

Universiteit Utrecht
Masterthesis Arbeids- en Organisationspsychologie



Universiteit Utrecht

Hoe Psychologisch Kapitaal Samenhangt met de Intentie tot Langer Doorwerken

Auteur: D.J. Smelter
Studentnummer: 3271749
30 juni 2014

Begeleider: Dr. M.C.W. Peeters
Tweede beoordelaar: Dr. W. van Breukelen

Inhoudsopgave

Samenvatting	p. 4
Abstract	p. 4
Voorwoord	p. 5
1. Introductie	p. 6
2. Theoretische achtergrond	p. 8
2.1 PsyCap	p. 8
2.2 Bevlogenheid	p. 10
2.3 Inzetbaarheid	p. 11
2.4 Werktevredenheid	p. 13
2.5 Controlevariabelen	p. 15
3. Methode	p. 16
3.1 Procedure en respondenten	p. 16
3.2 Meetinstrumenten	p. 17
3.2.1 <i>PsyCap</i>	p. 17
3.2.2 <i>Bevlogenheid</i>	p. 17
3.2.3 <i>Inzetbaarheid</i>	p. 18
3.2.4 <i>Werktevredenheid</i>	p. 18
3.2.5 <i>De intentie tot langer doorwerken</i>	p. 18
3.2.6 <i>Gezondheid</i>	p. 19
3.2.7 <i>Financiële situatie</i>	p. 19
4. Resultaten	p. 20
4.1 Aanpak analyses	p. 20
4.2 Beschrijvende statistieken	p. 21
4.3 Toetsing model	p. 23
4.3.1 <i>PsyCap en de intentie tot langer doorwerken</i>	p. 23
4.3.2 <i>Bevlogenheid en de intentie tot langer doorwerken</i>	p. 23
4.3.3 <i>Inzetbaarheid en de intentie tot langer doorwerken</i>	p. 24
4.3.4 <i>Werktevredenheid en de intentie tot langer doorwerken</i>	p. 25
4.3.5 <i>Model met meerdere mediators</i>	p. 26

5. Discussie	p. 28
5.1 Het directe effect van PsyCap	p. 28
5.2 De mediërende werking van bevoegenheid	p. 29
5.3 De mediërende werking van inzetbaarheid	p. 29
5.4 De mediërende werking van werktevredenheid	p. 30
5.5 Het effect van controlevariabelen	p. 30
5.6 Praktische implicaties	p. 31
5.7 Beperkingen huidig onderzoek en suggesties voor vervolgonderzoek	p. 33
8. Conclusie	p. 34
Referenties	p. 35
Bijlage A: Vragenlijst	p. 46

Samenvatting

Nederland kampt met een vergrijzing en ontgroening van de bevolking, gepaard met de trend dat werknemers gemiddeld eerder met pensioen gaan dan de pensioenleeftijd. Dit zorgt ervoor dat het pensioen steeds lastiger te betalen wordt door de werkende bevolking. Om mensen langer aan het werk te houden is met behulp van vragenlijsten onderzocht in welke situatie mensen de grootste intentie hebben tot langer doorwerken. Onder 166 technici van 45 jaar en ouder is in kaart gebracht in hoeverre hun Psychologisch Kapitaal (PsyCap), bevlogenheid, inzetbaarheid en werktevredenheid samenhangen met de intentie tot langer doorwerken. Bevlogenheid, inzetbaarheid en werktevredenheid worden onderzocht als mediator. Multipale regressies wijzen uit dat PsyCap inderdaad een significant effect heeft op de intentie tot langer doorwerken. Dit effect wordt gedeeltelijk gemedieerd door werktevredenheid. Wanneer ook bevlogenheid aan het mediatiemodel wordt toegevoegd, blijkt dat het effect volledig gemedieerd wordt door bevlogenheid. Op basis van de uitkomsten wordt geadviseerd in de praktijk te interveniëren op PsyCap. Dit verhoogt de bevlogenheid en de intentie tot langer doorwerken.

Abstract

In the Netherlands an aging of the population is taking place, as well as a decrease in youths. Furthermore, employees tend to retire early. This means that the pensions are getting paid by less and less people. In the present study, online surveys were used to research which factors correlate strongly with an intention to work until retirement age. Data of employees' Psychological Capital (PsyCap), work engagement, employability, job satisfaction and the intention to work longer was collected among 166 technicians of 45 years old and older. The proposed mediators in this study are work engagement, employability and job satisfaction. Multiple regressions show that PsyCap does have a significant effect on the intention to work longer. This effect is partially mediated by job satisfaction. When work engagement is added in a multiple regression it shows that work engagement fully mediates the effect of PsyCap on the intention to work longer. Based on these results an intervention is proposed to increase one's PsyCap. In practice this should lead to higher work engagement and an increase of the intention to work longer.

Voorwoord

Beste Lezer,

Voor u ligt mijn masterthesis behorend bij de studie Arbeids- en Organisationspsychologie binnen de Faculteit Sociale Wetenschappen der Universiteit Utrecht. Met deze thesis over arbeidsmotivatie van oudere werknemers hoop ik een wetenschappelijke en praktische bijdrage te leveren aan het omgaan met de vergrijzing in Nederland.

Tijdens het schrijven van mijn scriptie ben ik geholpen door verschillende mensen, die ik graag wil bedanken. Allereerst wil ik mijn begeleider Maria Peeters bedanken, voor haar kundige bijdrage, haar inzicht en vooral haar geduld met mij. Daarnaast wil ik graag mijn vriendin Emma bedanken voor het altijd motiveren en altijd het aansporen om door te zetten. Tenslotte wil ik graag mijn ouders bedanken voor hun advies, begrip en steun tijdens het schrijven.

Ik wens u veel leesplezier!

Daan Smelter,

30 juni 2014

1. Introductie

In 1950 was het percentage mensen in de Europese Unie ouder dan zestig jaar acht procent. In 2000 was dit een percentage van tien en de verwachting is dat dit zal groeien tot eenentwintig procent in 2050. Het aantal ouderen in de bevolking neemt toe en het aantal jongeren daalt; daarmee vergrijst en ontgroent Europa (Ilmarinen, 2006). Eenzelfde demografische ontwikkeling vindt plaats in Nederland. Het aantal jongeren neemt af en het aantal ouderen neemt toe (Ritsema van Eck, Van Dam, De Groot & De Jong, 2013). De scheve bevolkingsgroei is ook te zien binnen organisaties (Alley & Crimmins, 2007). Deze demografische verschuiving kan mogelijk negatieve gevolgen hebben voor de werkende bevolking van Nederland.

Vanaf 2013 ging de AOW-leeftijd in Nederland in stappen omhoog. In 2018 zal de AOW-leeftijd naar 66 jaar zijn gestegen en in 2021 naar 67 jaar (Rijksoverheid, 2014). Deze verhoging is in Nederland ingevoerd om de demografische ontwikkeling op te kunnen vangen. Het sociale stelsel dat onderdeel is van de verzorgingsstaat in Nederland komt onder druk te staan door de vergrijzing. De pensioenen worden hierdoor lastiger betaalbaar, aangezien een steeds kleinere beroepsbevolking moet betalen voor een steeds groter wordende groep uitgetreden mensen.

Naast deze vergrijzing is er een aantal werknemers dat voor de pensioengerechtigde leeftijd uit dienstverband treedt. In Nederland was de pensioengerechtigde leeftijd voor lange tijd 65 jaar. De gemiddelde leeftijd waarop men in Nederland in 2009 uittrad was 63,5 jaar (Eurostat, 2011). Met het vertrek van oudere werknemers uit de organisatie verliest men veel kennis, ervaring en vaardigheden (Peeters, Nauta, De Jonge & Schalk, 2005). Dit houdt in dat organisaties steeds meer gebruik moeten maken van de oudere werknemers die nog wel in dienst zijn (Alley & Crimmins, 2007; Van der Heijden, Schalk & Van Veldhoven, 2008).

Op dit moment wordt in Nederland het aantal werkende mensen kleiner en het aantal mensen dat uittreedt groeit (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2013). Wanneer de trend van vervroegde uittreding doorzet, worden de pensioenen in Nederland op termijn onbetaalbaar. Men moet op zoek naar oplossingen om de pensioenen betaalbaar te houden. Om uitspraken te kunnen doen over welke oplossingen het beste aansluiten bij het probleem is het belangrijk te onderzoeken welke factoren samenhangen met de intentie tot

langer doorwerken van oudere werknemers. Een mogelijke oplossing voor het probleem ligt namelijk in het langer inzetten van oudere werknemers. Bij onderzoek naar langer doorwerken is het van belang om te weten wat werknemers motiveert (Zappalà, Depolo, Fraccaroli, Guglielmi, & Sarchielli, 2008).

In het huidige onderzoek wordt onderzoek gedaan naar factoren die mogelijk samenhangen met de intentie tot langer doorwerken. De intentie tot langer doorwerken houdt in dat werknemers zelf door willen werken tot aan de pensioenleeftijd. Uit eerder onderzoek is gebleken dat de intentie tot een bepaald gedrag de meest accurate en meest directe voorspeller van het uiteindelijke gedrag is (van Breukelen, van der Vlist & Steensma, 2004; Montano & Kasprzyk, 2008). Naast de intentie tot langer doorwerken moeten de werknemers ook langer kúnnen doorwerken en gemotiveerd zijn om dit te doen. Dit houdt in dat men ook inzetbaar moet zijn om langer door te kunnen werken. Er moet dus een mate van willen en kunnen zijn bij de werknemers.

De relatie van het willen en kunnen met de intentie tot langer doorwerken is reeds eerder onderzocht. Zowel bevoegenheid (willen) als employability (kunnen) hangen positief samen met de intentie tot langer doorwerken (De Graaf, Peeters & Van der Heijden, 2011; Frins, Van Ruysseveldt & Syroit, 2011).

Het doel van deze studie is het onderzoeken van een mogelijke samenhang tussen psychologisch kapitaal (hierna *PsyCap*) met de intentie tot langer doorwerken. Verder wordt onderzocht in hoeverre bevoegenheid, inzetbaarheid en tevredenheid een rol spelen in de bovengenoemde samenhang. *PsyCap* is een relatief jong begrip binnen de psychologie, maar er zijn reeds aanwijzingen dat het een positieve invloed heeft op vele werkuitkomsten, zoals tevredenheid, bevoegenheid en prestatie (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007a; Luthans, Youssef & Avolio, 2007b). Er is echter nog geen onderzoek gedaan naar een mogelijke samenhang tussen *PsyCap* en de intentie tot langer doorwerken. Naast *PsyCap* worden ook de factoren bevoegenheid, inzetbaarheid en werktevredenheid in het onderzoek opgenomen.

2. Theoretische achtergrond

2.1 PsyCap

Het ontstaan van PsyCap komt voort uit de vraag: hoe kan een organisatie door het inzetten van haar mensen voordeel bereiken ten opzichte van de concurrentie? PsyCap is een positieve psychologische ontwikkelingsstaat die bestaat uit vier verschillende werk gerelateerde factoren. Dit betreft de factoren: eigen-effectiviteit, hoop, optimisme en weerbaarheid. Deze vier factoren samengevoegd zijn PsyCap (Luthans et al., 2007a; Luthans et al., 2007b). Kort samengevat is PsyCap een psychologische ontwikkelingsstaat, welke wordt gekenmerkt door bovenstaande vier factoren (Luthans et al., 2007b).

Eigen-effectiviteit is een term die in 1977 voor het eerst werd geopperd door Albert Bandura. Eigen-effectiviteit is het geloof van een individu hoe goed hij een bepaalde taak kan uitvoeren in een bepaalde situatie (Bandura, 1997). Het concept eigen-effectiviteit wordt door Luthans breder beschouwd, omdat persoonlijke effectiviteit af kan hangen van de aard van de taak of hoe de taak uitgevoerd moet worden, bijvoorbeeld in groepsverband (2007b; Stajkovic & Luthans, 1998). Eigen-effectiviteit krijgt in empirisch onderzoek veel aandacht omdat is gebleken dat eigen-effectiviteit samenhangt met veel werk gerelateerde factoren, zoals arbeidsmotivatie (Gist & Mitchell, 1992) en prestatie op het werk (Luthans et al., 2007b). Werknemers met een hoge eigen-effectiviteit worden gekenmerkt door (1) hoge doelen stellen voor zichzelf, (2) graag uitdagingen aangaan, (3) een hoge zelfmotivatie hebben, (4) grote inspanning leveren om hun doel te bereiken en (5) volhouden wanneer zij een tegenslag te verwerken krijgen. Eigen-effectiviteit is een factor die ontwikkelbaar is, door bijvoorbeeld het ervaren van successen van een rolmodel (Luthans et al., 2007b) of een individu informeren over de taakeisen en hoe hier het beste aan voldaan kan worden (Gist & Mitchell, 1992).

De tweede factor is hoop, welke wordt gedefinieerd als een positieve motivationele staat. Individuen die een hoge mate van hoop bezitten hebben de wilskracht om succes na te streven en de vaardigheid om duidelijk te maken welke stappen er genomen moeten worden om bepaalde doelen te bereiken (Snyder, 2000). Naast een positieve samenhang met prestatie op het werk (Luthans et al., 2007b), heeft hoop ook een positieve samenhang met andere werk gerelateerde factoren zoals werktevredenheid en binding aan de organisatie (Youssef, 2004). Op deze werktevredenheid wordt later in het onderzoek dieper

ingegaan. Hoop is interessant voor het huidige onderzoek aangezien er een samenhang is met veel factoren die mogelijk een samenhang hebben met de intentie tot langer doorwerken. Ook blijkt hoop een factor die te verhogen is door middel van trainingen (Luthans et al., 2007b).

De derde factor is optimisme. Dit is het algemene geloof dat iemand voornamelijk positieve dingen meemaakt in het leven (Scheier, Carver, & Bridges, 1994). Daarnaast is optimisme een attributiestijl waarbij positieve gebeurtenissen worden toegeschreven aan interne, permanente en allesomvattende oorzaken. Negatieve gebeurtenissen worden toegeschreven aan externe, tijdelijke en situatie-specifieke oorzaken (Seligman, 1998). Mensen die optimistisch zijn hebben een hogere kans op psychologische gezondheid en werk gerelateerde gezondheid in het bijzonder, dan mensen die niet optimistisch zijn (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009). Optimisme hangt ook samen met beter kunnen omgaan met veranderingen, voortdurende zelfontwikkeling en aanpassingsvermogen (Luthans et al., 2007b). Optimisme is een factor die wel te beïnvloeden is (Seligman, 1999), maar ook deels voortkomt uit de karaktereigenschappen van een individu. Dit maakt het lastiger om te trainen (Luthans, 2007b).

De vierde factor is weerbaarheid, welke door Masten (2001) wordt gedefinieerd als: *“een categorie van verschijnselen die worden gekarakteriseerd door patronen van positieve aanpassing in een situatie van grote tegenslag of risico”* (p. 228). Op de werkvloer betekent dit dat mensen met een hoge weerbaarheid bijvoorbeeld snel terugkeren in een positieve staat wanneer er een negatieve gebeurtenis plaatsvindt, zoals het leveren van een slechte prestatie of een conflict (Luthans et al., 2007b). Weerbaarheid hangt positief samen met werktevredenheid, binding aan de organisatie (Luthans et al., 2007a). Weerbaarheid is dus zeker in de huidige tijd een belangrijke factor, omdat er in organisaties veel verandert en hier ook tegenslagen mee gepaard gaan (Luthans et al. 2007b).

PsyCap is interessant om in het huidige onderzoek te verwerken, omdat de factoren waaruit het bestaat samenhangen met een aantal werk gerelateerde factoren. Eigen-effectiviteit hangt samen met algemene prestatie op het werk en taakprestatie (Stajkovic & Luthans, 1998; Judge, Jackson, Shaw, Scott, & Rich, 2007). Hoop hangt samen met goede professionele prestaties en oplossingsgericht denken (Curry, Snyder, Cook, Ruby, & Rehm, 1997). Optimisme hangt positief samen met sociale steun en coping strategieën (Brissette,

Scheier, & Carver, 2002). Mensen met een hoge weerbaarheid kunnen goed omgaan met veranderingen en gaan uitdagingen graag aan (Maddi & Khoshaba, 2005). Daarnaast hangt PsyCap als construct ook samen met een aantal werk gerelateerde factoren (Avey, Luthans, Smith, & Palmer, 2010). Het heeft een negatieve relatie met absentisme (Avey, Patera, & West, 2006) en een positieve relatie met tevredenheid (Luthans et al., 2007b; Larson & Luthans, 2006) en bevlogenheid (Vink, Ouweneel, & LeBlanc, 2011). Uit onderzoek blijkt dat PsyCap een positieve samenhang heeft met *job embeddedness*. Dit houdt in dat iemand een grote binding heeft met de organisatie waarin hij of zij werkt, zowel tijdens als buiten het werk (Jiang, Liu, McKay, Lee, & Mitchell, 2012). Een hoge *job embeddedness* komt voort uit hoge binding aan de organisatie en werktevredenheid, wat inhoudt dat werknemers minder snel geneigd zijn te vertrekken uit de organisatie (Sun, Zhao, Yang, & Fan, 2012). Op basis hiervan kan de eerste hypothese worden opgesteld.

Hypothese 1: Er is een positieve samenhang tussen PsyCap (eigen-effectiviteit, hoop, optimisme en weerbaarheid) en de intentie tot langer doorwerken.

2.2 Bevlogenheid

Bevlogenheid is een affectief-cognitieve staat, welke niet gefocust is op een bepaald gedrag, situatie of object (Schaufeli & Bakker, 2004). Bevlogenheid bestaat uit drie dimensies: vitaliteit, toewijding en absorptie. Vitaliteit wordt gekarakteriseerd door een grote hoeveelheid energie en doorzettingsvermogen op het werk. Toewijding betreft het opgaan in het werk en het ervaren van een gevoel van onder andere betekenis, enthousiasme en trots. Absorptie is de volledige concentratie en het opgaan in het werk, soms gepaard met moeite om het werk los te laten (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006).

Bevlogenheid heeft een positieve samenhang met verschillende werk gerelateerde uitkomsten zoals werktevredenheid, plezier in het werk, binding aan de organisatie, prestatie (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011) en klanttevredenheid (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). Daarnaast heeft het een negatieve samenhang met absentisme, de intentie om ontslag te nemen en ontslagen worden (Schaufeli & Bakker, 2004). Gebrek aan bevlogenheid wordt verondersteld één van de hoofdredenen te zijn om een organisatie te verlaten (De Lange, De Witte, & Notelaers, 2008). Daarnaast wordt er gesuggereerd dat een

lage bevlogenheid kan samenhangen met de intentie om vervroegd met pensioen te gaan (Frins et al., 2011). De tweede hypothese van het huidige onderzoek kan op basis van de beschreven literatuur worden opgesteld.

Hypothese 2a: Er is een positieve samenhang tussen bevlogenheid en de intentie tot langer doorwerken.

De relatie tussen PsyCap en bevlogenheid zal in het huidige onderzoek ook worden onderzocht. Voor alle vier de factoren waaruit PsyCap bestaat is een positieve samenhang gevonden met bevlogenheid (Sweetman & Luthans, 2010). Eigen-effectiviteit komt voort uit vier primaire bronnen, die allen relevant zijn voor bevlogenheid (Bandura, 1997). Hoop draagt niet alleen bij aan bevlogenheid, maar het is zelfs mogelijk dat hoop een vereiste is voor bevlogenheid. Bevlogenheid blijkt een mediërende werking te hebben op de relatie tussen charismatisch leiderschap en *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB zijn taken die werknemers veelal buiten hun functie om uitvoeren en wat bijdraagt aan het succes van de organisatie (Babcock-Robertson & Strickland, 2010). In een onderzoek van Salanova en Schaufeli (2008) blijkt dat bevlogenheid als mediator acteert in de relatie tussen hulpbronnen en proactief gedrag op de werkvloer. In beide onderzoeken zien we dat positieve hulpbronnen via bevlogenheid leidt tot gedrag dat goed is voor de organisatie.

Hypothese 2b: De relatie tussen PsyCap en de intentie tot langer doorwerken wordt gedeeltelijk gemedieerd door bevlogenheid.

2.3 Inzetbaarheid

Naast de motivatie en de wil om door te willen, moet een werknemer ook de mogelijkheid hebben om verder te werken. Een werknemer moet dus inzetbaar blijven om langer door te kunnen werken. Dit is in de wetenschap te vertalen naar *employability* (inzetbaarheid). Het is lastig om inzetbaarheid te definiëren, omdat het onderhevig is aan externe invloeden en erg afhangt van de situatie waarin een individu zich bevindt. Employability verandert dus als de context of situatie waarin een werknemer zich bevindt verandert (Forrier & Sels, 2003).

De overkoepelende definitie van inzetbaarheid kijkt ook naar externe invloeden. Het betreft alle individuele en context-gerelateerde factoren die invloed hebben op de arbeidsmarktpositionering in het heden en in de toekomst (Thijssen, 2000; Thijssen, 2008). Inzetbaarheid betreft vaardigheden van een individu die nodig zijn om een baan te behouden of te verwerven (Forrier & Sels, 2003; Rothwell & Arnold, 2007; Van Emmerik, Schreurs, De Cuyper, Jawahar, & Peeters, 2011). Forrier en Sels (2003) hanteren een strakke definitie van inzetbaarheid: “De kans van een individu op een baan op de interne of externe arbeidsmarkt” (p. 106).

In het huidige onderzoek wordt duurzame inzetbaarheid opgenomen. Duurzame inzetbaarheid betekent dat werknemers gezond blijven tijdens hun tijd op de arbeidsmarkt en ook over voldoende mogelijkheden, de juiste houding en motivatie beschikken om inzetbaar te blijven (Van der Klink et al., 2010). Wanneer werknemers doorwerken tot aan of na de pensioenleeftijd kan dit worden gezien als succes van duurzame inzetbaarheid (Brouwer et al. 2012).

Inzetbaarheid is erg nuttig om mee te nemen in het huidige onderzoek, omdat het naast een samenhang met de intentie tot langer doorwerken, ook een overlap heeft met PsyCap. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat eigen-effectiviteit en optimisme een significante samenhang hebben met inzetbaarheid (Berntson, Näswall, & Sverke, 2008; McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007). Bovendien wordt er gesuggereerd dat optimisme een deel van inzetbaarheid uitmaakt (Fugate, Kinicki, & Blake, 2004). Weerbaarheid overlapt met inzetbaarheid in zoverre dat beide zeer bruikbaar zijn in situaties waar veel veranderingen voorkomen (Baruch, 2004).

Hypothese 3a: Er is een positieve samenhang tussen PsyCap en inzetbaarheid.

De Graaf, Peeters en van der Heijden deden in 2011 onderzoek naar de relatie tussen inzetbaarheid en de intentie om langer door te werken. Zij verwachtten een positieve samenhang, aangezien aan inzetbaarheid gelinkte factoren zoals de aanwezigheid van ontwikkelingsmogelijkheden samenhangen met de intentie tot langer doorwerken (De Graaf et al., 2011). In dit onderzoek werd die hypothese bevestigd. Inzetbaarheid blijkt inderdaad een significante positieve samenhang te hebben met de intentie tot langer doorwerken.

Immers, een werknemer moet ook de mogelijkheid hebben en duurzaam inzetbaar zijn, wil hij langer door kunnen werken (Van Vuuren, Caniëls, & Semeijn, 2011).

Hypothese 3b: Er is een positieve relatie tussen inzetbaarheid en de intentie tot langer doorwerken.

Hypothese 3c: De relatie tussen PsyCap en de intentie tot langer doorwerken wordt gedeeltelijk gemedieerd door inzetbaarheid.

2.4 Werktevredenheid

Werktevredenheid is een onderwerp dat veel onderzocht is in de arbeids- en organisatiepsychologie. De reden hiervoor is dat werktevredenheid samenhangt met een groot aantal werk gerelateerde uitkomsten, zoals absentisme, onproductief werkgedrag en personeelsverloop (Dormann & Zapf, 2001). Werktevredenheid is tevens een factor die op de werkvloer te manipuleren is. Werktevredenheid hangt namelijk af van omstandigheden op de werkvloer zoals verantwoordelijkheid, taakvariatie en steun van de leidinggevende (Hackman & Oldham, 1980). Wanneer uit het huidige onderzoek blijkt dat tevredenheid een sterke samenhang heeft met de intentie tot langer doorwerken, kan een werkgever die graag ziet dat zijn oudere medewerkers doorwerken tot aan de pensioenleeftijd de focussen op werktevredenheid.

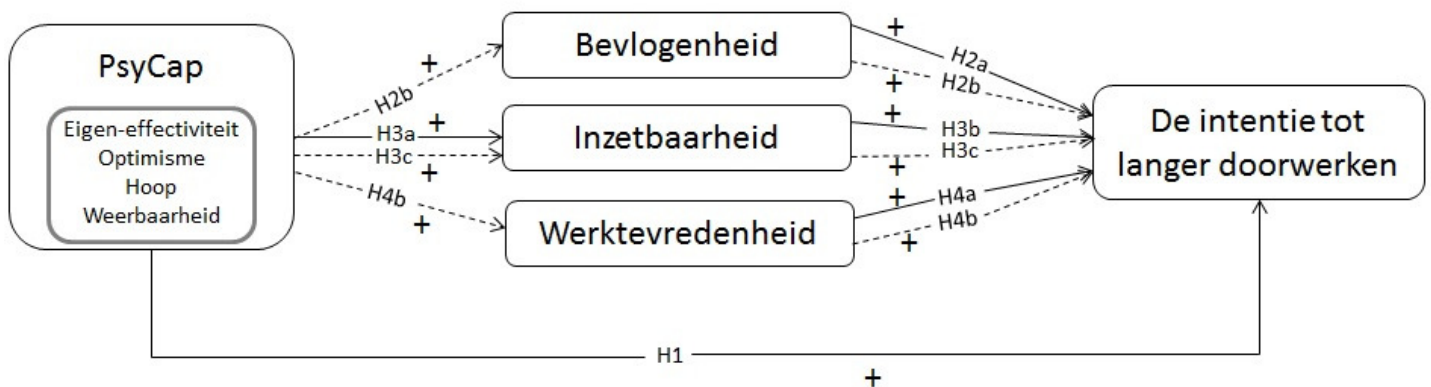
In 1977 onderzocht Mobley of werktevredenheid een samenhang heeft met personeelsverloop. Uit dit onderzoek bleek een significante negatieve samenhang tussen werktevredenheid en verloop. Als kanttkening gaf Mobley (1977) aan dat dit een relatief lichte samenhang was, mogelijk omdat tevredenheid een passieve staat is en niet snel tot een bepaald actief gedrag leidt. Een grootschalig onderzoek naar de intentie om langer door te werken van oudere werknemers heeft een groot aantal factoren onderzocht die een mogelijke samenhang hebben met de intentie tot langer doorwerken (Ybema, Geuskens, & Oude Hengel, 2009). Uit dit onderzoek is gebleken dat werknemers die tevreden zijn met mogelijkheden op hun werk, zoals de mogelijkheid om in deeltijd te werken, langer willen doorwerken dan werknemers die niet tevreden zijn. Op basis hiervan kan de volgende hypothese worden geformuleerd.

Hypothese 4a: Werktevredenheid heeft een positieve samenhang met de intentie tot langer doorwerken.

Daarnaast wordt ook verondersteld dat werktevredenheid een mediërende rol heeft in de relatie van PsyCap met de intentie tot langer doorwerken. Werknemers moeten namelijk een bepaalde hoeveelheid werktevredenheid hebben om langer te willen doorwerken (Maurits, De Veer, & Francke, 2012). Ook in een onderzoek naar personeelsverloop blijkt dat tevredenheid een mediërende rol heeft. In dit specifieke geval medieert werktevredenheid de relatie tussen steun in personeelsontwikkeling en verloopintentie. Dit heeft dus betrekking op het blijven werken binnen de eigen organisatie (Koster, Fouarge, & De Grip, 2009).

Hypothese 4b: De relatie tussen PsyCap en de intentie tot langer doorwerken wordt gedeeltelijk gemedieerd door werktevredenheid.

Een grafische weergave van het onderzoeksmodel ziet er als volgt uit.



Figuur 1. Grafische weergave van het onderzoeksmodel inclusief hypothesen. De verwachte samenhang is aangegeven met een plusteken, de doorgetrokken lijnen geven de verwachte directe effecten aan en de stippellijnen geven de verwachte mediatie-effecten aan.

2.5 Controlevariabelen

Omdat de intentie tot langer doorwerken niet alleen samenhangt met psychologische factoren, is ook een aantal controlevariabelen in het onderzoek opgenomen.

Allereerst wordt de controlevariabele gezondheid in het onderzoek opgenomen. Werknemers moeten immers naast de motivatie ook gezond genoeg zijn om het werk door te kunnen zetten. Ook blijkt uit onderzoek dat gezondheid samenhangt met de intentie tot langer doorwerken (Boumans, De Jong, & Van der Linden, 2008).

Daarnaast is de financiële situatie van de werknemer van invloed op de intentie tot langer doorwerken (Beehr, Glazer, Nielson, & Farmer, 2000). Wanneer de financiële situatie van een werknemer dit toelaat zal een werknemer eerder geneigd zijn om vervroegd uit te treden.

3. Methode

3.1 Procedure en respondenten

Het onderzoek is afgenomen bij een organisatie in de energiesector. Binnen een technische afdeling van deze organisatie zijn alle werknemers van 45 jaar en ouder benaderd. De werknemers van deze afdeling zijn technici, opleiders en administratief medewerkers. Er is gekozen om het onderzoek af te nemen bij werknemers van 45 jaar en ouder, omdat dan dezelfde leeftijd wordt gehanteerd als bij andere onderzoeken naar de intentie tot langer doorwerken (De Graaf et al., 2011; Kooij, De Lange, Jansen, & Dijkers, 2008). Op deze manier kunnen de resultaten beter vergeleken worden met resultaten uit andere onderzoeken.

De werknemers hebben via hun werk een e-mailbericht ontvangen over deelname aan het onderzoek. In deze mail was een link te vinden naar het onderzoek. Deze mail ontvingen zij vanuit een intern mailadres, met de onderzoekers als afzender. In de mail werd benadrukt dat het invullen van de resultaten anoniem zal zijn en dat het ongeveer 10 minuten van de tijd in beslag zou nemen. Met behulp van het programma Thesistools (2013) is de vragenlijst online afgenomen bij de respondenten. De mail is naar een totaal aantal van 781 werknemers verstuurd. Uiteindelijk hebben 210 respondenten de vragenlijst ingevuld, echter voldeed een aantal respondenten niet aan eisen zoals leeftijd en een minimaal aantal ingevulde vragen waardoor er uiteindelijk 168 respondenten over bleven. Dit betekent dat er een respons was van 21,5%. In een aantal analyses blijven er 166 respondenten over, aangezien twee respondenten een onvolledig antwoord hebben gegeven op bepaalde vragen.

In totaal hebben 14 vrouwen (8%) deelgenomen aan het onderzoek en 154 mannen (92%). De jongste respondent was 45 jaar en de oudste respondent was 64 jaar. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 53,9 jaar ($SD = 5,7$). Het gemiddelde aantal uren dat de respondenten per week werken is 39,8 uur ($SD = 6,7$). 1% gaf aan dat de lagere school de hoogst afgeronde opleiding was, 6% MAVO-LBO, 38% HAVO-MBO, 1% VWO, 45% HBO en 9% WO. Van de respondenten had 14,3% een leidinggevende functie. Gemiddeld waren de respondenten 20,7 jaar werkzaam bij de organisatie ($SD = 14,1$). Van de respondenten gaven er tien aan zich in de start- en opbouwfase van hun carrière te bevinden (6%), 122 gaven aan zich in de uitbouw- en stabilisatiefase van de carrière te bevinden (72%) en het aantal

respondenten dat aangaf zich in de afbouw- en uittredingsfase van de carrière te bevinden was 36 (21%).

3.2 Meetinstrumenten

3.2.1 PsyCap

PsyCap is gemeten aan de hand van twee meetinstrumenten. De eerste is de *PsyCap Questionnaire (PCQ)*. Alle items van de gebruikte vragenlijsten zijn opgenomen in bijlage A. De items in de PCQ over hoop komen van Snyder et al. (1996), de items over weerbaarheid komen van Wagnild en Young (1993) en de items over optimisme zijn van Scheier en Carver (1985). De vragen zijn gescoord op een 6-punts Likert schaal, op welke de respondenten aan konden geven in hoeverre een stelling van toepassing was op zichzelf (1 = sterk mee oneens, 6 = sterk mee eens). Om de vragenlijst zo kort mogelijk te houden is er gekozen voor een verkorte versie van de PCQ. Luthans et al. hebben een verkorte versie samengesteld, namelijk de PCQ 12, welke bestaat uit twaalf vragen. Van de PCQ is bewezen dat het een betrouwbaar en valide meetinstrument is (Luthans et al., 2007a; Luthans et al., 2008b). Hoop is gemeten met 4 items en weerbaarheid met 3 items. Optimisme wordt in de PCQ 12 met 2 items gemeten. In het huidige onderzoek is hier nog een item uit de originele PCQ aan toegevoegd om optimisme in een breder spectrum te kunnen meten. Om te voldoen aan een bepaalde betrouwbaarheid is het wenselijk dat een meetinstrument een interne consistentie (α) heeft van minimaal .70 (Nunally & Bernstein, 1994). Voor de aangepaste PCQ 12 die wordt gehanteerd in het huidige onderzoek is de interne consistentie .82.

Het onderdeel uit de PCQ dat eigen-effectiviteit meet richt zich voornamelijk op leidinggevendenden. Binnen het huidige onderzoek sluit dit niet goed aan op de respondentengroep. Eigen-effectiviteit wordt daarom gemeten met de *New General Self-Efficacy Scale* (Sherer et al., 1982; Chen, Gully, & Eden, 2001). Deze schaal bestaat uit 8 items. Aangezien een aantal van deze items overlapt met elkaar is ervoor gekozen om deze in te korten tot 5 items. Voor deze vragenlijst geldt $\alpha = .92$.

3.2.2 Bevlogenheid

Om bevlogenheid te meten is er gekozen voor de Utrechtse bevlogenheid schaal (UBES). De volledige versie van dit meetinstrument bestaat uit 15 items (Schaufeli & Bakker, 2004). In

het huidige onderzoek wordt een verkorte versie van de UBES gebruikt, de UBES-9, bestaande uit 9 items ($\alpha = .95$). De UBES-9 heeft hiermee een goede interne consistentie. Op de items uit de UBES-9 konden de respondenten aangeven in hoeverre een item op hun van toepassing was. Dit werd aangegeven op een 7-punts Likert schaal (1 = nooit, 7 = altijd).

3.2.3 Inzetbaarheid

Inzetbaarheid is gemeten met de inzetbaarheid vragenlijst van De Witte (1992). Deze vragenlijst bestaat uit 8 items. De inzetbaarheid vragenlijst heeft een goede interne consistentie ($\alpha = .85$). Bij deze vragenlijst gaf men aan in hoeverre ze het eens waren met een stelling. De respondenten konden antwoord geven op een 5-punts Likert schaal. Antwoordcategorieën liepen van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens).

3.2.4 Werktevredenheid

Werktevredenheid is gemeten met de *faces scale* van Kunin (1955). Dit is een meetinstrument met een enkele vraag: "Alles bij elkaar genomen ben ik ... tevreden over mijn werk". De antwoordcategorieën bestaan bij dit item niet zinnen, maar de respondenten kunnen hiermee simpelweg aangeven welk gezicht het beste aansluit bij hun tevredenheid op het werk. Het voordeel van een dergelijk meetinstrument is dat het vertalen van gevoelens in woorden wordt weggenomen, en een antwoord meer vanuit het gevoel gegeven kan worden (Kunin, 1955; Dunham & Herman, 1975). De veelgebruikte verbale schalen meten gevoel (e.g. tevredenheid) niet goed. De *faces scale* legt dit gevoel wel goed vast (Fischer, 2010). Wanous, Reichers en Hudy (1997) geven echter aan dat een tevredenheidsschaal die uit een enkel item bestaat hoog correleert met een schaal die uit meerdere items bestaat.

3.2.5 De intentie tot langer doorwerken

De intentie tot langer doorwerken, de uitkomstvariabele van het huidige onderzoek, is gemeten met een pensioenintentie schaal (Van Dam, Van der Vorst & Van der Heijden, 2009). Deze schaal bestaat uit 8 items en de betrouwbaarheid van de schaal is hoog ($\alpha = .93$). Items uit deze vragenlijst hebben allen betrekking op de intentie tot doorwerken tot aan het pensioen. Respondenten konden aangeven in hoeverre ze het eens waren met de

stellingen. Men kon antwoord geven op een 5-puntsschaal, lopend van 1 = helemaal mee oneens tot 5 = helemaal mee eens. Een aantal items uit deze vragenlijst zijn in negatieve vorm gesteld, dus deze items zijn omgepoold om de intentie tot langer doorwerken goed te kunnen blijven meten.

3.2.6 Gezondheid

In het huidige onderzoek wordt gezondheid geïnventariseerd met behulp van een viertal items die opgesteld zijn door Adams en Beehr (1998). Deze vragen hebben betrekking op de algemene gezondheid en in hoeverre deze het werk belemmeren. De betrouwbaarheid van deze schaal is hoog ($\alpha = .84$). Antwoorden zijn gegeven op een 7-punts Likert schaal waarop men kon aangeven in hoeverre zij het eens waren met de stelling (1 = sterk mee oneens, 7 = sterk mee eens). Eén van de items moest omgepoold worden, aangezien deze in negatieve vorm gesteld was.

3.2.7 Financiële situatie

De laatste factor die opgenomen is, de financiële situatie, is gemeten met een enkel item geadapteerd van Zappalà et al. (2008). De respondenten gaven antwoord op de vraag: "In hoeverre is uw financiële situatie toereikend genoeg om eerder met pensioen te kunnen gaan dan de nieuwe pensioengerechtigde leeftijd?". Men kon aangeven in hoeverre de financiële situatie toereikend was op een 7-punts Likert schaal (1 = totaal niet toereikend, 7 = Totaal toereikend).

4. Resultaten

4.1 Aanpak analyses

Om de factoren en hun onderlinge samenhangen te analyseren wordt gebruik gemaakt van statistisch computerprogramma *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS, 2011). De eerste stap was het verwijderen van respondenten die niet voldeden aan de eisen van het huidige onderzoek. Respondenten die te jong waren of niet alle vragen hadden ingevuld zijn hiermee uit de data gehaald. In het huidige onderzoek wordt een tweetal verschillende verbanden onderzocht. Allereerst worden er meerdere mediatie-effecten verwacht. Ten tweede wordt er een aantal positieve samenhangen verwacht in de vorm van directe effecten (e.g. de samenhang tussen PsyCap en de intentie tot langer doorwerken).

Om in het geval van een enkele mediator een significant mediatie-effect vast te stellen geven Baron en Kenny drie stappen - of - voorwaardes: (1) de onafhankelijke variabele moet een significante samenhang hebben met de afhankelijke variabele, (2) de onafhankelijke variabele moet een significante samenhang hebben met de mediator en (3) de mediator moet een significante samenhang hebben met de afhankelijke variabele (1986). Deze drie stappen worden gedaan met behulp van regressieanalyses. Wanneer deze alle drie significant zijn, kan er met behulp van een multiële regressieanalyse worden gecontroleerd op een mediatie-effect (Baron & Kenny, 1986). Een mediatie-effect is aanwezig wanneer bij opnamen van een mediator het directe effect verdwijnt (volledige mediatie) of het directe effect significant afneemt (gedeeltelijke mediatie) (Moss, 2009; Dudley, Benuzillo, & Carrico, 2004). Een Sobeltest wordt gebruikt om de significantie van de afname van het directe effect te analyseren na het toevoegen van een mediator (Sobel, 1982). Deze test wordt uitgevoerd op een website van Preacher en Leonardelli (2001). Met sequentiële regressieanalyses worden de controlevariabelen opgenomen in de analyses.

Het brengt enkele complicaties met zich mee wanneer er meerdere mediators geanalyseerd moeten worden (Preacher & Hayes, 2008). Het is namelijk veel complexer om te analyseren aangezien er niet alleen een indirect effect vastgesteld moet worden, maar er moet ook onderzocht worden welk gedeelte van het eventuele indirecte effect toegeschreven kan worden aan welke mediator.

In het huidige onderzoek wordt de *product of coefficients* approach gebruikt om de significantie van meerdere mediators te testen. Met deze methode wordt het totale

indirecte effect (i.e. het totale mediatoreffect) berekend, en kan worden verdeeld onder de individuele mediators die getest worden (Preacher & Hayes, 2008). Bij steekproeven van kleiner dan 500 respondenten is het totale indirecte effect vaak niet normaal verdeeld. Daarom wordt er bij de *product of coefficients approach* gebruik gemaakt van *bootstrapping*. Volgens Shrout en Bolger (2002) kan hiermee het probleem van het gebrek aan een normaalverdeling worden opgelost. Om het hanteren van deze benadering eenvoudiger te maken heeft Hayes een computerprogramma geschreven - een macro - dat geïnstalleerd kan worden in SPSS (2008).

4.2 Beschrijvende statistieken

In tabel 1 is de betrouwbaarheid van alle schalen te vinden. Daarnaast is in deze tabel ook de gemiddelde score (M) en standaardafwijking (SD) van elke variabele te vinden, evenals de correlatiecoëfficiënten tussen alle variabelen.

Allereerst valt op dat de gemiddelden van PsyCap en de factoren die hierbij horen vrij hoog zijn. De gemiddelden zijn met allen hoger dan 4.5 op een 6-puntsschaal vrij hoog. Ook de bevlogenheid van de respondentengroep ligt met een gemiddelde van 5.42 op een 7-puntsschaal vrij hoog. Wat betreft de inzetbaarheid is het gemiddelde relatief laag met 3.07, aangezien de genoemde scores allen bovengemiddeld zijn. Met een gemiddelde van 3.92 valt voor de financiële situatie ook op dat dit een relatief lage score is (gemeten op een 7-puntsschaal). Ook de intentie tot langer doorwerken, die gemeten is met behulp van een 5-puntsschaal heeft een relatief hoge standaardafwijking met .96 op een gemiddelde score van 3.75 (gemeten op een 5-puntsschaal).

PsyCap heeft een significante samenhang met bevlogenheid ($r = .58$), inzetbaarheid ($r = .40$) en tevredenheid ($r = .42$). Ook bevlogenheid, inzetbaarheid en tevredenheid hebben allen een significante positieve samenhang. Wat ook opvalt is dat financiële situatie en gezondheid geen significante correlaties hebben met de intentie tot langer doorwerken.

Tabel 1

De betrouwbaarheid van de vragenlijsten (Cronbach's alpha, α), de gemiddelden (M), de standaardafwijkingen (SD) en de correlatiecoëfficiënten (r) van alle variabelen (n=166)

Factor	α	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. PsyCap	.89	4.60	.60	1										
2. Hoop	.76	4.64	.71	.82**	1									
3. Optimisme	.65	4.54	.71	.76**	.60**	1								
4. Eigen-effectiviteit	.77	4.56	.70	.92**	.65**	.59**	1							
5. Weerbaarheid	.75	4.68	.80	.74**	.37**	.36**	.68*	1						
6. Bevlogenheid	.95	5.42	1.06	.58**	.59**	.59**	.48**	.26**	1					
7. Inzetbaarheid	.85	3.07	.73	.40**	.32**	.39**	.33**	.28**	.33**	1				
8. Werktevredenheid	-	3.74	.97	.42**	.49**	.36**	.34**	.16*	.43**	.27**	1			
9. Gezondheid	.84	5.14	1.15	.09	.14	.13	.04	-.02	.19*	.13	.18*	1		
10. Financiële situatie	-	3.92	1.33	.20**	.24**	.18*	.16*	.09	.20*	.19	.19*	.15	1	
11. Intentie tot langer doorwerken	.93	3.75	.96	.34**	.32**	.34**	.24**	.22**	.40**	.08	.27**	.13	.04	1

Noot. *p < .05; **p < .01.

4.3 Toetsing model

4.3.1 PsyCap en de intentie tot langer doorwerken

De eerste hypothese van het huidige onderzoek veronderstelt een directe positieve samenhang tussen PsyCap en de intentie tot langer doorwerken. Zoals verwacht is er een significant positief effect gevonden tussen PsyCap en de intentie tot langer doorwerken ($\beta = .30$; $p < .01$). Ook voor alle onderliggende factoren van PsyCap is een significant positief verband gevonden met de intentie tot langer doorwerken (zie tabel 1). In tabel 2 is het effect van PsyCap op de intentie tot langer doorwerken weergegeven. Hierin zijn ook de controlevariabelen opgenomen. Hieruit blijkt tevens een significante samenhang tussen PsyCap en de intentie tot langer doorwerken. De eerste hypothese wordt met bovenstaande resultaten aangenomen. Gezondheid blijkt tevens een positieve samenhang te hebben met de intentie tot langer doorwerken. Voor de financiële situatie is dit niet het geval.

Tabel 2

De samenhang tussen PsyCap en de intentie tot langer doorwerken (n = 166)

	B	β	p
Stap 1			
Financiële situatie	-.02	-.03	ns
Gezondheid	.21**	.25**	< .01
Stap 2			
Financiële situatie	.06	-.07	ns
Gezondheid	.13*	.16*	< .05
PsyCap	.48**	.30**	< .01

Noot. Ns: niet significant.

4.3.2 Bevlogenheid en de intentie tot langer doorwerken

Van bevlogenheid wordt verwacht dat het een significante positieve samenhang heeft met de intentie tot langer doorwerken (hypothese 2a). In tabel 3 is een significante positieve samenhang ($\beta = .37$; $p < .01$) te zien tussen bevlogenheid en de intentie tot langer doorwerken. Hypothese 2a wordt op basis hiervan aangenomen. Om te zien hoeveel de

intentie tot langer doorwerken wordt verklaard door bevlogenheid wordt het correlatiecoëfficiënt ($r = .40$) gekwadraterd en blijkt dat 16% van de variantie in de intentie tot langer doorwerken wordt verklaard door bevlogenheid.

Tabel 3

De samenhang tussen bevlogenheid en de intentie tot langer doorwerken (n = 166)

	B	β	p
Stap 1			
Financiële situatie	-.02	-.03	ns
Gezondheid	.21**	.25**	< .01
Stap 2			
Financiële situatie	-.05	-.07	ns
Gezondheid	.11	.13	ns
Bevlogenheid	.33**	.37**	< .01

Bevlogenheid is in het huidige onderzoek ook genoemd als verwachte mediator in de relatie van PsyCap met de intentie tot langer doorwerken (hypothese 2b). In tabel 1 is een significante samenhang tussen PsyCap en bevlogenheid te zien. Op basis hiervan wordt een multiële regressieanalyse uitgevoerd met PsyCap en bevlogenheid als voorspellers voor de intentie tot langer doorwerken. Uit de multiële regressieanalyse blijkt dat PsyCap niet meer significant is ($\beta = .15$; $p = .10$) en bevlogenheid blijft significant ($\beta = .29$; $p < .01$). Dit houdt in dat er sprake is van volledige mediatie van bevlogenheid tussen PsyCap en de intentie tot langer doorwerken. Ook uit de Sobeltest blijkt een significante mediatie (2.98; $p < .01$). Hypothese 2b kan met dit resultaat aangenomen worden.

4.3.3 Inzetbaarheid en de intentie tot langer doorwerken

Hypothese 3a van het huidige onderzoek veronderstelt een positieve samenhang tussen PsyCap en inzetbaarheid. Er is een significante samenhang gevonden tussen PsyCap en inzetbaarheid ($r = .40$; $p < .01$). Hypothese 3a wordt hiermee aangenomen.

Van inzetbaarheid wordt ook verwacht dat het een significante samenhang heeft met de intentie tot langer doorwerken (hypothese 3b). Uit de regressieanalyse blijkt geen significant effect van inzetbaarheid op de intentie tot langer doorwerken (zie tabel 4). Dit houdt in dat er geen mediatie-effect mogelijk is van inzetbaarheid op het effect van PsyCap op de intentie tot langer doorwerken. Hypotheses 3b en 3c worden hiermee verworpen.

Tabel 4

De samenhang tussen inzetbaarheid en de intentie tot langer doorwerken (n = 166)

	B	β	p
Stap 1			
Financiële situatie	-.02	-.03	ns
Gezondheid	.21**	.25**	< .01
Stap 2			
Financiële situatie	-.02	-.03	ns
Gezondheid	.20**	.24**	< .01
Inzetbaarheid	.04	.03	ns

4.3.4 Werktevredenheid en de intentie tot langer doorwerken

Ook voor de factor werktevredenheid wordt verwacht dat het een significante voorspeller is van de intentie tot langer doorwerken. De regressieanalyse wijst uit dat er een significant effect is van werktevredenheid op de intentie tot langer doorwerken ($\beta = .27$; $p < .01$). Hiermee kan hypothese 4a worden aangenomen.

Ook werktevredenheid is een voorgestelde mediator (hypothese 4b). PsyCap heeft een significante samenhang met werktevredenheid ($r = .42$; $p < .01$). Uit de eerste drie stappen van Baron en Kenny kan worden opgemaakt dat er mogelijk een mediatie-effect van werktevredenheid kan zijn. In tabel 5 is de samenhang tussen werktevredenheid en de intentie tot langer doorwerken weergegeven. Uit de multi-pele regressieanalyse blijkt dat werktevredenheid nog steeds een significante voorspeller is van de intentie tot langer doorwerken ($\beta = .25$; $p < .01$). Met het toevoegen van PsyCap in de regressieanalyse is werktevredenheid *nét* geen significante voorspeller voor de intentie tot langer doorwerken

meer ($\beta = .14$; $p = .08$). Ook uit de Sobeltest blijkt dat tevredenheid geen mediërend effect heeft (1.62 ; $p = .10$). Op basis van deze resultaten is hypothese 4b onjuist. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat het verschil met een significant effect klein is.

Tabel 5

De samenhang tussen werktevredenheid en de intentie tot langer doorwerken (n = 166)

	B	β	p
Stap 1			
Financiële situatie	-.02	-.03	ns
Gezondheid	.21**	.25**	< .01
Stap 2			
Financiële situatie	-.04	-.06	ns
Gezondheid	.16*	.19*	.02
Werktevredenheid	.23**	.23**	< .01

4.3.5 Model met meerdere mediators

Op dit moment zijn de mediators geanalyseerd op basis van enkele mediatie-effecten. In het huidige onderzoek wordt een drietal mediators verwacht. Om een model met meerdere mediators te testen worden de verwachte mediators ingevoerd in de macro van Hayes. De uitkomst hiervan is te zien in tabel 6.

Tabel 6

Meerdere mediatie-effecten via bevlogenheid, inzetbaarheid en werktevredenheid (n = 166)

Mediatie-effect	β	p
Psycap → bevlogenheid → de intentie tot langer doorwerken	.27**	< .01
Psycap → inzetbaarheid → de intentie tot langer doorwerken	-.07	ns
Psycap → werktevredenheid → de intentie tot langer doorwerken	.07	ns

Uit deze analyse blijkt dat enkel bevoegenheid medieert tussen PsyCap en de intentie tot langer doorwerken. Bij het toevoegen van bevoegenheid als mediator blijkt het directe effect van PsyCap op de intentie tot langer doorwerken niet meer significant ($\beta = .16$; $p = .09$). Ook hieruit blijkt dat er een volledige mediatie is door bevoegenheid tussen PsyCap en de intentie tot langer doorwerken.

5. Discussie

Het doel van het huidige onderzoek is welke factoren de grootste samenhang hebben met de intentie tot langer doorwerken. In het huidige onderzoek is onderzocht welke relatie PsyCap heeft met de intentie tot langer doorwerken. Daarbij is gekeken naar zowel een directe samenhang tussen deze twee factoren, als naar de aanwezigheid van gedeeltelijke mediators. De voorgestelde mediators zijn bevoegenheid, inzetbaarheid en werktevredenheid. De verwachting was dat PsyCap zowel een direct als een indirect effect zou hebben via de mediators op de intentie tot langer doorwerken.

5.1 Het directe effect van PsyCap

Uit het huidige onderzoek is inderdaad gebleken dat PsyCap een significant effect heeft op de intentie tot langer doorwerken. Dit houdt in dat naarmate het psychologisch kapitaal van iemand groeit, de intentie tot langer doorwerken groter wordt. Dit verband is opvallend te noemen, aangezien van PsyCap voorheen voornamelijk relaties die gericht zijn op arbeidsprestatie zijn aangetoond (Luthans et al., 2007b).

Onder andere omdat PsyCap een hoge samenhang heeft met *job embeddedness*, was de verwachting dat PsyCap een positieve samenhang zou tonen met de intentie tot langer doorwerken (Jiang et al., 2012). Dit houdt in dat wanneer de PsyCap van een werknemer verhoogd wordt, deze een grotere intentie tot langer doorwerken ontwikkelt. Zoals in de inleiding aangegeven is, biedt dit een mooi resultaat omdat dit kan bijdragen aan een oplossing voor het probleem dat in het huidige onderzoek gesteld wordt. Hoop en optimisme hangen het sterkste samen met bevoegenheid en met de intentie tot langer doorwerken. Alle factoren van PsyCap hebben dus een significant effect op de intentie tot langer doorwerken, met een hoofdrol voor hoop en optimisme.

De relatie tussen PsyCap en bevoegenheid was in voorgaand onderzoek reeds aangetoond (Sweetman & Luthans, 2010). Van bevoegenheid werd een positief effect op de intentie tot langer doorwerken gesuggereerd (Frins et al., 2011; De Lange et al., 2008). Dit kan duiden op de verklaring van het effect van PsyCap op de intentie tot langer doorwerken.

5.2 De mediërende werking van bevoegenheid

Uit de resultaten blijkt dat bevoegenheid geen gedeeltelijke, maar een volledige mediator is in de relatie tussen PsyCap en de intentie tot langer doorwerken. Dit suggereert dat het proces waarin PsyCap effect heeft op de intentie tot langer doorwerken volledig verklaard wordt door bevoegenheid. In een dergelijk geval is het niet meer nodig om andere indirecte effecten te testen, aangezien een geval van volledige mediatie relatie al volledig verklaard is (Rucker, Preacher, Tormala, & Petty, 2011). Om te onderzoeken via welke factoren het effect op de intentie tot langer doorwerken het grootste is, zijn de overige mediatie-analyses toch uitgevoerd.

In voorgaand onderzoek is bevoegenheid ook aangetoond als volledige mediator tussen hulpbronnen en proactief gedrag (Salanova & Schaufeli, 2008). Van PsyCap is aangetoond dat het een significante samenhang heeft met hulpbronnen (Niks, 2010). De intentie tot langer doorwerken wordt in dit geval gezien als proactief gedrag.

Kijkend naar de significantie van zowel het directe als het indirecte effect van bevoegenheid op de intentie tot langer doorwerken zijn dit interessante resultaten. De literatuur suggereert wel dat bevoegenheid een rol speelt in de intentie tot langer doorwerken, maar er is nog geen hard bewijs geleverd (Frins et al., 2011; De Graaf et al., 2011; De Lange et al., 2008). De uitkomsten van het huidige onderzoek bevestigen de suggestie dat bevoegenheid een rol speelt in de intentie tot langer doorwerken. Het is van belang in vervolgonderzoek te focussen op hoe bevoegenheid leidt tot de intentie tot langer doorwerken. Deze relatie lijkt namelijk significant.

5.3 De mediërende werking van inzetbaarheid

Kijkend naar de directe relatie tussen inzetbaarheid en de intentie tot langer doorwerken valt op dat er géén significant effect is. De afwezigheid van dit significante effect houdt direct in dat er geen significant mediatie-effect kan zijn van inzetbaarheid op PsyCap en de intentie tot langer doorwerken (Baron & Kenny, 1986).

Uit onderzoek blijkt dat er een mate van willen en kunnen langer doorwerken moet zijn om de intentie tot langer doorwerken te hebben (Ybema et al. 2009). Het is mogelijk dat het effect van inzetbaarheid uitblijft omdat de respondenten niet langer door willen werken.

Wanneer men langer kan doorwerken, maar dit niet wil, zal men ook bij een hoge score op inzetbaarheid aangeven een lage intentie te hebben om langer door te werken.

Daarnaast was de verwachting vooral gebaseerd op onderzoek van De Graaf en collega's (2011), waarin enkel een licht significant effect gevonden was van inzetbaarheid op de intentie tot langer doorwerken. Tevens is in dat onderzoek inzetbaarheid gemeten met een ander meetinstrument dan in het huidige onderzoek. Die vragenlijst meet het hele spectrum van inzetbaarheid, inclusief dimensies 'beroepsexpertise', 'anticipatie en optimalisatie', 'persoonlijke flexibiliteit', 'organisatiesensitiviteit' en 'balans' (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). Een vragenlijst meet een construct beter naarmate het meerdere dimensies van een construct beslaat (Baarda, De Goede, & Kalmijn, 2007). Om hetzelfde resultaat te krijgen is het beter om dezelfde meetinstrumenten te gebruiken om inzetbaarheid te meten. Dit blijkt uit de resultaten van meerdere onderzoeken (De Graaf et al., 2011; Stap, 2012).

5.4 De mediërende werking van werktevredenheid

Van werktevredenheid is nét geen significant mediatie-effect gevonden. Hoewel het acceptabel, betrouwbaar en valide is om werktevredenheid te meten met een enkele vraag, geeft een vragenlijst die meerdere aspecten van het construct meet meer inzicht in de breedte van de te meten factor (Wanous et al., 1997).

Er is wel een direct effect gevonden van werktevredenheid op de intentie tot langer doorwerken. Dit is in lijn met vergelijkbare onderzoeken (Ybema et al., 2009). Kijkend naar het model waarin alle drie de mediators zijn opgenomen valt de significantie van werktevredenheid als gedeeltelijke mediator weg. In dat geval blijft enkel bevlogenheid een significante mediator die de relatie tussen PsyCap en de intentie tot langer doorwerken volledig medieert. Deze bevindingen zijn in lijn met voorgaand onderzoek, dat stelt dat hoewel werktevredenheid een positieve staat is, maar ook passief. Het is mogelijk dat tevredenheid daarom weinig met uiteindelijk gedrag samenhangt (Warr & Inceoglu, 2012).

5.5 Het effect van controlevariabelen

Gezondheid heeft zoals verwacht een positief effect op de intentie tot langer doorwerken. Dit is in lijn met eerdere onderzoeken (Boumans et al., 2008). Tegen de verwachting in heeft

de financiële situatie geen significant effect op de intentie tot langer doorwerken. In andere onderzoeken komt dit effect wel naar voren (Ybema et al., 2009; Stap, 2012). Een significant effect van gezondheid en het uitblijven van een effect van financiële situatie is wel in lijn met vergelijkbare onderzoeken (De Graaf et al., 2011; Zappalá et al., 2008). Een mogelijke verklaring voor de resultaten ligt bij de instelling van de respondenten. In de vragenlijst is ook een tweetal open vragen opgenomen, waar de respondenten aan konden geven welke factoren belangrijk zijn wanneer ze langer door zouden werken tot aan de pensioenleeftijd. Antwoorden die vaak terugkomen zijn plezier in het werk, contact met collega's, uitdaging en flexibiliteit. De financiële situatie komt hier nauwelijks in terug.

5.6 Praktische implicaties

Zoals beschreven is er een aantal interessante, bruikbare resultaten uit het huidige onderzoek gekomen. Om in de praktijk invulling te geven aan de uitkomsten van het huidige onderzoek, is het nuttig om te kijken bij welke factoren de grootste significante effecten zijn gevonden. De grootste samenhang met de intentie tot langer doorwerken is gevonden bij bevlogenheid en bij PsyCap. Het effect van PsyCap werd volledig gemedieerd door bevlogenheid. Het doel van het huidige onderzoek is meer informatie krijgen over wat mensen motiveert tot langer doorwerken. Op basis van het huidige onderzoek kan de focus in interventie op PsyCap en bevlogenheid worden gelegd.

Hoop en optimisme zijn de PsyCap factoren die de grootste samenhang hebben met bevlogenheid en met de intentie tot langer doorwerken. Dit is het spectrum van PsyCap wat voornamelijk kan zorgen voor een groei in de intentie tot langer doorwerken. Om PsyCap te ontwikkelen is er door een micro-interventie ontwikkeld om de PsyCap factoren apart te ontwikkelen (Luthans, Avey, Avolio, Norman, & Combs, 2006a).

Hoop is te ontwikkelen door een aantal doelen te stellen, inclusief duidelijke meetpunten, een plan van aanpak en subdoelen. Daarna wordt een aantal manieren bedacht om de doelen te bereiken. Vervolgens worden mogelijke obstakels in kaart gebracht. Tenslotte wordt er in kaart gebracht hoe deze obstakels het beste omzeild kunnen worden. Deze interventie wordt begeleid met positieve gedachtes en commentaar, om het beste resultaat te bewerkstelligen (Luthans et al., 2006a; Luthans et al., 2008a; Snyder, 2000).

Optimisme kan ontwikkeld worden door het in kaart brengen van pessimistische gedachtes en deze om te schakelen of te verplaatsen met positieve gedachtes. Hierbij wordt de focus gelegd bij positieve zelfspraak, ofwel een positieve manier om tegen jezelf te praten (Luthans et al., 2006a; Seligman, 2011). Door hoop te trainen wordt tevens het optimisme verhoogd en vice versa (Luthans et al., 2006a).

Zoals eerder aangegeven lijken de factoren hoop en optimisme het meeste effectief in het verhogen van de intentie tot langer doorwerken. Daarnaast hebben ook eigen-effectiviteit en weerbaarheid een samenhang op de intentie tot langer doorwerken. Eigen-effectiviteit kan worden vergroot door (1) het eigen maken van bepaalde taken, (2) te leren door anderen een taak te zien uitvoeren (modeling), (3) uitgesproken vertrouwen te hebben van belangrijke collega's en managers en (4) het geloof dat men fysiek en mentaal fit genoeg is om te taak goed uit te voeren (Luthans et al., 2008a).

Het verhogen van weerbaarheid kan simpelweg door de focus te leggen op positieve emoties. Voorbeelden hiervan zijn lachen en glimlachen. Dergelijke emoties kunnen een heel groot effect hebben op weerbaarheid (Luthans, Vogelgesang, & Lester, 2006b). Een andere manier om weerbaarheid te verhogen is door de focus te leggen op het gebruik maken van sociale steun. Dit heeft betrekking op vrienden en familie, evenals op de werkvloer. Wanneer een manager weet dat zijn sociale steun van grote invloed is op de weerbaarheid van zijn medewerkers kan hij dit op een constructieve manier inzetten (Luthans et al., 2006b).

Naast PsyCap lijkt bevlogenheid een sterke rol te spelen in de ontwikkeling van de intentie tot langer doorwerken. In een interventie zal een focus op bevlogenheid dus zeer nuttig zijn. Met behulp van een internettraining kan bevlogenheid verhoogd worden (Wild, Ouweneel, Schaufeli, & Le Blanc, 2009). Wat opvalt is dat ook in deze training de focus wordt gelegd bij doelen stellen, vergroten van weerbaarheid en stimuleren van positieve emoties. Dit zijn exact dezelfde trainingen die worden gebruikt in het vergroten van PsyCap. Dit geeft aan dat PsyCap en bevlogenheid een grote onderlinge samenhang hebben en dat het verhogen van PsyCap wellicht leidt tot een verhoging van bevlogenheid.

Wanneer organisaties veel waarde hechten aan werknemers met een groot PsyCap en bevlogen werknemers, kan hier ook op ingespeeld worden. In het selectieproces van nieuwe werknemers kan de organisatie vragenlijsten laten invullen door kandidaten. Een

mogelijk probleem is dat de vragenlijsten sociaal wenselijk worden ingevuld. Dit kan een vertekend beeld geven (Paulhus & Reid, 1991).

5.7 Beperkingen huidig onderzoek en suggesties voor vervolgonderzoek

Het verschil in de uitkomsten zit mogelijk in het gebruik van de vragenlijsten. Het huidige onderzoek gebruikte niet voor elk construct hetzelfde meetinstrument als in vergelijkbare onderzoeken. In het vervolg wordt geadviseerd om dit te doen, om de resultaten zoveel mogelijk valide te houden. Daarnaast is de data verzameld met zelfrapportages, waardoor de *common-method bias* kan optreden (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003). Dit kan worden opgelost door in vervolgonderzoek de vragenlijsten ook te laten invullen door een collega.

In het huidige onderzoek is leeftijd gemeten aan de hand van de kalenderleeftijd. Het is mogelijk dat dit op deze manier beperkt gemeten wordt. Psychosociale leeftijd, die ook de eigen perceptie van de leeftijd betreft, kan het concept 'leeftijd' beter meten (Kooij et al., 2008). Dit kan in vervolgonderzoek opgenomen worden.

De steekproef van het huidige onderzoek is een grotendeels homogene groep. Voornamelijk mannen hebben meegedaan aan het onderzoek. Daarnaast is de aard van het werk hier vooral technisch en administratief. De generaliseerbaarheid van het huidige onderzoek is dus lastig vast te stellen. Wel komen de resultaten van het huidige onderzoek overeen met andere onderzoeken (Luthans et al., 2007a; Ybema et al., 2009). In het vervolg kunnen er meer gegronde uitspraken gedaan worden wanneer een onderzoek wordt uitgezet bij een grotere groep, waarvan een groter deel vrouw is, en bij verschillende organisaties met andere aarden van het werk.

Om nuttige informatie op te doen over een oplossing voor het probleem moet eerst worden onderzocht of de intentie tot langer doorwerken leidt tot het daadwerkelijke gedrag: doorwerken tot aan de pensioenleeftijd. Om dit te onderzoeken kan longitudinaal onderzoek worden verricht. Hoewel kostbaar en tijdsintensief, levert longitudinaal onderzoek veel informatie op. Door het voordeel van herhaalde metingen die door de tijd heen plaatsvinden, wordt een ontwikkeling in kaart gebracht (Anthonio, 2010; Denzin, Lincoln, & Giardina, 2006). Juist deze ontwikkeling is nuttig om inzicht in te vergaren.

6. Conclusie

Het probleem van toenemende ontgroening en vergrijzing blijft een grote rol spelen in de Nederlandse maatschappij (Giesbers, Verweij, & De Beer, 2013). Om in te spelen op de problemen die hiermee gepaard gaan biedt het huidige onderzoek een goede basis. Door middel van het onderzoek is meer inzicht gecreëerd over in welke situatie werknemers eerder een intentie hebben tot langer doorwerken. PsyCap, bevlogenheid en werktevredenheid hebben een sterke samenhang met de intentie tot langer doorwerken. Het indirecte effect van werktevredenheid valt weg wanneer bevlogenheid als mediator wordt ingevoerd.

Terugkomend op de titel van het onderzoek “Hoe Psychologisch Kapitaal Samenhangt met de Intentie tot Langer Doorwerken” is uit de resultaten duidelijk gebleken dat PsyCap via bevlogenheid samenhangt met de intentie tot langer doorwerken.

Referenties

- Adams, G. A., & Beehr, T. A. (1998). Turnover and retirement: A comparison of their similarities and differences. *Personnel psychology, 51*, 643-665. doi:10.2190/JRUQ-XQ2N-UP0A-M432
- Alley, D., & Crimmins, E. (2007). The demography of aging and work. In K. S. Shultz, & G. A. Adams (Eds.), *Aging and work in the 21st century* (pp. 7-24). London: Lawrence Erlbaum associates. Verkregen van <http://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=qhI2njBE-okC&oi=fnd&pg=PR5&ots=S7I3LKA5-Z&sig=IQigprCwVWt3EzgHpv2W3TA5RE#v=onepage&q&f=false>
- Antonio, G. (2010). Reflectief longitudinaal onderzoek: Ondersteuning bij leerprocessen in organisaties. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice, 19*, 39-59. Verkregen van <http://www.journalsi.org/index.php/si/article/view/200/175>
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*, 17-28. doi:10.1037/a0016998
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 13*, 42-60. doi:10.1177/10717919070130020401
- Baarda, D. B., De Goede, M. P. M., & Kalmijn, M. (2007). *Basisboek enquêteren: handleiding voor het maken van een vragenlijst en het voorbereiden en afnemen van enquêtes* (2^{de} druk). Wolters-Noordhoff. Verkregen van <http://library.wur.nl/WebQuery/clc/1858531>
- Babcock-Roberson, M. E., & Strickland, O. J. (2010). The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors. *The Journal of Psychology, 144*, 313-326. doi:10.1080/00223981003648336
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*, 4-28. doi:10.1080/1359432X.2010.485352
- 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. doi:10.1080/02678370802393649

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, *84*, 191-215. doi:10.1037/0033-295X.84.2.191
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. doi:10.1234/12345678
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*, 1173-1182. doi:10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: From linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives. *Career Development International*, *9*, 58-73. doi: 10.1108/13620430410518147
- Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2008). Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *17*, 413-425. doi:10.1080/13594320801969699
- 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. doi:10.1111/j.1365-2648.2008.04651.x
- Brisette, I., Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2002). The role of optimism in social network development, coping, and psychological adjustment during a life transition. *Journal of personality and social psychology*, *82*, 102-111. doi:10.1037/0022-3514.82.1.102
- Brouwer, S., De Lange, A. H., Van der Mei, S., Wessels, M., Koolhaas, W., Bültmann, U., Van der Heijden, B. I. J. M., & Van der Klink, J. (2012). *Duurzame inzetbaarheid van de oudere werknemer: Stand van zaken*. Universitair Medisch Centrum Groningen. Verkregen van http://www.flexworkresearch.org/uploaded_files/publications/Duurzameinzetbaarheidvandeouderewerknemer_standvanzaken.pdf
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2013). *Minder personen in werkzame beroepsbevolking*. Verkregen op 21/05/2014 van: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/barometer-beroepsbevolking/barometer-werkzame-beroepsbevolking-art.htm>
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, *4*, 62-83. doi: 10.1177/109442810141004

- Curry, L. A., Snyder, C. R., Cook, D. L., Ruby, B. C., & Rehm, M. (1997). Role of hope in academic and sport achievement. *Journal of Personality and Social Psychology, 73*, 1257-1267. doi:10.1037/0022-3514.73.6.1257
- 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 en Organisatie, 4*, 375-392. Verkregen van http://annetdelange.nl/data/_uploaded/image/annet/GenO_2011_24_04_%28_Working_Copy%29.pdf#page=55
- De Lange, A. H., De Witte, H., & Notelaers, G. (2008). Should I stay or should I go? Examining longitudinal relations among job resources and work engagement for stayers versus movers. *Work and Stress, 22*, 201-223. doi:10.1080/02678370802390132
- De Lange, A. H., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2013). *Een leven lang inzetbaar? Duurzame inzetbaarheid op het werk: interventies, best practices en integrale benaderingen*. Alphen aan de Rijn: Vakmedianet. Verkregen van <http://repository.ubn.ru.nl/handle/2066/112047>
- De Witte, H. (1992). *Langdurig werklozen: Tussen optimisten en teruggetrokkenenen (The long-term unemployed: Between optimism and resignation)*. Hoger Instituut van de Arbeid, Leuven. Verkregen van <https://lirias.kuleuven.be/handle/123456789/188841>
- Denzin, N. K., Lincoln, Y. S., & Giardina, M. D. (2006). Disciplining qualitative research. *International Journal of Qualitative Studies in Education, 19*, 769-782. doi: 10.1080/09518390600975990
- Dormann, C., & Zapf, D. (2001). Job satisfaction: A meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior, 22*, 483-504. doi:10.1002/job.98
- Dudley, W. N., Benuzillo, J. G., & Carrico, M. S. (2004). SPSS and SAS programming for the testing of mediation models. *Nursing Research, 53*, 59-62. doi:10.1097/00006199-200401000-00009
- Dunham, R. B., & Herman, J. B. (1975). Development of a female Faces Scale for measuring job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 60*, 629-631. doi:10.1037/0021-9010.60.5.629
- Eurostat (2011). *Europe in figure: Eurostat Yearbook 2011*. Luxemburg: Eurostat European Commission. Verkregen van http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?p_product_code=KS-CD-11-001

- Forrier, A. & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3, 102-124. Verkregen van <http://www.ouderenenarbeid.be/documenten/artikel%20ijhrdm.pdf>
- Frins, W., Van Ruysseveldt, J., & Syroit, J. (2011). Doorwerken tot aan het pensioen? Samenhang tussen werkkenmerken en het geschatte doorwerkvermogen. *Gedrag & Organisatie*, 24, 393-411. Verkregen van http://annetdelange.nl/data/_uploaded/image/annet/GenO_2011_24_04_%28Working_Copy%29.pdf#page=73
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38. doi: 10.1016/j.jvb.2003.10.005
- Giesbers, H., Verweij, A., & de Beer, J. (2013). *Vergrijzing: Wat zijn de belangrijkste verwachtingen voor de Toekomst Verkenning*. Bilthoven: RIVM. Verkregen op 12/06/2014 van <http://www.nationaalkompas.nl/bevolking/vergrijzing/toekomst/>
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17, 183-211. doi:10.5465/AMR.1992.4279530
- Glanz, K., Rimer, B. K., & Viswanath, K. (2008). *Health behavior and health education: Theory, research, and practice* (4e ed.). doi:10.1234/12345678
- Hagedoorn, M., Van Yperen, N. W., Van de Vliert, E., & Buunk, B. P. (1999). Employees' reactions to problematic events: A circumplex structure of five categories of responses, and the role of job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 309-321. doi:10.1002/(SICI)1099-1379
- Hayes, A. F. (2008). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Verkregen van <http://www.personal.psu.edu/jxb14/M554/specreg/templates.pdf>
- IBM Corp. (2011). IBM SPSS Statistics for Windows, Version 20.0. Armonk: IBM Corp.
- Ilmarinen, J. (2006). The ageing workforce – challenges for occupational health. *Occupational Medicine*, 56, 362–364. doi:10.1093/occmed/kql046
- Jiang, K., Liu, D., McKay, P. F., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2012). When and how is job embeddedness predictive of turnover? A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Psychology*, 97, 1077-1096. doi:10.1037/a0028610

- Judge, T.A., Jackson, C.L., Shaw, J.C., Scott, B.A., & Rich, B.L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: the integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology, 92*, 107-127. doi:10.1037/0021-9010.92.1.107
- Kooij, D., De Lange, A. H., Jansen, P. & Dijkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: Five meanings of age. A conceptual review. *Managerial Psychology, 23*, 364-394. Verkregen van <http://www.ageingatwork.eu/resources/older-workers-motivation-to-continue-to-work.pdf>
- Koster, F., Fouarge, D., & Grip, A. D. (2009). Personeelsontwikkeling, werktevredenheid en personeelsverloop. *Tijdschrift voor HRM, 12*, 32-51. Verkregen van <http://arno.unimaas.nl/show.cgi?fid=17456>
- Kunin, T. (1955). The construction of a new type of attitude measure. *Personnel Psychology, 8*, 65-77. doi:10.1111/j.1744-6570.1955.tb01189.x
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 13*, 75-92. doi: 10.1177/10717919070130020601
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006a). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior, 27*, 387-393. doi:10.1002/job.373
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008a). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning and Education, 7*, 209-221. doi:10.5465/AMLE.2008.32712618
- Luthans, F., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2012). *Psychological capital questionnaire for researchers: Measuring the resource of psychological capital*. Verkregen op 29/04/2014 van: <http://www.mindgarden.com/products/pcq.htm>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007a). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*, 541–572. doi:10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008b). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior, 29*, 219-238. doi:10.1002/job.507

- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006b). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review, 5*, 25-44. doi:10.1177/1534484305285335
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007b). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford: University Press.
- Maddi, S. R., & Khoshaba, D. M. (2005). *Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you*. New York: AMACOM.
- Maurits, E. E. M., de Veer, A. J. E., & Francke, A. L. (2012). *Werkdruk en werktevredenheid van belang voor kunnen doorwerken tot pensioen*. Utrecht: NIVEL. Verkregen van <http://www.nivel.nl/node/2430?database=ChoicePublicat&prire=1002256>
- Masten, A.S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist, 56*, 227-238. doi:10.1037/0003-066X.56.3.227
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior, 71*, 247-264. doi:10.1016/j.jvb.2007.06.003
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover: A field comparison of Fishbein's model and traditional job attitude measures. *Journal of Applied Psychology, 59*, 610-615. doi:10.1037/0021-9010.62.2.237
- Montaño, D. E., & Kasprzyk, D. (2008). Theory of reasoned action, theory of planned behavior, and the integrated behavioral model. *Health Behavior and Health Education: Theory, Research, and Practice, 4*, 67-95. Verkregen van [http://sanjeshp.ir/phd_91/Pages/References/health%20education%20and%20promotion/%5BKaren Glanz, Barbara_K. Rimer, K._Viswanath%5D_Health%28BookFi.or.pdf#page=105](http://sanjeshp.ir/phd_91/Pages/References/health%20education%20and%20promotion/%5BKaren%20Glanz,%20Barbara_K.%20Rimer,%20K._Viswanath%5D_Health%28BookFi.or.pdf#page=105)
- Moss, S. (2009). *Models with multiple mediators*. Verkregen op 06/05/2014 van <http://www.psych-it.com.au/Psychlopedia/article.asp?id=240>
- Nagy, M. S. (2002). Using a single-item approach to measure facet job satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75*, 77-86. doi:10.1348/096317902167658

- Niks, I. M. W. (2010). *De weg naar bevlogenheid: De rol van positieve emoties en positief psychologisch kapitaal in het Job Demands-Resources model*. Masterthesis, Universiteit Utrecht. Verkregen van <http://dspace.library.uu.nl/handle/1874/45410>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill. In Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. doi:10.1002/job.248
- Paulhus, D. L., & Reid, D. B. (1991). Enhancement and denial in socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 307-317. doi:10.1037/0022-3514.60.2.307
- Peeters, M. C. W., Nauta, A., De Jonge, J., & Schalk, R. (2005). De toekomst van oudere werknemers: De revival van een 'oud' thema in de arbeids- en organisatiepsychologie. *Gedrag en Organisatie*, 18, 297-308. Verkregen van https://www.tno.nl/downloads/V33_artikel_peeters_over_toekomst_van_oudere_werknemers.pdf
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903. doi:10.1037/0021-9010.88.5.879
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, 36, 717-731. doi:10.3758/BF03206553
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-891. doi:10.3758/BRM.40.3.879
- Preacher, K. J. & Leonardelli, G. J. (2001). *Calculation for the Sobel Test, An interactive calculation tool for mediation tests*. Verkregen op 22/06/2014 van <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>
- Rijksoverheid (2014). *Algemene Ouderdomswet (AOW)*. Verkregen op 10/03/2014 van www.rijksoverheid.nl/aow/

- Ritsema van Eck, J., Van Dam, F., De Groot, C., & De Jong, A. (2013). *Demografische ontwikkelingen 2010-2040. Ruimtelijke effecten en regionale diversiteit*. Den Haag: Planbureau voor de leefomgeving. Verkregen van <http://www.pbl.nl/publicaties/demografische-ontwikkelingen-2010-2040-ruimtelijke-effecten-en-regionale-diversiteit>
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, *36*, 23-41. doi:10.1108/00483480710716704
- Rucker, D. D., Preacher, K. J., Tormala, Z. L., & Petty, R. E. (2011). Mediation analysis in social psychology: Current practices and new recommendations. *Social and Personality Psychology Compass*, *5*, 359-371. doi:10.1111/j.1751-9004.2011.00355.x
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, *19*, 116-131. doi:10.1080/09585190701763982
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*, 293-315. doi:10.1002/job.248
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Bevlogenheid: Een begrip gemeten. *Gedrag en Organisatie*, *17*, 89-112. Verkregen van <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/211.pdf>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measure of Work Engagement With a Short Questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, *66*, 701-716. doi:10.1177/0013164405282471
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health psychology*, *4*, 219-247. doi:10.1037/0278-6133.4.3.219
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of personality and social psychology*, *67*, 1063-1078. doi:10.1037/0022-3514.67.6.1063
- Seligman, M. E. P. (2011). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Random House LLC. Verkregen van <http://books.google.nl/books?hl=nl&lr>

=&id=bT9ecAYHKq0C&oi=fnd&pg=PT9&ots=5plE2RejoC&sig=WJV5ILRvEgvhKLsD
3NYAL0SJ Rp8# v=onepage&q&f=false

- Seligman, M. E. P. (1999). Positive social science. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 1, 181-182. doi:10.1177/109830079900100306
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671. doi:10.2466/pr0.1982.51.2.663
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of Hope*. San Diego: Academic Press. Verkregen van <http://psycnet.apa.org/psycinfo/2000-00296-000>
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 321-335. doi:10.1037/0022-3514.70.2.321
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13, 290-312. doi:10.2307/270723
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261. doi:10.1037/0033-2909.124.2.240
- Stap, B. W. (2012). *67 is het nieuwe 65. Een onderzoek naar de employability van oudere werknemers en hun intentie tot langer doorwerken*. Masterthesis, Universiteit Utrecht. Verkregen van <http://dspace.library.uu.nl/handle/1874/258358>
- Starkweather, J., & Herrington, R. (2014). *Multiple Linear Regression while evaluating the influence of a covariate*. Verkregen op 22/06/2014 van http://www.unt.edu/rss/class/Jon/SPSS_SC/Module9/M9_Regression/SPSS_M9_Regression3.htm
- Sun, T., Zhao, X. W., Yang, L. B., & Fan, L. H. (2012). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: A structural equation approach. *Journal of Advanced Nursing*, 68, 69-79. doi:10.1111/j.1365-2648.2011.05715.x
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. In Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Thesistools (2013).

- Thijssen, J. (2000). Employability in het brandpunt. Aanzet tot verheldering van een diffuus fenomeen. *Tijdschrift HRM*, 1, 7-34. doi:10.1234/12345678
- Van Breukelen, W., Van der Vlist, R., & Steensma, H. (2004). Voluntary employee turnover: Combining variables from the 'traditional' turnover literature with the theory of planned behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 893-914 . doi:10.1002/job.281
- 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. doi:10.1177/0894845308327274
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45, 449-476. doi:10.1002/hrm.20119
- Van der Heijden, B. I. J. M., Schalk, R., & Van Veldhoven, M. J. P. M. (2008). Ageing and careers: European research on long-term career development and early retirement. *Career Development International*, 13, 85-94. doi:10.1108/13620430810860512
- Van Emmerik, H. I. J., Schreurs, B., De Cuyper, N., Jawahar, I. M., & Peeters, M. (2012). The route to employability: Examining resources and the mediating role of motivation. *Career Development International*, 17, 104-119. doi:10.1108/13620431211225304
- Van Vuuren, T., Caniëls, M. C., & Semeijn, J. H. (2011). Duurzame inzetbaarheid en een leven lang leren. *Gedrag & Organisatie*, 24, 356-373. Verkregen van http://annetdelange.nl/data/uploaded/image/annet/GenO_2011_24_04_%28Working_Copy%29.pdf#page=37
- Vink, J., Ouweneel, A. P. E., & LeBlanc, P. (2011). Psychologische energiebronnen voor bevlogen werknemers: Psychologisch kapitaal in het Job demands-resources model. *Gedrag en Organisatie*, 24, 101–120. Verkregen van <http://repository.tue.nl/723298>
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1, 165-178. Verkregen van <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1996-05738-006>

- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology, 82*, 247-252. doi:10.1037/0021-9010.82.2.247
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person–job fit. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*, 129-138. doi: 10.1037/a0026859
- Wild, U., Ouweneel, E., Schaufeli, W., & Le Blanc, P. (2009). Bevlogen aan het werk: een web-based training. *Scherp in werk: Motivatie, zelfsturing en inzetbaarheid op het werk 7*, 79-97. Verkregen van http://www.flexworkresearch.nl/uploaded_files/publications/Jobcrafting_A_Bakker.pdf#page=79
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 235-244. doi:10.1016/j.jvb.2008.11.003
- Ybema, J. F., Geuskens, G., & Hengel, K. O. (2009). *Oudere werknemers en langer doorwerken: Secundaire analyses van de NEA, het NEA-cohortonderzoek en de WEA*. TNO: Kwaliteit van Leven. Verkregen van <http://repository.tudelft.nl/view/tno/uuid:0f62f7fb-7f86-43ee-ad7e-d1e39eae1cee/>
- Youssef, C.M. (2004). *Resiliency development of organizations, leaders and employees: Multi-level theory building and individual-level, path-analytical empirical testing*. Proefschrift, University of Nebraska. Verkregen van <http://digitalcommons.unl.edu/dissertations/AAI3131572>
- 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. doi:10.1108/13620430810860558

Bijlage A: Vragenlijst

Bevlogenheid

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

PsyCap

Hoop

1. Ik vertrouw erop dat ik, als ik mij in een moeilijke situatie bevind in mijn werk, een oplossing kan vinden
2. Op dit ogenblik beschouw ik mezelf als succesvol in mijn werk
3. Ik kan veel manieren bedenken om mijn huidige werkdoelen te bereiken
4. Op dit ogenblik bereik ik de doelstellingen die ik in mijn werk voor mezelf gesteld heb

Optimisme

5. Ik ga uit van een goede afloop, ook als er dingen onzeker zijn in mijn werk
6. Ik bekijk mijn werk altijd van de zonnige kant
7. Ik ben optimistisch wat betreft mijn toekomst binnen het werk

Eigen-effectiviteit

8. Als er zich op mijn werk moeilijke problemen voordoen weet ik die op te lossen
9. Op mijn werk bereik ik mijn doel, ook wanneer er zich onverwachte situaties voordoen
10. Als ik obstakels op mijn werk tegenkom vind ik altijd wel een manier om ze te omzeilen
11. Ook al kost het mij veel tijd en energie, ik bereik op mijn werk wat ik wil
12. Als er iets nieuws op mij afkomt op het werk weet ik altijd wel hoe ik daar mee om moet gaan

Weerbaarheid

13. Ik kan goed zonder hulp van anderen werken als dat nodig is
14. Gewoonlijk neem ik stressvolle dingen in het werk er gewoon bij
15. Moeilijke momenten in het werk kan ik best aan, want ik heb al voor hetere vuren gestaan

Inzetbaarheid

1. Ik vind gemakkelijk een andere baan als ik mijn huidige baan verlies
2. Ik zou snel ander werk kunnen vinden, als ik daarnaar zou zoeken
3. Ik ben in staat om makkelijk van werkgever te veranderen, als ik dat zou willen
4. Ik zou snel een andere, gelijkwaardige baan kunnen vinden
5. Ik ben in mijn huidige werk inzetbaar voor verschillende soorten werk
6. Ik ben in staat om bij mijn huidige werkgever door te stromen naar andere functies
7. Ik kan in mijn huidige werk hogerop komen
8. Ik zou binnen mijn huidige werk makkelijk kunnen veranderen van functie

Werktevredenheid



Hierboven staan 5 gezichten. Kruis het bolletje bij het gezicht aan dat het beste uw tevredenheid over uw werk weergeeft.

Alles bij elkaar genomen ben ik ... tevreden over mijn werk.

- Gezicht 1
- Gezicht 2
- Gezicht 3
- Gezicht 4
- Gezicht 5

Intentie tot langer doorwerken

1. Ik blijf aan de slag tot mijn nieuwe pensioengerechtigde leeftijd
2. Het is mijn intentie om aan de slag te blijven tot mijn nieuwe pensioengerechtigde leeftijd
3. Het is mijn intentie om eerder te stoppen met werken dan mijn nieuwe pensioengerechtigde leeftijd
4. Ik ben van plan om te stoppen met werken vóór mijn nieuwe pensioengerechtigde leeftijd
5. Ik ben gemotiveerd om aan het werk te blijven tot aan mijn nieuwe pensioengerechtigde leeftijd
6. Ik heb zin om door te werken tot aan mijn nieuwe pensioengerechtigde leeftijd
7. Ik vind het leuk om door te werken tot mijn nieuwe pensioengerechtigde leeftijd
8. ik vind het helemaal niet erg om langer door te moeten werken dan ik aanvankelijk dacht

Financiële situatie

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

Gezondheid

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 goed

Overige gegevens

Wat is uw leeftijd?

Weet u wat uw pensioengerechtigde leeftijd is?

Zo ja, wat is deze leeftijd?

Heeft u ideeën of suggesties hoe uw kennis, kunde en ervaring het beste geborgd kan worden binnen [NAAM ORGANISATIE]? Zo ja, Welke?

Als ik lang zou doorwerken zouden belangrijke factoren in het werk voor mij zijn:

Het laatste gedeelte van de vragenlijst volgt nu. Dit zijn simpele vragen over uzelf.

Wat is uw geslacht?

Heeft u de zorg over thuiswonende kinderen?

Zo ja, hoeveel en van welke leeftijd?

Heeft u de zorg over anderen?

Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgerond?

Bent u leidinggevende op uw werk?

Zo ja, aan hoeveel mensen geeft u direct leiding?

Hoeveel uur werkt u per week?

Welk soort contract heeft u?

Hoeveel jaar ben u op dit moment werkzaam bij uw huidige werkgever?

Wilt u tot aan uw pensioen door blijven werken?

Zo ja, tot welke leeftijd wilt u door blijven werken?

Indien u op dit moment fulltime werkt, zou u op een bepaalde leeftijd parttime willen werken?

Zou u uw kennis over willen brengen aan jongere collega's en mentor willen zijn?

In welke fase van uw carrière bevindt u zich?