



Universiteit Utrecht

De relatie tussen werk-privé balans en pensioenintenties: wat is de rol van bevlogenheid?

Auteur: Katja Kinkhorst

Studentnummer: 3013804

Master Arbeids- en Organisationspsychologie

Faculteit Sociale Wetenschappen

Vakgroep Arbeids- en Organisationspsychologie

Universiteit Utrecht

29 juni 2012

Begeleider van de Universiteit Utrecht

Dr. Maria Peeters

Tweede beoordelaar:

Ilona van Beek MSc

Samenvatting

Het doel van de studie was om het verband tussen de werk-privé balans van oudere werknemers en hun intentie tot langer doorwerken te onderzoeken. Tevens is daarbij de rol van bevlogenheid in deze relatie onderzocht. Allereerst is onderzocht of er een verband tussen werk-privé (en privé-werk) conflict en pensioenintenties was en of bevlogenheid een modererende rol had in deze relatie. Ten tweede is onderzocht of er een verband tussen werk-privé (en privé-werk) facilitatie en pensioenintenties was. Bevlogenheid werd bovendien verwacht een mediërende rol te hebben in dit verband. In totaal hebben 61 participanten in de leeftijd van 45 tot 64 jaar oud, werkzaam binnen verschillende organisaties uit verschillende branches, aan het onderzoek deelgenomen. Regressieanalyses wijzen uit dat werk-privé (en vice versa) conflict en werk-privé (en vice versa) facilitatie geen relatie hebben met de intentie tot langer doorwerken. Wel is er aan de hand van mediatie regressie analyses een indirect verband gevonden tussen werk-privé facilitatie op de intentie tot langer doorwerken via bevlogenheid. Zowel theoretische als praktische implicaties van het onderzoek worden besproken.

Abstract

The aim of the present study was to examine the relationship between older workers' work-life balance and the intention to continue working until their full retirement age. Additionally the role of work engagement in this relationship was investigated. First we examined whether or not there was a relationship between work-home (and vice versa) conflict and the intention to continue working until retirement, and whether or not work engagement acted as a moderator in this relationship. Secondly, we investigated whether there was a relationship between work-home (and vice versa) facilitation and the intention to continue working until retirement, and whether or not work engagement acted as a mediator in this relationship. In total, 61 employees aged 45 to 64 participated in the research. Regression analyses point out that work-home (and vice versa) conflict and work-home (and vice versa) facilitation are not related. However, further results indicate that there exists an indirect relationship between work-home facilitation and the intention to continue working until retirement through work engagement. Theoretical as well as practical implications of the study are discussed.

Hoofdstuk 1 Inleiding

§1.1 Introductie

Nederland kampt al een paar jaar met een krimpende beroepsbevolking. Bovendien verandert de potentiële beroepsbevolking van samenstelling: door het klimmen der jaren van de babyboomgeneratie is de beroepsbevolking sterk aan het vergrijzen. Dit komt duidelijk tot uiting in de gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking: deze is sinds 1990 met 5 jaar gestegen naar een gemiddelde leeftijd van ruim 41 jaar (CBS, 2011). Uit prognoses blijkt dat de vergrijzing zijn piek zal hebben in 2039: in dat jaar telt Nederland 4,6 miljoen inwoners van 65 jaar of ouder (Garssen, 2011). De bekostiging van AOW en pensioenen komt toenemend onder druk, doordat een krimpende beroepsbevolking de lasten van een sterk groeiende populatie van gepensioneerden moet opbrengen. Een oplossing daarvoor is het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd. Er zijn inmiddels diverse beleidsplannen op dat punt geformuleerd; de meest actuele behelst een verhoging in stappen, te beginnen met een stapsgewijze verhoging in maanden vanaf 2013. Daardoor zal in 2019 de AOW-leeftijd 66 zijn en in 2024 67 (Boon, 2012). Deze plannen hebben echter alleen het beoogde economische effect als oudere werknemers ook daadwerkelijk gemotiveerd zijn om langer door te werken. Er is veel onderzoek gedaan naar de arbeidsmotivatie van oudere werknemers en naar redenen om vervroegd met pensioen te gaan, maar onderzoek naar de motivatie om door te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd is een vrij nieuw concept (Kooij, 2010). Met het ouder worden van werknemers wordt het minder van belang te begrijpen, wat werknemers motiveert om te werken, en relevanter om te onderzoeken wat werknemers motiveert om *langer door te werken* tot de (hogere) pensioengerechtigde leeftijd (Zappalà, Depolo, Fraccaroli, Guglielmi & Sarchielli, 2008).

Een verstoorde balans tussen werk- en privéleven van werknemers is een factor die ervoor kan zorgen dat werknemers vervroegd met pensioen gaan. Dit is ook gebleken uit onderzoek: oudere werknemers met een verstoorde werk-privé balans (zowel van privé naar werk als van werk naar privé) waren eerder geneigd om gedeeltelijk dan wel volledig met pensioen te gaan in de leeftijd 62 tot 64 jaar dan werknemers die geen verstoring in hun werk-privé balans ervoeren (Raymo & Sweeney, 2006).

Het vinden van een juiste balans tussen werk en privé is voor zowel jongere als

oudere werknemers een belangrijke, doch complexe zaak. De afgelopen jaren is al vrij veel onderzoek gedaan naar de werk-privé balans van *jongere* werknemers (Hill, 2005; Hooijdonk, 2012; Siu et al., 2010; Theunissen, 2010) en veel minder naar die van ouderen. Oudere werknemers zullen van jongere werknemers verschillen in de factoren die bijdragen aan een verstoorde werk-privé balans. Oudere werknemers zullen in geringere mate dan jongere werknemers nog de zorg voor hun kinderen dragen, maar kunnen bijvoorbeeld al te maken krijgen met mantelzorg van een partner of ouder (Demerouti, Peeters & Van der Heijden, ter perse). Doordat de oudere werknemer de komende jaren een groeiend deel van de werkende beroepsbevolking gaat vertegenwoordigen, is dit onderzoek erop gericht na te gaan, wat het verband is tussen de werk-privé balans van de oudere werknemer en diens intentie om langer door te werken. Om de arbeidsmotivatie van werknemers beter te begrijpen is onderzoek gedaan naar bevlogenheid. De theorie hierover stelt dat bevlogen werknemers voldoening halen uit hun werk (Schaufeli & Bakker, 2004). Bevlogenheid wordt gekarakteriseerd door hoge energieniveaus en een sterke identificatie met het werk (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008). Dit leidt tot de inclusie van bevlogenheid in het huidige onderzoek, vanwege het feit dat bevlogenheid verwacht wordt een grote bijdrage te leveren aan de intentie tot langer doorwerken van oudere werknemers. Dit zal onderzocht worden aan de hand van de volgende vraag: Wat is het verband tussen de werk-privé balans van oudere werknemers en hun intentie om langer door te werken en welke rol speelt bevlogenheid in dit verband?

§1.2 Werk-privé balans en pensioenintenties

Werk-privé balans wordt omschreven als de integratie van werk- en privéleven door middel van een goede balans tussen werk- en privérollen (Voydanoff, 2005). Het streven naar zo min mogelijk problemen en zoveel mogelijk voordelen van het combineren van werk en privé levert een goede balans tussen deze twee rollen (Kieskamp, 2011).

Een interrolconflict ontstaat wanneer participatie in de ene rol het moeilijker maakt om te participeren in de andere rol (Greenhaus & Beutell, 1985). Een voorbeeld hiervan kan zijn, dat iemand thuis een ziek kind heeft en het daardoor moeilijk vindt zich te concentreren op het werk. De roleisen die verbonden zijn met het lidmaatschap van een arbeidsorganisatie zijn dan in conflict met de eisen die voortkomen uit het lidmaatschap van andere systemen, zoals het gezin of een vriendengroep.

Het is echter achterhaald om te denken, dat rollen alleen kunnen conflicteren met elkaar. Marks (1977) ging er vanuit, dat sommige rollen uitgevoerd kunnen worden zonder energieverlies; ze kunnen zelfs energie opleveren, die gebruikt kan worden in die rol of in andere rollen. De afgelopen jaren is er steeds meer onderzoek gedaan naar werk-privé balans op basis van deze ‘expansie theorie’ en daarmee naar de positieve effecten van het vervullen van meerdere rollen. Er zijn hierbij verschillende constructen gebruikt zoals: *verrijking*, *positieve spillover*, *enhancement en facilitatie* (Greenhaus & Powell, 2006). Facilitatie wordt gezien als de conceptuele tegenhanger van conflict en het is om deze reden dat het dit construct is dat wordt gehanteerd dit onderzoek.

Rolfacilitatie wordt gedefinieerd als de mate waarin participatie in de ene rol het makkelijker maakt om aan de vereisten van de andere rol te voldoen. Facilitatie kan dus beschouwd worden als de tegenhanger van conflict tussen de werk- en privésituatie (Van Steenbergen, Ellemers, & Mooijaart, 2007). Deze twee constructen sluiten elkaar echter niet uit: een individu kan op hetzelfde moment zowel conflict als facilitatie ervaren (Wayne & Grzywacz, 2006).

Naast het onderscheid in de aard van het verband tussen werk- en privérollen (conflict of facilitatie) is ook de richting van het verband (van werk naar privé en vice versa) van belang (Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, Van Hooff, & Kinnunen, 2005; Voydanoff, 2002). Daarmee kan de werk-privébalans gekarakteriseerd worden op vier dimensies. De eerste dimensie is werk-privé conflict, wat verwijst naar een situatie waarin de tijd, energie of aandacht die een werknemer in zijn werkrol stopt, zorgt voor een belemmering in het uitvoeren van de privérol, bijvoorbeeld wanneer een werknemer zich ergert aan een collega en dit thuis afreageert op de partner. De tweede dimensie is privé-werk conflict, hierbij belemmert de participatie in de privérol het uitvoeren van de werkrol. Dit is het geval bij een werknemer die snel een rapport afraffelt om op tijd thuis te zijn voor het avondeten. De derde dimensie is werk-privé facilitatie, waarbij de werknemer ervaart dat het uitvoeren van de privérol vergemakkelijkt wordt door het uitvoeren van de werkrol, bijvoorbeeld wanneer een werknemer door een bevredigende, succesvolle werkdag meer energie heeft om in de behoeften van het gezin te voorzien. Tenslotte verwijst de vierde dimensie, privé-werk facilitatie, naar een situatie waarin participatie in de werkrol makkelijker wordt gemaakt door participatie in de privérol. Dit kan geïllustreerd worden door een werknemer die zich thuis helemaal ontspant en oplaadt en zo op het werk meer energie heeft.

De manier waarop een oudere werknemer de balans tussen werk- en privéleven

ervaart verschilt aanzienlijk van iemand die net op de arbeidsmarkt instroomt. Er wordt van uitgegaan dat werknemers in te delen zijn in 3 stadia waarin ze zich kunnen bevinden tijdens hun loopbaan: de vroege volwassenheid, de middelbare volwassenheid en de late volwassenheid (Demerouti, Peeters & Van der Heijden, ter perse). Deze verschillende stadia worden gekarakteriseerd door specifieke doelen, verplichtingen, waarden, motieven en activiteiten, zowel in het werk als in het privé domein. Naarmate werknemers ouder worden zullen hun prioriteiten wat betreft werk en privé dus veranderen: hun doelen, verplichtingen, waarden etc. worden aangepast aan het stadium waarin zij zich bevinden. Door onderzoek te doen naar wat werknemers motiveert in de late volwassenheid kan uitgezocht worden hoe deze motivatie bijdraagt aan hun intentie tot langer doorwerken. De notie dat zowel de privé- als de werkcontext van de oudere werknemer van invloed is op de besluitvorming rondom pensionering is niet nieuw. Recent onderzoek wijst uit dat oudere werknemers veel perioden van verandering in hun privéleven ervaren. Kinderen gaan het huis uit, ouders of partners kunnen ziek worden en er kan sprake zijn van scheiding en hertrouwen (Erickson, Martinengo & Hill, 2010). Mensen in deze leeftijdsgroep hebben de grootste kans om zorg te moeten verlenen aan een ouder en tegelijkertijd verantwoordelijk te zijn voor jonge kinderen of kleinkinderen (Simon-Rusinowitz et al., 1996). Dit kan leiden tot een grote mate van privé-werk conflict voor oudere werknemers. Vooral werknemers in het stadium van 'het lege nest' (late volwassenheid) ervoeren meer werk-privé conflict dan werknemers in de middelbare volwassenheid (Demerouti et al., ter perse). Al deze factoren zouden kunnen zorgen voor een grote kans op conflict in de werk-privé balans van oudere werknemers. Ervan uitgaande dat pensionering een mogelijke oplossing is voor conflict tussen werk en privé, wordt verwacht dat privé-werk conflict en werk-privé conflict beide een negatieve relatie hebben met de intentie tot langer doorwerken.

Hypothese 1a: Werk-privé conflict hangt negatief samen met de intentie tot langer doorwerken.

Hypothese 1b: Privé-werk conflict hangt negatief samen met de intentie tot langer doorwerken.

In dit onderzoek staat het verband tussen de werk-privé balans en de intentie om langer door te werken centraal. De vier dimensies van werk-privé balans zullen worden gebruikt in dit onderzoek om zowel de positieve als de negatieve gevolgen van het vervullen van meerdere rollen te kunnen aantonen. Naar de positieve gevolgen van het

vervullen van meerdere rollen en wat dit voor invloed heeft op de intentie tot langer doorwerken is echter nog nauwelijks onderzoek gedaan. In een recent onderzoek zijn zowel de gevolgen van rolconflict (in beide richtingen) als –facilitatie (in beide richtingen) op de intentie tot langer doorwerken onderzocht onder 325 universiteitsmedewerkers (Den Adel, 2011). Hieruit bleek dat rolconflict en rolfacilitatie een negatieve respectievelijk positieve relatie hebben met de intentie tot langer doorwerken. Uit onderzoek naar gerelateerde uitkomsten van het combineren van werk- en privérollen is naar voren gekomen dat werknemers die succesvol zijn in het combineren van werk en privérollen, dat is, werknemers die meer facilitatie rapporteren tussen hun werk- en privéleven, aangeven dat ze meer tevreden zijn met hun werk, hun privéleven, en hun leven in het algemeen dan werknemers die minder facilitatie ervaren. Ook geven ze aan dat ze minder depressief en emotioneel vermoeid zijn en ze rapporteren dat ze een betere gezondheid hebben (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; van Steenbergen, Ellemers, & Mooijaart, 2007). Er kan vanuit gegaan worden dat deze positieve ervaringen rond de werk-privé balans ertoe leiden dat oudere werknemers minder snel geneigd zijn om vervroegd met pensioen te gaan, gezien de voordelen die deze manier van leven hen biedt. Dit leidt tot de aanname dat werknemers die werk-privé en/of privé-werk facilitatie ervaren eerder geneigd zullen zijn langer door te werken dan werknemers die geen facilitatie ervaren. Deze verwachting hopen we in dit onderzoek te bevestigen, waarbij de volgende hypothesen worden getoetst:

Hypothese 2a: Werk-privé facilitatie hangt positief samen met de intentie tot langer doorwerken.

Hypothese 2b: Privé-werk facilitatie hangt positief samen met de intentie tot langer doorwerken.

§ 1.3 Bevlogenheid en pensioenintenties

Sinds het begin van deze eeuw is ook bevlogenheid niet meer weg te denken uit onderzoek naar arbeidsmotivatie. Schaufeli en Bakker (2001, p. 245) beschrijven bevlogenheid als volgt: ‘Bevlogenheid is een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening, die gekenmerkt wordt door *vitaliteit*, *toewijding* en *absorptie*. *Vitaliteit* wordt gekenmerkt door bruisen van energie, zich sterk en fit voelen, lang en onvermoeibaar met werken door kunnen gaan en beschikken over grote mentale veerkracht en dito doorzettingsvermogen. *Toewijding* heeft betrekking op een sterke

betrokkenheid bij het werk; het werk wordt als nuttig en zinvol ervaren, is inspirerend en uitdagend en roept gevoelens van trots en enthousiasme op. *Absorptie*, ten slotte, heeft betrekking op het op een plezierige wijze helemaal opgaan in het werk, er als het ware mee versmelten, waardoor de tijd stil lijkt te staan en het moeilijk is om er zich los van te maken'. Bevlogenheid maakt mensen gelukkiger: ze ervaren vaker positieve emoties zoals geluk, blijdschap en enthousiasme (Bakker, 2009). Verder blijkt uit onderzoek dat bevlogen werknemers optimistisch zijn en het gevoel hebben dat zij zelf richting kunnen geven aan hun leven. Wanneer zij bijvoorbeeld dreigen vast te lopen in het werk, nemen zij het heft in eigen handen om ervoor te zorgen dat zij weer verder kunnen door de toepassing van actieve copingstrategieën (Iwanaga, Yokoyama & Seiwa, 2004). Daarnaast hebben bevlogen werknemers het gevoel dat zij volledig in staat zijn om met alle aspecten van hun baan om te gaan (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002). Het is dan ook niet verwonderlijk dat bevlogen werknemers vaak beter presteren (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007) en productiever zijn dan niet-bevlogen werknemers (Schaufeli, Taris & Bakker, 2006; Bakker, Gierveld & Van Rijkswijk, 2006). Bevlogen werknemers werken hard, omdat ze daar plezier in hebben (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008). Uit het bovenstaande kan geconstateerd worden dat bevlogenheid mensen langer en gezonder aan het werk kan houden, wat zowel de organisatie als de werknemer ten goede komt.

Von Bonsdorff, Huuhtanen, Tuomi en Seitsamo (2010) tonen in een longitudinaal onderzoek naar pensioenintenties aan dat negatieve percepties over het werk de belangrijkste voorspeller is van werknemers intenties om vervroegd met pensioen te gaan. Een gebrek aan bevlogenheid wordt verondersteld een van de hoofdredenen te zijn om een organisatie te verlaten en wordt regelmatig in verband gebracht met de intentie om vervroegd met pensioen te gaan (Frins, Van Ruysseveldt & Syroit, 2011). Dat leidt tot de veronderstelling, dat positieve percepties over het werk en dus bevlogenheid een positief verband kunnen hebben met de intentie om langer door te werken. Iemand die in hoge mate bevlogen is, identificeert zich in de regel sterk met zijn of haar werk, doordat dit als zinvol, nuttig, uitdagend en inspirerend wordt ervaren. Bovendien zijn deze mensen vaak enthousiast en trots op hun werk. Bevlogen werknemers zullen waarschijnlijk niet vervroegd uittreden omdat ze juist voldoening halen uit hun werk (Schaufeli & Bakker, 2004). Hieruit volgt de derde hypothese: **Hypothese 3:** Bevlogenheid hangt positief samen met de intentie om langer door te werken.

§ 1.4 Bevlogenheid: mediator en moderator

Er zijn al erg veel onderzoeken gedaan naar de (voornamelijk negatieve) effecten van een conflict in de werk-privé balans. Minder vaak is er onderzoek gedaan naar de relatie tussen privé-werk facilitatie en de positieve effecten hiervan, zoals bevlogenheid.

Deze relatie is onderzocht door Schaufeli en Salanova (2007), zij beweren dat werknemers die positieve ervaringen op het werk mee naar huis nemen (of vice versa) in hogere mate bevlogen zijn, vergeleken met werknemers waarbij geen positieve transmissie tussen de twee domeinen plaatsvindt. Met andere woorden, een positieve wisselwerking tussen werk en privé is gerelateerd aan bevlogenheid. Hierbij is de richting van de transmissie niet van belang: een positieve interactie van zowel werk naar privé als van privé naar werk hangen samen met bevlogenheid. Ook Hakanen, Peeters en Perhoniemi (2011) vonden in een longitudinaal onderzoek onder 1632 tandartsen een relatie tussen werk-privé facilitatie en bevlogenheid over de tijd heen: werk-privé facilitatie bleek zowel een oorzaak als gevolg van bevlogenheid te zijn. Dus wanneer mensen het combineren van rollen als positief ervaren dan leidt dit tot meer bevlogenheid op het werk en vervolgens zorgt bevlogenheid op het werk weer voor een positievere interferentie van werk naar thuis (een zogenaamde opwaartse spiraal).

Hieruit volgen onderstaande hypothesen:

Hypothese 4a: Er is een positief verband tussen werk-privé facilitatie en bevlogenheid.

Hypothese 4b: Er is een positief verband tussen privé-werk facilitatie en bevlogenheid.

In dit onderzoek wordt er van uit gegaan dat bevlogenheid positief samenhangt met de intentie tot langer doorwerken. Het is niet duidelijk hoe bevlogenheid zich verhoudt tot de relatie tussen werk-privé (en privé-werk) facilitatie en pensioenintenties. Hier is in de literatuur ook niet veel over te vinden. Uit onderzoek van Schreurs blijkt wel dat plezier in het werk de relatie tussen energiebronnen en pensioenintenties volledig verklaarde (Schreurs, De Cuyper, van Emmerik, Notelaers & De Witte, 2011): het hebben van genoeg energiebronnen zou kunnen leiden tot meer plezier in het werk en dat zou er dan weer voor kunnen zorgen dat werknemers langer doorwerken. Omdat bevlogenheid en plezier in het werk vergelijkbare constructen zijn, zou op basis van deze resultaten kunnen worden geredeneerd dat bevlogenheid een soortgelijke rol kan spelen in de relatie tussen werk-privé en privé-werk facilitatie en pensioenintenties. Wanneer werknemers veel positieve effecten ondervinden van het combineren van

werk- en privérollen zullen zij met meer energie en toewijding hun werk doen en zullen zij daardoor langer doorwerken.

Gebaseerd op het bovenstaande is de verwachting dat oudere werknemers die facilitatie ervaren van hun werk- naar hun privérol (of andersom) waarschijnlijk eerder geneigd zullen zijn langer door te werken. Er wordt daarnaast verwacht dat deze relatie volledig of gedeeltelijk via bevlogenheid loopt: een faciliterende werk-privé balans leidt tot meer bevlogenheid en bevlogenheid zorgt er vervolgens weer voor dat mensen minder geneigd zullen zijn om vervroegd met pensioen te gaan. Hieruit volgen onderstaande hypothesen:

Hypothese 5: Bevlogenheid medieert gedeeltelijk of volledig de positieve samenhang tussen een werk-privé (of vice versa) facilitatie en de intentie om langer door te werken.

Verwacht wordt dat een oudere werknemer met een werk-privé conflict eerder zal stoppen met werken. Bevlogenheid zou de relatie tussen het werk-privé conflict van een oudere werknemer en diens intentie om langer door te werken kunnen beïnvloeden. Bakker en Bal (2010) tonen in hun onderzoek aan dat het lijkt alsof bevlogen werknemers hun eigen werkhulpbronnen lijken te mobiliseren. Zij lijken in staat om het op die momenten dat het nodig is het beste in zichzelf naar boven te kunnen halen of om hulp te vragen. Een niet-bevlogen werknemer die een conflict ervaart tussen zijn werk- en privéleven zal eerder geneigd zijn om voor de gerechtigde pensioenleeftijd te stoppen met werken. Bevlogenheid kan een positief effect hebben op deze relatie doordat bevlogen werknemers met een werk-privé conflict waarschijnlijk zelf ingrijpen bij een werk-privé conflict, waardoor ze langer zullen doorwerken dan werknemers die niet bevlogen zijn. Een andere redenering kan zijn dat oudere werknemers die een conflict in hun werk-privé (of privé-werk) balans ervaren hun werk simpelweg zo leuk vinden dat dit de werk-privé conflicten die zij ervaren teniet doet. De mate van bevlogenheid beïnvloedt zo de relatie tussen werk-privé (en vice versa) conflict en de intentie tot langer doorwerken. Hieruit volgt de volgende hypothese:

Hypothese 6: Bevlogenheid modereert de relatie tussen werk-privé en privé-werk conflict en de intentie om langer door te werken.

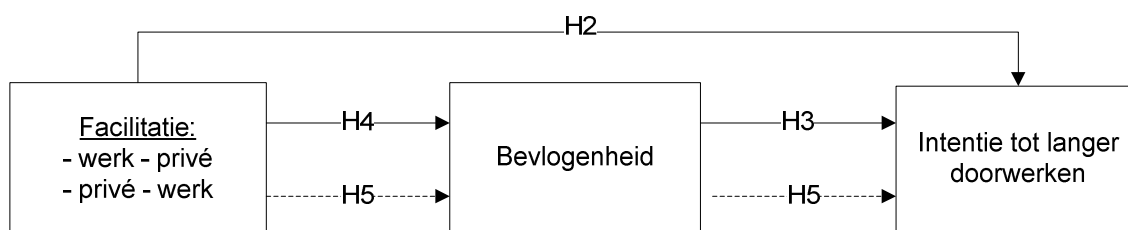
§ 1.5 Controlevariabelen

Er zijn ook andere factoren die vaak in verband worden gebracht met pensioenintenties van oudere werknemers. Reviews van onderzoek naar de predictoren van

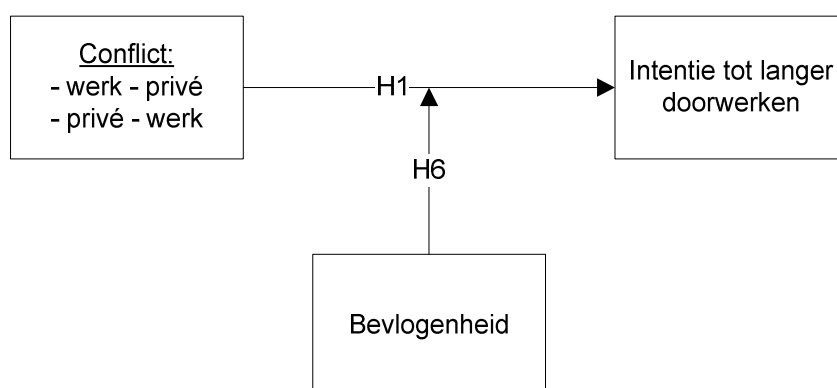
pensioenintenties concluderen consequent dat financiën, in welke vorm dan ook, de grootste voorspeller is van het besluit om met pensioen te gaan (Nielson, Beehr, Glazer & Farmer, 2010; Beehr et al, 2000; Beehr, 1986). Als men niet het idee heeft goed rond te kunnen komen van AOW en/of pensioen zal men minder snel geneigd zijn vervroegd te stoppen met werken. Een *slechte gezondheid*, zowel mentaal als fysiek is een variabele die na financiële situatie het meest in verband wordt gebracht met vervroegd uittreden (Von Bonsdorff, Huuhtanen, Tuomi & Seitsamo, 2010; Taylor & Shore, 1995). Deze twee factoren zullen daarom meegenomen worden als controlevariabelen in het huidige onderzoek.

§ 1.6 Het huidige onderzoek

Het doel van het huidige onderzoek is het verkrijgen van inzicht in de rol die de werk-privé balans van oudere werknemers heeft in relatie tot vervroegd met pensioen gaan. Er wordt verwacht dat bevologenheid in verband staat met beide variabelen. In de onderstaande figuren zijn tot slot de variabelen en de verwachte verbanden weergegeven.



Figuur 1. Onderzoeksmodel met verwachte mediator



Figuur 2. Onderzoeksmodel met verwachte moderator

2 Methode

§2.1 Respondenten en procedure

De gegevens zijn afkomstig uit een onderzoek onder werknemers van 45 tot 65 jaar. De respondenten hebben via een persoonlijke e-mail de oproep ontvangen om deel te nemen aan het onderzoek, met in de e-mail een link naar de online vragenlijst.

Daarnaast is ervoor gekozen om een link naar de vragenlijst op een sociale netwerksite (Facebook) te plaatsen. De vragenlijst werd afgenomen via het online programma NetQuestionnaires (NETQ, 2012). Aan het begin van de vragenlijst werd duidelijk gemaakt dat deelname geheel anoniem was, en dat het invullen van de vragenlijst ongeveer 10 minuten in beslag zou nemen.

In totaal zijn 150 werknemers benaderd. Hiervan zijn 103 (69%) werknemers begonnen aan de vragenlijst en 69 (46%) werknemers hebben de vragenlijst volledig afgerond.

Enkele personen gaven aan dat ze eerder gestopt waren omdat ze moeite hadden met de vragenlijst vanwege het feit dat ze ZZP'er zijn en daarom veel vragen niet goed in konden vullen. Deze respondenten zijn niet meegenomen in de analyses. Eén respondent is verwijderd uit de dataset omdat deze onder de 45 jaar was. De uiteindelijke dataset bestaat uit de gegevens van 61 werknemers (41% respons).

De respondenten bestaan voor 41% uit mannen en voor 59% uit vrouwen. De minimumleeftijd van de respondenten was 45 jaar en de maximumleeftijd was 64 jaar, met een gemiddelde leeftijd over de gehele steekproef van 55.1 jaar (SD = 5.1).

Werknemers ouder dan 45 jaar worden in dit onderzoek gecategoriseerd als oudere werknemers. Aangezien in vergelijkbaar onderzoek naar oudere werknemers deze ondergrens wordt gehanteerd, is er ook in dit onderzoek voor gekozen om respondenten vanaf 45 jaar mee te nemen (Demerouti et al., ter perse; Muijnck & Zwinkels, 2002).

De pensioengerechtigde leeftijd was ten tijde van het onderzoek 65 jaar, daarom zijn er geen respondenten met een leeftijd boven de 65. Als hoogst genoten opleiding rapporteert 4.9% MAVO/LBO, 8.2% HAVO/MBO, 1.6% VWO, 47.5% HBO en 37.7% WO. Lagere school werd door geen van de respondenten gerapporteerd als hoogst genoten opleiding. De respondenten werd ook gevraagd in welke arbeidssector zij werkzaam zijn. De drie meest genoemde sectoren zijn Onderwijs, Gezondheidszorg en welzijnswerk en Overheid met percentages van respectievelijk 34.4%, 26.2% en 18%. De overige 18% van de respondenten rapporteerde in één van de volgende sectoren werkzaam te zijn: Zakelijke dienstverlening, Industrie, Handel, Vervoer en Financiële

instelling. Gemiddeld genomen werken de deelnemers 19.1 jaar (SD =11.5) bij hun huidige organisatie en werken ze 33.6 uur per week (SD= 9.5). Geïnteresseerde participanten hebben later een document met de resultaten ontvangen.

§2.2 Meetinstrumenten

§ 2.2.1 Pensioenintenties

De ‘*intentie om door te werken tot aan het pensioen*’ is gemeten aan de hand van vier items die vragen naar de intentie om de arbeidsmarkt te verlaten vóór de pensioengerechtigde leeftijd, of om te blijven tot die leeftijd. Deze items zijn ontleend aan de schaal van Van Dam, Van der Vorst en Van der Heijden (2009). Hoewel de originele schaal bestaat uit 8 items, is er hier een selectie van vier items gemaakt omdat de items zeer veel op elkaar lijken. De schaal heeft met deze vier items een Cronbach’s α van .96, wat aangeeft dat deze schaal zeer betrouwbaar is. De antwoordmogelijkheden op alle items varieerden op een 5-punts Likertschaal van 1 ‘helemaal mee oneens’ tot 5 ‘helemaal mee eens’. Een voorbeelditem is: “*Ik blijf aan de slag tot mijn pensioen.*” In dit onderzoek betekent doorwerken tot aan het pensioen, doorwerken tot het 65ste levensjaar. Er is gekozen voor 65 jaar, omdat dit de huidige pensioengerechtigde leeftijd was in Nederland op het moment dat de vragenlijst afgenomen werd. Items werden omgepoold zodat een hoge score op deze schaal verwijst naar een sterke intentie om langer door te werken.

§2.2.2 Werk-privé balans

Werk-privé balans is gemeten aan de hand van de SWING vragenlijst (Survey Work-home Interaction-NijmeGen). Deze is ontwikkeld en gevalideerd door Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, Van Hoof en Kinnunen (2005). De vragenlijst bestaat uit 22 items welke onderverdeeld zijn in de vier subschalen werk-privé conflict (negatieve werk-thuis interferentie), privé-werk conflict (negatieve thuis-werk interferentie), werk-privé facilitatie (positieve werk-thuis interferentie) en privé-werk facilitatie (positieve thuis-werk interferentie). Een voorbeelditem van werk-privé conflict is: “*hoe vaak komt het voor dat u vanwege verplichtingen op uw werk afspraken met uw partner/familie/vrienden moet afzeggen?*” Een voorbeelditem van privé-werkconflict is: “*hoe vaak komt het voor dat u zich moeilijk kunt concentreren op uw werk, omdat u zich druk maakt over zaken in uw thuissituatie?*” Een voorbeelditem van werk-privé

facilitatie is: “hoe vaak komt het voor dat u thuis beter functioneert in omgang met uw partner/familie/vrienden door dingen die u op het werk leert?” Een voorbeelditem van privé-werk facilitatie is: “hoe vaak komt het voor dat u na een gezellig weekend met uw partner/familie/vrienden met meer zin uw werk uitvoert?” De 22 items zijn gescoord op een 5-punts-Likertschaal die varieert van ‘(bijna) nooit’ tot ‘(bijna) altijd’. De interne consistentie van de vragenlijst is nagegaan: de betrouwbaarheid van de subschalen is .73 (werk-privé conflict), .73 (privé-werk conflict), .71 (werk-privé facilitatie) en .79 (privé-werk facilitatie). Alle liggen boven het .70 criterium en hebben dus een goede tot zeer goede betrouwbaarheid.

§2.2.3 Bevlogenheid

Bevlogenheid is gemeten met een 9-item versie van de Utrechtse Bevlogenheid Schaal (UBES; Schaufeli & Bakker, 2004). De UBES-9 geeft drie onderliggende dimensies weer, die gemeten zijn door drie items per dimensie: vitaliteit (“Op mijn werk bruis ik van de energie”), toewijding (“Mijn werk inspireert mij”) en absorptie (“Mijn werk brengt mij in vervoering”). Aanvankelijk werd bevlogenheid gemeten aan de hand van de drie bovenstaande dimensies. Uit onderzoek (Llorens, Salanova, Schaufeli en Bakker, 2007) is echter gebleken dat vitaliteit en toewijding als de twee kerndimensies van bevlogenheid aangewezen kunnen worden. Daarom zullen alleen deze kerndimensies meegenomen worden in de analyse. Hoge scores op de twee subschalen wijst op een hoge mate van bevlogenheid. De items zijn gescoord op een 7-punts Likertschaal die varieert van (0) ‘nooit’ tot (6) ‘altijd’. De UBES laat een goede interne consistentie en goede test-hertest betrouwbaarheid zien (Schaufeli & Bakker, 2004). De gehele schaal heeft een Cronbach’s alpha van .92 en ligt dus ver boven de kritieke waarde van .70. De betrouwbaarheid van de twee subschalen afzonderlijk is ook hoog: vitaliteit heeft een Cronbach’s alpha van .83 en toewijding $\alpha = .86$.

§2.2.4 Controlevariabelen

De financiële situatie is gemeten aan de hand van 1 item van Zappala en collega’s (2008). Dit item is: “In hoeverre is uw financiële situatie toereikend genoeg om eerder dan de pensioengerechtigde leeftijd met pensioen te kunnen gaan?” Respondenten konden hierop antwoorden aan de hand van een 7-punts Likertschaal lopend van 1 ‘totaal niet toereikend’ tot 7 ‘totaal toereikend’.

Gezondheid is gemeten aan de hand van een schaal van Adams en Beehr (1998).

De Cronbach's α van deze schaal is .82, wat betekent dat de betrouwbaarheid zeer goed is. Er zijn 4 items die zijn gemeten op een 5-puntsschaal lopend van 1 'helemaal mee oneens' tot 5 'helemaal mee eens'. Een voorbeelditem is: "*Mijn gezondheid is beter dan die van de meeste mensen van mijn leeftijd*".

3 Resultaten

3.1 Voorbereidende analyses

De Pearson's correlatiecoëfficiënten zijn berekend om de samenhang tussen de variabelen aan te tonen. Tabel 1 laat de gemiddelden, standaardafwijkingen en correlaties zien tussen de onderzoeksvariabelen. Als eerste valt op dat de gemiddelden van alle werk-privé balansschalen erg laag zijn: werk-privé conflict heeft een gemiddelde score van .57, voor privé-werk conflict, werk-privé facilitatie en privé-werk facilitatie zijn deze scores respectievelijk .27, 1.01 en .74 (op een schaal van 1 – 4). Veel correlaties tussen de variabelen zijn zoals verwacht mag worden volgens de theorie. Bevlogenheid ($r(61) = .27; p < .05$) en één van de subschalen van bevlogenheid, toewijding ($r = .29$), correleren positief met de intentie tot langer doorwerken. Werk-privé facilitatie correleert zoals verwacht positief met bevlogenheid ($r = .29$) en vitaliteit ($r = .34$). Ook de mate van gezondheid bleek positief samen te hangen met de intentie tot langer doorwerken ($r = .27$). Enkele correlaties zijn echter opvallend, zowel facilitatie (werk-privé en privé-werk) als conflict (werk-privé en privé-werk) vertonen geen significante samenhang met pensioenintenties. Tenslotte blijkt de samenhang tussen privé-werk conflict en werk-privé en privé-werk facilitatie positief significant ($r = .30$ en $r = .27$), wat ook niet verwacht werd.

Vervolgens is gekeken of er aan de randvoorwaarden van multipele regressie is voldaan (Pallant, 2005). Pallant geeft aan dat er een theoretisch causaal verband moet bestaan tussen onafhankelijke en afhankelijke variabelen, de variabelen een interval- of ratioschaal hebben, het model lineair is, er geen sprake is van multicollineariteit en dat de residuen normaal verdeeld zijn en evenwichtig verspreid. Aan deze voorwaarden bleek te zijn voldaan. De verwachte moderator- en mediator-effecten zijn vervolgens onderzocht aan de hand van hiërarchische lineaire regressieanalyses.

Tabel 1 Gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties van de demografische gegevens en de gebruikte schalen (N=61)

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Intentie tot langer doorwerken	2.19	1.09	1											
2. Leeftijd	55.05	5.15	-.055	1										
3. Jaren bij organisatie	19.11	11.46	-.022	.372**	1									
4. Gewerkte uren per week	33.64	9.53	.265*	-.079	.108	1								
5. Opleidingsniveau	4.05	1.09	.098	.286*	.026	.419**	1							
6. Werk-privé conflict	.57	.35	.093	.086	.044	.327**	.123	1						
7. Privé-werk conflict	.27	.33	-.112	-.035	.018	-.233	-.233	.306*	1					
8. Werk-privé facilitatie	1.01	.54	-.036	.100	-.117	-.200	-.074	.242	.303*	1				
9. Privé-werk facilitatie	.74	.60	.028	.157	-.122	-.255*	-.088	.130	.273*	.664**	1			
10. Bevlogenheid	4.01	.98	.266*	-.186	-.094	-.067	-.051	-.260*	-.098	.287**	.227	1		
11. Gezondheid	2.84	.70	.265*	.200	-.016	.064	.257*	-.254*	-.356**	.051	.117	.320**	1	
12. Financiële situatie	4.48	1.90	-.182	.285*	.055	-.232	.190	-.189	-.121	.287*	.237	.378**	.252	1

Noot * $p < .05$; ** $p < .01$ (2-zijdig)

3.2 Werk-privé balans en pensioenintenties

Om te testen of er een verband is tussen de werk-privé balans en pensioenintenties van oudere werknemers (hypothese 1 en 2) zijn twee regressieanalyses uitgevoerd. Hierbij werd gebruik gemaakt van de ‘enter methode’. In tabel 2 en 3 zijn de uitkomsten van de verschillende regressieanalyses weergegeven.

3.2.1 Hoofdeffecten van werk-privé en privé-werk conflict op pensioenintenties

Hypothese 1 is opgesteld om te toetsen of conflict in de werk-privé balans de intentie tot langer doorwerken kon voorspellen. Deze hypothese is opgebouwd uit twee subhypothese: één test de voorspellende waarde van werk-privé conflict op pensioenintenties en de ander test de voorspellende waarde van privé-werk conflict. Om het negatieve verband tussen werk-privé conflict en pensioenintenties (hypothese 1a) en het negatieve verband tussen privé-werkconflict en pensioenintenties (hypothese 1b) te testen is een regressieanalyse uitgevoerd waarin gecontroleerd werd voor ervaren gezondheid en de toereikendheid van de financiële situatie van de respondenten. In tabel 2 is te zien dat gezondheid significant positief samenhangt met de intentie tot langer doorwerken ($\beta = .33$; $p < .05$) en dat de financiële situatie van respondenten significant negatief samenhangt met de intentie tot langer doorwerken ($\beta = -.27$; $p < .05$). Beide resultaten waren conform de verwachtingen op basis van de literatuur. 14% van de variantie in pensioenintenties wordt verklaard door de twee controlevariabelen ($R^2 = .136$, $F(2,58) = 4.57$, $p < .05$).

In tabel 2 is te zien dat er geen significant hoofdeffect is gevonden van werk-privé of privé-werk conflict op de intentie tot langer doorwerken. Dit betekent dat hypothese 1a en 1b worden verworpen.

Tabel 2 *Uitkomsten van hiërarchische multipiele regressieanalyse met intentie om langer door te werken als afhankelijke variabele (N=61)*

	B	SE B	β
Stap 1			
Gezondheid	.515	.196	.332*
Financiële situatie	-.152	.072	-.265*
Stap 2			
Gezondheid	.531	.211	.342*

Financiële situatie	-.141	.073	-.247
Werk-privé conflict	.479	.412	.153
Privé-werk conflict	-.217	.441	-.066

Noot $R^2 = .136$ voor Stap 1; $\Delta R^2 = .021$ voor Stap 2. * $p < .05$

3.2.2 Hoofdeffecten van werk-privé en privé-werk facilitatie op pensioenintenties

Hypothese 2a veronderstelt dat er een positief verband is tussen werk-privé facilitatie en de intentie tot langer doorwerken. Om het hoofdeffect van privé-werk facilitatie op pensioenintenties te testen is hypothese 2b opgesteld. Vervolgens is een regressieanalyse uitgevoerd waarin de twee controlevariabelen werden meegenomen. In tabel 3 is te zien dat er geen significant hoofdeffect is gevonden van werk-privé of privé-werk facilitatie op de intentie tot langer doorwerken. Dit betekent dat ook hypothese 2a en 2b worden verworpen.

Tabel 3 *Uitkomsten van hiërarchische multiële regressieanalyses met intentie om langer door te werken als afhankelijke variabele (N=61)*

	B	SE B	β
Stap 1			
Gezondheid	.515	.196	.332*
Financiële situatie	-.152	.072	-.265*
Stap 2			
Gezondheid	.507	.200	.327*
Financiële situatie	-.157	.076	-.275*
Werk-privé facilitatie	-.037	.338	-.018
Privé-werk facilitatie	.122	.303	.067

Noot $R^2 = .136$ voor Stap 1; $\Delta R^2 = .003$ voor Stap 2. * $p < .05$

3.3 Bevlogenheid en pensioenintenties

Bij opstelling van de hypothesen werd verwacht dat bevlogenheid een grote rol speelt in de relatie tussen de werk-privé balans van oudere werknemers en hun intentie tot langer doorwerken. Ten eerste wordt een hoofdeffect van bevlogenheid op de pensioenintenties van oudere werknemers verwacht. Dit is getoetst met een regressieanalyse. Vervolgens is het mediatie-effect en het moderatie-effect van

bevlogenheid onderzocht. Deze staan hieronder stapsgewijs beschreven.

Hypothese 3 veronderstelt dat de mate van bevlogenheid positief samenhangt met de intentie tot langer doorwerken. Deze verwachting wordt bevestigd zoals te zien is in tabel 4: er is een positief verband tussen bevlogenheid en pensioenintenties ($\beta = .32$; $p < .05$). Hoe meer bevlogen een werknemer is, hoe eerder hij/zij geneigd is om langer door te werken.

Tabel 4 *Uitkomsten van hiërarchische multi-pele regressieanalyses met intentie om langer door te werken als afhankelijke variabele (N=61)*

	B	SE B	β
Stap 1			
Gezondheid	.515	.196	.332*
Financiële situatie	-.152	.072	-.265*
Stap 2			
Gezondheid	.394	.194	.254*
Financiële situatie	-.211	.073	-.368**
Bevlogenheid	.359	.145	.324*

Noot $R^2 = .136$ voor Stap 1; $\Delta R^2 = .084$ voor Stap 2. * $p < .05$; ** $p < .01$

De resultaten van hypothese 1 wezen al uit dat de controlevariabelen *gezondheid* en *financiële situatie* een positief, respectievelijk negatief verband hebben met pensioenintenties. 14% van de variantie in pensioenintenties wordt verklaard door deze controlevariabelen. Nadat bevlogenheid werd toegevoegd bedroeg de totale verklaarde variantie in pensioenintenties 22% ($R^2 = .221$, $F(3,57) = 5.38$, $p < .01$).

3.3.1 Bevlogenheid als mediator

In hypothese 5 van het onderzoeksmodel wordt gesteld dat bevlogenheid verwacht wordt te mediëren tussen werk-privé en privé-werk facilitatie en pensioenintenties. Om te weten of deze hypothese aangenomen kan worden moet ook hypothese 4 getoetst worden. Deze is tweeledig en stelt dat er een positief verband is tussen werk-privé facilitatie en bevlogenheid (hypothese 4a) en tussen privé-werk facilitatie en bevlogenheid (hypothese 4b). De Baron en Kenny (1986) methode is toegepast om deze hypothesen te toetsen en zo mediatie aan de hand van regressieanalyses aan te kunnen

tonen. De Baron en Kenny methode bestaat uit vier stappen. Wanneer één of meer stappen van deze relatie niet significant zijn, wordt geconcludeerd dat mediatie niet mogelijk, dan wel waarschijnlijk is. In tabel 5 staan de uitkomsten van de regressieanalyses. Om hypothese 5 te toetsen moet eerst vastgesteld worden dat er een positief verband is tussen werk-privé facilitatie en pensioenintenties. Dit is echter niet het geval ($\beta = -.04$; $p = ns$). Hieruit kan geconcludeerd worden dat er geen mediatie-effect mogelijk is. Toch zijn de stappen van Baron en Kenny afgemaakt om te controleren voor een indirect effect (Preacher & Hayes, 2004). Bij de tweede stap moet worden aangetoond dat werk-privé facilitatie en bevologenheid samenhang vertonen. Dit verband is gevonden ($\beta = .29$; $p < .05$). Hiermee kan hypothese 4a worden aangenomen. Conform de verwachtingen blijkt dat hoe meer werk-privé facilitatie een werknemer ervaart, hoe hoger de mate van bevologenheid is. In stap drie moet worden aangetoond dat bevologenheid positief samenhangt met pensioenintenties (hypothese 3), wat hierboven ook getoetst is. Aan deze stap wordt ook voldaan ($\beta = .27$; $p < .05$). Om te onderzoeken of bevologenheid optreedt als volledige of gedeeltelijke mediator zou het effect van werk-privé facilitatie op pensioenintentie kleiner moeten worden wanneer er gecontroleerd wordt voor bevologenheid. Aan deze voorwaarde wordt niet voldaan, vanwege het feit dat er geen relatie is tussen de onafhankelijke en de afhankelijke variabele.

Tabel 5 *Samenvatting van regressie-analyses om de vier stappen van de Baron en Kenny (1986) methode, waarbij het mediërende effect van bevologenheid op de relatie tussen werk-privé en privé-werk facilitatie en pensioenintenties wordt getoetst (N=61)*

Variabele	B	SD	\hat{a}	<i>p</i>
1. Werk-privé facilitatie op pensioenintenties	-.072	.260	-.036	.783
2. Werk-privé facilitatie op bevologenheid	.519	.225	.287	.025*
3. Bevologenheid op pensioenintenties	.295	.139	.266	.038*
4. Werk-privé facilitatie (en bevologenheid) op pensioenintenties	-.245	.262	-.123	.354
1. Privé-werk facilitatie op pensioenintenties	.051	.236	.028	.829
2. Privé-werk facilitatie op bevologenheid	.373	.208	.227	.078
3. Bevologenheid op pensioenintenties	.295	.139	.266	.038*
4. Privé-werk facilitatie (en bevologenheid) op pensioenintenties	-.062	.236	-.034	.794

Noot * $p < .05$ (2-zijdig)

Het is goed mogelijk dat een indirect effect significant is zelfs als er niet voldaan is aan stap 1 en er dus geen bewijs is voor een significant totaal effect (dat wil zeggen, de simpele relatie tussen X en Y, in dit geval de relatie tussen werk-privé facilitatie en pensioenintenties)(Preacher & Hayes, 2004). In tabel 5 is te zien dat aan stap 2 en 3 wordt voldaan. Dit betekent dat er een positief verband is tussen werk-privé facilitatie en de intentie tot langer doorwerken via bevlogenheid. Naarmate iemand meer werk-privé facilitatie ervaart zal hij/zij meer bevlogen zijn en zal hierdoor eerder geneigd zijn langer door te werken.

Er is voor gekozen om ook gebruik te maken van Sobel testen, dit is een nieuwere methode om mediatie-effecten te toetsen (Preacher & Hayes, 2004). De Sobel test heeft niet als voorwaarde dat elke afzonderlijke stap in de analyse significant moet zijn om door te mogen gaan met de analyse. In één keer kan zo gecontroleerd worden of een mediatie-effect aanwezig is. Aanvullend wordt vaak aangeraden de resultaten te verifiëren aan de hand van bootstrapping, dit is een non-parametrische methode die niet uitgaat van de assumptie van normaliteit (Preacher & Hayes, 2004). Bovendien wordt bootstrapping aanbevolen bij analyses van een kleine steekproef, dat maakt bootstrapping voor dit onderzoek relevant ($N = 61$). Voorwaarde voor een significant indirect effect middels de bootstrap is dat de waarde 0 zich niet tussen de onder- en bovengrens van het 95% betrouwbaarheidsinterval bevindt. In de resultaten (zie bijlage 2, tabel 1) is te zien dat het indirecte effect niet significant is ($IE=.17$, $SE=.11$, $p=.12$), wat betekent dat er volgens de Sobel test geen indirect effect is van bevlogenheid in de relatie tussen werk-privé facilitatie en pensioenintenties.

De vier stappen van Baron en Kenny zijn zoals in tabel 5 te zien is ook doorlopen om te achterhalen of bevlogenheid medieert tussen privé-werk facilitatie en pensioenintenties. Ook hier was de eerste stap (regressie van privé-werk facilitatie op pensioenintenties) niet significant en een mediatie-effect volgens de Baron en Kenny methode is dus uitgesloten. Om dit te controleren is ook hier een Sobel test uitgevoerd. In de resultaten (zie bijlage 2, tabel 2) is te zien dat het indirecte effect niet significant is ($IE=.11$, $SE=.09$, $p=.20$), wat betekent dat er volgens de Sobel test geen indirect effect is van bevlogenheid in de relatie tussen privé-werk facilitatie en pensioenintenties.

3.3.2 *Bevlogenheid als moderator*

Hypothese 6 veronderstelt dat bevlogenheid een modererende rol heeft tussen werk-privé conflict en privé-werk conflict en de intentie tot langer doorwerken. Om deze

moderatie-effecten te onderzoeken is stapsgewijze regressie uitgevoerd waarvan de resultaten in tabel 6 te zien zijn. Allereerst zijn de twee onafhankelijke variabelen en de potentiële moderatorvariabele gestandaardiseerd door middel van z-transformaties. Vervolgens zijn er productvariabelen aangemaakt van de gestandaardiseerde variabelen bevlogenheid, werk-privé conflict en privé-werk conflict. In de eerste twee stappen zijn de controlevariabelen toegevoegd. Om het moderator-effect te toetsen werd in de derde stap de interactievariabele toegevoegd. Alleen bevlogenheid lijkt de intentie tot langer doorwerken significant te voorspellen ($\beta = .308$, $t(61) = 2.39$, $p < .05$). De interactievariabelen zijn niet significant en er is daarom geen significant modererend effect gevonden van bevlogenheid op de relatie tussen werk-privé conflict en pensioenintenties, en privé-werk conflict en pensioenintenties.

Tabel 6 *Toetsing van het modererend effect van bevlogenheid in de relatie tussen conflict en pensioenintenties (N=61)*

Intentie tot langer doorwerken					
	R²	ΔR²	B	SE B	β
Stap 1	.030	.030			
Werk-privé conflict			.152	.148	.140
Privé-werk conflict			-.168	.148	-.154
Stap 2	.119	.089			
Bevlogenheid			.336	.140	.308*
Stap 3	.119	.000			
Werk-privéconflict x Bevlogenheid			.001	.148	.001
Privé-werkconflict x Bevlogenheid			.000	.132	.000

Noot * $p < .05$ (2-zijdig)

4. Discussie en conclusie

4.1 Discussie

Om te achterhalen wat de relatie is tussen de werk-privé balans van oudere werknemers en hun intentie tot langer doorwerken, is in dit onderzoek de mate van ervaren werk-privé (en vice versa) conflict en werk-privé (en vice versa) facilitatie bestudeerd. Hierbij stonden twee doelen centraal. Ten eerste is er gekeken naar de relatie tussen werk-privé balans en de intentie tot langer doorwerken. De verwachting was dat facilitatie positief en conflict negatief met de intentie tot langer doorwerken samen zou hangen. Ten tweede is de rol van bevlogenheid in deze relatie onderzocht. Verwacht werd dat bevlogenheid met elk van de vier dimensies verband zou houden: bij facilitatie werd verwacht dat bevlogenheid een mediërende invloed zou hebben en bij conflict was de verwachting dat bevlogenheid de relatie met pensioenintenties zou modereren. Hieronder volgt de interpretatie van de resultaten aan de hand van de verwachtingen.

4.1.1. Werk-privé balans en pensioenintenties

In de eerste hypothese werd verondersteld dat werk-privé conflict en privé-werk conflict een negatief verband zouden hebben met pensioenintenties. Deze studie kon de veronderstelde verbanden niet bevestigen. Dat betekent dat wanneer werknemers werk-privé dan wel privé-werk conflict ervaren, deze werknemers niet per sé eerder met pensioen gaan. Dit is opvallend, gezien deze relatie in de literatuur in eerder onderzoek wel gevonden is (Peeters, Van Steenberghe & Heiligers, ter perse). Het ontbreken van een verband in het huidige onderzoek zou verklaard kunnen worden door het feit dat ouderen de steekproef vormden. In het gros van het empirisch onderzoek naar werk-privé conflict zijn werknemers van middelbare leeftijd het onderwerp geweest van studie. De werk-privé balans van oudere werknemers is nog niet zo grondig onderzocht als die van jongere werknemers en van de werk-privé balans van ouderen is daardoor geen duidelijk beeld in de literatuur. Een verklaring voor het gebrek aan verband tussen werk-privé (en vice versa) conflict en pensioenintenties zou kunnen zijn dat het ervaren van een conflict in de werk-privé balans niet direct een reden is om vervroegd uit te treden. Het kan voor werknemers juist een uitdaging vormen wanneer de rollen in conflict komen. Hierdoor wordt de balans op scherp gezet en kunnen prioriteiten bepaald worden. Het af en toe ervaren van conflict tussen werk en privé hoeft daardoor geen voorspeller te zijn voor vervroegd uittreden.

Naast de negatieve dimensie van werk-privé balans is in dit onderzoek ook gekeken naar de positieve dimensie in de vorm van werk-privé (en vice versa) facilitatie. Er zijn echter geen resultaten gevonden die het verwachte verband tussen facilitatie en de intentie tot langer doorwerken kunnen bevestigen. Onderzoek naar deze relatie is gering (Van Steenbergen et al., 2007), wat het moeilijk maakt om vergelijkingen te trekken.

Tot slot blijken de gezondheid en de financiële situatie van werknemers een belangrijke rol te spelen bij de besluitvorming over de pensioenleeftijd. Naarmate mensen zichzelf gezonder inschatten is de kans groter dat ze van plan zijn om door te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Dit resultaat komt overeen met wat verwacht werd aan de start van het onderzoek (Nielson, Beehr, Glazer & Farmer, 2010). De financiële situatie lijkt ook te kunnen voorspellen in welke mate mensen bereid zijn door te werken tot aan hun 65^e. Hoe meer vertrouwen werknemers er in hebben dat hun financiële situatie na hun pensioen toereikend zal zijn, hoe eerder zij geneigd zijn om vervroegd uit te treden. Deze bevinding wordt ook veel teruggevonden in de literatuur (Taylor & Shore, 1995)

4.1.2. De mediërende rol van bevlogenheid

Er is geen volledige dan wel gedeeltelijke mediatie gevonden in de relatie tussen werk-privé facilitatie en de intentie tot langer doorwerken. Wanneer oudere werknemers facilitatie ervaren betekent dat niet direct dat zij langer door zullen werken. Bij de verwachting van een mediatie-effect van bevlogenheid tussen werk-privé facilitatie en pensioenintenties werd vanzelfsprekend ook de aanname getest dat werk-privé facilitatie positief samenhangt met bevlogenheid en daarnaast dat bevlogenheid positief samenhangt met pensioenintenties. Het eerste effect kwam duidelijk naar voren uit de resultaten. Hieruit kan opgemaakt worden dat wanneer een werknemer veel facilitatie van werk naar privé ervaart, hij/zij waarschijnlijk ook in hoge mate bevlogen is. Dit is in lijn met de bestaande kennis over deze twee constructen (Schaufeli & Salanova, 2007; Hakanen, Peeters & Perhoniemi, 2011). Het tweede verband werd ook significant bevonden en is dus ook aangenomen: hoe meer bevlogenheid een werknemer ervaart, hoe sterker de intentie om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Dit resultaat is nog niet veel onderzocht, maar is wel in lijn met bevindingen over pensioenintenties en bevlogenheid (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008; Schaufeli & Bakker, 2004). Via de methode van Baron en Kenny bleken er twee significante

mediatie-effecten. Uit de Sobeltest bleek geen significant mediatie-effect. Het verschil in uitkomst tussen beide methodes kan verklaard worden door het feit dat de Sobel test erg conservatief is en bij kleine steekproeven ($N < 200$) een lager power heeft (MacKinnon, Warsi & Dwyer, 1995). Bij het interpreteren van de resultaten zullen daarom de uitkomsten van de Baron en Kenny toets gehanteerd worden. De twee significante relaties werden samengenomen in de volgende bevinding: er is een indirect effect gevonden van werk-privé facilitatie op de intentie tot langer doorwerken, via bevlogenheid. Naarmate een werknemer meer facilitatie van werk naar privé ervaart, wordt de kans dat deze persoon bevlogen is groter, waardoor deze werknemer een sterkere intentie zal hebben om door te werken tot zijn/haar 65^e. Naar deze relaties zal echter meer onderzoek gedaan moeten worden (bij voorkeur longitudinaal) om de causatie tussen deze constructen te kunnen duiden.

4.1.3. De modererende rol van bevlogenheid

In tegenstelling tot de verwachting werd er geen moderatie-effect van bevlogenheid gevonden op de relatie tussen conflict in de werk-privé balans en de intentie tot langer doorwerken. Dit is opvallend gezien de tegenstrijdigheid met de (geringe) literatuur (Raymo & Sweeney, 2006), waarin een sterke positieve relatie gevonden is tussen conflict in de werk-privé balans en de intentie om vervroegd uit te treden. Een verklaring voor het feit dat dit resultaat niet gevonden is kan zijn dat bevlogen werknemers met een werk-privé (of privé-werk) conflict anders tegen hun werk-privé balans aankijken. Iemand die bevlogen is probeert situaties voor zichzelf ten positieve te draaien. Dit zou kunnen betekenen dat zij werk-privé conflict wel degelijk ervaren maar dit niet hetzelfde etiket zullen geven als oudere werknemers die minder bevlogen zijn. Dit heeft invloed op hoe zij de vragen in dit onderzoek zullen hebben geïnterpreteerd en dit kan de resultaten hebben gestuurd. Een andere verklaring voor het gebrek aan een modererend verband kan zijn dat oudere werknemers met een werk-privé (of privé-werk) conflict die niet bevlogen zijn de arbeidspopulatie al hebben verlaten. Dit fenomeen kan geschaard worden onder het 'healthy worker' effect (McMichael, 1976), dat ook in de limitaties van het onderzoek genoemd wordt. Het verdwijnen van deze werknemers uit de steekproef zorgt ervoor dat de resultaten wellicht geen reëel beeld geven van de werkelijke verbanden.

4.2 Beperkingen en aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Bij het interpreteren van de resultaten is het belangrijk om rekening te houden met een aantal beperkingen van het huidige onderzoek. De eerste en belangrijkste beperking betreft het cross-sectioneel onderzoek, waardoor er geen betrouwbare uitspraken gedaan kunnen worden over de causaliteit van de gevonden verbanden. Dit wordt des te relevanter, omdat veel van de relaties in deze studie nog niet eerder zijn onderzocht. Zo is er nog zeer weinig onderzoek gedaan naar met name de positieve gevolgen van het combineren van werk en privé bij oudere werknemers (Van Steenbergen et al., 2007).

Ten tweede moet er rekening gehouden worden met de grootte van de steekproef: het aantal respondenten dat deelgenomen heeft aan het onderzoek is gering (N=61). Dat maakt generalisatie van de resultaten naar de gehele populatie niet mogelijk. Bovendien maakt de relatief kleine steekproef dat de power gering is, wat ervoor kan zorgen dat het onderzoek minder precies de hypothesen heeft kunnen toetsen.

Ten derde kan het 'healthy worker' effect (McMichael, 1976) invloed hebben gehad op de resultaten. Het zou kunnen dat de onderzochte groep oudere werknemers bestaat uit een groep die zichzelf heeft geselecteerd door in de arbeidspopulatie te blijven. Dit in tegenstelling tot andere werknemers die om wat voor reden dan ook zijn uitgetreden en daardoor niet in de steekproef zijn meegenomen. De resultaten en conclusies zijn dus slechts gebaseerd op de 'overgebleven' groep ouderen: de 'healthy workers'.

Ondanks de methodologische beperkingen die hierboven zijn genoemd is het van belang om stil te staan bij de maatschappelijke relevantie van het huidige onderzoek en het belang van vervolgonderzoek op dit gebied. Het feit dat naar de werk-privé balans van ouderen nog zo weinig onderzoek gedaan is, is op zijn minst opvallend te noemen. De gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking gaat gestaag omhoog; niettemin is dit onderzoek één van de weinige op het gebied van werk-privé balans onder oudere werknemers. Het is van groot belang om meer onderzoek te doen naar deze doelgroep en erachter te komen wat deze werknemers gemotiveerd houdt.

Er werd wel een indirect verband tussen werk-privé facilitatie en de intentie tot langer doorwerken via bevlogenheid aangetoond. Het is dus belangrijk om bevlogenheid onder oudere werknemers te onderzoeken in longitudinaal perspectief, zodat onder andere meer inzicht verkregen kan worden in de relatie tussen werk-privé

facilitatie en de intentie tot langer doorwerken. Hier kunnen resultaten uitkomen, die bruikbaar zijn om de pensioenintenties van oudere werknemers te voorspellen.

Een klein aantal participanten is uit de steekproef verwijderd omdat zij zelf aangaven als ZZP'er werkzaam te zijn. Het huidige onderzoek geeft daardoor alleen bevindingen over werknemers in loondienst. Het is in de context van werk-privé balans en langer doorwerken echter niet minder relevant om naar ZZP'ers te kijken. Slechts een kwart van de ZZP'ers werkt 40 uur of minder per week in de eigen onderneming (Evers, Muijnck & Overweel, 2002). Deze manier van werken zal dus van grote invloed zijn op hun werk-privé balans. Het is aan te raden onderzoek te doen naar de werk-privé balans van ZZP'ers, zodat we meer te weten komen over hun motivatie om langer door te werken.

4.4 Praktische implicaties

Wat opvalt in dit onderzoek is de relatie tussen werk-privé facilitatie, bevlogenheid en de intentie tot langer doorwerken. Drie positieve constructen die de bloei van de positieve psychologie mooi voortzetten. Waar er lang naar ouderen is gekeken als overbodige werknemers, is het nu in de maatschappij doorgedrongen dat zij de spil gaan vormen van de arbeidspopulatie. De bevindingen in dit onderzoek geven werkbare implicaties voor zowel werknemers als werkgevers met betrekking tot langer doorwerken. Oudere werknemers die werk-privé facilitatie ervaren, zijn ook meer bevlogen en werken langer door. Het is dus ook zaak voor zowel werknemer als werkgever om deze positieve toestanden ('amplitie') bij werknemers te bevorderen, zoals bevlogenheid en werk-privé facilitatie, met als doel om goed functionerende oudere werknemers beter te laten functioneren (Ouweneel, Schaufeli & LeBlanc, 2009). Het ultieme doel zou zijn dat oudere werknemers door invoer van interventies gericht op het genereren van positieve ervaringen met plezier en betrokkenheid doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Deze is ten tijde van het onderzoek nog 65 jaar, maar verhoging van de pensioenleeftijd nadert met rasse schreden.

4.5 Conclusie

Al met al kan geconcludeerd worden dat met behulp van dit onderzoek een kleine stap is gezet naar een beter inzicht in de factoren die ouderen motiveren om langer door te werken, wat in de huidige tijden van vergrijzing zeer waardevol is. Onderzoek naar werk-privé balans van ouderen in relatie tot pensioenintenties staat echter nog in de

kinderschoenen. Dit onderzoek heeft de deur opengezet om meer nieuwsgierigheid voor deze specifieke tak van onderzoek naar ouderen te kweken. De huidige onderzoeksopzet is erg bescheiden en zal dus in het geval van vervolgonderzoek grootser opgezet moeten worden, met een grotere en diverse steekproef en met gebruik van meerdere methoden naast zelf-rapportage, om meer bruikbare resultaten te vergaren. De voorgestelde interventies kunnen de werk-privé balans van ouderen verbeteren, waardoor deze grote groep werknemers meer bevlogen en langer aan het werk kan blijven. Hoewel vaak eerst gedacht wordt aan de bezwaren die geassocieerd worden met het combineren van werk- en privérollen, laat deze studie zien dat vanuit een maatschappelijk en organisatie perspectief de positieve gevolgen van combinatie van werk en privé niet onderbelicht moeten blijven, aangezien deze een effect kunnen hebben op het langer aan het werk blijven van iedere werknemer.

Referenties

- Adams, G. A., & Beehr, T. A. (1998). Turnover and retirement: A comparison of their similarities and differences. *Personnel Psychology*, *51*, 643-665.
- Allen, T.D., Herst, D.E., Bruck, C.S. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*, 278–308.
- Bakker, A.B. (2009). Building engagement in the workplace. In R. J. Burke & C.L. Cooper (Eds.), *The peak performing organization* (pp. 50-72). Oxon, UK: Routledge.
- Bakker, A.B., & Bal, P.M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *83*, 189-206.
- Bakker, A. B., & Geurts, S. A. E. (2003). Towards a dual-process model of work-home interference. *Work & Occupations*, *2004*, *31*, 345–66.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, *22*, 187_200.
- Beehr, T.A., Glazer, S., Nielson, N.L., & Farmer, S.J. (2000). Work and Nonwork Predictors of Employees' Retirement Ages. *Journal of Vocational Behavior*, *57*, 206-225.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator mediator distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*, 1173-1182.
- Beehr, T. A. (1986). The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology*, *39*, 31–55.
- Boon, L. (2012). Bezuinigingspakket bekend – ‘flinke hervormingen, pijnlijk voor VVD’. NRC Handelsblad. Verkregen op 8 mei 2012 van <http://www.nrc.nl/nieuws/2012/04/26/bezuinigingspakket-bekend-flinke-hervormingen-pijnlijk-voor-vvd/>
- Boumans, N. P. G., De Jong, A. H. J., & Van der Linden, L. (2008). Determinants of early retirement intentions among Belgian nurses. *Journal of Advanced Nursing*,

63, 64-74.

- CBS (2012). Werkzame beroepsbevolking weer ouder. Verkregen op 27 april 2012 van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2012/2012-3584-wm.htm>
- Damen, J.A.W. (2011) Pensioenintenties van oudere werknemers: Denken aan de toekomst of het verleden? Een onderzoek onder oudere werknemers naar de relatie tussen temporale focus en pensioenintenties met doeloriëntatie als mediator. Master thesis Universiteit Utrecht
- Demerouti, E., Peeters, M.C.W., & Van der Heijden, B. (ter perse). Work-Family Interface from a Life and Career Stages' Perspective: The Role of Demands and Resources. *International Journal of Psychology*
- Dijkstra, P., & Schaufeli, W. (2010). *Bevlogen aan het werk*. Zaltbommel: Thema.
- De Graaf, A. (2011). *Gezinnen in beweging*. Verkregen op 30 mei, 2012 van <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/F3F611A9-1FA6-4BED-A998-FB5F1221FB7C/0/2011k2b15p82art.pdf>
- De Graaf, S., Peeters, M.C.W. & Van der Heijden, B.I.J.M., (2011). De relatie tussen employability en de intentie tot langer doorwerken. *Gedrag & Organisatie*, volume 24, nr. 4, pp. 374-391.
- De Lange, A.H., Ybema, J.F., & Schalk, R. (2011). Stoppen of Doorgaan? Theorie en praktijk van pensionering en langer doorwerken. *Gedrag & Organisatie*, 24, 4, 323-341.
- Den Adel, R., (2011). Motivatie van oudere werknemers om door te werken tot het pensioen: Wat is het verband met employability en de werk-privé balans? Master thesis Universiteit Utrecht.
- Erickson, J.J., Martinengo, G. & Hill, E.J. (2010). Putting work and family experiences in context: Differences by family life stage. *Human Relations*, 63, 955-977.
- Evers, G., Muijnck, J. de, & Overweel, M., (2002). *ZZZP'ers in de tijd gevolgd*. Zoetermeer: EIM.
- Feldman, D. C., (1994). The Decision to Retire Early: A Review and Conceptualization. *The Academy of Management Review*, 19, 2, 285-311.
- Frins, W., Van Ruysseveldt, J. & Syroit, J. (2011). Doorwerken tot aan het pensioen?

Samenhang tussen werkkenmerken en het ingeschatte doorwerkvermogen.
Gedrag & Organisatie, 24, 392-409.

- Garssen, J. (2011). *Demografie van de Vergrijzing*. Verkregen op 4 april, 2012 van http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/_unique/_search/default.htm?cx=018020871965988641477:rvmzjpho2wq&cof=FORID:11&q=vergrijzing
- Geurts, S.A.E., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Dijkers, S.J.E., Van Hooff, M., & Kinunen, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19, 319-339.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Journal*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Hakanen, J. J., Peeters, M. C. W., & Perhoniemi, R. (2011). Enrichment processes and gain spirals at work and at home: A 3-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 8-30.
- Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work- family stresses and support. *Journal of Family Issues*, 26: 793-819.
- Hooijdonk, L. (2012). Drie positieve interventies ten behoeve van de werk-privé balans van werkende vrouwen met jonge kinderen. Master thesis Universiteit Utrecht.
- Iwanaga, M., Yokoyama, H., & Seiwa, H. (2004). Coping availability and stress reduction for optimistic and pessimistic individuals. *Personality and Individual Differences*, 36, 11-22.
- Llorens, S., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, 23, 825-841.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S.M., & Combs, G.M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393.

- Kieskamp, T. E. (2011). Werk-privé balans, conflict en facilitatie bij verschillende generaties. Master thesis Universiteit Utrecht.
- Kooij, D., De Lange, A.H., Jansen, P.G.W. & Dikkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue work: five meanings of age. A conceptual review. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 364-394.
- Kooij, D. (2010). Motivating Older Workers. A Lifespan Perspective on the Role of Perceived HR Practices. Proefschrift Vrije Universiteit Amsterdam
- MacKinnon, D.P., Warsi, G., & Dwuer, J.H. (1995). A simulation study of mediated effect measures. *Multivariate Behavioral Research*, 30, 41-62
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936
- McMichael, A. J. (1976). Standardized mortality ratios and the "healthy worker effect": scratching beneath the surface. *Journal of Occupational Medicine*;18:165-8.
- Montgomery, A., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Den Ouden, M. (2003). Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress & Coping*, 16, 195-211.
- Mostert, K. (2006). Work-home interaction as partial mediator between job resources and work engagement. *Southern African Business Review*, 10(1), 53-74.
- Muijnck J.A. & Zwinkels, W.S. (2002). Oudere werknemers in het MKB: literatuurstudie naar de inzet van oudere werknemers in de MKB-onderneming (Older employees in SME's: a literature review on the use of older employees in the SME-organization). Zoetermeer: EIM, Onderzoek voor Bedrijf & Beleid.
- NETQ. Geraadpleegd op 14 mei, 2012, <http://www.netq-enquete.nl/>
- Nielson, N., Beehr, T. A., Glazer, S. & Farmer, S. (2010). Predicting employees' decisions to retire. Online publicatie: <http://hdl.handle.net/1880/48286>
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1978). *Psychometric theory* (3e druk). New York: McGraw-Hill.
- Ouweneel, E., Schaufeli, W.,B. & Leblanc, P. (2009). Van preventie naar amplitie: interventies voor optimaal functioneren. *Gedrag & organisatie*, 22(2), 118-135.
- Pallant, J. F. (2005). *SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using*

- SPSS (2e druk). New York: McGraw-Hill.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, *36*, 717-731.
- Raymo, J. M. & Sweeney, M. M. (2006). Work-family conflict and retirement preferences. *Journal of Gerontology Series*, *61*, 161-169
- Rijksoverheid (2011, 19 september). *Plannen nieuw pensioenstelsel*. Verkregen via: <http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2011/06/21/langer-doorwerken-na-2013-levert-hogere-aow-op.html>
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2001). Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering in de arbeids- en gezondheidspsychologie. *Gedrag & Organisatie*, *14*, 229-253.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Bevlogenheid: Een begrip gemeten. *Gedrag & Organisatie*, *17*, 89–112.
- De balans tussen werk en privé, in: Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (ter perse). *De Psychologie van Arbeid en Gezondheid*: herziene druk. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Schaufeli, W.B. & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S.W. Gilliland, D.D. Steiner, & D.P. Skarlicki (Eds.), *Research in Social Issues in Management (Volume 5): Managing Social and Ethical Issues in Organizations*. (pp. 135-177). Greenwich, CT: Information Age Publishers.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*, 71–92.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. & Bakker, A.B. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. In R.J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193_217). Northampton: Edward Elgar.
- Schreurs, B., De Cuyper, N., van Emmerik, IJ. H., Notelaers, G., & De Witte, H. (2011). Job demands and resources and their associations with early retirement

- intentions through recovery need and work enjoyment. *South African Journal of Industrial Psychology*, 37, 48-68.
- Simon-Rusinowitz, L., Krach, C.A., Marks, L.N., Piktialis, D. & Wilson, L.B. (1996) Grandparents in the workplace: The effects of economic and labor trends. *Generations* 20(1): 41–44.
- Siu, O.L., Lu, J.F., Brough, P., Lu, C., Bakker, A.B., Kalliath, T., O’Driscoll, M., Phillips, D.R., Chen, W., Lo, D., Sit, C., & Shi, K. (2010). Role resources and work-family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 470-480.
- Taylor, M. A., & Shore, L. M. (1995). Predictors of planned retirement: An application of Beehr’s model. *Psychology and Aging*, 10, 76-83.
- Van Dam, K., Van der Vorst, J. D. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2009). Employees' intentions to retire early: A case of planned behavior and anticipated work conditions. *Journal of Career Development*, 35, 265-289.
- Van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 279-300
- Von Bonsdorff, M.E., Huuhtanen, P., Tuomi, K., & Seitsamo, J., (2010). Predictors of employees’ early retirement intentions: an 11-year longitudinal study. *Occupational Medicine*, 60, 94–100.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138-164.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398-412.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: a demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822-836.
- Zappalà, S., Depolo, M., Fraccaroli, F., Guglielmi, D., & Sarchielli, G. (2008). Postponing job retirement? Psychosocial influences on the preference for early or late retirement. *Career development international*, 13, 150-167

Bijlage 1. Vragenlijst

Bevlogenheid

Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is door steeds het best passende antwoord in te vullen.

Antwoordmogelijkheden: nooit, bijna nooit, af en toe, regelmatig, dikwijls, zeer dikwijls, altijd

1. Op mijn werk bruis ik van energie.
2. Als ik werk voel ik me fit en sterk.
3. Ik ben enthousiast over mijn baan.
4. Mijn werk inspireert mij.
5. Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan.
6. Wanneer ik heel intensief aan het werk ben voel ik me gelukkig.
7. Ik ben trots op het werk dat ik doe.
8. Ik ga helemaal op in mijn werk.
9. Mijn werk brengt mij in vervoering.

Werk-privé balans

Antwoordmogelijkheden: nooit, soms, vaak, altijd

Hoe vaak komt het voor dat ...

1. u thuis prikkelbaar bent, omdat uw werk veeleisend is?
2. u moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten steeds met uw werk bezig bent?
3. u thuis efficiënter met uw tijd omgaat door de manier waarop u uw werk uitvoert?
4. u vanwege verplichtingen op uw werk afspraken met uw partner/familie/vrienden moet afzeggen?
5. u thuis beter functioneert in de omgang met uw partner/familie/vrienden door dingen die u op het werk leert?
6. u zich thuis beter aan afspraken houdt, omdat dat op het werk ook van u gevraagd wordt?
7. uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?
8. u door uw werk geen energie heeft om met uw partner/familie/vrienden leuke dingen te doen?
9. u zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?

10. u thuis beter uw verantwoordelijkheden nakomt, omdat u dat op uw werk ook geleerd heeft?
11. de eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?
12. uw werk tijd in beslag neemt die u liever aan uw partner/familie/vrienden zou besteden?
13. u na een plezierige werkdag/werkweek meer zin heeft om met uw partner/familie/vrienden activiteiten te ondernemen?
14. u na een gezellig weekend met uw partner/familie/vrienden met meer zin uw werk uitvoert?
15. u zich moeilijk kunt concentreren op uw werk, omdat u zich druk maakt over zaken in uw thuissituatie?
16. u op uw werk beter uw verantwoordelijkheden nakomt, omdat u dat thuis ook moet doen?
17. uw thuissituatie irritaties veroorzaakt die u op uw collega's op het werk afreageert?
18. u zich op het werk beter aan afspraken houdt, omdat dat thuis ook van u gevraagd wordt?
19. uw prestaties op het werk verminderen door problemen met uw partner/familie/vrienden?
20. u op uw werk efficiënter met uw tijd omgaat, omdat u de tijd thuis ook goed moet indelen?
21. u met meer zelfvertrouwen uw werk uitvoert, omdat u alles thuis goed geregeld heeft?
22. u geen zin heeft om aan het werk te gaan vanwege problemen met uw partner/familie/vrienden?

Pensioenintentie

De volgende stellingen gaan over uw intentie tot pensioen en in welke vorm u eventueel zou willen doorwerken tot uw pensioen. Met pensioen wordt de wettelijke pensioenleeftijd bedoeld.

Deze is nu nog 65 jaar.

Geef aan in welke mate u het eens bent met deze stellingen.

Antwoordcategorieën: helemaal mee oneens, mee oneens, neutraal, mee eens, helemaal mee eens

1. Ik blijf aan de slag tot mijn pensioen.
2. Het is mijn intentie om aan de slag te blijven tot mijn pensioen.
3. Het is mijn intentie om eerder te stoppen met werken.
4. Ik ben van plan om te stoppen met werken voor mijn pensioen.

Controlevariabelen

Financiële situatie

In hoeverre is uw financiële situatie toereikend genoeg om eerder met pensioen te kunnen gaan dan de pensioengerechtigde leeftijd?

7- puntsschaal van totaal niet toereikend tot helemaal wel toereikend

Gezondheid

De volgende vragen gaan over uw ervaren gezondheid. Geef aan hoe vaak u onderstaande aspecten ervaart.

Antwoordcategorieën: helemaal mee oneens, oneens, neutraal, mee eens, helemaal mee eens

1. Over het algemeen ben ik tevreden met mijn gezondheid.
2. Mijn gezondheid is beter dan die van de meeste mensen van mijn leeftijd.
3. Mijn gezondheid belemmert mijn werk.
4. Algemeen gezien is mijn gezondheid heel goed.

Bijlage 2. Resultaten van Sobeltesten en Bootstrapping

Tabel 1 *Sobeltest regressie resultaten indirect effect van bevoegenheid op de relatie tussen werk-privé facilitatie en pensioenintenties*

	Waarde	SE	OG	BG	z	p
Indirect effect en significantie normale verdeling	.17	.11	-.05	.39	1.56	.12
	M	SE	OG	BG		
Bootstrap resultaten voor indirect effect	.19	.12	.01	.46		

Noot. N = 5000 Bootstrap resamples; OG en BG = Ondergrens en Bovengrens van het betrouwbaarheidsinterval bij $\alpha = .05$

Tabel 2 *Sobeltest regressie resultaten indirect effect van bevoegenheid op de relatie tussen privé-werk facilitatie en pensioenintenties*

	Waarde	SE	OG	BG	z	p
Indirect effect en significantie normale verdeling	.11	.09	-.06	.29	1.29	.20
	M	SE	OG	BG		
Bootstrap resultaten voor indirect effect	.12	.08	-.01	.32		

Noot. N = 5000 Bootstrap resamples; OG en BG = Ondergrens en Bovengrens van het betrouwbaarheidsinterval bij $\alpha = .05$