

University of Groningen

Waarom hebben genereuze verzorgingsstaten een hoog werkcommitment?

Veldman, David Boudewijn; Wielers, Rudolf

Published in:
 Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version
 Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:
 2017

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):
 Veldman, D. B., & Wielers, R. (2017). Waarom hebben genereuze verzorgingsstaten een hoog werkcommitment? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 33(1), 41-55.

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.

Bedankt voor het downloaden van dit artikel. De artikelen uit de (online)tijdschriften van Uitgeverij Boom zijn auteursrechtelijk beschermd. U kunt er natuurlijk uit citeren (voorzien van een bronvermelding) maar voor reproductie in welke vorm dan ook moet toestemming aan de uitgever worden gevraagd.

Boom

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, Stb 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (postbus 3060, 2130 KB, www.reprorecht.nl) of contact op te nemen met de uitgever voor het treffen van een rechtstreekse regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912.

Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

No part of this book may be reproduced in any way whatsoever without the written permission of the publisher.

info@boomamsterdam.nl
www.boomuitgeversamsterdam.nl

ARTIKELEN

Waarom hebben genereuze verzorgingsstaten een hoog werkcommitment?

David Veldman & Rudi Wielers*

Een aantal recente onderzoeken laten zien dat het werkcommitment in landen met een genereus systeem van sociale uitkeringen hoog is. Dit onderzoeksresultaat roept vragen op, omdat vaak wordt beweerd dat genereuze uitkeringen de bereidheid tot werken juist ondermijnen. In dit artikel onderzoeken we de betekenis en de reikwijdte van het nieuwe onderzoeksresultaat. In een conceptuele analyse laten we zien dat werkcommitment verwant is aan de intrinsieke motivatie om te werken. Op basis van deze verwantschap ontwerpen we de alternatieve verklaring dat niet hoge uitkeringen, maar goede kwaliteit van de arbeid het hogere werkcommitment verklaart. Multiniveau-analyses op de European Social Survey 2010 laten zien dat het effect van de genereuze verzorgingsstaat inderdaad wordt verklaard door verschillen in baankwaliteit. Het werkcommitment is hoger in landen met een genereuze verzorgingsstaat, omdat in die landen werkenden in hun werk meer autonomie en betere ontwikkelingsmogelijkheden hebben.

Inleiding

In de discussie over de inrichting van de verzorgingsstaat is de afgelopen decennia vaak de stelling betrokken dat de voorzieningen van de verzorgingsstaat werken ontmoedigen. Het debat over de verzorgingsstaat nam in de jaren tachtig van de vorige eeuw deze richting nadat Murray in *Losing Ground* (1984) had betoogd dat sociale zekerheid mensen niet stimuleert aan de arbeidsmarkt deel te nemen, maar hen er juist van weerhoudt om zelf een inkomen te verdienen. Murray argumenteerde dat een royaal sociaal vangnet perverse prikkels genereert, en gaf daarvan een groot aantal, indringende voorbeelden. Op Murray's argument is op verschillende manieren voortgebouwd. Nobelprijswinnaar Prescott (2004) argumenteerde dat de hoge belastingen die nodig zijn om de verzorgingsstaat te financieren mensen ontmoedigen om te werken. Volgens Lindbeck & Nyberg (2006) investeren mensen in genereuze verzorgingsstaten niet voldoende in hun eigen toekomst, omdat ze anticiperen op de financiële steun van de overheid in tijden van werkloosheid. De argumentatie dat een genereuze verzorgingsstaat de bereidheid te werken ondermijnt, is tegenwoordig een veel gebruikt argument in debatten over werkloosheid en de hoogte van uitkeringen.

* David Veldman was verbonden aan de Rijksuniversiteit Groningen en is nu verbonden aan de Gemeente Groningen. Rudi Wielers is verbonden aan de Vakgroep Sociologie/ICS van de Rijksuniversiteit Groningen. E-mail: r.j.j.wielers@rug.nl.

De afgelopen jaren hebben verschillende onderzoeken echter laten zien dat juist in genereuze verzorgingsstaten de bereidheid om te werken hoog is. De eerste resultaten die daarop wezen, werden gepresenteerd door Hult & Svallfors (2002). Zij vergeleken het werkcommitment in Nieuw Zeeland, de VS en Groot-Brittannië met dat in Duitsland, Noorwegen en Zweden en stelden vast dat respondenten uit de Scandinavische landen en Duitsland een hoger werkcommitment hebben dan die uit de Angelsaksische landen. Hun interpretatie was dat een genereuze verzorgingsstaat een hoger werkcommitment genereert. Esser (2009) toetste vervolgens empirisch of werkcommitment inderdaad samenhangt met de mate van generositeit van verzorgingsstaten. De gemeten generositeit van verzorgingsstaten liet voor een steekproef met data uit dertien landen een positieve relatie met werkcommitment zien. In het recentelijk gepubliceerde onderzoek van Van der Wel & Halvorsen (2015) zijn zeventien landen vergeleken, en weer blijkt het werkcommitment hoger te zijn in genereuze verzorgingsstaten.

Waar Amerikaanse onderzoekers als Murray en Prescott juist beweerden dat hoge uitkeringen mensen lui maken, is de verklaring van Hult & Svallfors, Esser en Van der Wel & Halvorsen dat genereuze uitkeringen er juist voor zorgen dat mensen zich meer op werk richten. Hun argument is dat het werkcommitment in genereuze verzorgingsstaten hoger is, omdat burgers zich minder zorgen maken over de inkomensgevolgen van baanverlies. Hoe hoger de uitkeringen, hoe hoger de bereidheid van de burgers om betaald werk te verrichten. In de lijn van dit argument van bestaanszekerheid betogen Van der Wel en Halvorsen dat niet alleen de hoogte van de uitkeringen maar ook actief arbeidsmarktbeleid bijdraagt aan het hogere werkcommitment.

De literatuur die poneert dat genereuze verzorgingsstaten een hoger werkcommitment genereren, roept verschillende vragen op. Een eerste punt is dat de sociaalwetenschappelijke literatuur weinig aanwijzingen geeft dat er duidelijke verschillen zijn in arbeidsbereidheid van mensen in verschillende typen verzorgingsstaten. Zo worden bijvoorbeeld geen duidelijke verschillen in arbeidsethos tussen inwoners van verschillende typen verzorgingsstaten vastgesteld (Wielers & Koster, 2011). Dit is mogelijk te herleiden tot de inhoud van het specifieke concept werkcommitment, een relatief nieuw concept in de literatuur. Een tweede punt is dat het geenszins evident is dat een hogere uitkering bij werkloosheid een hoger werkcommitment genereert. Het is geen toeval dat in de literatuur en ook in de beleidspraktijk vaak het omgekeerde wordt geponeerd. Het positieve effect van generositeit van de verzorgingsstaat op werkcommitment staat in de onderzoeksliteratuur fier overeind tegenover een verwacht negatief effect, maar in die literatuur worden geen alternatieve verklaringen voor dit effect uitgewerkt of getoetst. In dit artikel zullen we een alternatieve verklaring uitwerken en toetsen.

De these die we ontwikkelen, is dat het werkcommitment in landen met een genereuze verzorgingsstaat hoger is dan in minimale verzorgingsstaten, omdat de kwaliteit van het werk in die landen beter is. Een hoge kwaliteit van werk maakt dat mensen graag bereid zijn te werken, ook als dat voor het geld niet hoeft. Naarmate het werk meer autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden biedt, zullen mensen meer betrokken zijn op het verrichten van werk. In landen met een genereuze verzorgingsstaat is het werk gemiddeld van hogere kwaliteit dan in landen met minder genereuze voorzieningen, als gevolg van strategische

keuzes van werkgevers, en van de invloed van vakbonden en wetgeving op de arbeidsomstandigheden (Hall & Soskice, 2001). Doordat werknemers in deze landen goed werk hebben, is hun werkcommitment groot. Ons vermoeden is dat de betere kwaliteit van het werk het hogere werkcommitment in landen met een genereuze verzorgingsstaat verklaart.

We ontwikkelen deze these in twee stappen. In de eerste stap onderwerpen we het begrip werkcommitment aan een nadere analyse. Zoals hierboven aangegeven, is werkcommitment een relatief nieuw en weinig onderzocht concept in de sociaalwetenschappelijke literatuur. Om meer duidelijkheid over de inhoud te verkrijgen vergelijken we het werkcommitment en de wijze waarop het wordt gemeten, met meer bekende en beter onderzochte concepten als arbeidsethos, intrinsieke motivatie en de loterijvraag. In de tweede stap zullen we beargmenteren dat verschillen in kwaliteit van werk een belangrijke alternatieve verklaring zijn voor het hogere werkcommitment in genereuze verzorgingsstaten. We werken uit waarom het aannemelijk is dat kwaliteit van werk een belangrijke determinant is van werkcommitment, dat landen verschillen in de kwaliteit van werk, en dat de kwaliteit van werk hoog is in landen met een genereuze verzorgingsstaat.

We formuleren een drietal hypothesen en onderwerpen deze aan een empirische test. We toetsen of er, zoals we op basis van de conceptuele analyse verwachten, een positieve samenhang bestaat tussen intrinsieke motivatie en werkcommitment (hypothese 1), of kwaliteit van werk een positief effect op werkcommitment heeft (hypothese 2), en, zo ja, of dit effect dat van de generositeit van de verzorgingsstaat verklaart (hypothese 3). Voor de toetsing gebruiken we de laatste versie van de European Social Survey 2010, aangevuld met gegevens van Eurostat. In de door ons gebruikte versie zijn gegevens van bijna 30.000 respondenten uit 24 landen opgenomen.

Arbeidsbereidheid

In deze paragraaf vergelijken we werkcommitment met drie andere concepten uit de sociaalwetenschappelijke literatuur die arbeidsbereidheid meten: arbeidsethos, intrinsieke motivatie en de loterijvraag. We beschrijven de inhoud van elk van deze concepten en het instrument om het concept te meten, en ook wat bekend is over de relatie tussen verzorgingsstaat en het gemeten concept. Vervolgens vergelijken we per concept de inhoud met die van werkcommitment.

Werkcommitment

Het begrip werkcommitment is een relatief nieuw concept in de sociaalwetenschappelijke literatuur over arbeidsmotivatie. Het begrip is vooral bekend uit onderzoek naar de relatie met verschillende typen verzorgingsstaten. Werkcommitment wordt gedefinieerd als de niet-financiële motivatie voor werk (Svallfors et al., 2001). Het wordt gemeten als de mate van instemming met de volgende stelling: 'Ik zou graag een betaalde baan hebben, zelfs als ik het geld niet nodig heb.'

Arbeidsethos

Het arbeidsethos geeft aan in welke mate arbeid een centrale plaats in het waardensysteem van mensen heeft en in hoeverre werk als maatschappelijke plicht wordt gezien (Wielers & Koster, 2011). Kenmerkend voor arbeidsethos is de nadruk op de plicht tot werken, dus op de normatieve kant van werken. Voor mensen met een hoog arbeidsethos is hard werken een goede manier van leven. Mensen met een hoog arbeidsethos leven om te werken. Arbeidsethos wordt tegenwoordig gemeten aan de hand van items uit het Meaning Of Working-onderzoek (MOW, 1987). Stellingen zijn: 'Werk is een maatschappelijke plicht' en 'Het is vernederend om geld te krijgen zonder ervoor te hoeven werken', waarna respondenten op een vijfpuntsschaal aangeven in hoeverre ze instemmen met de stelling. Hoewel de literatuur over de perverse effecten van verzorgingsstaatarrangementen anders suggereert (Murray, 1984; 2012), geeft onderzoek geen aanwijzingen dat de inrichting van de verzorgingsstaat een sterk effect heeft op het arbeidsethos (Wielers & Koster, 2011; Furnham, 1990; Stam et al., 2013).

In de meting van het arbeidsethos staat de normatieve component, de plicht om te werken, centraal. Het arbeidsethos maakt deel uit van een 'plichtsethiek'. Daarentegen gaat het bij werkcommitment om de vraag of mensen zouden blijven werken als ze de financiële middelen zouden hebben om het niet te hoeven doen. Werkcommitment meet niet een 'plichts-', maar een 'nuttigheidsethiek' (vgl. Engbersen et al., 1993; Van Hoof, 2002) of 'preferentie' (Dunn, 2011). Arbeidsethos en werkcommitment zijn twee verschillende, slecht met elkaar te vergelijken concepten. Daarom wordt er in de rest van dit onderzoek geen aandacht meer besteed aan arbeidsethos.

Intrinsieke motivatie

Intrinsieke motivatie betekent dat een activiteit wordt ondernomen omdat ze leuk en interessant is om te doen. In de literatuur over intrinsieke motivatie worden extrinsiek en intrinsiek gemotiveerde mensen onderscheiden. Terwijl extrinsiek gemotiveerde mensen vooral gericht zijn op het te verdienen inkomen, is voor intrinsiek gemotiveerde mensen de inhoud van het werk zelf de belangrijkste drijfveer om te werken. Intrinsiek gemotiveerde mensen hechten aan autonomie in hun werk, aan de ontwikkeling van hun competenties, en aan de sociale relaties in hun werk (Ryan & Deci, 2000). Ze vinden het belangrijk dat ze zelf initiatief kunnen nemen in hun werk en hechten aan mogelijkheden om zichzelf te ontwikkelen door scholing en training (Inglehart, 1990; Turunen, 2011). Intrinsieke motivatie wordt veelal gemeten door respondenten te vragen welke waarde ze hechten aan de niet-materiële opbrengsten van werk. Basis voor het meetinstrument zijn vragen aan respondenten over wat zij belangrijk vinden in een goede baan, bijvoorbeeld een hoog inkomen of goede mogelijkheden tot zelfontplooiing. In een factoranalyse vallen deze aspecten uiteen in een 'extrinsieke' en een 'intrinsieke' factor (bijv. Inglehart, 1990). De literatuur geeft geen eenduidig beeld van de relatie tussen intrinsieke motivatie en verzorgingsstaat. Wielers & Koster (2011) vinden geen grotere intrinsieke motivatie in genereuze verzorgingsstaten, maar Turunen (2011) geeft aanwijzingen dat inwoners uit Scandinavische landen een hogere intrinsieke motivatie hebben dan inwoners in andere landen in zijn onderzoek.

Intrinsieke motivatie is de mate waarin een activiteit wordt ondernomen omdat ze leuk en interessant is, en niet vanwege de beloning (Ryan & Deci, 2000). Werkcommitment meet de niet-financiële motivatie voor betaald werk. Beide concepten verwijzen naar niet-extrinsieke arbeidsmotivatie.

Dit duidt op verwantschap tussen de concepten, maar er is ook verschil. De vraag naar werkcommitment vraagt naar een beoordeling van de inhoudelijke bijdrage van werk aan een goed leven, terwijl in vragen naar intrinsieke motivatie naar de waardering van specifieke kenmerken van een baan wordt gevraagd, bijna altijd in vergelijking met meer extrinsieke kenmerken.

Loterijvraag

In de arbeidssociologie en -psychologie wordt de vraag ‘Zou u blijven werken als u de loterij zou winnen?’ de loterijvraag genoemd. De loterijvraag vraagt naar het niet-financiële werkcommitment van de respondent (Warr, 1982). De loterijvraag is gesteld in een lange reeks onderzoeken in met name de VS, maar ook in Nederland (Van Luijk, 2011), maar, er is, voor zover ons bekend, nooit uitgebreid internationaal vergelijkend onderzoek verricht.

De loterijvraag en de vraag naar het werkcommitment meten beide niet-financiële betrokkenheid op betaald werk. De loterijvraag is expliciet gericht op het in één keer verkrijgen van een groot geldbedrag dat de respondent financieel onafhankelijk maakt. De antwoordmogelijkheden zijn beperkt, namelijk: stoppen met werken, doorgaan met werken of onder andere voorwaarden doorgaan met werken. Werkcommitment wordt subtieler gevraagd, doordat niet naar de onwaarschijnlijke gebeurtenis van het winnen van de loterij, maar naar de stabiele omstandigheid van voldoende middelen wordt verwezen. Hierdoor heeft de respondent betere mogelijkheden om tot een afgewogen antwoord te komen. Daarnaast kunnen de respondenten antwoorden op een vijfpuntsschaal, waarin de mate van instemming wordt aangegeven. De vraagstelling voor werkcommitment is meer betrouwbaar. De vraag naar werkcommitment blijkt daarmee een voor wetenschappelijke doeleinden verbeterde versie van de loterijvraag.

We concluderen dat het concept ‘werkcommitment’ weinig verwantschap heeft met ‘arbeidsethos’, maar wel met ‘intrinsieke motivatie’ en de ‘loterijvraag’. Intrinsieke motivatie en werkcommitment verwijzen beide naar het niet-financiële commitment voor betaald werk. De vraag naar het ‘werkcommitment’ blijkt een meer betrouwbare, en dus vanuit wetenschappelijk oogpunt verbeterde versie van de loterijvraag. We zullen in het zoeken naar alternatieve verklaringen voor verschillen in ‘werkcommitment’ aansluiten bij de theorievorming over de determinanten van intrinsieke motivatie.

Intrinsieke motivatie en kwaliteit van het werk

In de literatuur over werkcommitment is de generositeit van de verzorgingsstaat, dus de hoogte van de uitkeringen, de verklaring voor de verschillen in werkcommitment tussen landen. In deze paragraaf werken we een alternatieve verklaring uit.

Een resultaat van onze conceptuele analyse was dat werkcommitment en intrinsieke motivatie verwante concepten zijn. Beide concepten meten de bereidheid om te werken als het geldaspect, de monetaire beloning voor werk, buiten beschouwing wordt gelaten. Het is daarom aannemelijk dat een respondent met een hoge intrinsieke motivatie een hoog werkcommitment heeft. Ondanks dat een hoge intrinsieke motivatie in veel onderzoeken als argument voor de relatie tussen een genereuze verzorgingsstaat en een hoog werkcommitment is aangehaald, is dit, bij ons beste weten, nog nooit getoetst. Onze eerste hypothese heeft betrekking op de relatie tussen intrinsieke motivatie en werkcommitment.

Hypothese 1: Het werkcommitment is hoger naarmate de intrinsieke motivatie hoger is.

Omdat werkcommitment en intrinsieke motivatie verwante begrippen zijn, is er reden om aan te nemen dat de determinanten van werkcommitment verwant zijn aan die van intrinsieke motivatie. De mate waarin mensen intrinsiek gemotiveerd zijn om te werken, hangt volgens de literatuur af van baankwaliteit en opleidingsniveau.

De onderzoeksliteratuur laat zien dat *baankwaliteit* een belangrijke voorspeller is van intrinsieke motivatie, zo blijkt onder meer uit onderzoek van Ryan & Deci (2000) en Gallie (2007). Ryan en Deci benadrukken daarbij het belang van autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden. Daarnaast zijn goede arbeidsomstandigheden een voorwaarde voor intrinsieke motivatie (Gallie, 2007). De mate van autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden, ofwel de baankwaliteit, zijn van grote invloed op de mate waarin mensen het leuk vinden om te gaan werken. We verwachten dat baankwaliteit niet alleen invloed heeft op de intrinsieke motivatie, maar ook op het aan intrinsieke motivatie verwante werkcommitment. Dit leidt tot de volgende hypothese:

Hypothese 2: Hogere baankwaliteit heeft een positief effect op werkcommitment.

Een andere belangrijke determinant van intrinsieke motivatie is *opleidingsniveau* (Halman & Muller, 2006). Dit komt volgens Gabennesch (1972) doordat educatie het perspectief van mensen vergroot. Mensen die hoger zijn opgeleid, vinden het belangrijker om zich persoonlijk te ontwikkelen door het werk dat ze doen. Daarnaast geven Gallie (2007) en Rose (2005) aan dat onderwijservaringen het belang van intrinsieke motivatie vergroten. Mensen met een hoger opleidingsniveau hebben veelal meer en betere ervaringen met leren dan mensen met een laag opleidingsniveau. Voorgaand onderzoek toont ook dat opleidingsniveau een belangrijke voorspeller is van intrinsieke motivatie (Wielers & Koster, 2011; Hult & Svallfors, 2002). Daarnaast is het ook een voorspeller van werkcommitment. Een positief effect van opleidingsniveau op werkcommitment wordt gerapporteerd door Hult & Svallfors (2002), Esser (2009), Van der Wel & Halvorsen (2015) en Dunn (2011). Aangezien het effect van opleidingsniveau op werkcommitment al veelvuldig is aangetoond, zullen we het effect in dit onderzoek wel toetsen, maar formuleren we er niet een aparte hypothese over.

Baankwaliteit en opleidingsniveau zijn individuele determinanten van verschillen in werkcommitment en verklaren nog geen verschillen tussen landen. Het is echter te verwachten dat ze ook verschillen tussen landen verklaren, omdat onderzoek grote verschillen in baankwaliteit tussen landen laat zien. Verschillen in baankwaliteit worden in de internationaal vergelijkende literatuur vaak geassocieerd met productieregimes. Voor westerse landen wordt een onderscheid gemaakt tussen gecoördineerde en liberale markteconomieën (Hall & Soskice, 2001). In gecoördineerde markteconomieën zetten werkgevers meer in op kwalitatief hoogwaardige productie, is de kwaliteit van de arbeid daarom relatief goed en is ook de invloed van vakbonden op het ontwerp van banen groot. In gecoördineerde markteconomieën wordt in vergelijking met liberale markteconomieën veel aandacht besteed aan beroepsopleidingen en het ontwikkelen van de vaardigheden van werknemers. Dobbin & Boychuk (1999) en Gallie (2009) stellen duidelijke verschillen vast tussen gecoördineerde en liberale markteconomieën in de mate van autonomie, dus de mate waarin werknemers in hun werk zelf beslissingen kunnen nemen, worden betrokken in besluitvorming over het werk en gebruikmaken van vaardigheden. Op grond van deze analyses verwachten we dat in gecoördineerde markteconomieën de kwaliteit van het werk hoger is en de werknemers beter zijn opgeleid dan in liberale markteconomieën. We vermoeden dat deze verschillen in kwaliteit van het werk ook de verschillen in werkcommitment tussen landen verklaren.

De indeling in gecoördineerde en liberale markteconomieën vertoont grote overeenkomsten met de indeling van Esping-Andersen (1990) van meer genereuze sociaaldemocratische en conservatieve verzorgingsstaten enerzijds en de minder genereuze liberale verzorgingsstaten anderzijds. In de literatuur over gecoördineerde en liberale markteconomieën is uitgewerkt dat in gecoördineerde markteconomieën een meer genereuze verzorgingsstaat tot stand komt omdat alle partijen er belang bij hebben dat in geval van werkloosheid de kwalificaties van de werknemers op peil worden gehouden (Hall & Soskice, 2001). Omdat we verwachten dat de kwaliteit van werk een direct effect heeft op het werkcommitment en de hoogte van uitkeringen bij werkloosheid dat niet heeft, luidt de derde hypothese:

Hypothese 3: Verschillen in werkcommitment tussen meer en minder genereuze verzorgingsstaten zijn te herleiden tot verschillen in de kwaliteit van werk.

In het navolgende zullen we deze hypothesen toetsen.

Data en analyse-strategie

In onze toetsing bouwen we voort op de werkwijze van Van der Wel & Halvorsen (2015). Dit onderzoek is het meest recente en meest uitgebreide onderzoek waarin een effect van de generositeit van de verzorgingsstaat op het werkcommitment is aangetoond. We bouwen voort op zowel de gebruikte dataset als op het gebruikte statistische model.

Net als Van der Wel & Halvorsen (2015) maken we gebruik van data uit de vijfde ronde van de ESS (2010; versie 3.2). Deze data zijn verzameld op basis een aselechte steekproef uit de populatie van mensen van minimaal 15 jaar oud in 27 landen. In 2010 bevatte de ESS een module over 'gezin, werk en welzijn', dat de variabelen bevat die nodig zijn voor de toetsing van de hypothesen. We gebruiken een nieuwere versie dan die waarover Van der Wel en Halvorsen beschikten. In onze nieuwere versie zijn zeven landen meer opgenomen. Net als zij hebben we het databestand aangevuld met gegevens van Eurostat over de generositeit van de verzorgingsstaat (periode 2006-2010). Omdat Eurostat voor Rusland, Oekraïne en Israël geen gegevens verzamelt, zijn respondenten uit deze landen niet meegenomen in de analyse. We hebben de respondenten beperkt tot de beroepsgeschikte bevolking, dus mensen ouder dan 17 en jonger dan 65 jaar. Doordat we variabelen die baankwaliteit meten in de analyse opnemen, zijn de analyses beperkt tot de betaald werkende respondenten. Dit zijn er in totaal 29.845.

Ook in onze analyse-strategie bouwen we voort op de werkwijze van Van der Wel en Halvorsen. Onze strategie is erop gericht eerst met onze aangepaste dataset en het aangepaste statistische model het effect van de genereuze verzorgingsstaat te repliceren, om daarna op het individuele niveau variabelen toe te voegen op basis waarvan we onze hypothesen kunnen toetsen. Ons statistische model is een aangepaste versie van dat van Van der Wel en Halvorsen. Zij gebruikten een logistisch multi-niveau random intercept model met werkcommitment als afhankelijke variabele, verschillende onafhankelijke variabelen op individueel niveau en de variabele generositeit van de verzorgingsstaat als enige onafhankelijke op landenniveau. Onze modellen hebben dezelfde structuur, maar wijken op twee punten af. Om alle beschikbare informatie te benutten dichotomiseren we de afhankelijke variabele werkcommitment niet. Om die reden schatten we geen logistische, maar lineaire multi-niveau modellen. We evalueren de verbetering van de fit van deze modellen aan de hand van een daartoe aangepaste maat van de -2 log-likelihood. De tweede afwijking is dat wij, doordat we alleen werkenden in onze steekproef hebben, het al dan niet werkloos zijn niet als onafhankelijke variabele in het model hebben opgenomen.

Operationalisering

De afhankelijke variabele werkcommitment wordt gemeten aan de hand van de stelling 'Ik zou graag een betaalde baan hebben, zelfs als ik het geld niet nodig heb', met antwoordmogelijkheden variërend van 1 (helemaal mee eens) tot en met 5 (helemaal mee oneens). De vraag naar werkcommitment is gesteld aan alle respondenten in de ESS. Om de interpretatie te vereenvoudigen zijn de antwoorden gespiegeld. Een hoge score op de variabele werkcommitment houdt een hoger werkcommitment in.

In het model van Van der Wel & Halvorsen (2015) zijn op individueel niveau de volgende variabelen opgenomen: leeftijd, geslacht, behoren tot een etnische minderheid, leven met kinderen, leven met een partner, opleidingsniveau, baantevredenheid en gezondheid. Bij gebrek aan variantie hebben we niet een variabele opgenomen die indiceert of de respondent een betaalde baan heeft.

De leeftijd van de respondent is berekend op basis van het geboortjaar. Wat betreft geslacht hebben vrouwen code 1, mannen 0. Als de respondent tot een

etnische minderheid behoort, heeft hij voor die variabele waarde 1, anders 0. Als er in het huishouden van de respondent kinderen wonen of hebben gewoond, is de waarde van de variabele Leven met kinderen 1, anders 0. Als de respondent leeft met een partner, heeft deze variabele waarde 1, als niet 0. Het opleidingsniveau van de respondent wordt gemeten op basis van de hoogst voltooide opleiding. Antwoorden zijn gecategoriseerd op basis van de ISCED-classificatie. De score op de variabele opleidingsniveau is hoger naarmate de respondent een hogere opleiding heeft afgerond. Baantevredenheid meet in hoeverre de respondent tevreden is met zijn huidige baan. De variabele is gemeten op een schaal van 0-10, waarbij 0 = extreem ontevreden en 10 = extreem tevreden. Gezondheid meet de algemene gezondheid van de respondent, met antwoordmogelijkheden variërend van 1 (erg goed) tot en met 5 (erg slecht).

De generositeit van de verzorgingsstaat is, in navolging van Van der Wel en Halvorsen, berekend op basis van gegevens afkomstig van Eurostat. De totale uitgaven aan werkloosheid, ziekte, familie en kinderen, huisvesting en tegengaan van sociale uitsluiting zijn gedeeld door het aantal niet-werkenden in de beroepsgeschikte bevolking. Om de koopkracht in verschillende landen te kunnen vergelijken zijn de uitgaven gemeten in koopkrachtpariteit per inwoner. Om de interpretatie van de variabele generositeit te vereenvoudigen zijn de scores gedeeld door 100. Een hogere score op de variabele generositeit houdt een hogere mate van generositeit in.

Om de hypothesen te toetsen voegen we variabelen die intrinsieke motivatie en baankwaliteit meten toe. De onafhankelijke variabele intrinsieke motivatie meet op individueel niveau de mate waarin mensen intrinsiek gemotiveerd zijn om te werken. Intrinsieke motivatie wordt gewoonlijk gemeten met vragen die specifiek intrinsieke, en niet extrinsieke motivatie meten. ESS2010 vraagt naar de mate waarin respondenten het belangrijk vinden zelf initiatief te kunnen nemen en de mate waarin ze het belangrijk vinden dat de baan opleidingsmogelijkheden biedt. De antwoordmogelijkheden variëren van 1 tot en met 5. We nemen voor de variabele intrinsieke motivatie het gemiddelde van deze variabelen op.

Baankwaliteit wordt in ESS op verschillende manieren gemeten. Een drietal variabelen meet de mate van autonomie in de functie op een schaal met de range 1-10. Het gaat om de mate waarin mensen zelf de vrijheid hebben om hun werk te organiseren, ze in staat zijn beleidsbeslissingen te beïnvloeden en het eigen werktempo te kiezen. De Cronbach's alfa van deze variabelen is .85. In de analyse wordt het gemiddelde van deze variabelen opgenomen als de variabele autonomie. Daarnaast zijn in ESS stellingen opgenomen die arbeidsinhoud en arbeidsomstandigheden meten. Deze variabelen vormen geen betrouwbare schaal. Om te voorkomen dat we een groot aantal variabelen voor kwaliteit van de arbeid versus één variabele voor generositeit van de verzorgingsstaat toetsen, hebben we deze stellingen gereduceerd tot de variabele 'ontwikkelingsmogelijkheden'. Ontwikkelingsmogelijkheden is het gemiddelde van de mate van variatie in het takenpakket en de mate waarin het werk vraagt dat nieuwe dingen worden geleerd. De correlatie tussen deze items is .57.

Tabel 1 geeft een overzicht van de gemiddelde waarden per land voor werkcommitment, intrinsieke motivatie, baankwaliteit, autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden in het werk, en generositeit van de verzorgingsstaat.

Tabel 1 *Gemiddelden per land voor werkcommitment, intrinsieke motivatie, autonomie, ontwikkelingsmogelijkheden en mate van generositeit van de verzorgingsstaat*

	Werkcom- mitment	Intrinsieke motivatie	Autonomie	Ontwikke- lingsmoge- lijkheden	Generositeit
België	3,57	3,94	5,54	2,88	1,40
Bulgarije	3,72	3,70	4,06	2,38	0,24
Cyprus	3,46	4,09	4,91	2,86	1,01
Duitsland	3,63	4,10	5,76	2,91	1,76
Denemarken	3,75	3,83	6,77	3,02	2,38
Estland	3,13	3,88	5,24	2,97	0,52
Finland	3,24	4,00	6,66	3,01	1,76
Frankrijk	3,30	3,94	5,62	2,94	1,47
Griekenland	3,41	4,15	4,78	2,64	0,82
Hongarije	3,45	3,79	4,14	2,59	0,52
Ierland	3,44	4,04	4,26	2,73	1,48
Litouwen	2,70	3,87	4,08	2,88	0,45
Kroatië	3,38	3,87	3,81	2,65	0,50
Nederland	3,73	3,84	6,18	2,93	2,64
Noorwegen	3,80	3,94	6,70	3,32	3,36
Polen	3,28	4,05	5,05	2,84	0,32
Portugal	3,16	3,99	4,80	2,14	0,78
Slovenië	2,90	3,99	4,93	3,16	0,90
Slowakije	3,27	3,54	4,26	2,80	0,50
Spanje	3,17	4,11	5,55	2,50	0,94
Tsjechië	2,62	3,45	3,98	2,61	0,77
Verenigd Koninkrijk	3,38	4,03	5,53	2,98	1,72
Zweden	3,39	3,94	6,61	3,17	2,44
Zwitserland	3,64	4,02	5,84	3,13	2,26
Gemiddeld	3,37	3,93	5,25	2,84	1,30

De tabel laat zien dat het werkcommitment hoog is in Noorwegen, Denemarken, Nederland, Bulgarije, Zwitserland en Duitsland, en laag in Tsjechië, Litouwen, Slovenië, Estland en Portugal. Op het niveau van landen correleert werkcommitment het sterkst met generositeit van de verzorgingsstaat ($r = .55$), iets zwakker met de gemiddelde mate van autonomie ($r = .46$), en matig met de gemiddelde intrinsieke motivatie ($r = .24$) en ontwikkelingsmogelijkheden ($r = .20$).

Resultaten

In tabel 2 presenteren we drie modellen op basis waarvan we de hypothesen toetsen. Model 1 dient met onze aangepaste dataset en het aangepaste statistische model het effect van de genereuze verzorgingsstaat op werkcommitment te repliceren. Op basis van dit model worden vervolgens door toevoeging van de va-

riabelen de hypothesen getoetst. In model 2 voegen we de variabele intrinsieke motivatie aan het model toe. Een significant positief effect voor intrinsieke motivatie geeft aan dat wanneer constant wordt gehouden voor verschillende verklarende variabelen, er een positieve samenhang bestaat tussen werkcommitment en intrinsieke motivatie. Daarmee toetsen we hypothese 1. In model 3 voegen we de variabelen voor baankwaliteit toe. We toetsen daarmee of een hogere baankwaliteit een positief effect heeft op werkcommitment (hypothese 2), en of daardoor het effect van generositeit van de verzorgingsstaat verdwijnt (hypothese 3). Hogere baankwaliteit verklaart het effect van de generositeit van de verzorgingsstaat, wanneer dit na toevoeging van de variabelen voor baankwaliteit niet langer significant positief is.

Tabel 2 *Multi-niveau modellen met werkcommitment als afhankelijke variabele; model op basis van Halvorsen & Van der Wel (2015), aangevuld met intrinsieke motivatie (model 2) en baankwaliteit (model 3)*

	Model 1 b (s.e.)	Model 2 b (s.e.)	Model 3 b (s.e.)
Constante	2,131 (0,128)***	1,691 (0,134)**	2,023 (0,132)***
Leeftijd	-0,004 (0,001)***	-0,004 (0,001)***	-0,005 (0,001)***
Geslacht (0 = man, 1 = vrouw)	0,109 (0,017)***	0,106 (0,017)***	0,121 (0,017)***
Etnische minderheid (1 = ja)	-0,086 (0,040)*	-0,079 (0,040)	-0,048 (0,040)
Leven met kinderen (1 = ja)	0,012 (0,019)	0,007 (0,019)	0,007 (0,019)
Leven met partner (1 = ja)	0,003 (0,020)	0,030 (0,020)	-0,010 (0,020)
Opleidingsniveau (0-8)	0,083 (0,005)***	0,072 (0,005)***	0,059 (0,005)***
Baantevredenheid (0-10)	0,099 (0,005)***	0,095 (0,005)***	0,077 (0,005)***
Gezondheid (1-5)	0,014 (0,012)	0,006 (0,012)	0,013 (0,012)
Intrinsieke motivatie (1-5)		0,132 (0,012)***	
Autonomie (1-10)			0,030 (0,004)***
Ontwikkelingsmogelijkheden (1-4)			0,100 (0,011)***
Generositeit verzorgingsstaat (landenniveau)	0,169 (0,071)*	0,164 (0,071)*	0,128 (0,074)
1e niveau variantie (individueel)	1,171 (0,013)***	1,163 (0,013)***	1,155 (0,013)***
2e niveau variantie (landen)	0,080 (0,024)**	0,079 (0,023)**	0,086 (0,025)
-2 log-likelihood (Akaike)	48997,460	48886,649	48813,925

Bron: ESS 2010; N individuen = 29845; N landen = 24; * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001

De resultaten in model 1 komen overeen met die van Van der Wel & Halvorsen (2015). Het belangrijkste resultaat van dit onderzoek was dat generositeit een significant positief effect heeft op werkcommitment. De met meer landen uitgebreide, maar ook tot betaald werkenden gereduceerde dataset van ons onderzoek laat voor generositeit van de verzorgingsstaat een significant positief effect zien. Daarnaast toont het model dat jongeren, vrouwen, autochtonen, hoger opgeleiden en meer baantevreden mensen een hoog werkcommitment hebben. Deze effecten komen overeen met de door Van der Wel en Halvorsen gerapporteerde effecten. In model 2 voegen we de variabele voor intrinsieke motivatie toe. Model 2 toont een verbetering van de modelfit ten opzichte van model 1 (daling -2 log-likeli-

hood). De eerste hypothese luidt: het werkcommitment is hoger naarmate de intrinsieke motivatie hoger is. De variabele voor intrinsieke motivatie laat een significant positief effect zien. Dit betekent dat ook wanneer we constant houden voor verschillende andere verklarende factoren, mensen met een hogere intrinsieke motivatie een hoger werkcommitment hebben. Hypothese 1 wordt bevestigd. In model 3 voegen we de twee variabelen voor baankwaliteit aan model 1 toe om de tweede en de derde hypothese te toetsen. Model 3 toont een grote verbetering van de modelfit ten opzichte van model 1. De tweede hypothese luidt: het werkcommitment is hoger naarmate de baankwaliteit beter is. Zowel autonomie als ontwikkelingsmogelijkheden hebben een sterk significant positief effect op werkcommitment. Hypothese 2 wordt met dit resultaat bevestigd.

Hypothese 3 luidde dat verschillen in werkcommitment tussen meer en minder genereuze verzorgingsstaten zijn te herleiden tot verschillen in de kwaliteit van werk. Model 3, dus het model waaraan de variabelen voor baankwaliteit zijn toegevoegd, laat zien dat het effect van de landenvariabele 'generositeit van de verzorgingsstaat' door het toevoegen van de twee variabelen voor baankwaliteit niet meer significant is. Dit resultaat steunt hypothese 3: het effect van kwaliteit van het werk is sterker dan dat van de generositeit van de verzorgingsstaat.

Deze analyses leiden tot twee conclusies. De eerste conclusie is dat er op individueel niveau naast conceptuele, nu ook empirische verwantschap is geconstateerd tussen intrinsieke motivatie en werkcommitment. Werkcommitment is positief geassocieerd met intrinsieke motivatie, en baankwaliteit is niet alleen een belangrijke determinant van intrinsieke motivatie, maar ook van werkcommitment. De tweede conclusie luidt dat door toevoeging van variabelen voor baankwaliteit het effect van generositeit van de verzorgingsstaat tot insignificant wordt gereduceerd. Toevoeging van baankwaliteit leidt tot een betere voorspelling van werkcommitment, en verklaart het effect van de genereuze verzorgingsstaat.

Conclusie en discussie

Het startpunt voor ons onderzoek was het intrigerende onderzoeksresultaat dat het werkcommitment van mensen hoger is in genereuze verzorgingsstaten. Dit onderzoeksresultaat is eerst gerapporteerd door Hult & Svallfors (2002), en later bevestigd door Esser (2009) en Van der Wel & Halvorsen (2015). In dit artikel hebben we de alternatieve these, dat de betere kwaliteit van het werk het hogere werkcommitment in genereuze verzorgingsstaten verklaart, ontwikkeld en getoetst.

De conceptuele analyse liet zien dat het concept werkcommitment verwant is aan intrinsieke motivatie. Belangrijke determinanten van intrinsieke motivatie zijn opleidingsniveau en kwaliteit van werk. We ontwikkelden vervolgens de hypothesen dat het werkcommitment hoger is naarmate de intrinsieke motivatie hoger is (hypothese 1) en naarmate de kwaliteit van het werk hoger is (hypothese 2), en dat een hogere kwaliteit van het werk het effect van de generositeit van de verzorgingsstaat op het werkcommitment verklaart (hypothese 3).

We hebben deze hypothesen getoetst aan de hand van de European Social Survey 2010, waarbij het model van Van der Wel & Halvorsen (2015) met het significante positieve effect van generositeit van de verzorgingsstaat op werkcommit-

ment het startpunt was. Toevoeging van een variabele intrinsieke motivatie liet inderdaad een positief verband met werkcommitment zien. Toevoeging van variabelen die kwaliteit van de arbeid meten, lieten vervolgens ook sterke samenhangen met werkcommitment zien. Met name het effect van autonomie in de functie, maar ook dat van ontwikkelingsmogelijkheden in de functie is groot. Het blijkt dat de toevoeging van de variabelen voor intrinsieke motivatie en baankwaliteit het effect van de mate van de generositeit van de verzorgingsstaat reduceert. Het effect van generositeit is niet langer significant als autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden aan het model zijn toegevoegd. De sterke effecten van autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden en het verdwijnen van het effect van de genereuze verzorgingsstaat betekenen dat een goede kwaliteit van de arbeid een betere voorspeller is van werkcommitment dan de hoogte van de uitkeringen.

We kunnen nu de vraag beantwoorden waarom in genereuze verzorgingsstaten het werkcommitment hoog is. Het antwoord is dat in genereuze verzorgingsstaten de baankwaliteit en ook het opleidingsniveau (zoals in voorgaande onderzoeken is aangetoond) van de werkenden hoger zijn. Baankwaliteit en opleidingsniveau zijn van grote invloed op het werkcommitment en verklaren tezamen een groot deel van het effect van genereuze verzorgingsstaten op werkcommitment. Dit betekent dat niet zozeer de hoogte van de uitkeringen, maar de kwaliteit van het werk het hogere werkcommitment in landen met een genereuze verzorgingsstaat verklaart. In genereuze verzorgingsstaten zijn mensen gehecht aan betaald werk, niet zozeer omdat ze door hoge uitkeringen beschermd worden tegen werkloosheid, maar omdat het werk leuk en interessant, dus intrinsiek belonend is en daarom iets toevoegt aan de kwaliteit van leven.

Onze analyse suggereert echter ook een verklaring waarom juist in landen met hoge kwaliteit van werk de verzorgingsstaat generoos is. De oorzaak is gelegen in de verschillende typen productieregimes. Kenmerkend voor gecoördineerde markteconomieën is dat werkgevers in deze landen veel investeren in de ontwikkeling van de vaardigheden van werknemers. Door hun goede kwalificaties zijn de werknemers goed in staat zelf beslissingen over hun werk te nemen en kunnen ze bijdragen aan besluitvorming over de uitvoering van werkzaamheden (Dobbin & Boychuk, 1999). Deze strategie van werkgevers, ondersteund door vakbonden en wetgeving, ligt aan de basis van de hoge kwaliteit van het werk, en betaalt zich terug in een hoog werkcommitment van de werknemers. In die situatie is het voor alle betrokkenen ook van belang dat de kwalificaties niet snel depreciëren in geval van werkloosheid. Genereuze uitkeringen en actief arbeidsmarktbeleid dragen eraan bij dat werknemers relatief snel en zonder grote risico's van baan kunnen wisselen. Dit staat in contrast tot liberale markteconomieën, waarin de kwaliteit van de arbeid door een sterke toename van het aantal 'bad jobs' de afgelopen jaren sterk lijkt te zijn afgenomen (Kalleberg, 2011; Gallie, 2009). In landen met relatief slechte kwaliteit van de arbeid is arbeid primair een noodzaak en plicht om in het eigen levensonderhoud te voorzien. De grote nadruk op de extrinsieke beloning van betaald werk wordt vervolgens versterkt door het ontbreken van een sterke verzorgingsstaat, die als vangnet fungeert bij tegenslag op de arbeidsmarkt.

Voor vervolgonderzoek willen we wijzen op mogelijke verbeteringen van ons onderzoek. Ten eerste denken we dat de relatie tussen de concepten intrinsieke

motivatie en werkcommitment nadere aandacht verdient. In de conceptuele analyse blijken de concepten sterk verwant. In de empirische analyses is de samenhang zeker aanwezig, maar minder sterk dan we op basis van de conceptuele analyse zouden verwachten. We vermoeden dat de oorzaak is gelegen in de beperkte meting van intrinsieke motivatie. Onze wijze van meting sluit aan bij de wijze die in de literatuur reeds enkele jaren gangbaar is, maar die slechts weinig lijkt te zeggen over de motivatie voor het werk. Hierop is eerder gewezen door onder meer Gallie (2007) en Van Hoof (2002). Het vermoeden is dat de beperkte wijze van meting van intrinsieke motivatie verklaart waarom het verband tussen intrinsieke motivatie en werkcommitment zwakker is dan verwacht.

Ten tweede kan in vervolgonderzoek dieper worden ingegaan op het effect van baankwaliteit op werkcommitment. In dit onderzoek hebben we ons vooral gericht op de arbeidsinhoud, met name de autonomie en de ontwikkelingsmogelijkheden in de baan. Naast deze meer traditionele aspecten van een hoge kwaliteit van werk zijn er de afgelopen jaren nieuwe aspecten bij gekomen, bijvoorbeeld de mate waarin het werk zeker is en interfereert met het privéleven. Het is waarschijnlijk dat juist deze aspecten ook van grote invloed zijn op het werkcommitment. Door het perspectief te verbreden verkrijgen we meer inzicht in de condities in een baan die eraan bijdragen dat mensen bereid zijn om te werken, ook als ze het geld dat ze daarmee verdienen uit financieel oogpunt niet nodig hebben.

Literatuur

- Dobbin, F. & Boychuk, T. (1999). National employment systems and job autonomy: Why autonomy is high in the Nordic countries and low in the U.S., Canada, and Australia. *Organization Studies*, 20(2), 257-291.
- Dunn, A. (2011). Only fools? Reconsidering the relationship between commitment to the work ethic and educational attainment. *Journal of Work and Education*, 26(1), 1-20.
- Engbersen, G., Schuyt, K., Timmer, J. & Waarden, F. van. (1993). *Cultures of unemployment*. Boulder: Westview Press.
- Esping-Andersen, G. (1990). *Three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Esser, I. (2009). Has welfare made us lazy? Employment commitment in different welfare states. In A. Park, J. Curtice, K. Tomson, M. Phillips & E. Clery (eds.), *British social attitudes: the 25th report* (pp. 79-105). London: Sage.
- Furnham, A. (1990). *The protestant work ethic: The psychology of work-related beliefs and behaviours*. London: Routledge.
- Gabennesch, H. (1972). Authoritarianism as world view. *American Journal of Sociology*, 77, 857-875.
- Gallie, D. (2007). Welfare regimes, employment systems and job preference orientations. *European Sociological Review*, 23(3), 279-293.
- Gallie, D. (ed.). (2009). *Employment regimes and the quality of work*. Oxford: Oxford University Press.
- Hall, P.A. & Soskice, D. (2001). *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Halman, L. & Muller, H. (2006). Contemporary work values in Africa and Europe: Comparing orientations to work in African and European societies. *International Journal of Comparative Sociology*, 47(2), 117-143.
- Hoof, J. van. (2002). *Werk(en) moet wel leuk zijn: Arbeidswensen van Nederlanders*. Assen: Van Gorcum.

- Hult, C. & Svallfors, S. (2002). Production regimes and work orientations: A comparison of six western countries. *European Sociological Review*, 18(3), 315-331.
- Inglehart, R. (1990). *Culture shift in advanced industrial society*. Princeton: Princeton University Press.
- Kalleberg, A. (2011). *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the US, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage.
- Lindbeck, A. & Nyberg, S. (2006). Raising children to work hard: Altruism, work norms, and social insurance. *Quarterly Journal of Economics*, 121(4), 1473-1503.
- Luijk, F. van. (2011). *Waarom werken wij? De betekenis van werken 1983-2008/2009*. Amsterdam: Vrije Universiteit.
- MOW International Research Team. (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- Murray, C.A. (1984). *Losing ground: American social policy, 1950-1980*. New York, NY: Basic Books.
- Murray, C.A. (2012). *Coming apart: The state of white America, 1960-2010*. New York: Crown Forum
- Prescott, E.C. (2004). Why do Americans work so much more than Europeans? *Federal Reserve Bank of Minneapolis Quarterly Review*, 28(1), 2-13.
- Rose, M. (2005). Do rising levels of qualification alter work ethic, work orientation and organizational commitment for the worse? Evidence from the UK, 1985-2001. *Journal of Education and Work*, 18(2), 133-166.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- Stam, K., Verbakel, E. & Graaf, P. de. (2013). Explaining variation in the work ethic in Europe: Religious heritage rather than modernisation, the welfare state and communism. *European Societies*, 15(2), 268-289.
- Svallfors, S., Andersen, J.G. & Halvorsen, K. (2001). Work orientations in Scandinavia: A comparison of Denmark, Norway and Sweden. *Acta Sociologica*, 44(2), 139-156.
- Turunen, T. (2011). Work orientations in flux? *European Societies*, 13(5), 641-662.
- Warr, P. (1982). A national study of non-financial employment commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 55(4), 297-312.
- Wel, K.A. van der & Halvorsen, K. (2015). The bigger the worse? A comparative study of the welfare state and employment commitment. *Work, Employment and Society*, 29(1), 99-118.
- Wielers, R. & Koster, F. (2011). Welvaart en arbeidsmotivatie: een internationale vergelijking. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 27(1), 9-24.