

Welvaart en arbeidsmotivatie: Een internationale vergelijking

Rudi Wielers & Ferry Koster

Rudi Wielers is verbonden aan vakgroep Sociologie/ICS, Rijksuniversiteit Groningen. E-mail: r.j.j.wielers@rug.nl

Ferry Koster is verbonden aan de sectie Arbeid, Organisatie en Management, Afdeling Sociologie, Erasmus Universiteit Rotterdam en de onderzoeksprogramma's Hervorming Sociale Zekerheid van de Universiteit Leiden en Solidariteit in de 21^{ste} Eeuw van de Universiteit van Amsterdam. E-mail: f.koster@uva.nl

Welvaart en arbeidsmotivatie: Een internationale vergelijking

Arbeidsuren en arbeidsmotivatie

Het afgelopen decennium hebben Nederlandse regeringen in het arbeidsmarktbeleid ingezet op verlenging van het arbeidsleven en vergroting van het aantal arbeidsuren per werkende. Dit beleid stuitte op veel weerstand. Het blijkt niet gemakkelijk ouderen aan te zetten langer aan het werk te blijven en vrouwen over te halen meer uren per week te werken. Die geringe bereidheid is opvallend, omdat in Nederland het aantal arbeidsuren de afgelopen decennia is gedaald en het aantal arbeidsuren per werkende historisch laag is (Huberman & Minns, 2007). Een mogelijke verklaring voor de geringe bereidheid langer te werken is dat door de toegenomen welvaart werken een minder belangrijke waarde in de samenleving is geworden.

Met toename van de welvaart raken mensen minder gericht op arbeid en haar materiële beloningen, en vinden ze de belangrijkste betekenis van hun bestaan steeds meer buiten hun arbeidsrelaties, met name in consumptie, vrije tijd, familie en vrienden. Arbeid komt steeds minder centraal te staan in het leven en wordt ook steeds minder als een maatschappelijke plicht gezien. Kortom: het arbeidsethos, dat zo kenmerkend was voor de opkomst van de moderne westerse samenleving, gaat aan eigen succes te gronde (Bell, 1976; Lasch, 1978).

Deze these van het dalende arbeidsethos is echter omstreden. Deels als reactie is de alternatieve these ontwikkeld, dat onder invloed van de ontwikkeling van de welvaart niet het arbeidsethos daalt, maar de arbeidsoriëntatie verandert. In plaats van op de materiële opbrengsten wordt de kwaliteit van werk steeds meer beoordeeld op de mogelijkheden tot zelfexpressie. Werk biedt ook in een welvarende samenleving grote mogelijkheden tot ontplooiing en ontwikkeling, en daarom daalt de arbeidsmotivatie niet. De extrinsieke oriëntatie neemt weliswaar af, maar de intrinsieke oriëntatie neemt toe (Inglehart, 1990).

In dit artikel onderzoeken we aan de hand van deze thesen de ontwikkeling van het arbeidsethos en de arbeidsoriëntaties in westerse verzorgingsstaten. Onze onderzoekopzet is cross-sectioneel: we onderzoeken de thesen op basis van landenvergelijkend onderzoek met gegevens afkomstig uit de World Values Survey (WVS) 2000, Eurostat, de Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS) en de OECD. De opzet van dit artikel is als volgt. In de volgende paragraaf geven we de stand van wetenschappelijk onderzoek naar de twee thesen weer, en leiden we

uit de thesen toetsbare hypothesen af. In paragraaf drie geven we de opzet van de toetsing weer, en in paragraaf vier de resultaten.

Thesen

Er is in de sociaal-wetenschappelijke literatuur, sinds Weber's analyse van de samenhang tussen religie en welvaart, weinig twijfel dat samenlevingen en individuen verschillen in arbeidsethos (Furnham, 1990). Samenlevingen van jagers en verzamelaars verschillen in arbeidsethos sterk van moderne samenlevingen, maar ook tussen moderne samenlevingen bestaan grote verschillen (MOW, 1987). Over de aard en oorzaken van deze verschillen is nog maar weinig bekend, net zomin als over de ontwikkeling van de arbeidsmotivatie in moderne samenlevingen. Twee inmiddels alweer wat oudere thesen domineren de literatuur over de ontwikkeling van de arbeidsmotivatie.

De eerste these is dat met het toenemen van de welvaart het arbeidsethos afneemt. De kern van de these is dat naarmate de welvaart groter is, werk minder centraal staat in het waardensysteem van de samenleving. De these werd ontwikkeld in de V.S. door Bell (1976) en Lasch (1978), die probeerden te komen tot een inschatting van de betekenis van de tegencultuur voor het Amerikaanse waardensysteem. In hun interpretatie was het oude Puriteinse systeem het doelwit geworden van studenten en artistieke elites, die directe beloningen wensten in plaats van de uitgestelde beloningen van de protestantse ethiek. De nieuwe ideeën verspreidden zich daarna snel onder het Amerikaanse volk, omdat ze versterkt werden door de ontwikkeling van het kapitalisme. De steeds grotere aantallen consumptiegoederen gaven de gewenste directe satisfactie. Het gevolg was dat de Amerikaanse cultuur opnieuw werd gedefinieerd. Werk en toename van rijkdom waren niet langer doelen in zichzelf, maar werden middelen voor consumptie en status. Dit stelde de Amerikaanse samenleving voor een legitimatieprobleem, omdat directe beloningen moeilijk zijn te rijmen met de uitgestelde beloningen van werk. Een daling van het arbeidsethos, die reeds volop gaande leek te zijn, was onvermijdelijk.

Deze these van het dalende arbeidsethos werd aangevochten door Yankelovich (1979; Yankelovich et al., 1985) en Rose (1985). Hun argument was dat de geobserveerde verandering niet een daling van het arbeidsethos betrof, maar een verandering van arbeidsoriëntatie. De jongere, goed opgeleide en meer welvarende nieuwe werknemers van de jaren '60 en '70 zouden in hun werk juist naar de nieuwe waarde van zelfontplooiing zoeken, in plaats van naar de oudere waarden van geld en succes. Daarmee legden ze de basis voor de tweede door ons te toetsen hypothese, dat de arbeidsoriëntatie is veranderd.

Het debat over de mogelijke daling van het arbeidsethos veranderde ingrijpend toen Schor (1991) liet zien dat het aantal arbeidsuren per werkende in de V.S. gedurende de jaren '80 was toegenomen, en zeker niet was afgenomen. Haar boek leidde tot een lange discussie of het aantal gewerkte uren in de V.S. nu wel of niet was toegenomen (bijv. Robinson & Godbey, 1997; Jacobs & Gerson, 2004). Die discussie vond plaats tegen de achtergrond van een sinds 1870 sterk gedaald aantal uren per werkende (vgl. Huberman & Minns, 2007). Aan het eind van de jaren negentig, toen het debat in de V.S. nog volop gaande was, bleek dat in Europa de daling van het aantal arbeidsuren per werkende zich gewoon had voortgezet, zij het in een wat lager tempo dan voorheen.

Dit heeft geleid tot een groot aantal verklaringen die verschillen in de ontwikkeling van het aantal arbeidsuren tussen de V.S. en Europa moeten verklaren. Volgens Bell & Freeman (2001) is de oorzaak van het verschil dat de arbeidsmotivatie in de V.S. groter is door de grotere inkomensongelijkheid. Volgens Prescott (2004) is de grotere belastingdruk in Europese landen de belangrijkste oorzaak van het toegenomen verschil. Burgoon & Baxandall (2004), voortbouwend op de typologie van welvaartsstaten van Esping-Andersen (1991), argumenteren dat in genereuze verzorgingsstaten de prikkels om veel uren te werken zwakker zijn dan in minimale verzorgingsstaten. Volgens De Groot et al. (2004) kunnen Europeanen zich de luxe van minder uren werk veroorloven omdat de arbeidsproductiviteit in Europa hoger is. Alesina et al. (2005) verklaren de verschillen in het aantal gewerkte uren uiteindelijk uit verschillen in organisatiegraad van vakbonden tussen landen. Geen van deze verklaringen is tot nu toe bevredigend gebleken (Hamermesh & Lee, 2007; Stiglitz, 2008; Golden, 2009). Verschillende auteurs verwijzen naar verschillen in arbeidsethos als aanvullende verklaring, maar de vraag hoe de ontwikkeling van het arbeidsethos samenhangt met de toename van de welvaart en de ontwikkeling van de verzorgingsstaat is daarbij niet gesteld.

Over de feitelijke ontwikkeling van het arbeidsethos in westerse landen is weinig bekend. Instrumenten om verschillen in arbeidsethos te meten zijn ontwikkeld in het Meaning-of-Working onderzoek in de jaren tachtig (MOW, 1987). Arbeidsethos werd daarin geoperationaliseerd met items waarin respondenten konden aangeven in welke mate ze vonden dat arbeid een centrale plaats in het leven moest innemen en in hoeverre arbeid een maatschappelijke plicht voor iedere burger is. Deze items zijn vervolgens in verschillende vragenlijsten opgenomen, maar hebben tot nu slechts beperkt tot longitudinaal onderzoek geleid. Deze studies, waarvan de meeste alweer van oudere datum zijn, geven wel aanwijzingen voor een daling van het arbeidsethos. England (1991) rapporteerde voor de V.S. voor de periode 1982-1989 een daling in de steun voor de stelling dat werken een

maatschappelijke plicht is. Ruiz Quintanilla en Wilpert (1991) lieten zien dat in West-Duitsland in 1989 werk minder centraal stond in het waardensysteem en ook minder als maatschappelijke plicht werd gezien dan in 1982. In Israel, daarentegen, nam de centraliteit van werk in het waardensysteem toe, wat door de onderzoekers wordt toegeschreven aan de hoge werkloosheid (Sharabi & Harpaz, 2007). Zanders et al. (1994) stelden voor Nederland een daling van het arbeidsethos vast tussen 1977 en 1990, en recentelijk hebben Wielers en Raven (2009), voortbouwend op analyses van Van Hoof (2006), een daling geconstateerd voor de periode 1988-2002. Het longitudinale onderzoek geeft dus aanleiding om te veronderstellen dat er bij toenemende bestaanszekerheid sprake is van een daling van het arbeidsethos, maar door het fragmentarische karakter van het beschikbare onderzoek kan deze conclusie niet worden gegeneraliseerd.

Ondersteuning voor de these van het dalende arbeidsethos komt vooral uit andere hoek, die van het internationaal-vergelijkend onderzoek. Dit toont het consistente resultaat dat mensen in westerse landen een minder sterk arbeidsethos hebben dan mensen in derde wereld-landen (m.n. Furnham, 1990; Furnham et al., 1993). Het arbeidsethos is groter in Zuid-Afrika, Maleisië, Barbados, India, Oeganda en Taiwan dan in het Verenigd Koninkrijk, Australië en de Verenigde Staten. Dit consistente resultaat was niet verwacht, omdat de literatuur, sterk steunend op de Weber-these, een prominente rol toekent aan het protestantisme en de westerse cultuur aan de ontwikkeling van het arbeidsethos. Een daling van het arbeidsethos in de westerse landen als gevolg van de toegenomen welvaart en groei van de verzorgingsstaat zou een verklaring voor deze anomalie kunnen zijn. Onze eerste hypothese luidt derhalve: *Hypothese 1: Het arbeidsethos in een land is lager naarmate de bestaanszekerheid groter is.*

Zoals hierboven vermeld, stelde Yankelovich (1979, 1985) tegenover de these van het dalende arbeidsethos de these van de veranderde arbeidsoriëntatie. Door toename van de welvaart wordt arbeid weliswaar minder belangrijk om in het levensonderhoud te voorzien, maar verandert ook de betekenis van werk. De door arbeid verkregen inkomsten worden minder belangrijk, maar de betekenis van arbeid als middel tot zelfexpressie neemt toe. Vanwege het grote belang van zelfexpressie in de welvarende samenleving wordt de betekenis van werk in het waardensysteem zeker niet kleiner. Yankelovich onderkende dat mensen steeds minder bereid zouden zijn om werk volledig ondergeschikt te maken aan andere levensdomeinen zoals familie en vrije tijd, maar hij argumenteerde dat het symbolische belang van betaald werk alleen maar toenam, bijvoorbeeld omdat ook vrouwen zich via betaald werk wensen te ontplooien. In later werk presenteert Yankelovich data

waaruit blijkt dat mensen die aangaven hun werk te zien als een vorm van zelfexpressie een sterker arbeidsethos hebben (Yankelovich et al., 1985, p.51).

Deze zelfde argumentatie over de verandering in de positie van arbeid in het waardensysteem is te vinden in het werk van Inglehart (1977, 1990). Volgens Inglehart neemt met de toename van de welvaart in westerse landen het aandeel post-materialisten in de bevolking toe. Inglehart beschrijft post-materialisten als ‘economic underachievers’ (Inglehart, 1990), die in vergelijking met materialisten veel minder geïnteresseerd in de materiële opbrengsten van arbeid, en veel meer waarde hechten aan waarde aan werk als middel tot zelfontplooiing en zelfexpressie. Inglehart liet zien dat post-materialisten relatief veel belang hechten aan zelfontplooiing en prettige collega’s, en relatief weinig belang hechten aan salaris en werkzekerheid (m.n. Inglehart, 1990, pp. 169-176).

In de literatuur is vervolgens verschillende keren getoetst of in westerse samenlevingen de extrinsieke oriëntatie voor werk afneemt, en de intrinsieke oriëntatie toeneemt. Deze toetsing vond plaats in een landenvergelijkende opzet op basis van verschillende toets- en modelspecificaties. Zo onderzocht Van den Elzen (2002) in hoeverre meer intrinsieke arbeidsoriëntaties samenhangen met meer post-materialistische opvattingen omtrent familie en gezin, maar het lukte haar niet om sterke samenhangen tussen de domeinen te vinden. De Witte et al. (2004) onderzochten op basis van verschillen tussen extrinsieke en intrinsieke oriëntatie of in landen met groter aandeel post-materialisten verhoudingsgewijs meer belang wordt gehecht aan intrinsieke waarden, maar vonden daarvoor geen steun. De belangrijkste reden was dat de afhankelijke variabele, dus het verschil tussen extrinsieke en intrinsieke oriëntatie, tussen de landen maar weinig variatie liet zien. Ester et al. (2006) onderzochten ontwikkelingen in extrinsieke en intrinsieke oriëntatie in landen, maar komen niet tot een sterke conclusie. Zowel de extrinsieke als de intrinsieke oriëntatie blijkt de afgelopen jaren in de meeste westerse landen te zijn toegenomen. De belangrijkste steun voor de hypothese van de veranderde arbeidsoriëntatie is dat jongere generaties een ongeveer even grote extrinsieke en een aanzienlijk hogere intrinsieke oriëntatie hebben vergeleken met oudere generaties.

Deze toetsresultaten doen twijfelen aan de juistheid van de these van de veranderende arbeidsoriëntatie. De resultaten geven geen sterke aanwijzingen dat er een stijging is van de intrinsieke oriëntatie ten koste van de extrinsieke oriëntatie. Tegelijkertijd geldt dat de resultaten nog onvoldoende duidelijk zijn om de these als onjuist te beschouwen. In het navolgende toetsen we de these opnieuw, waarbij we direct de verschillen in extrinsieke en in

intrinsieke oriëntatie tussen de landen toetsen, een specificatie van de these die tot nu toe in geen van de onderzoeken onderzocht is:

Hypothese 2a: *Naarmate de welvaart in een land groter is, is de extrinsieke arbeidsoriëntatie kleiner;*

Hypothese 2b: *Naarmate de welvaart in een land groter is, is de intrinsieke arbeidsoriëntatie groter.*

Data, methode en operationalisaties

De toetsing van de hypothesen vindt plaats op basis van landenvergelijking.

Data. Voor de individuele gegevens maken we gebruik van de World Values Survey 2000. Om effecten van de verzorgingsstaten te kunnen onderzoeken hebben we onze analyses beperkt tot de meer ontwikkelde landen: Europese en Noord-Amerikaanse landen en Japan. Het gaat daarbij om informatie over 25.433 individuen in 27 landen. De gegevens op nationaal niveau zijn afkomstig van Eurostat; de Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS: Visser, 2009) en de OECD.

Statistische modellen. Toetsing vindt plaats met multi-niveau modellen (Snijders & Bosker, 1999), wat ons in staat stelt landen te vergelijken door constant te houden op compositie-effecten. Onze belangstelling gaat primair uit naar verschillen tussen landen, en naar de oorzaken van deze verschillen. We vatten de variabele bestaanszekerheid dan ook op als een kenmerk van de samenleving, niet van het individu. We gebruiken voor de verschillende afhankelijke variabelen hetzelfde verklarende model.

Om een goed beeld te krijgen van de effecten van de variabelen op landniveau hebben we meerdere modellen geschat. De reden voor het schatten van meerdere modellen is dat het aantal verklarende variabelen op landenniveau in de analyses wordt beperkt door het aantal landen in de dataset. Om te voorkomen dat de effecten op het landenniveau elkaar in de weg gaan zitten richten we ons op de onafhankelijke variabele welvaart, die van primair belang is voor de toetsing van de hypothesen. De modellen zijn geschat in vier stappen. In de eerste stap schatten we de modellen op individueel niveau, dus zonder toevoeging van landenvariabelen. In de tweede stap hebben we de landenvariabelen afzonderlijk toegevoegd zodat duidelijk is wat het directe effect is tussen de opvattingen op individueel niveau en de onafhankelijke variabelen op macroniveau. In de derde stap voegen we twee verklarende variabelen op landenniveau toe. We hebben tenslotte nog modellen met drie variabelen op landenniveau geschat, maar rapporteren daarvan de effecten niet, omdat die weinig stabiel

bleken te zijn. In elk van de modellen wordt gecontroleerd voor de variabelen op individueel niveau. We rapporteren de modellen met de individuele variabelen in Tabel 1. Deze effecten veranderen niet of nauwelijks als we verschillende of meerdere landenvariabelen toevoegen. In Tabel 2 rapporteren we de resultaten voor de landeneffecten in de modellen waarin deze separaat zijn toegevoegd. In Tabel 3 rapporteren we de effecten van de landenvariabelen voor de analyses waarin twee variabelen zijn toegevoegd.

Afhankelijke variabelen. We werken met drie afhankelijke variabelen: arbeidsethos, extrinsieke oriëntatie en intrinsieke oriëntatie. De wijze waarop deze variabelen gemeten zijn sluit aan bij de standaarden in de literatuur.

Arbeidsethos. Het WVS bevat vijf items betreffende arbeidsethos. De items zijn ontleend aan het Meaning Of Working-onderzoek (MOW, 1987), waarin ze waren opgenomen om te meten in hoeverre de respondent aan arbeid een centrale plaats in het waardensysteem toekent en werk als een maatschappelijke plicht ziet. De items in de WVS zijn: ‘om je talenten volledig tot ontplooiing te laten komen heb je een baan nodig’, ‘het is vernederend om geld te krijgen zonder ervoor te hoeven werken’; ‘mensen die niet werken worden lui’; ‘werk is een maatschappelijke plicht’; en ‘werk zou altijd op de eerste plaats moeten komen, zelfs als dat minder vrije tijd betekent’. We gebruiken als afhankelijke variabele de gemiddelde score op deze items. De hoogst mogelijke score van 5 indiceert grote instemming met de norm. Cronbach’s alpha is: 0,70. Deze betrouwbaarheid is overeenkomstig die in ander onderzoek is vastgesteld (recente voorbeelden zijn: Van Oorschot, 2006; Parbooteah et al., 2009; Roest et al., 2009).

Extrinsieke en intrinsieke oriëntatie. De afhankelijke variabelen extrinsieke en intrinsieke oriëntatie worden, in navolging van de sinds Inglehart (1990) gebruikelijke wijze van meting, gebaseerd op een standaardvraag over wat de respondent belangrijk vindt in een baan. Als extrinsiek worden daarbij aangemerkt: een goed salaris, een niet te hoge werkdruk, goede baan zekerheid, goede arbeidsuren en veel vakantiedagen. Als intrinsiek worden aangemerkt: een respectabele baan, initiatief kunnen nemen, iets kunnen bereiken, een verantwoordelijke baan, een interessante baan en een baan die overeenkomt met iemands capaciteiten. In een factoranalyse blijken de items inderdaad in deze twee componenten uiteen te vallen. Schaalanalyse laat zien dat de Cronbach’s alfa voor extrinsieke oriëntatie 0,74 is en voor intrinsieke oriëntatie 0,75. Voor het meten van extrinsieke en intrinsieke oriëntatie zijn schalen gemaakt door het optellen van de bijbehorende items. De schaal voor extrinsieke oriëntatie loopt van 0 (iemand vindt geen van de genoemde aspecten belangrijk) tot 5 (iemand vindt alle extrinsieke aspecten van belang) en de schaal voor het meten van intrinsieke

oriëntatie loopt van 0 (geen van de aspecten wordt belangrijk gevonden) tot 6 (alle intrinsieke aspecten zijn van belang).

Onafhankelijke variabelen. Landenniveau. We gebruiken als indicator voor welvaart het bruto nationaal product per hoofd van de bevolking (log BNP). We toetsen daarnaast een aantal controlevariabelen die we met name ontlenen aan de literatuur over het verschillende in aantal arbeidsuren tussen Europa en de V.S.: verzorgingsstaatuitgaven per hoofd van de bevolking (Burgoon & Baxandall, 2004), de Gini-index als maat voor inkomensongelijkheid (Bell & Freeman, 2001) en de organisatiegraad van vakbonden (Alesina et al., 2005). Als extra controlevariabele hebben we daaraan de mate van arbeidsmarktparticipatie toegevoegd, in de verwachting dat het arbeidsethos hoger zal zijn naarmate meer mensen in betaalde arbeid participeren. De gegevens voor inkomensongelijkheid en arbeidsmarktparticipatie zijn beschikbaar via Eurostat, vakbondsdichtheid is beschikbaar via de ICTWSS (Visser, 2009). Een lagere inkomensongelijkheid en een grotere vakbondsdichtheid zijn door economen als verklaringen aangevoerd voor de verschillen in aantallen arbeidsuren tussen landen en deze zelfde variabelen zouden ook verschillen in arbeidsoriëntatie kunnen verklaren.

Onafhankelijke variabelen. Individueel niveau. Omdat we vooral geïnteresseerd zijn in verschillen tussen landen, zijn de variabelen op individueel niveau controlevariabelen. We nemen in ons model die variabelen op waarvan uit de literatuur bekend is dat ze van invloed zijn op het arbeidsethos (Furnham, 1990; Ter Voert, 1994; Warr, 2009). Het gaat daarbij in de regel om variabelen die sterk samenhangen met socialisatie, zoals religie en opleidingsniveau. Van leden van kerkgenootschappen is bekend dat ze meer waarde hechten aan arbeid dan niet-leden, het maakt daarbij niet uit van welk kerkgenootschap ze lid zijn. Een hoger opleidingsniveau gaat in de regel gepaard met een lager arbeidsethos. Voor wat betreft leeftijd hebben jongere mensen meestal een lager arbeidsethos dan oudere mensen, er zijn aanwijzingen dat het hierbij om cohort-effecten gaat (Wielers & Raven, 2009). Voor wat betreft geslacht zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen in de meeste onderzoeken klein, voor zover verschillen worden vastgesteld hebben mannen een iets hoger arbeidsethos dan vrouwen. We besteden daarnaast ook aandacht aan de positie ten opzichte van de arbeidsmarkt, met name omdat voltijders een groter arbeidsethos blijken te hebben dan deeltijders (Warr, 2009).

Resultaten

In deze paragraaf rapporteren we over de resultaten van de toetsing. Om de interpretatie te vergemakkelijken rapporteren we voor iedere afhankelijke variabele een grafiek waarin we

weergeven hoe landen met een verschillend niveau van welvaart van elkaar verschillen. Op basis van Tabel 1 interpreteren we vervolgens de effecten van de individuele controlevariabelen, en op basis van Tabellen 2 en 3 de effecten van de landenvariabelen.

TABEL 1 ONGEVEER HIER

TABEL 2 ONGEVEER HIER

TABEL 3 ONGEVEER HIER

Hypothese 1 luidde: *Het arbeidsethos in een land is lager naarmate de bestaanszekerheid groter is.* Figuur 1 laat inderdaad een dalende curve zien. Vooral in Nederland is het arbeidsethos laag. De meeste West-Europese landen en ook V.S., Canada en Japan hebben een relatief lage waarde voor arbeidsethos.

FIGUUR 1 ONGEVEER HIER

De resultaten van de multi-niveau analyses zijn als volgt samen te vatten:

Individueel niveau. De individuele variabelen laten bekende effecten zien. Kerklidmaatschap heeft een positief effect en opleidingsniveau een negatief effect op arbeidsethos. Vrouwen en jongeren scoren lager op arbeidsethos dan mannen en ouderen. Daarnaast zijn er duidelijke effecten van de positie ten opzichte van de arbeidsmarkt. Vergeleken met voltijders is werk minder belangrijk voor deeltijders, huisvrouwen, studenten, werklozen en anderen. Er zijn geen verschillen tussen voltijders, zelfstandigen en gepensioneerden.

Landenniveau. Op nationaal niveau is het Bruto Nationaal Product significant gerelateerd aan arbeidsethos: hoe hoger de welvaart, hoe lager het arbeidsethos. Daarnaast zien we alleen een negatief effect van arbeidsparticipatie.

Conclusie: Op grond van het negatieve effect van nationaal inkomen per hoofd van de bevolking op arbeidsethos concluderen we dat naarmate de welvaart in een land groter is, het arbeidsethos lager is. Hypothese 1 wordt gesteund.

Hypothese 2a luidde: *Naarmate de welvaart in een land groter is, is de extrinsieke arbeidsoriëntatie kleiner.* Figuur 2 geeft de relatie tussen Bruto Nationaal Product en gemiddelde extrinsieke oriëntatie per land weer. Er blijken aanzienlijke verschillen in extrinsieke arbeidsmotivatie tussen landen te zijn. Nederland en België laten een relatief lage waarde zien, de Verenigde Staten en vooral Japan een hogere waarde. De figuur laat geen duidelijk verband zien tussen BNP en extrinsieke arbeidsoriëntatie.

FIGUUR 2 ONGEVEER HIER

De uitkomsten zijn als volgt samen te vatten:

Individuele variabelen. Er zijn geen verschillen tussen mannen en vrouwen in het belang dat ze hechten aan de materiële beloningen van werk. Jongeren hechten meer aan extrinsieke beloningen dan ouderen. Opleidingsniveau heeft een negatief en religie een positief effect op extrinsieke oriëntatie. Voltijders, deeltijders, huisvrouwen en werklozen hechten ongeveer even sterk aan de materiële beloningen. Gepensioneerden, studenten en vooral zelfstandigen hechten minder aan de extrinsieke beloningen.

Landenvariabelen. Het effect van Bruto Nationaal Product per hoofd op extrinsieke oriëntatie is niet significant. Het effect van verzorgingsstaatuitgaven en arbeidsparticipatie is negatief, het effect van inkomensongelijkheid positief. Bij paarsgewijze toevoeging van deze variabelen aan het model wordt het effect van Bruto Nationaal Product per hoofd niet significant.

Conclusie: Er is geen samenhang tussen Bruto Nationaal Product per hoofd en extrinsieke oriëntatie. We trekken hieruit de conclusie dat de extrinsieke oriëntatie niet afneemt naarmate de welvaart toeneemt. Hypothese 2a wordt niet ondersteund door de data.

Hypothese 2b luidde: *Naarmate de welvaart in een land groter is, is de intrinsieke arbeidsoriëntatie groter.* In Figuur 3 is de relatie tussen Bruto Nationaal Product per hoofd en intrinsieke oriëntatie weergegeven. De figuur toont geen samenhang tussen verzorgingsstaatuitgaven en intrinsieke oriëntatie.

FIGUUR 3 ONGEVEER HIER

De resultaten van de multi-niveau analyse zijn weergegeven in tabel 3. Ze zijn als volgt samen te vatten:

Individuele variabelen. Er zijn duidelijk positieve effecten van geslacht, geboortjaar, opleidingsniveau en kerklidmaatschap op intrinsieke oriëntatie. Vergeleken met mensen die voltijds werken is de intrinsieke oriëntatie van zelfstandigen en studenten hoger, die van deeltijdwerkers, huisvrouwen, werklozen en anderen lager. Er is geen verschil tussen de intrinsieke oriëntatie van voltijdwerkers en gepensioneerden.

Landenvariabelen. Het effect van Bruto Nationaal Product per hoofd op intrinsieke oriëntatie is niet significant. Wanneer de variabelen afzonderlijk worden toegevoegd zien we alleen een negatief effect van arbeidsmarktparticipatie. Dat verandert niet als we de variabelen paarsgewijs toevoegen.

Conclusie: Het niveau van bestaanszekerheid heeft geen effect op intrinsieke oriëntatie. Op grond van hypothese 2b verwachtten we een positief effect. Hypothese 2b krijgt geen steun in de analyse.

Conclusie en discussie

We hebben in dit artikel onderzocht hoe bestaanszekerheid de arbeidsmotivatie beïnvloedt. We hebben daartoe een landenvergelijkende analyse uitgevoerd, waarbij we in multi-niveau analyses de samenhangen onderzochten tussen bestaanszekerheid en arbeidsethos, extrinsieke oriëntatie en intrinsieke oriëntatie. Onze hypothesen waren dat arbeidsethos en extrinsieke oriëntatie negatief zouden samenhangen met een grotere bestaanszekerheid, intrinsieke oriëntatie daarentegen positief. We vonden inderdaad een negatief effect van grotere welvaart op arbeidsethos, maar geen effect van welvaart op extrinsieke en intrinsieke oriëntatie. Met de toename van de welvaart wordt arbeid minder een plicht, zonder dat arbeid steeds meer een middel tot zelfexpressie wordt. We vinden daarmee in onze analyse steun voor de these van het dalende arbeidsethos, en geen steun voor de these van de veranderde arbeidsoriëntatie.

Het is een intrigerende vraag waarom het arbeidsethos afneemt en de intrinsieke oriëntatie niet toeneemt bij toenemende bestaanszekerheid, omdat juist arbeid een grote bijdrage levert aan het welzijn (Layard, 2005). Een mogelijke verklaring is dat er in welvarende samenlevingen naast werk veel andere wegen zijn die leiden tot welzijn, bijvoorbeeld goede relaties met partner en kinderen, vrienden, consumptie en vrije tijd. Ook in die domeinen hebben mensen relaties of kunnen ze relaties ontwikkelen waarin ze zich verdienstelijk maken voor anderen en zichzelf ontplooien. De toegenomen behoefte van vaders om een emotionele relatie met hun opgroeiende kinderen te hebben (eventueel te benoemen als Wouter Bos-effect) is daarvan een typisch voorbeeld (Townsend, 2002).

Een dergelijke behoefte staat in contrast tot arbeidsrelaties, waarin de nadruk steeds meer komt te liggen op prestaties, beloningen en risico's. Mogelijk mede als reactie op het dalende arbeidsethos zijn de afgelopen decennia naar Angelsaksisch voorbeeld in veel landen de materiële prikkels in arbeidsrelaties verhoogd: beloningen werden meer afhankelijk van prestaties en risico's kwamen meer bij de werknemer te liggen (Buitendam, 2001). Onderzoek in Nederland laat zien dat de meeste werknemers weinig gelukkig zijn met deze grotere nadruk op prestatienormen (bijv. Ester & Vinken, 2001; Dagevos, 2004). De beweging onder professionals tot herstel van de beroepseer is een andere indicatie dat werknemers het gevoel hebben dat de organisatie van het werk zelfexpressie en zelfontplooiing in het werk belemmert. Waarschijnlijk zoeken veel van deze ontevreden werknemers om die reden elders naar manieren om hun welzijn te vergroten. Dat kan door bijvoorbeeld als Zelfstandige zonder personeel (zzp-er) te beginnen, maar ook door minder nadruk te leggen op werk als middel om welzijn te vergroten, en, als het inkomen het toelaat, minder te gaan werken. Gegeven de voorspellingen over toenemende tekorten op de arbeidsmarkt liggen hier belangrijke beleidsvragen.

We vonden geen aanwijzing dat de verzorgingsstaat zelf bijdraagt aan een daling van het arbeidsethos. De verzorgingsstaatuitgaven per hoofd bleken alleen van invloed op de mate waarin belang wordt toegekend aan de materiële opbrengsten van een baan. Naarmate de verzorgingsstaat spaarzamer is, is de gerichtheid op extrinsieke beloningen groter. De omvang van de verzorgingsstaat beïnvloedt echter niet het arbeidsethos noch de intrinsieke oriëntatie. We hebben het effect van verzorgingsstaat verder onderzocht door nadere, hier niet gerapporteerde analyses te maken waarin we zochten naar effecten van typen verzorgingsstaat (voortbouwend op Esping-Andersen, 1991) en effecten van specifiek beleid (bijv. uitgaven voor arbeidsmarktbeleid, kinderopvang en pensioenen). De verschillen tussen de typen verzorgingsstaat waren klein, en, voor zover ze bestonden, te herleiden tot welvaartsniveau. Analyses van effecten van uitgaven voor specifieke vormen van beleid in de verzorgingsstaat leidden ook niet tot ondubbelzinnige resultaten, vooral vanwege de sterke samenhang van uitgaven voor elk van de specifieke vormen met de totale uitgaven voor verzorgingsstaatbeleid.

Niettemin blijken er naast de effecten van welvaart aanmerkelijke verschillen tussen landen te bestaan in arbeidsethos en arbeidsoriëntaties. Het is een belangrijke vraag, ook voor het beleid, wat die verschillen veroorzaakt. In ons onderzoek hebben we ons geconcentreerd op verschillen in bestaanszekerheid, en ter controle enkele andere verklaringen onderzocht. De controlevariabelen bleken de verschillen niet goed te kunnen verklaren. Zo vonden we wel

een effect van inkomensongelijkheid op extrinsieke oriëntatie, maar geen effect van inkomensongelijkheid op arbeidsethos, terwijl de literatuur dit wel voorspelde (Bell & Freeman, 2001). Het niveau van arbeidsparticipatie had niet het verwachte positieve, maar juist een negatief effect op arbeidsethos, extrinsieke en intrinsieke oriëntatie. Kortom: met de vaststelling dat er een negatief verband is tussen arbeidsmotivatie en bestaanszekerheid is het laatste woord over verschillen in arbeidsmotivatie tussen landen niet gesproken.

Literatuurlijst

- Alesina, A.L., Glaeser, E.L. & Sacerdote, B. (2005). *Work and leisure in the U.S. and Europe. Why so different?* NBER working paper 11278. Cambridge, MA: NBER.
- Bell, D. (1976). *The cultural contradictions of capitalism*. New York: Basic Books.
- Bell, L.A. & Freeman, R.B. (2001). The incentive for working hard: Explaining hours worked differences in the US and Germany. *Labour Economics*, 8, 181-202.
- Buitendam, A. (2001). *Een open architectuur voor arbeid en organisatie*. Assen: Van Gorcum.
- Burgoon, B. & Baxandall, P. (2004). Three worlds of working time. The partisan and welfare politics of work hours in industrialized countries. *Politics and Society*, 32, 439-473.
- Dagevos, J. (2004). Arbeidsmarkt. In *In het Zicht van de toekomst. Sociaal en cultureel rapport 2004* (pp. 223-266). Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- De Witte, H., Halman, L. & Gelissen, J. (2004). European work orientations at the end of the twentieth century. In W.A. Arts & L. Halman (eds.), *European values at the turn of the millennium*. Leiden: Brill.
- England, G.W. (1991). The meaning of working in the USA: Recent changes. *European Work and Organizational Psychologist*, 1, 111-124.
- Esping-Andersen, G. (1991). *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Ester, P., Braun M. & Vinken, H. (2006). Eroding work values? In P. Ester, M. Braun, & P. Mohler (eds.) *Globalization, value change and generations* (pp. 89-113). Leiden: Brill.
- Ester, P. & Vinken, H. (2001). *Een dubbel vooruitzicht. Doembeelden en droombeelden van arbeid, zorg en vrije tijd in de 21^e eeuw*. Bussum: Coutinho.
- Furnham, A. (1990). *The protestant work ethic: The psychology of work-related beliefs and behaviours*. London: Routledge.
- Furnham, A., Bond, M., Heaven, P. C., Hilton, D., Lobel, T. & Masters, J. (1993). A comparison of protestant work ethic beliefs in thirteen nations. *Journal of Social Psychology*, 133, 185-197.
- Golden, L. (2009). A brief history of long work time and the contemporary sources of overwork. *Journal of Business Ethics*, 84, 217-227.
- Groot, H. de, Nahuis, R. & Tang, P.J.G. (2004). *Is the American Model Miss World? Choosing between the Anglo-Saxon model and a European-style alternative*. Den Haag: CPB Discussion paper 40.

- Hamermesh, D.S. & Lee, J. (2007). Stressed out on four continents: Time crunch or yuppie kvetch. *The Review of Economics and Statistics*, 89, 374-383.
- Huberman, M. & Minns, C. (2007). The times they are changin'. Days and hours of work in old and new worlds, 1870-2000. *Explorations in Economic History*, 44, 538-567.
- Inglehart, R.F. (1990). *Culture shift in advanced industrial society*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Jacobs, J.A. & Gerson, K. (2004). *The time divide. Work, family and gender inequality*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Lasch, C. (1978). *The culture of narcissism: American life in an age of diminishing expectations*. New York: S.I.Norton.
- Layard, R. (2005). *Happiness. Lessons from a new science*. London: Allen Lane.
- MOW International Research Team (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- Parboteeah, K.P., Hoegl, M. & Cullen, J. (2009). Religious dimensions and work obligation. A country institutional profile model. *Human Relations*, 62, 119-148.
- Prescott, E.C. (2004). *Why do Americans work so much more than Europeans?* Cambridge, MA: NBER.
- Robinson, J.P. & Godbey, G. (1997). *Time for life. The surprising ways Americans use their time*. University Park, PA: Pennsylvania State University Press.
- Roest, A.M.C., Dubas, J.S. & Gerris, J.R.M. (2009). Value transmissions between fathers, mothers and emerging adult children: The role of family climate. *Journal of Family Psychology*, 23, 146-155.
- Rose, M. (1985). *Reworking the work ethic: Economic values in socio-cultural politics*. London: Batsford Academic.
- Ruiz Quintanilla, S.A. & Wilpert, B. (1991). Are work meanings changing? *European Work and Organizational Psychologist*, 1, 91-109.
- Schor, J.B. (1991). *The overworked American : The unexpected decline of leisure*. New York: Basic Books.
- Sharabi, M. & Harpaz, I. (2007). Changes in work centrality and other work values in Israel: A longitudinal study. *Journal of Human Values*, 13, 95-106.
- Stiglitz, J.E. (2008). Toward a general theory of consumerism: Reflections on Keynes's Economic possibilities for our grandchildren. In L. Pecchi & G. Piga (red.), *Revisiting Keynes: Economic possibilities for our grandchildren* (pp. 41-86). Cambridge: The MIT Press.

- Ter Voert, M.J. (1994). *Religie en het burgerlijk-kapitalistisch ethos: Een onderzoek naar de relatie tussen religieuze overtuigingen en opvattingen over arbeid, consumptie en eerlijkheid*. Nijmegen: Katholieke Universiteit Nijmegen.
- Townsend, N.W. (2002). *The package deal: Marriage, work and fatherhood in men's lives*. Philadelphia, PA: Temple University Press.
- Van den Elzen, A. (2002). *Zekerheid of zelfontplooiing? Een internationaal vergelijkend onderzoek naar arbeids- en gezinswaarden*. Nijmegen: Katholieke Universiteit Nijmegen.
- Van Hoof, J.J. (2006). Arbeidsethos in verandering. In J. van Ruysseveldt & J.J. van Hoof (red.), *Arbeid in verandering* (pp. 257-280). Deventer: Kluwer.
- Van Oorschot, W. (2006). Making the difference in social Europe. Deservingness perceptions among citizens of European welfare states. *Journal of European Social Policy*, 16, 23-42.
- Visser, J. (2009). *The ICTWSS Database: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2007*. Amsterdam: AIAS.
- Warr, P. (2009). Work values: Some demographic and cultural correlates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 751-775.
- Wielers, R.J.J. & Raven, D. (2009). Daalt in Nederland de arbeidsmoraal? Een alternatieve verklaring voor tijdschaarste. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 25, 67-83.
- Yankelovich, D. (1979). Work values and the new breed. In J.M. Rosow (red.), *Work in America. The decade ahead* (pp. 3-26). New York: Van Nostrand Reinhold.
- Yankelovich, D., Zetterberg, H., Strumpel, B. & Shanks, M. (1985). *A world at work*. New York: Octagon Books.
- Zanders, H., Elzen, A. van den & Vastenhout, S. (1994). Arbeid in beweging. Veranderende oriëntaties en rolmodellen. In P. Ester & L. Halman (red.), *De cultuur van de verzorgingsstaat. Een sociologisch onderzoek naar waardenoriëntaties in Nederland* (pp. 101-134). Tilburg: Tilburg University Press.

TABELLEN

Tabel 1: Toetsresultaten, individuele controlevariabelen

Variabele	Arbeidsethos	Extrinsieke oriëntatie	Intrinsieke oriëntatie
	b (s.e.)	b (s.e.)	B (s.e.)
Vrouw	-0,06** (0,01)	0,01 (0,02)	-0,07** (0,02)
Leeftijd	0,16** (0,01)	-0,16** (0,01)	-0,05** (0,01)
Opleidingsniveau	-0,08** (0,00)	-0,15** (0,01)	0,24** (0,01)
Lid kerkgenootschap	0,14** (0,01)	0,05** (0,02)	0,09** (0,02)
Werk status			
Deeltijd	-0,11** (0,02)	-0,02 (0,03)	-0,15** (0,04)
Zelfstandige	0,02 (0,02)	-0,31** (0,04)	0,17** (0,04)
Gepensioneerd	-0,02 (0,01)	-0,08** (0,03)	-0,05 (0,04)
Huisvrouw	-0,22** (0,02)	-0,03 (0,03)	-0,11** (0,04)
Student	-0,05** (0,02)	-0,10** (0,04)	0,17** (0,04)
Werkloos	-0,13** (0,02)	0,00 (0,03)	-0,15** (0,04)
Anders	-0,14** (0,03)	-0,18** (0,06)	-0,15 [†] (0,08)
Voltijd (referentie)	--- ---	--- ---	--- ---
Intercept	3,43** (0,05)	2,66** (0,12)	3,20** (0,15)
Intraklasse correlatie	0,13	0,15	0,15
Deviantie	3.108,09**	672,49**	834,69**

Bronnen: WVS, OECD en Eurostat

Lege modellen

- Arbeidsethos: -2 log likelihood = 72.835,08; Intercept: 3,51** (0,05); Intraklasse correlatie: 0,13
 - Extrinsieke oriëntatie: -2 log likelihood = 122.639,80; Intercept: 2,65** (0,11); Intraklasse correlatie: 0,15
 - Intrinsieke oriëntatie: -2 log likelihood = 139.891,02; Intercept: 3,28** (0,14); Intraklasse correlatie: 0,15
- ** p < 0,01; * p < 0,05; [†]p < 0,10

Tabel 2: Afhankelijke variabelen en landenvariabelen afzonderlijk getoetst

Arbeidsethos	b (s.e.)	Deviantie	Intraklasse correlatie
Bruto National Product	-0,18** (0,03)	20,15**	0,06
Verzorgingsstaatuitgaven	-0,08 (0,05)	2,63**	0,11
Gini	0,01 (0,05)	0,05	0,13
Organisatiegraad	-0,06 (0,05)	1,47 [†]	0,11
Arbeidsparticipatie	-0,10* (0,05)	4,19**	0,11
Extrinsieke oriëntatie	b (s.e.)	Deviantie	Intraklasse correlatie
Bruto National Product	-0,06 (0,11)	0,31	0,15
Verzorgingsstaatuitgaven	-0,21 [†] (0,10)	3,63**	0,13
Gini	0,17 (0,10)	2,41**	0,14
Organisatiegraad	-0,11 (0,11)	1,08	0,15
Arbeidsparticipatie	-0,22* (0,10)	4,19**	0,13
Intrinsieke oriëntatie	b (s.e.)	Deviantie	Intraklasse correlatie
Bruto National Product	0,06 (0,14)	0,15	0,15
Verzorgingsstaatuitgaven	0,05 (0,14)	0,11	0,15
Gini	-0,10 (0,14)	0,46	0,15
Organisatiegraad	0,07 (0,14)	0,23	0,15
Arbeidsparticipatie	-0,27* (0,13)	3,96**	0,13

Bronnen: WVS, OECD en Eurostat

De individuele controlevariabelen zijn wel meegenomen in de analyses maar niet weergegeven in de tabel.

** p < 0,01; * p < 0,05; [†]p < 0,10

Tabel 3: Toetsresultaten, landenniveau

Variabele	Arbeidsethos		Extrinsieke oriëntatie		Intrinsieke oriëntatie	
	(a)	(b)	(a)	(b)	(a)	(b)
Bruto Nationaal Product	-0,19** (0,04)	-0,18** (0,04)	0,04 (0,12)	-0,07 (0,12)	0,04 (0,16)	0,27 [†] (0,14)
Verzorgingsstaatuitgaven	0,01 (0,04)		-0,23 [†] (0,12)		0,03 (0,16)	
Arbeidsparticipatie		-0,00 (0,04)		-0,26* (0,12)		-0,41** (0,14)
Intercept	3,41** (0,04)	3,43** (0,05)	2,64** (0,11)	2,67** (0,11)	3,20** (0,15)	3,23** (0,14)
Intraklasse correlatie	0,06	0,06	0,13	0,13	0,15	0,12
Deviantie	20,25**	20,25**	3,78**	4,54**	0,19	7,44**

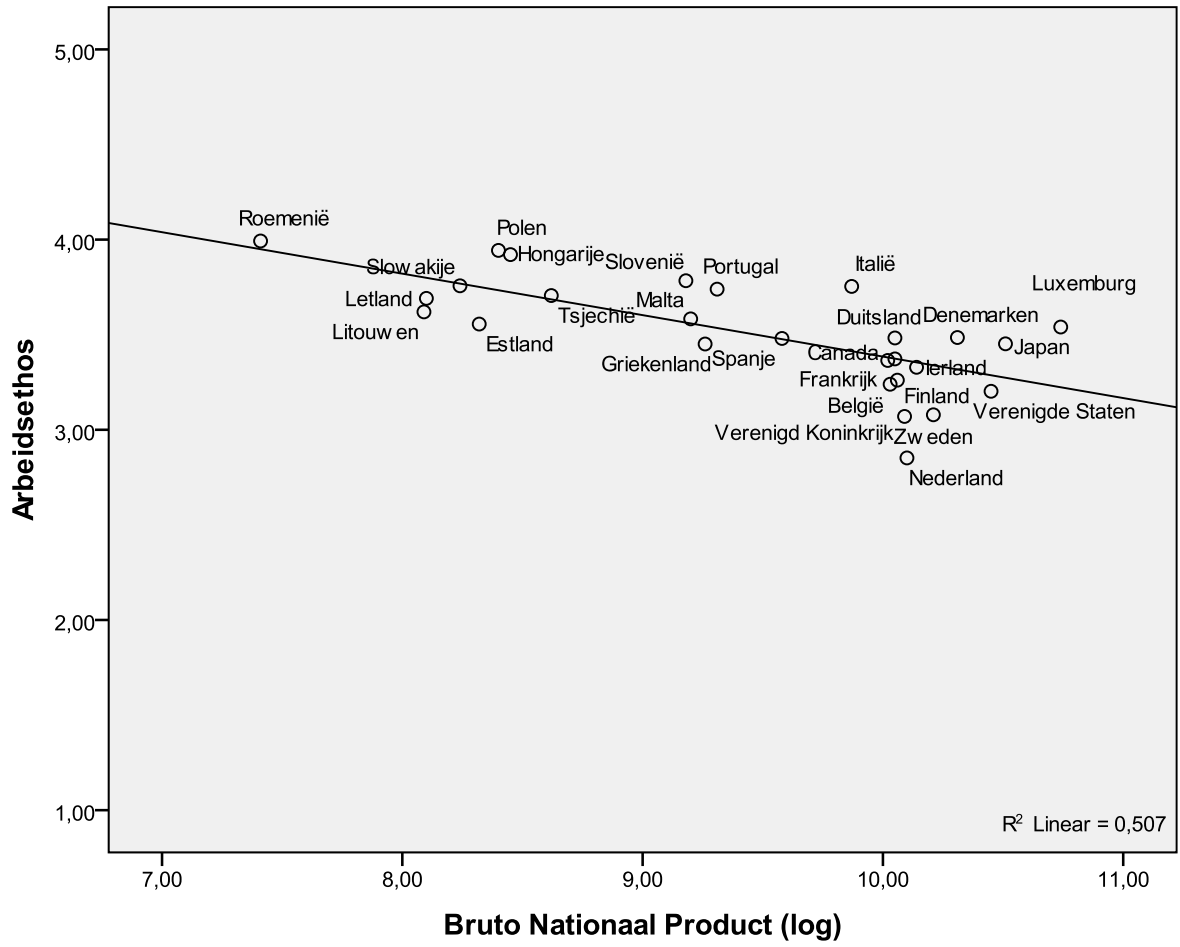
Bronnen: WVS, OECD en Eurostat

De individuele controlevariabelen zijn wel meegenomen in de analyses maar niet weergegeven in de tabel.

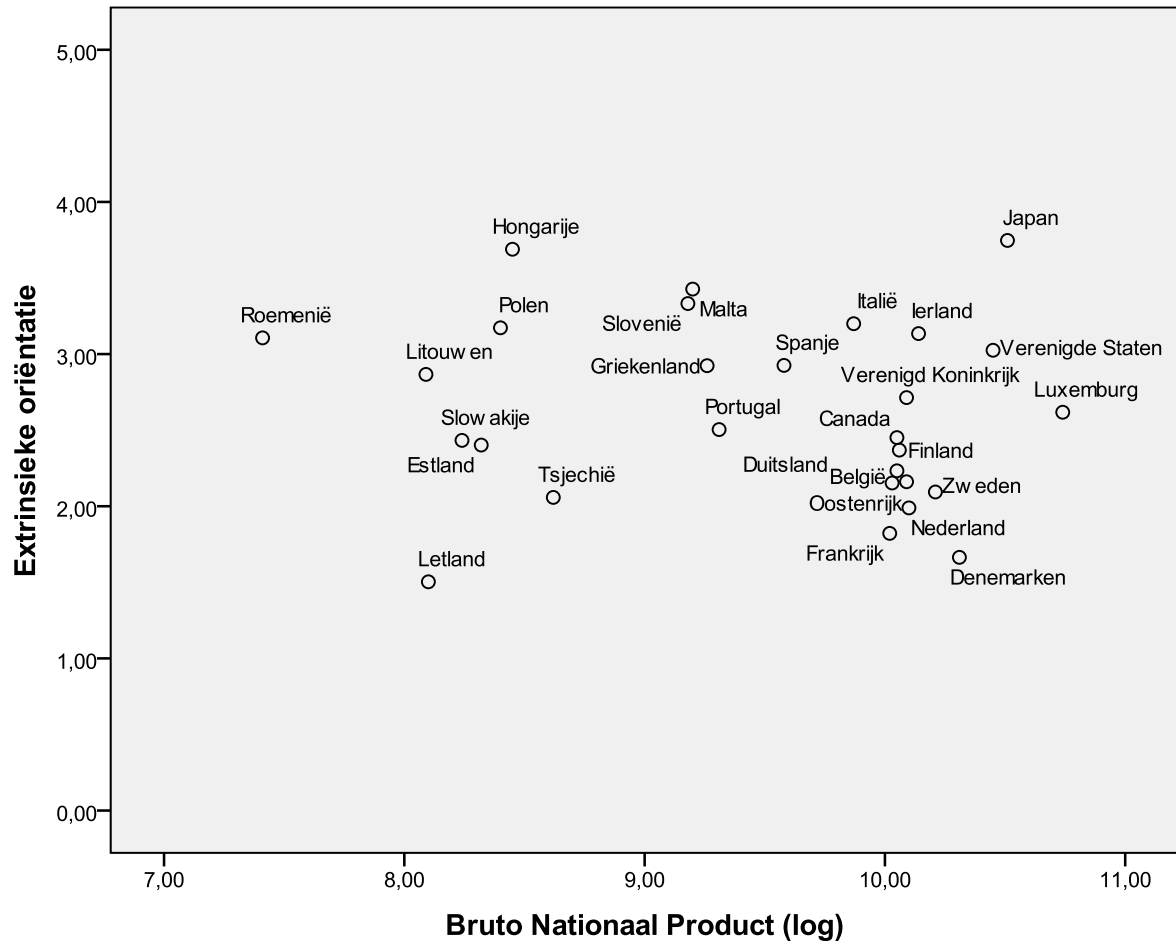
** p < 0,01; * p < 0,05; [†] p < 0,10

FIGUREN

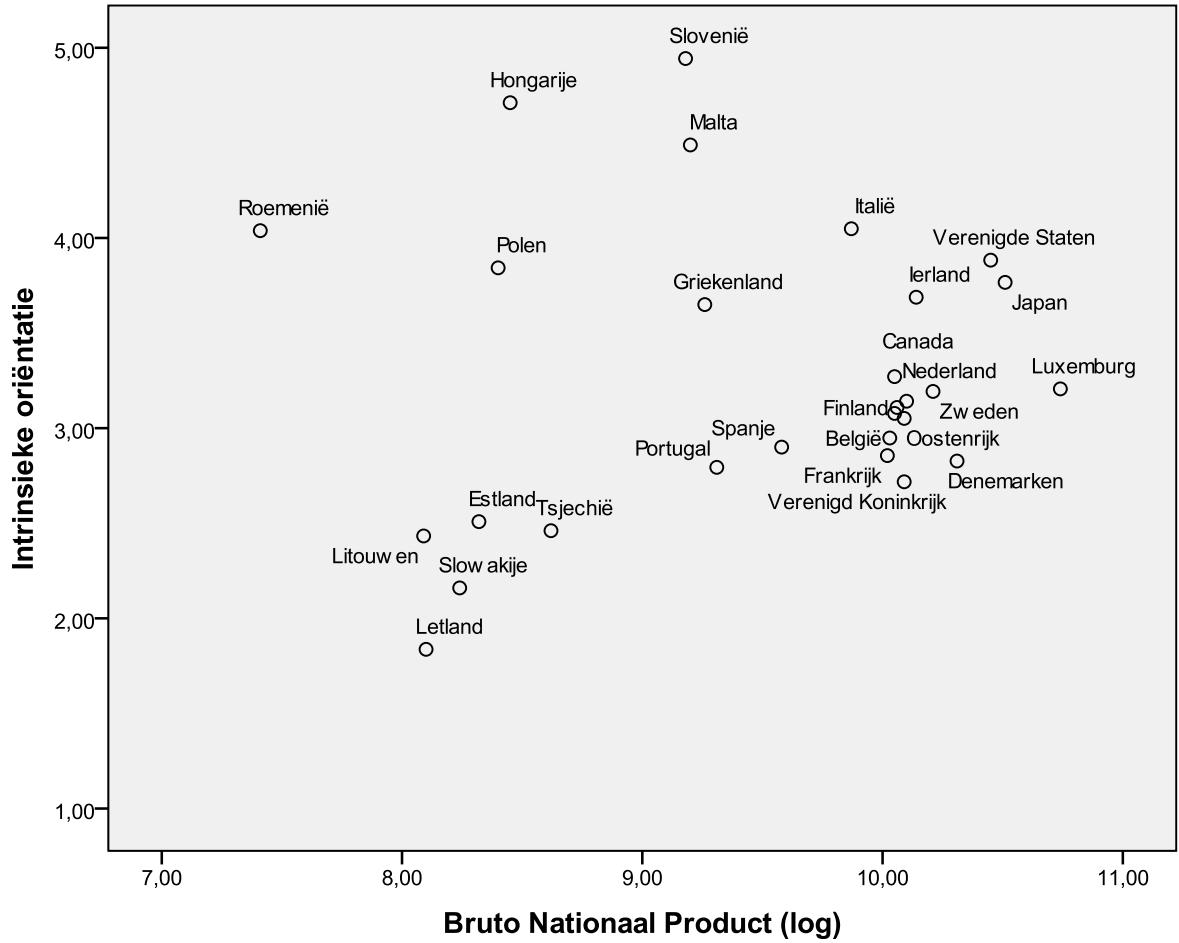
Figuur 1: Bruto Nationaal Product en gemiddeld arbeidsethos



Figuur 2: Bruto Nationaal Product en gemiddelde extrinsieke oriëntatie



Figuur 3: Bruto Nationaal Product en gemiddelde intrinsieke oriëntatie



Samenvatting

Arbeidsmarktbeleid in westerse landen is de afgelopen jaren gericht op vergroting van het aantal uren per lid van de bevolking, maar de bereidheid van de inwoners om meer uren te gaan werken lijkt niet groot te zijn. Een prominente hypothese in de literatuur is dat met de toename van welvaart de arbeidsoriëntatie afneemt, een andere dat de arbeidsoriëntatie weliswaar minder extrinsiek, maar daarentegen sterker intrinsiek wordt. In dit artikel toetsen we deze thesen in een internationaal vergelijkend onderzoek. We onderzoeken op basis van de World Values Survey hoe onder invloed van grotere welvaart arbeidsmotivatie zich ontwikkelt. De resultaten van die toetsing laten een daling van het arbeidsethos onder invloed van een toename van BNP, maar geen duidelijke verandering van arbeidsoriëntaties zien. Deze resultaten steunen de these van de dalende arbeidsoriëntatie, en bieden geen steun dat de arbeidsoriëntatie sterker intrinsiek wordt.

Key words: arbeidsethos, arbeidsmotivatie, verzorgingsstaat

Summary

New labour market policies in western countries aiming to extend work years and work hours per worker meet strong resistance. A prominent thesis in the literature is that the increase of affluence causes decline in work ethics; another thesis is that in affluent societies work motivation is less extrinsic and more intrinsic. In the article, we test these thesis in an international comparative research design. Using the World Values Survey 2000, we test whether and how GDP affects work ethics. The results of the tests show decreasing work centrality with increasing GDP, but not a significant change in work orientations. These results support the thesis of declining work ethics, and do not support the thesis of increasing intrinsic motivation.

Key words: work ethic, work motivation, welfare state