onderzoek aangehaald naar geluk en/of arbeidstevredenheid in combinatie met sociaal-demografische factoren, beroeps- en organisatiekenmerken.

3.1 Primaire arbeidsvoorwaarden en satisfactie

In deze paragraaf wordt de relatie tussen inkomen, dienstverband, arbeidsduur, betalingsvorm en geluk en arbeidstevredenheid uiteengezet.

Inkomen

In het artikel van Frey en Stutzer (2002) wordt het onderzoek naar geluk en economische theorievorming centraal gesteld. Met name het onderwerp inkomen is van belang voor deze studie. Frey en Stutzer bespreken deze variabele in groot detail. Verschillende patronen komen aan bod en worden doorgelicht. Bij inkomen wordt gekeken of mensen met een hoog inkomen gelukkiger zijn dan mensen met een laag inkomen, een toename van het inkomen over de tijd genomen een toename in het geluk ter weeg brengt en of personen in rijke landen gelukkiger zijn dan mensen in arme landen. Frey en Stutzer (2002: 409) stellen dat uit onderzoek is gebleken dat geluk en inkomen een positieve correlatie laat zien. Deze correlatie komt voor in bivariate en

multivariate modellen. Een kanttekening is dat deze aangetoonde correlaties vrij laag zijn. Een correlatie maken een relatie niet causaal. Het kan zijn dat gelukkige mensen harder werken en meer ondernemen en daarom een hoger inkomen hebben. Het kan echter ook zijn dat mensen met een hoger inkomen gelukkiger zijn, omdat zij meer geld hebben en daarom ook meer mogelijkheden. Frey en Stutzer (2002: 410) halen een Brits onderzoek aan naar het geluk van loterijwinnaars en mensen die een erfenis hebben ontvangen. Uit dit onderzoek blijkt dat mensen die de loterij hebben gewonnen of een erfenis hebben gekregen het jaar daarna een hoger geluksniveau rapporteren. Een onverwachtse ontvangst van £50.000,- zou het geluk verhogen met 0.1 tot 0.3 standaarddeviaties ten opzichte van het gemiddelde. Uit dit onderzoek kan de suggestie gewekt worden dat inkomen het geluk beïnvloed. Wanneer het gaat over de toename van inkomen over een bepaalde tijdsperiode en geluk, blijkt dat bij een toename van inkomen het geluk nagenoeg constant blijft. Frey en Stutzer (2002: 414) verklaren dit patroon door middel van sociale vergelijking. Geluk wordt bepaald door het gat wat bestaat tussen wat geaspireerd wordt en wat bereikt is. Met een hoger inkomen worden de aspiraties ook hoger en blijft het geluksniveau dus constant. Daarnaast wordt een vergelijking gemaakt met anderen. Wanneer het inkomen van de ander ook stijgt blijft de afstand dus ook constant en zo ook het geluk. Frey en Stutzer (2004: 416) stellen dat uit onderzoek is gebleken dat personen in rijke landen gelukkiger zijn dan mensen uit arme landen. Rijke landen hebben over het algemeen stabielere democratieën dan arme landen. Het is dus goed mogelijk dat geluk ook samenhangt met de democratische instituties. Tevens is het zo dat in rijke landen de bevolking over het algemeen gezonder is dan in arme landen en dat in rijke landen beter op de naleving van mensenrechten wordt toegezien dan in arme landen. Dit zijn mogelijke verklaringen voor het verschil in geluk tussen rijke en arme landen.

Warr (2007: 116) stelt dat onderzoek naar inkomen en arbeidstevredenheid een eenduidig beeld laat zien. Meerdere onderzoeken tonen een positieve relatie aan tussen inkomen en arbeidstevredenheid. De relatie is positief gecorreleerd met een correlatiecoëfficiënt van gemiddeld ,25. Ook in onderzoek waar multivariate analyse wordt toegepast, wordt een positieve significante relatie gevonden. Van dit onderzoek worden geen correlatiecoëfficiënten gegeven.

Vormen van betaling

Binnen de primaire arbeidsvoorwaarden vallen ook de afspraken over de vorm van betaling van het salaris en de geldelijke bonussen die aan het werk gekoppeld zijn. Omdat onderzoek naar over deze soort primaire arbeidsvoorwaarden niet is gevonden in relatie met geluk, zal gekeken worden naar onderzoek welke de link legt naar arbeidstevredenheid en de vorm van betaling. Igalens en Roussel (1999) doen onderzoek naar compensatievormen, werkmotivatie en arbeidstevredenheid van vrijgestelde en niet-vrijgestelde werknemers binnen Franse organisaties. In Frankrijk worden drie elementen onderscheiden binnen het compensatiesysteem, namelijk *vaste betalingsvormen,* flexibele betalingsvormen en regelingen[2]. Onder vaste betalingsvormen worden het basissalaris, de senioriteitbonus en de dertiende maand geschaard. Onder vrijgestelde werknemers worden binnen de studie groepen werknemers verstaan welke hun overuren niet worden uitbetaald, zoals bestuurder professionals en stafmedewerkers. Uit het onderzoek komt naar voren dat

[2] Flexibele betalingsvormen en regelingen zullen behandeld worden in de paragraaf over secundaire arbeidsvoorwaarden.

vaste betalingsvormen zowel bij vrijgestelde als niet-vrijgestelde werknemers een hogere arbeidstevredenheid teweeg brengt. Dit geldt wanneer prestaties en vaardigheden meegenomen worden in de compensatie die uitbetaald wordt. Daarnaast is het van belang dat de compensatie in goede verhouding staat met de prestaties en vaardigheden van andere werknemers binnen de organisatie.

Vast vs. tijdelijk dienstverband

Nierop (2001) stelt zich de vraag of flexibele arbeidsvoorwaarden negatieve of positieve gevolgen heeft voor de kwaliteit van het leven. In het onderzoek wordt gekeken naar een tijdelijk tegenover vast *dienstverband* en naar parttime tegenover fulltime *uren*. De negatieve gevolgen van flexibele arbeidsvoorwaarden worden omschreven als gevoelens van onzekerheid, gebrek aan zelfvertrouwen en een verlies aan regelmogelijkheden om te leven zoals iemand dat wenst te doen. De positieve gevolgen van flexibele arbeidsvoorwaarden worden omschreven als vrijheid, geluk en een vergrootte mogelijkheid om een autonoom leven te leiden. Het onderzoek wordt verricht door middel van de analyse van de dataset German Socio Economic Panel Data (GSOEP). Uit de analyse komt naar voren dat mensen met een tijdelijk contract minder gelukkig zijn dan met mensen met een permanent contract. Dit geldt voor mensen die fulltime- of parttime werken. Gesteld wordt dat tijdelijke contracten gepaard gaan met gevoelens van stress en ontevredenheid. Deze gevoelens overstijgen de positieve effecten van tijdelijk werk, zoals meer vrije tijd en flexibiliteit. Wanneer een uitsplitsing wordt gemaakt naar opleidingsniveau blijkt dat er geen verschil bestaat tussen hoogopgeleiden en laagopgeleiden in hun mening over tijdelijk werk. Beide groepen ervaren tijdelijk werk als negatief.

Fulltime vs parttime

Tevens kwam in het onderzoek van Nierop (2001) naar voren dat mensen met een parttime contract gelukkiger zijn dan mensen met een fulltime contract. Op een lager aggregatieniveau blijkt dat dit voornamelijk geldt voor vrouwen. Niet alleen het geluk neemt toe bij vrouwen die parttime werken, maar ook de mogelijkheden nemen toe om levensplannen te ontwikkelen en uit te voeren. Het onderzoek laat dus een tweeledig beeld zien als het gaat om een flexibele arbeidsvoorwaarden. Mensen met een tijdelijk contract zijn ongelukkiger dan mensen met een fulltime contract en mensen die parttime werken zijn gelukkiger dan mensen die fulltime werken.

Brits onderzoek (Clark, in Warr, 2007: 317) naar het verschil in arbeidstevredenheid op basis van arbeidsduur laat zien dat parttimers significant meer arbeidstevreden zijn dan fulltimers. Echter laat ander Brits onderzoek (Conway & Briner, in Warr, 2007: 317) een ander beeld zien. Uit twee verschillende steekproeven komt bij de één naar voren dat parttimers iets meer arbeidstevreden zijn dan fulltimers en bij de andere steekproef wordt geen verschil aangetoond. Uit het onderzoek naar arbeidsduur en arbeidstevredenheid komt dus een inconsistent beeld naar voren.

Dit geldt ook voor het onderzoek naar dienstverband en arbeidstevredenheid. Verschillende onderzoeken laten verschillende uitkomsten zien. Warr (2007: 321) suggereert op basis van dit gegeven dat in het algemeen geen verschillen bestaan in arbeidstevredenheid tussen mensen met een tijdelijk contract en mensen met een vast contract. Warr (2007: 321) laat vervolgens aan de hand van verschillende onderzoeken zien dat, wanneer gespecificeerd wordt naar verschillende groepen op basis van bijvoorbeeld gender, er

andere patronen zich voortdoen. Zo blijkt een significant verschil te bestaan tussen mannelijke tijdelijke en vasten krachten in termen van arbeidstevredenheid, maar dit verschil laat zich niet zien bij vrouwen.

Arbeidsduur

Onderzoek laat een ambigu beeld zien over de relatie tussen arbeidsduur en geluk. Zo laat een onderzoek (Burke, 1982) geen significant verband zien tussen arbeidsduur en geluk. Het betreft hier een studie naar reclasseringsambtenaren. De steekproef betreft een N= 72. Het gaat hier dus om een zeer kleine steekproef. Een onderzoek (Conen, 2005)wat zich binnen 15 Europese landen heeft afgespeeld bevestigt geeft dezelfde uitkomst. Er is geen significante correlatie gevonden tussen arbeidsduur en geluk. Onderzoek wat binnen Duitsland heeft plaats gevonden laat een ander beeld zien. Arbeidsduur is negatief gecorreleerd bij mannen, wanneer gecontroleerd wordt voor inkomen, leeftijd en gezondheid (Pouwels, Siegers & Vlasblom, 2008). Deze onderzoeken laten zien dat een onduidelijk beeld bestaat tussen de relatie van geluk en arbeidsduur. Na specificatie en controle blijkt dat er dus degelijk een relatie bestaat. Dit geeft extra bevestiging dat specificatie en controle nodig is wanneer onderzoek wordt verricht naar overige arbeidsvoorwaarden en geluk.

In tabel 2 zijn de gevonden relaties weergegeven. Deze uitkomsten zullen de basis vormen voor de te stellen hypothesen. De hypothesen voor de primaire arbeidsvoorwaarden zijn:

- H1.1 Inkomen is positief gerelateerd aan geluk.
- H1.2 Inkomen is positief gerelateerd aan arbeidstevredenheid.
- H2.1 Vaste betalingsvormen zijn positief gerelateerd aan geluk.
- H2.2 Vaste betalingsvormen zijn positief gerelateerd arbeidstevredenheid.
- H3.1 Vast dienstverband is in vergelijking met tijdelijk dienstverband positief gerelateerd aan geluk.
- H3.2 Vast dienstverband is in vergelijking met tijdelijk dienstverband positief gerelateerd aan arbeidstevredenheid.
- H4.1 Arbeidsduur is negatief gerelateerd aan geluk.
- H4.2 Arbeidsduur is negatief gerelateerd aan arbeidstevredenheid.

Tabel 2: Onderzoeksuitkomsten naar de relatie tussen primaire arbeidsvoorwaarden, geluk en arbeidstevredenheid

	Geluk	Arbeidstevredenheid
Inkomen	+	+
Vaste betalingsvormen	?	+
Dienstverband (vast)	+	+/0
Arbeidsduur	-	+/-

3.2 Secundaire arbeidsvoorwaarden en satisfactie

In deze pararaaf komen onderzoeken aan bod die betrekking hebben op werkgerelateerde educatie, flexibele betalingsvormen en regelingen.

Training

Uit de WDH komt naar voren dat training geen significante relatie heeft met het geluk. Het betreft hier een studie onder mijnwerkers. De steekproefgrootte betreft hier een N= 469. Het betreft hier een redelijk kleine steekproef (Gavin & Kelly, 1978). Onderzoek naar werkgerelateerde educatie (training) en arbeidstevredenheid laat een ander verband zien. In het onderzoek van Pichler en Wallace (2009) naar verschillen in arbeidstevredenheid binnen Europa komt ook werkgerelateerde educatie aan bod. Uit het onderzoek komt naar voren dat een positieve relatie bestaat tussen werkgerelateerde educatie en arbeidstevredenheid. Mensen die een werkgerelateerde cursus(sen) hebben gevolgd in vergelijking met mensen die geen cursus hebben gevolg hebben een hogere arbeidstevredenheid. Het regressiecoëfficiënt tussen beide variabelen is .33. Het verband tussen werkgerelateerde educatie en arbeidstevredenheid wordt zwakker wanneer gecontroleerd wordt op de subjectieve evaluatie van het werk. Het regressiecoëfficiënt wordt verlaagd naar .12. Er is geen significant verband gevonden tussen niet-werkgerelateerde educatie en arbeidstevredenheid in vergelijking met geen educatie.

Flexibele betalingsvormen

In de vorige paragraaf over primaire arbeidsvoorwaarden is het onderzoek van Igalens en Roussel (1999) aangehaald betreffende de betalingsvorm. Nu zal hetzelfde onderzoek aangehaald worden omtrent flexibele betalingsvormen en regelingen en de invloed hiervan op arbeidstevredenheid. De flexibele betalingsvormen zijn het variabele inkomen (winstdeling, prestatiebonus, vergoeding voor overwerk, etc.) en uitgestelde baten (bedrijfsspaarplannen, aandeelhouderschap voor werknemers). Flexibele betalingsvormen hebben geen effect op de arbeidstevredenheid van de groepen vrijgestelde en niet-vrijgestelde werknemers. Als verklaring wordt gegeven dat individuen geen sterk verband leggen tussen de eigen bijdrage en de groepsprestatie. Aangezien flexibele betalingsvormen veelal bepaald worden door de groepsprestatie van het team of afdeling waarin de medewerker zich bevindt, zal de medewerker de compensatie niet in direct verband leggen met zijn individuele bijdrage en dus ook niet meer arbeidstevredenheid vertonen.

Regelingen

Binnen de dimensie van de regelingen wordt onderscheid gemaakt tussen vier elementen. Zo wordt een onderscheid gemaakt tussen vergoedingen die uitgekeerd worden voor kosten voor voedsel, reiskosten, kleding etc., regelingen in de vorm van goederen of diensten met korting voor medewerkers of aangeboden worden voor privégebruik, welzijnsprogramma's en mogelijkheden ter recreatie ten behoeven van de medewerker en als laatste aanvullende pensioenplannen en ziektekostenverzekering door de werkgever. Uit het onderzoek is gebleken dat deze vier dimensies van regelingen geen bijdrage leveren aan de arbeidstevredenheid van de vrijgestelde en niet-vrijgestelde medewerker. Verschillende verklaringen worden gegeven voor deze uitkomst. Zo wordt gesteld dat medewerkers deze regelingen als basisrecht beschouwen. Tevens wordt gesteld dat deze regelingen gebaseerd zijn op de lidmaatschap van de organisatie en niet op de prestatie van de werknemer. Om deze redenen hebben deze regelingen geen belonend en motiverend karakter

op arbeidstevredenheid (Igalens & Roussel, 1999). Wellicht dat de relatie tussen regelingen en geluk anders ligt, aangezien veel van deze regelingen invloed hebben op meerdere levensdomeinen. Dit zou de regelmogelijkheid vergroten en zo bij kunnen dragen aan het geluk.

In tabel 3 zijn de onderzoeksuitkomsten weergeven zoals deze in de literatuur zijn beschreven. Op basis van de vondsten zijn de hypothesen geformuleerd voor de secundaire arbeidsvoorwaarden. Deze hypothesen zijn:

- H5.1 Werkgerelateerde educatie is niet gerelateerd aan geluk.
- H5.2 Werkgerelateerde educatie is positief gerelateerd aan arbeidstevredenheid.
- H6.1 Flexibele betalingsvormen zijn niet gerelateerd aan geluk.
- H6.2 Flexibele betalingsvormen zijn niet gerelateerd aan arbeidstevredenheid.
- H7.1 Regelingen zijn niet gerelateerd aan geluk.
- H7.2 Regelingen zijn niet gerelateerd aan arbeidstevredenheid.

Tabel 3: Onderzoeksuitkomsten naar de relatie tussen secundaire arbeidsvoorwaarden, geluk en arbeidstevredenheid

	Geluk	Arbeidstevredenheid
Werkgerelateerde educatie	0	+
flexibele betalingsvormen	?	0
Regelingen	?	0

3.3 Factoren die mogelijk invloed uitoefenen op de relatie

In de literatuur worden verschillende sociaal-demografische factoren aangehaald wanneer het gaat om onderzoek naar geluk. De sociaal-demografische factoren die behandeld zullen worden zijn leeftijd, gender, educatie en burgerlijke staat.

Leeftijd

Naar leeftijd en geluk is veel onderzoek verricht. Uit een overzichtsartikel van Veenhoven (2006d: 27) over geluk blijkt dat geluk en leeftijd niet gecorreleerd zijn. Jonge mensen zijn over het algemeen net zo gelukkig als oude mensen. Hier worden geen specifieke leeftijdscategorieën genoemd, wat een vergelijking met andere artikelen lastig maakt. Helliwel en Putnam (2004: 1439-40) vergelijken in hun artikel over de sociale context van geluk meerdere leeftijdscategorieën met elkaar in relatie tot geluk. De leeftijdscategorieën zijn 18-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64, 65 jaar en ouder. Zo stellen zij dat mensen uit de leeftijdscategorieën 35-44 of 45-54 jaar het minst gelukkig zijn in vergelijking met andere leeftijdscategorieën. Het gelukkigst zijn zij die boven de 65 jaar oud zijn. Gesteld wordt dat dit patroon zich ook voor doet in andere datasets. In de dataset van de Eurobarometer komt dit zelfde U-patroon voor. De gezondheid speelt ook een rol wanneer men spreekt over leeftijd en geluk. Oudere mensen zijn over het algemeen minder gezond dan jonge mensen. Wanneer een

vergelijking wordt gemaakt tussen mensen met het zelfde gezondheidsniveau komt naar voren dat ouderen gelukkiger zijn.

Gender

Uit onderzoek is gebleken dat gender geen invloed heeft op het geluk. Dit geldt ook voor gender. Er is een miniem tot geen verschil in de geluksbeleving van mannen en vrouwen. Per land zijn er verschillen waar te nemen. Zo zijn in landen van het voormalige Sovjet Unie mannen gelukkiger en in Scandinavië, Azië en Noord-Amerika zijn vrouwen gelukkiger. Onderzoek heeft nog niet kunnen aantonen waarom dit is (Veenhoven, 2006d: 27; Helliwel & Putnam, 2004: 1440).

Educatie

Tussen educatie en geluk bestaat een positief verband. Gebleken is dat hoe hoger de opleiding is, hoe meer geluk iemand heeft. Er dient wel een kanttekening bij dit verband gemaakt te worden, aangezien dit verband sterker is in arme landen dan in rijke landen (Veenhoven, 2006d: 27). In de Nederlandse context zou dus een zwak verband aangetroffen moeten worden. Er wordt tevens gesteld dat educatie vooral als instrumentele variabele dient tussen geluk en andere variabelen. Wanneer de correlatie tussen educatie en geluk gecontroleerd wordt op andere factoren, bijvoorbeeld gezondheid, valt de correlatie weg. Hieruit blijkt dat educatie geen directe invloed heeft op geluk (Helliwel & Putnam: 2004: 1440).

Burgerlijke staat

De burgerlijke staat van mensen heeft tevens invloed op het geluk. In onderzoek wordt aangetoond dat gehuwden gelukkiger zijn dan mensen die single zijn of weduwe(naar) (Helliwel en Putnam,2004: 1440). Op basis van de redenering dat alles went en de positieve effecten afvloeien, zou geredeneerd kunnen worden dat getrouwde mensen op den duurt minder geluk ervaren door de gewenning aan het huwelijk. Het geval blijkt te zijn dat mensen die getrouwd blijven geen daling ondervinden van het geluk. Tijdens het huwelijk kunnen verschillende oorzaken ervoor zorgen dat het huwelijk wordt beëindigd. Hiervan kan een scheiding de oorzaak zijn of de dood van de partner. In beide gevallen daalt het geluk. Mensen die gescheiden zijn of weduwe(naar) zijn significant ongelukkiger dan mensen die nooit getrouwd zijn. De mensen die na de scheiding of dood van de partner weer besluiten om te hertrouwen blijken vervolgens even gelukkig te zijn als de mensen die getrouwd zijn gebleven. (Easterlin, 2003: 11178-9). Op basis van beide artikelen kan geconcludeerd worden dat getrouwd zijn een positieve bijdrage levert aan het geluk en de beëindiging van een huwelijk een negatief effect heeft op het geluk.

Werkeisen, autonomie en sociale ondersteuning

De Jonge en Schaufeli (1998) doen onderzoek naar beroepskenmerken en het welzijn van werknemers in de gezondheidszorg. Het onderzoek vindt plaats binnen acht ziekenhuizen en acht verzorgingstehuizen. Het welzijn van medewerkers wordt onderverdeeld in arbeidstevredenheid, werkgerelateerde stress en uitputting (burn-out). In het kader van deze studie zullen alleen de onderzoeksresultaten besproken worden omtrent

arbeidstevredenheid. De beroepskenmerken die zijn onderzocht zijn: werkeisen, autonomie en sociale ondersteuning. Uit het onderzoek komt naar voren dat werkeisen significant negatief lineair gerelateerd is met arbeidstevredenheid. Er wordt gesteld dat dit overeenkomt met andere onderzoeken omtrent dit thema. Autonomie is daarentegen significant positief lineair gerelateerd aan arbeidstevredenheid. Een kanttekening die geplaatst dient te worden is dat het onderzoek een laag correlatiecoëfficiënt laat zien tussen beide variabelen. Wederom komt deze uitslag overeen met andere onderzoeken. Sociale ondersteuning op de werkplek laat een significante non-lineaire relatie zien met arbeidstevredenheid. De relatie kan omschreven worden als een omgekeerde U-curve. De arbeidstevredenheid verminderd wanneer een hoge mate van sociale ondersteuning aanwezig is. De verklaring die wordt gegeven voor dit patroon is, dat wanneer er een sterke mate van sociale cohesie aanwezig is de minst gestreste groepsleden deels de stress overnemen van de meer gestreste groepsleden, wat zorgt voor een daling in de arbeidstevredenheid. Dit patroon wordt ook in andere studies gevonden (De Jonge & Schaufeli, 1998: 401-3).

Organisatiegrootte

Beer (1964) doet onderzoek naar organisatiegrootte en arbeidstevredenheid. Het onderzoek is gebaseerd op empirische studies van anderen. Organisatiegrootte wordt omschreven als het aantal werknemers op een gegeven geografische locatie. Uit het onderzoek van Talachchi, in Beer (1964: 37-8)komt naar voren dat tussen beide concepten een negatieve relatie bestaat. Hoe groter de organisatie, hoe lager de arbeidstevredenheid. Dit geldt voornamelijk voor bedrijven uit de industriële sector. Tevens wordt onderzoek (Indik, in Beer , 1964: 39-40) aangehaald welke interveniërende variabelen aanhaalt, zoals communicatie, specialisatie coördinatie en toenemende mate van controle van hoger management. In grote organisaties blijkt communicatie een interveniërende variabele te zijn. Door een hogere mate van complexiteit binnen grote organisaties komen vaker communicatieproblemen voor. Door deze communicatieproblemen is er minder interactie tussen medewerkers wat resulteert in een lagere arbeidstevredenheid. Specialisatie en slechte coördinatie dragen ook bij aan het verlagen van de arbeidstevredenheid. Beer (1964: 41-2) haalt tevens onderzoeken aan naar kleine werkgroepen en arbeidstevredenheid. Uit deze onderzoeken blijkt dat werken in kleine groepen resulteert in een hogere arbeidstevredenheid dan werken in grote groepen. Tevens laat Beer een correlatie zien welke niet strookt met het verhaal van hiervoor. Zo blijkt uit onderzoek dat de grootte van een afdeling positief correleert met arbeidstevredenheid. Dit is opmerkelijk aangezien Beer negatieve correlaties laat zien tussen arbeidstevredenheid en variabelen die samenhangen met de grootte van de afdeling, zoals aantrekkelijkheid van het werk en de mogelijkheid tot eigen inbreng. Ondanks deze ene positieve relatie die is gevonden tussen organisatiegrootte en arbeidstevredenheid, luidt de conclusie dat organisatiegrootte een negatieve correlatie laat zien met de arbeidstevredenheid.

De volgende hypothesen zijn op basis van deze bevindingen geformuleerd:

- H8.1 Het effect van arbeidsvoorwaarden op geluk is anders voor verschillende type mensen op basis van sociaal-demografische, beroeps- en organisatiekenmerken.

- H8.2 Het effect van arbeidsvoorwaarden op arbeidstevredenheid is anders voor verschillende type mensen op basis van sociaal-demografische, beroeps- en organisatiekenmerken..
- H9.1 De relatie tussen de individuele arbeidsvoorwaarden en geluk verandert na controle voor sociaal-demografische, beroeps- en organisatiekenmerken.
- H9.2 De relatie tussen de individuele arbeidsvoorwaarden en arbeidstevredenheid verandert na controle voor sociaal-demografische, beroeps- en organisatiekenmerken..

3.4 Conclusie

Op basis van dit hoofdstuk kan gesteld worden dat meerdere gaten bestaan in de kennis over arbeidsvoorwaarden in relatie tot geluk. Zo is geen onderzoek aangetroffen betreffende secundaire arbeidsvoorwaarden en geluk. Daarnaast is gebleken dat wanneer uitsplitsing wordt toegepast sommige relaties wel degelijk een significant verband laten zien. Dit gaat bijvoorbeeld op voor de arbeidsduur. Er zijn significante verschillen aangetroffen tussen mannen en vrouwen. De onderzoeken naar arbeidstevredenheid en arbeidsvoorwaarden laten bruikbare uitkomsten zien die gebruikt kunnen worden om gefundeerde hypothesen op te kunnen stellen over de relatie tussen geluk en arbeidsvoorwaarden. De laatste hypothesen zullen geformuleerd worden over de relatie tussen geluk en arbeidstevredenheid in relatie tussen tot arbeidsvoorwaarden:

- H10.1 De relatie tussen de individuele arbeidsvoorwaarden en geluk verandert niet wanneer gecontroleerd wordt op arbeidstevredenheid.
- H10.2 De relatie tussen de individuele arbeidsvoorwaarden en arbeidstevredenheid verandert niet wanneer gecontroleerd wordt op geluk.

4. Onderzoeksmethodiek

Allereerst is in dit hoofdstuk de keuze van de onderzoekscasus toegelicht. Vervolgens is uitgewijd over de gebruikte dataset voor de analyse. Als derde onderdeel van dit hoofdstuk, is de operationalisatie van de variabelen uitgeschreven. Het analyseplan is het laatste onderdeel van het methodologisch onderdeel van deze studie.

4.1 Nederland als onderzoekscasus

Het onderzoek vindt plaats binnen Nederland. De keuze is gebaseerd op verschillende argumenten. Het eerste argument behelst het feit dat arbeid nationaal georganiseerd is. Denk hierbij aan bij aan wetgeving en arbeidsverhoudingen. Dit alles heeft zijn invloed op de soort arbeidsvoorwaarden welke binnen een land aanwezig zijn. Dit maakt de vergelijking op basis van arbeidsvoorwaarden in sommige gevallen onmogelijk.

Het tweede argument is dat de mate van flexibilisering per land verschillend is. Zo wordt binnen Nederland (29.7%) meer parttime gewerkt dan in andere landen, zoals België (26.9%), Denemarken (25.3%), Finland (19%), Duitsland (20,5%), Polen (8.6%), Spanje (23,1%) en Het Verenigd Koninkrijk (23,3%) (Klaveren, Tijdens & Martin, 2007a: 4). Dit duidt op een hoge mate van numerieke flexibilisering. Tevens zijn verschillen aan te merken op de hoeveelheid trainingen die iemand krijgt van zijn of haar werkgever. Zo wordt in Spanje (58%) de minste training van zijn of haar werkgever verkregen in vergelijking met België (38%), Finland (33%), Duitsland (48%) en Nederland (39%) (Sprenger, Tijdens, Klaveren & Martin, 2007: 10). Dit wijst ook op een verschil in functionele flexibilisering per land. Om te voorkomen dat dit verschil vertekeningen geeft in de resultaten van het onderzoek, zal het onderzoek binnen de Nederlandse context plaatsvinden.

Het derde argument behelst het nationale verschil in het geluk. Veenhoven (2008: 218-9) stelt in zijn onderzoek naar de vergelijkingsmogelijkheden van geluk tussen landen dat er een verschil bestaat tussen het gemiddelde geluk van de bevolking van verschillende naties. In zijn onderzoek scoort Denemarken het hoogst met een 8,2 en Tanzania het laagst met een 3,2. Om te voorkomen dat het verschil in geluk op internationaal niveau een vertekening in de uitkomsten produceert, is de keuze gemaakt om het onderzoek binnen Nederland te houden.

4.2 Dataset Loonwijzer

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden zal de dataset van de Loonwijzer worden gebruikt. De Loonwijzer is opgezet om meer inzicht te generen in over lonen in relatie tot CAO en beroep. Mensen kunnen met behulp van de Loonwijzer hun arbeidssituatie vergelijken met beroepsgenoten waarvan de salarisgegevens in de dataset zitten. De data die vergaard wordt, is ook bruikbaar voor de vakbonden. Zo kunnen zij zich controleren op hun eigen werk. De Loonwijzer loopt momenteel in bijna 60 landen [3].

De Loonwijzer bevat informatie over inkomen, arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden. De vragenlijst is onderverdeeld in zes clusters, namelijk: beroep, werkplek, werkgeschiedenis, werktijden, contract

[3] Voor meer informatie over de Loonwijzer: zie www.loonwijzer.nl of www.wageindicator.org

en salaris en persoonlijke eigenschappen. Tevens is een vraag over geluk bijgevoegd. De doelgroep van de Loonwijzer zijn mensen met een betaalde baan of mensen die op zoek zijn naar een baan. Personen die vrijwilligerswerk, overig onbetaald werk doen of met pensioen zijn vallen buiten de inclusiecriteria. De data wordt verzameld door middel van een enquête via het internet. (Tijdens, 2005: 2-4).

Aantal deelnemers

Binnen dit onderzoek zal de Nederlandse dataset van 2008-2009 worden gebruikt. Deze dataset van bevat voldoende respondenten (N=191516) en voldoende informatie om de analyses uit te kunnen voeren om de probleemstelling te kunnen beantwoorden.

Uit univariate analyse is gebleken dat meerdere items niet volledig zijn. Dit geldt met name voor de vragen over bonussen en regelingen. Gekozen is om multiple missing value imputation toe te passen om zo de dataset op deze twee onderdelen compleet te krijgen. In het imputatie-model zijn alleen de bonussen en regelingen gebruikt om de data te imputeren. In eerste instantie was het de bedoeling om meerdere variabelen, zoals bijvoorbeeld de positie in hiërarchische structuur van de organisatie en leeftijd, in het imputatie-model te plaatsen als voorspellende variabelen. Dit model was echter te zwaar om te laten berekenen door de software. Schafer en Olsen (1998: 548) stellen dat 3 tot 5 imputaties nodig zijn voor het verkrijgen van goede resultaten. Binnen deze studie is gekozen voor vijf imputaties.

Selectie van deelnemer

Binnen deze studie zijn meerdere inclusiecriteria gebruikt. Een deel van deze inclusiecriteria vindt zijn basis in theoretische gronden. Zo is er geselecteerd naar werknemersschap. Arbeidsvoorwaarden omtrent zelfstandigen zijn der mate anders georganiseerd dat deze een vertekeningen in de data kunnen geven. Om deze reden zijn alleen werknemers geselecteerd. De Nederlandse beroepsbevolking beslaat de leeftijden tussen de 15 en 65 jaar. Dit is het tweede inclusiecriterium welke is toegepast. Het derde criterium voor inclusie is een minimale werkweek van 12 uur. Willen arbeidsvoorwaarden invloed hebben op het geluk, dient werk een minimaal aandeel te hebben in het leven van een persoon. Tevens stelt het CBS de eis van een minimale werkweek van 12 uur voordat iemand tot de formele beroepsbevolking wordt gerekend. Personen die minder dan twaalf uur in de week werken zijn veelal scholieren of studenten die een bijbaan hebben om een extra zakcentje te verdienen. Werk neemt bij deze mensen geen centrale plek in hun leven in (Hu, 2005: 29). Het selectiecriterium op basis van het bruto uurloon is gelegd tussen de €2,40 en €200,-. Deze waardes zijn bepaald na de selectie op basis van de hiervoor genoemde criteria en uitsplitsing op basis van gender en leeftijd. De laagst gevonden waarde bij 1% van de steekproef is €2,42 en de hoogste gevonden waarde bij 99% van de steekproef is €199,98. Dit tegen over een minimale waarde van €0,82 en maximale waarde €352,19. Om een vertekening door extreme waarde te voorkomen is dit criterium ingevoerd. De overige inclusiecriteria hebben een meer praktische basis. Binnen deze studie zullen zowel vergelijkingen gemaakt worden op basis van o.a. gemiddelden en er zal multivariate regressie uitgevoerd worden. De N dient gelijk te zijn tussen beide onderdelen om zo een correcte vergelijking te kunnen maken. Om de N tussen beide onderdelen gelijk te

houden is ervoor gekozen om de variabelen welke in het regressiemodel voorkomen ook als inclusiecriteria toe te passen. Dit heeft geresulteerd in een steekproefgrootte van N= 14960.

Representativiteit

Het gebruik van een internet-enquête levert methodologische problemen op. Visser en Tijdens (2004: 1) stellen dat vanwege hoge mate van vrijwillige respons de mate van representativiteit minder is in vergelijking met de traditionele enquête. Om deze methodologische problemen te kunnen corrigeren tonen Freeman, Raess en Ferreras (2009) in hun artikel aan dat gewogen data of mediaan quantiel regressie gebruikt dient te worden om de bias te kunnen corrigeren. Uit het onderzoek blijkt dat de mediaan quantiel regressie het sterkste effect heeft op het verkleinen van de bias, die hoogst waarschijnlijk door extreme waarden wordt gegenereerd. Steinmetz en Tijdens (2009: 18-9) erkennen de problemen met de representativiteit, maar stellen dat het gebruik van verschillende wegingprocedures, zoals post-stratificatie en tendensscore weging, niet zorgen voor een verhoging van de generaliseerbaarheid van websurveys. Na toetsing van verschillende wegingprocedures kwam naar voren dat scores op webografische variabelen zoals gezondheidstevredenheid en arbeidstevredenheid minimaal beïnvloed worden. Tevens wordt gesteld dat het wijzer is om ongewogen webdata te gebruiken. Op basis van dit argument zal geen weging van de data plaats vinden.

Ondanks dat er geen weging zal plaatsvinden, zullen verschillende demografische en arbeidsgroepen in de Loonwijzer vergeleken worden met statistieken van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), om vast te kunnen stellen dat binnen de Loonwijzer geen extreem afwijkende waarden aanwezig zijn. Hieronder zullen de gegevens van de Loonwijzer gespiegeld worden aan cijfers van het CBS.

Kenmerken	Loonwijzer	CBS	Verschil
Man	61,7 %	54,3 %	-7,4 %
Vrouw	38,3 %	45,7 %	7,4 %
Fulltime (36 uur of meer)	74,9 %	60,4 %	-14,5 %
Parttime (12-35 uur)	25,1 %	39,6 %	14,5 %
Vast contract	80,7 %	91,3 %	10,6 %
Tijdelijk contract	19,3 %	8,7 %	-10,6 %
Laag opgeleid	22,2 %	23,4 %	1,2 %
Middel opgeleid	40,1 %	43,6 %	3,5 %
Hoog opgeleid	37,7 %	32,2 %	-5,5 %
15-34 jaar	44,6 %	35,6 %	-9 %
35-54 jaar	49,0 %	52,3 %	3,3 %
55-65 jaar	6,4 %	12,1 %	5,7 %

Tabel 3: Populatiekenmerken in 2008-2009. Bron: CBS-Statline Beroepsbevolking - beroepsklassen: raadpleegdatum: 12-9-2010, Dataset Loonwijzer 2008-2009. Bewerkt door auteur.

Uit tabel 3 komt naar voren dat verschillen bestaan tussen de grootte de verschillende groepen die in de dataset van de Loonwijzer aanwezig zijn en hoe groot het CBS stelt dat ze in Nederland in werkelijkheid zouden zijn. De groep met het grootste verschil qua samenstelling is de selectie op basis van het arbeidsduur. Het verschil bevat 14,5%. De groep met het kleinste verschil qua samenstelling is de selectie op basis van educatie. Het grootste verschil binnen deze groep is 5,5%. Er zit geen verschil in rankschikking op basis van grootte binnen de groepen onderling. Dit gegeven biedt een extra argument om weging niet toe te passen.

4.3 Operationalisatie

De verschillende concepten binnen deze studie zullen geoperationaliseerd worden aan de hand van de dataset van de Loonwijzer.

4.3.1 Afhankelijke variabelen

Geluk

Geluk kan op verschillende manieren in kaart worden gebracht door de manier van vraagstelling. Hier is in de literatuur dan ook het één en ander over geschreven. Frey en Stutzer (2002: 405) onderscheiden 4 vraagstellingen die in onderzoek worden toegepast. Zo kan de vraag gesteld worden: 'Taken all together, how would you say things are these days – would you say that you are very happy, pretty happy, or not too happy?' (Davis, Smith & Marsden, in Frey Stutzer, 2002: 405). Een andere benadering die wordt gegeven is een schaal voor levensvoldoening, waar 1 staat voor onvoldaan en 10 voor voldaan. De schaal biedt een antwoordmogelijkheid op de vraag: 'All things considered, how satisfied are you with your life as a whole?' (Inglehart, in Frey en Stutzer: 2002: 405). De derde manier om geluk in kaart te brengen is de vraag die in de Eurobarometer Surveys wordt gesteld. De vraag luidt: 'On the whole, are you very satisfied, fairly satisfied, not very satisfied, or not at all satisfied with the life you lead?' Geluk kan ook door middel van een schaal in kaart gebracht worden, welke uit 5 vragen bestaat met ratio van 1 tot 7. Deze schaal wordt de Satisfacton with Life Scale genoemd en is ontwikkeld door Pavot en Dienter (Frey en Stutzer, 2002: 405).

Zoals de vragen laten zien, wordt geluk gemeten op een subjectieve wijze. Is deze subjectieve wijze betrouwbaar en valide genoeg om recht te doen aan de objectieve werkelijkheid (er vanuit gaande dat deze bestaat)? In de literatuur wordt deze vraag vaak gesteld. Gesteld kan worden dat deze manier van meten voldoende valide variantie biedt voor het meten van geluk. Door middel van verschillende toetsen (statistisch en biochemisch/neurologisch) blijkt dat deze manier van meten voldoende betrouwbaar en valide is (Frey & Stutzer, 2002: 406; Helliwel & Putnam, 2004:1435; Easterlin: 2001: 466). De vraagstelling die in de Loonwijzer wordt gebruikt betreft de schaal van levensvoldoening. Deze is voldoende valide en betrouwbaar en is om deze reden gebruikt in het onderzoek.

Arbeidstevredenheid

Met arbeidstevredenheid wordt de tevredenheid van een bepaald levensdomein aangeduid, namelijk het levensdomein 'werk'. Geluk zegt, zoals eerder is beschreven, iets over de tevredenheid over het gehele leven.

Met dezelfde soort subjectieve vragen waarmee geluk wordt gemeten, kan daarom ook de arbeidstevredenheid gemeten worden. In de Loonwijzer is dezelfde soort vraagstelling gebruikt, waar ook geluk mee is gemeten, om arbeidstevredenheid te meten. Op basis van de argumenten die hier boven zijn aangegeven, kan geconcludeerd worden dat deze vraagstelling voldoende valide en betrouwbaar is om de arbeidstevredenheid te meten en is om deze reden gebruikt in het onderzoek. De arbeidstevredenheid is gemeten op een vijfpuntsschaal waarbij 1 staat voor erg ontevreden en 5 voor erg tevreden. De antwoorden zijn vermenigvuldigd met 2, zodat de uitkomsten vergelijkbaar zijn met die van de schaal omtrent geluk.

4.3.2 Onafhankelijke variabelen

Om de arbeidsvoorwaarden in kaart te brengen zal in deze scriptie gebruik gemaakt worden van vragen die objectief van aard zijn. Het gaat hier bijvoorbeeld om vragen naar de dienstverband, inkomen, arbeidsduur etc. Vragen die een subjectieve mening over arbeidsvoorwaarden vragen, zullen niet meegenomen worden in het onderzoek. De reden hiervoor is, dat de objectieve vragen een hogere betrouwbaarheid en validiteit waarborgen in vergelijking met de subjectieve vragen. Aangezien dit onderzoek het verschil in geluksbeleving wil onderzoek in relatie tot verschillende objectieve arbeidsvoorwaarden en niet naar de ervaringen met deze arbeidsvoorwaarden. De volgende variabelen zijn gebruikt om de arbeidsvoorwaarden in kaart te brengen:Inkomen, betalingsvorm naast basisloon, dienstverband, arbeidsduur, werkgerelateerde educatie en regelingen.

Inkomen

Het inkomen is gemeten in euro´s en is inclusief bonussen en toeslagen. Het betreft hier het bruto uurloon. Voor de bivariate analyse is deze numerieke variabele omgevormd tot een categorische variabele. De categorieën zijn: 2.40-10, 10-15, 15-20, 20-25, 25-50, 50-100 en 100-200.

Dienstverband

Om het dienstverband in kaart te brengen is gebruik gemaakt van de volgende vraag: Wat voor soort arbeidscontract heb je? De antwoordcategorieën zijn als volgt: tijdelijk arbeidscontract met uitzicht op vaste dienst, tijdelijk arbeidscontract zonder uitzicht op vaste dienst, stagiaire, oproepcontract, gesubsidieerde arbeid, uitzendwerk, seizoenswerk, arbeidspool, nul-urencontract, project-contract, uitbesteding, jaarcontract en ander soort contract. Het betreft hier een vervolgvraag voor mensen die geen vast arbeidscontract hebben. Aangezien het hier om een vraag gaat die dus alleen is ingevuld door mensen met een tijdelijk arbeidscontract, bestaat de missing value uit mensen met een vast arbeidscontract. Om deze reden is de missing value omgecodeerd naar vast contract. Na univariate analyse komt naar voren dat bij verschillende soorten contracttypen een zeer lage n aanwezig is. Om deze reden zijn deze contracttypen onder ander soort contract geplaatst. De gebruikte categorieën zijn: vast contract (1), tijdelijk arbeidscontract met uitzicht op vaste dienst (2), tijdelijk arbeidscontract zonder uitzicht op vaste dienst (3), uitzendwerk (7), jaarcontract (30) en ander soort contract (99).

Arbeidsduur

De arbeidsduur is gemeten door middel van de volgende vraag: Hoeveel uur werk je per week volgens je contract? De respondenten hadden de mogelijkheid om te antwoorden in het aantal uren. De volgende categorieën zijn gecreëerd: kort parttime (12-24 uur), lang parttime (24-36 uur), fulltime (36 uur of meer).

Werkgerelateerde educatie

Om inzicht te krijgen in de werkgerelateerde educatie die werknemers van hun organisatie krijgen, is de vraag gesteld: Hoeveel dagen heb je het afgelopen jaar cursus of training gehad van bedrijfswege? De antwoordcategorieën zijn: geen, 1-2 dagen, 3-6 dagen, 1-2weken, 3-4 weken, 1-2 maanden en 2 maanden of meer.

Betalingsvorm naast basisinkomen

De een na laatste variabele is de betalingsvorm naast basisloon. Het betreft hier resultaatafhankelijke bonus of commissie, gegarandeerde 13^{e}, gegarandeerde eindejaarsuitkering, vakantiebonus, winstdeling. De antwoordcategorieën zijn: ja of nee. Op basis van deze vragen is een nieuwe variabele gecreëerd waar het aantal soorten betalingvormen naast het basisloon die iemand ontvangt in kaart is gebracht. De variabelen zijn bij elkaar opgeteld.

Regelingen

Om de regelingen in kaart te brengen waarvan gebruikt is gemaakt in de afgelopen 12 maanden, zijn naar de volgende regelingen gevraagd: onkosten- of representatiekostenvergoedingen, regelingen omtrent vervoer, laptop/pc thuis, regelingen omtrent kinderopvang, ziektekosten, pensioenregelingen, spaarloon, bedrijfswoning of bijdrage huisvestingskosten, lagere hypotheekrente en overige regelingen of financiële voordelen. De antwoordmogelijkheden zijn: ja (1) of nee (0). Om het aantal regelingen waar iemand gebruikt van maakt in kaart te brengen zijn de variabelen bij elkaar opgeteld om zo te komen tot een nieuwe variabele.

4.3.3 Specificatie variabelen

Om de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en geluk te specificeren op sociaal-demografische kenmerken zijn drie variabelen gebruikt. De eerste is leeftijd, gemeten in jaren. De categorieën 15-34 jaar, 35-54 jaar en 55-65 jaar zijn gecreëerd om de specificatie op basis van leeftijd te maken. De twee specificatievariabele is gender met de categorieën: man en vrouw. De laatste variabele is educatie met de categorieën: laagopgeleid, middelopgeleid en hoogopgeleid. Waar laagopgeleid staat voor lbo, mavo, vmbo en mbo-1. Middelopgeleid staat voor havo, vwo en mbo. Hoogopgeleid staat voor hbo en wo.

Bij de beroepskenmerken is er alleen gespecificeerd op basis van de hiërarchische positie van de functie. In het theoretisch hoofdstuk worden meerdere specificatievariabelen aangedragen. Om de werklading vanbinnen de grenzen te houden die zijn gesteld voor een masterthesis is de keuze gemaakt om deze variabelen niet mee te nemen in het onderzoek. Het betreft hier autonomie, leidinggevende positie en beroepsgroep. In het theoretische hoofdstuk worden ook werkeisen en sociale ondersteuning beschreven als

beroepskenmerken die invloed zouden kunnen hebben op de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en geluk. In de loonwijzer is onvoldoende bruikbare data aanwezig om een gedegen analyse uit te voeren. Met name de vragen omtrent de werkeisen zijn subjectief van aard waar weinig informatie uit te halen is over de objectieve werkeisen. Bij sociale ondersteuning zijn onvoldoende items aanwezig in de dataset om de variabele voldoende te kunnen meten. De volgende vraag is gebruikt om de hiërarchische positie te bepalen: Wil je je beroep specificeren? De antwoordmogelijkheden zijn hergecodeerd naar uitvoerende beroepen, kaderberoepen, strategische beroepen en anders. Binnen de uitvoerende beroepen vallen de categorieën assistent, junior, senior en trainer/opleider. De kaderberoepen bevat voorman/voorvrouw en teamleider. Leidinggevende en hoofd zijn onder strategische beroepen geschaard. Onder de categorie 'anders' vallen de functies leerling/stagiair, trainee en meester .

Om te kunnen specificeren op basis van organisatiekenmerken is gekeken naar de organisatiegrootte. De volgende vraag is gebruikt: Hoeveel medewerkers werken er in jouw organisatie? Met als onderschrift: Als de organisatie uit meer vestigingen bestaat, graag alleen het aantal werknemers van de eigen vestiging invullen. De antwoordmogelijkheden zijn: 1-10, 10-20, 20-50, 50-100, 100-200, 200-500, 500-1000, 1000-2000, 2000-5000 en 5000 of meer. De keuze is gemaakt om het aantal categorieën terug te brengen naar 3 categorieën om zo een overzichtelijker geheel te creëeren. De nieuwe categorieën zijn 1-200, 200-2000 en 2000 of meer.

4.4 Data analyse

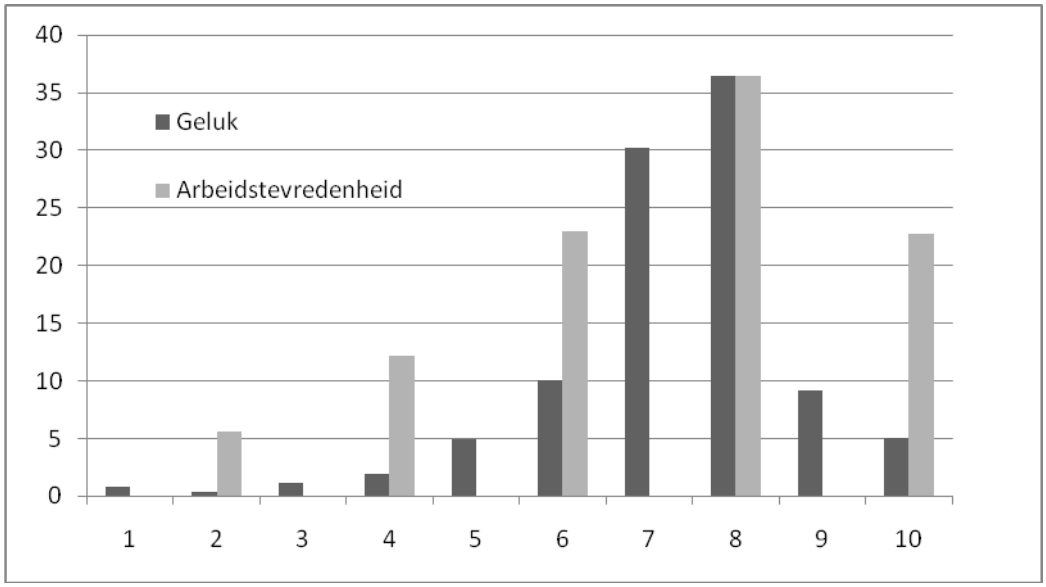
Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden zal eerst bivariate analyse plaatsvinden. Zoals als in de vorige paragraaf naar voren is gekomen zijn de numerieke variabelen hergecodeerd naar categorische variabelen. Dit heeft als hoofdreden om te komen tot een overzichtelijk geheel wanneer geanalyseerd wordt op de het gemiddelde geluk en arbeidstevredenheid. Bij de binominale variabelen is gebruikt gemaakt van onafhankelijke t-test. De onafhankelijke t-test biedt de mogelijkheid om de gemiddelden van twee steekproeven op één enkele score met elkaar te vergelijken en te kijken of deze significant van elkaar verschillen. De t-waarde geeft het aantal standaardfouten weer wat de gemiddelden van elkaar verschillen (Howitt & Cramer, 2007: 141-56). Bij de multinominale en ordinale variabelen is gebruik gemaakt van variantieanalyse (ANOVA). Door gebruik te maken van variantieanalyse is het mogelijk om de gemiddelden van meer dan twee steekproeven met elkaar te vergelijken. Bij variantieanalyse wordt gebruik gemaakt van 'het schatten van de variantie in de populatie ten gevolge van de gemiddelden in de cellen ('tussen'-variantie) en de variantie in de populatie ten gevolge van toevallige processen (foutprocessen) ('binnen-variantie). Deze waarden worden met behulp van de F-toets vergeleken.' (Howitt & Cramer, 2007: 219). Vervolgens zijn de gemiddelde scores van de algemene groep uitgesplitst in meerdere subgroepen. Deze subgroepen zijn demografische, beroeps- en organisatiekenmerken. Op basis van de verkregen data zijn twee overzichtstabellen gecreëerd. Een voor geluk en de ander voor arbeidstevredenheid. Op basis van deze tabellen is de keuze gemaakt om twee variabelen verder uit te diepen. Het betreft hier twee ordinale variabelen. Om te achterhalen welke groepen binnen deze twee variabelen met elkaar verschillen op basis van het gemiddelde, is gebruik gemaakt van twee meervoudige-vergelijkingentoetsen. Om te bepalen welke toets

gehanteerd dient te worden, is gebruik gemaakt van de Levene-test. De Levene-test geeft aan of er sprake is van gelijke of ongelijke variantie. Bij gelijke variantie is de Bonferroni-toets gebruikt en bij ongelijke variantie is de Tamhane-T2 toets gebruikt.

In het volgende onderdeel van deze studie is multi-variate analyse toegepast in de vorm van meervoudige regressie. Met behulp van meervoudige regressie kan achterhaald worden wat de beste voorspeller is voor geluk en arbeidstevredenheid. Tevens kan gecontroleerd worden of de voorspellers significant gecorreleerd blijven na correctie voor andere variabelen (Howitt & Cramer, 2007: 365). Voordat meervoudige regressie is toegepast, is een correlatiematrix gemaakt om te controleren op abnormaal hoge samenhang tussen twee variabelen. Uit deze correlatiematrix is gebleken dat dit niet het geval is (zie bijlage III). Per afhankelijke variabele zijn drie modellen gecreëerd. Het eerste model bevat de bèta's van alleen de arbeidsvoorwaarden in relatie met de afhankelijke variabele. De correctie voor sociaal-demografische, beroeps en organisatiekenmerken is uitgevoerd in model twee. In het derde model is de andere afhankelijke variabele als onafhankelijke variabele toegevoegd om te onderzoeken welke invloed deze heeft op de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en geluk of arbeidstevredenheid. Een andere strategie om deze invloed te onderzoeken zou partiële correlatie zijn geweest. De keuze om dit niet te doen, ligt vooral in het feit dat bij deze analysetechniek de onderlinge relatie tussen de individuele arbeidsvoorwaarden niet wordt meegenomen. Hierdoor zal een minder compleet beeld worden gecreëerd aangezien arbeidsvoorwaarden altijd in combinatie met elkaar bestaan.

4.5 De scoreverdeling van geluk en arbeidstevredenheid

Figuur 5: scoreverdeling van geluk en arbeidstevredenheid in percentages



In figuur 5 zijn de scoreverdelingen van geluk en arbeidstevredenheid gepresenteerd. Aangezien arbeidstevredenheid gemeten is aan de hand van een vijfpuntsschaal en vermenigvuldigd is met 2, om de

vergelijking met geluk makkelijker te maken, is alleen gescoord op de even getallen. De verdelingen van geluk en arbeidstevredenheid laten een stijgende lijn zien tot en met acht. Na de acht laat zich in beiden gevallen een dalende lijn zien. Opmerkelijk is dat het overgrote gedeelte van de onderzoekspopulatie een 7 of 8 geeft voor zijn of haar geluk. Bij arbeidstevredenheid is de score met het hoogste percentage een 8. Uit figuur 5 valt tevens op te maken dat de spreiding bij arbeidstevredenheid groter is dan bij geluk, maar beide verdelingen laten een zwaartepunt zien dat ligt bij de 7 en 8. Dit gegeven brengt met zich mee dat wanneer de verschillende groepsgemiddelden worden geanalyseerd, een verschil van tienden al gezien kan worden als een relatief groot verschil. Een verschil groter dan een punt kan gezien worden als zeer groot verschil.

5. Resultaten

In dit hoofdstuk zullen de onderzoeksresultaten worden gepresenteerd. Gekozen is om niet alle data te presenteren in dit rapport. Vanwege een grote hoeveelheid aan verkregen data is de keuze gemaakt om naast een papieren bijlage een digitale bijlage bij te voegen. Vervolgens zullen de overzichtstabellen worden toegelicht. Na deze analyse zullen de twee casussen, dienstverband en werkgerelateerde educatie, worden gepresenteerd. Het volgende onderdeel van dit hoofdstuk is de presentatie van twee multivariate modellen op basis van multipele lineaire regressie. Als slot van dit hoofdstuk zullen de empirische bevindingen geconfronteerd worden met de hypothesen.

Uit de analyse is gebleken dat sommige arbeidsvoorwaarden een relatie laten zien geluk en arbeidstevredenheid en andere arbeidsvoorwaarden niet. Arbeidsvoorwaarden waarbij significante verschillen op basis van het gemiddelde geluk en arbeidstevredenheid zijn gevonden zijn inkomen, dienstverband en werkgerelateerde educatie. Binnen enkele arbeidsvoorwaarden zijn significante verschillen gevonden in diverse categorieën. Het is vrij aannemelijk dat het hier gaat om wiskundige toevalligheden. De verschillen die gevonden zijn, zijn zeer klein. Het gaat veelal om tienden of honderdsten. In een enkel geval om meer dan één punt. Uit de regressiemodellen komt na controle op sociaal-demografische, beroeps-, organisatiekenmerken en arbeidstevredenheid dat inkomen, arbeidsduur, sommige dienstverbanden en werkgerelateerde educatie een significant verband hebben met geluk. in het geval van arbeidstevredenheid laat alleen één soort dienstverband (tijdelijk contract zonder uitzicht op vast dienstverband) en werkgerelateerde educatie significante verbanden zien. De bèta's in beide modellen zijn zeer zwak te noemen.

5.1 Vergelijking op basis van gemiddelden

Twee overzichtstabellen zijn gecreëerd waar de relaties tussen de individuele arbeidsvoorwaarden en geluk/arbeidstevredenheid zijn weergegeven. Beide tabellen zijn qua opzet hetzelfde. Het aantal symbolen geeft de mate van effectgrootte weer. Bij dichotome variabelen is het verschil in geluk kleiner dan 0,5 gewaardeerd met een enkel symbool. Wanneer het verschil groter is dan 0,5 worden dubbele symbolen gebruikt om aan de duiden dat de effectgrootte relatief groot is. Bij de overige variabelen is de F-waarde gebruikt om de effectgrootte te duiden. Wanneer de F-waarde groter is dan 10 worden dubbele symbolen gebruikt en wanneer de F-waarde kleiner is dan 10 wordt een enkel symbool gebruikt.

Wanneer de overzichtstabel van geluk in zijn geheel genomen wordt bekeken, valt op dat de significante verschillen zich bij de primaire arbeidsvoorwaarden voortdoen. Zowel bij inkomen als dienstverband is binnen de totale groep een grote effectgrootte gevonden, respectievelijk een F-waarde van 23,24 en 12,52. Deze effectgrootte wordt kleiner wanneer gespecificeerd wordt naar diverse groepskenmerken. Uit de tabel is op te maken dat mensen met meer inkomen gelukkiger zijn. Het verband verandert alleen van richting bij hoogopgeleiden. Hier is een omgekeerde U-curve waargenomen. Tevens zijn geen significante verschillen gevonden bij kaderberoepen en de beroepsgroep 'anders'. Tussen de relatie van het dienstverband

en geluk, blijkt dat mensen met meer zekerheid gelukkiger zijn. De richting van het verband verandert alleen bij beroeps- en organisatiekenmerken. Het verband wordt grilliger bij specificatie. Arbeidsduur is de enige primaire arbeidsvoorwaarden waar bijna geen significante verschillen zijn gevonden. De enige significante verschillen die gevonden zijn, liggen bij vrouwen, uitvoerende beroepen en bij organisaties van 1-200 personen. Mensen binnen deze groepen zijn gelukkiger met minder uren, het gaat hier dus om een negatief verband.

Tabel 4: Overzichtstabel over de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en geluk

Geluk						
Variabele	**Algemeen**	**Sociaal-demografische kenmerken**			**Beroepskenmerken**	**Organisatiekenmerken**
		Gender	Leeftijd	Opleiding	Hiërarchische positie	Organisatiegrootte
Inkomen IM: 5	**++**	Man: **++** Vrouw: **+**	15-34 jaar: **++** 35-54 jaar: **++** 55-65 jaar: **+**	Laag: **+** Middel: **+** Hoog: ∩	Uitvoerend: **+** Kader: + Strategisch: **+** Anders: +	1-200: **+** 200-2000: **+** 2000 of meer: **+**
Vast dienstverband IM:5	**++**	Man: **+** Vrouw: **+**	15-34 jaar: **+** 35-54 jaar: **+** 55-65 jaar: **+**	Laag: **+** Middel: **+** Hoog: **+**	Uitvoerend: **+/-** Kader: **+** Strategisch: **+/-** Anders: +	1-200: **+** 200-2000: **+/-** 2000 of meer: +/-
Arbeidsduur IM:5	-	Man: ∩ Vrouw: **-**	15-34 jaar: - 35-54 jaar: ∩ 55-65 jaar: -	Laag: - Middel: - Hoog: ∩	Uitvoerend: **-** Kader: ∩ Strategisch: ∩ Anders: ∩	1-200: **-** 200-2000: - 2000 of meer: +
Regelingen						
Onkostenvergoeding *IM:P*	+	Man: + Vrouw: -	15-34 jaar: + 35-54 jaar: + 55-65 jaar: +	Laag: + Middel: - Hoog: +	Uitvoerend: + Kader: - Strategisch: + Anders: +	1-200: +/- 200-2000: + 2000 of meer: +
Reiskostenvergoeding *IM:P*	+/-	Man: + Vrouw: -	15-34 jaar: - 35-54 jaar: - 55-65 jaar: +	Laag: - Middel: - Hoog: -	Uitvoerend: - Kader: - Strategisch: + Anders: +	1-200: - 200-2000: +/- 2000 of meer: +
Zorgverzekering *IM:P*	+	Man: + Vrouw: +	15-34 jaar: + 35-54 jaar: - 55-65 jaar: +	Laag: - Middel: - Hoog: +	Uitvoerend: + Kader: - Strategisch: - Anders: -	1-200: - 200-2000: - 2000 of meer: **+**
Laptop/pc thuis *IM:P*	+	Man: +/- Vrouw: +	15-34 jaar: + 35-54 jaar: + 55-65 jaar: -	Laag: - Middel: + Hoog: +/-	Uitvoerend: + Kader: - Strategisch: + Anders: +	1-200: + 200-2000: +/- 2000 of meer: -
Pensioenregeling *IM:P*	**+**	Man: + Vrouw: +	15-34 jaar: + 35-54 jaar: + 55-65 jaar: +	Laag: + Middel: + Hoog: +	Uitvoerend: + Kader: - Strategisch: **+** Anders: +	1-200: + 200-2000: + 2000 of meer: **+**
Spaarregeling *IM:P*	+	Man: + Vrouw: +	15-34 jaar: + 35-54 jaar: + 55-65 jaar: -	Laag: - Middel: + Hoog: +	Uitvoerend: - Kader: + Strategisch: + Anders: -	1-200: + 200-2000: + 2000 of meer: +
Bedrijfswoning *IM:P*	-	Man: - Vrouw: -	15-34 jaar: - 35-54 jaar: - 55-65 jaar: -	Laag: +/- Middel: - Hoog: -	Uitvoerend: - Kader: - Strategisch: + Anders: +	1-200: - 200-2000: - 2000 of meer: +
Lagere hypotheekrente *IM:P*	+	Man: + Vrouw: +	15-34 jaar: + 35-54 jaar: +	Laag: + Middel: +	Uitvoerend: + Kader: +	1-200: + 200-2000: +

			55-65 jaar: -	Hoog: -	Strategisch: + Anders: +	2000 of meer: -
Overige regelingen *IM:P*	-	Man: - Vrouw: -	15-34 jaar: - 35-54 jaar: - 55-65 jaar: +	Laag: - Middel: - Hoog: -	Uitvoerend: - Kader: - Strategisch: - Anders: +	1-200: - 200-2000: - 2000 of meer: +
Aantal regelingen *IM:1*	∩	Man: ∩ Vrouw: ∩	15-34 jaar: ∩ 35-54 jaar: ∩ 55-65 jaar: +/-	Laag: +/- Middel: +/- Hoog: +/-	Uitvoerend: +/- Kader: +/- Strategisch: +/- Anders: +/-	1-200: +/- 200-2000: +/- 2000 of meer: +/-
Betalingsvormen naast basisloon						
Vakantiebonus *IM:P*	+	Man: + Vrouw: +	15-34 jaar: +/- 35-54 jaar: + 55-65 jaar: +	Laag: + Middel: + Hoog: +	Uitvoerend: + Kader: + Strategisch: + Anders: +	1-200: + 200-2000: + 2000 of meer: +/-
Eindejaarsuitkering *IM:P*	+	Man: + Vrouw: +	15-34 jaar: + 35-54 jaar: + 55-65 jaar: -	Laag: + Middel: + Hoog: +	Uitvoerend: + Kader: + Strategisch: + Anders: +	1-200: + 200-2000: +/- 2000 of meer: +
13e maand *IM:P*	-	Man: - Vrouw: +	15-34 jaar: +/- 35-54 jaar: - 55-65 jaar: -	Laag: - Middel: + Hoog: +	Uitvoerend: - Kader: + Strategisch: - Anders: -	1-200: +/- 200-2000: +/- 2000 of meer: -
Winstdeling *IM:P*	+	Man: +/- Vrouw: +	15-34 jaar: + 35-54 jaar: +/- 55-65 jaar: -	Laag: - Middel: + Hoog: +	Uitvoerend: + Kader: + Strategisch: - Anders: +	1-200: + 200-2000: - 2000 of meer: +
Resultaat afhankelijke bonus *IM:P*	-	Man: + Vrouw: -	15-34 jaar: - 35-54 jaar: + 55-65 jaar: -	Laag: - Middel: - Hoog: +	Uitvoerend: - Kader: - Strategisch: - Anders: +	1-200: +/- 200-2000: - 2000 of meer: +
Aantal betalingsvormen naast basisloon *IM:4*	+/-	Man: +/- Vrouw: +	15-34 jaar: +/- 35-54 jaar: +/- 55-65 jaar: +/-	Laag: ∪ Middel: ∩ Hoog: +/-	Uitvoerend: +/- Kader: +/- Strategisch: +/- Anders: +/-	1-200: +/- 200-2000: +/- 2000 of meer: +/-
Werkgerelateerde educatie IM:5	∩∩	Man: ∩∩ Vrouw: ∩	15-34 jaar: ∩ 35-54 jaar: ∩ 55-65 jaar: ∩	Laag: ∩ Middel: ∩ Hoog: ∩	Uitvoerend: + Kader: ∩ Strategisch: + Anders:+/-	1-200: ∩ 200-2000: + 2000 of meer: ∩

Significant +: positief verband +/-: neutraal verband U: positief exponentieel verband

Niet significant -: negatief verband ∩: negatief exponentieel verband IM: Imputatiemodel (P=pooled)

Bij de secundaire arbeidsvoorwaarden zijn bij de regelingen en betalingsvormen naast het basisloon nagenoeg geen significante verschillen aangetroffen. Binnen enkele groepen zijn significante verschillen gevonden. De enige regeling waarbij een significant verschil is aangetroffen, is de pensioenregeling. Het gaat hier om een positief verband. Na specificatie valt in bijna alle gevallen de significantie weg, behalve bij strategische beroepen en organisaties met 2000 of meer personen. Hier worden positieve verbanden aangetroffen. Bij werkgerelateerde educatie komt een ander beeld naar voren. In de groep 'algemeen' is een omgekeerde u-curve aangetroffen met een aanzienlijke effectgrootte. Het lijkt erop dat het positieve effect van educatie na een bepaald moment overschaduwd wordt door het negatieve effect van de belasting die het met zich meeneemt. De richting van het verband verandert na specificatie in de meeste gevallen niet. Alleen bij de

specificatiegroepen beroeps- en organisatiekenmerken verandert het verband bij sommige sub-groepen in een positief verband, namelijk bij uitvoerende en strategische beroepen en organisatie met 200 tot 2000 personen. Alleen de effectgrootte neemt in de meeste gevallen wel af. Bij mannen blijft als enige de F-waarde hoger dan tien. Op basis van deze tabel kan gesteld worden, dat secundaire voorwaarden nagenoeg geen relatie vertonen met geluk. Van de 15 secundaire arbeidsvoorwaarden is maar bij één regeling, namelijk werkgerelateerde educatie, een verband aangetoond.

Tabel 5: overzichtstabel van de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en arbeidstevredenheid

Arbeidstevredenheid						
Variabele	**Algemeen**	**Sociaal-demografische kenmerken**			**Beroepskenmerken**	**Organisatiekenmerken**
		Gender	Leeftijd	Opleiding	Hiërarchische positie	Organisatiegrootte
Inkomen IM: 5	∩∩	Man: ∩ Vrouw: ∩	15-34 jaar: ∩ 35-54 jaar: ∩ 55-65 jaar: **+/-**	Laag: ∩ Middel: ∩ Hoog: ∩	Uitvoerend: ∩ Kader: +/- Strategisch: **+** Anders: +/-	1-200: ∩ 200-2000: ∩ 2000 of meer: **+**
Vast dienstverband IM:5	**+**	Man: **+** Vrouw: **+**	15-34 jaar: **+/-** 35-54 jaar: **+** 55-65 jaar: **+**	Laag: **+/-** Middel: **+** Hoog: **+**	Uitvoerend: **+/-** Kader: **+** Strategisch: **+** Anders: +	1-200: **+** 200-2000: + 2000 of meer: +
Arbeidsduur IM:5	-	Man: - Vrouw: ∩	15-34 jaar: ∪ 35-54 jaar: ∩ 55-65 jaar: -	Laag: ∩ Middel: - Hoog: ∩	Uitvoerend: ∩ Kader: ∩ Strategisch: ∩ Anders: -	1-200: **-** 200-2000: ∩ 2000 of meer: -
Regelingen						
Onkostenvergoeding *IM:P*	-	Man: +/- Vrouw: -	15-34 jaar: - 35-54 jaar: +/- 55-65 jaar: -	Laag: - Middel: - Hoog: +	Uitvoerend: - Kader: + Strategisch: - Anders: -	1-200: - 200-2000: + 2000 of meer: +
Reiskostenvergoeding *IM:P*	-	Man: +/- Vrouw: +/-	15-34 jaar: + 35-54 jaar: - 55-65 jaar: +	Laag: + Middel: - Hoog: -	Uitvoerend: - Kader: + Strategisch: - Anders: -	1-200: +/- 200-2000: - 2000 of meer: +
Zorgverzekering *IM:P*	-	Man: - Vrouw: +	15-34 jaar: - 35-54 jaar: + 55-65 jaar: +	Laag: + Middel: + Hoog: +	Uitvoerend: - Kader: - Strategisch: - Anders: -	1-200: - 200-2000: - 2000 of meer: **+**
Laptop/pc thuis *IM:P*	+	Man: + Vrouw: +	15-34 jaar: + 35-54 jaar: + 55-65 jaar: +	Laag: + Middel: + Hoog: +	Uitvoerend: + Kader: - Strategisch: + Anders: -	1-200: + 200-2000: + 2000 of meer: -
Pensioenregeling *IM:P*	+	Man: + Vrouw: +	15-34 jaar: - 35-54 jaar: **+** 55-65 jaar: -	Laag: + Middel: + Hoog: +	Uitvoerend: - Kader: + Strategisch: + Anders: -	1-200: + 200-2000: + 2000 of meer: **+**
Spaarregeling *IM:P*	+	Man: - Vrouw: +	15-34 jaar: + 35-54 jaar: + 55-65 jaar: -	Laag: + Middel: +/- Hoog: +	Uitvoerend: - Kader: + Strategisch: +/- Anders: -	1-200: - 200-2000: + 2000 of meer: +
Bedrijfswoning *IM:P*	-	Man: - Vrouw: -	15-34 jaar: - 35-54 jaar: - 55-65 jaar: +	Laag: + Middel: - Hoog: -	Uitvoerend: - Kader: + Strategisch: -	1-200: **-** 200-2000: - 2000 of meer: -

					Anders: -	
Lagere hypotheekrente *IM:P*	+	Man: + Vrouw: +	15-34 jaar: + 35-54 jaar: + 55-65 jaar: +	Laag: + Middel: + Hoog: +	Uitvoerend: + Kader: + Strategisch: + Anders: -	1-200: + 200-2000: + 2000 of meer: -
Overige regelingen *IM:P*	-	Man: - Vrouw: -	15-34 jaar: - 35-54 jaar: - 55-65 jaar: +	Laag: + Middel: - Hoog: -	Uitvoerend: - Kader: + Strategisch: - Anders: -	1-200: - 200-2000: - 2000 of meer: -
Aantal regelingen *IM:1*	+/-	Man: +/- Vrouw: ∩	15-34 jaar: ∩ 35-54 jaar: ∩ 55-65 jaar: +/-	Laag: +/- Middel: - Hoog: ∩	Uitvoerend: +/- Kader: +/- Strategisch: +/- Anders: +/-	1-200: +/- 200-2000: +/- 2000 of meer: **+/-**
Betalingsvormen naast basisloon						
Vakantiebonus *IM:P*	+	Man: - Vrouw: +	15-34 jaar: - 35-54 jaar: + 55-65 jaar: +	Laag: + Middel: - Hoog: +	Uitvoerend: - Kader: + Strategisch: - Anders: +	1-200: + 200-2000: - 2000 of meer: -
Eindejaarsuitkering *IM:P*	-	Man: - Vrouw: -	15-34 jaar: - 35-54 jaar: + 55-65 jaar: -	Laag: + Middel: - Hoog: +	Uitvoerend: + Kader: - Strategisch: - Anders: +	1-200: - 200-2000: + 2000 of meer: -
13e maand *IM:P*	-	Man: - Vrouw: -	15-34 jaar: - 35-54 jaar: - 55-65 jaar: -	Laag: + Middel: - Hoog: +	Uitvoerend: - Kader: - Strategisch: - Anders: -	1-200: - 200-2000: - 2000 of meer: -
Winstdeling *IM:P*	-	Man: - Vrouw: -	15-34 jaar: - 35-54 jaar: - 55-65 jaar: +	Laag: +/- Middel: - Hoog: -	Uitvoerend: - Kader: - Strategisch: + Anders: +	1-200: - 200-2000: - 2000 of meer: -
Resultaat afhankelijke bonus *IM:P*	-	Man: - Vrouw: -	15-34 jaar: - 35-54 jaar: - 55-65 jaar: +	Laag: - Middel: - Hoog: -	Uitvoerend: - Kader: + Strategisch: - Anders: -	1-200: - 200-2000: - 2000 of meer: -
Aantal betalingsvormen naast basisloon *IM:4*	+/-	Man: - Vrouw: ∩	15-34 jaar: +/- 35-54 jaar: ∪ 55-65 jaar: +/-	Laag: +/- Middel: **+/-** Hoog: +/-	Uitvoerend: **+/-** Kader: +/- Strategisch: - Anders: ∩	1-200: +/- 200-2000: ∪ 2000 of meer: -
Werkgerelateerde educatie IM:5	++	Man: ∩∩ Vrouw: **+**	15-34 jaar: ∩ 35-54 jaar: **+** 55-65 jaar: **+/-**	Laag: **+** Middel: **+** Hoog: ∩	Uitvoerend: + Kader: ∩ Strategisch: +/- Anders:+/-	1-200: ∩ 200-2000: **+** 2000 of meer: ∩

Significant +: positief verband +/-: neutraal verband U: positief exponentieel verband

Niet significant -: negatief verband ∩: negatief exponentieel verband IM: Imputatiemodel (P=pooled)

De overzichtstabel van arbeidstevredenheid laat verschillen zien in vergelijking met de overzichtstabel van geluk. Bij de primaire voorwaarden zijn minder significante verschillen gevonden en is de effectgrootte kleiner dan bij geluk. De richting van het verband verschilt bij sommige variabelen. Zo is de relatie tussen geluk en inkomen positief, maar bij arbeidstevredenheid en inkomen laat zich een omgekeerde u-curve zien. Een mogelijke verklaring voor dit patroon is dat mensen met een hoog inkomen banen hebben met een der mate hoge werkdruk dat het de arbeidstevredenheid dempt, maar dat binnen de andere levensdomeinen de positieve effecten van een hoog inkomen in stand blijven en dus het positieve verband met geluk blijft bestaan.

Bij arbeidsduur komen er na specificatie geen significante verschillen tevoorschijn, maar bij geluk is dat wel het geval. Bij de secundaire arbeidsvoorwaarden zijn veel gelijkenissen te bespeuren. Zo zijn er bijna geen significante verschillen bij de regelingen en betalingsvormen naast het basisloon. Bij een enkele subgroep wordt een significant verschil aangetoond, net zoals bij geluk. De enige variabele binnen de secundaire arbeidsvoorwaarden die significante verschillen produceert met arbeidstevredenheid is werkgerelateerde educatie. In tegenstelling tot werkgerelateerde educatie en geluk komt hier een positieve relatie naar voren. Bij werkgerelateerde educatie en geluk was dit een omgekeerde u-curve. Aangezien het hier om educatie gaat ter directe bevordering van het werk, is het niet verbazingwekkend dat deze variabele een positief verband met arbeidstevredenheid laat zien. Ook hier blijkt uit dat secundaire arbeidsvoorwaarden in relatie tot arbeidstevredenheid geen noemenswaardig verband met elkaar vertonen. Bij beide vormen van satisfactie, geluk en arbeidstevredenheid, zijn secundaire arbeidsvoorwaarden wel erg secundair.

Zo als eerder is vermeld, zijn deze overzichtstabellen gecreëerd aan de hand van de ANOVA-toets en de t-test. Om meer inzicht te geven in de relaties die zijn aangetoond, zal meervoudige vergelijking worden toegepast om te achterhalen tussen welke groepen de significante verschillen zich daadwerkelijk voortdoen. Twee variabelen zijn gekozen om verder toegelicht te worden. Zowel een primaire als secundaire arbeidsvoorwaarde is gekozen. Als primaire arbeidsvoorwaarde is het dienstverband gekozen als casus. De reden voor deze keuze ligt in het gegeven dat de gemiddelden van zowel het geluk als de arbeidstevredenheid binnen deze variabele, ook na specificatie, in grote mate van elkaar verschillen. Dit maakt het interessant om een nadere blik te werpen op deze relatie. Als tweede casus is de werkgerelateerde educatie gekozen. Werkgerelateerde educatie vertoont als enige secundaire arbeidsvoorwaarde, binnen deze studie, significante verschillen op basis van de gemiddelden en variantie. Dit is de voornaamste reden geweest voor de selectie als casus. Bij beide casussen is gekeken waar de hoogste gemiddelden zich begeven binnen de categorieën van de afhankelijke variabele die significante verschillen vertonen met andere gemiddelden, waar het grootste verschil zich bevindt tussen het hoogste en laagste gemiddelde binnen de verschillende specificatie groepen en of er patronen te vinden zijn.

5.1.1 Casus I: dienstverband

In tabel 5 zijn de onderzoeksresultaten gepresenteerd over de relatie tussen geluk en het soort dienstverband. Voordat de significante resultaten zullen worden toegelicht dient eerst de groep van kaderberoepen toegelicht te worden. Uit de ANOVA is naar voren gekomen dat binnen deze groep significante verschillen aanwezig zijn. Na de meervoudige vergelijking zijn echter geen significante verschillen op basis van het gemiddelde aangetoond. Wellicht dat binnen deze groep meerdere subgroepen bestaan die op basis van het gemiddelde wel significant van elkaar verschillen. Hier is binnen deze studie verder geen aandacht aan besteed.

Wanneer gekeken wordt naar het soort contract wat het hoogst scoort op geluk, is dat het vast contract. Zo komt naar voren dat bij alle groepen behalve uitvoerende en kadeberoepen het vast contract het hoogst scoort op geluk en significant verschilt met andere soorten dienstverbanden. Bij de uitvoerende beroepen scoort het tijdelijke contract met vooruitzicht op een vast contract het hoogst. Hierbij dient vermeld te worden dat het verschil met het vast contract zich berust op één honderdste. Het dienstverband wat het

minst scoort is het uitzendwerk. Binnen drie groepen scoort dit type dienstverband het laagst, namelijk bij algemeen, 15-34 jaar en uitvoerende beroepen. De tabel laat bij de overige groepen een diffuus beeld zien. Bij elke groep scoort een ander type dienstverband het laagst. Binnen de groep 35-54 jaar scoort het tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast contract het laagst met een 6,67. Zoals eerder vermeldt scoort een ander soort contract het laagst binnen de groep 55-65 jaar. Een jaar contract scoort het laagst met een 6,84 binnen de groep van strategische beroepen.

Tabel 6: vergelijking van het gemiddelde geluk op basis van dienstverband gespecificeerd naar algemeen, leeftijd en beroepstype

Geluk & dienstverband		Totaal	Leeftijd in 3 groepen			Beroepstype		
			15-34 jaar	35-54 jaar	55-65 jaar	Uitvoerende beroepen	Kaderberoepen	Strategische beroepen
1. Vast contract	N	12047	4800	6228	1019	5146	1205	1904
	M	7,36[3,4,5]	7,43[4]	7,31[3,5]	7,41[6]	7,28[4]	7,38	7,50[5]
	SD	1,422	1,332	1,452	1,620	1,459	1,376	1,335
	BI 95%	7,34 – 7,39	7,39 – 7,47	7,27 – 7,34	7,31 – 7,51	7,24 – 7,32	7,30 – 7,45	7,44 – 7,56
2. Tijdelijk contract met uitzicht op vaste dienst	N	1524	1037	453	34	763	110	146
	M	7,29[4]	7,32[4]	7,24[5]	6,91	7,29[4]	7,38	7,44[5]
	SD	1,474	1,411	1,590	1,730	1,423	1,484	1,681
	BI 95%	7,21 – 7,36	7,24 – 7,41	7,09 – 7,39	6,31 – 7,52	7,19 – 7,40	7,10 – 7,66	7,16 – 7,71
3. Tijdelijk contract zonder uitzicht op vaste dienst	N	251	163	76	12	131	14	12
	M	7,00[1]	7,12	6,67[1]	7,33	6,85	6,71	7,58
	SD	1,631	1,590	1,723	1,371	1,794	1,939	,900
	BI 95%	6,79 – 7,20	6,88 – 7,37	6,28 – 7,06	6,46 – 8,20	6,54 – 7,17	5,59 – 7,83	7,01 – 8,16
4. Uitzendwerk	N	179	110	61	-	123	-	-
	M	6,80[1,2]	6,75[1,2,5]	7,02	-	6,73[1,2]	-	-
	SD	1,623	1,559	1,727	-	1,650	-	-
	BI 95%	6,56 – 7,04	6,45 – 7,04	6,57 – 7,46	-	6,44 – 7,03	-	-
5. Jaar contract	N	717	515	194	-	358	64	68
	M	7,12[1]	7,26[4]	6,72[1,2]	-	7,16	6,89	6,84[1,2]
	SD	1,608	1,444	1,900	-	1,539	1,544	1,842
	BI 95%	7,00 – 7,24	7,14 – 7,39	6,45 – 6,99	-	7,00 – 7,32	6,50 – 7,28	6,39 – 7,28
6. Ander soort contract	N	242	151	70	21	112	20	19
	M	7,21	7,28	7,33	6,33[1]	7,11	6,80	7,21
	SD	1,784	1,726	1,767	2,082	1,886	1,963	1,932
	BI 95%	6,99 – 7,44	7,01 – 7,56	6,91 – 7,75	5,39 – 7,28	6,75 – 7,46	5,88 – 7,72	6,28 – 8,14
Totaal	N	14960	6776	7082	1102	6633	1421	2157
	M	7,33	7,38	7,28	7,36	7,26	7,34	7,47
	SD	1,453	1,377	1,488	1,647	1,481	1,410	1,389
	BI 95%	7,31 – 7,35	7,35 – 7,41	7,24 – 7,31	7,27 – 7,46	7,22 – 7,29	7,27 – 7,41	7,41 – 7,53

De cijfers in superscript verwijzen naar de variabele waarbij een significant verschil is aangetoond.
Cellen met een n lager dan 10 worden niet weergegeven.

De tabel laat aanzienlijke significante verschillen zien tussen de gemiddelde scores. Het grootste significante verschil wat zich voortdoet binnen deze tabel valt binnen de groep 55-65 jaar. Het verschil bedraagt 1,08 punt tussen het vast contract en ander soort contract. Waarbij het vast contract het hoogst scoort met een 7,41 en een ander soort contract het laagst met een 6,33. Na nadere bestudering kan dit resultaat enigszins als twijfelachtig bestempeld worden. De n van de groep '55-65 jaar met een ander soort contract' is 21 en is dus relatief laag. De betrouwbaarheidsinterval beslaat 1,89 punt en de standaard deviatie is 2,082, wat in vergelijking met de andere betrouwbaarheidsintervallen en standaard deviaties als zeer ruim betiteld kan worden. De overige significante verschillen tussen het hoogste en laagste geluk binnen de afzonderlijke groepen vallen tussen de 0,56 en 0,68. Uit deze tabel komt duidelijk naar voren dat zekerheid en geluk gerelateerd zijn aan elkaar. Mensen met vaste contracten zijn in alle categorieën gelukkiger dan de mensen met contracten die minder zekerheid bieden.

In tabel 7 is de data gepresenteerd over de relatie tussen dienstverband en arbeidstevredenheid gespecificeerd naar totaal, leeftijd en beroepstype. De relatie tussen arbeidstevredenheid en dienstverband laat een ander patroon zien dan de relatie tussen geluk en dienstverband. Zo zijn het vaste dienstverband en het tijdelijke contract met uitzicht op vaste dienst op basis van frequentie de hoogst scorende dienstverbanden. In de relatie tussen geluk en dienstverband was dit alleen het vaste dienstverband. Wel dient hier vermeld te worden dat beide soorten contracten meer zekerheid bieden dan de andere contracten en dat de ene in het verlengde ligt van het andere contract. Dit betekent dus dat zekerheid ook in relatie staat met de arbeidstevredenheid. Beide soorten dienstverband scoren binnen twee specificatiegroepen het hoogst. Mensen met een vast dienstverband scoren binnen de totale groep een 7,21 op de arbeidstevredenheidsschaal en binnen de groep 55-65 jaar scoren zij het hoogst met een 7,44. Mensen met een tijdelijk contract met uitzicht op vaste dienst scoren het hoogst binnen de groepen 15-34 jaar en uitvoerende beroepen, respectievelijk met 7,15 en 7,18. Het dienstverband wat het laagst scoort in frequentie, is het tijdelijk arbeidscontract zonder uitzicht op een vast dienstverband. In vier groepen scoren mensen met dit type dienstverband het laagst op hun arbeidstevredenheid. Deze groepen zijn totaal (6,33), 35-54 jaar (6,13), 55-65 jaar (5,33) en strategische beroepen (4,50). De waarden van de groepen 55-65 jaar en strategische beroepen kunnen enigszins in twijfel getrokken worden aangezien deze gebaseerd zijn op een zeer lage n van 12.

Wanneer gekeken wordt naar de grootte van het verschil tussen de verschillende gemiddelden, welke significant van elkaar verschillen, valt op dat deze groter uitvallen dan bij de relatie tussen geluk en dienstverband. Het grootste verschil wat gevonden is, is binnen de groep strategische beroepen tussen mensen met een ander soort contract en mensen met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vaste dienst. Dit verschil bedraagt 3,18 en is gebaseerd op de scores 7,68 (ander soort contract) en 4,50 (tijdelijk contract zonder uitzicht opvast dienstverband). Een kritische noot dient uitgesproken te worden over de kwaliteit van de scores bij beide soorten dienstverband. Binnen deze groepen is de n laag, respectievelijk 19 en 12. Hiernaast is de betrouwbaarheidsinterval bij beide soorten dienstverband erg groot. Bij een ander soort contract bedraagt deze 2,15 en bij een tijdelijke contract zonder uitzicht op vaste dienst bedraagt deze 3,08. Het kleinste verschil doet zich met 0,43 punt voor bij de uitvoerende beroepen. Hieruit valt op te maken dat binnen de verschillende

soorten dienstverbanden grote verschillen bestaan in de arbeidstevredenheid. zoals eerder vermeld is, is een verschil tussen tienden al aanzienlijk. Hier zijn zelfs verschillen aan getroffen welke groter zijn dan één punt.

Tabel 7: vergelijking van de gemiddelde arbeidstevredenheid op basis van dienstverband gespecificeerd naar totaal, leeftijd en beroepstype

Arbeidstevredenheid & dienstverband		Totaal	Leeftijd in 3 groepen			Beroepstype	
			15-34 jaar	35-54 jaar	55-65 jaar	Uitvoerende beroepen	Strategische beroepen
1. Vast contract	N	12047	4800	6228	1019	5146	1904
	M	7,21[3]	7,11[3,4]	7,25[3]	7,44[3]	7,09[4]	7,45[3]
	SD	2,232	2,274	2,200	2,210	2,242	2,229
	BI 95%	7,17 – 7,25	7,04 – 7,17	7,19 – 7,30	7,30 – 7,58	7,03 – 7,15	7,35 – 7,55
2. Tijdelijk contract met uitzicht op vaste dienst	N	1524	1037	453	34	763	146
	M	7,15[3]	7,15[3,4]	7,17[3]	6,71	7,18[4]	7,11[3]
	SD	2,354	2,326	2,409	2,505	2,337	2,373
	BI 95%	7,03 – 7,27	7,01 – 7,29	6,95 – 7,40	5,83 – 7,58	7,02 – 7,35	6,72 – 7,50
3. Tijdelijk contract zonder uitzicht op vaste dienst	N	251	163	76	12	131	12
	M	6,33[1,2,5,6]	6,49[1,2]	6,13[1,2,4]	5,33[1]	6,50	4,50[1,2,5,6]
	SD	2,599	2,583	2,640	2,462	2,641	2,431
	BI 95%	6,00 – 6,65	6,09 – 6,89	5,53 – 6,73	3,77 – 6,90	6,05 – 6,96	2,96 – 6,04
4. Uitzendwerk	N	179	110	61	-	123	-
	M	6,83	6,42[1,2]	7,61[3]	-	6,75[1,2]	-
	SD	2,386	2,455	2,216	-	2,380	-
	BI 95%	6,47 – 7,18	5,95 – 6,88	7,04 – 8,17	-	6,32 – 7,17	-
5. Jaar contract	N	717	515	194	-	358	68
	M	7,03[3]	7,02	7,04	-	7,03	6,74[3]
	SD	2,268	2,205	2,411	-	2,249	2,341
	BI 95%	6,87 – 7,20	6,83 – 7,21	6,70 – 7,38	-	6,79 – 7,26	6,17 – 7,30
6. Ander soort contract	N	242	151	70	21	112	19
	M	7,13[3]	7,21	7,14	6,57	7,27	7,68[3]
	SD	2,360	2,264	2,538	2,461	2,416	2,237
	BI 95%	6,83 – 7,43	6,84 – 7,57	6,54 – 7,75	5,45 – 7,69	6,82 – 7,72	6,61 – 8,76
Total	N	14960	6776	7082	1102	6633	2157
	M	7,17	7,09	7,23	7,37	7,08	7,39
	SD	2,260	2,290	2,231	2,240	2,269	2,259
	BI 95%	7,14 – 7,21	7,03 – 7,14	7,18 – 7,28	7,24 – 7,51	7,03 – 7,14	7,30 – 7,49

De cijfers in superscript verwijzen naar de variabele waarbij een significant verschil is aangetoond.

Cellen met een n lager dan 10 worden niet weergegeven.

5.1.2 Casus II: werkgerelateerde educatie

De relatie tussen werkgerelateerde educatie en geluk is gepresenteerd in tabel 8. Ondanks dat de ANOVA een significant verschil constateerde binnen de variantie in de groep 55-65 jaar, zijn geen significante verschillen aangetoond tussen de gemiddelden na meervoudige vergelijking. Uit deze tabel valt op te maken dat mensen die geen werkgerelateerde educatie hebben gevolgd ongelukkiger zijn dan mensen die dit wel hebben gedaan.

Binnen de vijf groepen waar significante verschillen zijn gevonden, scoren mensen die geen werkgerelateerde educatie hebben gevolgd significant lager dan mensen die enige vorm van werkgerelateerde educatie hebben gevolgd.

Tabel 8: vergelijking van het gemiddelde geluk op basis van werkgerelateerde educatie gespecificeerd naar algemeen, leeftijd en beroepstype

Geluk & werkgerelateerde educatie		Totaal	Leeftijd in 3 groepen			Beroepstype	
			15-34 jaar	35-54 jaar	55-65 jaar	Uitvoerende beroepen	Strategische beroepen
1. Geen	N	5447	2429	2543	475	2589	699
	M	7,21[2,3,4,5,6]	7,26[3,4,5]	7,16[3,4,6]	7,22	7,15[3,4]	7,32[3]
	SD	1,573	1,485	1,626	1,713	1,594	1,546
	BI 95%	7,17 -7,25	7,20 – 7,32	7,09 – 7,22	7,07 – 7,38	7,09 – 7,21	7,21 – 7,44
2. 1 - 2 dagen	N	2937	1231	1453	253	1286	451
	M	7,33[1,4]	7,36	7,28[4]	7,47	7,24	7,42
	SD	1,444	1,384	1,474	1,547	1,478	1,431
	BI 95%	7,28 – 7,38	7,28 – 7,44	7,20 – 7,35	7,27 – 7,66	7,16 – 7,33	7,29 – 7,55
3. 3 - 6 dagen	N	3399	1456	1698	245	1424	522
	M	7,42[1]	7,47[1]	7,35[1]	7,58	7,37[1]	7,57[1]
	SD	1,299	1,226	1,337	1,428	1,297	1,221
	BI 95%	7,37 – 7,46	7,41 – 7,53	7,28 – 7,41	7,40 – 7,76	7,30 – 7,44	7,46 – 7,67
4. 1 - 2 weken	N	1511	721	714	76	613	258
	M	7,48[1,2]	7,48[1]	7,47[1,2]	7,53	7,38[1]	7,54
	SD	1,275	1,280	1,254	1,428	1,309	1,187
	BI 95%	7,41 – 7,54	7,38 – 7,57	7,38 – 7,56	7,20 – 7,85	7,28 – 7,48	7,40 – 7,69
5. 3 - 4 weken	N	701	390	285	26	291	100
	M	7,45[1]	7,56[1]	7,33	6,96	7,33	7,68
	SD	1,409	1,285	1,438	2,408	1,565	1,180
	BI 95%	7,34 – 7,55	7,43 – 7,69	7,17 – 7,50	5,99 – 7,93	7,15 – 7,51	7,45 – 7,91
6. 1 - 2 maanden	N	399	232	160	-	180	69
	M	7,46[1]	7,42	7,54[1]	-	7,26	7,75
	SD	1,433	1,481	1,317	-	1,484	1,333
	BI 95%	7,32 – 7,60	7,23 – 7,61	7,34 – 7,75	-	7,04 – 7,47	7,43 – 8,07
7. 2 maanden of meer	N	566	317	229	20	250	58
	M	7,38	7,50	7,25	6,90	7,38	7,83
	SD	1,577	1,323	1,764	2,614	1,487	1,512
	BI 95%	7,25 – 7,51	7,35 – 7,64	7,02 – 7,48	5,68 – 8,12	7,19 – 7,56	7,43 – 8,23
Total	N	14960	6776	7082	1102	6633	2157
	M	7,33	7,38	7,28	7,36	7,26	7,47
	SD	1,453	1,377	1,488	1,647	1,481	1,389
	BI 95%	7,31 – 7,35	7,35 – 7,41	7,24 – 7,31	7,27 – 7,46	7,22 – 7,29	7,41 – 7,53

De cijfers in superscript verwijzen naar de variabele waarbij een significant verschil is aangetoond.

Cellen met een n lager dan 10 worden niet weergegeven.

Het verhaal wordt minder eenduidig wanneer gekeken wordt naar de groep mensen die het gelukkigst zijn in deze setting. Binnen bijna elke specificatiegroep scoort een andere educatieduur het hoogst. Binnen de specificatiegroepen totaal en uitvoerende beroepen scoort 1-2 weken het hoogst met de respectievelijke scores van 7,48 en 7,38. Binnen de groep van 15-34 jaar scoren mensen met 3-4 weken werkgerelateerde educatie het hoogst met een 7,56. De gelukkigste mensen in de groep van 35-54 jaar begeven zich in de categorie van 1-2 maanden met een geluksscore van 7,54. Dit is tevens de groep mensen die het gelukkigst is meest met de langste educatieduur. Binnen de laatste groep, strategische beroepen, begeven de gelukkigste mensen zich in de categorie van 3-6 dagen met een score van 7,57.

Het grootste verschil tussen het hoogste en laagste gemiddelde bevindt zich in de groep van 35-54 jaar. Het verschil bedraagt 0,38. Kleinst is het verschil in de groep van uitvoerende beroepen. Hier bedraagt het verschil tussen het hoogste en laagste gemiddelde 0,23. De overige verschillen zijn 0,27 (algemeen), 0,30 (15-34 jaar), 0,25 (strategische beroepen). In vergelijking met de relatie tussen geluk en dienstverband zijn de verschillen relatief klein. Hier vielen de verschillen tussen 0,56 en 1,08.

In tabel 9 is de relatie tussen arbeidstevredenheid en werkgerelateerde educatie gepresenteerd. De relatie tussen arbeidstevredenheid en werkgerelateerde educatie laat een soortgelijk patroon zien als de relatie tussen geluk en werkgerelateerde educatie. Zo zijn mensen die geen werkgerelateerde educatie hebben gevolgd minder arbeidstevreden dan mensen die wel enige vorm van werkgerelateerde educatie hebben gevolgd. Wanneer gekeken wordt naar de locatie van de hoogste scores, ontstaat net als bij de relatie een weinig eenduidig beeld. De hoogste gemiddelden bevinden zich in verschillende categorieën qua educatieduur. In de groep algemeen bevindt het hoogste gemiddelde zich in de categorie van 3-4 weken. Het gemiddelde is 7,46. Binnen de leeftijdsgroepen liggen de hoogste gemiddelden in een omgekeerde-u curve. Bij de groep 15-34 jaar begeeft het hoogste gemiddelde (7,47) zich in de categorie 3-4 weken. Vervolgens begeeft het hoogste gemiddelde (7,72) binnen de groep 35-54 jaar zich in een hogere categorie qua educatieduur, namelijk 2 maanden of meer. Binnen de groep 55-65 jaar ligt de locatie van het hoogste gemiddelde (7,75) weer lager dan bij beide groepen. Mensen in de groep van 55-65 jaar zijn het meest arbeidstevreden in de categorie van 3-6 dagen. Binnen de groep beroepstype ligt de locatie van het hoogste gemiddelde van uitvoerende beroepen (7,46) qua educatieduur hoger dan bij strategische beroepen (7,70), respectievelijk 2 maanden of meer en 1-2 weken.

De verschillen tussen de hoogste en laagste gemiddelden vallen tussen de 0,72 en 0,50. Het grootste verschil doet zich voor binnen de groep 35-54 jaar tussen de categorieën geen en 1-2 maanden. Het kleinste verschil begeeft zich in de groep algemeen en ligt tussen de categorieën geen en 1-2 weken. Het lijkt er dus op dat door middel van specificatie het verschil tussen het hoogste en laagste gemiddelde wordt vergroot. Dit wekt de suggestie dat binnen bepaalde groepen mensen verschillende behoeften bestaan en dat het zeker uit maakt tot welke groep men behoort.

Tabel 9: vergelijking van de gemiddelde arbeidstevredenheid op basis van werkgerelateerde educatie gespecificeerd naar algemeen, leeftijd en beroepstype

Arbeidstevredenheid & werkgerelateerde educatie		Totaal	Leeftijd in 3 groepen			Beroepstype	
			15-34 jaar	35-54 jaar	55-65 jaar	Uitvoerende beroepen	Strategische beroepen
1. Geen	N	5447	2429	2543	475	2589	699
	M	6,96[2,3,4,5,6,7]	6,89[3,4,5]	7,00[2,3,4,6,7]	7,08[3]	6,89[3,4,7]	7,06[2,3,4]
	SD	2,306	2,310	2,307	2,276	2,325	2,363
	BI 95%	6,89 – 7,02	6,80 – 6,98	6,91 – 7,09	6,88 – 7,29	6,80 – 6,98	6,88 – 7,23
2. 1 - 2 dagen	N	2937	1231	1453	253	1286	451
	M	7,21[1]	7,03[5]	7,31[1]	7,46	7,04	7,53[1]
	SD	2,219	2,276	2,174	2,130	2,237	2,173
	BI 95%	7,13 – 7,29	6,90 – 7,16	7,20 – 7,42	7,20 – 7,73	6,92 – 7,16	7,33 – 7,73
3. 3 - 6 dagen	N	3399	1456	1698	245	1424	522
	M	7,28[1]	7,23[1]	7,26[1]	7,75[1]	7,26[1]	7,50[1]
	SD	2,181	2,199	2,167	2,116	2,190	2,157
	BI 95%	7,21 – 7,36	7,11 – 7,34	7,16 – 7,37	7,48 – 8,01	7,14 – 7,37	7,31 – 7,68
4. 1 - 2 weken	N	1511	721	714	76	613	258
	M	7,38[1]	7,26[1]	7,48[1]	7,42	7,26[1]	7,70[1]
	SD	2,264	2,359	2,154	2,328	2,176	2,069
	BI 95%	7,26 – 7,49	7,09 – 7,44	7,32 – 7,64	6,89 – 7,95	7,09 – 7,44	7,44 – 7,95
5. 3 - 4 weken	N	701	390	285	26	291	100
	M	7,46[1]	7,47[1,2]	7,42	7,69	7,20	7,72
	SD	2,220	2,155	2,267	2,695	2,325	2,327
	BI 95%	7,29 – 7,62	7,26 – 7,69	7,15 – 7,68	6,60 – 8,78	6,93 – 7,47	7,26 – 8,18
6. 1 - 2 maanden	N	399	232	160	-	180	69
	M	7,35[1]	7,17	7,63[1]	-	7,32	7,30
	SD	2,328	2,391	2,200	-	2,229	2,563
	BI 95%	7,12 – 7,58	6,86 – 7,48	7,28 – 7,97	-	6,99 – 7,65	6,69 – 7,92
7. 2 maanden of meer	N	566	317	229	20	250	58
	M	7,45[1]	7,21	7,72[1]	8,10	7,46[1]	7,59
	SD	2,321	2,407	2,158	2,382	2,320	2,450
	BI 95%	7,26 – 7,64	6,95 – 7,48	7,44 – 8,00	6,99 – 9,21	7,18 – 7,75	6,94 – 8,23
Total	N	14960	6776	7082	1102	6633	2157
	M	7,17	7,09	7,23	7,37	7,08	7,39
	SD	2,260	2,290	2,231	2,240	2,269	2,259
	BI 95%	7,14 – 7,21	7,03 – 7,14	7,18 – 7,28	7,24 – 7,51	7,03 – 7,14	7,30 – 7,49

De cijfers in superscript verwijzen naar de variabele waarbij een significant verschil is aangetoond.

Cellen met een n lager dan 10 worden niet weergegeven.

5.2 Meervoudige lineaire regressie

In deze paragraaf zullen twee regressiemodellen worden behandeld. In het eerst model wordt de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en geluk gecontroleerd wordt op sociaal-demografische factoren, beroeps- en

organisatiekenmerken, vervolgens wordt arbeidstevredenheid toegevoegd aan het model om te kunnen achterhalen of de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en geluk loopt via arbeidstevredenheid (tabel 10). In het tweede model wordt hetzelfde gedaan voor arbeidstevredenheid (tabel 11). Beide tabellen laten beta's zien met zeer lage waarden. Mogelijke verklaringen zijn de zeer hoge N waarmee gewerkt wordt en het feit dat de scores van geluk en arbeidstevredenheid in zeer hoge mate geclusterd zijn rond de 7 en 8.

Tabel 10: multipele regressie met geluk als afhankelijke variabele (methode = ENTER, imputatiemodel 5)

Onafhankelijke variabelen	**Model 1**	**Model 2**	**Model 3**
Inkomen	,061***	,056***	,048***
Arbeidsduur	-,026**	-,028**	-,025**
Dienstverband (vast dienstverband ref.)			
- *Tijdelijke contract met uitzicht op vaste dienst*	-,008	-,019	-,020
- *Tijdelijke contract zonder uitzicht op vaste dienst*	-,029***	-,034***	-,022***
- *Uitzendwerk*	-,038***	-,040***	-,037***
- *Jaarcontract*	-,031***	-,038***	-,036***
- *Ander soort contract*	-,010	-,011	-,011
Werkgerelateerde educatie	,052***	,041***	,021*
Aantal regelingen	-,002	-,008	-,006
Aantal betalingsvormen naast basisloon	,005	,011	,013
Leeftijd		-,046***	-,056***
Gender (vrouw)		,021	,017
Educatie (middelbaar opgeleid ref.)			
- *Laag opgeleid*		-,012	-,015
- *Hoog opgeleid*		,055***	,052***
Beroepskenmerken (Uitvoerende beroepen ref.)			
- *Kaderberoepen*		,012	,011
- *Strategische beroepen*		,040***	,030***
- *Andere beroepen*		-,002	-,004
Organisatiegrootte (1-200 ref.)			
- *200-2000*		-,004	-,001
- *2000 of meer*		-,003	,001
Arbeidstevredenheid			,276***
N	14960	14960	14960
Adj. R^2	,010	,018	,093

*p<,05; **p<,01;***p<,001

Tabel 10 geeft de bèta's weer van de meervoudige regressie met geluk als de afhankelijke variabele. Model 1 laat zien dat inkomen, arbeidsduur, tijdelijke contract zonder uitzicht op vaste dienst,uitzendwerk, jaarcontract en werkgerelateerde educatie significante verbanden laten zien met geluk. Alleen inkomen en werkgerelateerde educatie laten een positief verband zien. Arbeidsduur en de soorten dienstverbanden in vergelijking met het vaste dienstverband laten een negatief verband zien. Na controle op sociaal-demografische, beroeps- en organisatiekenmerken laat model 2 zien dat alleen inkomen en werkgerelateerde educatie afnemen in verbandsterkte. De overige significante verbanden nemen toe in verbandsterkte. Het gaat hier echter wel om minieme verschillen. In model 3 valt te zien dat na de toevoeging van arbeidstevredenheid alle significante bèta's afnemen in sterkte. Het grootste verschil treedt op bij werkgerelateerde educatie, waar de bèta met ,02 afneemt in vergelijking met model 2. Toevoeging van arbeidstevredenheid in het derde model laat zien dat arbeidstevredenheid de grootste voorspeller is van geluk en dat de verbanden minder sterk worden, maar wel significant blijven. Er bestaat in deze setting dus een significante relatie tussen

arbeidsvoorwaarden en geluk, alhoewel deze als zeer zwak betiteld kan worden. Dit geldt voornamelijk voor de primaire arbeidsvoorwaarden, want ook hier komt weer naar voren dat de meeste secundaire arbeidsvoorwaarden geen significante verbanden laat zien met geluk.

Tabel 11: multiple regressie met arbeidstevredenheid als afhankelijke variabele (methode = ENTER, imputatiemodel 5)

Onafhankelijke variabelen	**Model 1**	**Model 2**	**Model 3**
Inkomen	,038***	,032***	,016
Arbeidsduur	-,018	-,012	-,005
Dienstverband (vast dienstverband ref.)			
- *Tijdelijke contract met uitzicht op vaste dienst*	-,003	,003	,009
- *Tijdelijke contract zonder uitzicht op vaste dienst*	-,047***	-,044***	-,034***
- *Uitzendwerk*	-,015	-,012	-,001
- *Jaarcontract*	-,012	-,007	,003
- *Ander soort contract*	-,001	,001	,005
Werkgerelateerde educatie	,068***	,075***	,063***
Aantal regelingen	-,009	-,010	-,008
Aantal betalingsvormen naast basisloon	-,012	-,010	-,013
Leeftijd		,036***	,048***
Gender		,013	,008
Educatie (middelbaar opgeleid ref.)			
- *Laag opgeleid*		,011	,014
- *Hoog opgeleid*		,010	-,005
Beroepskenmerken (uitvoerende beroepen ref.)			
- *Kaderberoepen*		,002	-,001
- *Strategische beroepen*		,034***	,023**
- *Andere beroepen*		,005	,006
Organisatiegrootte (1-200 ref.)			
- *200-2000*		-,009	-,008
- *2000 of meer*		-,013	-,012
Geluk			,278***
N	14960	14960	14960
Adj. R^2	,009	,011	,087

*p<,05; **p<,01;***p<,001

In tabel 11 is de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en arbeidstevredenheid uiteengezet. Uit het eerste model komt naar voren dat inkomen, tijdelijke contract zonder uitzicht op vaste dienst en werkgerelateerde educatie significante verbanden laten zien. Wanneer gecontroleerd wordt op sociaal-demografische, beroeps- en organisatiekenmerken (model 2) blijkt dat inkomen en het tijdelijke contract zonder uitzicht op vaste dienst afnemen qua sterkte. Werkgerelateerde educatie neemt daarentegen in verbandsterkte toe. Na toevoeging van geluk aan het regressiemodel (model 3), blijkt dat geluk de grootste voorspeller is voor arbeidstevredenheid. Tevens komt naar voren dat het significante verband tussen inkomen en arbeidstevredenheid weg valt. Dit lijkt erop dat de relatie tussen inkomen en arbeidstevredenheid via geluk loopt. De overige significante variabelen nemen af. Bij arbeidsduur zijn geen significante verbanden aangetroffen in relatie met arbeidstevredenheid. In relatie tot geluk was dit echter wel het geval. Na toevoeging van geluk blijven de overige significante verbanden bestaan. Er bestaat in deze setting een zeer zwakke relatie tussen enkele arbeidsvoorwaarden en arbeidstevredenheid.

Wanneer beide tabellen met elkaar vergeleken worden, blijkt dat meer arbeidsvoorwaarden een significant verband laten zien met geluk dan met arbeidstevredenheid. Een tweede punt dat opvalt is dat beide afhankelijke variabele sterker aan elkaar gerelateerd zijn dan de onafhankelijke variabelen dat zijn met de afzonderlijke afhankelijke variabelen. Beide variabelen zijn in beide richtingen zo goed als gelijk aan elkaar in verbandsterkte. Een derde punt is dat de bèta's verschillen in sterkte per afhankelijke variabele. Zo laat bijvoorbeeld werkgerelateerde educatie een hogere bèta zien bij arbeidstevredenheid dan bij geluk. Bij arbeidsduur is de relatie met geluk significant en bij arbeidstevredenheid niet. Bij de variabele dienstverband ligt de relatie met geluk en arbeidstevredenheid iets complexer. Zo laten de dienstverbanden uitzendwerk en jaarcontract een significant verband zien met geluk, maar niet met arbeidstevredenheid. Terwijl het tijdelijk contract zonder uitzicht op vaste dienst bij beide afhankelijke variabelen een significant verband laat zien, maar deze een sterkere samenhang vertoont met arbeidstevredenheid dan met geluk. Het aantal regelingen en het aantal betalingsvormen naast het basisloon vertonen in alle modellen geen significant verband met beide afhankelijke variabelen. Ook uit deze analyse komt naar voren dat secundaire arbeidsvoorwaarden in relatie tot satisfactie erg secundair zijn.

5.3 Zijn de hypothesen bevestigd of verworpen?

In deze paragraaf wordt een overzicht van de hypothesen gepresenteerd. Hier is per hypothese aangegeven wat de onafhankelijke en afhankelijke variabelen zijn en wat de verwachting is betreffende de relatie tussen beide. Tevens wordt de confrontatie gemaakt tussen de theoretische verwachting en de empirische bevinding. Van de 20 hypothesen zijn er 12 bevestigd en 8 verworpen. Het overzicht is gepresenteerd in tabel 11.

Tabel 12: Overzicht hypothesen

Hypothese	Onafhankelijke	Afhankelijke	Verwachting	Bevestigd?
1.1	Inkomen	Geluk	Positief	Bevestigd
1.2	Inkomen	Arbeidstevredenheid	Positief	Verworpen
2.1	Vaste betalingsvormen	Geluk	Positief	Verworpen
2.2	Vaste betalingsvormen	Arbeidstevredenheid	Positief	Verworpen
3.1	Vast dienstverband	Geluk	Positief	Bevestigd
3.2	Vast dienstverband	Arbeidstevredenheid	Positief	Bevestigd
4.1	Arbeidsduur	Geluk	Negatief	Verworpen
4.2	Arbeidsduur	Arbeidstevredenheid	Negatief	Verworpen
5.1	Werkgerelateerde educatie	Geluk	Geen	Verworpen
5.2	Werkgerelateerde educatie	Arbeidstevredenheid	Positief	Bevestigd
6.1	Flexibele betalingsvormen	Geluk	Geen	Bevestigd
6.2	Flexibele betalingsvormen	Arbeidstevredenheid	Geen	Bevestigd
7.1	Regelingen	Geluk	Geen	Bevestigd
7.2	Regelingen	Arbeidstevredenheid	Geen	Bevestigd

Hypothese	Specificatie	Afhankelijke	Verwachting	Bevestiging?
8.1	Sociaal-demografisch Beroepskenmerken Organisatiekenmerken	Geluk	Verandert	Bevestigd

8.2	Sociaal-demografisch Beroepskenmerken Organisatiekenmerken	Arbeidstevredenheid	Verandert	Bevestigd

Hypothese	**Controle**	**Afhankelijke**	**Verwachting**	**Bevestiging?**
9.1	Sociaal-demografisch Beroepskenmerken Organisatiekenmerken	Geluk	Verandert	Bevestigd
9.2	Sociaal-demografisch Beroepskenmerken Organisatiekenmerken	Arbeidstevredenheid	Verandert	Bevestigd
10.1	Arbeidstevredenheid	Geluk	Verandert niet	Verworpen
10.2	Geluk	Arbeidstevredenheid	Verandert niet	Verworpen

6. Conclusie en discussie

6.1 Beantwoording van de onderzoeksvragen

Deze studie is begonnen met een vijftal onderzoeksvragen, welke leidend waren in het onderzoek. Deze zullen stuk voor stuk beantwoord worden. De eerste vraag die gesteld is, is: *Hoe verhouden de individuele arbeidsvoorwaarden zich tot geluk?* Uit de verschillende analyses komt naar voren dat inkomen, vast dienstverband en werkgerelateerde educatie positief gerelateerd zijn aan geluk. De overige arbeidsvoorwaarden laten geen significante verschillen zien. Uit dit onderzoek is dus gebleken dat een verband bestaat tussen geluk en verschillende arbeidsvoorwaarden. Zo is gebleken na de analyse op basis van gemiddelden dat hier significante verschillen zijn gevonden. Een tweede analyse door middel van meervoudige lineaire regressie laat significante bèta's zien. Op basis van significantie zou gesteld kunnen worden dat een verband bestaat tussen geluk en verschillende arbeidsvoorwaarden. Maar wanneer er dieper op de materie wordt ingegaan, blijkt dat het om minieme verschillen gaat bij de vergelijking tussen gemiddelden en dat de beta's lager dan ,01 zijn. Het gaat hier om een zeer zwak verband.

De tweede vraag luidde als volgt: *Verschilt de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en geluk per type mens?* Deze vraag kan met ja worden beantwoord. Het verband verandert wanneer gespecificeerd wordt naar sociaal-demografische, beroeps- en organisatiekenmerken. De overzichtstabel laat zien dat de effectgroottes minder worden en dat in sommige gevallen significante verschillen wegvallen of tevoorschijn komen. Uit de behandeling van de twee casussen blijkt tevens dat na specificatie het gemiddelde geluk per groep van elkaar verschilt en niet overeenkomt met de het gemiddelde van de totale groep.

De derde vraag was: *Hoe ziet de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en geluk eruit na controle voor sociaal-demografische, beroeps- en organisatiekenmerken?* Na controle voor deze variabelen, blijkt dat geen enkel significant verband met geluk wegvalt. De verbandsterktes veranderen echter wel. Inkomen en werkgerelateerde educatie nemen in verbandsterkte af. De overige significante verbanden nemen toe in verbandsterkte. Het gaat hier echter wel om minieme verschillen.

De vierde onderzoeksvraag die gesteld is in deze studie is: *Loopt de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en geluk via arbeidstevredenheid?* Het antwoord op deze vraag is nee. Geen enkel van de significante verbanden valt weg na integratie van arbeidstevredenheid. alle beta's nemen echter wel in sterkte af. Abeidstevredenheid heeft wel invloed op de relatie, maar verklaart deze niet weg.

De laatste onderzoeksvraag was: *Is de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en geluk vergelijkbaar met de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en arbeidstevredenheid?* Gebleken is dat het verband niet vergelijkbaar is met het verband wat tussen arbeidstevredenheid en arbeidsvoorwaarden. Zo komt naar voren dat er andere soort relaties bestaan tussen de individuele arbeidsvoorwaarden en beide afhankelijke variabelen. Een mooi voorbeeld om dit gegeven te staven is het inkomen. De relatie tussen geluk en inkomen laat een positief lineair verband zien, terwijl de relatie tussen inkomen en arbeidstevredenheid een omgekeerde u-curve laat zien. Tevens valt het significante verband weg met arbeidstevredenheid na het toevoegen van geluk in het

regressiemodel. Iets wat andersom niet gebeurd. Nadat de relatie tussen arbeidstevredenheid en arbeidsvoorwaarden is gespecificeerd, komt naar voren dat dit verband wederom niet vergelijkbaar is met de relatie tussen geluk en arbeidsvoorwaarden. Er laten zich ander soort relaties zien of waarde relatie tussen geluk en arbeidsvoorwaarden significante verschillen laat zien na specificatie is dit niet het geval bij arbeidsvoorwaarden en geluk. De enige gelijkenis die is aangetoond, is dat beide elkaar het beste voorspellen in de modellen die gehanteerd zijn in deze studie. Wat geconcludeerd kan worden uit deze gegevens is, dat geluk en arbeidstevredenheid in het domein van werk niet gebruikt kunnen worden als uitwisselbare begrippen.

Nu de onderzoeksvragen zijn beantwoord, kan een antwoord gegeven worden op de centrale probleemstelling: *Hoe ziet de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en geluk eruit en hoe kan dit worden verklaard?* De relatie tussen arbeidsvoorwaarden en geluk ziet er niet eenduidig uit. Gebleken is dat verschillende relaties bestaan tussen de individuele arbeidsvoorwaarden en geluk. Tevens is gebleken dat per categorie een ander soort patroon zich voort doet, ook al blijft de richting van het verband het zelfde. Om mogelijke verklaringen te bieden zijn twee theoretische invalshoeken gebruikt, namelijk de affectieve theorie en cognitieve theorie. Geredeneerd vanuit de cognitieve theorie zou alle gemiddelden rond de vijf moeten liggen, aangezien iedereen zich met elkander vergelijkt om zijn of haar gelukspositie te bepalen. Het gevolg hiervan is dat iedereen zich tegen elkaar uitbalanceert en dus als gemiddelde de meest neutrale score produceert. Na de analyse is vast gesteld dat dit niet het geval is aangezien de meeste scores bij de zeven en acht liggen. Deze theorie biedt dus te weinig verklaringskracht om een adequate verklaring te geven voor de verbanden op zich en waarom deze verbanden niet overeenkomen met elkaar. De affectieve theorie biedt meer verklaringskracht. Verschillende arbeidsvoorwaarden vervullen verschillende behoeften en dus produceren dus verschillen in het geluk van mensen die wel of niet over deze voorwaarden beschikken. Daarnaast geven geluk en arbeidstevredenheid allebei een andere indicatie over de mate van vervulling van de behoeften weer en is het logisch dat deze relaties niet geheel met elkaar overeenkomen. Aangezien deze studie voornamelijk een verkennende studie is, gaat het hier voornamelijk om een redenering welke gebaseerd is op logica en niet louter op empirische bevindingen die een bevestiging of verwerping van één of beide theorieën dient te geven.

6.2 Reflectie

Onderzoeken zijn nooit perfect, dus ook dit onderzoek niet. Een drietal aspecten zullen bediscussieerd worden. Een van de aspecten die aan bod komt is de dataset van de Loonwijzer. Het gaat hier om een dataset, welke is vervaardig via een websurvey. Het grootste punt van kritiek wat gegeven kan worden is de zelfselectie van de onderzoekspopulatie. Mensen nemen zelf het initiatief om de survey op te zoeken en in te vullen. Het is bekend dat gelukkige mensen veel actiever en proactief zijn dan mensen die ongelukkig zijn (verwijzing zoeken). Het kan dus zijn dat door deze zelfselectie van deze steekproef de scores zijn beïnvloed en dus het beeld wat in deze studie wordt geschetst niet de empirische werkelijkheid in zijn volledigheid gepresenteerd.

Een tweede punt van kritiek is het gebruik van arbeidstevredenheid in de multipele lineaire regressie. Arbeidstevredenheid is in de Loonwijzer gemeten door middel van een 5 puntsschaal. In deze studie is het onderzoeksniveau van arbeidstevredenheid beschouwd als semi-interval en om deze reden gebruikt in de

multipele lineaire regressie. Veelal wordt de eis gesteld dat een ordinale variabele minimaal 7 categorieën heeft, voordat deze gebruikt mag worden voor een regressie analyse. Feit blijft echter dat in de dataset van de Loonwijzer arbeidstevredenheid gemeten is door middel van een 5 puntsschaal en deze niet hergecodeerd kan worden naar een variabele met meer categorieën. Bij de interpretatie dient rekening gehouden te worden dat hier een vertekening is door ontstaan.

Een derde punt van aandacht is de toepassing van missing value imputation. Door de toepassing van verschillende filters op de dataset viel de n te laag uit om de dataset te kunnen gebruiken. Om dit probleem op te kunnen lossen is gekozen om missing value imputation toe te passen om de n op een acceptabel niveau te brengen. Op basis van wiskundige schattingen zijn de waardes ingevuld om de n groter te maken. Dit heeft er voor kunnen zorgen dat de resultaten vertekeningen vertonen in vergelijking met de empirische werkelijkheid.

6.3 Vervolgonderzoek

Een van de vragen waar dit onderzoek geen antwoord heeft kunnen geven betreft de causaliteit tussen geluk, arbeidstevredenheid en arbeidsvoorwaarden. Is het zo dat gelukkige mensen door goed functioneren betere arbeidsvoorwaarden verkrijgen of is het zo dat bepaalde arbeidsvoorwaarden het geluk en de arbeidstevredenheid doet toenemen? Om hier een antwoord op te geven zou longitudinaal onderzoek uitkomst in bieden. Door middel van een panelstudie waar over een bepaalde tijd de arbeidsvoorwaarden veranderen zou nagegaan kunnen worden wat eerder verandert, het geluk en de arbeidstevredenheid of de arbeidsvoorwaarden.

7. Literatuurlijst

- Babbie, E. (2007) *The Practice of Social Research.* Belmont, CA: Thomson Higher Education
- Beer, M. (1964) Organizational Size and Job Satisfaction. *The Academy of Management Journal.* Vol. 7, No.1, pp. 34-44
- Burke, R.J. (1982) Impact of Occupational Demands on Non- work Experiences of Senior Administrators. *Journal of Psychology.* Vol. 112, pp. 195 - 211
- Comin, F. (2005) Capabilities and Happiness: Potential Synergies. *Review of Social Economy.* Vol. 63, No. 3, pp. 161-176
- Conen, W. (2005) De Baan in Europa: Best belangrijk? Een onderzoek naar de Relatie tussen Arbeidsduur en Levensvoldoening. (Job in Europe: Important? On the Relation between Worktime and Life Satisfaction). Master thesis, Utrecht University, Netherlands.
- Easterlin, R.A. (2001) Income and Happiness: Towards a Unified Theory. *The economic Journal.* Vol. 111, No. 473, pp. 465-484
- Easterlin, R.A. (2003) Explaining happiness. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America.* Vol 100, No. 19, pp. 11176-11183
- Freeman, R., Raess, D., Ferreras, I. (2009) Statistical Tests for the WageIndicator Web-Survey: A Preliminary Skirmish. *Concepts and Methods.* Vol. 5, No. 1, pp. 3-6
- Freund, M. (1985) Toward a Critical Theory of Happiness: Philisophical Background and Methodological Significance. *New Ideas Psychol.* Vol. 3, No. 1, pp. 3-12
- Frey, B.S., Stutzer, A. (2002) What Can Economists Learn from Happiness Research? *Journal of Economic Literature.* Vol. 40, No. 2, pp. 402-435
- Gavin, J.F., Kelley, R.E. (1978) The Psychological Climate and Reported Well-Being of Underground Miners: An Exploratory Study. *Human Relations.* Vol. 31, pp. 567 - 581
- Guiver-Freeman, M. (2005) *Personeelswerk.* Utrecht: Uitgeverij Lemma BV
- Haybron, D.M. (2001) Happiness and Pleasure. *International Phenomenological Society.* Vol. 62, No. 3, pp 501-528
- Haybron, D.M. (2003) What do we want from a theory of happiness? *Metaphilisophy.* Vol. 34, No. 3, pp. 305-329
- Helliwel, J.F., Putnam, R.D.(2004) The Social Context of Well-Being. *Philisophical Transactions: Biological Sciences.* Vol. 359, No. 1449, pp. 1435-1446
- Hodder, L. (1892) Utilitarianism. *International Journal of Ethics.* Vol. 3, No. 1, pp. 90-112
- Howard, B., Gould, K.E. (2000) Strategic Planning for Employee Happiness: A Business Goal for Human Service Organizations. *American Journal on Mental Retardation.* Vol. 105, No. 5, pp 377-386
- Hu, Y. (2005*) Essays on Labour Economics: Empirical Studies on Wage Differentials across Categories of Working Hours, Employement Contracts, Gender en Cohorts.* Amsterdam: Tinbergen Institute

- Igalens, J., Roussel, P. (1999) A study of the relationships between compensation package, work motivation and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 20, No. 7, pp. 1003-1025
- Jonge, J. de, Schaufeli, W.B. (1998) Job characteristics and employee well-being: a test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modeling. *Journal of Organizational Behavior.* Vol. 19, No. 4, pp. 387-407
- Keuning, D. (2003) *Grondslagen van het management.* Groningen/Houten: Wolters Noordhoff bv
- Klaveren, M., Tijdens, K., Martin, N.R. (2007a) *WIBAR Report No. 1 Working Time.* Amsterdam: University of Amsterdam/ AIAS
- Klaveren, M., Tijdens, K., Martin, N.R. (2007b) *WIBAR Report No. 2 Low Pay.* Amsterdam: University of Amsterdam/ AIAS
- Lennon, M.C. (1994) Women, Work and Well-Being: The Importance of Work Conditions. *Journal of Health and Social behaviour.* Vol. 35, No. 3, pp. 235-247
- Loscocco, K.A., Spitze, G. (1990) Working Conditions, Social Support, and the Well-Being of Female and Male Factory Workers. *Journal of Health and Social Behavior.* Vol. 31, No. 4, pp 313-327
- Lucas, R.E., Clarck, A.E., Georgellis, Y., Diener, E. (2004) Unemployement Alters the Set Point for Life Satisfaction. *Psychological Science.* Vol. 15, No. 1, pp. 8-13
- Morgan, G. (1992) *Beelden van organisatie.* Schiedam: Scriptum Books
- Nagelkerke, A., Nijs, W. de (2006) *Regels rond arbeid. Arbeidsverhoudingen in Nederland en op Europees niveau.* Groningen/Houten: Wolters Noordhoff bv
- Near, P.J., Rice, R.W., Hunt, R.G. (1978) Work and Extra-Work Correlates of Life and Job Satisfaction. *The Academy of Management Journal.* Vol. 21, No. 2, pp. 248-264
- Nierop, C. (2001) *What are the Concequences of Non-Standard Work Arrangements for the quality of life?* Paper for LoWER-conference 'Combining Home, Work and Education', 26-27 October 2001, Braga, Portugal
- Page, K.M., Vella-Brodrick, D.A. (2009) The 'What', 'Why' and 'How'of Employee Well-Being: A New Model. *Social Indicators Research.* Vol. 90, pp. 441-458
- Pichler, F., Wallace, C. (2009) What are the Reasons for Differences in Job Satisfaction across Europe? Individual, Compositional, and Institutional Explanations. *European Sociological Review.* Vol. 25. No. 5. Pp. 535-549
- Pouwels, B.; Siegers, J.J.; Vlasblom, J.D. (2008) Income, Working Hours, and Happiness. Economic Letters, 2008, Vol. 99, 72 - 74
- Radcliff, B. (2001) Politics, Markets, and Life Satisfaction: The Political Economy of Human Happiness. *The American Political sciences Review.* Vol. 95, No. 4, pp 939-952
- Ruysseveldt, J. van, Hoof, J. van (2006) *Arbeid in verandering.* Kluwer
- Ruysseveldt, J. van, Witte, M. de, Grumbkow, J. von (1998) Organiseren van mens en arbeid. Hedendaagse benaderingen van de kwaliteit van de arbeid. Heerlen: Open Universiteit Heerlen
- Schafer, J.L., Olsen, M.K. (1998) Multiple Imputation for Multivariate Missing-Data Problems: A Data Analyst's Perspective. *Multivariate Behavioral Research.* Vol. 33, No. 4, pp. 545-571

- Steijn, B. (2004) *Werken in de informatiesamenleving.* Van Gorcum: Assen
- Steinmetz, S., Tijdens, K. (2009) Can weighting improve de representativeness of volunteer online panels? Insights from the German Wage indicator data. *Concepts and Methodes.* Vol. 5, No. 1, pp 7-11
- Sprenger W., Tijdens, K., Klaveren, M., Martin, N.R. (2007) *WIBAR Report No. 3 Training.* Amsterdam: University of Amsterdam/ AIAS
- Thuis, P. (2003) *Toegepaste organisatiekunde.* Groningen/Houten: Wolters Noordhoff bv
- Tijdens, K. (2005) *Introduction to the Wageindicator dataset.* AIAS, University of Amsterdam.
- Tijdens, K. (2005) Tijd-vragen in de Loonwijzer vragenlijst. AIAS, Universiteit van Amsterdam.
- Veenhoven, R. (1970) Geluk als onderwerp van wetenschappelijk onderzoek. *Sociologische Gids.* Vol. 17, pp 115-122
- Veenhoven, R. (2000) The Four Qualities of Life: Ordering concepts and measures of the good life. *Journal of Happiness Studies.* Vol. 1, pp. 1-39
- Veenhoven, R. (2002) Het grootste geluk voor het grootste aantal. Geluk als richtsnoer voor beleid. *Sociale Wetenschappen.* Nr. 4*,* pp. 1-43
- Veenhoven, R. (2003) Happiness. *The Psychologist.* Vol. 16, No. 3, pp 128-129
- Veenhoven, R (2006a) How Do We Asses How Happy We Are? Tenets, implications and tenability of three theories. Paper presented at conference on 'New Directions in the Study of Happiness: United States and International Perspectives', University of Notre Dame, USA, October 22-24
- Veenhoven, R. (2006b) Sociology's blind eye for happiness. Paper presented at the 16th World Congress of Sociology. Durban, South Africa. Available at: http://www2.eur.nl/fsw/research/veenhoven/Pub2000s/2006g-full.pdf Accessed April 15th 2010
- Veenhoven, R. (2006c) Sociological Theories of Subjective Wellbeing (Concept 3), in Eid, M., Larsen, R. (Eds) *The Science of Subjective Wellbeing: A Tribute to Ed Diener.* Chapter 4
- Veenhoven, R. (2006d) What we know about happiness. *Kognition & Tidsskrift om gode læringsmiljøer Positiv Psykologi.* Vol. 16, No. 60, pp. 14-50
- Veenhoven, R. (2008) Comparability of Happiness Across Nations. *School of Sociology and Sociol Work Journal.* No. 104, pp. 211-234
- Veenhoven, R. (2010a) How universal is happiness?, in Diener, E., Helliwell, J.F., Kahneman, E. (Eds.) *International Differences in Well-Being.* New York: Oxford University Press
- Veenhoven, R.(2010b), World Database of Happiness, Erasmus University Rotterdam. Available at: http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl Accessed at: 10-7-2010
- Visser, J., Tijdens, K. (2004) *E-science en E-survey.* Amsterdam : Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS)
- Warr, P. (2007) *Work, Happiness and Unhappiness.* Mahwah, New Jersey: Lawrence Erblaum Associates
- Watson, T.J. (2003) *Sociology, work and industry.* Fourth edition. London: Routledge

Bijlage I: omschrijving variabelen

Inkomen

Hoe hoog was je laatste salaris?
Dit is inclusief bonussen en toeslagen!
Bruto salaris

Betalingsvormen naast basisloon:

Jouw salaris - 2
Bevatte je laatste loon één van deze toeslagen? Zo ja, hoeveel?
Onregelmatigheidstoeslag
Ja
Nee
Niet van toepassing
Vergoeding voor overwerk
Ja
Nee
Niet van toepassing
Fooien
Ja
Nee
Niet van toepassing
Resultaatafhankelijke bonus of commissie
Ja
Nee
Niet van toepassing
Resultaatafhankelijke 13e maand
Ja
Nee
Niet van toepassing
Gegarandeerde 13e maand of 14e periode
Ja
Nee
Niet van toepassing
Gegarandeerde eindejaarsuitkering
Ja
Nee
Niet van toepassing
Vakantietoeslag
Ja
Nee
Niet van toepassing
Winstdeling
Ja
Nee
Niet van toepassing
Andere bonussen of toeslagen
Ja
Nee
Niet van toepassing

Dienstverband

Heb je een vast contract?

Ja
Nee
Wat voor arbeidscontract heb je?
Als meer opties van toepassing zijn, klik dan wat het dichtste bij komt.
Tijdelijk arbeidscontract met uitzicht op vaste dienst
Tijdelijk arbeidscontract zonder uitzicht op vaste dienst
Stagiaire, leerling
Oproepcontract
Gesubsidieerde arbeid
Uitzendwerk
Seizoenswerk
Arbeidspool
Nul-urencontract
Project-contract
Uitbesteding
Jaarcontract
Ander soort contract

Arbeidsuren

Wat voor arbeidsuren heb je volgens je contract?
Als dit varieert, vul dan het gemiddelde in.
hh
mm

Werkgerelateerde educatie

Hoeveel dagen heb je het afgelopen jaar cursus of training gehad van BEDRIJFSWEGE?
Geen
1 - 2 dagen
3 - 6 dagen
1 - 2 weken
3 - 4 weken
1 - 2 maanden
2 maanden of meer
Niet van toepassing

Regelingen

Over je jaarlijkse bonussen en toeslagen
Ja
Nee
Niet van toepassing
Onkosten- of representatiekostenvergoedingen
Regelingen omtrent vervoer (Lease-auto, auto van het werk, reiskostenvergoeding, OV-kaart)
Laptop / PC thuis
Regelingen omtrent kinderopvang
Ziektekosten (basisverzekering, aanvullende verzekering)
Pensioenregelingen
Spaarloon
Werkloosheidsvoorzieningen
Aandelen of opties
Bedrijfswoning / bijdrage huisvestingskosten
Lagere hypotheekrente
Goederen of loon in natura (laptop van de zaak, Lagere rente)
Andere regelingen of financiële voordelen

Sociaal-demografisch

Leeftijd

Wat is je leeftijd?
yy

Gender

Ben je vrouw of man?
Vrouw
Man

Opleiding

Opleiding - Stap 1 van 4
Wat is je hoogste voltooide schoolopleiding? Als je nog een studie volgt, geef dan je huidige opleiding aan. Als je je schoolopleiding in het buitenland hebt gevolgd, wil je dan het niveau van die opleiding aangeven?

Beroepskenmerken

Wil je je beroep specificeren?
Deze vraag is verplicht.
Assistent
Junior
Leerling, stagiaire
Stagiaire / leerling / in opleiding / trainee
Trainer, opleider
Voorman, voorvrouw
Senior
Teamleider
Leidinggevende
Hoofd
Meester
Anders

Organisatiekenmerken

Jouw organisatie -1
Hoeveel medewerkers werken er in jouw organisatie?
Als de organisatie uit meer vestigingen bestaat, graag alleen het aantal werknemers van de eigen vestiging invullen.
0 (zelfstandige zonder personeel)
1 – 4
5 – 9
10 – 20
20 - 50
50 - 100
100 - 200
200 - 500
500 - 1,000
1,000 - 2,000
2,000 - 5,000
5,000 of meer

Bijlage II: univariate gegevens

Imputation Number=5

	N		Mean	Std. Deviation	Range	Minimum	Maximum
	Valid	Missing					
Educatie	14960,00	0,00	2,15	0,75	2,00	1,00	3,00
Leeftijd	14960,00	0,00	37,22	10,78	50,00	15,00	65,00
Werkgerelateerde educatie	14960,00	0,00	1,50	1,59	6,00	0,00	6,00
Arbeidsduur	14960,00	0,00	36,35	6,78	68,00	12,00	80,00
Onkosten- of representatiekostenvergoedingen	14960,00	0,00	0,30	0,46	1,00	0,00	1,00
Regelingen omtrent vervoer (Lease-auto, auto van het werk, reiskostenvergoeding, OV-kaart)	14960,00	0,00	0,44	0,50	1,00	0,00	1,00
Laptop / PC thuis	14960,00	0,00	0,46	0,50	1,00	0,00	1,00
Ziektekosten (basisverzekering, aanvullende verzekering)	14960,00	0,00	0,35	0,48	1,00	0,00	1,00
Pensioenregelingen	14960,00	0,00	0,45	0,50	1,00	0,00	1,00
Spaarloon	14960,00	0,00	0,37	0,48	1,00	0,00	1,00
Bedrijfswoning / bijdrage huisvestingskosten	14960,00	0,00	0,13	0,34	1,00	0,00	1,00
Lagere hypotheekrente	14960,00	0,00	0,30	0,46	1,00	0,00	1,00
Andere regelingen of financiële voordelen	14960,00	0,00	0,19	0,39	1,00	0,00	1,00
Vakantietoeslag	14960,00	0,00	0,67	0,47	1,00	0,00	1,00
Gegarandeerde eindejaarsuitkering/gratificatie	14960,00	0,00	0,32	0,47	1,00	0,00	1,00
13e maand	14960,00	0,00	0,24	0,43	1,00	0,00	1,00
Winstdeling	14960,00	0,00	0,27	0,44	1,00	0,00	1,00
Resultaatafhankelijke bonus	14960,00	0,00	0,30	0,46	1,00	0,00	1,00
Geluk	14960,00	0,00	7,33	1,45	9,00	1,00	10,00
Arbeidstevredenheid	14960,00	0,00	7,17	2,26	8,00	2,00	10,00
Aantal regelingen	14960,00	0,00	2,70	1,94	8,00	0,00	8,00
Aantal betalingsvormen naast basisloon	14960,00	0,00	1,80	1,16	5,00	0,00	5,00
Organisatiegrootte	14960,00	0,00	1,45	0,69	2,00	1,00	3,00
Tijdelijke contract met uitzicht op vaste dienst	14960,00	0,00	0,10	0,30	1,00	0,00	1,00
Tijdelijke contract zonder uitzicht op vaste dienst	14960,00	0,00	0,02	0,13	1,00	0,00	1,00
Uitzendwerk	14960,00	0,00	0,01	0,11	1,00	0,00	1,00

Jaarcontract	14960,00	0,00	0,05	0,21	1,00	0,00	1,00
Ander soort contract	14960,00	0,00	0,02	0,13	1,00	0,00	1,00
Beroepstype	14960,00	0,00	6,12	20,59	98,00	1,00	99,00

Bijlage III: Correlatiematrix

		Geluk	Arbeidstevredenheid	Aantal regelingen	Aantal betalingsvormen naast basisloon	Tijdelijke contract met uitzicht op vaste dienst	Tijdelijke contract zonder uitzicht op vaste dienst	Uitzendwerk	Jaarcontract	Ander soort contract	Laag opgeleid	Hoog opgeleid	Kaderberoepen	Strategische beroepen	2000-2000	2000 of meer	Gender	Gross HOURLY wage in nat. currency	Working hours per week according to contract	Age	How much training received from employer last year	Andere beroepen
Geluk	Pearson Correlation																					
	Sig. (2-tailed)																					
	N																					
Arbeidstevredenheid	Pearson Correlation	,282**																				
	Sig. (2-tailed)	,000																				
	N	14960																				
Aantal regelingen	Pearson Correlation	,007	-,005																			
	Sig. (2-tailed)	,391	,581																			
	N	14960	14960																			
Aantal betalingsvormen naast basisloon	Pearson Correlation	,009	-,011	,128**																		

	Sig. (2-tailed)	,298	,192	,000																			
	N	14960	14960	14960																			
Tijdelijke contract met uitzicht op vaste dienst	Pearson Correlation	-,010	-,004	-,026**	-,029**																		
	Sig. (2-tailed)	,242	,637	,002	,000																		
	N	14960	14960	14960	14960																		
Tijdelijke contract zonder uitzicht op vaste dienst	Pearson Correlation	-,030**	-,049**	-,003	-,014	-,044**																	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,691	,099	,000																	
	N	14960	14960	14960	14960	14960																	
Uitzendwerk	Pearson Correlation	-,040**	-,017*	-,030**	-,016*	-,037**	-,014																
	Sig. (2-tailed)	,000	,039	,000	,049	,000	,079																
	N	14960	14960	14960	14960	14960	14960																
Jaarcontract	Pearson Correlation	-,033**	-,014	-,029**	-,007	-,076**	-,029**	-,025**															
	Sig. (2-tailed)	,000	,091	,000	,365	,000	,000	,003															
	N	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960															
Ander soort contract	Pearson Correlation	-,010	-,002	-,008	-,014	-,043**	-,017*	-,014	-,029**														
	Sig. (2-tailed)	,214	,771	,353	,095	,000	,040	,084	,000														
	N	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960														
Laag opgeleid	Pearso	-	,002	-,053**	-,007	-	-	,011	-,010	,026*													

	n Correlation	,052**				,039**	,022**			*												
	Sig. (2-tailed)	,000	,788	,000	,368	,000	,007	,195	,234	,001												
	N	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960												
Hoog opgeleid	Pearson Correlation	,076**	,014	,075**	-,014	,032**	,027**	-,017*	-,021*	-,030**	-,404**											
	Sig. (2-tailed)	,000	,097	,000	,089	,000	,001	,038	,012	,000	,000											
	N	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960											
Kaderberoepen	Pearson Correlation	,002	-,002	,033**	-,050**	-,026**	-,017*	-,019*	-,004	-,005	,047**	-,054**										
	Sig. (2-tailed)	,801	,762	,000	,000	,001	,033	,021	,592	,509	,000	,000										
	N	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960										
Strategische beroepen	Pearson Correlation	,040**	,040**	,051**	-,049**	-,046**	-,036**	-,031**	-,032**	-,024**	-,012	-,009	-,133**									
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,131	,255	,000									
	N	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960									
200-2000	Pearson Correlation	,010	,006	,026**	,015	-,025**	-,018*	,016*	-,031**	-,023**	-,082**	,123**	-,018*	-,046**								
	Sig. (2-tailed)	,202	,477	,001	,075	,002	,032	,047	,000	,005	,000	,000	,025	,000								
	N	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960								
2000 of meer	Pearson Correlation	,014	,001	,034**	,013	-,043**	,014	-,007	-,032**	,004	-,069**	,134**	-,010	-,028**	-,192**							
	Sig. (2-tailed)	,083	,913	,000	,109	,000	,094	,418	,000	,627	,000	,000	,215	,001	,000							

	N	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960							
Gender	Pearson Correlation	,015	-,001	-,019*	,004	,081**	,053**	,057**	,060**	,024**	-,046**	-,022**	-,040**	-,086**	-,001	-,043**						
	Sig. (2-tailed)	,074	,863	,018	,665	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,008	,000	,000	,936	,000						
	N	14959	14959	14959	14959	14959	14959	14959	14959	14959	14959	14959	14959	14959	14959	14959						
Gross HOURLY wage in nat. currency	Pearson Correlation	,069**	,045**	,061**	,010	-,090**	-,034**	-,041**	-,062**	-,031**	-,108**	,220**	-,014	,082**	,091**	,099**	-,132**					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,244	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,098	,000	,000	,000	,000					
	N	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14959					
Working hours per week according to contract	Pearson Correlation	-,015	-,007	,016*	-,015	-,010	-,029**	-,021**	-,010	-,042**	-,035**	,087**	,016	,085**	-,002	,048**	-,429**	,048**				
	Sig. (2-tailed)	,069	,414	,045	,068	,244	,000	,009	,201	,000	,000	,000	,057	,000	,846	,000	,000	,000				
	N	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14959	14960				
Age	Pearson Correlation	-,029**	,040**	,004	,031**	-,166**	-,055**	-,050**	-,131**	-,053**	,172**	-,076**	,006	,058**	,079**	,028**	-,110**	,201**	-,076**			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,590	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,478	,000	,000	,001	,000	,000	,000			
	N	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14959	14960	14960			
How much training received from employer last year	Pearson Correlation	,057**	,071**	,043**	,013	-,029**	-,037**	-,040**	-,023**	-,036**	-,136**	,128**	-,003	,015	,106**	,136**	-,078**	,070**	,110**	-,080**		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,101	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,757	,072	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14959	14960	14960	14960		
Andere beroepen	Pearson Correla	-,006	,003	,024**	-,032**	,021*	,045**	-,007	,007	,064**	,039**	-,010	-,060**	-,076**	-,011	-,006	,009	-,035**	-,004	-,061**	,057**	

	tion																				
	Sig. (2-tailed)	,429	,752	,003	,000	,011	,000	,405	,396	,000	,000	,231	,000	,000	,193	,460	,291	,000	,594	,000	,000
	N	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14960	14959	14960	14960	14960	14960