

UNIVERSITEIT TWENTE

Werktevredenheid:

*Een longitudinale studie over het verloop van
aspecten van werktevredenheid tussen
verschillende dienstverbanden.*

Yoran Langeslag (s1270621)

1-8-2014

Universiteit Twente

Faculteit der Gedragwetenschappen

Opleiding Psychologie, Positieve Psychologie & Technologie

Begeleidingscommissie:

Dr. S.M.A. Lamers

Dr. E. de Kleine

ABSTRACT

Background. How satisfied do we stay with our job? This question was the reason for the study of various aspects of job satisfaction (satisfaction with salary, with working hours, with type of work, with the general atmosphere among colleagues, with your career so far), where different employment contracts (employees with a permanent contract, employees with a temporary contract, self-employed and directors) were compared over a period of five years. Within the aspects of job satisfaction there was a distinction made between satisfaction with work-role inputs (the effort you put into your work) and work-role outputs (benefits of your work). A decrease on all aspects of job satisfaction and a distinction between the employment contracts on satisfaction with work-role inputs and work-role outputs was expected.

Methods. This study used data from the LISS Panel (N= 1589), where standardized questionnaires were administered yearly over a period of five years. The data was analyzed using repeated measures ANOVA and the differences between employment contracts were identified by post hoc tests. Also correlations were calculated to determine the relationship between aspects of job satisfaction and general job satisfaction.

Results. Over a period of five years there was a decrease in general job satisfaction and satisfaction with the type of work. In the other four aspects of job satisfaction, there was no significant change. Between the employment contracts there were some differences, but not any employment contract was different in all aspects of job satisfaction. No interaction effect was found.

Conclusion. There are differences in specific aspects of job satisfaction and overall job satisfaction between employment contracts. New research could gather specific information about the origins of these differences in jobs satisfaction. The subdivision into work-role inputs and work-role outputs has not been of value. There is also a decrease in overall job satisfaction and satisfaction with the type of work. Future research could focus on the explanation of this decline and create opportunities to stop this decrease.

SAMENVATTING

Probleemstelling. Hoe tevreden blijven we eigenlijk met ons werk? Deze vraag was de aanleiding voor dit onderzoek naar verschillende aspecten van werktevredenheid (tevredenheid met het loon, met het soort werk, met de sfeer onder collega's, met de loopbaan tot nu toe en met de werktijden), waarbij verschillende dienstverbanden (werknemers in vaste dienst, werknemers in tijdelijke dienst, zelfstandigen en directeuren) met elkaar zijn vergeleken over een periode van vijf jaar. Hierbij zijn de aspecten van werktevredenheid onderverdeeld in tevredenheid met de work-role inputs (dat wat je investeert in het werk) en work-role outputs (dat wat het oplevert). De verwachting was een afname te vinden op alle aspecten van werktevredenheid en een verschil te vinden in tevredenheid met de work-role inputs en work-role outputs tussen de verschillende dienstverbanden.

Methoden. Er is gebruik gemaakt van data van het LISS Panel (N= 1589), waarbij gestandaardiseerde vragenlijsten jaarlijks zijn afgenomen over een periode van vijf jaar. Deze data is geanalyseerd met repeated measures ANOVA's en de verschillen zijn onder de loep genomen door middel van post hoc tests. Tevens zijn de correlaties berekend om het verband tussen de aspecten van werktevredenheid en algemene werktevredenheid vast te stellen.

Resultaten. Er is een afname gevonden over een periode van vijf jaar bij algemene werktevredenheid en tevredenheid met het soort werk. Bij de andere vier aspecten van werktevredenheid was geen afname zichtbaar. Met betrekking tot het groepseffect zijn er per aspect verschillen gevonden, maar er is geen enkel dienstverband die op alle aspecten verschilt van een ander. Er is geen interactie-effect gevonden.

Conclusie. Er zijn verschillen gevonden op specifieke aspecten van werktevredenheid en algemene werktevredenheid tussen de dienstverbanden. Nieuw onderzoek zou specifiekere informatie kunnen vergaren over het ontstaan van deze verschillen in werktevredenheid. De onderverdeling in work-role inputs en work-role outputs is niet van meerwaarde geweest. Er is tevens een afname in algemene werktevredenheid en tevredenheid met het soort werk geconstateerd. Vervolgonderzoek zou zich kunnen richten op de verklaring van deze afname en mogelijkheden creëren om deze afname te stoppen.

INHOUD

Abstract.....	3
Samenvatting	4
1. Inleiding.....	6
1.1 Werktevreedenheid.....	6
1.2 Aspecten van werktevreedenheid	7
1.3 Longitudinale aspecten	9
1.4 Werktevreedenheid en verschillende dienstverbanden.....	9
1.5 Doelen en hypothesen	10
2. Methode	12
2.1 Procedure	12
2.2 Deelnemers	13
2.3 Meetinstrumenten	14
2.4 Analyses.....	15
3. Resultaten	16
3.1 Verandering in werktevreedenheid.....	17
3.2 Algemene tevredenheid bij de verschillende dienstverbanden	19
3.3 Work-role inputs bij de verschillende dienstverbanden.....	19
3.4 Work-role outputs bij de verschillende dienstverbanden.....	21
4. Conclusie & Discussie.....	24
4.1 Discussie	24
4.2 Krachten & beperkingen	27
4.3 Aanbevelingen	28
4.4 Conclusie.....	28
Referenties.....	30

1. INLEIDING

Volgens cijfers van het Centraal bureau voor de Statistiek (2013) gaan we door de jaren heen steeds meer werken en brengen we ook steeds meer uren door op het werk. Een bekende uitspraak hierbij is dat je werk moet doen wat je leuk vindt. Maar hoe tevreden zijn we eigenlijk met ons werk? Dit onderzoek heeft als doel om meer te weten te komen over specifieke aspecten van werktevredenheid, bijvoorbeeld tevredenheid met het salaris en tevredenheid met de sfeer onder collega's. Het onderscheid met andere onderzoeken is dat er geen verband wordt gezocht met objectieve aspecten, maar er wordt gekeken naar de subjectieve aspecten van werktevredenheid. Het onderzoek naar deze subjectieve aspecten van werktevredenheid is beperkt. Dit onderzoek neemt verschillende aspecten van werktevredenheid onder de loep en maakt hierbij gebruik van longitudinale data.

Er zal gestart worden met het definiëren van werktevredenheid, waarna vervolgens gekeken zal worden naar de verschillende aspecten van werktevredenheid. Dit zal leiden tot de onderzoeksvragen en hypothesen.

1.1 WERKTEVREDENHEID

Een algemene definitie van werktevredenheid is: 'job satisfaction is simply how people feel about their jobs and different aspects of their jobs' (Spector, 1997, p. 2). Volgens cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (2010a) over de Nederlandse bevolking is acht op de tien werknemers tevreden tot zeer tevreden op zijn of haar werk. Tweeëntwintig procent van de werknemers is niet tevreden tot zeer ontevreden over zijn of haar werk. Uit deze cijfers blijkt er een verschil te zijn tussen mannen en vrouwen, want vrouwen zijn vaker tevreden met hun werk dan mannen. Tevens is er volgens deze gegevens een verschil in opleiding, want hoogopgeleide werknemers zijn vaker tevreden dan laagopgeleide werknemers.

Werktevredenheid is onderdeel van een groter geheel, namelijk het welbevinden. Het welbevinden is een bekend onderwerp uit de *Positieve Psychologie*, een relatief nieuwe stroming die onderzoek doet naar het optimaal functioneren van individuen, relaties en samenlevingen (Bohlmeijer, Bolier, Westerhof & Walburg, 2013). Het begrip welbevinden bestaat al langer, maar sinds de opkomst van de positieve psychologie is er meer aandacht voor gekomen. Het welbevinden verwijst naar een positieve geestelijke gezondheid, die de World Health Organization [WHO] omschrijft als: 'a state of well-being in which the individual realizes his or her own abilities, can cope with the normal stresses of life, can work productively and fruitfully, and is able to make a contribution to his or her community' (WHO, 2005, p. 2). Vanuit deze definitie worden er drie componenten van welbevinden

onderscheiden, namelijk emotioneel welbevinden, psychologisch welbevinden en sociaal welbevinden. Diener (2000) stelt dat er verschillende domeinen onder emotioneel welbevinden zitten, namelijk levenstevredenheid, tevredenheid met belangrijke domeinen (bijvoorbeeld werktevredenheid), het ervaren van positieve affecten en lage niveaus van negatieve affecten. Uit eerder onderzoek bleek al dat werktevredenheid één van de belangrijkste voorspellers is van levenstevredenheid (Argyle, 1989). Werktevredenheid kan worden gezien als een belangrijk onderdeel van emotioneel welbevinden.

Zoals in het begin is genoemd is er eerder onderzoek gedaan of werktevredenheid gerelateerd is aan verbeterde prestaties. Hierbij is onder andere gezocht naar empirisch bewijs voor de stelling: *“The happy worker, is a performance worker”*, maar hier zijn nog geen significante bewijzen voor gevonden (Wright & Stawe, 1999). Frederik en Losada (2005) toonden wel aan dat verbeterd welbevinden binnen teams leidde tot een positievere stijl van interacties en effectievere prestaties. Tevens is bewezen dat positieve ‘job resources’ zoals autonomie, feedback op presteren en sociale steun een beschermend effect hebben tegen een burn-out (Bakker, Demerouti & Euwema, 2005). Deze bronnen lijken erop te wijzen dat een verbeterd welbevinden wel positieve gevolgen heeft voor zowel de werknemer als de werkgever.

Dit onderzoek gaat kijken naar verschillende aspecten van werktevredenheid en gaat deze onder andere vergelijken bij meerdere dienstverbanden, zoals een werknemer in vaste dienst en zelfstandigen. De focus ligt op subjectieve aspecten van werktevredenheid, waarbij de ervaren tevredenheid centraal staat. Deze informatie kan eraan bijdragen dat werkgevers meer specifieke informatie (met welke aspecten zijn werknemers wel tevreden en welke niet) hebben over werktevredenheid, waardoor ze per dienstverband hier anders op kunnen insteken om zo de werktevredenheid te verhogen.

1.2 ASPECTEN VAN WERKTEVREDENHEID

Aspecten van werktevredenheid worden al langere tijd onderzocht vanuit verschillende invalshoeken. Een belangrijk verschil werd al vroeg geconstateerd tussen de objectieve werktevredenheid die gerelateerd is aan de werkomstandigheden en de subjectieve beleving van de werknemer die beïnvloed wordt door de verwachtingen (Hodson, 1985). Dit onderzoek richt zich op de subjectieve beleving van de werknemer, waarbij de nadruk ligt op de tevredenheid met verschillende aspecten van het werk.

Binnen werktevredenheid kunnen meerdere aspecten worden onderscheiden. In de meeste onderzoeken komen de volgende aspecten terug: de tevredenheid over het inkomen,

tevredenheid met de werktijden, tevredenheid met de sfeer onder de collega's en tevredenheid over de doorgroeimogelijkheden (Clark, 1996; Spector, 1997; Gazioglu & Tansel, 2006; Vila & Garcia-Mora, 2007). Daarnaast wordt er ook in algemene zin gekeken hoe tevreden iemand met zijn huidige baan is (Clark, 1996) en of iemand voldoende baanzekerheid voelt (Gazioglu & Tansel, 2006). In het algemeen kunnen de aspecten van werktevredenheid worden onderverdeeld in twee categorieën: work-role inputs en work-role outputs (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000). Work-role inputs is datgene wat we investeren in het werk, bijvoorbeeld de opleiding die ervoor gevolgd is en het aantal uren dat er gewerkt wordt. Work-role outputs is datgene wat het oplevert, bijvoorbeeld loon, status of voldoening.

De genoemde aspecten van werktevredenheid zijn subjectieve aspecten, waarbij de focus ligt op de ervaring van de werknemer. Het gaat niet om hoeveel de werknemer verdiend, maar of hij er tevreden mee is. Onderzoek heeft geprobeerd de relatie tussen objectieve maten, zoals inkomen, en werktevredenheid al proberen aan te tonen. Zo werd een positieve relatie tussen inkomen en werktevredenheid al vastgesteld, hoewel een hoger inkomen niet per se leidt tot een hogere werktevredenheid (Clark & Oswald, 1996). De relatie tussen werktevredenheid en sfeer onder collega's werd in meerdere studies al gevonden, maar hoe sterk deze relatie is wisselt nogal (Roelen, Koopmans & Groothoff, 2006). De sterkte van deze relatie lijkt voornamelijk te verschillen per baan, vooral of iemand individueel werkt of in teamverband. Een positieve relatie tussen werktijden en werktevredenheid werd ook al eerder aangetoond, maar ontevredenheid over werktijden zorgt niet direct voor werkontevredenheid (Green & Tsitsianis, 2005).

Er zijn veel verschillende aspecten van werktevredenheid te onderscheiden en er zijn diverse onderzoeken geweest die het verband tussen deze aspecten probeerden te onderzoeken. De aspecten van werktevredenheid zijn in dit onderzoek onderverdeeld in tevredenheid met work-role inputs en work-role outputs (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000). De work-role inputs zijn tevredenheid met de werktijden en tevredenheid met de loopbaan tot nu toe. De work-role outputs zijn tevredenheid met het salaris, tevredenheid met het soort werk en tevredenheid met de sfeer onder collega's. Daarnaast is er nog een algemene tevredenheid met het huidige werk, die meegenomen wordt als een apart punt naast de vijf losse aspecten van werktevredenheid. Dit onderzoek gaat zich richten op de subjectieve aspecten van werktevredenheid, waarbij er onder andere gekeken wordt naar de stabiliteit van de werktevredenheid met verschillende aspecten over een periode van vijf jaar. De subjectieve beleving is relevant, omdat eerdere onderzoeken aantoonde dat het welbevinden een positieve invloed heeft de prestaties op het werk (Frederik & Losada, 2005; Bakker et al.,

2005). De subjectieve beleving wordt opgedeeld in aspecten, waardoor geanalyseerd kan worden of hier verschillen in zitten. Deze informatie zou voor werkgevers kunnen leiden tot het verhogen van de subjectieve beleving, waardoor geprobeerd wordt het welbevinden te verbeteren en uiteindelijk heeft dit wellicht invloed heeft op de prestaties van een werknemer.

1.3 LONGITUDINALE ASPECTEN

De aspecten van werktevredenheid worden over een periode van vijf jaar gemeten. Eerder is al onderzoek gedaan naar de algemene werktevredenheid over een langere periode. Blanchflower en Oswald (1999) concludeerden al dat de algemene werktevredenheid langzaam afneemt over een periode van twintig jaar. In het onderzoek van Blanchflower en Oswald (1999) wordt er geen duidelijke reden gevonden voor de afname voor werktevredenheid, maar lijkt de verwachting van baanverlies wel een belangrijke rol te spelen. Green en Tsitsianis (2005) concluderen dat er een afname is in werktevredenheid over een langere periode gemeten van 1972 tot 1983 en van 1992 tot 2002. De reden van de afname van werktevredenheid volgens Green en Tsitsianis (2005) is een verhoogde werkdruk en een verlaagde taak vrijheid. Deze cijfers zijn toch al enigszins verouderd en dat geeft aanleiding om dit opnieuw te meten. Daarnaast is het de vraag op welke aspecten er sprake is van een daling van de tevredenheid. In meerdere werkgebieden is er onderzoek gedaan naar de werktevredenheid van mensen met hoge functies, bijvoorbeeld directeuren. Bij deze onderzoeken is de werktevredenheid onder directeuren vaak hoog, maar na meerdere metingen neemt deze tevredenheid af (Ruchman, Kwak, Jaeger & Sayegh, 2013; Monga, Doyle, Campbell, Promecene & Schneider, 2003). Clark en Oswald (1996) concluderen dat wanneer het inkomen gelijk blijft, op de lange termijn de algemene werktevredenheid zal dalen.

De afname van werktevredenheid is eerder onderzocht, maar vaak in een specifieke context (bijvoorbeeld gekoppeld aan een objectieve maat zoals inkomen). Dit onderzoek gaat de subjectieve aspecten van werktevredenheid over een periode van vijf jaar onderzoeken, waarbij de verwachting is dat op alle aspecten een afname in tevredenheid zichtbaar zal zijn. Hierbij worden de dienstverbanden met elkaar vergeleken om te kijken of er een verschil zit in verloop van werktevredenheid. Er is geen aanleiding gevonden om een verschil te verwachten in verloop tussen de dienstverbanden.

1.4 WERKTEVREDENHEID EN VERSCHILLENDE DIENSTVERBANDEN

In dit onderzoek wordt een vergelijking gemaakt in werktevredenheid tussen de verschillende dienstverbanden. Met dienstverbanden wordt bedoeld op welke basis iemand

aan het werk is, bijvoorbeeld in vaste dienst of in tijdelijke dienst. De relatie tussen een tijdelijk dienstverband en werktevredenheid is recent onderzocht en hieruit blijkt dat de tijdelijkheid van een contract negatieve invloed heeft op de werktevredenheid (de Graaf-Zijl, 2011). Hierin is nog niet duidelijk geworden in welke aspecten van werktevredenheid er een verschil is. Daarnaast zijn er meerdere dienstverbanden te onderscheiden, zoals iemand die zelfstandig aan het werk is of iemand die directeur is. Op basis van werkaspecten kunnen dit uitersten van elkaar zijn en de verwachting is dat er verschil zit in werktevredenheid tussen de verschillende dienstverbanden. Deze verwachting is gebaseerd op de lagere gemeten werktevredenheid bij werknemers in tijdelijke dienst (de Graaf-Zijl, 2011), maar ook door de hogere gemeten tevredenheid bij directeuren (Ruchman et al., 2013; Monga et al., 2003).

In dit onderzoek wordt er onderscheid gemaakt tussen de volgende dienstverbanden: werknemer in vaste dienst, werknemer in tijdelijke dienst, zelfstandige en directeur.

1.5 DOELEN EN HYPOTHESES

Het doel van dit onderzoek is om de tevredenheid met de work-role inputs en de work-role outputs bij verschillende dienstverbanden te gaan vergelijken. Dit betekent dat er gekeken wordt of er een verschil is over een periode van vijf jaar op alle aspecten van werktevredenheid. Daarnaast wordt er gekeken naar verschillen in werktevredenheid tussen de dienstverbanden. Als laatste zal er gekeken worden of er een verschil is in het verloop van werktevredenheid tussen de dienstverbanden over een periode van vijf jaar. De vijf aspecten van werktevredenheid zijn onderverdeeld in work-role inputs en work-role outputs, maar zullen apart van elkaar worden onderzocht. De algemene werktevredenheid wordt met een aparte vraag gemeten.

De vraag die in dit onderzoek centraal staat is:

- *Is er over een periode van vijf jaar een verandering te zien op verschillende aspecten van werktevredenheid?*

Bij deze vraag is een algemene hypothese opgesteld. Zoals al eerder werd aangegeven wordt er verwacht dat over een periode van vijf jaar op alle aspecten de werktevredenheid zal afnemen. Op basis van deze informatie is de volgende hypothese geformuleerd:

H1. Over een periode van vijf jaar is er op alle aspecten van werktevredenheid een afname zichtbaar.

Naast deze centrale vraag is er aandacht voor verschillen tussen de dienstverbanden. Er werd eerder benoemd dat er sprake is van meerdere dienstverbanden en deze zullen worden onderverdeeld in vier categorieën: werknemers in vaste dienst, werknemers die tijdelijk in

dienst zijn, zelfstandigen en directeuren. Er zijn een aantal deelvragen opgesteld met betrekking tot de aspecten van werktevredenheid binnen de verschillende dienstverbanden. Deze deelvragen zijn opgedeeld aan de hand van de tevredenheid met de work-role inputs en de work-role outputs, waarin de dienstverbanden met elkaar worden vergeleken.

- *Is er over een periode van vijf jaar een verschil in tevredenheid met de work-role inputs tussen de verschillende dienstverbanden?*

Deze deelvraag bestaat uit twee delen, namelijk het verschil tussen de dienstverbanden en het verschil in verloop van de tevredenheid tussen de dienstverbanden. De Graaf-Zijl (2011) concludeert dat werknemers in tijdelijke dienst een lagere werktevredenheid hebben. Het is de verwachting dat er een verschil zal zijn in de tevredenheid met de work-role inputs tussen de werknemers in tijdelijke dienst en de andere dienstverbanden. Er is geen aanleiding gevonden om een verschil te verwachten in verloop van de tevredenheid met de work-role inputs tussen de dienstverbanden. Bij deze deelvraag zijn twee hypothesen opgesteld:

H2.Werknemers in tijdelijke dienst hebben een lagere werktevredenheid met alle work-role inputs ten opzicht van de werknemers in vaste dienst, directeuren en zelfstandigen.

H3.Over een periode van vijf jaar is er geen verschil in het verloop van de werktevredenheid met work-role inputs tussen de verschillende dienstverbanden.

Naast de tevredenheid met de work-role inputs, is er ook een deelvraag opgesteld voor de tevredenheid met de work-role outputs.

- *Is er over een periode van vijf jaar een verschil in tevredenheid met de work-role outputs tussen de verschillende dienstverbanden?*

Hierbij zijn weer twee hypothesen opgesteld. Er is eerder aangetoond dat directeuren een hogere algemene werktevredenheid hebben (Monga et al., 2003; Ruchman et al., 2013) en de verwachting is dat dit zorgt voor een verschil tussen de directeuren en de andere dienstverbanden bij de tevredenheid met de work-role outputs. Er is geen aanleiding gevonden om een verschil te verwachten in verloop van de tevredenheid met de work-role outputs tussen de dienstverbanden.

H4.Directeuren hebben een hogere tevredenheid met alle work-role outputs ten opzichte van werknemers in vaste dienst, werknemers in tijdelijke dienst en zelfstandigen.

H5.Over een periode van vijf jaar is er geen verschil in het verloop van werktevredenheid met work-role outputs tussen de verschillende dienstverbanden.

2. METHODE

2.1 PROCEDURE

Er is gebruik gemaakt van data die is verkregen bij het Langlopende Internetstudies voor de Sociale Wetenschappen (LISS) Panel van CentERdata. Dit is een panel voor Sociale Wetenschappen van ruim vijfduizend huishoudens, waar via internet vragenlijsten worden afgenomen. Deelnemers van het LISS Panel zijn benaderd door CentERdata. Deelnemers die niet over een internetverbinding beschikken werden voorzien van een computer met internet, zodat alle lagen van de bevolking vertegenwoordigd zijn in het LISS Panel. Deelnemers zijn random uitgekozen om mee te werken. Deze deelnemers zijn jaarlijks benaderd om de vragenlijst in te vullen en kregen een herinnering als dit niet gebeurde.

De data was afkomstig van de LISS Core Study, een longitudinale studie waarbij elk jaar dezelfde vragenlijsten werden afgenomen bij het LISS panel. De LISS Core Study bevatte acht vragenlijsten, onderverdeeld in de volgende thema's: gezondheid, politiek en waarden, religie en etniciteit, sociale integratie en vrije tijd, familie en huishouden, werk en onderwijs, persoonlijkheid en economische situatie en huisvesting. Voor deze studie is gebruik gemaakt van de werk en onderwijs vragenlijst. De vragenlijsten zijn jaarlijks afgenomen tussen april en juli, in 2008 (N=6695), 2009 (N=5565), 2010 (N=6213), 2011 (N=5151) en 2012 (N=5873).

De data is eerst geanalyseerd op het aantal missende items. Er is gekeken of alle zes de vragen over werktevredenheid waren ingevuld in 2008, vervolgens 2009 en de daarop volgende jaren. Er is voor gekozen om alleen de compleet ingevulde vragenlijsten, met betrekking tot werktevredenheid, mee te nemen in het onderzoek. Er was ook de mogelijkheid om *'ik weet het niet'* als antwoord in te vullen op de vragen. Deze score is niet meegenomen in de analyse van dat specifieke aspect, maar deze deelnemer is wel meegenomen in de steekproef. Het kan namelijk zo zijn dat deze deelnemer wel antwoord heeft gegeven op andere aspecten van werktevredenheid, waardoor dit wel nuttige informatie oplevert. Persoon X heeft bijvoorbeeld op tevredenheid met de sfeer onder collega's *'ik weet het niet'* geantwoord, maar alle andere aspecten beantwoord met een cijfer van 0 tot en met 10. Persoon X is dan bij de tevredenheid onder collega's niet meegenomen in de analyse, maar bij alle andere aspecten wel. De steekproef grootte varieert hierdoor per aspect van werktevredenheid.

2.2 DEELNEMERS

Over alle jaren is er data verzameld bij in totaal 10131 personen van de Nederlandse bevolking. Een criterium van deze studie was dat de zes vragen over werktevredenheid op alle vijf de meetmomenten beantwoord moesten zijn. Als door een deelnemer op een meetmoment alle vragen niet beantwoord waren, dan werd deze deelnemer geëxcludeerd uit de data. Hierdoor werden 8542 deelnemers (84,3%) geëxcludeerd uit de data door missende items. In totaal heeft 15,7 % van de deelnemers jaarlijks de zes kernvragen beantwoord. De steekproef bestaat hierdoor uit 1589 personen van de Nederlandse bevolking in de leeftijd van 15 tot en met 86 jaar, met een gemiddelde van 42,6 jaar oud ($SD = 10,7$), gebaseerd op 2008.

Tabel 1: *Beschrijvende statistieken*

		Percentage	N
Geslacht	Mannen	47,6	757
	Vrouwen	52,4	832
	Totaal	100	1589
Burgerlijke staat	Getrouwd	63,2	1005
	Gescheiden	8,6	137
	Weduwe/Weduwenaar	1,2	18
	Nog nooit getrouwd	27,0	429
	Totaal	100	1589
Dienstverbanden	Werknemers in vaste dienst	82,4	1309
	Werknemers in tijdelijke dienst	9,1	145
	Zelfstandigen	6,7	107
	Directeuren	1,8	28
	Totaal	100	1589
Opleiding	Basisschool, lager onderwijs	2,1	32
	Lager beroepsonderwijs	8,5	135
	MAVO/VMBO	12,8	203
	HAVO/HBS	5,8	93
	VWO	3,3	52
	MBO	24,4	387
	HBO	29,6	471
	WO	10,5	167
	Anders	3,0	49
Totaal	100	1589	

2.3 MEETINSTRUMENTEN

Om de demografische gegevens van de deelnemers te verzamelen is er gebruik gemaakt van een aparte vragenlijst van het LISS Panel. De vragenlijst achtergrondvariabelen wordt maandelijks afgenomen bij alle deelnemers van de LISS Core Study. Om alle achtergrondvariabelen te achterhalen, zijn de vragenlijsten van 2008 gebruikt. Er is voor gekozen om de vragenlijsten om de maand samen te voegen (januari, maart, mei, juli, september en november). Deze achtergrondvariabelen zijn weer samengevoegd met de werk onderwijs vragenlijst op basis van corresponderende respondentnummers. De resultaten worden weergegeven in Tabel 1.

Om de werktevredenheid te meten zijn er zes vragen geselecteerd uit de vragenlijst van werk en onderwijs. Er was een vraag over de algemene werktevredenheid, twee vragen over de tevredenheid met de work-role inputs en drie vragen over de tevredenheid met de work-role outputs (zie Tabel 2). Alle vragen zijn door de respondent beoordeeld op een schaal van 0 tot en met 10. Daarnaast was er de mogelijkheid om *'ik weet het niet'* in te vullen. Deze mogelijkheid is er gecreëerd omdat sommige vragen wellicht niet van toepassing zijn. Zo heeft een zelfstandige waarschijnlijk geen collega's en daarom is deze vraag is niet van toepassing.

Tabel 2: *Vragen over aspecten van werktevredenheid*

	Vragen
Algemeen	Hoe tevreden bent u al met al met uw huidige werk?
Work-role inputs	Hoe tevreden bent u met uw werktijden?
	Hoe tevreden bent u met uw loopbaan tot nu toe?
Work-role outputs	Hoe tevreden bent u met uw loon of salaris of winstinkomen?
	Hoe tevreden bent u met het soort werk dat u doet?
	Hoe tevreden bent u met de sfeer onder uw collega's?

Om de werktevredenheid tussen groepen te kunnen vergelijken werden er acht verschillende dienstverbanden uitgevraagd in de vragenlijst van werk en scholing, namelijk werknemer in vaste dienst, werknemer in tijdelijke dienst, oproepkracht, uitzendkracht, zelfstandige/freelancer, vrij beroepsbeoefenaar, directeur NV of BV en directeur-groootaandeelhouder. Er is voor gekozen om een aantal dienstverbanden samen te voegen tot categorieën, zodat dit zorgt voor meer overzicht. Daarnaast was de verwachting dat de

resultaten door middel van deze categorieën makkelijker te vergelijken zijn met andere wetenschappelijke literatuur. Dit heeft geleid tot de volgende vier categorieën:

- I. Werknemers in vaste dienst.
- II. Werknemers die tijdelijk in dienst zijn (inclusief oproepkrachten en uitzendkrachten).
- III. Zelfstandigen (inclusief vrije beroepsbeoefenaar).
- IV. Directeuren (inclusief directeur-groootaandeelhouder).

Bij de indeling kon een deelnemer niet in twee groepen tegelijk zitten, wat bijvoorbeeld mogelijk zou zijn bij een duobaan. Bij het invullen van de vragenlijst konden de deelnemers maar één dienstverband aangeven.

2.4 ANALYSES

De data is geanalyseerd met behulp van SPSS. Eerst zijn de beschrijvende statistieken geanalyseerd, zoals demografische variabelen en gemiddelden. Vervolgens zijn de correlaties berekend tussen algemene werktevredenheid en de vijf aspecten van werktevredenheid, om het verband nader te kunnen analyseren. Om de correlatie te berekenen is er gebruik gemaakt van Pearson's r . De correlaties werden bij ,20 als laag beschouwd, bij ,50 als gemiddeld en vanaf ,70 was er een sprake van hoge correlatie.

Om de hypothesen te testen is er gebruik gemaakt van een repeated measures analysis of variance (ANOVA). Dit is per aspect van werktevredenheid gedaan, wat resulteerde in zes ANOVA's. De within-subject factor heeft vijf niveaus, namelijk de vijf jaren dat de vragenlijsten zijn afgenomen. De between-subject factor is het dienstverband, onderverdeeld in de vier categorieën. Per ANOVA werden er drie p-waarden weergegeven, die van toepassing zijn op verschillende hypothesen. Allereerst werd er gekeken naar het tijdseffect bij alle aspecten van werktevredenheid (H1). Daarna werd er gekeken naar het verschil tussen de dienstverbanden, ofwel groepseffect (H2 & H4). Als er sprake was van een groepseffect, is er een Bonferroni Post-hoc test uitgevoerd om te kijken welke dienstverbanden significant van elkaar verschilden. Tot slot is er gekeken naar het interactie-effect tussen de dienstverbanden over het verloop van de tevredenheid over vijf jaar (H3 & H5).

Mauchly's sfericiteit testen toonden aan dat er geen sprake is van sfericiteit bij alle zes de ANOVA's ($p < ,000$). Om deze reden zijn de Greenhouse-Geisser waarden gebruikt om de resultaten te analyseren.

3. RESULTATEN

In het onderzoek staan de specifieke aspecten van werktevredenheid centraal en deze zullen voornamelijk aan bod komen tijdens het bespreken van de resultaten. Er is echter ook gekeken naar het verloop van de algemene tevredenheid, waarmee gestart wordt in de eerste paragraaf. Tevens is het interessant om inzicht te krijgen in het verband tussen de verschillende aspecten van werktevredenheid. Daarom zijn de correlaties berekend op basis van het eerste meetmoment in 2008 (weergegeven in Tabel 3).

Tabel 3: *Correlaties tussen algemene werktevredenheid en specifieke aspecten van werktevredenheid in 2008*

	Tevredenheid met het loon	Tevredenheid met de werktijden	Tevredenheid met het soort werk	Tevredenheid met de sfeer onder collega's	Tevredenheid met de loopbaan tot nu toe	Algemene werktevredenheid
Tevredenheid met het loon	1	,33**	,36**	,21**	,44**	,41**
Tevredenheid met de werktijden	,33**	1	,35**	,34**	,34**	,41**
Tevredenheid met het soort werk	,36**	,35**	1	,48**	,65**	,83**
Tevredenheid met de sfeer onder collega's	,21**	,34**	,48**	1	,47**	,56**
Tevredenheid met de loopbaan tot nu toe	,44**	,34**	,65**	,47**	1	,70**
Algemene werktevredenheid	,41**	,41**	,83**	,56**	,70**	1

* Correlatie is significant bij $< ,05$. ** Correlatie is significant bij $< ,01$ (tweezijdig)

Kijkend naar de resultaten in Tabel 3 was er sprake van gemiddelde positieve correlatie tussen tevredenheid met het loon, tevredenheid met de werktijden en tevredenheid met de

sfeer onder collega's met algemene werktevredenheid. Er was sprake van een hoge positieve correlatie tussen tevredenheid met het soort werk en tevredenheid met de loopbaan tot nu toe met algemene tevredenheid. Over het algemeen beschouwd zijn de correlaties tussen de verschillende aspecten van werktevredenheid en algemene werktevredenheid gemiddeld tot hoog.

3.1 VERANDERING IN WERKTEVREDENHEID

Voor H1 is getest of er een verandering was in de verschillende aspecten van werktevredenheid (zie Tabel 4). Allereerst is de verandering in algemene werktevredenheid getest en deze was significant met $p = ,001$. De Post Hoc test toonde een verschil aan tussen 2008 en 2010 ($p = ,018$), 2009 en 2010 ($p = ,002$), 2009 en 2011 ($p = ,017$) en 2009 en 2012 ($p = ,032$), waarbij er in alle gevallen sprake was van een afname. In het algemeen was er voornamelijk een significant verschil tussen 2009 en de daarop volgende jaren.

Met betrekking tot de specifieke aspecten van werktevredenheid is er alleen een significant verschil gevonden in de tevredenheid met het soort werk. De Post Hoc test toonde een verschil aan tussen 2008 en 2010 ($p = ,012$) en 2009 en 2010 ($p = ,025$), waarbij er in beide gevallen sprake was van een afname. Ten opzichte van de eerste twee jaren heeft er in 2010 een afname in tevredenheid met soort werk plaatsgevonden, maar deze daling heeft zich niet doorgezet in de daarop volgende jaren.

De rest van de p-waarden ($p > ,05$) toonden aan dat er geen significant tijdseffect was en H1 veronderstelde dat er een afname was op alle aspecten. De resultaten bevestigen H1 niet, er was geen afname zichtbaar in alle aspecten van werktevredenheid, alleen op algemene tevredenheid en op tevredenheid met het soort werk.

Tabel 4: Resultaten over de mogelijke afname in werktevredenheid (within-subject factor)

	N	Gemiddelde					P-waarde within
		2008, M (SD)	2009, M (SD)	2010, M (SD)	2011, M (SD)	2012, M (SD)	
Tevredenheid in het algemeen (huidige werk)	1517	7,60 (1,49)	7,61 (1,45)	7,48 (1,39)	7,50 (1,43)	7,49 (1,43)	,001
Tevredenheid met het loon	1471	6,61 (1,95)	6,77 (1,90)	6,78 (1,76)	6,80 (1,75)	6,81 (1,74)	,368
Tevredenheid met de werktijden	1525	7,70 (1,62)	7,62 (1,62)	7,57 (1,50)	7,62 (1,54)	7,55 (1,54)	,740
Tevredenheid met het soort werk	1540	7,79 (1,57)	7,77 (1,51)	7,66 (1,40)	7,68 (1,48)	7,67 (1,42)	,031
Tevredenheid met de sfeer onder collega's	1371	7,74 (1,47)	7,75 (1,43)	7,66 (1,36)	7,67 (1,35)	7,59 (1,40)	,629
Tevredenheid met de loopbaan tot nu toe	1503	7,39 (1,56)	7,47 (1,49)	7,35 (1,38)	7,37 (1,43)	7,37 (1,42)	,379

M = Gemiddelde. SD = Standaarddeviatie. N = aantal respondenten.

Tabel 5: Resultaten algemene werktevredenheid tussen de verschillende dienstverbanden (N=1517)

	n	Gemiddelde					P-waarde between	P-waarde interactie
		2008, M (SD)	2009, M (SD)	2010, M (SD)	2011, M (SD)	2012, M (SD)		
Tevredenheid in het algemeen (huidige werk)	Werknemers in vaste dienst	1268	7,56 (1,49)	7,59 (1,46)	7,47 (1,34)	7,46 (1,42)	7,49 (1,42)	
	Werknemers in tijdelijke dienst	121	7,58 (1,52)	7,55 (1,53)	7,28 (1,81)	7,40 (1,55)	7,33 (1,53)	,004
	Zelfstandigen	102	7,87 (1,50)	7,86 (1,53)	7,60 (1,46)	7,79 (1,42)	7,72 (1,31)	
	Directeuren	26	8,54 (0,95)	8,08 (1,12)	7,92 (1,44)	8,27 (1,04)	7,81 (1,36)	

M = Gemiddelde. SD = Standaarddeviatie. N = aantal respondenten.

3.2 ALGEMENE TEVREDENHEID BIJ DE VERSCHILLENDE DIENSTVERBANDEN

Voordat er gestart is met het analyseren van de tevredenheid met de work-role inputs en work-role outputs, is er gekeken naar de algemene werktevredenheid. Deze data is geanalyseerd om te kijken of deze data het algemene beeld bevestigde. Daarom is een aparte tabel gecreëerd om de resultaten van de algemene werktevredenheid tussen de verschillende dienstverbanden te kunnen analyseren (zie Tabel 5). De p-waarde between geeft weer of er een significant verschil was tussen de verschillende dienstverbanden (groepseffect).

De p-waarde between ($p = ,004$) bleek significant te zijn, waardoor er een significant groepseffect is gevonden in algemene werktevredenheid tussen de dienstverbanden. Door middel van een Post Hoc Test is bekeken welke dienstverbanden van elkaar verschilden in algemene werktevredenheid. Hierbij bleken directeuren significant te verschillen van werknemers in vaste dienst ($p = ,036$) en werknemers in tijdelijke dienst ($p = ,024$), waarbij directeuren hoger scoorden. Er is geen significant verschil gevonden tussen de andere dienstverbanden.

De p-waarde interactie ($p = ,423$) was niet significant, er was geen verschil in het verloop van werktevredenheid tussen de dienstverbanden. De afname die eerder werd geconstateerd in algemene werktevredenheid is bij alle dienstverbanden zichtbaar.

3.3 WORK-ROLE INPUTS BIJ DE VERSCHILLENDE DIENSTVERBANDEN

Naast de centrale vraag over de afname in werktevredenheid, werden er ook twee onderzoeksvragen gesteld betreffende de tevredenheid met de work-role inputs en work-role outputs. De tweede vraag ging over de verschillen in de tevredenheid met de work-role inputs, tevredenheid met werktijden en tevredenheid met de loopbaan tot nu toe, tussen de dienstverbanden. De resultaten zijn weergegeven in Tabel 6.

Tabel 6: Resultaten work-role inputs tussen verschillende dienstverbanden

		n	Gemiddelde					P-waarde between	P-waarde interactie
			2008, M (SD)	2009, M (SD)	2010, M (SD)	2011, M (SD)	2012, M (SD)		
Tevredenheid met de werktijden (N=1525)	Werknemers in vaste dienst	1256	7,71 (1,58)	7,64 (1,57)	7,59 (1,46)	7,65 (1,50)	7,55 (1,50)	,009	,671
	Werknemers in tijdelijke dienst	140	7,50 (1,87)	7,34 (2,10)	7,25 (1,90)	7,27 (1,87)	7,27 (1,88)		
	Zelfstandigen	102	7,75 (1,83)	7,72 (1,54)	7,78 (1,32)	7,75 (1,43)	7,79 (1,31)		
	Directeuren	27	7,78 (1,34)	7,67 (1,38)	7,85 (1,40)	7,96 (1,28)	8,19 (1,30)		
Tevredenheid met de loopbaan tot nu toe (N=1503)	Werknemers in vaste dienst	1257	7,37 (1,57)	7,48 (1,45)	7,37 (1,33)	7,37 (1,40)	7,38 (1,40)	,001	,495
	Werknemers in tijdelijke dienst	120	7,15 (1,65)	7,18 (1,85)	6,96 (1,83)	7,13 (1,61)	7,08 (1,67)		
	Zelfstandigen	100	7,58 (1,41)	7,42 (1,54)	7,45 (1,46)	7,41 (1,56)	7,53 (1,45)		
	Directeuren	26	8,31 (1,01)	8,04 (1,15)	8,08 (1,13)	8,23 (1,03)	7,92 (1,26)		

M = Gemiddelde. SD = Standaarddeviatie. N = aantal respondenten.

De p-waarden between van beide work-role inputs waren $<,05$, wat betekende dat er een significant groepseffect was in de tevredenheid met de work-role inputs tussen de verschillende dienstverbanden. De Post Hoc Test met betrekking tot de tevredenheid met de werktijden toonde aan dat er een significant verschil was tussen werknemers in vaste dienst en werknemers in tijdelijke dienst ($p = ,023$), waarbij werknemers in vaste dienst hoger scoorden. Er was ook een significant verschil tussen werknemers in tijdelijke dienst en zelfstandigen ($p = ,030$), waarbij zelfstandigen hoger scoorden. Er was geen significant verschil tussen directeuren en werknemers in tijdelijke dienst. De Post Hoc Test met betrekking tot de tevredenheid met de loopbaan tot nu toe toonden aan dat er een significant verschil was tussen de directeuren en werknemers in vaste dienst ($p = ,017$), waarbij de directeuren hoger scoorden. Daarnaast was er een significant verschil tussen de directeuren en werknemers in tijdelijke dienst ($p = ,001$), waarbij de directeuren opnieuw hoger scoorden. Verder is er geen significant verschil gevonden tussen de verschillende dienstverbanden. H2 ging over het groepseffect, waarbij werd verwacht dat werknemers in tijdelijke dienst lager scoorden op de tevredenheid met alle work-role inputs in vergelijking met de andere dienstverbanden. De resultaten bevestigen deze hypothese niet, aangezien de Post Hoc Tests uitwijzen dat de werknemers in tijdelijke dienst niet minder tevreden waren met alle work-role inputs.

De p-waarden interactie waren voor beide work-role inputs $>,05$. Dit betekende dat het verloop over tijd in de werktevredenheid bij de dienstverbanden niet significant van elkaar verschilde. H3 voorspelde dat er geen significant verschil zou zijn in verloop van de tevredenheid met de work-role inputs over vijf jaar tussen de dienstverbanden. Er is geen interactie-effect gevonden, waardoor deze hypothese is aangenomen.

3.4 WORK-ROLE OUTPUTS BIJ DE VERSCHILLENDE DIENSTVERBANDEN

De laatste vraag betrof het verschil in de tevredenheid met de work-role outputs (tevredenheid met het salaris, tevredenheid met de sfeer onder collega's en de tevredenheid met het soort werk) tussen de verscheidene dienstverbanden. De resultaten zijn weergegeven in Tabel 7, op dezelfde manier als bij de tevredenheid met de work-role inputs gedaan is. Bij de sfeer onder collega's is het dienstverband zelfstandigen verwijderd, aangezien dit aspect niet van toepassing is op dit dienstverband. De data vertoonde ook te weinig respondenten ($N=1$).

De p-waarden between van de tevredenheid met het salaris en tevredenheid met het soort werk waren $<,05$. De p-waarde between van de sfeer onder collega's was $>,05$. Dit betekende

dat er op de eerste twee work-role outputs wel een verschil was tussen de dienstverbanden, maar de tevredenheid met de sfeer onder collega's was hetzelfde bij de verscheidene dienstverbanden. Dit betekende dat er wel een groepseffect was bij tevredenheid met het salaris en tevredenheid met het soort werk, maar er was geen groepseffect bij de sfeer onder collega's. Om het groepseffect nader te analyseren, zijn er Post Hoc Tests uitgevoerd voor de tevredenheid met het salaris en de tevredenheid met het soort werk. Bij de tevredenheid met het salaris was er een significant verschil tussen directeuren en werknemers in vaste dienst ($p = ,015$), waarbij directeuren hoger scoorden. Daarnaast was er op dit aspect ook een significant verschil tussen directeuren en werknemers in tijdelijke dienst ($p = ,002$), waarbij directeuren hoger scoorden. Als laatste is er een significant verschil gevonden op dit aspect tussen directeuren en zelfstandigen ($p = ,003$), waarbij directeuren hoger scoorden. Directeuren waren significant meer tevreden met het loon in vergelijking met alle andere dienstverbanden. Bij de tevredenheid met het soort werk was er een significant verschil tussen directeuren en werknemers in vaste dienst ($p = ,021$), waarbij directeuren hoger scoorden. Daarnaast was er ook een significant verschil tussen directeuren en werknemers in tijdelijk dienst ($p = ,001$), waarbij directeuren opnieuw hoger scoorden. Als laatste was er een significant verschil tussen zelfstandigen en werknemers in tijdelijke dienst ($p = ,002$), waarbij zelfstandigen hoger scoorden. Er is geen significant verschil gevonden tussen directeuren en zelfstandigen. H4 veronderstelde dat er een significant verschil zou zijn op de tevredenheid met alle work-role inputs, maar dit is niet het geval. H4 is daarom verworpen.

De p-waarden interactie waren allemaal niet significant, waardoor er geen verschil was in het verloop van de tevredenheid over een periode van vijf jaar. H5 veronderstelde dat er geen significant verschil zou zijn in verloop van tevredenheid met alle work-role outputs tussen de dienstverbanden. Deze hypothese werd aangenomen, omdat er geen interactie-effect is gevonden bij alle work-role outputs.

Tabel 7: Resultaten work-role outputs tussen verschillende dienstverbanden.

		n	Gemiddelde					P-waarde between	P-waarde interactie
			2008, M (SD)	2009, M (SD)	2010, M (SD)	2011, M (SD)	2012, M (SD)		
Tevredenheid met het salaris (N=1471)	Werknemers in vaste dienst	1210	6,61 (1,89)	6,81 (1,86)	6,80 (1,70)	6,82 (1,72)	6,84 (1,68)	,002	,079
	Werknemers in tijdelijke dienst	135	6,60 (1,95)	6,59 (2,02)	6,63 (2,05)	6,47 (1,86)	6,43 (1,95)		
	Zelfstandigen	100	6,36 (2,50)	6,37 (2,22)	6,50 (2,03)	6,65 (1,92)	6,76 (1,99)		
	Directeuren	26	7,73 (2,01)	7,50 (1,72)	7,81 (1,57)	7,96 (1,07)	7,27 (1,99)		
Tevredenheid met de sfeer onder collega's (N=1371)	Werknemers in vaste dienst	1223	7,72 (1,48)	7,73 (1,42)	7,64 (1,34)	7,64 (1,36)	7,58 (1,34)	,082	,806
	Werknemers in tijdelijke dienst	127	7,92 (1,42)	7,81 (1,58)	7,81 (1,43)	7,86 (1,36)	7,57 (1,46)		
	Directeuren	20	8,15 (1,04)	8,25 (0,97)	8,0 (1,65)	7,95 (0,76)	8,25 (0,78)		
Tevredenheid met het soort werk (N=1540)	Werknemers in vaste dienst	1268	7,77 (1,53)	7,76 (1,49)	7,66 (1,33)	7,67 (1,43)	7,67 (1,40)	<,000	,782
	Werknemers in tijdelijke dienst	140	7,46 (1,96)	7,63 (1,81)	7,36 (1,81)	7,37 (1,85)	7,39 (1,67)		
	Zelfstandigen	105	8,14 (1,40)	7,97 (1,37)	7,90 (1,51)	7,95 (1,53)	7,96 (1,36)		
	Directeuren	27	8,74 (0,94)	8,33 (1,33)	8,30 (1,23)	8,30 (0,99)	8,19 (1,11)		

M = Gemiddelde. SD = Standaarddeviatie. N = aantal respondenten.

4. CONCLUSIE & DISCUSSIE

De aanleiding van dit onderzoek is meer inzicht krijgen in het verloop van verschillende aspecten van werktevredenheid en de verschillen tussen dienstverbanden in werktevredenheid. Het richt dit onderzoek zich op de subjectieve aspecten van werktevredenheid. De nadruk ligt op de tevredenheid met verschillende aspecten van het werk en deze meten over een periode van vijf jaar. Deze nieuwe informatie kan waardevol zijn voor werkgevers, waardoor er mogelijk op verschillende aspecten werktevredenheid kan worden verhoogd bij een specifiek dienstverband. Daarnaast is deze informatie relevant voor het welbevinden en de invloed van welbevinden op de werktevredenheid. Een verbeterd welbevinden heeft een positief effect op de prestaties op het werk, waarbij deze nieuwe informatie mogelijk een rol kan spelen om het welbevinden te verhogen.

Allereerst zullen de resultaten worden besproken in de discussie, om vervolgens ook de krachten en beperkingen van het onderzoek te belichten. Er wordt afgesloten met aanbevelingen en een algemene conclusie.

4.1 DISCUSSIE

Allereerst is de longitudinale data bestudeerd en hierin is een afname in algemene werktevredenheid gevonden. Deze resultaten komen overeen met eerdere onderzoeken van Blanchflower en Oswald (1999) en Green en Tsitsianis (2005). Echter het doel van dit onderzoek is kijken of deze afname terug te zien is in specifieke aspecten van werktevredenheid. Het blijkt dat deze afname alleen terug te zien is bij de tevredenheid met het soort werk, maar niet bij de andere aspecten van werktevredenheid. De correlaties die berekend zijn wijzen op een sterk verband tussen tevredenheid met het soort werk en algemene werktevredenheid. Dit kan de overeenkomst in afname verklaren. Toch is er bij de andere aspecten een gemiddeld tot goed verband met algemene werktevredenheid, maar is er geen afname zichtbaar op deze aspecten. Bijvoorbeeld het verband tussen tevredenheid met de loopbaan tot nu toe en algemene werktevredenheid is sterk te noemen, maar in de tevredenheid met de loopbaan tot nu toe is geen afname zichtbaar in tegenstelling tot de algemene werktevredenheid. Dit verschil is mogelijk te verklaren vanuit de inhoudelijke overeenkomst van algemene werktevredenheid en tevredenheid met het soort werk. Het is aannemelijk dat algemene werktevredenheid doet denken aan de taken van het huidige werk, terwijl de tevredenheid met het soort werk hier ook naar vraagt. De andere aspecten van werktevredenheid die zijn gemeten, staan meer op zichzelf. Het is aannemelijk dat bij de

algemene werktevredenheid niet gedacht wordt aan bijvoorbeeld de tevredenheid met het loon of tevredenheid met de werktijden. Er is geen sprake van een constante daling in algemene werktevredenheid. In 2009 is er een afname in algemene werktevredenheid te zien, echter in de daarop volgende jaren blijft de werktevredenheid weer stabiel. Een mogelijke verklaring van deze daling kan het ontstaan van de financiële crisis zijn, die volgens onderzoek in 2009 in Nederland ontstond (Bangma, Kwaak, Snel, Timmermans & Verhoeven, 2009). Mede door de crisis vielen er veel ontslagen en nam de werkloosheid toe. De crisis zou echter een minder plausibele verklaring zijn voor de afname in de tevredenheid met het soort werk, aangezien het hier gaat om de inhoudelijke aspecten. Daarnaast is er in 2010 een daling in tevredenheid met het soort werk geconstateerd en niet in 2009 zoals bij algemene werktevredenheid. Green en Tsitsianis (2005) geven als reden voor de afname in algemene werktevredenheid dat de werkdruk hoger is geworden en dit gaat gepaard met een verlaagde taakvrijheid (taakvrijheid is de mate waarin een werknemer zelf zijn taken kan indelen ofwel de vrijheid die de werknemer hierin heeft). Dit zijn inhoudelijke redenen die de afname in tevredenheid met het soort werk mogelijk verklaren. Hier zitten wellicht de mogelijkheden voor werkgevers om de werktevredenheid te verhogen, aangezien het om inhoudelijke aspecten gaat. Nieuwe studies kunnen onderzoeken of de tevredenheid met het soort werk en de algemene werktevredenheid toenemen als de werkdruk verlaagt en de taakvrijheid verhoogd wordt.

Een tweede aspect van deze studie is het verschil tussen de dienstverbanden. Hierbij zijn op specifieke aspecten van werktevredenheid verschillen gevonden. De verwachting was dat werknemers in tijdelijke dienst lager zouden scoren op alle work-role inputs, maar dit blijkt niet uit de resultaten. Bij de tevredenheid met de werktijden scoren werknemers in tijdelijke dienst lager dan werknemers in vaste dienst en zelfstandigen, echter is er geen significant verschil met de directeuren. Bij de tevredenheid met het soort werk scoren de werknemers in tijdelijk dienst lager dan directeuren en zelfstandigen, echter is er geen significant verschil met werknemers in vaste dienst. Het lijkt er op dat werknemers in tijdelijke dienst een lagere tevredenheid hebben met tevredenheid met het soort werk en tevredenheid met de werktijden, echter dit verschil is er niet met alle dienstverbanden. Bij de directeuren was de verwachting dat ze hoger zouden scoren op alle work-role outputs, echter blijkt dit niet uit de data. Directeuren hebben een hogere tevredenheid met de loopbaan tot nu toe, met het salaris en het soort werk, maar deze verschillen zijn er niet met alle dienstverbanden. Er is namelijk niet op alle genoemde aspecten een significant verschil tussen directeuren en zelfstandigen. Er is wel een verschil op alle genoemde aspecten tussen directeuren en werknemers in vaste dienst en werknemers in tijdelijke dienst. Dit beeld wordt bevestigd in de algemene werktevredenheid.

Directeuren hebben een hogere algemene werktevredenheid dan werknemers in vaste of tijdelijke dienst, maar er is geen significant verschil met zelfstandigen. De verwachting was dat er een verschil zou zijn in work-role inputs en work-role outputs tussen de dienstverbanden, echter dit verschil is niet gevonden. Verschillen tussen de dienstverbanden kunnen wel degelijk onderzocht worden, maar hierbij lijkt de onderverdeling van work-role inputs en work-role outputs minder van toepassing. Het is voornamelijk interessant om te kijken hoe deze verschillen op de specifieke aspecten van werktevredenheid ontstaan, net als de Graaf-Zijl (2012) heeft gedaan bij werknemers in tijdelijke dienst. Ditzelfde zou uitgevoerd kunnen worden voor bijvoorbeeld directeuren. Bij de verschillen tussen de dienstverbanden is er tevens gekeken of er verschil zit in het verloop van de tevredenheid tussen de dienstverbanden. De verwachting was dat er geen verschillen zouden zijn en de resultaten bevestigen deze verwachtingen.

Dit onderzoek heeft geprobeerd een overall beeld van werktevredenheid te schetsen. Het vernieuwende van dit onderzoek is de onderverdeling van de specifieke aspecten van werktevredenheid in work-role inputs en work-role outputs. Gazioglu & Tansel (2006) concludeerden dat ontevredenheid met de werktijden ervoor zorgde dat de algemene tevredenheid afnam. Clark & Oswald (1996) stelden dat tevredenheid met het loon in verband staat met algemene werktevredenheid. Op deze manier wordt er vaak onderzoek gedaan naar losse aspecten van werktevredenheid waarbij sommige aspecten van werktevredenheid worden aangemerkt als voorspellers van algemene werktevredenheid (Caporale et al, 2009; Roelen et al., 2006; Green & Tsistianis, 2005). De onderverdeling van de work-role inputs en work-role outputs is gebruikt om het verschil tussen de dienstverbanden te onderzoeken. De work-role inputs en work-role outputs verschillen vrijwel niet van elkaar in mate van tevredenheid en maken geen onderscheid tussen de verschillende dienstverbanden. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat bijvoorbeeld binnen de work-role inputs twee verschillende concepten, tevredenheid met de werktijden en tevredenheid met de loopbaan tot nu toe, worden samengevoegd tot een categorie. Doordat er sprake is van twee verschillende concepten, is het mogelijk dat ze samen niet de work-role inputs vormen. Ditzelfde geldt ook voor de work-role outputs. Daarnaast is er een discussie mogelijk of een specifiek aspect van werktevredenheid een input of output is. Neem bijvoorbeeld de tevredenheid met de loopbaan tot nu toe, wat geen duidelijke work-role input is. Dit aspect zou namelijk als output beschouwd kunnen worden, omdat de loopbaan tot nu toe iemand wat oplevert. Eigenlijk is de onderverdeling van de work-role inputs en work-role outputs tot een bepaalde mate subjectief. Voor nieuwe onderzoeken naar aspecten van werktevredenheid wordt geadviseerd geen

gebruik te maken van de onderverdeling in work-role inputs en work-role outputs. De losse aspecten van werktevredenheid geven immers nieuwe informatie, waarbij de onderverdeling in work-role inputs en work-role outputs weinig bijdraagt.

4.2 KRACHTEN & BEPERKINGEN

Om te beginnen is de kracht van dit onderzoek de breedte van de steekproef. Uit de demografische variabelen is af te lezen dat er een mooie verdeling is tussen mannen en vrouwen. Daarnaast zijn mensen met verschillende opleidingen vertegenwoordigd en is er sprake van een brede leeftijdscategorie. Echter zit er een zwakte in de verdeling van de deelnemers over de verschillende dienstverbanden. Het grootste deel van de deelnemers is een werknemer in vaste dienst (82,4%), gevolgd door werknemers in tijdelijke dienst (9,1%), zelfstandigen (6,7%) en directeuren (1,8%). In de cijfers van het CBS (2010b) is het verschil tussen werknemers in vaste dienst, werknemers in tijdelijke dienst en zelfstandigen (directeuren is geen categorie in deze publicatie) ook terug te zien, maar is het verschil niet zo groot. Echter de absolute aantallen geven aan dat de steekproef groot genoeg is.

Een beperking van dit onderzoek is dat er met een selecte steekproef is gewerkt. Er is alleen gewerkt met de complete vragenlijsten, waardoor slechts 15,7% van de totale data gebruikt is. Daarnaast is er sprake van een bereidwillige steekproef. Deze respondenten waren namelijk gemotiveerd om jaarlijks deze vragenlijsten in te vullen. Een mogelijkheid is om nieuw onderzoek bij verschillende bedrijven door heel Nederland uit te voeren. Hierdoor krijg je veel informatie uit verschillende bedrijfstakken en heb je een minder selecte steekproef.

Een sterk punt van dit onderzoek is het gebruik van de data van het LISS Panel. De vragenlijst is gestandaardiseerd en kan door iedereen worden gebruikt. Hierdoor is het onderzoek makkelijk herhaalbaar en beschikt iedereen over dezelfde data. Een beperking bij het uitvoeren van dit onderzoek is dat de specifieke aspecten van werktevredenheid al vaststonden. Er zijn nog andere aspecten van werktevredenheid die onderzocht kunnen worden in een nieuwe studie, zoals tevredenheid met de doorgroeimogelijkheden en of iemand voldoende baanzekerheid heeft. In dit onderzoek zijn echter de belangrijkste aspecten van werktevredenheid gemeten, want in eerdere onderzoeken is het belang van deze aspecten aangetoond (Caporale et al, 2009; Roelen et al., 2006; Green & Tsistianis, 2005).

Een beperking van dit onderzoek is de onderverdeling van de dienstverbanden. Een directeur is feitelijk een functie en geen dienstverband, een werknemer in vaste of tijdelijke dienst is wel een dienstverband en een zelfstandige is weer een aparte werkvorm. Dienstverband is maar deels een juiste benaming, maar wel de benaming die het dichtst in de

buurt komt. Daarnaast zijn de dienstverbanden gebaseerd op het eerste meetmoment in 2008. In de daarop volgende jaren zou een deelnemer werkloos kunnen zijn of van baan veranderd kunnen zijn, maar dit is niet opnieuw gemeten. Een mogelijke verandering van dienstverband kan van invloed zijn geweest op de data.

4.3 AANBEVELINGEN

In de discussie zijn al enkele aanbevelingen gedaan naar aanleiding van de resultaten, waar samenvattend nog op teruggekomen wordt. Allereerst wordt geadviseerd verder onderzoek te doen naar de longitudinale aspecten van werktevredenheid, waarbij specifiek gezocht kan worden naar een verklaring voor de afname in algemene werktevredenheid en tevredenheid met het soort werk. Een mogelijkheid is het testen van de verhoogde werkdruk en de verlaagde taakvrijheid, die wellicht verantwoordelijk voor de afname is. Daarnaast zou de invloed van de crisis onderzocht kunnen worden.

Er zijn specifieke verschillen gevonden tussen de dienstverbanden en hier zou vervolgonderzoek verder kunnen gaan. Nieuw onderzoek zou bijvoorbeeld verschillende aspecten van werktevredenheid binnen een specifieke sector kunnen onderzoeken, bijvoorbeeld werktevredenheid van directeuren binnen de gezondheidszorg. Dit kan voor werkgevers specifieke informatie opleveren, die wellicht verschilt van de algemene informatie van dit onderzoek. Voor vervolgonderzoek wordt geadviseerd geen gebruik te maken van de onderverdeling van aspecten in work-role inputs en work-role outputs, want deze onderverdeling voegt weinig toe aan de reeds bestaande kennis. Een mogelijkheid in plaats van de work-role inputs en de work-role outputs is het toevoegen van objectieve maten van het werk. De relatie tussen tevredenheid met het inkomen en het absolute inkomen zou bijvoorbeeld gemeten kunnen worden bij de verschillende dienstverbanden.

4.4 CONCLUSIE

Dit onderzoek heeft verschillende aspecten van werktevredenheid over een periode van vijf jaar gemeten bij verschillende dienstverbanden. Hierbij zijn verschillen gevonden op specifieke aspecten van werktevredenheid, maar ook in algemene werktevredenheid. Het is wel degelijk interessant om te kijken naar de verschillende aspecten van werktevredenheid tussen dienstverbanden, omdat nog niet bekend is hoe deze verschillen ontstaan. Nieuw onderzoek zou meer specifieke informatie kunnen vergaren over het ontstaan van het verschil in werktevredenheid tussen de dienstverbanden. Hierbij is de onderverdeling in work-role inputs en work-role outputs niet van meerwaarde geweest, waardoor in de toekomst de aandacht zou moeten liggen op de losse aspecten van werktevredenheid.

Een belangrijke conclusie is dat er sprake is van een afname in algemene werktevredenheid en tevredenheid met het soort werk. Verschillende verklaringen zijn mogelijk, zoals het ontstaan van de crisis of een verhoogde werkdruk. Vervolgonderzoek zou meer aandacht kunnen besteden aan deze verklaringen, want deze zouden uiterst bruikbaar kunnen zijn voor werkgevers. Meer specifieke informatie over de afname van werktevredenheid zou mogelijkheden kunnen creëren om deze afname te stoppen.

REFERENTIES

- Argyle, M., (1989). *The psychology of Happiness*. Londen: Routledge. Verkregen via:
<http://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=tVWzAQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=the+psychology+of+happiness+argyle&ots=9W7r-9nEvZ&sig=nmMSXIjLC2eOCkOvgoQZevGTdH4#v=onepage&q=the%20psychology%20of%20happiness%20argyle&f=false>
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Euwema, M.C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (2), 170-180. Doi: 10.1037/1076-8998.10.2.170
- Bangma, K., Kwaak, T., Snel, D., Timmermans, N. & Verhoeven, W. (2009). *Scenario-analyse effecten kredietcrisis*. Zoetermeer: EIM.
- Blanchflower, D.G., Oswald, A.J., (1999). Well-being, insecurity and the decline of American Job Satisfaction. *Mimeo*, Dartmouth College, USA and University of Warwick, UK.
- Bohlmeijer, E., Bolier, L., Westerhof, G., Walburg, J.A., (2013). *Handboek positieve psychologie*. Amsterdam: Uitgeverij Boom.
- Caporale, G.M., Georgellis, Y., Tsitsianis, N., Ping Yin, Y. (2009). Income and happiness across Europe: Do reference values matter? *Journal of Economic Psychology*, 20, 42-51. Doi: 10.1016/j.joep.2008.06.004
- Centraal bureau voor de Statistiek, (2010a). Hoge werktevredenheid geen garantie voor doorwerken tot pensioen. *De Nederlandse Samenleving 2010*. Den Haag/Heerlen. Verkregen via: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/D8DA9020-562B-4846-B7F8-36ED8F63671B/0/2010a314p141art.pdf>.
- Centraal bureau voor de Statistiek, (2010b), De Arbeidsmarkt: crisistijd en trends. *De Nederlandse samenleving 2010*, Den Haag. Verkregen via: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/12ADBDCB-5594-42DF-B670-D97E155DC800/0/2011k2v4p26art.pdf>
- Centraal bureau voor de Statistiek, (2013). *Arbeidsrekeningen; arbeidsvolume naar bedrijfstak en geslacht*. Den Haag/Heerlen. Verkregen via: [http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=81108NED&D1=a&D2=0&D3=a&D4=0&D5=1,11,21,31,\(1-7\)-I&HD=130703-1528&HDR=G1,G2,T&STB=G3,G4](http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=81108NED&D1=a&D2=0&D3=a&D4=0&D5=1,11,21,31,(1-7)-I&HD=130703-1528&HDR=G1,G2,T&STB=G3,G4)

- Clark, A.E., (1996). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4, 341-372.
- Clark, A.E., Oswald, A.J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61, 359-381.
- De Graaf-Zijl, M. (2012). Job Satisfaction and Contingent Employment. *De Economist*, 160. 197-218. Doi: 10.1007/s10645-011-9180-7
- Diener, E., (2000). Subjective well-being. The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*, 55 (1), 34-33. Doi: 10.1037//0003-066X.55.1.34
- Frederickson, B.L., Losada, M.F., (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American Psychologist*, 60 (7), 678-686. Doi: 10.1037/0003-066X.60.7.678
- Gazioglu, S., Tansel, A., (2006). Job satisfaction in Britain: individual and job related factors. *Applied Economics*, 38, 1163-1171, Doi: 10.1080/00036840500392987
- Green, F., Tsitsianis, N. (2005). An investigation of National Trends in Job Satisfaction in Britain and Germany. *British Journal of Industrial Relations*, 43 (3), 401-429.
- Hodson, R., (1985). Workers' comparisons and job satisfaction. *Social Science Quarterly*, 66, 266-280.
- Monga, M., Doyle, N.M., Campbell, D., Promecene, P.A., Schneider, K.M., (2003). Job satisfaction among program directors in obstetrics and gynecology: A national portrait. *American Journal of obstetrics and Gynecology*, 189 (3), 628-630. Doi: 10.1067/S0002-9378(03)00890-1
- Ruchman, R.B., Kwak, A.J., Jaeger, J., Sayegh, A. (2013). Job satisfaction of program directors in radiology: A survey of current program directors. *American Journal of Roentgenology*, 200 (2), 238-247. Doi: 10.2214/AJR.11.7588
- Sousa-Poza, A., Sousa-Poza, A.A., (2000). Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *Journal of Socio-Economics*, 29, 517-538.
- Spector, P.E., (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oakes, CA: Sage Publication. Verkregen via:
<http://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=nCkXMZjs0XcC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Job+satisfaction:+Application,+assessment,+causes,+and+consequences&ots=1ktnSqbReR>

[&sig=XF5MCnDH6yRLJQv9C99DI_SOnKI#v=onepage&q=Job%20satisfaction%3A%20Application%2C%20assessment%2C%20causes%2C%20and%20consequences&f=false](#)

Vila, L.E., Garcia-Mora, B., (2007). Education and determinants of job satisfaction.

Education economics. 13 (4), 409-425, Doi: 10.1080/09645290500251730

Weiss, H.M., Nicholas, J.P., Daus, C.S., (1999). An examination of the joint effects of affective experiences and job beliefs on job satisfaction and variations in affective experiences over time. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 78, 1-24.

World Health Organization, (2005). *Promoting mental health: Concepts, emerging evidence, practice*. Genève: WHO.

Wright, T.A., Staw, B.M. (1999). Affect and favorable work outcomes: two longitudinal test of the happy-productive worker thesis. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1-23.