

Masterthesis:

**De invloed van Sekse, Leeftijd en Lengte van
Dienstverband, op Algemene Werktevredenheid.**



Universiteit Utrecht

Masterthesis

Naam: Marloes Titia van der Meulen
Studentnummer: 0155640
Opleiding: Psychologie van Arbeid en
Gezondheid in Organisaties
Datum: Juli 2008
Begeleider: Dr. R.D. De Jong
Tweede Beoordelaar:

Samenvatting

Onderzoeken naar de invloed van demografische kenmerken als sekse, leeftijd en lengte van dienstverband op werktevredenheid zijn gedateerd en laten ambivalente resultaten zien. Deze studie onderzoekt de directe relatie tussen deze demografische kenmerken en algemene werktevredenheid. Er wordt zowel getoetst voor rechte en kromlijnige verbanden. Daarnaast wordt getoetst voor interactie-effecten tussen de drie demografische kenmerken in relatie tot werktevredenheid wat deze studie vernieuwend maakt omdat dit beperkt onderzocht is. Uit de resultaten blijken geen directe, lineaire of curvilineaire verbanden en ook geen interactie-effecten. Aanvullend is de samenhang tussen werkkenmerken, leeftijd en werktevredenheid getoetst. Hieruit bleek dat alle vijf de werkkenmerken van invloed zijn op werktevredenheid maar dat samenhang met leeftijd uitgesloten kan worden. Verklaringen voor de gevonden resultaten is dat er geen sprake meer is van een sekseverschil en dat leeftijd en lengte van dienstverband geen specifieke werkomstandigheden te weeg brengen die werktevredenheid bevordert.

Summary

Research on behalf of the influence of demographic variables like gender, age and tenure on job satisfaction is dated and shows diverse outcomes. This study examines whether these three variables are individual determinants of general job satisfaction. Linearity and curvilinearity is examined. Besides the single effects is the interaction between the three demographic variables and job satisfaction also examined which makes this study innovative because this is studied limited. The results indicate that there is no significant direct or interactive-effect on job satisfaction by the three variables. Complementary a comparison has been made between job characteristics, job satisfaction and age. All five job characteristics correlated significant with job satisfaction but age did not interact within this relation. Explanations for these findings are that gender differences do not exist in the labour market anymore and that age and tenure do not cause specific job characteristics that support job satisfaction.

Inhoudsopgave

Samenvatting	2
Hoofdstuk 1: Introductie	4
Hoofdstuk 2: Theoretisch kader	6
2.1 Werktevredenheid in het algemeen	6
2.2 Sekseverschillen in werktevredenheid	7
2.3 Leeftijd en werktevredenheid	9
2.4 Lengte van dienstverband en werktevredenheid	12
2.5 De relatie van sekse, leeftijd en lengte van dienstverband met werktevredenheid ..	17
2.6 Onderzoeksvragen	20
Hoofdstuk 3: Methoden	21
3.1 Data	21
3.2 Respondenten en procedure	21
3.3 Statistische methoden	21
3.4 Instrumenten	22
Hoofdstuk 4: Resultaten	23
4.1 Enkelzijdige effecten	23
4.2 Curvilineaire verbanden	24
4.3 Interactie-effecten	25
4.4 Interactie-effecten door derden variabelen	28
4.4.1 Werkkenmerken en werktevredenheid	28
4.4.2 Werkkenmerken, leeftijd en werktevredenheid	29
Hoofdstuk 5: Discussie	31
5.1 Verklaringen	32
5.2 Vervolgonderzoek	33
Literatuurlijst	34

Hoofdstuk 1: Introductie

Werktevredenheid staat voor de mate van tevredenheid met het werk en de aspecten ervan (Spector, 1997). Sommige mensen vinden het leuk om te werken en zien het als een verrijking van hun leven, anderen haten het (Spector, 1997). Zowel vanuit de sociale wetenschap als uit het bedrijfsleven is er veel interesse voor werktevredenheid. Tevreden werknemers zijn immers productiever en blijven langer werkzaam bij een organisatie (Sarker, Crossman & Chinmeteepituck, 2003). Daarnaast kan men zich in denken dat een laag verloop van personeel goed is voor de reputatie van een bedrijf.

Verschillende facetten zijn van invloed op werktevredenheid, dit kunnen interne factoren zijn zoals motivatie en persoonlijkheid of externe zoals omgevings- en taakkenmerken. Demografische kenmerken zijn echter beperkt onderzocht in relatie tot werktevredenheid (Sarker e.a. 2003). Uit de onderzoeken die gedaan zijn naar demografische kenmerken blijkt dat sekse, leeftijd en lengte van dienstverband van invloed kunnen zijn op werktevredenheid. ‘Kunnen zijn’ omdat de resultaten uit de verschillende onderzoeken vaak niet overeen komen. Onderzoeken naar de relatie tussen sekse en werktevredenheid laten soms wel en soms geen relatie zien. Wanneer er wel een relatie wordt aangetoond zijn vrouwen vaak meer tevreden met het werk dan mannen, dit lijkt tegenstrijdig omdat vrouwen over het algemeen minder aantrekkelijke functies bekleden. Studies naar het effect van leeftijd op werktevredenheid rapporteren een positief lineair verband, een kromlijngig verband of geen verband. In het effect van de lengte van dienstverband is ook geen eenduidigheid. Enkele onderzoekers veronderstelden dat lengte van dienstverband een betere voorspeller is van werktevredenheid dan leeftijd, andere veronderstellen een interactie-effect en derden veronderstellen geen effect.

Afgezien van het beperkte aantal onderzoeken naar demografische kenmerken en werktevredenheid zijn de studies mogelijk gedateerd. Het merendeel van de studies naar sekse, leeftijd of lengte van dienstverband in relatie tot werktevredenheid dateert van voor 1990. De artikelen gegeven via PsycINFO die sekse, leeftijd of lengte van dienstverband samen met werktevredenheid in de titel noemen dateren er slechts 21 van na 2000. Het is opmerkelijk dat juist de afgelopen jaren betrekkelijk weinig onderzoek verricht is naar deze onderwerpen omdat er veel veranderd is op de arbeidsmarkt waardoor de resultaten verouderd kunnen zijn. Veranderingen zijn bijvoorbeeld dat ouderen tegenwoordig langer door werken

en de positie van de vrouw veranderd is op de arbeidsmarkt. Daarnaast is het gehele arbeidsproces blijvend in ontwikkeling door aanpassingen, verbeteringen en technologische veranderingen die van invloed kunnen zijn op de werktevredenheid waardoor de resultaten inmiddels achterhaald zijn.

Er is weinig onderzoek gedaan naar de invloed van demografische kenmerken en werktevredenheid, echter de gecombineerde effecten van de verschillende kenmerken met werktevredenheid is nog minder onderzocht. Via PsycINFO is er geen artikel vastgelegd waarbij louter de drie demografische kenmerken onderzocht werden met werktevredenheid. De enkele artikelen waarin deze variabelen wel allen genoemd worden hebben betrekking op stress, gezondheid of verloop-intentie, waarbij deze variabelen als afhankelijke gehanteerd worden en niet werktevredenheid. Eén van de meest recente studies die de gecombineerde effecten onderzocht van louter leeftijd en lengte van dienstverband is van Sarker e.a. (2003). Naast de unilaterale effecten is ook het interactie-effect van leeftijd en lengte van dienstverband op werktevredenheid onderzocht. Een positieve relatie tussen lengte van dienstverband en werktevredenheid werd bevestigd. Een verband tussen leeftijd en werktevredenheid kon niet worden bevestigd. De interactie tussen leeftijd en lengte van dienstverband ten opzichte van werktevredenheid werd ook niet bevestigd. Ons onderzoek haakt in op de studie van Sarker e.a. (2003) door naast enkelzijdige effecten ook het interactie-effect te onderzoeken. Ons onderzoek is echter een aanvulling op dat van Sarker e.a. (2003) doordat wij naast leeftijd en lengte van dienstverband ook het verschil tussen de seksen onderzoeken in relatie tot werktevredenheid. Bovendien was men in het onderzoek van Sarker e.a. (2003), door hun keuze louter hotelmedewerkers in de steekproef op te nemen, gebonden aan een relatief lage gemiddelde leeftijd.

Hoofdstuk 2: Theoretisch kader

In dit hoofdstuk worden voorgaande onderzoeken aangehaald naar werktevredenheid en de invloed van sekse, leeftijd en lengte van dienstverband. In paragraaf 2.1 wordt kort ingegaan op algemene kennis van werktevredenheid, in 2.2 op de invloed van sekse op werktevredenheid, in 2.3 op de invloed van leeftijd op werktevredenheid, in 2.4 op de invloed van lengte van dienstverband op werktevredenheid en tot slot wordt in 2.5 de verwachtingen van dit onderzoek gegeven.

2.1 Werktevredenheid in het algemeen

Zoals eerder genoemd staat werktevredenheid voor de mate van tevredenheid ten opzichte van het werk en aspecten ervan (Spector, 1997). Om een beeld te krijgen van wat men belangrijk vindt in het werk hebben Hugick en Leonard (1991), werknemers in Amerika ondervraagd. Ze vroegen hoe belangrijk en hoe tevreden ze daadwerkelijk waren over bepaalde aspecten van het werk.

Men kwam tot zestien hieronder vermelde punten van meest belangrijke naar minder. Tussen haakjes staat de daadwerkelijke plaats die de variabelen kregen.

1. (9) Goede gezondheidsverzekering en andere voordelen
2. (3) Interessant werk
3. (7) Werkzekerheid
4. (3) Mogelijkheid om nieuwe vaardigheden te leren
5. (3) Mogelijkheid om week of meer vakantie te nemen per jaar
6. (2) Onafhankelijk kunnen werken
7. (8) Waardering van collega's voor het werk
8. (6) Anderen kunnen helpen
9. (11) Beperkt stress op het werk
10. (5) Normale uren, geen nacht- of weekenddiensten
11. (11) Hoog salaris
12. (4) Werk dichtbij huis
13. (6) Werk dat goed voor de maatschappij is
14. (12) Kansen op promotie
15. (1) Veel contact met anderen
16. (6) Flexibele werkuren

Uit de lijst is op te maken dat de verlangens van de werknemers niet overeen komen met de werkelijkheid. Ongeacht de bevindingen geeft de Amerikaan aan wel tevreden te zijn over

collega's, aard van het werk en supervisie, maar minder tevreden over beloningen en salaris (Spector, 1997).

In de loop der jaren zijn er vele onderzoeken gedaan naar werktevredenheid. Een van de eerste onderzoeken dateert uit 1928, over werktevredenheid in relatie tot emoties. Schaufeli & Bakker (2007) merken op dat in de afgelopen jaren een stijging is in de aandacht voor "positieve psychologie". Hier valt werktevredenheid ook onder. In ruim 70 jaar onderzoek, waarbij 'job satisfaction' in de titel wordt vermeldt via PsycINFO, is maar liefst 1/5 gepubliceerd in de afgelopen 6 jaar. Onderzoeken die 'job satisfaction' in de samenvatting vermelden dateert maar liefst 1/3 van na 2001 ten opzichte van het totaal gepubliceerde.

Werktevredenheid is van invloed op verschillende aspecten. Uit een longitudinale studie van Palmore (1969), blijkt dat werktevredenheid zelfs van belang is voor een goede gezondheid. Bij individuen, van 60 jaar en ouder, is werktevredenheid de beste voorspeller van 'longevity', wat staat voor een lang, goed leven. Deze uitkomst is opvallend omdat in de studie ook variabelen als fysiek functioneren, tabakgebruik, intelligentie en socio-economische status betrokken waren.

Recent onderzoek is van belang om de kennis van werktevredenheid up-to-date te houden omdat op het gebied van arbeid veel verandering plaats vindt. Er is op dit moment een toename in part-time functies waardoor het voor meer mensen mogelijk wordt om te werken. Moeders en minder validen kunnen gemakkelijker toetreden tot de arbeidsmarkt met een part-time functie. Uit de publicaties van het Centraal Bureau van de Statistiek blijkt dat steeds meer vrouwen zijn togetreden tot de arbeidsmarkt maar dat ze bovendien steeds hogere functies bekleden. De arbeidspopulatie verandert ook doordat er momenteel sprake is van vergrijzing. Ouderen werken steeds langer door en jongeren treden later toe tot de arbeidsmarkt omdat ze langer doorstuderen (www.cbs.nl). Een andere ontwikkeling op de arbeidsmarkt is de verandering van de inhoud van functies, onder andere doordat steeds meer wordt gecomputeriseerd.

2.2 Sekseverschil in werktevredenheid

Sekseverschil is het verschil tussen mannen en vrouwen op bepaalde aspecten. In de trant van onderzoek staat het voor het wezenlijke verschil in scores op variabelen. Zoals eerder genoemd blijkt uit verschillende wetenschappelijk onderzoeken naar werktevredenheid dat mannen en vrouwen of even tevreden zijn of dat vrouwen meer tevreden zijn. Dit resultaat lijkt tegenstrijdig omdat mannen en vrouwen niet dezelfde functies uitoefenen. Spector (1997) haalt in zijn boek aan dat vrouwen over het algemeen minder goede banen met minder vooruitzichten op groei mogelijkheden hebben.

Uit de studies van Bedeian, Ferris en Kacmar (1992), en Clark, Oswald en Warr (1996) blijken dat vrouwen meer tevreden zijn met het werk en verschillende aspecten ervan. Uit de studie van Bedeian e.a. (1992) zijn alleen mannen meer tevreden over het salaris. Ook Hodson (1989) bevestigt, ondanks het toevoegen van verschillende controle variabelen, dat vrouwen meer tevreden zijn over het werk in het algemeen. Uit dit onderzoek blijken mannen echter een beduidend hoger inkomen te hebben. Doordat alleen algemene werktevredenheid is gemeten in dit onderzoek kan hier verder geen uitspraak over gedaan worden. Ondanks de resultaten van voorgaand genoemde onderzoeken concludeerde Hochwarter, Ferris, Perrewé, Witt en Kiewitz (2001), Smith en Plant (1982), en Weaver (1978) dat er geen sekseverschil is in werktevredenheid.

Afgezien van de onderzoeksresultaten, is het van belang om stil te staan bij de reden van een sekseverschil in werktevredenheid. Spector (1997) verwacht dat het verschil te verklaren is door een verschil in verwachtingen en waarden. Vrouwen hebben minder hoge verwachtingen van het werk en zijn daarom sneller tevreden. Dit kan een resultaat zijn uit de jaren dat vrouwen minder kansen en salaris kregen ten opzichte van mannen. Het verschil in waarden is te verklaren doordat vrouwen aan andere aspecten van het werk waarde hechten dan mannen. Een voorbeeld is dat vrouwen alleen al meer waarde hechten aan de (sociale) contacten op het werk (Spector, 1997). Weinig onderzoekers hebben echter de paradox, dat vrouwen meer tevreden zijn ondanks minder aantrekkelijke functies, trachten te verklaren.

Een nadeel aan de onderzoeken naar sekse en werktevredenheid, is dat de meeste in de Verenigde Staten plaats hebben gevonden (Kim, 2005). Werkomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en de positie ten opzichte van het werk verschillen per land en cultuur

waardoor de resultaten gekleurd kunnen zijn. Een ander nadeel is, zoals eerder genoemd, dat de onderzoeksresultaten mogelijk gedateerd zijn. De economie en de positie van de vrouw is in de loop der jaren sterk veranderd. Afgezien van een toename in part-time functie en toegankelijker kinderopvang bekleden vrouwen ook steeds vaker hogere functies. Een poging om de paradox te verklaren dat vrouwen meer tevreden zijn over het werk, ondanks inferioriteit ten opzichte van salaris, autonomie en promotie mogelijkheden, heeft Chiu (1998) zich in haar onderzoek alleen gericht op hoger opgeleide mannen en vrouwen. Uit het onderzoek bleek dat vrouwen lager scoren op werktevredenheid. Verder onderzoek naar sekseverschillen en werktevredenheid met verschillende controle variabelen zoals functie is dus van belang.

Over het algemeen kan men stellen dat onderzoeken met betrekking tot sekse verschillende resultaten leveren. Onderzoeken hebben geen verschil of een hogere werktevredenheid bij vrouwen aangetoond. Er zijn verschillende oorzaken mogelijk voor de ambivalente resultaten, zoals verschillende meetmethodes en verschil in de samenstelling van de steekproeven, qua leeftijd en functies bijvoorbeeld.

2.3 Leeftijd en werktevredenheid

Veel studies naar de relatie tussen leeftijd en werktevredenheid hebben een positief lineair verband aangetoond. Hierbij neemt, naar mate men ouder wordt, de tevredenheid over het werk toe (o.a. McNeely, 1988a; McNeely, 1988b; Brush, Moch & Pooyan, 1987). Andere studies daarentegen hebben een kromlijnige, of te wel een U-vormige relatie gevonden (Kacmar & Ferris, 1989; Clark e.a. 1996; Hochwarter e.a. 2001; Zeitz, 1990). Hierbij neemt de tevredenheid af na enkele jaren, maar weer toe naarmate men ouder wordt. Voor een schematische weergave van de verschillende studies zie tabel 1.

Een U-vormige relatie zou ontstaan doordat jonge werknemers enthousiast zijn maar wanneer de nieuwigheid afneemt en de verveling toeslaat, de werktevredenheid ook af neemt. Naarmate men gewend raakt aan de rol als werknemer neemt tevredenheid toe tot aan een leeftijd van 60 jaar (Clark e.a., 1996). Uit het onderzoek van Clark e.a. (1996) blijkt dat er een sekseverschil is, in de relatie tussen leeftijd en werktevredenheid, waarbij de kromlijnige relatie minder sterk is voor vrouwen dan voor mannen. Een oorzaak hiervoor kan zijn dat de

steekproef van de vrouwen meer parttimers bevat. Wanneer hiervoor gecontroleerd wordt, wordt de het kromlijngige verband iets sterker. Bij mannen geeft dit geen verschil.

Een mogelijke verklaring voor het verschil in de resultaten, qua lineaire dan wel kromlijngig verband, is een mogelijk verschil in de leeftijdsspreiding binnen de steekproeven. Wanneer binnen een studie met name de hogere leeftijdscategorieën goed bedeed is zal een vertekend beeld ontstaan en louter de laatste poot van de U-vorm zichtbaar worden. Een positief lineair verband lijkt aanwezig terwijl door een verkeerde verdeling van leeftijd de eerste poot niet zichtbaar wordt binnen deze studie. In de studie van McNeely (1988a) blijkt een positief lineair verband. De meeste proefpersonen zijn tussen de 30 en 54 jaar (75,6%). 13,5% van de proefpersonen is onder de 30 en 10,9% boven de 54 jaar. Dit komt neer op een gemiddelde leeftijd van 41 jaar. Clark e.a. (1996) vinden een duidelijke U-vormige relatie. Wanneer gekeken wordt naar de verdeling van de leeftijd blijkt de spreiding breder dan uit de studie van McNeely (1988a) en de leeftijd van 50% van de proefpersonen ligt onder de 36 jaar. Ook uit het onderzoek van Bedeian e.a. (1992) die een U-vormige relatie vonden was de gemiddelde leeftijd 34 jaar. Sarker e.a. (2003) daarentegen vinden wel een positief lineaire verband met een vrij lage gemiddelde leeftijd van 30,5. Het verschil in de vorm van het verband tussen leeftijd en werktevredenheid kan dus liggen in de spreiding van leeftijd, onderling tussen de studies is immers een groot verschil in spreiding en verdeling van leeftijd. Dit verschil is echter niet eenduidig te verklaren. Een ander in het oog springend resultaat is dat de meer recente onderzoeken vaker een kromlijngig verband aantonen. Een mogelijke oorzaak hiervoor kan zijn dat voorheen niet getoetst is voor kromlijngige verbanden.

‘File-drawer’ is een probleem dat Rosenthal (1979) aanhaalt in verband met vertekend beeld van de resultaten. Het staat voor het niet publiceren van onderzoeken waarbij men geen relatie heeft gevonden. Hochwarter e.a. (2001) menen dat er bij de relatie tussen leeftijd en werktevredenheid hier ook sprake van is en daardoor een vertekend beeld van de werkelijkheid is ontstaan. Daarnaast haalt Hochwarter e.a. (2001) aan dat de verschillen tussen de studies enorm zijn, en dat door de grote hoeveelheid verschillende variabelen het geven van algemene conclusies uitgesloten is.

Hochwarter e.a. (2001) vermoeden daarnaast dat de oorzaak van het verschil in resultaten ligt bij het gebruik van te kleine groepen proefpersonen en het niet goed controleren voor andere variabelen die van invloed zijn. Hochwarter e.a. (2001) hebben daarom in hun onderzoek naar

de relatie tussen leeftijd en werktevredenheid onder andere gecontroleerd voor sekse, leiding (supervisor), dienstverband en affectieve dispositie (negatieve affect en positieve affect; NA en PA). Uit de resultaten blijkt dat de relatie een U-vormige verband weergeeft.

Afgezien van de verschillende resultaten is het van belang om te beseffen waarom er een relatie (is) tussen leeftijd en werktevredenheid zou zijn. Wright en Hamilton (1978) geven twee mogelijke verklaringen. De eerste is verschil in verwachtingen en waarden. De oudere werknemers zijn van een andere generatie en zijn daarmee anders ingesteld dan de jongere werknemers. Een longitudinaal onderzoek kan deze hypothese toetsen. Een andere verklaring is dat oudere werknemers betere banen hebben en over meer vaardigheden beschikken dan de jongere collega's. Spector (1997) gaat in zijn boek hier verder op in en stelt dat oudere werknemers zich mogelijk hebben aangepast aan het werk en daarom meer tevreden zijn met minder. Ook stelt hij dat oudere werknemers meer salaris krijgen. Dit is echter vaak niet alleen leeftijdsgebonden, maar ook gebonden aan lengte van dienstverband.

Zoals eerder genoemd zal men, met betrekking tot deze studies, ook rekening moeten houden dat de oudere onderzoeken gedateerd kunnen zijn. Het gros van de artikelen naar de relatie tussen leeftijd en werktevredenheid zijn gepubliceerd voor 1990. De economie, wetgevingen en arbeidsomstandigheden veranderen waardoor de onderzoeksresultaten achterhaald kunnen zijn.

Met betrekking tot de aangehaalde studies kan men concluderen dat er zowel een positief, als een kromlijngig verband is aangetoond voor de relatie tussen leeftijd en werktevredenheid. Opvallend is wel dat met name de latere onderzoeken een kromlijngig verband aantonen.

2.4 Lengte dienstverband en werktevredenheid

Naast leeftijd kan lengte van dienstverband ook van invloed zijn op werktevredenheid. Enige verklaringen hiervoor zijn dat in veel bedrijven men, behalve leeftijd, ook de lengte van het dienstverband relateert aan de hoogte van het salaris of de mate van autonomie (Gordon & Johnsons, 1982).

Met betrekking tot lengte van dienstverband worden in dit onderzoek dezelfde vragen aangehaald die Sarker e.a. (2003) stelden; In hoeverre is lengte van dienstverband van invloed is op werktevredenheid of is er sprake van een ‘aging process’ of een interactie tussen beiden. Zoals uit de eerder genoemde onderzoeken blijkt, is leeftijd van invloed op werktevredenheid. Leeftijd en lengte van dienstverband hebben beide betrekking op lengte van jaren en daardoor kunnen ze mogelijk interactief zijn. Het is duidelijk dat in een onderzoek met beide variabelen hier rekening mee gehouden moet worden. In tabel 1 is terug te zien dat dit over het algemeen gebeurt. Uit de onderzoeken blijkt dat leeftijd en lengte van dienstverband verschillend van effect zijn op werktevredenheid (Brush e.a. 1987; Kacmar e.a. 1989; Bedeian e.a. 1996; Hochwarter e.a. 2001 en Sarker e.a. 2003). Uit enkele onderzoeken blijkt lengte van dienstverband een stabielere voorspeller te zijn voor werktevredenheid (Bedeian e.a. 1992; Sarker e.a. 2003).

Zoals eerder genoemd is het onderzoek van Sarker e.a. (2003) het meest recent en uitgebreid in het onderzoek naar de effecten van leeftijd én lengte van dienstverband ten opzichte van werktevredenheid. Uit de resultaten blijkt dat wanneer apart gekeken wordt naar leeftijd en lengte van dienstverband, beiden een stijgende lijn vertonen voor werktevredenheid. Echter leeftijd is niet significant bevonden, wat duidt op een niet lineaire relatie. Een U-vormige relatie is echter niet getoetst. Met betrekking tot dienstverband is er sprake van een plafondeffect bij de lengte van dienstverband tussen de 11 en 20 jaar. Er blijft een stijging in de werktevredenheid waarneembaar maar deze is minder dan voorheen. Het interactie-effect blijkt tevens niet significant. In de discussie wordt het debat aangehaald over de vorm van de relatie tussen leeftijd en werktevredenheid. Is het een kwestie van ontwikkeling door de jaren heen in jaren en in werkervaring? Of is er voorheen louter niet gecontroleerd voor de lengte van het dienstverband?

Zoals genoemd bij sekseverschillen en leeftijd zijn tussen de onderzoeken van lengte van dienstverband en werktevredenheid ook ambivalente resultaten aangetroffen. Een oorzaak van deze verschillende resultaten kan liggen in het afwijkende gebruik van variabelen en het corrigeren hiervoor. Zoals eerder genoemd kan werktevredenheid op verschillende manieren gemeten worden wat tot verschillende resultaten kan leiden.

Tabel 1:

Samenvatting van studies naar effect van leeftijd (LF) en lengte van dienstverband (LD) op werktevredenheid(WT)

Auteur/ Jaar	Proefpersonen	Predictoren	Meting werktevredenheid	Resultaten	Uitkomsten leeftijd en werktevredenheid
Neely (a) (1988)	934 human service workers (v)	O.a. LF, inkomen, functie	Index of Job Satisfaction (IJS) (Algemene WT) en Morse Index of Intrinsic Job Satisfaction (MI)	LF is van invloed op WT maar mogelijk ivm andere leeftijdsgebonden factoren zoals, salaris en functie. Uit multiple regressie blijkt dat 'saaiheid van het werk' de beste voorspeller is van WT.	Positief lineair verband
McNeely (b) (1988)	1.337 human service workers (m/v)	O.a. LF en sekse	IJS	Oudere werknemers meer tevreden dan anderen. Zelfde resultaat bij multiple regressie McNeely(a)1988. Géén sekse verschil aangetoond.	Positief lineair verband
Brush, Moch & Pooyan (1987)	Meta-analyse 21 onafhankelijke studies, totaal >10.000 werknemers (m/v)	LF, sekse, opleiding, type organisatie (fabriek, service of overheid) en LD (functie en organisatie)	Verschillende vragenlijsten	LF van invloed op WT bij fabriek en overheid, service niet. Mogelijke oorzaak in kleine groep proefpersonen. LD geen significante correlatie.	Positief lineair verband (maar zien LF met name als controle variabel)
Kacmar & Ferris (1989)	81 verpleeg- kundigen (v)	LF, LD(organisatie, functie en supervisor)	Job Descriptive Index (JDI) (Tevredenheid over aard van werk, promotie, salaris, collega's en	Gecontroleerd voor LD vertonen vier variabelen een U-vormige relatie t.o.v. WT. Alleen aard van werk vertoont een lineair verband.	Curvilineair voor salaris, promotie-, collega's- en supervisie- tevredenheid. WT en LD positief lineaire verband

			supervisie)		
Zeitz (1990)	434 werknemers van een Amerikaanse overheidsinstelling (m/v)	O.a. leeftijd, sekse, opleidingsniveau	Tevredenheid met aard van het werk, organisatie, supervisie en collega's. Vragenlijst en interviews.	Er zijn drie verschillende leeftijd-tevredenheidscurven te onderscheiden aan de hand van functie binnen de organisatie. Leeftijd lijkt mogelijk een substitutie voor ervaring en binding met het bedrijf.	Curvilineair
Bedeian, Ferris & Kacmar (1992)	764 niet-academische werknemers op een universiteit in de US (m/v)	LF, sekse, LD (organisatie, functie en supervisor)	JDI en extra dimensie voor algemene WT	LF en LD meten beide verschillende aspecten. LD is echter een stabielere voorspeller voor WT. Wel een sekse verschil in WT. U-vorm niet onderzocht.	LF geen goede voorspeller voor werktevredenheid. LD beter maar uit dit onderzoek geen goede correlaties. Niet getoetst voor curvilineair verband.
Clark, Oswald & Warr (1996)	5192 deelnemende werknemers aan de British Household Panel Study opgezet door Economic and Social Research Council (m/v)	O.a. LF, sekse, LD en gezondheid.	Eigen vragenlijst inclusief algemene WT, tevredenheid over salaris en aard van het werk.	Met en zonder controle variabelen (persoonlijke karakteristieken, aspecten van het werk en waardes van het werk) is de relatie tussen algemene WT en leeftijd U-vormig. Bij mannen deze sterker dan bij vrouwen.	Curvilineair
Hochwarter, Ferris, Perrewé, Witt &	753 niet-academische werknemers op een universiteit	LF, sekse, affectieve dispositie (positief en negatief) en LD (functie en	Job Satisfaction Index (JSI) (Algemene WT)	LF niet significant voor WT. Idem voor sekse en LD. Positieve en negatieve affect wel significant. Lineaire en S-vorm verband kon worden uitgesloten	Curvilineair

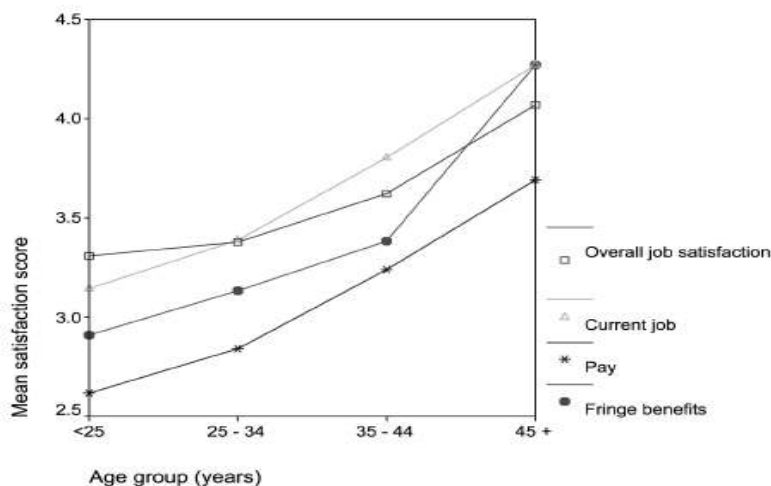
Kiewitz (2001)	in de US. (m/v)	supervisor)		voor de relatie LF en WT.	
Sarker, Crossman & Chinmeteepi tuck (2003)	323 hotel-medewerkers in Thailand (m/v)	Leeftijd, lengte dienstverband	Eigen ontwikkelde vragenlijst vertaald in het Thais met 9 facetten voor WT en algemene WT.	LF niet significant voor algemene WT, LD wel. LF en WT beperkt U-vormig, alleen kleine leeftijdsgroepen.	Geen lineair verband voor LF, Wel een positief lineair verband voor LD.

2.5 De relatie van sekse, leeftijd en lengte van dienstverband met werktevredenheid

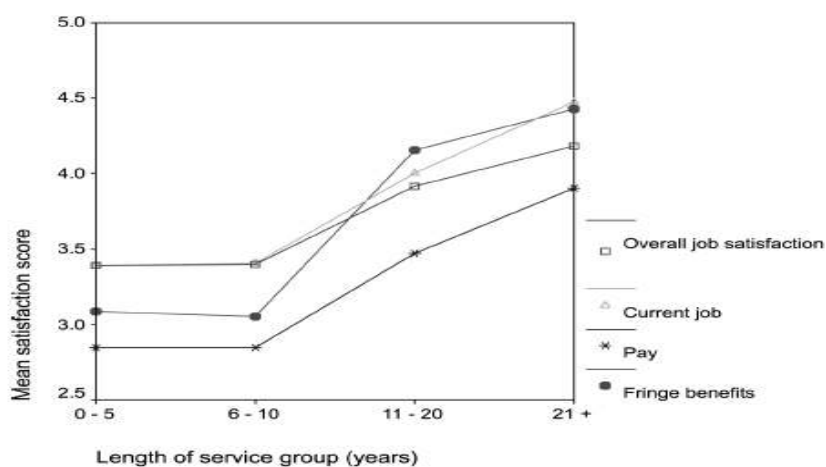
Ondanks het feit dat onderzoek naar werktevredenheid al jaren plaats vindt, en de laatste tijd zelfs toeneemt, is er weinig recent onderzoek naar de effecten van demografische kenmerken en de onderlinge samenhang. Dit terwijl er nog geen duidelijkheid is over deze effecten, omdat de onderzoeksresultaten die er zijn vaak niet overeen komen of zelfs ambivalent zijn.

De studie van Sarker e.a. (2003) is het meest recente onderzoek naar werktevredenheid en de eenzijdige invloed en de onderlinge samenhang met demografische kenmerken. In hun studie bevestigen ze een verband tussen lengte van dienstverband en werktevredenheid. Het effect voor leeftijd, en een interactie-effect tussen leeftijd en lengte van dienstverband, ten opzichte van werktevredenheid werd niet bevestigd. In figuur 1 en 2 staan hun bevindingen weergegeven met respectievelijk leeftijd en lengte van dienstverband uitgezet tegen drie verschillende werktevredenheidsaspecten en algemene werktevredenheid. Ondanks dat in figuur 1 een lineair verband aanwezig lijkt te zijn is dit niet bevestigd door Sarker e.a. (2003), in figuur 2 wel.

Figuur 1: Bevindingen van Sarker e.a. (2003) van verband tussen leeftijd, drie aspecten van werktevredenheid en algemene werktevredenheid



Figuur 2: Bevindingen Sarker e.a. (2003) van verband tussen lengte van dienstverband, drie aspecten van werktevredenheid en algemene werktevredenheid



Het doel van deze studie is vast te stellen wat het effect is van sekse, leeftijd en lengte van dienstverband op werktevredenheid. Hierbij wordt gekeken naar unilateraal, lineair en curvilineair verband en de onderlinge samenhang tussen de drie demografische kenmerken ten opzichte van werktevredenheid. Deels sluit dit onderzoek aan op het onderzoek van Sarker e.a. (2003) maar waar zij twee demografische kenmerken onderzochten, onderzoek wij er drie. Daarnaast wordt in dit onderzoek louter algemene werktevredenheid getoetst. Gezien figuur 1 en 2 blijken er geen opmerkelijke verschillen aanwezig tussen de drie aspecten voor werktevredenheid en algemene werktevredenheid waardoor verwacht wordt dat er wel soortgelijke resultaten worden bevestigd als door Sarker e.a. (2003).

Wij verwachten, net als Sarker e.a. (2003), een lineair effect te kunnen bevestigen tussen lengte van dienstverband en werktevredenheid. Doordat de leeftijd van de door ons gehanteerde steekproef gemiddeld hoger ligt dan bij de steekproef van Sarker e.a. (2003) verwachten wij ook een lineair verband tussen leeftijd en werktevredenheid te kunnen bevestigen. Hiernaast verwachten wij ook een interactie-effect te kunnen bevestigen tussen leeftijd en lengte van dienstverband ten opzichte van werktevredenheid.

Met betrekking tot het effect van sekse ten opzichte van werktevredenheid sluiten wij ons aan bij de onderzoeken van Bedeian e.a. (1992), Clark e.a. (1996) en Hodson (1989) dat vrouwen meer tevredenheid zijn over het werk dan mannen. Gezien veranderingen in de arbeidsmarkt met betrekking tot de positie van de vrouw, waarbij een toename in gelijke kansen tussen

vrouwen en mannen, verwachten wij dat vrouwen nog steeds meer tevreden zijn over het werk. Wij veronderstellen geen interactie-effect tussen sekse en leeftijd, en tussen sekse en lengte van dienstverband ten opzichte van werktevredenheid omdat verwacht wordt dat er een gelijke verdeling is van mannen en vrouwen met betrekking tot leeftijd en de verschillende lengtes van dienstverbanden.

2.6 Onderzoeksvragen

De onderzoeksvragen voor dit onderzoek zijn in verschillende segmenten op te delen; unilaterale lineaire effecten, curvilineaire effecten en interactie-effecten. Samenvattend:

1. Is er sprake van een significante correlatie tussen sekse en werktevredenheid?
2. Is er sprake van een significante correlatie tussen leeftijd en werktevredenheid?
3. Is er sprake van een significante correlatie tussen lengte van dienstverband en werktevredenheid?

Naast dat er mogelijk sprake is van lineaire effecten zijn curvilineaire effecten ook mogelijk. Vraag 4 tot en met 6 gaan hier op in.

4. Is er sprake van een curvilineair verband tussen sekse en werktevredenheid?
5. Is er sprake van een curvilineair verband tussen leeftijd en werktevredenheid?
6. Is er sprake van een curvilineair verband tussen lengte van dienstverband en werktevredenheid?

Tot slot worden interactie-effecten berekend om de samenhang tussen de drie demografische kenmerken ten opzichte van werktevredenheid te bepalen.

7. Is er sprake van een interactie-effect tussen sekse en leeftijd ten opzichte van werktevredenheid?
8. Is er sprake van een interactie-effect tussen sekse en lengte van dienstverband ten opzichte van werktevredenheid?
9. Is er sprake van een interactie-effect tussen leeftijd en lengte van dienstverband ten opzichte van werktevredenheid?

Hoofdstuk 3: Methoden

3.1 Data

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van data die van oorsprong verzameld zijn om de invloed van persoonlijkheid op werktevredenheid te analyseren. Naast werktevredenheid, werkkenmerken en persoonlijkheidstrekken zijn demografische kenmerken, zoals sekse, leeftijd, en lengte van dienstverband meegenomen.

3.2 Respondenten en procedure

In totaal hebben 6 farmaceutische bedrijven medewerking verleend aan dit onderzoek. 285 vragenlijsten zijn verstuurd naar deze bedrijven uit verschillende delen van Nederland. In totaal hebben 134 rayonmanagers de vragenlijst ingevuld en geretourneerd, wat staat voor een respons van 47%. Van deze 134 vragenlijsten zijn 117 geheel ingevuld waardoor 82% bruikbaar is. Deze 82% is verwerkt in het statistische programma SPSS.

De steekproef bestaat uit 54 mannen, 56 vrouwen en 7 mensen die hun sekse niet hebben opgegeven. De gemiddelde leeftijd bedraagt 34,33 jaar met een standaarddeviatie van 8,43.

3.3 Statistische methoden

Een correlatiematrix werd opgesteld waaruit de directe samenhang tussen sekse, leeftijd en lengte van dienstverband op werktevredenheid blijkt. Door middel van een stepwise multi-pele regressieanalyse kon vastgesteld worden wat de onafhankelijke bijdragen van de verschillende variabelen zijn. Afzonderlijk is voor leeftijd en lengte van dienstverband kromlijngheid onderzocht aan de hand van kwadrateren van de variabelen in een regressieanalyse. Voor sekse was dit niet mogelijk doordat dit variabel over twee niveaus beschikt. Vervolgens zijn de interactie-effecten berekend tussen de demografische kenmerken en werktevredenheid. Daarnaast zijn er verschillende puntgrafieken opgesteld om op het oog een beeld te krijgen van de samenhang.

Aanvullend is er een correlatiematrix opgesteld voor de vijf werkkenmerken gegeven door Hackman e.a. (1974) en werktevredenheid. De werkkenmerken zijn; feedback, taakdiversiteit, taakidentiteit, taakfunctionaliteit en autonomie. Aan de hand van de resultaten uit de

correlatiematrix zijn er interactie-effecten berekend voor de verschillende werkkenmerken en leeftijd ten opzichte van werktevredenheid.

3.4 Instrumenten

De vragenlijst bestaat uit 195 vragen en stellingen. Een deel van de constructen die wel bevraagd zijn voor praktijkgerelateerde analyses, zijn niet gebruikt voor dit onderzoek.

Demografische gegevens bestaan uit 7 vragen waarin gevraagd wordt naar onder andere geboortedatum, geslacht, lengte van dienstverband en lengte van functie als rayonmanager.

Werktevredenheid is een concept welke gemeten wordt door middel van 3 stellingen waarin de subjectieve mate van tevredenheid wordt gemeten. Deze items zijn; “In het algemeen gesproken ben ik erg tevreden met mijn werk”, “In het algemeen heb ik plezier in mijn werk” en “Over het algemeen ben ik tevreden met het soort werk dat ik doe”. De items zijn afkomstig uit de JDS van Hackman & Oldham (1974).

Werkkenmerken worden gemeten door middel van de Job Description Survey (JDS). Het bestaat uit 53 vragen waarbij geantwoord wordt op een 7punts Likert schaal waarbij de antwoordcategorieën variëren van ‘erg weinig’ tot ‘erg veel’. Taakverscheidenheid is een omgevingsfactor die gemeten wordt met deze schaal. Een voorbeelditem is: ”Hoeveel afwisseling is er in uw werk? Dat wil zeggen, in welke mate moet u verschillende dingen doen bij uw werk?” De vragenlijst is gecreëerd door Hackman & Oldham (1974).

Hoofdstuk 4: Resultaten

4.1 Unilaterale effecten

De toetsing voor unilaterale, lineaire effecten hebben betrekking op onderzoeksvraag 1 tot en met 3:

1. Is er sprake van een significante correlatie tussen sekse en werktevredenheid?
2. Is er sprake van een significante correlatie tussen leeftijd en werktevredenheid?
3. Is er sprake van een significante correlatie tussen lengte van dienstverband en werktevredenheid?

In tabel 2 staan de correlaties weergegeven voor werktevredenheid gemeten door de JDS, sekse, leeftijd en lengte van dienstverband. Uit de correlaties blijkt dat er geen lineair verband is tussen sekse en werktevredenheid door een niet significante correlatie ($r = -.007$, $\rho = .944$). Hetzelfde geldt voor leeftijd ($r = .091$, $\rho = .334$) en lengte van dienstverband ($r = .105$, $\rho = .261$) ten opzichte van werktevredenheid.

Opvallend is dat sekse wel significant correleert met leeftijd ($r = -.300$, $\rho < .01$), waarbij hoe hoger de leeftijd, des te hoger het percentage mannen. Daarnaast correleert sekse ook met lengte van dienstverband ($r = -.203$, $\rho < .05$), hoe langer het dienstverband is des te hoger het percentage mannen. Lengte van dienstverband en leeftijd correleren op hun beurt ook significant ($r = .825$, $\rho < .01$), waarbij hoe hoger de leeftijd des te langer het dienstverband.

Tabel 2: Correlaties werktevredenheid, sekse, leeftijd en lengte van dienstverband

		Tevreden JDS	Sekse Man ♂ = 1 Vrouw ♀ = 2	Leeftijd	Lengte van dienstverband
Tevreden JDS	Pearson Correlation (r)	1			
	ρ (2-zijdig)				
Sekse Man ♂ = 1 Vrouw ♀ = 2	r	-,007	1		
	ρ (2-zijdig)	,944			
Leeftijd	r	,091	-,300	1	
	ρ (2-zijdig)	,334	,002		
Lengte van dienst-Verband	r	,105	-,203	,825	1
	ρ (2-zijdig)	,261	,034	,000	

4.2 Curvilineaire verbanden

De toetsing van curvilineaire verbanden hebben betrekking op de onderzoeksvragen 4 tot en 6:

4. Is er sprake van een curvilineair verband tussen sekse en werktevredenheid?
5. Is er sprake van een curvilineair verband tussen leeftijd en werktevredenheid?
6. Is er sprake van een curvilineair verband tussen lengte van dienstverband en werktevredenheid?

Uit de correlatiematrix (tabel 2) blijkt dat er geen significante correlaties zijn tussen sekse, leeftijd of lengte van dienstverband ten opzichte van werktevredenheid, waardoor rechte verbanden uitgesloten worden. Kromlijnige verbanden daarentegen niet.

Met betrekking tot de vierde onderzoeksvraag blijkt uit toetsing dat sekse niet onderzocht kan worden op curvilineariteit doordat deze variabele maar over twee niveaus beschikt.

Met betrekking tot de vijfde en zesde onderzoeksvraag is in tabel 3 de toetsingen weergegeven voor kromlijnigheid van leeftijd en lengte van dienstverband ten opzichte van werktevredenheid.

Tabel 3: Toetsingen kromlijnigheid voor leeftijd en lengte van dienstverband ten opzichte van werktevredenheid

Model		β	R	R ²	ΔR^2	F (stap)	ρ	df
1	Leeftijd	,091	,091	,008	-,001	<1	,334	1/112
2	Leeftijd, Leeftijd x Leeftijd	-,161 ,254	,097	,009	-,009	<1	,737	1/111
1	Lengte van dienstverband (LD)	,105	,105	,011	,002	1,277	,261	1/114
2	LD, LD x LD	,276 -,178	,117	,014	-,004	<1	,590	1/113

Afhankelijke variabele: Algemene werktevredenheid JDS

Afgezien van de lage β en F waarden zijn de verbanden ook niet significant waardoor er verder geen conclusies verbonden mogen worden aan deze gegevens.

4.3 Interactie-effecten

Afgezien van lineaire en curvilineaire verbanden zijn interactie-effecten tussen de drie demografische kenmerken ten opzichte van werktevredenheid ook mogelijk. De onderzoeksvragen 7 tot en met 9 hebben hier betrekking op:

7. Is er sprake van een interactie-effect tussen sekse en leeftijd ten opzichte van werktevredenheid?
8. Is er sprake van een interactie-effect tussen sekse en lengte van dienstverband ten opzichte van werktevredenheid?
9. Is er sprake van een interactie-effect tussen leeftijd en lengte van dienstverband ten opzichte van werktevredenheid?

In tabel 4 zijn de toetsingen voor de interactie-effecten samengevat.

Tabel 4: Toetsing interactie-effecten sekse, leeftijd, lengte van dienstverband en werktevredenheid

Model		β	R	R ²	ΔR^2	F (stap)	ρ	df
1	Sekse, Leeftijd	,034 ,136	,130	,017	-,002	<1	,410	2/105
2	Sekse, Leeftijd, Sekse x Leeftijd	,202	,136	,018	-,010	<1	,678	1/104
1	Sekse, Lengte van dienstverband (LD)	,020 ,134	,131	,017	-,001	<1	,393	2/107
2	Sekse, LD, Sekse x LD	,035	,132	,017	-,010	<1	,917	1/106
1	Leeftijd, LD	,011 ,097	,107	,011	-,006	<1	,531	2/111
2	Leeftijd, LD, Leeftijd x LD	-,074	,107	,011	-,016	<1	,914	1/110

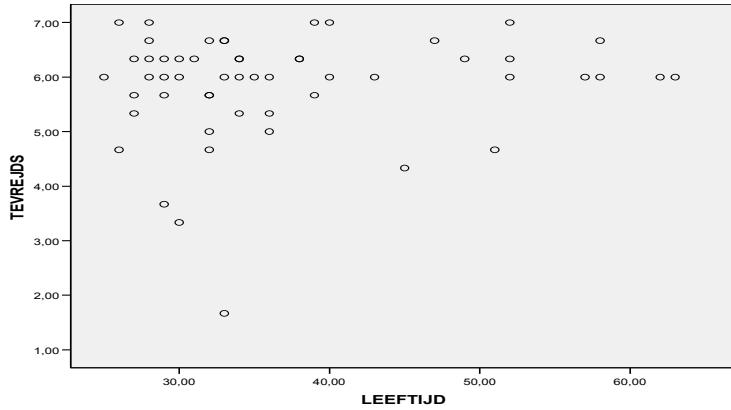
Afhankelijke variabele: Algemene werktevredenheid JDS

Uit toetsing (tabel 4) blijkt geen van de interactie-effecten significant waardoor hier verder geen uitspraken over gedaan mogen worden.

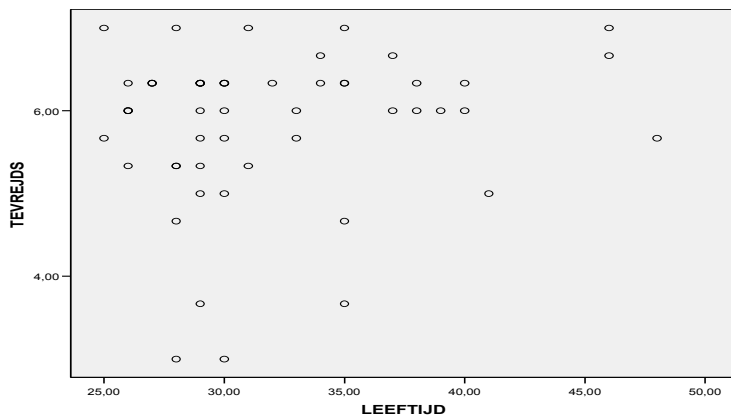
Om een beeld te krijgen van de verhouding van sekse, leeftijd en lengte van dienstverband ten opzichte van werktevredenheid zijn in figuur 3 tot en met 6 verschillende puntengrafieken opgesteld. In figuur 3 en 4 is een vergelijking opgesteld tussen leeftijd en werktevredenheid waarbij in figuur 3 alleen de mannen uit de steekproef staan weergegeven en in figuur 4 alleen de vrouwen. Hetzelfde is gedaan voor lengte van dienstverband en werktevredenheid. In

figuur 5 is deze vergelijking alleen tussen de mannen opgesteld en in figuur 6 alleen voor de vrouwen.

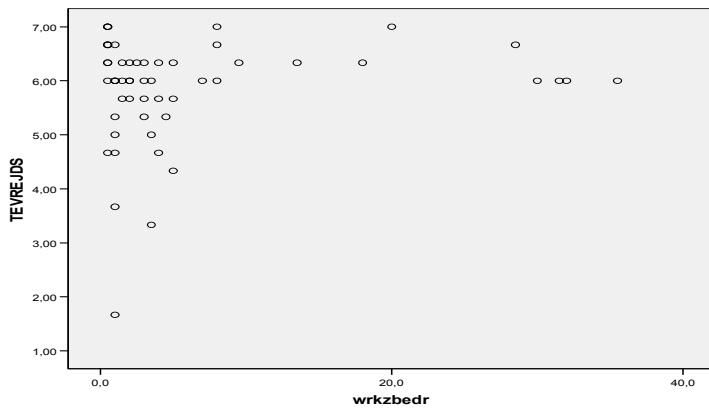
Figuur 3: Proefpersonen ♂ mannen; werktevredenheid ten opzichte van leeftijd



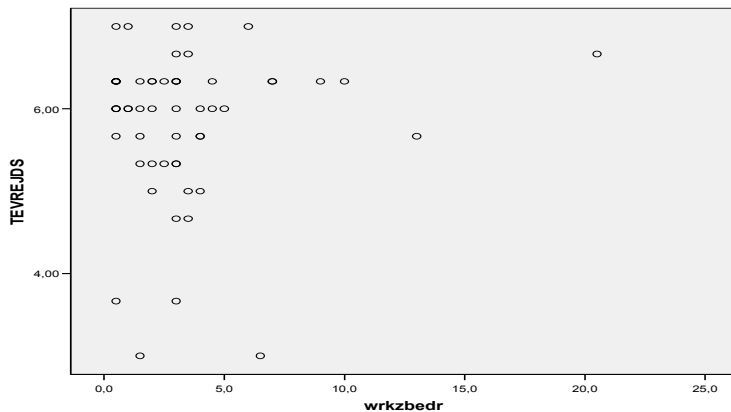
Figuur 4: Proefpersonen ♀ vrouwen; werktevredenheid ten opzichte van leeftijd



Figuur 5: Proefpersonen ♂; werktevredenheid ten opzichte van lengte van dienstverband



Figuur 6: Proefpersonen ♀; werktevredenheid ten opzichte van lengte van dienstverband



In ogenschouw moet genomen worden dat de verdelingen op de verschillende assen niet geheel gelijk zijn tussen de verschillende figuren. Wanneer hier rekening mee gehouden wordt dan blijkt uit alle vier de puntgrafieken dat er geen wezenlijk verschil is tussen mannen en vrouwen. Dit komt overeen met de toetsing waarbij een verschil niet bevestigd kon worden.

De vorm van het verband tussen leeftijd en werktevredenheid oogt lineair of licht kromlijng doordat lage werktevredenheid alleen bij de jonge werknemers tot 35 jaar voorkomt. Hetzelfde geldt voor de verhouding tussen lengte van dienstverband en werktevredenheid. Lage werktevredenheid komt alleen voor bij medewerkers die maximaal 6 jaar werkzaam zijn bij het bedrijf. Aan de gegevens die uit de puntgrafieken blijkt mogen echter geen conclusies verbonden worden omdat de verschillende toetsingen niets hebben uitgewezen. Deze grafieken dienen louter als introspectie.

Doordat toetsing niets heeft uitgewezen reist de vraag of er mogelijk andere variabelen van invloed zijn op werktevredenheid. Om welke reden komt er geen lage werktevredenheid voor bij werknemers van boven de 35 jaar? En waarom komt er alleen lage werktevredenheid voor bij werknemers die maximaal 6 jaar werken bij het bedrijf? De volgende paragraaf (4.4) is een aanvulling op dit onderzoek om mogelijk derde variabele te achter halen die van invloed kunnen zijn op werktevredenheid.

4.4 Unilaterale invloed van derden en samenhang met leeftijd

Deze paragraaf is ter aanvulling op het onderzoek. Hier wordt getoetst voor derden variabelen als mogelijke verklarende factoren voor werktevredenheid. In paragraaf 4.4.1 wordt getoetst voor de relatie tussen werktevredenheid en de vijf verschillende werkkenmerken zoals opgesteld door Hackman e.a. (1974). In paragraaf 4.4.2 wordt getoetst voor interactie-effecten tussen de werkkenmerken die een relatie vertoonden met werktevredenheid en de demografische variabele leeftijd.

4.4.1 Werkkenmerken en werktevredenheid

Zoals eerder aangehaald zijn in veel bedrijven, behalve leeftijd, ook de lengte van het dienstverband gerelateerd aan de hoogte van het salaris of de mate van autonomie (Gordon e.a. 1982). Medewerkers die langer bij een organisatie werken hebben vaak meer mogelijkheden geboden gekregen. Ze hebben vaak meer autonomie in hun functie dan voorheen, meer verantwoordelijkheid en een hoger salaris (Gordon e.a. 1982). Uit verschillende literatuur blijkt dat deze variabelen positief van invloed zijn op werktevredenheid. Geconcludeerd kan dus worden dat een toename in leeftijd en lengte van dienstverband bevorderlijk is voor gunstige werkomstandigheden. Hackman e.a. (1974) hebben een model ontwikkeld waarbij onder andere bepaalde werkkenmerken als verklaring aangedragen worden om werktevredenheid te voorspellen. Het model is het Job Characteristics Model (JCM) en de werkkenmerken zijn; mate van feedback, taak diversiteit, taak identiteit, functionaliteit van de taak en autonomie. Zoals hierboven genoemd worden deze werkkenmerken vaak gunstiger naar mate men meer werkervaring heeft. Autonomie in een functie neemt bijvoorbeeld toe naar mate men meer werkervaring heeft (Gordon e.a. 1982). Men kan dus stellen dat leeftijd en lengte van dienstverband indirect samenhangt met een positieve effect van de vijf werkkenmerken.

Om allereerst het verband van de vijf werkkenmerken, leeftijd, lengte van dienstverband en werktevredenheid te bepalen is in tabel 5 de toetsing weergegeven hiervoor.

Tabel 5: Correlaties van vijf werkkenmerken, leeftijd en lengte van dienstverband met werktevredenheid.

		1	2	3	4	5	6	7	8
1	Tevreden JDS	1,000							
2	Feedback	,343**	1,000						
3	Taak diversiteit	,397**	,215*	1,000					
4	Taak identiteit	,339**	,162*	,346**	1,000				
5	Taak functionaliteit	,365**	,310**	,415**	,344**	1,000			
6	Autonomie	,186*	,336**	,084	,214*	,207*	1,000		
7	Leeftijd	,134	,194*	,222*	,177*	-,016	-,043	1,000	
8	Lengte dienstverband	,135	,141	,145	,106	-,020	-,084	-,200**	1,000

** Correlatie is significant bij 0.01 niveau (1-zijdig).

* Correlatie is significant bij 0.05 niveau (1-zijdig).

Uit tabel 5 kan afgeleid worden dat alle werkkenmerken positief correleren met werktevredenheid. Mate van feedback ($r = .343, \rho = .000$), taak diversiteit ($r = .397, \rho = .000$), taak identiteit ($r = .339, \rho = .000$) en taak functionaliteit ($r = .365, \rho = .000$) correleren het sterkste en autonomie ($r = .186, \rho = .029$) het minst sterk van de vijf.

Verder blijkt uit de tabel dat leeftijd correleert met drie van de vijf werkkenmerken namelijk; feedback ($r = -.194, \rho = .024$), taak diversiteit ($r = .222, \rho = .011$) en taak identiteit ($r = .177, \rho = .035$). Mogelijke is er dus sprake van een indirect verband tussen leeftijd, de werkkenmerken en werktevredenheid. Dit zal in paragraaf 4.5.2 getoetst worden.

Uit tabel 5 blijkt dat lengte van dienstverband alleen correleert met leeftijd. Dit komt overeenkomt met de bevindingen uit tabel 2.

4.5.2 Samenhang werkkenmerken, leeftijd en werktevredenheid.

Uit toetsing (tabel 5) blijkt dat de vijf werkkenmerken samenhangen met werktevredenheid en dat leeftijd samenhangt met feedback, taak diversiteit en taak identiteit. Veronderstelt wordt dat er een positief verband is tussen leeftijd en werkkenmerken (feedback, taak diversiteit en taak identiteit) en werktevredenheid. Om dit te toetsen zijn in tabel 6 de interactie-effecten weergegeven voor feedback, taak diversiteit, taak identiteit en leeftijd met werktevredenheid.

Tabel 6: Interactie-effecten voor vijf Werkkenmerken en Leeftijd op Werktevredenheid.

Model		β	R	R ²	ΔR^2	F (stap)	ρ	df
1	Feedback, Leeftijd	,395 ,176	,399	,159	,144	10,420	,000	2/110
2	Feedback, Leeftijd, Leeftijd x Feedback	-,456	,407	,166	,143	<1	,363	1/109
1	Taakdiversiteit, Leeftijd	,382 ,009	,384	,148	,132	9,532	,000	2/110
2	Taakdiversiteit, Leeftijd, Leeftijd x Taakdiversiteit	-,234	,385	,148	,125	<1	,856	1/109
1	Taakidentiteit, Leeftijd	,323 ,038	,332	,110	,094	6,792	,002	2/110
2	Taakidentiteit, Leeftijd, Leeftijd x Taakidentiteit	,418	,336	,113	,089	<1	,528	1/109

Afhankelijke variabele: Algemene werktevredenheid JDS

Uit tabel 6 blijkt dat er geen interactie-effect is tussen leeftijd en één van de drie werkkenmerken in relatie tot werktevredenheid. Dit houdt in dat een bepaalde leeftijd niet van invloed is op één van de drie werkkenmerken en hiermee op werktevredenheid.

Hoofdstuk 5: Discussie

Het eerste segment van de onderzoeksvragen voor dit onderzoek luidde of er sprake is van een direct, lineair verband tussen één van de drie demografische kenmerken en werktevredenheid. Uit de resultaten kunnen we concluderen dat er geen sprake is van rechtlijnigheid.

Het tweede segment van de onderzoeksvragen was of er sprake is van kromlijnigheid tussen één van de drie demografische kenmerken en werktevredenheid. Dit kon gezien de resultaten niet worden bevestigd.

Het derde segment van de onderzoeksvragen betrof of er sprake is van interactie-effecten tussen twee van de drie demografische kenmerken in de relatie tot werktevredenheid. Ook dit kon uitgesloten worden aan de hand van de resultaten.

Derhalve is aan het onderzoek derden variabelen toegevoegd om meer inzicht te kunnen krijgen in het ontstaan van werktevredenheid. De vijf verschillende werkkenmerken (Hackman e.a. 1974), leeftijd en lengte van dienstverband werden getoetst in relatie tot werktevredenheid. Hierbij kon bevestigd worden dat alle vijf de werkkenmerken een direct positief lineair verband vertonen met werktevredenheid. Lengte van dienstverband stond niet in relatie tot één van de vijf werkkenmerken. Er was wel sprake van een positief verband tussen leeftijd en de drie werkkenmerken; feedback, taak diversiteit en taak identiteit. Interactie-effecten tussen de drie werkkenmerken, leeftijd en werktevredenheid konden echter niet bevestigd worden. Geconcludeerd kan worden dat werkkenmerken van invloed zijn op werktevredenheid en dat leeftijd is hierbij geen factor van invloed is.

Gezien de resultaten kunnen we de bevindingen van Sarker e.a. (2003) deels bevestigen. Zij vonden ook geen effect voor leeftijd, of een interactie-effect voor leeftijd en lengte van dienstverband ten opzichte van werktevredenheid. Sarker e.a. (2003) bevestigde daarentegen wel een verband tussen lengte van dienstverband en werktevredenheid. In dit onderzoek kon dit niet bevestigd worden. Wat betreft het niet kunnen bevestigen van een sekseverschil komt overeen met de onderzoeken van Hochwarter e.a. (2001), Smith e.a. (1982) en Weaver (1978).

5.1 Verklaringen

Zoals eerder aangehaald is de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt in de loop der jaren sterk veranderd. Dit is een mogelijke verklaring voor het niet kunnen bevestigen van een sekse verschillen. Mogelijk hebben mannen en vrouwen inmiddels gelijke functies, kansen en arbeidsvoorwaarden.

Er zijn twee verklaringen mogelijk voor het niet kunnen bevestigen van een effect van leeftijd. Ten eerste is het veel gemakkelijker geworden om aan informatie te komen door internet. Hierdoor is men beter op de hoogte en kunnen duidelijke verwachtingen worden gevormd waardoor men minder snel teleurgesteld wordt. Een tweede mogelijke verklaring is dat scholen en universiteiten steeds vaker gebruik maken van stagemogelijkheden en praktijkervaringen. Hierbij geldt hetzelfde als bij de eerste verklaring, dat de verwachtingen overeenkomen met de daadwerkelijke werksituatie. Een lage werktevredenheid bij de beginnende, vaak jonge, werknemers zal hierdoor minder snel voorkomen waardoor een positief verband minder snel aangetoond zal worden.

En tot slot, een mogelijke verklaring voor het niet kunnen bevestigen van een verband tussen lengte van dienstverband en werktevredenheid, is dat medewerkers tegenwoordig gemakkelijker kunnen wisselen van baan. Hierdoor is het verband tussen lengte van dienstverband en werkervaring geringer. Werkervaring is van invloed op bijvoorbeeld mate van autonomie en salaris, die op hun beurt weer van invloed is op de werktevredenheid. Iemand die 5 jaar in het bedrijf werkt, maar al 25 jaar werkervaring heeft, heeft waarschijnlijk betere primaire en secundaire arbeidsomstandigheden dan iemand die alleen 5 jaar werkervaring heeft binnen het bedrijf.

5.2 Vervolgonderzoek

Eén van de sterke punten van dit onderzoek is dat alle participanten dezelfde functie uitoefenden. Hierdoor kan er weinig tot geen verschil zijn tussen de participanten wat betreft taakomschrijving. In vervolgonderzoek is het ook belangrijk rekening te houden met het effect van een functie op werktevredenheid. Dit kan door net zoals in dit onderzoek alle functies gelijk te houden of door de functiever verschillen bewust onderdeel te laten zijn van het onderzoek.

Hiernaast is het belangrijk bij een steekproef op de gemiddelde leeftijd te letten zodat deze voldoende generaliseerbaar is naar de algemene populatie. Ook in dit onderzoek waren er betrekkelijk veel jonge werknemers ondanks de al hogere gemiddelde leeftijd dan in het onderzoek van Sarker e.a. (2003).

Daarnaast is het belangrijk om afgezien van de demografische kenmerken ook andere variabelen te betrekken in een onderzoek zoals interne en externe factoren. Dit om de complexiteit van het ontstaan van de mate van werktevredenheid bij werknemers te begrijpen. Niet alleen werkkenmerken en persoonlijkheidstrekken zijn van invloed, ook de mate van groeibehoefte, invloed van leidinggevende, de werkomgeving en de situatie thuis zijn voorbeelden die van invloed kunnen zijn.

Longitudinaal onderzoek zou een uitkomst zijn om eventuele generatieverschillen uit te sluiten. Bovendien kan dan de invloed van functie- en carrièreveranderingen op werktevredenheid aan het licht komen. En tot slot is cultuurverschil ook een aspect waar in vervolgonderzoek rekening gehouden mee moet worden. Zoals eerder aangehaald zijn de meeste onderzoeken met betrekking tot deze onderwerpen verricht in de Verenigde Staten. Mogelijk door een andere werkmentaliteit en beloningssystemen is de werktevredenheid daar heel anders dan elders over de wereld.

Literatuurlijst

- Bedeian, A.G., Ferris, G.R., & Kacmar, K.M. (1992). Age, tenure and job satisfaction: A tale of two perspectives. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 33-48.
- Brush, D.H., Moch, M.K., & Pooyan, A. (1987). Individual demographic differences and job satisfaction. In: P.E. Spector (Ed), *Job Satisfaction*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57-81.
- Chiu, C. (1998). Do professional women have lower job satisfaction than professional men? Lawyers as a case study. *Sex Roles*, 38, 521-537.
- Gordon, M.E., & Johnsons, W.A. (1982). In A.G., Bedeian, G.R., Ferris, & K.M., Kacmar, Age, tenure and job satisfaction: A tale of two perspectives. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 33-48.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1974). Job Diagnostic Survey. Job rating form. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hochwarter, W.A., Ferris, G.R., Perréwe, P.L., Witt, L.A., & Kiewitz, C. (2001). A note on the nonlinearity of the age-job-satisfaction relationship. *Journal of Applied Social Psychology*, 31, 1223-1237.
- Hodson, R. (1989). Gender differences in job satisfaction: Why aren't women more dissatisfied? *Sociological Quarterly*, 30, 385-399.
- Hugick, L., & Leonard, J. (1991). Job dissatisfaction grows; "moonlighting" on the rise. In: P.E. Spector (Ed), *Job Satisfaction*. Thousand Oaks: Sage Publications

- Kacmar, K.M., & Ferris, G.R. (1989). Theoretical and methodological considerations in the age-job satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology, 74*, 201-207.
- Kim, S. (2005). Gender differences in the job satisfaction of public employees: A study of Seoul metropolitan government, Korea. *Sex Roles, 52*, 667-681.
- McNeely, R.L. (1988a). Job satisfaction differences among three age groups of female human service workers. *Journal of Aging Studies, 2*, 109-120.
- McNeely, R.L. (1988b). Age and job satisfaction in human service employment. *The Gerontologist, 28*, 163-168.
- Palmore, E. (1969). Predicting longevity: A follow up controlling for age. In: R.L. McNeely, Age and job satisfaction in human service employment. *The Gerontologist, 28*, 163-168.
- Rosenthal, R. (1979). The “file-drawer problem” and tolerance for null results. *Psychological Bulletin, 86*, 638-641.
- Sarker, S.J., Crossman, A., & Chinmeteeputuck, P. (2003). The relationships of age and length of service with job satisfaction: an examination of hotel employees in Thailand. *Journal of Managerial Psychology, 18*, 745-758.
- Schaufeli W.B., & Bakker, A.B. (2007). *De psychologie van arbeid en gezondheid*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Smith, D.B., & Plant, W.T. (1982). Sex differences in the job satisfaction of university professors. *Journal of Applied Psychology, 67*, 249-251.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction*. Thousand Oaks: Sage Publications
- Weaver, C.N. (1978). Sex differences in the determinants of job satisfaction. *Academy of Management Journal, 21*, 265-274.

Wright, J.D., & Hamilton, R.F. (1978). Work satisfaction and age: Some evidence for the “job change” hypothesis. In: P.E. Spector (Ed), Spector, P.E, *Job Satisfaction*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Zeitz, G. (1990). Age and work satisfaction in a government agency: A situational perspective. *Human Relations*, 43, 419-438.