

Hoe houden we de oudere werknemers tevreden?

De invloed van leeftijd op baantevredenheid verklaard via trainingsparticipatie en discriminatie

Abstract

De beroepsbevolking van Europa is ouder aan het worden. Organisaties moeten ervoor zorgen dat deze groep ouderen tevreden blijven met hun baan om een tekort op de arbeidsmarkt te voorkomen. Er wordt in dit onderzoek gekeken of trainingsparticipatie en leeftijdsdiscriminatie ervoor kunnen zorgen dat oudere werknemers minder tevreden worden met hun werk vergeleken met de jongere werknemers. De onderzoeksvraag luidt; “*In hoeverre wordt de invloed van leeftijd op baantevredenheid gemedieerd door trainingsparticipatie en leeftijdsdiscriminatie?*”. Aan de hand van de European Working Conditions Survey worden de opgestelde hypothesen getoetst. De resultaten uit het huidige onderzoek tonen aan dat oudere werknemers tevredener zijn met hun baan dan jongere werknemers. Daarnaast heeft trainingsparticipatie een positief effect op baantevredenheid, waar leeftijdsdiscriminatie een negatief effect heeft op baantevredenheid. Oudere werknemers participeren minder in trainingen dan jongere werknemers en de jongste groep werknemers krijgen het meest te maken met leeftijdsdiscriminatie. Zowel trainingsparticipatie als leeftijdsdiscriminatie mediëren de invloed van leeftijd op baantevredenheid niet.



Universiteit Utrecht

**Bachelorscriptie Sociologie
Universiteit Utrecht**

Door: Sijmen Schermer Voest (4259904)

Eerste beoordelaar: Jelle Lössbroek
Tweede beoordelaar: Joyce Delnoij

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Theoretisch kader	5
Baantevredenheid	5
Oudere werknemer	6
Leeftijd	7
Trainingsparticipatie.....	8
Leeftijdscriminatie	10
Methoden en Data	12
Beschrijving van de dataset	13
Operationalisatie.....	14
Methoden.....	18
Assumpties	18
Resultaten	19
Directe effecten	19
Mediatie effecten	20
Controlevariabelen	21
Sensitiviteitsanalyses	22
Conclusie en discussie	25
Conclusie	26
Discussie en implicaties	27
Beleidsimplicaties.....	28
Literatuurlijst	29
Bijlage	35

Inleiding

In de meeste Europese landen stijgt de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking. Het ouder worden van de beroepsbevolking wordt ook wel vergrijzing genoemd. De vergrijzing is een gevolg van demografische en sociale trends. Er worden minder kinderen geboren en het grootste gedeelte van de jongste groep van de beroepsbevolking is nog aan het studeren. (Bos *et al.*, 2009). Door deze trends wordt de beroepsbevolking in de Europese landen sterk verminderd. In Nederland wordt verwacht dat in 2050 de beroepsbevolking met een half miljoen zal afnemen (CBS, 2015). Er wordt voorspeld dat deze ontwikkeling zich zal voltrekken in de meerderheid van Europa.

De toenemende vergrijzing zal ervoor zorgen dat er schaarste op de arbeidsmarkt zal ontstaan. Ofwel, dat de beroepsbevolking niet alle banen kan opvullen. Dit kan leiden tot een stagnerende economische groei (Prins & Kalf, 2015). Om dit te voorkomen, hebben overheden verschillende maatregelen genomen om de arbeidsparticipatie te verhogen. Voorbeelden van deze maatregelen zijn onder andere het verhogen van de pensioenleeftijd en de opties van werknemers om vroegtijdig met pensioen te gaan te verkleinen (Lösslbroek, 2018). Zo werd in Nederland in 2018 de pensioenleeftijd verhoogd naar 66 jaar en staat het in de planning van het Ministerie van Binnenlandse Zaken om de pensioenleeftijd in 2022 verder te verhogen naar 67 jaar en 3 maanden (Ministerie van Binnenlandse Zaken, 2018). Mede hierdoor is de arbeidsparticipatie van de groep 60 tot 65 jarigen in de afgelopen 10 jaar verdubbeld (CBS, 2018). Door de steeds ouder wordende werknemers is het voor organisaties en de maatschappij belangrijk dat werkgevers rekening houden met deze groter wordende groep. Het is van belang om de steeds ouder wordende werknemers tevreden te houden (Collins, 2003). Dit huidige onderzoek zal zich op dit aspect focussen.

Het is belangrijk voor organisaties die een goed HRM- en gezondheidsbeleid willen uitvoeren, om een beter beeld te krijgen van hoe de oudere werknemers hun werk waarnemen en wat bijdraagt aan hun baantevredenheid, vergeleken met de jongere werknemers (Bos *et al.*, 2009). Het is belangrijk om te kijken naar baantevredenheid voor een aantal redenen. Ten eerste is er op basis van een meta-analyse vastgesteld dat een lage baantevredenheid een negatieve invloed heeft op de gezondheid en het welzijn van de werknemers (Faragher *et al.*, 2005). Werkgevers willen ziekteverzuim zo laag mogelijk houden, omdat dit kosten met zich meebrengt en de productiviteit hierdoor omlaag gaat (TNO, 2004). Daar komt ook nog eens bij

dat werknemers tussen de 55 en 65 jaar oud het hoogste ziekteverzuimpercentage hebben met 6.4% (CBS, 2018)

Ten tweede zorgt een lage baantevredenheid ervoor dat werknemers eerder hun baan verlaten (Perrachione *et al.*, 2008) en vervroegd met pensioen gaan (Sibbald, *et al.*, 2003). Dit moet voorkomen worden met het oog op de toenemende vergrijzing van de beroepsbevolking.

In dit onderzoek zal eerst de focus gelegd worden op de relatie tussen leeftijd en baantevredenheid. Over het algemeen wordt er vastgesteld dat leeftijd een positieve invloed heeft op de baantevredenheid van werknemers (Gibson & Klein, 1970; Rhodes, 1983; Wright & Hamilton, 1978; NG & Feldman, 2010). Ondanks dat werknemers aan het einde van hun werkcarrière tevredener zijn met hun baan, wil dit niet zeggen dat de baantevredenheid van deze groep niet nog hoger kan. Door de groeiende druk om oudere werknemers langer te laten doorwerken en tevreden te houden, moet er gefocust worden op de factoren die ervoor zorgen dat oudere werknemers minder tevreden worden met hun baan, in vergelijking tot jongere werknemers. Wanneer deze dempende factoren zijn geïdentificeerd kunnen beleidsmakers hierop anticiperen en ervoor zorgen dat oudere werknemers langer willen doorwerken.

Meerdere factoren kunnen een rol spelen in het dempen van de baantevredenheid van deze groep. 2 factoren die de relatie tussen leeftijd en baantevredenheid negatief zouden kunnen beïnvloeden worden meegenomen in dit onderzoek. Deze factoren zijn trainingsparticipatie en leeftijdsdiscriminatie.

Er is gekozen om trainingsparticipatie mee te nemen in het onderzoek, omdat trainingsparticipatie kan verklaren waarom oudere werknemers minder tevreden worden over hun werk dan jongere werknemers. Vooroordelen over ouderen zouden kunnen resulteren in minder mogelijkheden voor ouderen om te participeren in training op werk (Lazazzara & Bombelli, 2011). Ook zou, onder ouderen, de verminderde drang voor eigen ontwikkeling voor een lagere trainingsparticipatie kunnen zorgen.

Leeftijdsdiscriminatie is een interessante factor om te onderzoeken in relatie tot leeftijd en baantevredenheid, omdat leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt een steeds groter probleem wordt (Posthuma & Champion, 2008). De ouder wordende beroepsbevolking krijgt meer met dit probleem te maken waardoor een grote groep ouderen zonder werk blijven en raken (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2016)

De directe effecten van de bovengenoemde factoren op baantevredenheid zullen worden getoetst, waarna ook de mediërende effecten van de factoren op de relatie tussen leeftijd en baantevredenheid duidelijk worden. Zo kan worden getoetst of deze 2 factoren daadwerkelijk een negatieve invloed hebben op deze relatie.

In de wetenschappelijke literatuur is er nog weinig onderzoek gedaan naar wat juist de dempende krachten zijn van de invloed van leeftijd op baantevredenheid. De focus werd voorheen vooral gelegd op de versterkende krachten. Met dit onderzoek wordt geprobeerd dit gat te dichten. Ook zijn de mediators trainingsparticipatie en leeftijdsdiscriminatie nog niet meegenomen in de relatie tussen leeftijd en baantevredenheid. Daarnaast wordt deze relatie onderzocht in de context van Europa. Voorgaande onderzoeken focusten zich vaak op één organisatie of sector. De data die in het huidige onderzoek gebruikt wordt, is afkomstig uit de European Working Conditions Survey van Eurofound.

Eerst zal de relatie tussen leeftijd en baantevredenheid uit één worden gezet. Waarna de invloed van trainingsparticipatie en leeftijdsdiscriminatie op deze relatie wordt beschreven. De onderzoeksvraag van dit onderzoek luidt “*In hoeverre wordt de invloed van leeftijd op baantevredenheid gemedieerd door trainingsparticipatie en leeftijdsdiscriminatie?*”.

Eerst zullen verschillende theorieën worden besproken, waaruit 5 hypothesen worden gevormd. Daarna worden de dataset, de gebruikte methoden en variabelen toegelicht. Vervolgens worden de resultaten weergegeven en zal er worden geëindigd met een conclusie en discussie.

Theoretisch Kader

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden, worden er in dit theoretisch kader hypothesen opgesteld. Deze hypothesen worden geformuleerd op basis van de socio-emotionele selectiviteitstheorie, de motivator-hygiëne theorie en ageism. Daarnaast worden resultaten uit eerdere onderzoeken aangehaald om de theorie te versterken. Als eerste zal er worden gekeken naar het hoofdverband, de invloed van leeftijd op baantevredenheid. Daarna worden de variabelen trainingsparticipatie en leeftijdsdiscriminatie uiteengezet. Er wordt ingegaan op zowel directe als indirecte effecten van de variabelen op baantevredenheid.

Baantevredenheid

Over het algemeen wordt baantevredenheid in de wetenschappelijke literatuur gedefinieerd als een emotionele attitude van een individu over zijn of haar werk (Markovits *et al.*, 2007). Dit komt vaak voort uit intrinsieke en extrinsieke factoren binnen het werk.

Locke (1969) benoemt de volgende drie elementen van baantevredenheid. De verwachtingen van het werk, het waardeoordeel over het daadwerkelijke werk en het verschil

hiertussen. Als het verschil tussen de verwachtingen en het waardeoordeel van het individu over het werk groot is, is de baantevredenheid van een werknemer laag. Hoe kleiner dit verschil, hoe hoger de baantevredenheid. Daarnaast is baantevredenheid een combinatie van hoe mensen zich voelen over verschillende aspecten van hun werk. Het kan namelijk zo zijn dat een werknemer een positieve attitude heeft over het uurloon, terwijl deze werknemer een negatieve attitude heeft over het aantal werkuren in de week. Wanneer de attitudes over alle aspecten bekend zijn, worden deze naast elkaar gelegd, waarmee de algehele baantevredenheid van een individu naar voren komt (Schmidt, 2007).

Oudere werknemer

De term ‘oudere werknemer’ is in verschillende onderzoeken op vele manieren geconceptualiseerd. In sommige onderzoeken wordt een werknemer van 40 als oud gezien (Pillay *et al.*, 2006; Ng & Feldman, 2012), waar anderen een werknemer van boven de 55 pas scharen onder de ‘oudere werknemers’ (Van Dalen *et al.*, 2010; Ilmarinen, 2012). De gehanteerde leeftijd hangt vaak af van de focus van het onderzoek. Onderzoeken gelinkt aan arbeidsparticipatie beschouwen werknemers tussen de 50 en 55 jaar als ‘oud’, omdat de arbeidsparticipatie rond deze leeftijd afneemt in verschillende landen. Onderzoeken die focussen op organisaties hanteren juist de leeftijd van 40 tot 45, omdat op dit punt kennis en verscheidene vaardigheden beginnen af te nemen (Kooij *et al.*, 2008).

Er zijn verschillende manieren om te kijken naar het ouder worden van werknemers. Sterns en Doverspike (1989) onderscheiden vier verschillende concepten. *Chronologische leeftijd*; deze komt overeen met de leeftijd op de jaarkalender. *Functionele leeftijd*; hier wordt gekeken naar hoe productief een werknemer nog is voor een organisatie. *Subjectieve leeftijd*; dit concept is gebaseerd op hoe oud een werknemer zich zelf voelt. En *organisationele leeftijd*; hier wordt leeftijd gelinkt aan de tijd hoelang iemand bij een organisatie werkt. In het huidige onderzoek wordt het concept van chronologische leeftijd aangehouden, omdat dit concept het meeste wordt gebruikt in de literatuur. Daarnaast wordt de chronologische leeftijd gebruikt, omdat dit concept voor de respondenten zelf het makkelijkste te bepalen is, waardoor er meer valide resultaten uit de vragenlijsten komen.

De grensleeftijd wanneer iemand als oud wordt beschouwd is in dit onderzoek 40. Deze grens is in lijn met de Amerikaanse wet genaamd; De ‘Age Discrimination in Employment Act’(ADEA). Deze wet verbiedt discriminatie tegen werknemers boven de 40 jaar (U.S. Department of Labor, z.d.). Daarnaast bestaat de actieve arbeidsmarkt vanaf 2019 uit mensen tussen de 16 en 66 jaar oud. Wanneer we de helft hiervan nemen komen we ook rond de 40

jaar uit. In de analyses van dit onderzoek wordt leeftijd als een continue variabele gezien, maar wanneer het in de tekst gaat over ‘oudere werknemers’ houden we dus de grens van 40 aan. Dit betekent dat werknemers van onder de 40 jaar worden beschouwd als ‘jongere werknemers’.

Leeftijd

Er is in de afgelopen decennia veel onderzoek gedaan naar de relatie tussen leeftijd en baantevredenheid. Doordat er nog steeds geen wetenschappelijke consensus over de relatie bestaat, blijft het een interessant onderwerp voor het huidige onderzoek. De socio-emotionele selectiviteitstheorie (SES) kan gebruikt worden om de relatie tussen leeftijd en baantevredenheid te verklaren. De SES stelt dat ieder individu twee verschillende sociale doelen heeft; doelen die gerelateerd zijn aan kennisverwerving en doelen die gerelateerd zijn aan emotionele regulatie (Carstensen *et al.*, 1999). De levensfase van het individu bepaalt waar hij de voorkeur aan geeft. Volgens de SES geeft een individu die nog langer kan doorwerken, in dit geval jongere werknemers, kennisdoelen de prioriteit, omdat zij hier later profijt van kunnen hebben in hun latere carrière. Wanneer iemand tijd als een limiet ziet, in dit geval oudere werknemers, worden emotionele doelen de hoogste prioriteit (Carstensen & Charles, 2003). De SES voorspelt daarom dat jongere werknemers eerder aspecten van hun baan prefereren die hen verder helpen te ontwikkelen. Oudere werknemers kiezen juist voor aspecten die ervoor zorgen dat ze een fijn gevoel hebben over hun baan (Truxillo *et al.*, 2012). Hierdoor wordt de kans groter dat oudere werknemers bij banen werken die zij leuker vinden, waar ze het goed kunnen vinden met collega’s en waar ze zich op hun gemak voelen (Carstensen & Charles, 2003).

Naast de verschillende prioriteiten per levensfase spelen cognitieve processen een rol in het verband tussen leeftijd en baantevredenheid. Ouderen zijn volgens de SES theorie meer geneigd om sneller positieve informatie te verkrijgen en te herinneren. Dit komt doordat oudere mensen meer cognitieve processen doorlopen om positieve gebeurtenissen te herinneren dan jongere mensen (Mather, 2013; 2015). Ook zijn oudere mensen sneller in staat om positieve gebeurtenissen voor zich te halen dan negatieve gebeurtenissen (Levine & Bluck, 1997). Door deze cognitieve processen zullen oudere werknemers een hogere baantevredenheid waarnemen dan jongere werknemers.

2 verschillende meta-analyses hebben aangetoond dat oudere werknemers daadwerkelijk tevredener zijn met hun baan dan jongere werknemers (Rhodes, 1983; NG & Feldman 2010). Er bestaat binnen dit onderzoeksgebied echter discussie over de vorm van de

relatie tussen leeftijd en baantevredenheid. Meerdere onderzoeken claimen dat de relatie tussen leeftijd en baantevredenheid een lineaire vorm heeft (Gibson & Klein, 1970; Wright & Hamilton, 1978; Dobrow *et al.*, 2018). Dit wil zeggen dat een werknemer steeds tevredener wordt over zijn baan, naarmate deze ouder wordt. Daarnaast zijn er onderzoeken die aantonen dat het effect van leeftijd op baantevredenheid een U vorm heeft (Clark *et al.*, 1996; Gazioglu & Tansel, 2006). In deze vorm hebben werknemers aan het begin van hun carrière een hoge baantevredenheid, waarna deze geleidelijk afzwakt en daarna weer stijgt aan het einde van de carrière.

Desondanks de discussie over de vorm van de relatie tussen leeftijd en baantevredenheid kan er op basis van de aannames van de SES en de literatuur de volgende hypothese opgesteld worden.

H1: Oudere werknemers zijn tevredener over hun werk dan jongere werknemers

Trainingsparticipatie

Training is een van de meest zichtbare taken van Human Resource Management. Training binnen een organisatie moet ervoor zorgen dat werknemers hun werk kunnen doen op het niveau dat van de organisatie verwacht wordt (Costen & Salazar, 2011). Er wordt ingespeeld op kennis en vaardigheden en er wordt gekeken naar het gedrag van de werknemers op de werkvloer (Schmidt, 2007). Verder zorgt training ervoor dat de werknemers op de hoogte blijven van de prioriteiten, normen en waarden van de organisatie (Adesola *et al.*, 2013).

De motivator-hygiëne theorie van Herzberg kan de invloed van trainingsparticipatie op de baantevredenheid van werknemers helpen te voorspellen. Deze theorie stelt dat de mens twee behoeftes heeft. De drang om zich te ontwikkelen en om pijn te vermijden (Herzberg *et al.*, 1974). De persoonlijke ontwikkeling wordt in dit onderzoek toegelicht. De prikkels die de persoonlijke groei stimuleren worden de ‘motivators’ genoemd en zijn gerelateerd aan de intrinsieke delen van het werk. Voorbeelden van deze motivators zijn erkenning, verantwoordelijkheid, ontwikkeling en voortgang (King, 1970). Herzbergs theorie stelt dat door in te spelen op een van deze motivators binnen iemand zijn werk, zijn baantevredenheid verhoogd kan worden. In dit huidig onderzoek zal er gekeken worden naar de motivator ontwikkeling. Ontwikkeling wordt door Herzberg beschreven als ‘situaties die resulteren in het leren van nieuwe vaardigheden, het verkrijgen van nieuwe inzichten of de opening van een spreekwoordelijke ‘nieuwe deur’ (Katt & Condley, 2009). Deze motivator komt sterk overeen met de definitie van training. Daarom kan de motivator ‘ontwikkeling’ gezien worden als training.

Werknemers hechten veel waarde aan trainingsmogelijkheden. Het is een belangrijke factor die meespeelt bij maken van keuzes over iemand zijn loopbaan. Ze accepteren of weigeren een baan op basis van trainingsmogelijkheden en kunnen overstappen naar een andere baan wanneer de ontwikkelingsmogelijkheden daar beter zijn (Schmidt, 2007). Degenen, die participeren in trainingen, doen dit om hun eigen status te verhogen binnen de organisatie en om zichzelf te ontwikkelen (Georgellis & Lange, 2007). Daarnaast zorgt trainingsparticipatie voor meer zelfvertrouwen, meer productiviteit en meer organisatorische betrokkenheid (Roehl & Swerdlow, 1999). Het participeren van werknemers in trainingen heeft dus een positieve invloed op zowel de werknemers als de werkgevers.

Meerdere onderzoeken bevestigen de bewering van Herzbergs theorie dat trainingsparticipatie een positieve invloed heeft op de baantevredenheid. De relatie is in veel verschillende contexten onderzocht. Zo werd de relatie onderzocht in de hotelindustrie (Chiang *et al.*, 2005; Costen & Salazar, 2011), onder werknemers van Nigeriaanse banken (Adesola *et al.*, 2013) en binnen de Duitse, Engelse en Amerikaanse arbeidsmarkt (Georgellis & Lange, 2007; Jones *et al.*, 2009; Schmidt, 2007). In elk onderzoek was trainingsparticipatie positief gerelateerd aan baantevredenheid.

Op basis van Herzbergs theorie en eerdere onderzoeken in verschillende contexten kan er uitgegaan worden dat trainingsparticipatie een positieve invloed heeft op de baantevredenheid van een werknemer. Hieruit formuleren we de volgende hypothese:

H2: Werknemers die training volgen binnen hun werk zijn tevredener over hun werk dan werknemers die dat niet volgen.

Het beeld dat vaak wordt geschetst over oudere werknemers is dat deze groep niet goed tegen veranderingen kan, slecht nieuwe dingen kan aanleren en dat het investeren in deze groep minder nut heeft vanwege een kortere arbeidstermijn (Thornton & Dunke, 2005; Van Rooij, 2012). Deze vooroordelen kunnen ervoor zorgen dat oudere werknemers minder vaak mogelijkheden krijgen om zichzelf te ontwikkelen vergeleken met de jongere werknemers. Verschillende onderzoeken hebben dit bevestigd (Rosen & Jerdee, 1976; Cleveland & Shore, 1992; Taylor & Urwin, 2001).

Daarnaast speelt het ouder worden een rol in zelfeffectiviteit en de motivatie om een training te volgen. Oudere werknemers verwachten minder snel te kunnen leren van trainingen en zien minder het nut in om in zichzelf te investeren (Guthrie & Schwoerer, 1996). Daarnaast leren oudere werknemers minder effectief (Colquitt *et al.*, 2000). Wanneer oudere werknemers de kans krijgen om een training te volgen, doen zij dat in mindere mate vergeleken met de

jongere werknemers. In de studie van Canduela *et al.* (2012) werd gevonden dat, onder de werknemers die training aangeboden kregen, de groep van 50 tot 64 jaar oud het minst participeerden van alle leeftijdsgroepen. 44% van de 50 plussers weigerden te participeren in training op werk, waar dit percentage van de groep 16 tot 24 jarigen maar 26% was. Andere onderzoeken rapporteren dezelfde resultaten (Cully *et al.*, 2000; Fouarge & Schils, 2009; Ng & Feldman, 2012). Door alle bovengenoemde redenen wordt er verwacht dat oudere werknemers minder vaak participeren in trainingen dan jongere werknemers.

Eerder werd gesteld dat een werknemer juist tevredener zouden moeten zijn naarmate deze ouder wordt. Trainingsparticipatie kan er voor zorgen dat deze positieve invloed verzwakt wordt. Doordat de oudere werknemers minder vaak training volgen op hun werk, mist deze groep de positieve gevolgen van deze activiteit. Hierdoor worden de oudere werknemers minder tevreden met hun baan vergeleken met de jongere werknemers. Dit noemen we een mediatie effect. De hypothese luidt;

H3: Het positieve effect van leeftijd op baantevredenheid wordt gemedieerd door trainingsparticipatie.

Leeftijdsdiscriminatie

De term leeftijdsdiscriminatie, ofwel *ageism*, werd in 1969 bedacht door Robert Butler. Er is sprake van leeftijdsdiscriminatie wanneer een bepaalde leeftijdsgroep vooroordelen heeft over een andere leeftijdsgroep (Butler, 1969). Butler onderscheidt 3 aspecten van leeftijdsdiscriminatie; de nadelige vooroordelen over het verouderingsproces van ouderen en de ouderen zelf, de discriminerende praktijken tegen ouderen en institutionele praktijken zoals regelgeving die stereotypen in stand houden (Wilkinson, 2004).

Uit cijfers blijkt dat onder de onderzochte 1,8 miljoen vacatures, 40.000 tot 60.000 vacatures een vorm van leeftijdsdiscriminatie bevatte. Er werd in deze gevallen gevraagd naar ‘jongere honden’ of naar mensen die net hun diploma hadden gehaald (Het College voor de Rechten van de Mens, 2018). Verder worden oudere werknemers door systematische stereotypen benadeeld hun door werkgevers. Dit komt tot zijn uiting in een lager salaris, minder trainingsmogelijkheden en minder kans op promotie. Daarnaast doen managers minder moeite om oudere werknemers bij hun bedrijf te houden (Butler, 1987). Hierdoor zijn oudere mensen kwetsbaarder voor baanverlies en zijn oudere werknemers oververtegenwoordigd in lange termijn-werkloosheid (Encel, 2008). Hoewel de aandacht vaak uitgaat naar oudere mensen wanneer er wordt gesproken over leeftijdsdiscriminatie, is elke leeftijdsgroep de dupe van vooroordelen en stereotypen. Zo werd er door een studie onder 1.000 volwassenen

geconstateerd dat een kwart van de respondenten tussen de 16 en 24 jaar oud wel eens leeftijdsdiscriminatie heeft ondervonden (Loretto *et al.*, 2000). Leeftijdsdiscriminatie onder jongeren wordt vooral ervaren in vormen van plagerijen en pesterijen, overgeslagen worden voor werving en promotie, het niet ontvangen van trainingen, het krijgen van ondergeschikte taken en neerbuigende opmerkingen van managers (Taylor *et al.*, 2013).

De invloeden van leeftijdsdiscriminatie zijn uitgebreid onderzocht voor zowel de fysieke als psychologische gesteldheid van de werknemers (Taylor *et al.*, 2013; Macdonald & Levy, 2016). Zo hebben mensen die leeftijdsdiscriminatie ervaren een hogere bloeddruk, grotere kans op hartziekten en een lagere perceptie van hun gezondheid. Ook zorgt ervaren leeftijdsdiscriminatie voor stress (Goldman, 2006). Werknemers die vaak leeftijdsdiscriminatie ervaren, stoppen door deze reden vaak met hun baan om aan deze negatieve ervaringen te ontsnappen (Knight, 1996). Deze bevinding werd ondersteund door de studie van Neumark en Johnson (1996). Zij concludeerden dat werknemers die geen leeftijdsdiscriminatie ervaarden, anderhalf jaar langer bleven bij hun werk, vergeleken met werknemers die wel zulke ervaringen hadden. Bovendien is door meerdere onderzoeken in verschillende contexten geconcludeerd dat leeftijdsdiscriminatie een directe negatieve invloed heeft op baantevredenheid (Hassel & Perrewé, 1993; Snape & Redman, 2003; Redman & Snape, 2006).

Al met al kan geconcludeerd worden dat leeftijdsdiscriminatie negatieve effecten heeft op de werknemers die er mee in aanraking komen. Hieruit kan er verondersteld worden dat;

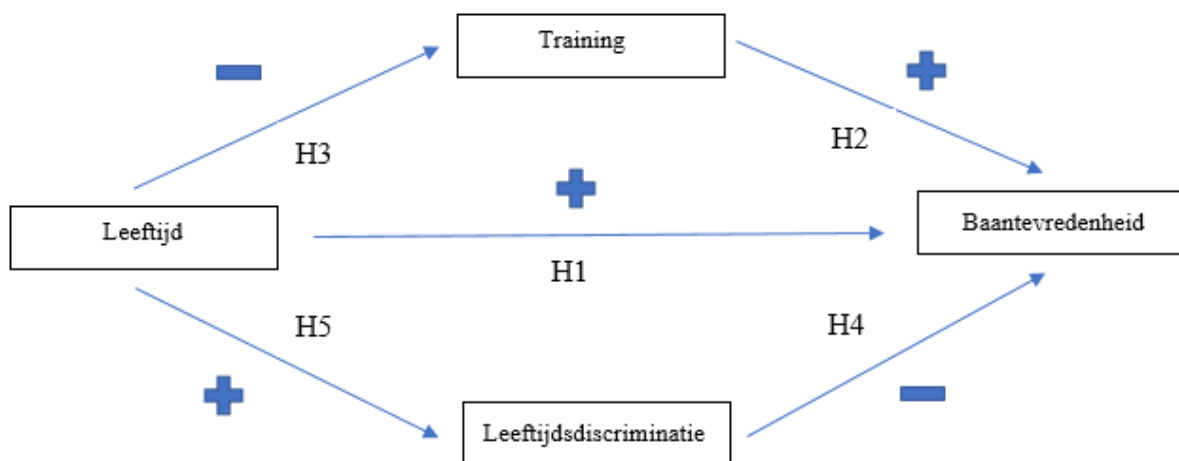
H4: Werknemers die op basis van hun leeftijd worden gediscrimineerd, zijn minder tevreden met hun baan dan werknemers die dat niet hebben ervaren.

Leeftijdsdiscriminatie wordt dus gezien als een negatieve ervaring. Er zit echter een verschil in hoe vaak bepaalde leeftijdsgroepen worden gediscrimineerd op basis van hun leeftijd. Uit onderzoek is gebleken dat in de zoektocht naar een nieuwe baan, ouderen leeftijdsdiscriminatie vaker ervaren dan jongeren (Andriessen *et al.*, 2014). Het is daarnaast gebleken dat het voor oudere werklozen moeilijker is om aan een nieuwe baan te komen dan jongere werklozen (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2016). In het wervingsproces worden de oudere werknemers op basis van hun leeftijd vaak overgeslagen. Uit onderzoek blijkt dat CV's van oudere werknemers structureel minder vaak gelezen worden dan die van jongere kandidaten. De kans dat een CV van iemand van 35 jaar wordt bekeken is 2 keer zo groot dan een vergelijkbaar CV van iemand van 50 jaar (Panteia, 2015). Deze vorm van leeftijdsdiscriminatie speelt zich af in het wervingsproces van werknemers. Leeftijdsdiscriminatie kan echter ook ervaren worden op de werkvloer. Oudere werknemers

krijgen door de heersende stereotypes over hun leeftijd minder vaak een promotie dan jongere werknemers (Taylor & Walker, 1998). Ook krijgen oudere werknemers minder hoge waarderingen tijdens functioneringsgesprekken door de vooroordelen van managers over oudere mensen (Posthuma & Campion, 2009).

Al met al kan worden verwacht dat oudere werknemers vaker te maken krijgen met leeftijdsdiscriminatie dan jongere werknemers. Hierdoor zullen zij minder tevreden worden met hun baan vergeleken met de jongere werknemers. Er wordt daarom verwacht dat leeftijdsdiscriminatie de invloed van leeftijd op baantevredenheid medieert. De laatste hypothese luidt;

H5: Het positieve effect van leeftijd op baantevredenheid wordt gemedieerd door leeftijdsdiscriminatie.



Figuur 1. Conceptueel model

Data en methoden

In dit deel wordt de gebruikte dataset, waarmee de hypothesen worden getest, beschreven. Daarnaast worden de onafhankelijke, afhankelijke en controle variabelen geoperationaliseerd. Vervolgens worden de methoden uitgelegd waar de hypothesen mee worden getoetst. Als laatste worden de assumpties beschreven. De beschrijvende statistieken van de variabelen worden in Tabel 1 weergegeven.

Beschrijving van de dataset

De gegevens die in dit onderzoek worden gebruikt, zijn afkomstig van de ‘European Working Conditions Survey’ (EWCS), uitgevoerd door Eurofound. De EWCS is in 1990 opgericht met als doel een overzicht te geven van de werkomstandigheden in Europa. Voorbeelden van thema’s die worden behandeld zijn arbeidsstatus, duur van de werktijd, werkorganisatie, psychologische en fysieke risicofactoren, gezondheid en veiligheid, werk-privé balans, arbeidsparticipatie en financiële zekerheid (Eurofound, 2015). Binnen deze thema’s worden meerdere vragen gesteld naar de onderzochte variabelen van dit onderzoek. De resultaten uit de surveys kunnen beleidsactoren helpen uitdagingen te agenderen, waar Europa hedendaags mee wordt geconfronteerd. De vergrijzing van de arbeidsmarkt valt hier ook onder.

In alle waves zijn de respondenten random gesampled. Afhankelijk van de grootte van het land en nationale regelingen zijn er per land 1000 tot 3300 mensen gesampled. De respondenten zijn in hun huis face-to-face geïnterviewd.

In dit onderzoek wordt gebruikt gemaakt van de zesde wave van de EWCS, die in 2015 is afgenomen. Er is voor deze wave gekozen, omdat dit de wave is die het meest recent is uitgevoerd. Zo zijn de uitkomsten van het onderzoek het meest actueel. Er doen in deze wave 43.850 werkenden mee die uit 35 verschillende landen komen. Deze 35 landen bestaan uit de 28 lidstaten van de Europese Unie, 5 kandidaat-lidstaten (Albanië, Macedonië, Montenegro, Servië en Turkije) en Zwitserland en Noorwegen.

Er wordt in dit onderzoek alleen gekeken naar werknemers, de zelfstandigen worden buiten de dataset gelaten. De variabelen in dit onderzoek zijn namelijk vooral gerelateerd aan mensen die onder een werkgever werken. Door deze keuze bleven er 35.961 respondenten over. Verder worden de respondenten die korter dan een jaar bij hun werkgever in dienst zijn buiten de analyses gelaten. Sommige vragen die in het onderzoek worden gebruikt, gaan over de laatste 12 maanden in dienst. Werknemers die korter dan deze periode in dienst zijn, zouden deze vragen niet juist kunnen beantwoorden. Hierna bleven er 31.558 respondenten over. Nadat de missings van alle variabelen op basis van listwise deletion zijn gecodeerd, bleven er uiteindelijk 28.069 respondenten over. Hoewel er een groot aantal respondenten zijn afgevallen, zou dit geen drastisch effect moeten hebben op de statistische power van de analyses. Dit komt omdat er nog genoeg respondenten overblijven. Deze sample is groot genoeg om mee te werken.

Tabel 1. Beschrijvende statistieken variabelen.

	Min	Max	Gem	SD
Leeftijd	15	88	43.07	11.62
Baantevredenheid	1	4.75	4.05	.56
Trainingsparticipatie	0	1	.52	
Leeftijdsdiscriminatie	0	1	.03	
Vrouw	0	1	.52	
Relatiebaas	1	5	4.01	.90
Werkuren	1	100	37.88	10.77
Jaardienst	1	64	10.97	9.56
Educatie	1	9	4.99	1.72

Noot: *Valid N (listwise) = 28069*

Operationalisatie

Leeftijd

Om de leeftijd van de werknemers te meten is de variabele ‘leeftijd’ aangemaakt. De vraag die aan de respondenten gesteld werd om hun leeftijd te meten was; ‘*Hoe oud ben je?*’. De respondent kon deze vraag spontaan beantwoorden, hier waren geen antwoordcategorieën voor nodig. De jongste respondent was 15 jaar oud, waar de oudste werknemer 88 jaar oud was. Er is gekozen om deze variabele als een continue variabele te houden, ondanks dat er in het onderzoek wordt gesproken over ‘jongere werknemers’ en ‘oudere werknemers’. 91% van de onderzoeken die de relatie tussen leeftijd en baantevredenheid analyseren, gebruiken leeftijd ook als een continue variabele (Ng & Feldman, 2010). Daarnaast is besloten om alle leeftijden mee te nemen in het onderzoek, omdat de respondenten allemaal werkenden zijn. De pensioenleeftijd speelt daarom geen rol.

Baantevredenheid

Om te meten hoe tevreden een werknemer is met zijn/haar baan is de variabele ‘baantevredenheid’ aangemaakt. In voorgaande onderzoeken is baantevredenheid gemeten op 2 manieren; op basis van 1 vraag of op basis van een geconstrueerde schaal, gemaakt op basis van meerdere vragen. Wanous *et al.* (1997) concludeerden dat voor allebei de manieren wat te

zeggen was. Dus is het afhankelijk per onderzoek welke manier wordt gebruikt. In dit onderzoek is gekozen om een schaal te construeren. De vraag die het dichtst in de buurt komt om baantevredenheid te meten luidt; *'Bent u in het algemeen heel tevreden, tevreden, niet erg tevreden of helemaal niet tevreden over de werkomstandigheden van uw belangrijkste betaalde baan?'*. De antwoordmogelijkheden bij deze vraag waren 'heel tevreden', 'tevreden' 'niet erg tevreden' en 'helemaal niet tevreden'. Deze antwoordcategorieën zijn omgedraaid. Hoewel tevredenheid expliciet terugkomt in de vraag, wordt er slechts naar de werkomstandigheden gevraagd. Hierdoor is gekozen om 3 extra stellingen mee te nemen die delen van baantevredenheid meten. De 3 stellingen zijn; *'Uw werk geeft u voldoening' (1)*, *'U heeft het gevoel nuttig werk te leveren' (2)*, *'U weet wat er van u op het werk wordt verwacht' (3)*. Deze stellingen maakten gebruik van een 5-punts Likertschaal. De antwoordcategorieën waren 'nooit', 'zelden', 'soms', 'meestal' en 'altijd'. De antwoordcategorieën stonden eerst omgekeerd, waar 'altijd' de laagste score had (1) en 'nooit' de hoogste (5). Dit is omgedraaid zodat een hoge score op de schaal van baantevredenheid ook daadwerkelijk een hogere baantevredenheid aangeeft. De betrouwbaarheidsanalyse van deze schaal laat zien dat de vragen goed genoeg samenhangen om ze bij elkaar te voegen ($\alpha = .69$). De gemiddelde waarden van de 3 stellingen en vraag vormen de uiteindelijke waarde van baantevredenheid. Hierdoor wordt de variabele van een ordinale naar een interval variabele omgezet. De schaal loopt van 1 tot 4.75.

Trainingsparticipatie

De trainingsparticipatie van de werknemers is gemeten aan de hand van de vraag; *'Heeft u de afgelopen 12 maanden één van de volgende soorten trainingen gevolgd om uw vaardigheden te verbeteren?'*. De respondenten konden de vraag beantwoorden voor verschillende trainingsmogelijkheden. Training die betaald of gefaciliteerd werd door de werkgever, training die door de werknemer zelf betaald werd, training door mede collega's gegeven op het werk zelf en andere training. De respondenten konden per type training aangeven of ze die wel of niet gevolgd hadden met de antwoordcategorieën 'nee' en 'ja'. Alleen de vragen over de gefaciliteerde training door de werkgever en de training op het werk zelf zijn meegenomen. Hiervoor is gekozen, omdat het aannemelijk is dat werknemers die hun eigen training betalen gemotiveerder zijn dan werknemers die dat niet doen, waardoor er een vertekend beeld kan ontstaan. De antwoordcategorie 'andere training' is uit de variabele gehaald, omdat dit voor elke werknemer anders kan zijn. Dit kan ook verschillende effecten hebben op de baantevredenheid. De variabele 'trainingsparticipatie' is aangemaakt om te meten

of een werknemer een training heeft gevolgd op zijn/haar werk. 0 geeft aan dat een werknemer geen training gevolgd heeft en 1 geeft aan dat een werknemer minstens 1 van de 2 type trainingen heeft gevolgd op het werk.

Leeftijdsdiscriminatie

Om te meten of een respondent leeftijdsdiscriminatie heeft ervaren, is de volgende vraag gebruikt *'Bent u sinds u aan uw belangrijkste betaalde baan bent begonnen op uw werk geconfronteerd met één van de volgende zaken? - Discriminatie op basis van leeftijd?'* met de antwoordcategorieën 'ja' of 'nee'. De antwoordcategorieën zijn omgedraaid zodat een score van 1, bij de variabele 'leeftijdsdiscriminatie', betekent dat iemand gediscrimineerd is op basis van leeftijd en dat dit niet het geval is bij een score van 0.

Controlevariabelen

Vrouw

Er is veel onderzoek gedaan naar de invloed van gender op baantevredenheid. Veel onderzoeken hebben geconstateerd dat vrouwen doorgaans tevredener zijn met hun werk dan mannen (Blanchflower & Oswald, 1992; Meng, 1990; Clark, 1997; Crossman & Zaki, 2003). Dit verband kan meerdere oorzaken hebben zoals het verschil in verwachtingen (Clark, 1997) of job-fit (Tasnim, 2006). Doordat gender vaak in verband wordt gebracht met de baantevredenheid en vaak standaard wordt meegenomen in onderzoeken is het een geschikte controlevariabele.

De variabele 'Sex' is gehercodeerd naar een dummyvariabele genaamd 'vrouw'. Mannen krijgen een score van 0 en vrouwen een score van 1. Er is gekozen om de variabele 'vrouw' te noemen zodat de variabele makkelijker is af te lezen in de tabellen.

Relatiebaas

De kwaliteit van de relatie tussen de werknemer en de baas zou een positief effect kunnen hebben op de baantevredenheid. Robertson *et al.* (2012) beredeneren dat de personen in managementfuncties invloed kunnen uitoefenen op werkomstandigheden, waardoor een goede relatie tussen werknemer en baas ervoor moet zorgen dat de baantevredenheid hoger wordt.

De kwaliteit van de relatie van de werknemer en zijn baas is gemeten met de volgende 4 stellingen; *'In hoeverre bent u het eens dan wel oneens met de volgende uitspraken? Uw direct leidinggevende; (1) 'Respecteert u als persoon' (2) 'Geeft u complimenten en erkenning*

als u goed werk levert (3) *'Geeft u nuttige feedback over uw werk'* (4) *'Stimuleert en steunt uw ontwikkeling'*. Al deze stellingen gebruiken een 5-punts Likertschaal. De respondenten moesten aangeven hoeveel ze het met elke stelling eens waren van 'sterk mee eens' tot 'sterk mee oneens'. Ook deze antwoordcategorieën zijn omgedraaid om ervoor te zorgen dat een hogere score een hogere kwaliteit van de relatie weergeeft. De verschillende stellingen zijn bij elkaar gevoegd in de schaal genaamd 'relatiebaas'. De betrouwbaarheidsanalyse laat zien dat deze stellingen goed met elkaar samenhangen ($\alpha = .86$). De gemiddelde waardes van de 4 stellingen vormen de uiteindelijke waarde van de werknemer zijn relatie met de baas. De schaal loopt van 1 tot 5

Werkuren

Het is geconstateerd dat het aantal werkuren per week een negatief effect heeft op de baantevredenheid (Clark; 1996). Dit wil zeggen dat naarmate je langer werkt, je minder tevreden bent met je baan. Hierom wordt het aantal werkuren ook meegenomen als controlevariabele. Het aantal werkuren is gemeten via de vraag; *'Hoeveel uur per week werkt u doorgaans voor uw belangrijkste betaalde baan?'*. De werkuren verschillen van 1 tot 100 uur in de week.

Aantal jaren in dienst

Het aantal jaren in dienstverband wordt als controlevariabele meegenomen, omdat dit samenhangt met de leeftijd van de werknemer. Het is aannemelijk dat wanneer een werknemer ouder is, deze ook langer in dienst is bij een organisatie. Daarnaast correleert het aantal jaren in dienst ook met de baantevredenheid van de werknemer. Mok en Woon (1987) concluderen dat werknemers die meer dan 10 jaar in dienst zijn het meest tevreden zijn met hun baan vergeleken met andere werknemers, waar Lam *et al.* (2001) juist een tegenovergesteld resultaat vinden. De variabele 'aantal jaren in dienstverband' wordt gemeten aan de hand van de vraag; *'Hoeveel jaar werkt u al in dit bedrijf of deze organisatie?'*. Doordat de werknemers met minder dan 1 jaar dienstverband buiten de analyses zijn gelaten, verschilt de duur van het dienstverband tussen de 1 en 64 jaar.

Educatie

Als laatste controlevariabele wordt educatie meegenomen. Educatie is een standaard variabele die gebruikelijk wordt meegenomen als controlevariabele. Bovendien heeft educatie in verschillende contexten een andere invloed op baantevredenheid; negatief (Metle, 2001) en

positief (Mahmoud, 2008). Educatie is gemeten met de vraag: ‘*Wat is het hoogste opleidingsniveau of onderwijs dat u met succes heeft volbracht?*’. De antwoordcategorieën lopen vanaf de basisschool (1) tot aan doctoraat (9).

Methoden

Om de 5 hypothesen te testen wordt er gebruik gemaakt van meerdere lineaire regressies. Op basis van deze analyses kan worden vastgesteld of leeftijd invloed heeft op baantevredenheid en of trainingsparticipatie en leeftijdsdiscriminatie een mediërend effect hebben op deze relatie. Als eerste wordt hypothese 1 getest door een enkelvoudige regressie uit te voeren van leeftijd op baantevredenheid zonder controlevariabelen. Vervolgens worden de controlevariabelen toegevoegd aan de regressie om bepaalde invloeden van de controlevariabelen uit het hoofdeffect te halen. Na het hoofdeffect worden de mediërende variabelen trainingsparticipatie en leeftijdsdiscriminatie toegevoegd in de meervoudige regressie. Zo kan er vastgesteld worden of trainingsparticipatie (hypothese 3) en leeftijdsdiscriminatie (hypothese 5) een mediërend effect hebben op het hoofdverband van leeftijd op baantevredenheid.

Hierna worden de directe effecten van trainingsparticipatie en leeftijdsdiscriminatie op baantevredenheid getest aan de hand van 2 meervoudige regressies. Deze regressies geven antwoord op hypothesen 2 en 4. Ten slotte worden de directe effecten van leeftijd op trainingsparticipatie en leeftijdsdiscriminatie getoetst via nog 2 lineaire regressies. Hoewel het gebruikelijk is om afhankelijke dichotome variabelen te toetsen via een logistische regressie, heeft onderzoek aangetoond dat een lineaire regressie ook gebruikt kan worden (Hellevik, 2009). Een voorwaarde is wel dat de sample groot genoeg moet zijn. Dit is in het huidige onderzoek het geval.

Assumpties

Voordat er naar de resultaten van de regressieanalyses gekeken kan worden, moet de data aan bepaalde voorwaarden voldoen. *Normaalverdeeldheid*. Dit houdt in dat de residuen normaal verdeeld moeten zijn. *Homoscedasticiteit*. Dit betekent dat de varianties niet heterogeen mogen zijn. *Multicollineariteit*. Hier mag geen sprake van zijn. Wanneer de verklarende variabelen te veel met elkaar correleren is dit het geval.

Om te testen of de residuen normaal verdeeld zijn, is er gebruik gemaakt van een histogram. Op deze histogram is te zien dat de residuen normaal verdeeld zijn. De homoscedasticiteit is getest door middel van een p-plot. In de grafiek liggen de punten dicht

op de lijn wat aangeeft dat er sprake is van homoscedasticiteit. Om te testen of er sprake is van multicollineariteit wordt er gekeken naar de VIF en Tolerance waardes. De vuistregel is dat er bij een VIF-waarde van boven de 5 en een Tolerance-waarde van onder de .2 sprake is van multicollineariteit. In dit onderzoek is de hoogste VIF-waarde 1.445 en de laagste Tolerance-waarde .692. Hiermee kan er uitgesloten worden dat er multicollineariteit aanwezig is.

Resultaten

In de resultatensectie worden de uitkomsten van de regressie analyses besproken. De volgorde van de bespreking van de hypothesen is anders dan die in het theoretisch kader. Hiervoor is gekozen om de resultatensectie vloeiender te laten verlopen. Allereerst worden de directe effecten van hypothese 1, 2 en 4 besproken. Aansluitend komen de mediatie effecten van hypothese 3 en 5 aan bod. De resultaten van alle regressieanalyses zijn weergegeven in Tabel 2, 3 en 4.

Directe effecten

In Model 1 uit Tabel 2 is het directe effect van leeftijd op baantevredenheid getoetst. In dit model zijn nog geen controlevariabelen toegevoegd. Het effect van leeftijd op baantevredenheid blijkt positief en significant te zijn ($B=.004$, $t=15.188$, $p<.001$). Dit is in lijn met hypothese 1; *‘Oudere werknemers zijn tevredener over hun werk dan jongere werknemers’* in. De verklaarde variantie in dit model is echter 0.7% ($R^2=.007$, $F(1,34686)=230.67$, $p<.001$). De verklaarde variantie wordt verhoogd met het toevoegen van de controlevariabelen ($R^2=.212$, $F(6,28113)=1261.84$, $p<.001$). Het effect van leeftijd op baantevredenheid blijft positief significant, de effectgrootte wordt echter wel minder ($B=.003$, $t=8.404$, $p<.001$). Dit betekent dat per jaar iemand .003 tevredener is met zijn baan. Hoewel het effect significant is, is de effectgrootte niet erg groot. Al met al kan met dit resultaat hypothese 1 bevestigd worden. Hoe ouder de werknemer, hoe tevredener deze is met zijn baan.

In Model 1 uit Tabel 3 worden de resultaten van het directe effect van trainingsparticipatie op baantevredenheid weergegeven. Hiermee kan hypothese 2; *‘Werknemers die training volgen binnen hun werk zijn tevredener over hun werk dan werknemers die dat niet volgen’* worden getoetst. Uit Tabel 3, Model 1 kan worden opgemaakt dat trainingsparticipatie een positief, significant effect heeft op baantevredenheid ($B=.054$, $t=8.828$, $p<.001$). Wederom is de effectgrootte niet groot. Hypothese 2 kan wel aangenomen

worden. De resultaten laten namelijk zien dat wanneer een werknemer training heeft gevolgd op het werk, deze werknemer op de baantevredenheidsschaal .054 meer tevreden is met zijn baan, vergeleken met iemand die geen training heeft gevolgd.

De resultaten van het directe effect van leeftijdsdiscriminatie op baantevredenheid worden in Model 2 uit Tabel 3 weergegeven. Ervaren leeftijdsdiscriminatie blijkt een negatief effect te hebben op baantevredenheid. Dit effect is ook significant ($B=-.130$, $t=-7.826$, $p<.001$). Dit effect is een stuk groter dan het effect van trainingsparticipatie op baantevredenheid. Op basis van deze resultaten kan hypothese 4; *‘Ervaren leeftijdsdiscriminatie zorgt voor een lagere baantevredenheid’* worden bevestigd. Iemand die ooit op basis van zijn of haar leeftijd gediscrimineerd is binnen zijn werkomgeving, is gemiddeld .130 minder tevreden over zijn baan.

Mediatie effecten

In Tabel 4 staan de resultaten van de directe effecten van leeftijd op trainingsparticipatie en leeftijdsdiscriminatie. Deze effecten maken deel uit van de mediatie-hypothesen. Model 1 uit Tabel 4 geeft het directe effect van leeftijd op trainingsparticipatie weer. Leeftijd heeft een negatief significant effect op het volgen van training ($B=-.003$, $t=-11.311$, $p<.001$). De conclusie die uit deze resultaten getrokken kan worden is dat naarmate een werknemer ouder wordt, deze minder trainingen volgt.

Het directe effect van leeftijd op ervaren leeftijdsdiscriminatie wordt in Model 2 uit Tabel 4 weergegeven. Leeftijd heeft geen significant effect op leeftijdsdiscriminatie ($B=-.000$, $t=-.164$, $p=.870$). Dit resultaat is vrij opmerkelijk. Er werd namelijk op basis van de theorie verwacht dat oudere werknemers meer gediscrimineerd werden op basis van hun leeftijd. In de sensitiviteitsanalyse wordt hier nog verder naar gekeken.

In Model 3 en 4 uit Tabel 2 staan de resultaten van de meervoudige regressies die de mediatie effecten meten. Het eerste mediatie effect gaat over de relatie tussen leeftijd en baantevredenheid, waar trainingsparticipatie de mediator is. De uitkomsten zijn te vinden in Model 3 uit Tabel 2. Zoals eerder aangegeven heeft leeftijd een negatief effect op het volgen van training ($B=-.003$, $t=-11.311$, $p<.001$). Net als bij hypothese 2 heeft trainingsparticipatie in deze regressie weer een positief significant effect op baantevredenheid ($B=.058$, $t=9.431$, $p<.001$). Het effect van leeftijd op baantevredenheid met de mediator variabele blijft echter hetzelfde als het effect zonder mediator variabele ($B=.003$, $t=9.029$, $p<.001$). Hieruit kunnen we concluderen dat hypothese 3; *‘Het positieve effect van leeftijd op baantevredenheid wordt*

gemedieerd door trainingsparticipatie' niet aangenomen kan worden. Trainingsparticipatie heeft geen mediërend effect op de invloed van leeftijd op baantevredenheid.

Hypothese 5 luidde; *'Het positieve effect van leeftijd op baantevredenheid wordt gemedieerd door leeftijdsdiscriminatie'*. Leeftijd heeft volgens Model 2 uit Tabel 4 geen significant effect op leeftijdsdiscriminatie ($B=-.000$, $t=-.164$, $p=.870$). Model 4 van Tabel 2 geeft aan dat ervaren leeftijdsdiscriminatie een negatief effect heeft op baantevredenheid ($B=-.128$, $t=-7.753$, $p<.001$). De resultaten van hypothese 4 bevestigden dit ook al. Het effect van leeftijd op baantevredenheid verandert niet wanneer leeftijdsdiscriminatie wordt toegevoegd in de regressie ($B=.003$, $t=8.489$, $p<.001$). Hierdoor kan hypothese 5 verworpen worden. Leeftijdsdiscriminatie heeft geen mediërend effect op de invloed van leeftijd op baantevredenheid.

Controlevariabelen

De controlevariabelen in de regressies zorgen ervoor dat de verklaarde variantie sterk verhoogd wordt. Waar de verklaarde variantie in Model 1 uit Tabel 2 7% was, verklaarden de variabelen in Model 2, 3 en 4 uit Tabel 2 samen minimaal 21.2% van de variantie in de baantevredenheid van de werknemers. In Model 1 en 2 uit Tabel 3 is de verklaarde variantie ook minimaal 21.2%. De controlevariabelen zijn dus een goede toevoeging in de regressies.

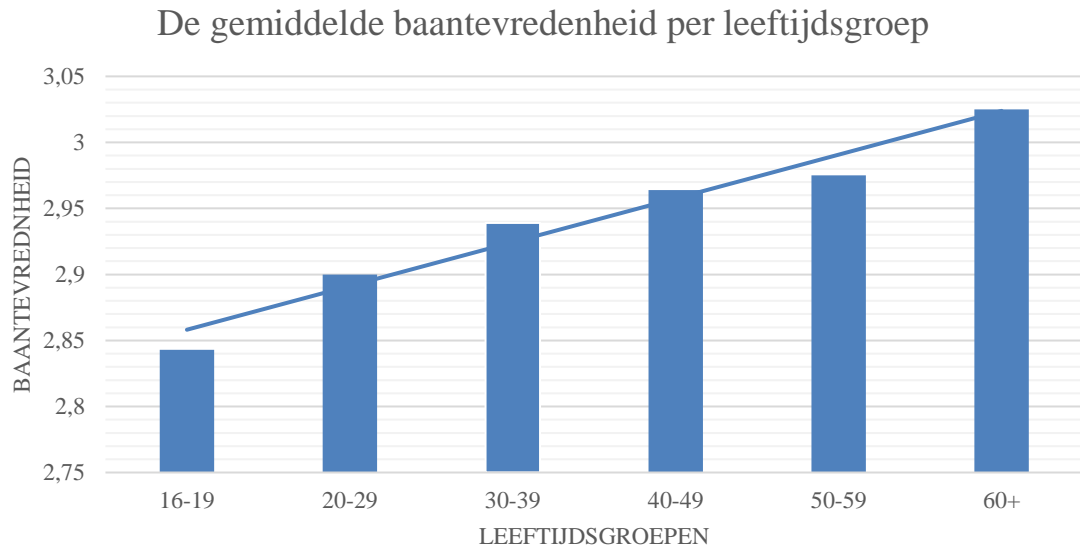
Als we naar de controlevariabele vrouw kijken, kan er geconcludeerd worden dat in alle modellen de controlevariabele vrouw geen significant effect heeft op de afhankelijke variabele. Er zit geen verschil in de baantevredenheid tussen mannen en vrouwen. De relatie tussen de werknemer en de baas zorgt ervoor dat werknemers tevredener zijn over hun baan. In alle modellen is dit effect significant. Dit effect is veruit de grootste vergeleken de andere effecten. Het aantal werkuren van een werknemer heeft een negatief effect op de baantevredenheid. Des te meer uren iemand maakt in de week, hoe minder tevreden deze is met zijn baan. Dit effect is omgekeerd bij de controlevariabele jaardienst. Hoe langer iemand bij een bedrijf of organisatie werkt, hoe tevredener deze is met zijn baan. Educatie heeft een positief significant effect op de baantevredenheid van de werknemers wanneer de variabele trainingsparticipatie niet wordt meegenomen in de analyses. Bij de analyses waar trainingsparticipatie hier wel deel vanuit maakte, was educatie niet meer significant.

Sensitiviteit Analyses

Om ervoor te zorgen dat de keuzes die gemaakt zijn tijdens het vormen van de variabelen ook juist zijn, zijn er sensitiviteitsanalyses uitgevoerd. In de eerste sensitiviteitsanalyse wordt er gekeken of leeftijd een ander effect heeft op baantevredenheid, wanneer de variabele van een continue variabele naar een categorische variabele wordt gecodeerd. In de tweede sensitiviteitsanalyse wordt de nieuwe categorische variabele leeftijd gebruikt om het directe effect van leeftijd op leeftijdsdiscriminatie te meten. De tabellen van de sensitiviteitsanalyses kunnen gevonden worden in de bijlage.

In de huidige regressies is de variabele leeftijd als een continue variabele gebruikt. Leeftijd zou echter ook in groepen gecategoriseerd kunnen worden. Door de keuze om leeftijd als een continue variabele in de regressies mee te nemen, kan er bepaalde informatie gemist worden. Zo zou leeftijd per leeftijdsfase een ander effect kunnen hebben. Meerdere onderzoeken hebben beredeneerd dat mensen aan het begin van hun carrière nog erg tevreden zijn met hun baan, maar dat dit na een tijdje afzwakt, waarna de baantevredenheid rond de 40 jaar weer toeneemt (Clark *et al.*, 1996; Gazioglu & Tansel, 2006).

De variabele leeftijd wordt daarom in deze sensitiviteitsanalyse in groepen gecategoriseerd. De groepen zijn als volgt opgedeeld; 15-19, 20-29, 30-39, 40-49, 50-59 en 60+. Clark *et al.* (1996) gebruikten dezelfde leeftijdsgroepen in hun onderzoek om te meten of het effect van leeftijd op baantevredenheid een U-vorm had. Dit is het meest geciteerde artikel over de U-vormige relatie tussen leeftijd en baantevredenheid, waardoor het een gerechtvaardigde keuze is om dezelfde leeftijdscategorieën over te nemen. De regressie wordt met dezelfde controlevariabelen uitgevoerd met de groep 20-29 als referentiegroep. Uit de resultaten blijkt dat het effect van de jongste groep op baantevredenheid negatief significant is ($B=-.067$, $t=-1.989$, $p=.047$). Deze groep is vergeleken met de andere leeftijdsgroepen het minst tevreden met zijn baan. De baantevredenheid neemt per leeftijdscategorie toe. Vergeleken met de twintigers zijn de dertigers .022 en de veertigers .048 meer tevreden met hun baan ($B=.022$, $t=2.203$, $p=.028$; $B=.048$, $t=4.709$, $p<.001$). De vijftigers zijn iets meer tevreden dan de veertigers ($B=.059$, $t=5.329$, $p<.001$). Ten slotte zijn de 60 plussers veruit het meeste tevreden met hun baan ($B=.111$, $t=7.529$, $p<.001$). Er kan op basis van deze sensitiviteitsanalyse worden vastgesteld dat leeftijd een positief lineair effect heeft op baantevredenheid. De resultaten zijn in Figuur 2 weergegeven.



Figuur 2. Grafiek van de gemiddelde baantevredenheid per leeftijdsgroep.

In de tweede sensitiviteitsanalyse wordt gekeken of de nieuwe categorische variabele leeftijd een duidelijker beeld kan schetsen over de relatie tussen leeftijd en leeftijdsdiscriminatie. Uit de regressie, waar leeftijd als een continue variabele werd gebruikt, kwam namelijk geen significant effect. Uit de regressie met leeftijd als categorische variabelen zijn wel significante effecten gekomen. De regressie is eveneens met dezelfde controlevariabelen uitgevoerd. De groep 60+ is als referentiegroep gebruikt. Vergeleken met de 60+ groep worden de groepen van 20-29, 30-39, 40-49 en 50-59 op basis van leeftijd minder gediscrimineerd, waar het effect de groep 20-29 alleen niet significant is ($B=-.004$, $t=-.756$, $p=.450$; $B=-.034$, $t=-7.105$, $p<.001$; $B=-.042$, $t=-9.262$, $p<.001$; $B=-.015$, $t=3.405$, $p=.001$). De jongste groep van 15 tot 19 jaar oud worden daarentegen vaker gediscrimineerd dan de oudste leeftijdsgroep. Ook dit effect is significant ($B=.039$, $t=16.408$, $p=.002$). We kunnen uit deze resultaten concluderen dat de groep van 15 tot 19 jaar oud het vaakst worden gediscrimineerd, hierna komt de groep van 60-plussers. Dit kan verklaren waarom leeftijdsdiscriminatie de invloed van leeftijd op baantevredenheid niet medieert. Zowel de oudere als jongere werknemers hebben last van dit probleem.

Tabel 2. Resultaten van de effecten van de onafhankelijke variabele en mediërende variabelen op baantevredenheid.

	Model 1 B (SE)	Model 2 B (SE)	Model 3 B (SE)	Model 4 B (SE)
<i>Onafhankelijke variabele</i>				
Leeftijd	.004*** (.000)	.003*** (.000)	.003*** (.000)	.003*** (.000)
<i>Mediërende variabelen</i>				
Trainingsparticipatie			.058*** (.006)	
Leeftijdsdiscriminatie				-.128*** (.017)
<i>Controlevariabelen</i>				
Vrouw		.010 (.006)	.010 (.007)	.010 (.006)
Relatiebaas		.276*** (.003)	.273*** (.003)	.273*** (.003)
Werkuren		-.003*** (.000)	-.003*** (.000)	-.003*** (.000)
Jaardienst		.004*** (.000)	.004*** (.000)	.004*** (.000)
Educatie		.007*** (.002)	.003 (.002)	.007*** (.002)
Constant	3.867*** (.011)	2.855*** (.024)	2.849*** (.024)	2.866*** (.024)
Adjusted RSquared	.007	.212	.214	.214

Noot: $p < .05^*$, $p < .01^{**}$, $p < .001^{***}$

$N=28069$

Tabel 3. Resultaten van de directe effecten van trainingsparticipatie en leeftijdsdiscriminatie op baantevredenheid.

	Model 1 B (SE)	Model 2 B (SE)
<i>Onafhankelijke variabelen</i>		
Trainingsparticipatie	.054*** (.006)	
Leeftijdsdiscriminatie		-.130*** (.017)
<i>Controlevariabelen</i>		
Gender	.011 (.006)	.011 (.006)
Relatiebaas	.272*** (.003)	.272*** (.003)
Werkuren	-.003*** (.000)	-.003*** (.000)
Jaardienst	.006*** (.000)	.006*** (.000)
Educatie	.002 (.002)	.006*** (.002)
Constant	2.965*** (.020)	2.974*** (.020)
Adjusted RSquared	.212	.212

Noot: $p < .05^*$, $p < .01^{**}$, $p < .001^{***}$

$N=28069$

Tabel 4. Resultaten van de directe effecten van leeftijd op trainingsparticipatie en leeftijdsdiscriminatie.

	Model 1 (Trainingsparticipatie)		Model 2 (Leeftijdsdiscriminatie)	
	B	(SE)	B	(SE)
<i>Omfhangelijke variabele</i>				
Leeftijd	-.003***	(.000)	-.000	(.000)
<i>Controlevariabelen</i>				
Gender	-.001	(.006)	-.005	(.002)
Relatiebaas	.053***	(.003)	-.022***	(.001)
Werkuren	-.000	(.000)	-.000	(.000)
Jaardienst	.005***	(.000)	.000	(.000)
Educatie	.062***	(.002)	.001	(.001)
Constant	.089***	(.023)	.115***	(.009)
Adjusted RSquared	.068		.012	

Noot: $p < .05^*$, $p < .01^{**}$, $p < .001^{***}$ N=28069

Conclusie en Discussie

In dit onderzoek is getracht een beter beeld te schetsen van de relatie tussen leeftijd en baantevredenheid en hoe factoren zoals trainingsparticipatie en leeftijdsdiscriminatie hier invloed op hebben.

Het verhogen van de baantevredenheid onder oudere werknemers is in tijden van vergrijzing van groot belang. Europese landen hebben te maken met een toenemende vergrijzing waardoor de economische groei kan stagneren als er geen gepast beleid wordt gevoerd (Prins & Kalf, 2015). Oudere werknemers moeten tevreden gehouden worden op hun werk, waardoor deze groep langer blijft werken. Zo kunnen de gevolgen van de vergrijzing beperkt blijven. Er wordt in dit huidige onderzoek naar factoren gekeken die, naar verwachting, ervoor zorgen dat oudere werknemers minder tevreden worden met hun baan vergeleken met jongere werknemers. De hoofdvraag die centraal staat in dit onderzoek is; “*In hoeverre kunnen trainingsparticipatie en leeftijdsdiscriminatie het effect van leeftijd op baantevredenheid verklaren?*”. Er zijn 5 hypothesen opgesteld om deze vraag te beantwoorden.

De wetenschappelijke literatuur heeft zich afgelopen jaren vooral gericht op voorspellers van baantevredenheid per aparte groep. Dit huidige onderzoek focust zich juist op de verschillen van baantevredenheid tussen de jongere en oudere werknemers en hoe dit wordt

beïnvloed door trainingsparticipatie en leeftijdsdiscriminatie. Dit is aan de hand van data, komende uit de 6e wave van de European Working Conditions Survey, onderzocht.

Conclusie

Allereerst is er in dit onderzoek gekeken naar de relatie tussen leeftijd en baantevredenheid. Eerdere onderzoeken over de invloed van leeftijd van baantevredenheid leverden inconsistente resultaten op (Gibson & Klein, 1970; Rhodes, 1983; Wright & Hamilton, 1978; NG & Feldman, 2010; Dobrow *et al.*, 2018; Clark *et al.*, 1996; Gazioglu & Tansel, 2006; Hickson & Oshagbemi, 1999). Door de verschillende resultaten uit de voorgaande onderzoeken is het interessant om naar deze relatie te kijken. Op basis van de socio-emotionele selectiviteitstheorie werd verwacht dat naarmate een werknemer ouder wordt, deze tevredener wordt met zijn baan. Volgens de theorie zouden jongere werknemers eerder voor banen kiezen waar ze veel werkgerelateerde dingen konden leren. Oudere werknemers zouden daarentegen eerder kiezen voor een baan waar zij zich op hun gemak voelen (Truxillo *et al.*, 2012). Er werd verwacht dat oudere werknemers hierdoor tevredener zouden zijn met hun baan dan jongere werknemers. Hoewel de invloed van leeftijd op baantevredenheid niet erg groot is, bleek uit de analyses dat werknemers per jaar steeds tevredener worden met hun baan. Hierdoor werd de eerste hypothese aangenomen. Na de eerste sensitiviteitsanalyse kon er ook geconcludeerd worden dat de relatie tussen leeftijd en baantevredenheid lineair is.

Naast de invloed van leeftijd op baantevredenheid, is er gekeken naar hoe andere factoren invloed hebben op baantevredenheid en of deze de invloed van leeftijd op baantevredenheid konden mediëren. De eerste factor waar naar gekeken werd, was trainingsparticipatie. Vanuit de motivator-hygiëne theorie van Herzberg werd aangenomen dat gevolgde training op het werk ervoor zorgt dat een werknemer tevredener wordt met zijn baan (Herzberg *et al.*, 1974). Deze bewering is in verschillende contexten onderzocht en ook bevestigd (Chiang *et al.*, 2005; Costen & Salazar, 2011; Adesola *et al.*, 2013; Georgellis & Lange, 2007; Jones *et al.*, 2009; Schmidt, 2007). Uit huidig onderzoek is gebleken dat trainingsparticipatie er ook daadwerkelijk voor zorgt dat een werknemer meer tevreden is met zijn werk. Ook kwam er naar voren dat oudere werknemers minder vaak participeren in training dan jongere werknemers. De aanname was dat door de mindere trainingsparticipatie van oudere werknemers de invloed van leeftijd op baantevredenheid verminderd zou worden. Uit de analyses bleek dat dit niet het geval was. De invloed van leeftijd op baantevredenheid bleef hetzelfde, er was dus geen sprake van een mediatie effect.

De tweede factor die de invloed van leeftijd op baantevredenheid zou kunnen mediëren was leeftijdsdiscriminatie. Uit voorgaande onderzoeken bleek dat leeftijdsdiscriminatie nadelige gevolgen heeft voor werknemers. Verhoogde kans op stress, fysieke en psychologische klachten en het vroegtijdig verlaten van een baan zijn gevolgen van ervaren leeftijdsdiscriminatie (Taylor *et al.*, 2013; Goldman, 2006; Knight, 1996; Neumark en Johnson, 1996). Hierdoor werd de hypothese opgesteld dat leeftijdsdiscriminatie zou zorgen voor een lagere baantevredenheid. Dit kwam overeen met de resultaten uit de analyses van het huidige onderzoek. Op basis van verschillende onderzoeken werd verwacht dat oudere werknemers vaker met leeftijdsdiscriminatie in aanraking zouden komen dan jongere werknemers. Dit zou uiteindelijk kunnen resulteren in een mindere positieve invloed van leeftijd op baantevredenheid. In dit onderzoek is geen bewijs gevonden voor deze claim. De resultaten uit het onderzoek gaven weer dat de invloed van leeftijd op baantevredenheid niet veranderde na de toevoeging van leeftijdsdiscriminatie in de toetsen. Er is daarom geen sprake van een mediatie effect. Ook was er geen aanwijzing voor de claim dat ouderen meer leeftijdsdiscriminatie ervaren dan jongere werknemers. Deze vondst is opmerkelijk te noemen, omdat de literatuur over leeftijdsdiscriminatie vooral gaat over hoe oudere werknemers beïnvloed worden door dit fenomeen. Uit de resultaten van de tweede sensitiviteitsanalyse kwam juist naar voren dat jongere werknemers vaker gediscrimineerd werden op basis van hun leeftijd. Er zal dus meer aandacht naar jongere werknemers en leeftijdsdiscriminatie moeten gaan. Dit komt later terug in de beleidsaanbevelingen.

We kunnen op basis van de resultaten concluderen dat, hoewel trainingsparticipatie en leeftijdsdiscriminatie een directe invloed hebben op baantevredenheid, deze factoren de invloed van leeftijd op baantevredenheid niet mediëren.

Discussie en implicaties

Er zitten zowel goede punten als discussiepunten in het onderzoek. Een sterk punt van dit onderzoek is dat de relatie tussen leeftijd en baantevredenheid over werknemers van meerdere landen in Europa is gemeten. Voorgaande onderzoeken beperkten zich maar tot één land of organisatie. Daarnaast scheppen de toegevoegde mediërende factoren voor meer duidelijkheid over de relatie tussen leeftijd en baantevredenheid. Ook is er meer aanwijzing voor de aanname dat het verband tussen leeftijd en baantevredenheid lineair is.

Een discussiepunt van dit onderzoek kan gaan over de vraag over de gevolgde trainingen. In de vragenlijst wordt alleen gevraagd of iemand in de afgelopen 12 maanden een training heeft gevolgd op het werk. De reden dat oudere werknemers minder vaak trainingen

volgen kan liggen aan het feit dat zij minder interesse hebben om een training te volgen, maar ook omdat zij wellicht minder trainingsmogelijkheden aangeboden krijgen. Eerder onderzoek heeft namelijk aangewezen dat oudere werknemers minder vaak trainingen aangeboden krijgen binnen hun werk dan jongere werknemers (Cleveland & Shore, 1992; Lazazzara & Bombelli, 2011; Canduela *et al.*, 2012). De vragenlijst maakt geen onderscheid tussen de aangeboden trainingen en gevolgde trainingen. Vervolgonderzoek moet hier meer aandacht aan schenken, zodat de redenen achter de verschillen in participatie van training tussen jongere en oudere werknemers duidelijker worden.

Verder zijn er in dit onderzoek maar 2 factoren meegenomen die de relatie tussen leeftijd en baantevredenheid negatief konden beïnvloeden. Er is voor de factoren trainingsparticipatie en leeftijdsdiscriminatie gekozen, omdat op basis van gedateerde stereotypen oudere werknemers onterecht negatief worden behandeld (Ng & Feldman, 2010). Daarnaast wordt leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt gezien als een groeiend probleem (Posthuma & Campion, 2009). Naast deze 2 factoren zijn er echter talloze factoren die er ook voor zorgen dat oudere werknemers minder tevreden worden met hun baan vergeleken met jongere werknemers. Deze factoren zouden onderzocht kunnen worden om een beter beeld te schetsen van de relatie tussen leeftijd en baantevredenheid. Factoren als baanonzekerheid, chronische ziektes en fysiek werk zorgen voor een lagere baantevredenheid onder oudere werknemers (Claes & Van de Ven, 2008; Bos *et al.*, 2009; Jang *et al.*, 2017). Deze factoren zouden in toekomstig onderzoek meegenomen kunnen worden als er wordt gekeken naar mediërende variabelen op de invloed van leeftijd op baantevredenheid.

Beleidsimplicaties

Op basis van de resultaten van het onderzoek wordt geadviseerd om meer aandacht te schenken aan leeftijdsdiscriminatie onder jongeren. Leeftijdsdiscriminatie wordt vooral gezien als een probleem onder ouderen. Een bewijs hiervoor is de ‘Age Discrimination in Employment Act’ (ADEA) die werknemers boven de 40 jaar beschermt tegen discriminatie. Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt echter dat jongere werknemers van tussen de 15 en 20 jaar oud het vaakst gediscrimineerd worden op basis van hun leeftijd. Deze groep werknemers moet ook worden beschermd tegen leeftijdsdiscriminatie. Een uitbreiding van de ADEA over alle leeftijdsgroepen zou ervoor zorgen dat het illegaal wordt om jongeren op basis van leeftijd te weigeren voor een baan of promotie en er meer aandacht ontstaat voor de situatie van jongere werknemers.

Literatuurlijst

- Adesola, M. A., Oyeniya, K. O., & Adeyemi, M. A. (2013). Empirical study of the relationship between staff training and job satisfaction among Nigerian banks employees. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 2(6), 108.
- Andriessen, I., Fernee, H., & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Verkregen van http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2014/Ervaren_discriminatie_in_Nederland
- Blanchflower, D., & Oswald, A. (1992). *Entrepreneurship, happiness and supernormal returns: Evidence from Britain and the US* (No. w4228). National bureau of economic research.
- Bos, J. T., Donders, N. C., Bouwman-Brouwer, K. M., & Van der Gulden, J. W. (2009). Work characteristics and determinants of job satisfaction in four age groups: university employees' point of view. *International archives of occupational and environmental health*, 82(10), 1249-1259.
- Branscombe, N. R., Schmitt, M. T., & Harvey, R. D. (1999). Perceiving pervasive discrimination among African Americans: Implications for group identification and well-being. *Journal of personality and social psychology*, 77(1), 135.
- Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *The gerontologist*, 9(4_Part_1), 243-246.
- Butler, R. (1987). Ageism. In Maddox, G. L. (ed.), *The Encyclopedia of Ageing*. Springer, New York,
- Canduela, J., Dutton, M., Johnson, S., Lindsay, C., McQuaid, R. W., & Raeside, R. (2012). Ageing, skills and participation in work-related training in Britain: assessing the position of older workers. *Work, Employment and Society*, 26(1), 42-60.
- Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., & Charles, S. T. (1999). Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American psychologist*, 54(3), 165.
- Carstensen, L. L., Fung, H. H., & Charles, S. T. (2003). Socioemotional selectivity theory and the regulation of emotion in the second half of life. *Motivation and emotion*, 27(2), 103-123.
- CBS. (2019, 17 mei). Levensverwachting; geslacht, leeftijd (per jaar en periode van vijf jaren). Geraadpleegd op 4 juni 2019, van <https://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLN>
- CBS. (2018, 17 oktober). Vergrijzing en de Nederlandse economie. Geraadpleegd op 18 februari 2019, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2017/11/vergrijzing-en-de-nederlandse-economie>
- CBS. (2015a, 13 mei). Zal vergrijzing leiden tot een tekort aan arbeidskrachten? Geraadpleegd op 6 juni 2019, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/20/zal-vergrijzing-leiden-tot-een-tekort-aan-arbeidskrachten->
- CBS. (2018, 20 april). Ziekteverzuim volgens werknemers; geslacht en leeftijd. Geraadpleegd op 5 maart 2019, van <https://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL>

- Chiang, C. F., Back, K. J., & Canter, D. D. (2005). The impact of employee training on job satisfaction and intention to stay in the hotel industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 4*(2), 99-118.
- Claes, R., & Van De Ven, B. (2008). Determinants of older and younger workers' job satisfaction and organisational commitment in the contrasting labour markets of Belgium and Sweden. *Ageing & Society, 28*(8), 1093-1112.
- Clark, A. E. (1996). Job satisfaction in Britain. *British journal of industrial relations, 34*(2), 189-217.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?. *Labour economics, 4*(4), 341-372.
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age?. *Journal of occupational and organizational psychology, 69*(1), 57-81.
- Cleveland, J. N., & Shore, L. M. (1992). Self-and supervisory perspectives on age and work attitudes and performance. *Journal of applied Psychology, 77*(4), 469.
- College voor de Rechten van de Mens. (2018). 'Gezocht: jonge hond' (Onderzoek naar de omvang en het effect van leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten). Geraadpleegd van <https://www.mensenrechten.nl/nl/publicatie/38645>
- Collins, G. A. (2003). Rethinking retirement in the context of an aging workforce. *Journal of career development, 30*(2), 145-157.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Noe, R. A. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: a meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of applied psychology, 85*(5), 678.
- Crossman, A., & Abou-Zaki, B. (2003). Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff. *Journal of Managerial Psychology, 18*(4), 368-376.
- Costen, W. M., & Salazar, J. (2011). The impact of training and development on employee job satisfaction, loyalty, and intent to stay in the lodging industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 10*(3), 273-284.
- Cully, M., Heuvel, A. V., Curtain, R., & Wooden, M. (2000). Participation in, and barriers to, training: The experience of older adults. *Australasian journal on ageing, 19*(4), 172-179.
- Dobrow Riza, S., Ganzach, Y., & Liu, Y. (2018). Time and job satisfaction: A longitudinal study of the differential roles of age and tenure. *Journal of Management, 44*(7), 2558-2579.
- Encel, S. (2008). Looking forward to working longer in Australia. *Ageing Labour Forces: Promises and Prospects, 22-39*.
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and environmental medicine, 62*(2), 105-112.
- Fouarge, D., & Schils, T. (2009). The effect of early retirement incentives on the training participation of older workers. *Labour, 23*, 85-109.

- Gazioglu, S., & Tansel, A. (2006). Job satisfaction in Britain: individual and job related factors. *Applied economics*, 38(10), 1163-1171.
- Georgellis, Y., & Lange, T. (2007). Participation in continuous, on-the-job training and the impact on job satisfaction: longitudinal evidence from the German labour market. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(6), 969-985.
- Gibson, J. L., & Klein, S. M. (1970). Employee attitudes as a function of age and length of service: A reconceptualization. *Academy of Management Journal*, 13(4), 411-425..
- Guthrie, J. P., & Schwoerer, C. E. (1996). Older dogs and new tricks: career stage and self-assessed need for training. *Public Personnel Management*, 25(1), 59-72.
- Hassell, B. L., & Perrewé, P. L. (1993). An examination of the relationship between older workers' perceptions of age discrimination and employee psychological states. *Journal of Managerial Issues*, 109-120.
- Hellevik, O. (2009). Linear versus logistic regression when the dependent variable is a dichotomy. *Quality & Quantity*, 43(1), 59-74.
- Herzberg, F., Mathapo, J., Wiener, Y., & Wiesen, L. E. (1974). Motivation-hygiene correlates of mental health: An examination of motivational inversion in a clinical population. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(3), 411.
- Hickson, C., & Oshagbemi, T. (1999). The effect of age on the satisfaction of academics with teaching and research. *International Journal of Social Economics*, 26(4), 537-544.
- Ilmarinen, J. E. (2001). Aging workers. *Occupational and environmental medicine*, 58(8), 546-546.
- Jang, Y., Lee, A. A., Zdrozny, M., Bae, S. H., Kim, M. T., & Marti, N. C. (2017). Determinants of job satisfaction and turnover intent in home health workers: The role of job demands and resources. *Journal of Applied Gerontology*, 36(1), 56-70.
- Johnson, R. W., & Neumark, D. (1996). *Age discrimination, job separation, and employment status of older workers: Evidence from self-reports* (No. w5619). National Bureau of Economic Research.
- Jones, M. K., Jones, R. J., Latreille, P. L., & Sloane, P. J. (2009). Training, job satisfaction, and workplace performance in Britain: Evidence from WERS 2004. *Labour*, 23, 139-175.
- King, N. (1970). Clarification and evaluation of the two-factor theory of job satisfaction. *Psychological Bulletin*, 74(1), 18.
- Knight, A. (1996). *Towards a Balanced Workforce*. Austin Knight Ltd, London
- Lam, T., Zhang, H., & Baum, T. (2001). An investigation of employees' job satisfaction: the case of hotels in Hong Kong. *Tourism management*, 22(2), 157-165.
- Lazazzara, A., & Bombelli, M. C. (2011). HRM practices for an ageing Italian workforce: the role of training. *Journal of European Industrial Training*, 35(8), 808-825.
- Levine, L. J., & Bluck, S. (1997). Experienced and remembered emotional intensity in older adults. *Psychology and aging*, 12(3), 514.

- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.
- Loretto, W., Duncan, C., & White, P. J. (2000). Ageism and employment: controversies, ambiguities and younger people's perceptions. *Ageing & Society*, 20(3), 279-302.
- Katt, J. A., & Condly, S. J. (2009). A preliminary study of classroom motivators and de-motivators from a motivation-hygiene perspective. *Communication Education*, 58(2), 213-234.
- King, N. (1970). Clarification and evaluation of the two-factor theory of job satisfaction. *Psychological Bulletin*, 74(1), 18.
- Kooij, D., de Lange, A., Jansen, P., & Dijkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: Five meanings of age: A conceptual review. *Journal of managerial psychology*, 23(4), 364-394.
- Macdonald, J. L., & Levy, S. R. (2016). Ageism in the workplace: The role of psychosocial factors in predicting job satisfaction, commitment, and engagement. *Journal of Social Issues*, 72(1), 169-190.
- Mahmoud, A. H. (2008). A study of nurses' job satisfaction: the relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership, and level of education. *European journal of scientific research*, 22(2), 286-295.
- Mather, M., & Carstensen, L. L. (2003). Aging and attentional biases for emotional faces. *Psychological science*, 14(5), 409-415.
- Mather, M., & Knight, M. (2005). Goal-directed memory: The role of cognitive control in older adults' emotional memory. *Psychology and aging*, 20(4), 554.
- Markovits, Y., Davis, A. J., & Van Dick, R. (2007). Organizational commitment profiles and job satisfaction among Greek private and public sector employees. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7(1), 77-99.
- Meng, R. (1990). The relationship between unions and job satisfaction. *Applied economics*, 22(12), 1635-1648.
- Metle, M. A. K. (2001). Education, job satisfaction and gender in Kuwait. *International Journal of Human Resource Management*, 12(2), 311-332.
- Ministerie van Algemene Zaken. (2018, 23 april). Waarom gaat de AOW-leeftijd omhoog? Geraadpleegd op 19 februari 2019, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/algemene-ouderdomswet-aow/vraag-en-antwoord/waarom-gaat-de-aow-leeftijd-omhoog>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2016). Leeftijdsdiscriminatie op de Arbeidsmarkt in de Wervings- en Selectiefase. Een verkenning van verboden leeftijd-gerelateerd taalgebruik in vacatureteksten. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2017/04/11/leeftijdsdiscriminatie-op-de->

- arbeidsmarkt/Eindrapport+leeftijdscriminatie_op_de_arbeidsmarkt_incl_analyses_sectoren.pdf
- Mok, C., & Woon, C. C. (1987). Research report on causes of employee turnover: An analytical investigation in Hong Kong. *Hong Kong*.
- Mrayyan, M. T. (2005). Nurse job satisfaction and retention: comparing public to private hospitals in Jordan. *Journal of nursing management*, 13(1), 40-50
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677-718.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2012). Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data. *Personnel psychology*, 65(4), 821-858.
- Panteia. (2015). *Discriminatie in de wervings- en selectiefase. Resultaten van 'virtuele' praktijktests..* Geraadpleegd van <https://kennisopenbaarbestuur.nl/media/255620/discriminatie-in-de-wervings-en-selectiefase-resultaten-van-virtuele-praktijktests.pdf>
- Perrachione, B. A., Rosser, V. J., & Petersen, G. J. (2008). Why Do They Stay? Elementary Teachers' Perceptions of Job Satisfaction and Retention. *Professional Educator*, 32(2), n2.
- Pillay, H., Kelly, K., & Tones, M. (2006). Career aspirations of older workers: an Australian study. *International Journal of Training and Development*, 10(4), 298-305.
- Posthuma, R. A., & Campion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of management*, 35(1), 158-188.
- Prins, C., & Kalf, J. (2015, 21 mei). Vergrijzing in Europa: risico's voor groei en overheidsfinanciën. Geraadpleegd op 23 mei 2019, van <https://economie.rabobank.com/publicaties/2015/mei/vergrijzing-in-europa-risicos-voor-groei-en-overheidsfinancien/>
- Redman, T., & Snape, E. (2006). The consequences of perceived age discrimination amongst older police officers: Is social support a buffer?. *British Journal of Management*, 17(2), 167-175.
- Rhodes, S. R. (1983). Age-related differences in work attitudes and behavior: A review and conceptual analysis. *Psychological bulletin*, 93(2), 328.
- Roehl, W. S., & Swerdlow, S. (1999). Training and its impact on organizational commitment among lodging employees. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 23(2), 176-194.
- Robertson, R., Gockel, C., & Brauner, E. (2012). Trust your teammates or bosses? Differential effects of trust on transactive memory, job satisfaction, and performance. *Employee Relations*, 35(2), 222-242.
- Rosen, B., & Jerdee, T. H. (1976). The influence of age stereotypes on managerial decisions. *Journal of applied psychology*, 61(4), 428.
- Rowden, R. W., & Conine Jr, C. T. (2005). The impact of workplace learning on job satisfaction in small US commercial banks. *Journal of workplace Learning*, 17(4), 215-230.
- Schmidt, S. W. (2007). The relationship between satisfaction with workplace training and overall job

- satisfaction. *Human Resource Development Quarterly*, 18(4), 481-498.
- Sibbald, B., Bojke, C., & Gravelle, H. (2003). National survey of job satisfaction and retirement intentions among general practitioners in England. *Bmj*, 326(7379), 22.
- Snape, E., & Redman, T. (2003). Too old or too young? The impact of perceived age discrimination. *Human Resource Management Journal*, 13(1), 78-89.
- Sterns, H. L., & Doverspike, D. (1989). Aging and the training and learning process.
- Szinovacz, M. E. (2011). Introduction: The aging workforce: Challenges for societies, employers, and older workers. *Journal of Aging & Social Policy*, 23(2), 95-100.
- Tasnim, S. (2006). *Job Satisfaction among Female Teachers: A study on primary schools in Bangladesh* (Master's thesis, The University of Bergen).
- Taylor, P., McLoughlin, C., Meyer, D., & Brooke, E. (2013). Everyday discrimination in the workplace, job satisfaction and psychological wellbeing: age differences and moderating variables. *Ageing & Society*, 33(7), 1105-1138.
- Taylor, P., & Urwin, P. (2001). Age and participation in vocational education and training. *Work, employment and society*, 15(4), 763-779.
- Taylor, P., & Walker, A. (1998). Employers and older workers: attitudes and employment practices. *Ageing & Society*, 18(6), 641-658.
- Thornton, W. J., & Dumke, H. A. (2005). Age differences in everyday problem-solving and decision-making effectiveness: A meta-analytic review. *Psychology and aging*, 20(1), 85.
- TNO. (2004). De kosten van ziekteverzuim voor werkgevers in Nederland. Geraadpleegd op 5 maart 2019, van https://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SPUB0102/view.php?pub_Id=100294&att_Id=4911
- Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., Rineer, J. R., Zaniboni, S., & Fraccaroli, F. (2012). A lifespan perspective on job design: Fitting the job and the worker to promote job satisfaction, engagement, and performance. *Organizational Psychology Review*, 2(4), 340-360.
- U.S. Department of Labor (z.d.). Age Discrimination | U.S. Department of Labor. Geraadpleegd op 10 mei 2019, van <https://www.dol.gov/general/topic/discrimination/agedisc>
- Van Dalen, H. P., Henkens, K., & Schippers, J. (2010). Productivity of older workers: Perceptions of employers and employees. *Population and development review*, 36(2), 309-330.
- Van Rooij, S. (2012). Training older workers: Lessons learned, unlearned, and relearned from the field of instructional design. *Human Resource Management*, 51(2), 281-298.
- Wilkinson, J. A. (2004). Thirty Years of Ageism Research Jody A. Wilkinson and Kenneth F. Ferraro. Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons, 339.
- Wright, J. D., & Hamilton, R. F. (1978). Work satisfaction and age: Some evidence for the 'job change' hypothesis. *Social Forces*, 56(4), 1140-1158.

Bijlage

Tabel 5. *Sensitiviteitsanalyse 1.* Resultaten van de effecten van de gecategoriseerde onafhankelijke variabele leeftijd op baantevredenheid.

	Model 1 (Baantevredenheid)	
	B	(SE)
<i>Onafhankelijke variabele</i>		
15-19	-.067*	(.034)
30-39	.022*	(.010)
40-49	.048***	(.010)
50-59	.059***	(.011)
60+	.111***	(.015)
<i>Controlevariabelen</i>		
Vrouw	.010	(.006)
Relatiebaas	.276***	(.003)
Werkuren	-.003***	(.000)
Jaardienst	.004***	(.000)
Educatie	.006***	(.002)
Constant	2.924***	(.021)
Adjusted RSquared	.212	
Noot: $p < .05^*$, $p < .01^{**}$, $p < .001^{***}$		$N=28153$

Tabel 6. *Sensitiviteitsanalyse 2.* Resultaten van de effecten van de gecategoriseerde onafhankelijke variabele leeftijd op leeftijdsdiscriminatie.

	Model 1 (Leeftijdsdiscriminatie)	
	B	(SE)
<i>Onafhankelijke variabele</i>		
15-19	.039**	(.012)
20-29	-.004	(.005)
30-39	-.034***	(.005)
40-49	-.042***	(.005)
50-59	-.015**	(.004)
<i>Controlevariabelen</i>		
Vrouw	.007**	(.002)
Relatiebaas	-.023***	(.001)
Werkuren	.000	(.000)
Jaardienst	-.000	(.000)
Educatie	.002**	(.001)
Constant	.132***	(.008)
Adjusted RSquared	.020	
Noot: $p < .05^*$, $p < .01^{**}$, $p < .001^{***}$		$N=28153$