

---

Autonomie en pensioenwensen: In hoeverre versterken de verschillen  
in gender en opleiding het effect van autonomie op de gewenste  
pensioenleeftijd?

---

**Bachelor Scriptie Sociologie**

**17 juni 2016**

*Auteurs:*

E.H.P. van Hoorn (4015568)

V.J. Cremers (4026004)

*Begeleider:*

J.J.H. Lössbroek

*Ingeleverd door:*

E.H.P. van Hoorn (4015568)



**Universiteit Utrecht**

**Faculteit Sociale Wetenschappen (FSW)  
Afdeling Sociologie**

## ABSTRACT

*In dit paper gaan we in op de rol van werkgerelateerde autonomie ter verklaring van de gewenste pensioenleeftijd. Theoretische onderbouwing is afkomstig van de Self-Determination Theory, waarin de nadruk ligt op autonomie en motivatie. We beargumenteren dat mannen meer profiteren van werkgerelateerde autonomie dan vrouwen ter voorspelling van de gewenste pensioenleeftijd op basis van masculiene stereotypering en het aanpassen van vrouwen aan het pensioen van de echtgenoot. Daarnaast beargumenteren we dat hoger opgeleiden meer profiteren van werkgerelateerde autonomie ter verklaring van de gewenste pensioenleeftijd op basis van de verschillen in motivatie tussen hoog en laag opgeleiden. In het tweede gedeelte van dit onderzoek is onder 6356 respondenten getest in hoeverre genderverschillen en verschillen in opleidingsniveau het effect van werkgerelateerde autonomie op de gewenste pensioenleeftijd versterken. Daarbij wordt gebruikt gemaakt van de vijfde dataronde (2010) van de European Social Survey (ESS). De resultaten uit de lineaire regressieanalyse laten naar verwachting zien dat autonomie bijdraagt aan een hogere gewenste pensioenleeftijd. Verder laat deze zien dat het effect van autonomie op de pensioenleeftijd niet groter is voor mannen of vrouwen. Wel tonen we aan dat het effect van werkgerelateerde autonomie op de gewenste pensioenleeftijd wordt versterkt naarmate men een hoger opleidingsniveau heeft. We vinden hiervoor een sterk effect.*

## INTRODUCTIE

Van de komende decennia wordt verwacht dat we als samenleving te maken zullen krijgen met een groot vervangingsvraagstuk op de arbeidsmarkt. Het betreft hier een vervangingsvraagstuk waarbij de grote groep van de huidige werkzame beroepsbevolking vervangen wordt door een kleinere. Een van de oorzaken die hiervoor wordt genoemd is de toename van de gemiddelde leeftijd van mensen op de arbeidsmarkt in de ontwikkelde landen (Shacklock & Brunetto, 2005). Door het dalende geboortecijfer zal de instroom tot de arbeidsmarkt kleiner zijn dan de uitstroom, wat in deze landen zal leiden tot een tekort aan arbeidskrachten (Frins, van Ruysseveldt, & Syroit, 2011). Het gaat hier om een tekort aan arbeidskrachten ten opzichte van de vorige generatie(s). Het probleem dat hierdoor ontstaat is dat de kleinere huidige werkzame beroepsbevolking de lasten moet gaan dragen van de nieuwe groep gepensioneerden. Dit probleem wordt de komende decennia alleen maar versterkt door de stijgende levensverwachting (van Zwieten, Ybema, & Geuskens, 2011). Sinds 2011 heeft de eerste generatie babyboomers, geboren tussen 1945 en 1955, de pensioengerechtigde leeftijd bereikt waardoor er gesproken kan worden van een urgent probleem (Solving & Henkens, 2011).

De vraag die hier naar voren komt is hoe deze lasten verdeeld gaan worden over de samenleving. Een veel genoemde maatregel voor dit vraagstuk is het verhogen van de gerechtigde pensioenleeftijd. Veel wetenschappelijk onderzoek heeft zich al bezig gehouden met de vraag wie er voor kiezen om met vervroegd, dan wel met verlaat pensioen te gaan (Feldman, 1994; Flynn, 2010). In het kader van deze

onderzoeken is duidelijk geworden dat de aandacht voor motivatieredenen voor werknemers die zouden kunnen leiden tot het verlengen van het arbeidzame leven steeds belangrijker zijn geworden (Graaf, Peeters, & Heijden, 2011). Zo is een van de terugkerende motivatieredenen de mate van autonomie die een individu bezit op diens werk. Werkgerelateerde autonomie definiëren wij hier als de controle die een individu bezit over (onderdelen van) zijn of haar taken en uitvoerende werkzaamheden (van Mierlo, Rutte, Vermunt, Kompier, & Doorewaard, 2006). Eerder onderzoek wijst uit dat een lagere autonomie in werkzaamheden oorzaak is van vervroegd pensioen, zelfs als hier gecontroleerd wordt voor demografische factoren (Blekesaune, 2005).

Toch ontbreekt er in de huidige literatuur een duidelijk beeld van de effecten van werk gerelateerde autonomie op de gewenste pensioenleeftijd en in welke mate deze effecten versterkt dan wel verzwakt worden door andere determinanten van de gewenste pensioenleeftijd. Uit de organisatie-, en managementliteratuur is bekend dat een hoog niveau van eigen controle aanleiding is voor meer tevredenheid, toewijding, betrokkenheid en motivatie op het werk (Dickinson, 1995; Spector 1986). Deci en Ryan (2008) beschrijven in hun *Self-Determination Theory* (SDT) hoe determinatie en motivatie bepalend zijn voor individuele aspiraties en psychologische basisbehoeften. Zij noemen onder meer de relevantie van persoonlijke autonomie als belangrijke determinant voor motivatie. De nadruk ligt in deze onderzoeken vooral op de psychologische werking van motivatie en autonomie. Uit verschillende onderzoeken komt de vraag naar voren in welke mate motivatieredenen verschillend zijn voor mannen en vrouwen en tussen hoog en laag opgeleiden. Zo blijkt onder meer dat hoog opgeleiden anders aankijken tegen autonomie dan laag opgeleiden (Halman & Muller, 2006; Warr, 2008). Echter, hier wordt niet duidelijk welk effect dat heeft op de gewenste pensioenleeftijden voor hoog- en laagopgeleiden. Ook wordt steeds beter duidelijk dat vrouwen door andere motivatoren worden geprikkeld dan mannen (1996; Konrad, Ritchie, Lieb & Corrigall, 2000). Het blijft echter de vraag wie er meer profiteert van autonomie.

In dit onderzoek kijken we niet alleen naar het effect van werkgerelateerde autonomie op de gewenste pensioenleeftijd. We onderzoeken in welke mate het effect van werk gerelateerde autonomie verschilt tussen mannen en vrouwen én hoog en laag opgeleiden. Op deze manier proberen we bij te dragen aan de wetenschappelijke kennis over de pensioenwensen van mensen. We bouwen op de bestaande literatuur voort door onze theoretische veronderstellingen tot uiting te laten komen in de volgende onderzoeksvraag:

*In hoeverre versterken genderverschillen en verschillen in opleidingsniveau het effect van werkgerelateerde autonomie op de gewenste pensioenleeftijd?*

Blekesaune en Solem (2005) geven in hun onderzoek aan tekortkomingen te zien in de door hun gebruikte data. Zo zouden ze kampen met een overschot aan mannelijke respondenten. Door gebruik te maken van de vijfde dataronde van de European Social Survey (ESS), een grootschalig

internationaal project dat zich bezig houdt met de verzameling van data in verschillende landen in Europa, trachten wij de effecten van werk gerelateerde autonomie en determinanten van pensioenwensen beter in kaart te brengen.

Met dit paper dragen wij bij aan de wetenschappelijke literatuur over de pensioenwensen van mensen door een consistent beeld te vormen van het effect van werkgerelateerde autonomie op de gewenste pensioenleeftijd. Daarnaast is dit onderzoek uniek gezien het feit dat we onderzoeken in hoeverre het effect van werkgerelateerde autonomie versterkt wordt door genderverschillen en verschillen in opleidingsniveau. Bovendien maken we gebruik van een grote internationaal verzamelde dataronde, waardoor we meer algemene uitspraken kunnen doen, ook buiten de eigen landsgrenzen. Tot slot kunnen de resultaten van ons onderzoek ingezet worden voor beleidsadviezen met betrekking tot het eerder beschreven vervangingsvraagstuk op de arbeidsmarkt.

We beginnen dit paper met een uiteenzetting van de relevante literatuur in dit onderzoeksveld en we spreken onze verwachtingen uit met betrekking tot werkgerelateerde autonomie. In de theorie sectie behandelen we de vraag in hoeverre het aantal jaren opleiding het effect van werkgerelateerde autonomie op de gewenste pensioenleeftijd versterkt. Daarnaast bieden we een theoretisch kader over de vraag in hoeverre genderverschillen het effect van werkgerelateerde autonomie op de gewenste pensioenleeftijd beïnvloeden. In de data en methode sectie volgt een beschrijving van de gebruikte data, de operationalisering van de gebruikte variabelen en een uitleg van de gebruikte methode. Vervolgens behandelen we de resultaten van de door ons uitgevoerde analyse. We sluiten af met een conclusie en een discussie van de gevonden resultaten.

## THEORIE

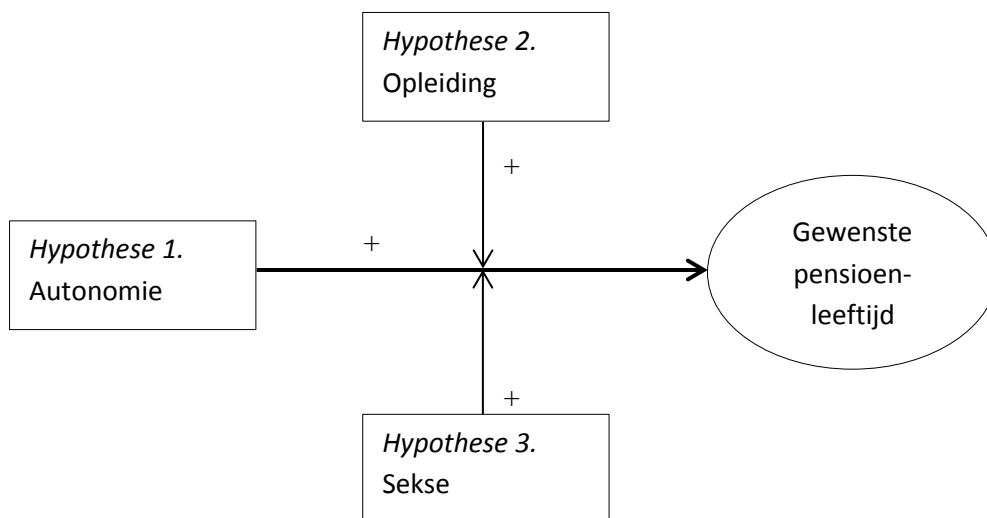
Voordat we ingaan op het effect van werkgerelateerde autonomie op de gewenste pensioenleeftijd is het belangrijk om kort stil te staan bij het verschil tussen het met pensioen *willen* en met pensioen *gaan*. Ook besteden we aandacht aan de begrippen *vervroegd* en *verlaat* pensioen en hoe wij deze beschouwen in onze onderzoeksvraag.

In de wetenschappelijke literatuur naar pensionering wordt een onderscheid gemaakt tussen verwachtingen met betrekking tot pensionering en daadwerkelijke pensionering (Pienta & Hayward, 2002). Ofwel, het verschil tussen het met pensioen *willen*, en het met pensioen *gaan*. Vrijwel alle mensen zullen tijdens hun werkende leven al bezig zijn met ideeën ontwikkelen over wanneer zij met pensioen wens te gaan en wat voor mogelijkheden en complicaties dit met zich mee brengt. In dit onderzoek behandelen we de vraag wanneer mensen met pensioen willen gaan. In het vervolg spreken we dan ook van de *gewenste pensioenleeftijd*.

Een mogelijkheid voor oudere werknemers wordt beschreven door Feldman (1994) en gaat over de keuze om met *vervroegd* pensioen te gaan. Een andere mogelijkheid is de keuze om pensioenering uit te stellen. Zo bestaat er aan de andere kant van het pensioeneringsvraagstuk een rijke literatuur over de vraag wie er eventueel met *verlaat* pensioen zou gaan en welke redenen zij hiervoor hebben (Flynn, 2010). Theoretische argumentatie in dit onderzoek is afkomstig van beide kanten van het pensioeneringsvraagstuk.

Hier volgt onze argumentatie voor een drietal verwachtingen over de effecten van werkgerelateerde autonomie op de gewenste pensioenleeftijd van individuen. In Figuur 1 staan onze verwachtingen schematisch weergegeven.

Figuur 1. *Hypothetisch model.*



### **Autonomie & de gewenste pensioenleeftijd**

Uit eerder onderzoek blijkt dat werknemers die een relatief hoog niveau van eigen controle waarnemen op het werk meer tevreden, toegewijd, betrokken en gemotiveerd zijn (Spector, 1986). Zij presteren beter en hebben grotere verwachtingen van hun werk. Zij ervaren minder fysieke en emotionele symptomen, minder rol ambiguïteit en conflict, zijn minder absent, hebben minder intenties om te stoppen en hebben minder kans om te stoppen met werken.

In verschillende onderzoeken wordt met behulp van een simpele regressie duidelijk dat lage autonomie voorspellend is voor vervroegde pensioenering en hoge autonomie veelal aanleiding is voor vergroot doorwerkvermogen (Blekesaune, 2005; Frins et al., 2011). Het onderzoek van Blekesaune en Solem (2005) legt de nadruk vooral op werkomstandigheden, zoals lage diversiteit en fysieke condities. Daarbij krijgt de aard van de autonomie en de motiveredenen die hierbij komen kijken weinig aandacht.

In dit onderzoek beargumenteren wij dat een verschil in de keuze om vroeger of later met pensioen te willen gaan voortkomt uit de autonomie die een individu gekend heeft tijdens zijn of haar werkende leven. Een van de meest invloedrijke theorieën op het gebied van autonomie en motivatie komt van sociaal psychologen Ryan en Deci (2000). De zogenaamde *Self-Determination Theory* (SDT), in het vervolg vrij vertaald als zelf-determinatie theorie, legt de nadruk op intrinsieke motivatie, sociale ontwikkeling en het welzijn van individuen en komt voort uit een interesse in het psychologisch onderzoeksveld naar geldelijke beloning en intrinsieke motivatie. In dit onderzoek leggen wij de nadruk op de intrinsieke motivatie binnen de zelf-determinatie theorie. Volgens de SDT zijn er ten minste drie universele behoeften, namelijk de behoefte aan competentie, autonomie en betrokkenheid. Intrinsieke motivatie kan worden beschouwd als een inherente karakteristiek van de mens en wordt gezien als het prototype van de psychologische vrijheid of zelf-determinatie. Psychologische vrijheid wordt daarbij aangeduid als autonomie op microniveau, ofwel de psychologische vrijheid om zelfstandig in het leven te staan. Deze psychologische vrijheid kan zowel worden versterkt als verzwakt afhankelijk van de vraag of de sociale omgeving de behoeften voor deze competentie en zelf-determinatie ondersteund of juist tegenwerkt. Als wordt verwacht dat de gebeurtenissen de basisbehoeften juist zouden ondersteunen dan neemt de intrinsieke motivatie toe. Ook wordt gesteld dat de mate van keuzevrijheid leidt tot een verbetering in de ervaring van competentie en zelf-determinatie, wat zou worden omgezet in een grotere intrinsieke motivatie (Deci & Ryan, 2011).

Wij beargumenteren dat psychologische zelf-determinatie, ook wel psychologische autonomie, voortkomt uit autonomie in werkzaamheden. De intrinsieke motivatie van een individu met een hoge autonomie in werkzaamheden zal zo de kans vergroten dat zij langer doorwerken dan mensen met een lage autonomie in werkzaamheden. De hypothese die hieruit voortkomt formuleren wij als volgt:

*Mensen die tijdens hun werkende leven een hoge mate van autonomie hebben gekend willen later met pensioen dan mensen die tijdens hun werkende leven een lage mate van autonomie hebben gekend.*

Voor de legitimatie van dit onderzoek is het belangrijk om kort stil te staan bij de aard van zelf-determinatie theorie. Deze theorie is in beginsel een psychologische theorie. De term autonomie die wordt beschreven in de zelf-determinatie verschilt van de term autonomie zoals die is beschreven in de organisatiesociologische en managementliteratuur (Ryan & Deci, 2000; van Mierlo et al., 2006). Eerstgenoemde vindt plaats op een mentaal welzijnsniveau, waar de tweede plaats vindt op rolniveau binnen een organisatie.

## **Sekse**

Onze tweede hypothese gaat over de rol van werk gerelateerde autonomie en genderverschillen op de gewenste pensioenleeftijden. Een onderzoek van Dahl, Nilsen en Vaage (2003) wijst uit dat er verschillende voorspellingen worden gedaan met betrekking tot het al dan niet met vervroegd pensioen

gaan van vrouwen. Zo vindt Ruhm (1996) dat vrouwen vaker getrouwd zijn met oudere mannen. Als gevolg hiervan coördineren getrouwde vrouwen hun pensioen zo dat zij gelijktijdig pensioneren met hun partner. Zij zijn dan dus vaak jonger. Dit zou betekenen dat voor getrouwde vrouwen de invloed van de partner groter is dan de invloed van werk gerelateerde autonomie op de gewenste pensioenleeftijd. Aan de andere kant beargumenteren Dahl et al. (2003) aan de hand van een aantal sociaal-culturele argumenten dat vrouwen in het volgende leeftijdscohort minder snel met pensioen zullen gaan. Zo verwachten ze dat vrouwen met name de komende jaren, steeds hoger opgeleid zullen zijn. Daarnaast werken vrouwen veelal in fysiek minder zware sectoren, wat ervoor zorgt dat zij langer door kunnen werken. Dit patroon zal naar alle waarschijnlijkheid ongewijzigd blijven. Dahl et al. (2003) verwachten als gevolg hiervan dat vrouwen de komende jaren minder snel met vervroegd pensioen gaan dan mannen. Het gegeven dat vrouwen vaker hoger opgeleid zullen zijn dan mannen impliceert dat zij meer terecht zullen komen in beroepen met een hogere sociale status. De groep mensen met een hoge sociaaleconomische status hebben voor een groot deel beroepen met een hogere mate van autonomie (Higgs, Mein, Ferrie, Hyde, & Nazroo, 2003). Het blijft echter wel de vraag of vrouwen in dezelfde mate van deze autonomie profiteren als mannen.

In het artikel van Konrad, Ritchie, Lieb en Corrigan (2000) wordt Brand (1991) aangehaald, die stelt dat het masculiene stereotype onder andere is geassocieerd met autonomie. Hiermee wordt verwacht dat mannen een sterkere voorkeur hebben voor werkkenmerken die zijn gekoppeld aan het masculiene stereotype dan vrouwen. Er zijn hiervoor twee mechanismen mogelijk. Het kan aan de ene kant zo zijn dat mannen de waarden van het mannelijke ideaal hebben geïnternaliseerd. Aan de andere kant kan het zo zijn dat zij kiezen om zichzelf te presenteren als zijnde in overeenstemming met het ideaal. De autonomie waar hier over wordt gesproken koppelen wij aan de vrijheid en autonomie op het werk. Vrouwen hebben een feminien stereotype waarin autonomie niet of in mindere mate naar voren komt. Uit het onderzoek blijkt dat mannen vrijheid beter waarderen dan vrouwen. Hieruit valt af te leiden dat werk gerelateerde autonomie een groter effect heeft voor mannen dan voor vrouwen.

Hoewel de propositie van Dahl et al. (2003) stelt dat vrouwen de komende jaren steeds hoger opgeleid zullen zijn gebaseerd is op theoretische aannames verwachten wij dat de cohorten waar zij over schrijven nog geen prominent aandeel vormen van de door ons onderzochte doelgroep. Alhoewel wij verwachten dat er de komende jaren veel zal veranderen op het gebied van werk gerelateerde autonomie voor vrouwen, verwachten wij dat deze veranderingen nog niet genoeg geïnternaliseerd zijn in de hedendaagse samenleving en neigen wij zodoende er toe om de bevindingen van Ruhm (1996) en Konrad et al. (2000) aan te houden. Dit uit zich in onze verwachting dat getrouwde vrouwen vaker hun pensioen zullen afstemmen op het pensioen van hun echtgenoot. Zodoende zullen zij autonomie in mindere mate waarderen dan mannen. Vrouwen die niet getrouwd zijn zullen autonomie ook minder waarderen dan mannen omdat autonomie in het mannelijke stereotype valt.

Dit leidt ons tot de propositie dat mannen met een grotere werkgerelateerde autonomie meer profiteren, wederom zonder hier een waardeoordeel aan te hangen, van deze autonomie dan vrouwen voor de gewenste pensioenleeftijd. Deze verwachting vertaalt zich in onze tweede hypothese:

*Het effect van werk gerelateerde autonomie op de gewenste pensioenleeftijd is groter voor mannen dan voor vrouwen.*

### **Opleiding**

De derde hypothese kijkt naar het verschil in effect van autonomie op de gewenste pensioenleeftijd voor mensen met een ander opleidingsniveau. Zo stellen Ross en Reskin (1992) in hun artikel dat lager opgeleiden intrinsieke beloningen van het werk niet verwachten of waarderen, waardoor het plannen van het eigen werk een zwakker effect zal hebben op werktevredenheid dan bij hoger opgeleiden. Zij stellen dat naarmate het opleidingsniveau hoger is er meer verwachtingen over het werk zullen zijn, zoals het plannen en indelen van je eigen werk. Lager opgeleiden hebben minder verwachtingen over het werk en zullen daardoor minder waarde hechten aan de controle over het eigen werk dan hoger opgeleiden. Zo verwachten we dat werkgerelateerde autonomie een groter effect zal hebben op werktevredenheid bij hoger opgeleiden dan bij lager opgeleiden. Wij verwachten dat op het moment dat individuen meer werktevredenheid hebben, zij bereid zijn om langer door te werken dan mensen met minder werktevredenheid. Dit vertaalt zich in onze propositie dat mensen die hoog opgeleid zijn en een hoge mate van werkgerelateerde autonomie kennen hier meer van profiteren, zonder hier een waardeoordeel aan te hangen, dan laag opgeleiden die een hoge mate van werkgerelateerde autonomie kennen. De verwachting is dat de mensen die hoog opgeleid zijn later met pensioen willen dan de mensen die laag opgeleid zijn.

In de literatuur over motivatie wordt veelvuldig onderscheidt gemaakt tussen intrinsieke en extrinsieke werkwaarden (Dorenbosch, Huiskamp, & Smulders, 2011). Bij intrinsieke werkwaarden gaat het om werk waarbij een individu dit werk ziet als een middel tot het vervullen van een expressieve behoefte zoals persoonlijke groei en zelfontplooiing. Autonomie valt binnen deze intrinsieke motivatie van werknemers. Bij extrinsieke werkwaarden fungeert werk eerder als middel voor het nastreven van doelen buiten het werk, zoals een vast inkomen en niet te hoge werkdruk. Uit eerdere onderzoeken van Halman en Muller (2006) en Warr (2008) blijkt dat lager opgeleiden meer waarde hechten aan extrinsieke beloningen terwijl hoger opgeleiden zich juist meer laten leiden door intrinsieke motivatoren. Dit wordt ondersteund door onderzoek van Zuckerman, Porac, Lathin en Deci (1978) waaruit blijkt dat bij hoog opgeleide westerse werknemers autonomie is gekoppeld aan motivatie, terwijl uit ander onderzoek blijkt dat dit niet geldt voor laag opgeleiden (Snibbe & Markus, 2005).



Beide bovenstaande theorieën scheppen de verwachting dat lager opgeleiden werk gerelateerde autonomie minder zullen waarderen dan hoger opgeleiden. Zodoende verwachten wij dat hoger opgeleiden meer profiteren van eenzelfde mate van autonomie dan lager opgeleiden, waardoor zij langer door te werken zouden willen werken. Wij leiden hier de volgende hypothese uit af:

*Het effect van werk gerelateerde autonomie op de gewenste pensioenleeftijd is groter voor hoogopgeleiden dan voor laagopgeleiden.*

## DATA & METHODE

De gebruikte data voor dit paper is afkomstig van de European Social Survey (ESS). De ESS is een grootschalig internationaal survey project dat gefundeerd wordt door de Europese Commissie, de European Science Foundation en 24 nationaal wetenschappelijke stichtingen (Reeskens & Hooghe, 2008). Doel van de ESS was het in kaart brengen van sociale gedragspatronen van Europa. We maken gebruik van de vijfde dataronde, die is verzameld in 2010. We hebben gekozen voor de dataronde van 2010 omdat deze dataronde een uitgebreid aantal vragen bevat met betrekking tot werk gerelateerde autonomie en de pensioenvoorkeuren van mensen.

De data van de ESS betreft data van 24 landen binnen Europa. De datawave van 2010 bevat data uit België, Bulgarije, Cyprus, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, Israël, Kroatië, Litouwen, Nederland, Noorwegen, Oekraïne, Polen, Portugal, Rusland, Slowakije, Slovenië, Spanje, Tsjechië, Verenigd Koninkrijk en Zweden. Elk van deze landen kent een verschillende pensioenleeftijd. Daarnaast zitten veel van deze landen in een proces vergelijkbaar met Nederland, waar de pensioenleeftijden in verband met maatschappelijk belang opgehoogd worden (O'Dempsey & Beale, 2011). Hierop komen we terug in de discussiesectie van dit onderzoek. De data wordt verzameld door middel van face-to-face interviews waar iedere twee jaar nieuwe mensen voor worden geselecteerd. Voor de data verzameling van de ESS zijn eisen opgesteld waarin de belangrijkste principes van de dataverzameling zijn vastgesteld.. Zo moet de samples representatief zijn voor alle personen van 15 jaar en ouder die ingezetene zijn in een particulier huishouden ongeacht de nationaliteit, burgerschap of taal van het individu. Bovendien worden individuen in elke fase van de dataverzameling volledig willekeurig geselecteerd (European Social Survey, 2015).

Met betrekking tot de selectie van onze data kiezen we ervoor om enkel te kijken naar de gewenste pensioenleeftijd van de respondenten. De vragenlijst van de ESS bevat de volgende vraag: *“Met welke leeftijd wilt u met pensioen/had u met pensioen willen gaan?”*. Doel van ons onderzoek is niet om te kijken naar de gewenste pensioenleeftijd onder mensen die al gepensioneerd zijn, maar om juist de mensen mee te nemen die nog met pensioen moeten gaan. Mensen die al gepensioneerd zijn kunnen een andere mening hebben ontwikkeld over de gewenste pensioenleeftijd gedurende de periode die zij al met pensioen zijn. Dit zou een vertekend beeld kunnen geven. Zodoende zijn alle gepensioneerde

respondenten uit de data gelaten. De respondenten die nog in de dataset zitten zijn ouder dan 45 jaar omdat de bovenstaande vraag over de gewenste pensioenleeftijd alleen aan respondenten gevraagd is die geboren zijn in of voor 1964.

Voor de analyse hebben we alle respondenten uit de data verwijderd die een missing hebben op een van de gebruikte variabelen. Van het oorspronkelijke respondentenaantal van 55.000 blijft een effectief respondentenaantal over van 6.356. Een groot aandeel gaat in eerste instantie al verloren door het niet hebben beantwoord van de vragen over autonomie; dit zijn zo'n 9000 respondenten.

Ongeveer 13.000 respondenten worden niet meegenomen in de analyses omdat zij al met pensioen zijn ten tijden van de interviews. Het grootste gedeelte respondenten valt echter weg bij de vraag op welke leeftijd men met pensioen zou willen gaan; dit zijn ongeveer 20.000 mensen. Dit heeft zoals eerder genoemd te maken met het feit dat deze vraag alleen gesteld is aan respondenten ouder dan 45 jaar in het jaar 2010. De rest van de respondenten zijn er bij het toevoegen van de andere variabelen uit gegaan, maar dit is een relatief klein aandeel in vergelijking met bovengenoemde aantallen. Tabel 1 bevat de beschrijvende statistieken van de door ons gebruikte variabelen.

Tabel 1. *Beschrijvende Statistieken Meetinstrumenten*

	Minimum	Maximum	Gemiddelde	Standaard-deviatie
Gewenste pensioenleeftijd	30	90	60,58	5,02
<b>Werkgerelateerd</b>				
Autonomie	0	10	5,92	3,05
Inkomen huishouden (in decielen)	1	10	6,38	2,56
Werkstress	1	5	2,82	,83
<b>Demografisch</b>				
Aantal jaren opleiding	0	30	13,32	3,63
Sekse (man = 0)	0	1	0,49	0,50
Leeftijd in jaren	45	86	53,93	5,63
Getrouwd (nee = 0)	0	1	0,71	0,45
Leeftijd partner	25	83	58,11	6,40

\* Voor alle beschrijvende statistieken geldt een gemeenschappelijke N van 6356.

Het meetinstrument van *werkgerelateerde autonomie* is geconstrueerd met behulp van drie variabelen in de ESS. Respondenten werd gevraagd om op een schaal van één tot tien aan te geven in hoeverre zij toegestaan waren *om te beslissen hoe zij hun dag indeelden, om mee te beslissen over beleidsvoering van activiteiten, en om zelf hun werktempo te bepalen*. Deze vragen sluiten aan bij het begrip autonomie, ofwel de controle die een individu bezit over (onderdelen van) zijn of haar taken en uitvoeringen, zoals dat gehanteerd wordt door van Mierlo et al. (2006). Voor de constructie van de schaal voor *werkgerelateerde autonomie* zijn de gemiddelden van deze variabelen genomen.

Betrouwbaarheidsanalyse wijst uit dat deze drie variabelen een sterke interne consistentie meten voor een Cronbach's alpha van  $\alpha = .83$ . Ook voor de schaal voor werkstress hebben we een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd. Deze gaf aan dat de schaal een interne consistentie kent met een Cronbach's alpha van  $\alpha = .67$ .

Opleidingssystemen verschillen aanzienlijk tussen EU-landen. Om een zo nauwkeurig mogelijk beeld te krijgen van het opleidingsniveau kijken we naar het aantal jaren opleiding dat een respondent heeft genoten. Waard om te vermelden is dat de variabele voor *seks* voor de analyses is gehercodeerd naar een 0-1 variabele. De controlevariabele *leeftijd* is ongewijzigd. Onder werkgerelateerde variabelen zitten de controlevariabelen *werktevredenheid* en *inkomen huishouden*. De controlevariabele *werktevredenheid* is opgebouwd uit een 10-puntsschaal waarbij 1 staat voor de laagste werktevredenheid en 10 voor de hoogste. De controlevariabele *inkomen huishouden* komt voort uit een verdeling van de inkomens over decielen waarbij 1 het laagste deciel is en 10 het hoogste deciel. Het bereik van de decielen verschilt per land en is gebaseerd op het gemiddelde inkomen per huishouden. De respondenten kregen een scorekaart te zien waarop de tien decielen waren onderverdeeld onder 10 letters waaruit men kon kiezen. Deze onderverdeling is gemaakt om te zorgen dat de vertrouwelijkheid van de respondent gewaarborgd wordt. Belangrijk om rekening mee te houden is het feit dat de schalen die respondenten is voorgelegd verschilt per land. De inkomensschaal van Nederland kan er dus anders uit hebben gezien dan die van bijvoorbeeld Polen. Voor de variabele voor de leeftijd van de partner is aan bepaalde ontbrekende waarden de gemiddelde waarde van de leeftijd van de partner toegekend. Bijvoorbeeld in het geval een respondent geen partner heeft.

We hebben onze analyses uitgevoerd met behulp van de 22<sup>e</sup> versie van *SPSS Statistics*. De beschrijvende statistieken zijn als eerste geanalyseerd en in bovenstaande tabel samengevat. De hypothesen zullen door middel van lineaire regressieanalyses worden getoetst om zicht te krijgen op de effecten van autonomie (met opleidingsniveau en seks) op de gewenste pensioenleeftijd. We presenteren ongestandaardiseerde effecten en standaardfouten. Voor uitspraken over de verklaaringskracht van onze analyses presenteren we de verandering in  $R^2$ .

## RESULTATEN

Resultaten van de lineaire regressieanalyse voor gewenste pensioenleeftijden zijn weergegeven in Tabel 2. Allereerst bekijken we het effect van werkgerelateerde autonomie op de gewenste pensioenleeftijd en toetsen we hypothese 1 met behulp van het tweede model in de regressietabel. Vervolgens bekijken we hoe seks het effect van autonomie op de gewenste pensioenleeftijd beïnvloedt en toetsen we hypothese 2. Tenslotte toetsen we hypothese 3 door te kijken hoe opleiding het effect op autonomie versterkt ter verklaring van de gewenste pensioenleeftijd.

Tabel 2. Lineaire Regressieanalyse voor Gewenste Pensioenleeftijd op Werkgerelateerde Karakteristieken, Demografische Variabelen, Autonomie en Interactievariabelen Autonomie.

	Model 1.		Model 2.		Model 3.		Model 4.	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
<b>Werkgerelateerd</b>								
Werkstress	-.61***	.07	-.70***	.07	-.70***	.07	-.69***	.07
Inkomen huishouden (In 10 decielen)	-.06**	.03	-.02	.03	-.02	.03	-.02	.03
<b>Demografisch</b>								
Opleiding (in jaren)	.13***	.02	.09***	.02	.10***	.02	.08***	.02
Sekse (man = 0)	-1.61***	.13	-1.41***	.13	-.15***	.24	-1.39***	.13
Leeftijd	.20***	.01	.20***	.01	.20***	.01	.20***	.01
Getrouwd	-.60***	.14	-.53***	.14	-.53***	.14	-.51***	.14
Leeftijd partner	.05***	.01	.03**	.01	.03**	.01	.03**	.01
<b>Autonomie</b>								
Autonomie			.34***	.02	.33***	.03	.36***	.02
Autonomie*Sekse					.02	.04		
Autonomie*Opleiding							.02***	.01
Constante	47.51	.72	47.62	.70	47.66	.71	47.59	.70
R <sup>2</sup>	.120		.159		.159		.161	

<sup>a</sup> N = 6356. <sup>b</sup> Gepresenteerde effecten zijn ongestandaardiseerd.

\*p < .1, \*\*p < .05, \*\*\*p < .001.

Het toevoegen van de variabele autonomie aan de regressievergelijking, zoals weergegeven in model 2, vergroot de verklaarde variantie (R<sup>2</sup>) met 3.9% (F-change = 292.001, p < .001). Hiermee komt het totaal van de verklaarde variantie uit op 15.9%. Er is bewijs dat een toename van 1 op de autonomie schaal gepaard gaat met een toename van .34 in gewenste pensioenleeftijd (b = .34; t = 17.008, p < .001). Dit gegeven ondersteunt onze eerste hypothese dat mensen met een hogere autonomie later met pensioen willen dan mensen met een lage autonomie. Een verschil in score van 10 punten op de schaal van autonomie komt dan neer op een latere gewenste pensioenleeftijd van 3.4 jaar. Dit is een relatief sterk effect.

Vooruitblikkend op onze tweede en derde hypothese bespreken we kort uitkomsten van de variabelen *sekse* en *opleiding*. Uit de tabel valt af te lezen dat er bewijs is dat vrouwen eerder met pensioen gaan dan mannen (b = -1.41; t = 11.189, p < .001). Met betrekking tot opleidingsniveau kunnen we stellen dat er bewijs is gevonden dat een extra jaar opleiding samen gaat met .09 stijging van de gewenste pensioenleeftijd (b = .09; t = 5.332, p < .001). Dit betekent dat het verschil tussen een minimale opleiding (0 jaar) en een maximale opleiding (30 jaar) een latere gewenste pensioenleeftijd van 2.7 jaar (=30\*.09) tot gevolg heeft. Dit is effect is in dit regressiemodel dus minder sterk dan het effect van autonomie.

De toevoeging van de interactie tussen autonomie en sekse aan de regressie is weergegeven in model 3. De toevoeging van de interactievariabele is niet significant en resulteert niet in de verwachte toename van de verklaarde variantie. Het blijkt dan ook dat het effect van autonomie niet verschilt tussen de verschillende sekse. We concluderen dat er onvoldoende bewijs is voor onze tweede hypothese. Dat wil zeggen dat onze verwachting dat het effect van werk gerelateerde autonomie groter zou zijn voor mannen dan voor vrouwen niet wordt ondersteund.

Tenslotte voegen we de interactie tussen autonomie en opleiding toe aan de regressievergelijking. Bij het uitvoeren van het vierde regressiemodel ondervonden we problemen met multicollineariteit. Zodoende hebben we gecentreerde variabelen aangemaakt, zodat deze beter in de regressie passen. Model 4 beschrijft de regressieresultaten van de gecentreerde interactievariabele autonomie en opleiding. Uit het nieuwe model 4 blijkt dat de interactie variabele de verklaarde variantie ( $R^2$ ) met .002 ten goede te komen ( $F\text{-change} = 17.730, p < .001$ ). Hiermee komt het totale percentage verklaarde variantie van de gewenste pensioenleeftijd uit op 16.1%. Uit het model is verder af te lezen dat er bewijs is dat het effect van autonomie op de gewenste pensioenleeftijd verschilt voor het aantal jaren opleiding. Het hebben van een hogere opleiding versterkt significant het effect van autonomie op de gewenste pensioenleeftijd ( $b = .023; t = 4.211, p < .001$ ). Deze resultaten bevestigen onze derde hypothese dat het effect van werkgerelateerde autonomie groter is voor hoogopgeleiden dan voor laagopgeleiden op de gewenste pensioenleeftijd ondersteunen. Het hebben van 30 jaar opleiding voor één punt op de schaal van autonomie levert .6 (*interactie effect \* effect autonomie \* effect opleiding*) jaar hogere gewenste pensioenleeftijd op. Terwijl het hebben van 30 jaar opleiding voor 10 punten op de schaal van autonomie 6 jaar hogere gewenste pensioenleeftijd oplevert. Hier hebben we dus te maken met een stijging van 5.4 jaar. Als we het effect vergelijken met mensen zonder opleiding dan komen we tot een verschil van .6 jaar. Hieruit concluderen we dat het effect van autonomie sterker is voor hoogopgeleiden dan voor laagopgeleiden. We hebben te maken met een sterk effect.

Gekeken naar de controlevariabelen zien we dat deze weinig veranderen na toevoeging van de interactievariabelen. De controlevariabele voor het al dan niet getrouwd zijn is in model 4 niet meer significant ten opzichte van de modellen ervoor. Zoals hierboven benoemd is de variabele voor inkomen juist wel significant in het vierde model.

Ter controle hebben we de robuustheid van de resultaten bepaald aan de hand van een aantal analyses. Het vervangen van de variabele aantal jaren opleiding door een ordinale variabele voor opleidingsniveau (geschaald met behulp van de variabele *opleidingsniveau* en dus niet met de variabele *aantal jaren opleiding*) leverde geen verrassende veranderingen op. Ook het weglaten van alle respondenten zonder partner veranderde weinig aan de eerdere resultaten.

Tot slot hebben we een viertal extra variabelen toegevoegd aan de analyse van het vierde regressiemodel. Het lijkt erop dat het toevoegen van een variabele waarin de respondent zijn of haar tevredenheid uit over diens werk-privé balans het interactie effect van opleidingsniveau met autonomie beïnvloed. Deze is als gevolg van het toevoegen van deze variabele niet langer significant.

## DISCUSSIE

In de recente literatuur naar pensionering is duidelijk geworden dat een bepaalde mate van autonomie op de werkvloer van invloed kan zijn op de gewenste pensioenleeftijd van het desbetreffende individu (Blekesaune & Solem, 2005; Frins et al., 2011). Onderzoek naar autonomie en motivatie suggereert dat betekenisvol werk de psychologische vrijheid ten goede komt (Deci & Ryan, 2000). Mensen zullen als gevolg hiervan op zoek gaan naar manieren om hun intrinsieke motivatie tot uiting te laten komen. Recent onderzoek naar genderstereotypering en motivatiemotieven voor hoog-, laagopgeleiden deed ons echter vermoeden dat het effect van werkgerelateerde autonomie op de gewenste pensioenleeftijd minder eenduidig moet zijn dan men in eerste instantie zou denken. Zo ondervonden we dat jongere vrouwen zich juist vaak aanpassen aan de pensioenleeftijd van de Partner (Ruhm, 1996). Bovendien zou het mannelijke stereotype meer behoefte hebben aan meer autonomie (Konrad et al., 2000). Daarnaast werd uit wetenschappelijk onderzoek naar de werkwaarden van mensen duidelijk dat hoog en laag opgeleiden van verschillende motivatoren profiteren (Halman & Muller, 2006). Wat volgt is een discussie van de resultaten van dit onderzoek en suggesties voor voortbouwend onderzoek.

In onze analyse met betrekking tot werkgerelateerde autonomie en gewenste pensioenleeftijden vonden we een bevestiging van de bestaande kennis aangaande deze concepten. We vonden een positief effect tussen de mate van de werkgerelateerde autonomie die een individu ondervindt tijdens zijn of haar werk en de leeftijd waarop deze mensen met pensioen willen (hypothese 1). Deze bevindingen worden ondersteund door recente literatuur naar werkomstandigheden en pensioenleeftijden (Blekesaune & Solem, 2005) en werkkenmerken en doorwerkvermogen (Frins et al., 2011). Daarnaast bieden we een theoretische basis voor de vraag waarom werkgerelateerde autonomie kan leiden tot een hogere gewenste pensioenleeftijd. We beargumenteren op basis van de *Self-Determination Theory* (Deci & Ryan, 2008) dat mensen meer intrinsieke motivatie halen uit hun werk op het moment dat zij een hoge mate van eigen controle over hun werkzaamheden bezitten. Deze motivatie wordt vervolgens omgezet in de zelf-determinatie die een prikkel biedt voor een hogere gewenste pensioenleeftijd.

Vervolgens verwachtten we dat het effect van werkgerelateerde autonomie op de gewenste pensioenleeftijd sterker zou zijn voor mannen dan voor vrouwen (hypothese 2). Onze verwachting dat jongere vrouwen zich vaak aanpassen aan de pensioenleeftijd van de partner (Ruhm, 1996) en het idee dat het masculiene stereotype, ofwel het mannelijk stereotype, behoefte heeft aan een hoge mate van autonomie (Konrad et al., 2000) wordt niet bevestigd door de resultaten van dit onderzoek. In de

theoriesectie van dit onderzoek gaven we al aan dat er een tweestrijd plaatsvindt over de vraag of vrouwen, ofwel mannen meer profiteren van een hoge mate van autonomie ter verklaring van de gewenste pensioenleeftijd. De verwachting van Dahl et al. (2003) dat getrouwde vrouwen de komende jaren steeds hoger opgeleid zullen zijn kan een verklaring bieden voor het feit dat we geen verschillen in autonomie vonden voor de gewenste pensioenleeftijden bij mannen en vrouwen. Dit betekent dat het effect sekseverschillen wegverklaard wordt door het aantal jaren opleiding.

Onze verwachting dat hoogopgeleiden meer profiteren van een hoge mate van autonomie ter verklaring van de gewenste pensioenleeftijd wordt wél ondersteund door de resultaten van dit onderzoek (hypothese 3). Deze bevindingen sluiten aan bij wetenschappelijke literatuur naar werkwaarden en motivatie (Halman & Muller, 2006; Warr, 2008) waar ondervonden werd dat laag opgeleiden meer profiteren van extrinsieke motivatoren, zoals geldelijke beloningen, en hoog opgeleiden meer baat hebben bij intrinsieke motivatoren, zoals persoonlijke groei en zelfontplooiing.

Terugkoppelend op onze onderzoeksvraag, *'In hoeverre versterken genderverschillen en verschillen in opleidingsniveau het effect van werk gerelateerde autonomie op de gewenste pensioenleeftijd?'*, biedt de bevestiging van onze eerste en derde hypothese een idee over hoe de pensioenwensen van mensen gevolg kunnen zijn van een bepaalde mate van werkgerelateerde autonomie. We beargumenteren dat psychologische intrinsieke motivatie en zelfontplooiing voortkomt uit een autonomie in werkzaamheden. Mensen worden echter wel gedreven door verschillende werkwaarden. Zo laten hoog opgeleiden zich meer motiveren door een hoge autonomie, terwijl laag opgeleiden hier minder belang bij hebben. Tussen mannen en vrouwen vinden wij met behulp van de gebruikte data geen verschillen.

Een van de belangrijkste bevinding uit dit onderzoek, namelijk het gegeven dat hoogopgeleiden meer profiteren van een hoge mate van autonomie als we kijken naar de gewenste pensioenleeftijd, geeft beleidsmakers en deskundigen een basis voor toekomstig beleid. Hoogopgeleide werknemers zullen zich beter laten motiveren om later met pensioen te gaan als zij meer eigen taken en verantwoordelijkheden krijgen. Ons advies is dan ook om werkgevers hierover van informatie te voorzien. Voor laag opgeleiden zal het geven van meer autonomie minder effect hebben op de pensioenwens. Eerder onderzoek van Halman & Muller (2006 en Warr (2008) wees al uit dat zij zich meer laten motiveren door extrinsieke, met name geldelijke, beloningen. Toekomstig onderzoek zou zich kunnen richten op de vraag hoe laagopgeleiden op andere manieren beter kunnen worden gemotiveerd om langer door te werken.

Kort willen we wijzen op het feit dat we ons in dit onderzoek bezig hebben gehouden met pensioenwensen van mensen. Vanzelfsprekend kan er een grote discrepantie zijn tussen datgene wat mensen van plan zijn te doen en wat ze daadwerkelijk doen. Mensen kunnen noodgedwongen eerder met pensioen gaan dan ze willen, bijvoorbeeld als gevolg van structurele problemen in de markt (werkloosheid). Ook kan het zijn dat ze noodgedwongen langer moeten doorwerken om financieel

overeind te blijven. Longitudinaal onderzoek naar werkgerelateerde autonomie en daadwerkelijke pensioenleeftijden zou beter mogelijk beter inzicht kunnen bieden op de vraag in hoeverre de eerstgenoemde de pensioenleeftijd daadwerkelijk beïnvloedt.

Tot slot bespreken we een aantal beperkingen van dit onderzoek. Een eerste beperking heeft betrekking op het grote aantal landen waar de data afkomstig uit is. Lezers van dit onderzoek dienen kort stil te staan bij het feit dat in al deze landen de pensioenleeftijden verschillen en dat veel van deze landen te maken hebben, of te maken hebben gehad met het vervangingsvraagstuk op de arbeidsmarkt. De attitude van mensen ten opzichte van de gewenste pensioenleeftijden zal dus in zekere mate afhankelijk zijn van de institutionele context. In sommige EU landen is in de periode rond 2010 aanpassingen aangebracht in de wettelijke pensioenleeftijd (Robert Schuman Foundation, 2013). Deze aanpassingen hebben in deze landen het pensioendebat des te meer aangewakkerd. Zo zou het mogelijk kunnen zijn dat in bepaalde landen meer media aandacht voor het debat is geweest. Met name in landen waar deze aanpassingen relatief snel worden voltrokken, waaronder Nederland, Denemarken, Duitsland en Frankrijk. Dit kan een effect hebben op de attitude van mensen ten opzichte van de gewenste pensioenleeftijd. In onze analyse is het land van de respondent niet meegenomen. Om de attitudes van mensen ten opzichte van de institutionele context mee te nemen kan het voor toekomstig onderzoek interessant zijn om deze juist wel mee te nemen in de analyse.

Een andere beperking gaat over de vraagstelling in bepaalde variabelen die gebruikt zijn in de vijfde dataronde van de ESS. Zo is de vraag naar de gewenste pensioenleeftijd niet behandeld met respondenten jonger dan 45. De reden hiervoor is dat een aanzienlijk deel van de mensen voor hun 45<sup>e</sup> levensjaar nog niet genoeg bezig is met pensioenplannen. Dit betekent echter wel dat een aanzienlijk gedeelte van de respondenten als gevolg hiervan is afgevallen. Bovendien hebben we er bewust voor gekozen om ook alle reeds gepensioneerde respondenten uit de analyse te laten. Toch bevat deze groep weggevallen respondenten een interessante groep. Het betreft hier namelijk ook een groep respondenten die mogelijk ongewenst vervroegd heeft moeten pensioneren, bijvoorbeeld als gevolg van lichamelijk letsel of structurele werkloosheidsproblemen in bepaalde landen. Toekomstig onderzoek kan mogelijk beter licht werpen op de vraag in hoeverre ongewenst pensioen verschilt tussen gepensioneerden die een hoge, dan wel lage werkgerelateerde autonomie hebben gekend.

Bij de robuustheidsanalyse van dit onderzoek kwamen we tot de opmerkelijke bevinding dat de werk-privé balans een sterk significant effect heeft op de gewenste pensioenleeftijd. Dit effect was dermate sterk dat het interactie effect van werkgerelateerde autonomie en het aantal jaren opleiding wegverklaard werd. Wetenschappelijk onderzoek naar de werk-privé balans biedt positieve en negatieve consequenties als gevolg van persoons-, en organisatiedeterminanten (Guest, 2002). Ook de persoonlijke controle wordt hier als positieve determinant besproken. Voor toekomstig onderzoek kan



het interessant zijn deze determinanten van de werk-privé balans mee te nemen in onderzoek naar de gewenste pensioenleeftijd.

## LITERATUUR

- Blekesaune, M. (2005). Working conditions and early retirement: A prospective study of retirement behavior. *Research on Aging*, 27, No. 1, pp. 3–30. <http://doi.org/10.1177/0164027504271438>
- Brand, C. (1991). Sex and psyche: Gender and self viewed cross-culturally. *Sage Publications, Inc.* [http://doi.org/10.1016/0191-8869\(91\)90121-Q](http://doi.org/10.1016/0191-8869(91)90121-Q)
- Calasanti, T. M. (1996). Gender and life satisfaction in retirement: An assessment of the male model. *Journals of Gerontology Series: Social Sciences*, 51, No. 1, pp. 18–29. <http://doi.org/10.1093/geronb/51B.1.S18>
- Dahl, S., Nilsen, Ø., & Vaage, K. (2003). Gender differences in early retirement behaviour. *European Sociological Review*, 19, No. 2, pp. 179–198. Retrieved from <http://esr.oxfordjournals.org/content/19/2/179.short>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49, No 3, pp. 182–185. <http://doi.org/10.1037/a0012801>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2011). Self-determination theory. *Handbook of Theories of Social Psychology*, 1, pp. 416–433.
- Dickinson, L. (1995). Autonomy and motivation a literature review. *System*, 23, No. 2, pp. 165–174. [http://doi.org/10.1016/0346-251X\(95\)00005-5](http://doi.org/10.1016/0346-251X(95)00005-5)
- Dorenbosch, L., Huiskamp, R., & Smulders, P. (2011). De relatie tussen baanontevredenheid en vertrekintenties : maakt opleiding een verschil ? *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 27, No. 1, pp. 77–93.
- European Social Survey (2015): ESS-5 2010 Documentation Report. Edition 4.0. Bergen, European Social Survey Data Archive, NSD - Norwegian Centre for Research Data for ESS ERIC.
- Feldman, D. C. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of management review*, 19, No. 2, pp. 285-311.
- Flynn, M. (2010). Who would delay retirement? Typologies of older workers. *Personnel Review*, 39,

No. 3, pp. 308–324. <http://doi.org/10.1108/00483481011030511>

- Frins, W., van Ruysseveldt, J., & Syroit, J. (2011). Doorwerken tot aan het pensioen? Samenhang tussen werkkenmerken en het ingeschatte doorwerkvermogen. *Gedrag En Organisatie*, 24, No. 4, pp. 1–19.
- de Graaf, S., Peeters, M., & van der Heijden, B. (2011). De relatie tussen employability en de intentie tot langer doorwerken. *Gedrag & Organisatie*, 24, No. 4, pp. 374-391.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41, No. 2, pp. 255-279.
- Halman, L., & Muller, H. (2006). Contemporary work values in Africa and Europe: Comparing orientations to work in African and European societies. *International Journal of Comparative Sociology*, 47, No. 2, pp. 117–143. <http://doi.org/10.1177/0020715206065381>
- Higgs, P., Mein, G., Ferrie, J., Hyde, M., & Nazroo, J. (2003). Pathways to early retirement: structure and agency in decision-making among British civil servants. *Ageing and Society*, 23, No. 06, pp. 761–778. <http://doi.org/10.1017/S0144686X03001326>
- Konrad, A. M., Ritchie, J. E., Lieb, P., & Corrigan, E. (2000). Sex differences and similarities in job attribute preferences: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 126, No. 4, pp. 593–641.
- O’Dempsey, D., & Beale, A. (2011). Age and employment. *European Network of Legal Experts in the non-discrimination field*, 17. <http://doi.org/10.2767/16878>
- Pienta, A. M., & Hayward, M. D. (2002). Who expects to continue working after age 62? The retirement plans of couples. *The Journals of Gerontology. Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, 57, No. 4, pp. 199–208. <http://doi.org/10.1093/geronb/57.4.S199>
- Reeskens, T., & Hooghe, M. (2008). Cross-cultural measurement equivalence of generalized trust. Evidence from the European social survey (2002 and 2004). *Social Indicators Research*, 85, No. 3, pp. 515–532. <http://doi.org/10.1007/s11205-007-9100-z>
- Robert Schuman Foundation (2013). The retirement systems in the European Union. Retrieved from <http://www.robert-schuman.eu/en/dossiers-pedagogiques/connaitre-europe/systemes-de-retraites.pdf>
- Ross, C. E., & Reskin, B. F. (1992). Education, control at work, and job satisfaction. *Social Science Research*, 21, No. 2, pp. 134–148. [http://doi.org/10.1016/0049-089X\(92\)90012-6](http://doi.org/10.1016/0049-089X(92)90012-6)
- Ruhm, C. J. (1996). Gender differences in employment behavior during late middle age. *The Journals*

- of Gerontology. Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, 51, No. 1, pp. 11–17.  
<http://doi.org/10.1093/geronb/51B.1.S11>
- Ryan, R. M., Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55, No. 1, pp. 68–78. <http://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Shacklock, K., & Brunetto, Y. (2005). Employee's perceptions of the factors affecting their decisions to retire. *International Journal of Organizational Behaviour*, 10, No. 5, pp. 740–756. Retrieved from  
[https://www.researchgate.net/profile/Kate\\_Shacklock/publication/29455925\\_Employees'\\_perceptions\\_of\\_the\\_factors\\_affecting\\_their\\_decisions\\_to\\_retire/links/00b495217254b4000c000000.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Kate_Shacklock/publication/29455925_Employees'_perceptions_of_the_factors_affecting_their_decisions_to_retire/links/00b495217254b4000c000000.pdf)
- Snibbe, A. C., & Markus, H. R. (2005). You can't always get what you want: Educational attainment, agency, and choice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, No. 4, pp. 703–720.  
<http://doi.org/10.1037/0022-3514.88.4.703>
- Solinge, H. Van, & Henkens, K. (2011). Besluitvorming rondom pensioneren: de invloed van werk- en organisatiecontext. *Gedrag & Organisatie*. 24, No. 4, pp. 430–452.
- Spector, P. E. (1986). Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human Relations*, 39, No. 11, pp. 1005–1016.  
<http://doi.org/10.1177/001872678603901104>
- van Mierlo, H., Rutte, C. G., Vermunt, J. K., Kompier, M. a. J., & Doorewaard, J. a. M. C. (2006). Individual autonomy in work teams: The role of team autonomy, self-efficacy, and social support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, No. 3, pp. 281–299.  
<http://doi.org/10.1080/13594320500412249>
- van Zwieten, M., Ybema, J. F., & Geuskens, G. (2011). Arbeidsvoorwaarden en de gewenste pensioenleeftijd. *Gedrag & Organisatie*, 24, No. 4, pp. 410-426.
- Warr, P. (2008). Work values: Some demographic and cultural correlates. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 81, No. 4, pp. 751–775. <http://doi.org/10.1348/096317907X263638>
- Zuckerman, M., Porac, J., Lathin, D., & Deci, E. L. (1978). On the Importance of Self-Determination for Intrinsically-Motivated Behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 4, No. 3, pp. 443–446. <http://doi.org/10.1177/014616727800400317>