

University of Groningen

Ongelijkheid en verschillen in intrinsieke en extrinsieke arbeidsmotivatie

Hulsebosch, Jesse; Wielers, Rudi

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:
 2018

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

Citation for published version (APA):
 Hulsebosch, J., & Wielers, R. (2018). Ongelijkheid en verschillen in intrinsieke en extrinsieke arbeidsmotivatie. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 34(2), 200-220.

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

Ongelijkheid en verschillen in intrinsieke en extrinsieke arbeidsmotivatie

Jesse Hulsebosch & Rudi Wielers*

Het onderhavige artikel onderzoekt in hoeverre er verschillen bestaan in intrinsieke en extrinsieke arbeidsmotivatie naar functieniveau, opleidingsniveau, inkomen en arbeidszekerheid. Startpunt is het uit ouder onderzoek bekende resultaat dat mensen met een betere positie op de arbeidsmarkt meer intrinsiek en mensen met een minder goede positie meer extrinsiek zijn gemotiveerd. Op basis van theorieën van intrinsieke en extrinsieke motivatie werken we hypothesen uit waarin we poneren dat grotere autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden leiden tot een sterkere intrinsieke, en geldzorgen en werkonzekerheid tot een grotere extrinsieke motivatie. We toetsen de hypothesen op de werknemers in de ESS 2010. Verschillen in intrinsieke motivatie worden sterk bepaald door functieniveau, opleidingsniveau en arbeidszekerheid, maar niet door financiële positie. Verschillen in extrinsieke motivatie zijn, met uitzondering van geldzorgen, moeilijker te herleiden tot verschillen in ongelijkheid. We onderzoeken vervolgens of de verschillende dimensies extrinsieke en intrinsieke oriëntatie te herleiden zijn tot één dimensie, oriëntatie op een goede baan, en vinden daarvoor steun in de data. Oriëntatie op een goede baan laat geen sterke samenhang met ongelijkheid zien. We concluderen dat de tot ongelijkheid te herleiden verschillen in intrinsieke en extrinsieke motivatie zijn vervaagd en plaats hebben gemaakt voor een minder aan ongelijkheid gerelateerde oriëntatie op een goede baan.

Inleiding

De afgelopen jaren is de ongelijkheid op de arbeidsmarkt toegenomen. Inkomensverschillen zijn groter geworden en er is meer arbeidsonzekerheid ontstaan (Alvaredo, Chancel, Piketty, Saez, & Zucman, 2018; Kalleberg, 2011; Smulders & Van den Bossche, 2016). De ongelijkheid op de arbeidsmarkt leidt tot grote verschillen in welvaart en welzijn (zie elders in dit nummer). Zijn er ook sterk aan ongelijkheid gerelateerde verschillen in arbeidsmotivatie? In dit artikel onderzoeken we de relatie tussen ongelijkheid op de arbeidsmarkt en intrinsieke en extrinsieke arbeidsmotivatie. Uitgangspunt zijn oudere onderzoeksresultaten over verschillen in arbeidsmotivatie.

In het oude beeld zijn werkenden in lagere functies vooral extrinsiek gemotiveerd en werkenden in hogere functies vooral intrinsiek gemotiveerd. Dit beeld was voor een belangrijk deel gebaseerd op de arbeidsverhoudingen in de industrie

* Jesse Hulsebosch is verbonden aan de Vakgroep Sociologie, Faculteit GMW, van de Rijksuniversiteit Groningen. Rudi Wielers is verbonden aan de Vakgroep Sociologie/ICS, Faculteit GMW, van de Rijksuniversiteit Groningen. E-mail: r.j.j.wielers@rug.nl.

in de jaren vijftig en zestig van de vorige eeuw (bijv. Centers & Bugental, 1966; De Swaan, 1972; Mottaz, 1985). Arbeiders in de fabrieken hadden weinig opleiding en in hun functie weinig autonomie en ontplooiingsmogelijkheden. Ze werkten voor hun inkomen en de hoogte van het inkomen bepaalde de tevredenheid met het werk. Daarentegen richtten de beter opgeleide witte boorden zich veel meer op de inhoud van hun werkzaamheden. Dat was mogelijk, omdat ze in hun functies meer autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden hadden, en ook omdat ze een goed inkomen hadden, dus zich daarover geen zorgen hoefden te maken.

Er is reden de relatie tussen ongelijkheid en arbeidsoriëntatie opnieuw te onderzoeken. De afgelopen decennia hebben op de arbeidsmarkt ontwikkelingen plaatsgevonden die het traditionele beeld van verschillen in intrinsieke en extrinsieke oriëntatie ter discussie stellen.

Zo is de functiestructuur ingrijpend veranderd. Het aandeel werkenden in de industrie in de beroepsbevolking is in westerse landen fors teruggelopen, door automatisering en doordat industriële productie vaak wordt uitbesteed in lagelonenlanden. Een groot deel van de beroepsbevolking is hoger opgeleid, het gemiddelde functieniveau is gestegen en de welvaart is sterk toegenomen. In de jaren zeventig was de verwachting dat met het verdwijnen van de industriële productie, de intrede van de diensteneconomie en de toegenomen welvaart de focus van zowel hoogopgeleide als laagopgeleide werknemers zou verschuiven van extrinsieke naar intrinsieke arbeidsoriëntatie (bijv. Yankelovich, Zetterberg, Shanks, & Strümpel, 1985; Hackman & Oldham, 1976; Inglehart & Flanagan, 1987). Sterke aanwijzingen daarvoor zijn in empirisch onderzoek echter niet vastgesteld (De Witte, Halman, & Gelissen, 2004; Ester, Braun, & Vinken, 2006; Van Hoof, 2003).

Er zijn ook redenen om aan te nemen dat het belang van extrinsieke oriëntatie niet is afgenomen, maar juist is toegenomen. Zo is in de afgelopen jaren de inkomensongelijkheid in de meeste landen toegenomen (Alvaredo et al., 2018), en deze stijging van de inkomensongelijkheid wordt vaak in verband gebracht met de 'greed' van mensen in hogere functies. De groei van aan prestaties gerelateerde beloningen lijkt een sterke focus op de beloning in de hand te werken. Anderzijds is door de flexibilisering van de arbeidsmarkt in veel functies het werk minder zeker geworden en is de bestaanszekerheid afgenomen. Om die reden is te verwachten dat ook aan de onderkant van de arbeidsmarkt de extrinsieke oriëntatie sterker is geworden.

Deze ontwikkelingen vormen de aanleiding om te onderzoeken hoe het verband tussen arbeidsmotivatie en ongelijkheid tegenwoordig ligt. We komen tot de volgende onderzoeksvraag: *In hoeverre bestaan er verschillen in intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntatie tussen werknemers naar opleiding, functieniveau, inkomen en arbeidszekerheid?*

We starten met een beschrijving van de stand van de theorievorming over intrinsieke en extrinsieke beloningen. We werken vervolgens op basis van de theorie hypothesen uit, die we toetsen op de European Social Survey (ESS) uit 2010.

Intrinsieke en extrinsieke motivatie

Arbeidsmotivatie wordt in de literatuur doorgaans opgedeeld in extrinsieke en intrinsieke motivatie. Intrinsieke motivatie wordt omschreven als het doen van een activiteit omdat die in zichzelf waardevol is. De beloning voor intrinsiek gemotiveerde activiteiten is de daaruit voortvloeiende voldoening, maar ook de sociale waardering en de persoonlijke ontwikkeling die er het gevolg van zijn. Extrinsieke motivatie is het doen van een activiteit om een van de activiteit losstaand doel te bereiken. Bij arbeid is dat meestal de financiële beloning. In de literatuur over arbeidsmotivatie wordt aangenomen dat de arbeidsmotivatie tussen mensen verschilt: sommige mensen zijn meer intrinsiek en andere meer extrinsiek gemotiveerd. Omdat de wijze van motivatie niets zegt over de mate waarin mensen gemotiveerd zijn, wordt het verschil in intrinsieke en extrinsieke motivatie vaak als een verschil in arbeidsoriëntatie benoemd. De concepten intrinsieke en extrinsieke motivatie bestaan al geruime tijd in de literatuur over arbeidsmotivatie, maar de wetenschappelijke visie erop is in de loop van de tijd verschoven. In de oudere theorieën was de onderbouwing gebaseerd op verschillen in behoeften, terwijl in de meer recente theorievorming de motivatie de uitkomst is van door de omgeving beïnvloede cognitieve processen.

De klassieke arbeidsmotivatietheorieën veronderstellen dat de behoeften van mensen hiërarchisch gestructureerd zijn. Dit is uitgewerkt in de bekende behoeftepiramide van Maslow (1954). Aan de onderzijde van de piramide staan fysieke behoeften en veiligheid, aan de bovenzijde sociale waardering en zelfverwezenlijking. Het is pas mogelijk om een hogere behoefte te erkennen en na te streven, als aan de lagere behoefte is voldaan. Toegepast op arbeidsmotivatie betekent dit dat intrinsieke beloningen, zoals zelfontplooiing en zelfverwezenlijking, pas nagestreefd worden wanneer de behoeften aan extrinsieke beloningen, zoals inkomen en veiligheid, bevredigd zijn.

Een in de sociologie gangbare uitwerking van de behoeftehiërarchietheorie is die van Inglehart (1977, 1990). Volgens Inglehart is de mate van intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntatie een persoonskenmerk, dat tot stand komt in een proces van socialisatie. Naarmate mensen op jongere leeftijd meer materiële schaarste hebben ervaren, zullen ze een sterkere extrinsieke arbeidsoriëntatie hebben; minder schaarste op jongere leeftijd leidt tot een meer intrinsieke arbeidsoriëntatie. Omdat in de naoorlogse westerse democratieën de schaarste is afgenomen en de welvaart toegenomen, zijn jongeren en hoger opgeleiden steeds vaker en steeds sterker intrinsiek en minder extrinsiek gemotiveerd.

In de meer recente psychologische onderzoeksliteratuur is de veronderstelling dat intrinsieke en extrinsieke motivatie de uitdrukking zijn van verschillende niveaus van behoeften verlaten. De nadruk ligt nu op cognitieve processen, die sterk door de omgeving worden bepaald. De aard van de taak en de omstandigheden waarin de taak wordt uitgevoerd, zijn bepalend voor de mate van intrinsieke en extrinsieke motivatie.

Intrinsieke motivatie neemt een centrale plaats in de zelfbepalingstheorie van Ryan en Deci (2000) in. Intrinsieke motivatie komt volgens die theorie tot stand in de verbinding van kenmerken van de persoon en kenmerken van de activiteit. Mensen zijn intrinsiek gemotiveerd wanneer ze autonoom kunnen beslissen over de uitvoering van de taak, wanneer door het verrichten van de activiteit hun

competentie toeneemt, en wanneer ze zich bij de uitvoering van de taak verbonden voelen met hun sociale omgeving. Daarentegen is de extrinsieke motivatie groot wanneer in de vormgeving van de taak meer wordt benadrukt dat aan het resultaat een extrinsieke beloning is gekoppeld. Volgens Deci, Koestner en Ryan (1999) en Frey (1997) zal een grote nadruk op extrinsieke beloningen ertoe leiden dat intrinsieke motivatie wordt verdrongen.

Een andere cognitieve motivatietheorie is de schaarstetheorie van Mullainathan en Shafir (2014). Wanneer mensen worden geconfronteerd met een probleem van acute schaarste, richten ze zich op het wegnemen van dat probleem. Er ontstaat een tunneleffect: de gerichtheid op het op de korte termijn oplossen van het probleem is zo groot dat langetermijnoplossingen niet worden overwogen. De grote concentratie op de oplossing van het probleem doet bovendien de cognitieve capaciteit afnemen. Geldzorgen leiden aldus tot een sterke focus op extrinsieke beloningen en dit leidt af van intrinsieke beloningen.

Dit overzicht laat zien dat er in de literatuur verschillende theorieën van intrinsieke en extrinsieke motivatie naast elkaar bestaan. Kenmerkend voor al deze theorieën is dat intrinsieke en extrinsieke motivatie op sterk gespannen voet met elkaar staan. We werken nu op basis van deze theorieën uit hoe ongelijkheid op de arbeidsmarkt gerelateerd is aan de verwerving van intrinsieke en extrinsieke beloning. De verschillen in gelijkheid worden herleid tot functieniveau, opleiding, inkomen en arbeidszekerheid.

Functieniveau. Functies onderscheiden zich naar niveau doordat hogere functies meer autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden hebben. Banen op een hoger functieniveau zijn om die reden meer intrinsiek motiverend. De onderzoeksliteratuur laat zien dat de afgelopen jaren de autonomie vooral in de lagere functies is afgenomen, en dus de verschillen tussen functies zijn toegenomen. We verwachten dat de mate waarin functies ruimte geven voor autonomie en ontwikkeling van grote invloed is op de mate van intrinsieke motivatie. In de lijn van deze redenering verwachten we dat in lagere functies de extrinsieke motivatie groter is, omdat deze functies minder autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden bieden.

Hypothese 1: Werknemers in hogere functies hebben een sterkere intrinsieke arbeidsoriëntatie en een minder sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie dan werknemers in lagere functies.

Opleiding. De tweede dimensie van ongelijkheid is die van opleiding. Volgens Ingleharts op de behoeftetheorie gebaseerde redenering zijn hoger opgeleiden meer intrinsiek en minder extrinsiek georiënteerd dan lager opgeleiden. Een dergelijke redenering is in lijn met de zelfbepalingstheorie: door de opleiding zijn hoger opgeleiden beter voorbereid op taken waarin ze autonoom beslissingen moeten nemen, en meer gericht op de ontwikkeling van hun competenties. Daarnaast is ook aan te nemen dat hoger opgeleiden minder extrinsiek gemotiveerd zijn dan lager opgeleiden. Hoger opgeleiden lopen gedurende hun leven minder risico op geldzorgen dan lager opgeleiden. Daarentegen zullen lager opgeleiden door hun geringere ontwikkelingsmogelijkheden in hun onderwijs- en arbeidsloopbaan meer gericht zijn op de extrinsieke beloningen van het werk.

Hypothese 2: Hoger opgeleiden hebben een sterkere intrinsieke arbeidsoriëntatie en een zwakkere extrinsieke arbeidsoriëntatie dan lager opgeleiden.

Inkomen. In de literatuur was het gebruikelijk extrinsieke motivatie te koppelen aan inkomen. Naarmate het inkomen lager is, is de kans op geldzorgen groter. Om die reden is te verwachten dat mensen met een laag inkomen een sterke extrinsieke en een minder sterke intrinsieke arbeidsmotivatie hebben. In de recente uitwerking van Mullainathan en Shafir (2014) ligt de nadruk niet op het objectieve, maar op het subjectieve inkomen. Geldzorgen leiden tot een sterke focus op extrinsieke beloningen en het verwaarlozen van intrinsieke beloningen. Op basis van deze theorie is ook een positief effect te verwachten van prestatiebeloning op extrinsieke oriëntatie. Doordat de prestatie direct is gekoppeld aan de beloning richt de werknemer zich op de financiële beloning. Deze sterke focus op de extrinsieke beloning zal de aandacht voor de intrinsieke beloningen van het werk doen afnemen.

Hypothese 3: Geldzorgen en prestatiebeloning leiden tot een sterkere extrinsieke arbeidsoriëntatie en een zwakkere intrinsieke arbeidsoriëntatie.

Arbeidszekerheid. We onderzoeken of arbeidsonzekerheid bijdraagt aan een sterkere extrinsieke motivatie. De afgelopen jaren is arbeidsonzekerheid toegenomen. Hierdoor neemt de bestaanszekerheid af, omdat het inkomen minder gegarandeerd is. Arbeidsonzekerheid kan een reden zijn om de focus op de extrinsieke beloningen van werk te versterken. Daarnaast neemt door arbeidsonzekerheid de intrinsieke motivatie af, omdat de ontwikkelingsmogelijkheden en de sociale verbondenheid in het werk afnemen. Dit leidt tot:

Hypothese 4: Lagere baan zekerheid leidt tot een sterkere extrinsieke arbeidsoriëntatie en een zwakkere intrinsieke arbeidsoriëntatie.

Naast deze kenmerken die ongelijke posities op de arbeidsmarkt indiceren, werken we op basis van de theorieën over intrinsieke en extrinsieke motivatie ook voor leeftijd en geslacht hypothesen uit.

Leeftijd. De gebruikelijke aanname in de literatuur (m.n. Inglehart, 1977, 1990) is dat jongeren meer intrinsiek gemotiveerd zijn dan ouderen. Jongeren zijn minder vaak dan ouderen opgegroeid in een situatie van materiële schaarste. Ze hechten om die reden minder aan economische zekerheid en meer aan nieuwe postmaterialistische waarden, zoals sociale verbondenheid en intellectuele ontwikkeling. Ouderen hechten in grotere mate belang aan economische zekerheid, zelfs wanneer deze behoefte reeds vervuld is. Door hun hogere opleidingsniveau en de economische voorspoed verschuiven de waarden van jongeren steeds meer van materiële naar postmateriële waarden als zelfontwikkeling en vrije keuze. Hieruit volgt:

Hypothese 5: Jongeren zijn meer intrinsiek en minder extrinsiek georiënteerd dan ouderen.

Geslacht. Ten slotte is er reden om aan te nemen dat mannen en vrouwen verschillen in arbeidsoriëntatie. In de meeste gezinnen zijn de mannen nog steeds de eerste verdiener en hebben de vrouwen de primaire verantwoordelijkheid voor de opvoeding van de kinderen. Empirisch onderzoek laat vaak zien dat mannen meer op een hoog inkomen zijn gericht dan vrouwen, maar deze onderzoeken laten in de regel geen verschillen in intrinsieke motivatie zien (bijv. Zou, 2015, p. 9; SCP/CBS, 2009, p. 107). We formuleren de volgende hypothese:

Hypothese 6: Mannen zijn meer extrinsiek georiënteerd en minder intrinsiek georiënteerd dan vrouwen.

Verschillen tussen landen

We willen de hypothesen toetsen op een databestand met gegevens uit een groot aantal landen. Het internationale databestand stelt ons in staat om ook op het niveau van landen effecten van ongelijkheid op arbeidsoriëntatie te onderzoeken. We verwachten in landen met meer materiële schaarste een sterkere focus op extrinsieke en een geringere focus op intrinsieke motivatie. Daarentegen verwachten we dat in landen met meer bestaanszekerheid de focus meer zal liggen op intrinsieke en minder op extrinsieke motivatie.

We onderzoeken het bestaan van landeneffecten voor een aantal macrovariabelen: niveau van welvaart (bbp), werkloosheid, niveau van sociale voorzieningen en inkomensongelijkheid. Werkloosheid en inkomensongelijkheid zijn meer gerelateerd aan materiële schaarste, niveau van welvaart en niveau van sociale voorzieningen aan bestaanszekerheid. Dit leidt tot de volgende hypothesen:

Hypothese 7: In landen met meer inkomensongelijkheid en werkloosheid is de extrinsieke arbeidsoriëntatie sterker en de intrinsieke arbeidsoriëntatie zwakker dan in landen met geringe inkomensongelijkheid en lage werkloosheid.

Hypothese 8: In landen met een hoog welvaartsniveau en een meer genereuze verzorgingsstaat is de intrinsieke arbeidsoriëntatie sterker en de extrinsieke arbeidsoriëntatie zwakker dan in landen met een lager welvaartsniveau en een minder genereuze verzorgingsstaat.

Data

Statistische modellen worden geschat op de European Social Survey (ESS) 2010. De ESS voert tweejaarlijks een surveyonderzoek uit in een groot aantal Europese landen. Het surveyonderzoek is gebaseerd op een representatieve steekproef onder de bevolking van 15 jaar of ouder. In de regel zijn per deelnemend land minimaal 1.500 respondenten in de dataset opgenomen. De vragenlijsten bestaan uit enkele vaste en een groot aantal wisselende modules, die worden samengesteld door wetenschappers uit verschillende landen. De ESS bevat daarnaast een grote set van variabelen op landenniveau (zoals werkloosheid en bbp per capita), die

met de individuele data in verband kunnen worden gebracht. Zie www.europeansocialsurvey.org/ voor een uitgebreide beschrijving van de datasets.

De ESS 2010 bevat een speciale module waarin naar arbeid, arbeidsomstandigheden en de werk-levenbalans wordt gevraagd. In de analyses is geselecteerd op werknemers, dus mensen met een dienstverband; alleen mensen met een dienstverband van wie we alle voor het onderzoek relevante gegevens hebben, zijn in de analyses opgenomen. Het gaat in totaal om 11.572 respondenten uit twintig landen: België, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, Nederland, Noorwegen, Polen, Portugal, Slovenië, Slowakije, Spanje, Tsjechië, Verenigd Koninkrijk, Zweden, Zwitserland.

Afhankelijke variabelen. Intrinsieke en extrinsieke oriëntaties zijn gemeten als de gemiddelde waardering van baankenmerken. Op basis van de antwoorden worden de onderlinge verschillen tussen respondenten in intrinsieke en extrinsieke oriëntatie bepaald. Voorgaand onderzoek, waarin de waardering van een groot aantal baankenmerken in een factoranalyse werd opgenomen (Halman & Müller, 2006; Turunen, 2011; Gallie, 2007), heeft laten zien dat de verschillen in antwoorden zijn te herleiden tot verschillen in de mate van intrinsieke en extrinsieke oriëntatie.

In de ESS zijn per oriëntatie twee vragen met baankenmerken opgenomen. Voor intrinsieke motivatie werd de respondenten gevraagd naar het belang dat zij hechten aan het kunnen ontplooiën van eigen initiatieven in het werk en het belang van goede opleidingsmogelijkheden in een baan. Voor extrinsieke motivatie werd gevraagd naar de waardering van zekerheid en van een hoog inkomen. Respondenten waardeerden de kenmerken op een vijfpuntschaal. De waarde voor de respondent is per dimensie berekend als gemiddelde score op de twee items. Een hogere waarde duidt op een hogere intrinsieke dan wel extrinsieke arbeidsmotivatie.

Onafhankelijke variabelen. Individueel niveau. Leeftijd. Om een eventueel non-lineair leeftijdseffect te achterhalen zijn de respondenten naar leeftijd verdeeld over dummyvariabelen, die elk een levensfase representeren. 'Jonge' respondenten zijn 30 jaar of jonger, 'oude' 55 jaar of ouder.

Geslacht. Mannen zijn gecodeerd met waarde 1 en vrouwen met waarde 2.

Opleidingsniveau. Opleidingsniveau meet het hoogst behaalde niveau van opleiding van de respondent. Opleidingsniveau is gecodeerd volgens de internationale standaardclassificatie van onderwijs (ISCED). Deze indeling kent zeven niveaus, beginnend met 'lager dan laag secundair onderwijs', dat wil zeggen geen diploma vervolgonderwijs (waarde 1), en eindigend met 'hoger tertiair onderwijs' (waarde 7).

Functieniveau. Functieniveau is, uitgaande van de zelfbepalingstheorie (Ryan & Deci, 2000), gecodeerd op twee dimensies: autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden. De waarde voor autonomie is de uitkomst van een schaal van drie items. Die items meten in hoeverre het management het de respondent toestaat om te beslissen over de organisatie van zijn dagelijks werk, de invloed van de respondent op beleidsbeslissingen, en de mate waarin de respondent het eigen werktempo kan bepalen of veranderen. De items zijn gemeten op een tienpunts-

schaal; Cronbach's alfa = 0,86. De variabele 'autonomie' is het gemiddelde van de drie scores.

De variabele 'ontwikkelingsmogelijkheden' is gemeten met de mate van instemming met de uitspraken 'Er is veel afwisseling in mijn werk' en 'Mijn baan vereist dat ik voortdurend nieuwe dingen bijleer.' De items zijn gemeten op een vierpuntsschaal; $r = 0,59$. De variabele 'ontwikkelingsmogelijkheden' is berekend als het gemiddelde van de beide items.

Steun collega's. Ryan en Deci (2000) onderscheiden naast autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden ook verbondenheid als een belangrijke determinant van intrinsieke motivatie. We operationaliseren de mate van verbondenheid als de steun die werknemers ontvangen van collega's. De variabele meet op een vierpuntsschaal de mate van instemming met de uitspraak: 'Ik kan rekenen op de steun en hulp van mijn collega's indien nodig.' Deze variabele wordt als controlevariabele in de analyses opgenomen.

Inkomen. Om het effect van inkomen te meten worden drie variabelen aan de analyses toegevoegd: huishoudinkomen, geldzorgen en prestatiebeloning. 'Huishoudinkomen' meet het gezamenlijke inkomen van het huishouden waar de respondent deel van uitmaakt. Het huishoudinkomen is weergegeven in de nationale inkomensdecien, waar de waarde 1 het onderste en de waarde 10 het bovenste deciel aanduidt. Geldzorgen is gebaseerd op een vraag die het subjectieve inkomen meet. Subjectief inkomen kan de volgende waarden aannemen: 'comfortabel kunnen leven met het huidige inkomen' (waarde 1), 'het lukt om rond te komen met het huidige inkomen', 'het is moeilijk rondkomen met het huidige inkomen' of 'het is heel erg moeilijk rondkomen met het huidige inkomen' (waarde 4). We benoemen deze variabele als 'geldzorgen'.

De variabele 'prestatiebeloning' meet de mate waarin het salaris afhangt van de inzet van de werknemer. Voor die variabele heeft de respondent op een vierpuntsschaal aangegeven in hoeverre hij instemt met de uitspraak 'Mijn loon of salaris hangt af van hoeveel ik mij inzet voor mijn werk.' De waarde 1 staat voor 'helemaal niet waar' en de waarde 4 voor 'erg waar'.

Arbeidsonzekerheid. De meting van arbeidsonzekerheid valt uiteen in vier variabelen: baanonzekerheid, tijdelijk contract, werkloos geweest en inzetbaarheid. Baanonzekerheid is de mate waarin de respondent zelf de baanonzekerheid van zijn baan inschat; tijdelijk contract is een meer objectieve bepaling van de onzekerheid van de baan. De literatuur laat zien dat de meting van subjectieve baanonzekerheid sterker correleert met iemands tevredenheid met het leven dan de meting van de objectieve baanonzekerheid (Klandermans, Klein Hesselink, & Van Vuuren, 2010; De Cuyper & De Witte, 2006). Voor de variabele 'baanonzekerheid' hebben respondenten op een vierpuntsschaal aangegeven in hoeverre ze instemmen met de uitspraak 'Mijn baan is zeker.' Waarde 4 staat voor 'helemaal niet waar' en waarde 1 voor 'erg waar'. De variabele 'tijdelijk contract' meet de duur van het huidige contract van de respondent. De waarde 1 duidt op een contract voor onbepaalde tijd en de waarde 2 op een tijdelijk of geen arbeidscontract. Voor de variabele 'inzetbaarheid' (*employability*) gaven respondenten op een schaal van 1 tot 10 aan hoe gemakkelijk het is om een gelijke of betere baan te krijgen bij wisseling van werkgever. De waarde 1 staat voor 'uiterst moeilijk' en de waarde 10 voor 'uiterst gemakkelijk'. Naast variabelen over de huidige arbeidsonzekerheid wordt tevens meegenomen of de respondent eerder

een werkloosheidservaring heeft gehad. Achtergrond daarvan is dat vroegere werkloosheidservaringen nog lang effect blijken te hebben op het welzijn (Clark, Georgellis, & Sanfey, 2001). Voor deze variabele hebben respondenten aangegeven of zij in het verleden gedurende één periode langer dan drie maanden werkloos zijn geweest. 'Werkloos geweest' is een dummyvariabele, de hoge waarde indiceert dat de respondent een dergelijke ervaring heeft gehad.

Landenniveau. Op het landenniveau voegen we de volgende variabelen toe: niveau van welvaart, werkloosheid, generositeit van de verzorgingsstaat en inkomensongelijkheid. De variabelen zijn ontleend aan de aan de ESS 2010 toegevoegde set van landenvariabelen.

Inkomensongelijkheid. De variabele 'Gini-coëfficiënt' geeft de Gini-coëfficiënt voor de gehele populatie per land in het jaar 2010 aan na aftrek van belastingen en overdrachten.

Werkloosheid. De variabele meet het percentage werklozen in een land in 2010.

Niveau van welvaart. De variabele meet het bruto binnenlands product per inwoner van het land in 2010.

Generositeit van de verzorgingsstaat. Gemeten als een variabele die de publieke uitgaven aan sociale zekerheid van een land weergeeft als percentage van het bruto binnenlands product in 2007.

Onderzoeksstrategie

Het onderzoek is uitgevoerd in drie stappen. In de eerste stap beschrijven we de samenhangen tussen de variabelen. De analyse van de samenhangen vormt de achtergrond waartegen we de resultaten van de statistische modellen interpreteren. De correlaties tussen de variabelen worden weergegeven in Tabel 1.

In de tweede en derde stap schatten we multi-niveau modellen. We gebruiken multi-niveau modellen om te corrigeren voor verschillen tussen landen. Multi-niveau modellen stellen ons in staat op zowel individueel als landenniveau variantie te verklaren voor eenzelfde afhankelijke variabele.

In de tweede stap schatten we multi-niveau modellen waarin we enkel de effecten van de variabelen op individueel niveau meenemen. In Tabel 2 rapporteren we de volledige modellen voor intrinsieke en extrinsieke motivatie. We hebben zowel voor intrinsieke als voor extrinsieke oriëntatie een reeks modellen geschat, maar beperken de rapportage tot de volledige modellen, omdat de reeksen slechts weinig substantiële verschillen lieten zien. Wel grijpen we voor de interpretatie van de effecten voor geldzorgen terug op de onvolledige modellen. In deze stap toetsen we Hypothese 1 tot en met 6.

In de derde stap voegen we aan de modellen met individuele variabelen ook variabelen op het niveau van landen toe: bbp per capita, werkloosheid, overheidsuitgaven aan sociale zekerheid als percentage van het bbp, en inkomensongelijkheid. Om te voorkomen dat onze analyseresultaten worden vertekend door correlaties tussen de landenvariabelen hebben we deze variabelen eerst afzonderlijk en vervolgens gezamenlijk toegevoegd aan de modellen. In Tabel 2 presenteren we alleen de resultaten van de modellen waarin alle landenvariabelen zijn toegevoegd, maar maken we bij de interpretatie gebruik van de resultaten van de eerdere analyses. In deze stap toetsen we Hypothese 7 en 8.

Resultaten

Samenhangen tussen de variabelen. Tabel 1 laat de correlaties tussen de variabelen zien. Over het algemeen zijn de correlaties tussen de variabelen laag. Een van de sterkste correlaties is die tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie: $r = 0,33$. De positieve correlatie duidt niet op elkaar uitsluitende motivaties. De meeste andere variabelen op individueel niveau laten zwakkere, maar wel vaak significante correlaties zien.

Voor wat betreft intrinsieke oriëntatie zien we positieve samenhangen met opleidingsniveau, autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden (functieniveau) en met huishoudinkomen, en negatieve correlaties met geldzorgen en prestatiebeloning. Intrinsieke motivatie correleert negatief met baanonzekerheid en positief met inzetbaarheid. Vrouwen en jongeren zijn sterk intrinsiek gemotiveerd, ouderen minder sterk.

Voor wat betreft extrinsieke motivatie zien we geen correlatie met opleidingsniveau, negatieve correlaties met autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden, een negatieve correlatie met huishoudinkomen, een sterk positieve correlatie met financiële schaarste, en een positieve correlatie met prestatiebeloning. Baanonzekerheid en tijdelijk contract hangen positief samen met extrinsieke motivatie en inzetbaarheid negatief. Jongeren zijn sterker extrinsiek georiënteerd en ouderen minder sterk dan mensen van middelbare leeftijd. Tussen vrouwen en mannen zien we geen verschil in extrinsieke motivatie.

In de correlatietabel vinden we veel van de verwachte verbanden terug, maar er zijn ook afwijkende correlaties, zoals de hoge extrinsieke motivatie van jongeren. Het is opvallend dat de correlaties van de onafhankelijke variabelen met extrinsieke oriëntatie over het algemeen beduidend lager zijn dan die met intrinsieke oriëntatie.

Multi-niveau modellen. Individueel niveau. In de tweede stap toetsen we Hypothese 1 tot en met 6 in modellen met meerdere onafhankelijke variabelen. We rapporteren eerst de modelfit op het individuele niveau en vervolgens de resultaten per hypothese.

Modelfit. Een maat voor de fit van het model is de pseudo- r^2 (Hox, 2002). Deze wordt berekend als het verschil in residuen tussen het lege model en het geschatte model, gedeeld door de residuen van het lege model. Voor intrinsieke motivatie is de waarde van de residuen in het lege model (niet getoond) 0,47, en in het geschatte model 0,41. Dit betekent dat de pseudo- r^2 voor dit model gelijk is aan $(0,47 - 0,41) / 0,47 = 0,127$. Voor extrinsieke oriëntatie is de waarde van de residuen in het lege model 0,36; de pseudo- r^2 is $(0,36 - 0,35) / 0,36 = 0,024$. Dit betekent dat de gebonden variantie in het model voor extrinsieke motivatie laag is.

Tabel 1 *Correlatietabel (individueel niveau)*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Intr. arbeidsmot. (1)	-									
Extr. arbeidsmot. (2)	,33**	-								
Opleidingsniveau (3)	,20**	,01	-							
Autonomie (4)	,23**	-,09**	,25**	-						
Ontwikkelingsmogelijkheden (5)	,30**	-,03**	,27**	,36**	-					
Steun collega's (6)	,13**	,02*	,09**	,17**	,31**	-				
Geldzorgen (7)	-,11**	,21**	-,16**	-,31**	-,25**	-,17**	-			
Huishoudinkomen (8)	,11**	-,04**	,32**	,27**	,22**	,12**	-,41**	-		
Prestatiebeloning (9)	-,02**	,04**	,02**	-,00	,10**	,04**	,05**	,08	-	
Baanonzekerheid (10)	-,13**	,02**	-,11**	-,27**	-,24**	-,23**	,26**	-,16**	,04**	-
Tijdelijk contract (11)	,02**	,03**	-,07**	-,09**	-,08**	-,05**	,09**	-,15**	-,02**	,19**
Inzetbaarheid (12)	,09**	-,09**	,09**	-,19**	,11**	,07**	-,17**	,11**	,06**	-,15**
Werkloos geweest (13)	-,04**	,04**	-,10**	-,09**	-,10**	-,03**	,14**	-,13**	-,02**	,13**
Vrouw (14)	,02**	,01	,09**	-,02*	-,02**	-,01	,07**	-,07**	-,14**	,01**
15-30 jaar (15)	,09**	,04**	,00	-,07**	-,02**	,04**	-,02**	-,06**	,04**	,02**
55-64 jaar (16)	-,09**	-,06**	-,06**	-,03**	,00	-,02**	-,05**	-,01	-,03**	-,05**
Gini-coëfficiënt (17)	,12**	,13**	-,08**	-,04**	-,12**	-,09**	,16**	-,07**	-,02**	-,01**
Werkloosheid (18)	-,01	,19**	,02**	-,15**	-,14**	-,11**	,25**	-,02*	,06**	,10**
Bbp per capita (19)	,12**	-,23**	-,04**	,29**	,21**	,17**	-,42**	,03**	-,19**	-,23**
Uitgaven sociale zekerheid (20)	,06**	-,08**	-,02**	,16**	,04**	,07**	-,19**	,07**	-,17**	-,04**

Bron: ESS (2010)

Tabel 1 Correlatietabel (vervolg)

	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Intr. arbeidsmot. (1)										
Extr. arbeidsmot. (2)										
Opleidingsniveau (3)										
Autonomie (4)										
Ontwikkelingsmogelijkheden (5)										
Steun collega's (6)										
Geldzorgen (7)										
Huishoudinkomen (8)										
Prestatiebeloning (9)										
Baanonzekerheid (10)										
Tijdelijk contract (11)										
Inzetbaarheid (12)										
Werkloos geweest (13)										
Vrouw (14)										
15-30 jaar (15)										
55-64 jaar (16)										
Gini-coëfficiënt (17)										
Werkloosheid (18)										
Bbp per capita (19)										
Uitgaven sociale zekerheid (20)										

N = 11.572, * p < 0,05, ** p < 0,01, tweezijdige toetsing
Bron: ESS (2010)

Toetsing hypothesen

Hypothese 1 (H1) luidde dat functieniveau een positief effect heeft op intrinsieke motivatie en geen effect op extrinsieke motivatie. Model 1 in Tabel 1 laat zien dat autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden en ook steun van collega's een positief effect hebben op intrinsieke motivatie. Het model voor extrinsieke motivatie laat voor autonomie een licht negatief en voor ontwikkelingsmogelijkheden geen effect zien op extrinsieke motivatie. De hypothese wordt ondersteund voor intrinsieke motivatie en slechts ten dele voor extrinsieke motivatie.

Hypothese 2 (H2) luidde dat opleidingsniveau een positief effect heeft op intrinsieke motivatie en een negatief effect op extrinsieke motivatie. Model 1 laat een sterk positief effect zien voor intrinsieke motivatie en een zwakker negatief effect voor extrinsieke motivatie. H2 wordt ondersteund.

Hypothese 3 (H3) luidde dat geldzorgen en prestatiebeloning een positief effect hebben op extrinsieke motivatie en een negatief effect op intrinsieke motivatie. Geldzorgen (subjectief inkomen) heeft een positief effect op vooral extrinsieke, maar ook op intrinsieke oriëntatie. Prestatiebeloning heeft geen effect op intrinsieke en een positief effect op extrinsieke motivatie. Huishoudinkomen heeft in deze vergelijking geen effect op intrinsieke oriëntatie en een positief effect op extrinsieke arbeidsmotivatie.

De resultaten voor geldzorgen en prestatiebeloning komen voor extrinsieke oriëntatie goed overeen met de verwachtingen. Voor intrinsieke motivatie vinden we geen significant effect voor prestatiecontract en een positief effect van geldzorgen op intrinsieke oriëntatie. Dit positieve effect van geldzorgen op intrinsieke motivatie is onverwacht. Nadere analyse laat zien dat de negatieve correlatie tussen geldzorgen en intrinsieke motivatie (Tabel 1) een positief effect wordt van schaarste op intrinsieke motivatie wanneer de variabelen autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden aan het model zijn toegevoegd. Dit impliceert dat de correlatie tussen geldzorgen en intrinsieke motivatie negatief is omdat mensen in hogere functies minder vaak geldzorgen ervaren, en niet omdat mensen die geldzorgen ervaren minder intrinsiek gemotiveerd zijn. H3 wordt gesteund voor extrinsieke motivatie, maar niet voor intrinsieke motivatie.

Hypothese 4 (H4) luidde dat arbeidsonzekerheid leidt tot een grotere focus op extrinsieke motivatie en een lagere intrinsieke motivatie. We zien in de resultaten dat de variabele baanonzekerheid een negatief effect heeft op zowel intrinsieke als extrinsieke motivatie. Een tijdelijk contract heeft geen effect op intrinsieke en een negatief effect op extrinsieke motivatie. De negatieve effecten voor baanonzekerheid en tijdelijk contract op extrinsieke kwalificatie zijn in strijd met de hypothese. Inzetbaarheid heeft een positief effect op intrinsieke en een negatief effect op extrinsieke oriëntatie. Het effect voor inzetbaarheid is in overeenstemming met de hypothese.

Hypothese 5 (H5): jongeren hebben zowel een sterkere intrinsieke als een sterkere extrinsieke oriëntatie en ouderen een minder sterke intrinsieke en extrinsieke oriëntatie. De sterkere intrinsieke oriëntatie komt overeen met de hypothese, de sterkere extrinsieke oriëntatie is strijdig met de hypothese.

Hypothese 6 (H6): vrouwen hebben een sterkere intrinsieke motivatie dan mannen en er zijn geen verschillen in extrinsieke motivatie. De sterkere intrinsieke oriëntatie is in overeenstemming met de hypothese, maar we vinden geen verschillen in extrinsieke oriëntatie.

Tabel 2 *Multi-niveau regressiemodellen voor intrinsieke en extrinsieke motivatie*

	Model 1		Model 2	
	Intrinsieke motivatie	Extrinsieke motivatie	Intrinsieke motivatie	Extrinsieke motivatie
	b	(se)	b	(se)
Individuele variabelen				
Intercept	,84	(,43)	3,43**	(,50)
Opleidingsniveau	,06**	(,00)	-,01*	(,00)
Autonomie	,03**	(,00)	-,01*	(,00)
Ontwikkelingsmogelijkheden	,18**	(,01)	,01	(,01)
Steun van collega's	,02**	(,01)	,03**	(,01)
Geldzorgen	,07**	(,01)	,11**	(,01)
Huishoudinkomen	,01	(,00)	,01**	(,00)
Prestatiebeloning	,01	(,01)	,02**	(,01)
Baanonzekerheid	-,01*	(,01)	-,03**	(,01)
Tijdelijk contract	,02	(,02)	-,05**	(,02)
Inzetbaarheid	,01**	(,00)	-,01*	(,00)
Werkloos geweest	-,00	(,01)	-,02	(,01)
Vrouw	,04**	(,01)	,02	(,01)
15-30 jaar	,12**	(,02)	,06**	(,01)
55-64 jaar	-,10**	(,02)	-,06**	(,02)
Landenvariabelen				
Gini-coëfficiënt	4,30**	(1,23)	1,47	(1,44)
Werkloosheid	,01	(,01)	,01	(,01)
Bbp per capita	,23	(,21)	-,40	(,25)
Uitgaven soc. zekerheid	,02*	(,01)	,01	(,01)
Modelfit				
Residuen	,41**		,35**	
Intercept variantie (subject = landen)	,02**		,03**	

N = 11.572, * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; tweezijdige toetsing
Bron: ESS (2010).

Multi-niveau modellen. Landeneffecten. Hypothese 7 (H7): we verwachtten voor inkomensongelijkheid en werkloosheid een positief effect op extrinsieke motivatie en een negatief effect op intrinsieke motivatie. In het volledige model zien we geen effecten van inkomensongelijkheid en werkloosheid op extrinsieke motivatie. Als we de variabelen afzonderlijk opnemen (niet gerapporteerd), is er wel een zwak positief effect van werkloosheid, maar dit effect houdt geen stand in het volledige model. Het model voor intrinsieke motivatie laat geen effect van werkloosheid en een positief effect van inkomensongelijkheid zien. Het positieve effect voor inkomensongelijkheid is tegengesteld aan de verwachtingen. We vinden geen steun voor H7.

Hypothese 8 (H8): we verwachtten voor een hoger welvaartsniveau en meer genereuze verzorgingsstaten een sterkere intrinsieke en een zwakkere extrinsieke oriëntatie. Wanneer alle variabelen in het model voor intrinsieke motivatie worden opgenomen, vinden we geen effect voor niveau van welvaart en een

positief effect van uitgaven sociale zekerheid op intrinsieke motivatie. In het model waarin uitgaven sociale zekerheid afzonderlijk is toegevoegd, vinden we geen significant effect. Het positieve effect van uitgaven sociale zekerheid verschijnt na toevoeging van de variabele inkomensongelijkheid, doordat inkomensongelijkheid en uitgaven sociale zekerheid relatief sterk negatief zijn gecorreleerd (Tabel 1). Om die reden steunt het resultaat voor uitgaven sociale zekerheid de hypothese niet. Voor extrinsieke motivatie zien we geen significante landeneffecten. Bij afzonderlijke toevoeging is er wel een zwak significant negatief effect van welvaartsniveau op extrinsieke motivatie, maar dit effect valt weg in het volledige model. We vinden het effect te zwak om als steun voor H8 te accepteren.

Interpretatie

Het startpunt van dit onderzoek was het uit de oudere literatuur bekende onderzoeksresultaat dat werkenden in lagere posities meer extrinsiek, en werkenden in hogere posities meer intrinsiek gemotiveerd zijn. In de literatuur over intrinsieke en extrinsieke motivatie zijn hiervoor verschillende verklaringen te vinden. Op basis van deze theorieën hebben we hypothesen opgesteld voor effecten van functieniveau, opleiding, inkomen en arbeidsonzekerheid. We verwachtten ook grotere intrinsieke motivatie en minder extrinsieke motivatie voor jongeren en vrouwen. Ten slotte verwachtten we dat aan bestaansonzekerheid gerelateerde verschillen tussen landen zouden leiden tot een hogere extrinsieke motivatie, ten koste van de intrinsieke motivatie. De hypothesen zijn getoetst op de werknemers in de ESS 2010. We bespreken de resultaten voor intrinsieke en extrinsieke motivatie en doen dat eerst voor het individuele niveau en vervolgens voor het landenniveau.

Voor intrinsieke motivatie verwachtten we een positief effect van het functieniveau (H1). We vinden sterke positieve effecten voor autonomie, ontwikkelingsmogelijkheden en steun van collega's. We verwachtten daarnaast positieve effecten voor hoger opgeleiden (H2), vrouwen (H6) en jongeren (H5): hoger opgeleiden, vrouwen en jongeren zijn meer intrinsiek gemotiveerd dan lager opgeleiden, mannen en ouderen. Deze resultaten komen overeen met het traditionele beeld van de determinanten van intrinsieke motivatie. Daarnaast vinden we ook een positief effect van geldzorgen en geen effecten van huishoudinkomen en prestatiecontract (H3). Op basis van de theorieën verwachtten we een negatief effect van geldzorgen op intrinsieke motivatie. Voor wat betreft arbeidsonzekerheid vinden we dat baanonzekerheid inderdaad een negatief effect en inzetbaarheid een positief effect heeft op intrinsieke motivatie (H4). Deze resultaten laten zien dat de determinanten van intrinsieke motivatie behoorlijk goed overeenkomen met die van het traditionele beeld: hoger functieniveau, hoger opleidingsniveau en meer baanonzekerheid gaan gepaard met hogere intrinsieke motivatie. De belangrijkste afwijking is dat ook geldzorgen gerelateerd is aan hogere intrinsieke motivatie.

Voor extrinsieke motivatie vinden we een zwakke relatie met de inhoud van de functie (H1). Er is een zwak negatief effect van autonomie op extrinsieke motivatie en geen effect van ontwikkelingsmogelijkheden. In overeenstemming met

H2 vinden we een negatief effect van opleidingsniveau; het gaat wel om een zwak effect. Er is een sterk positief effect van geldzorgen en ook van prestatiecontract op extrinsieke motivatie, maar ook een negatief effect van inkomen. De effecten voor geldzorgen en prestatiebeloning zijn in overeenstemming met H3. Baanonzekerheid en tijdelijk contract doen, tegen de verwachting in, de extrinsieke motivatie afnemen (H4). Ook tegen de verwachting in blijken jongeren meer extrinsiek gemotiveerd dan ouderen (H5). Alles bij elkaar is de steun voor de hypothesen op het individuele niveau voor wat betreft extrinsieke motivatie zwak. Alleen voor de hypothese met betrekking tot geldzorgen en prestatiebeloning (H3) vinden we duidelijke steun. Voor de andere hypothesen is slechts zwakke steun te vinden (H1, H2), of zijn de aanwijzingen dat de hypothese niet geaccepteerd kan worden (H4, H5).

Voor wat betreft het landenniveau vinden we maar weinig steun voor de hypothesen dat materiële schaarste gepaard gaat met een grotere extrinsieke motivatie, en dat grotere bestaanszekerheid gepaard gaat met een sterkere intrinsieke oriëntatie. Als we de variabelen afzonderlijk toevoegen, vinden we wel effecten die in die richting wijzen, zoals een negatief effect van bbp per capita en een positief effect van werkloosheid op extrinsieke motivatie. Deze effecten blijven niet overeind wanneer we de variabelen gezamenlijk toevoegen. Daarentegen laten de analyses een sterk positief effect zien van inkomensongelijkheid op intrinsieke motivatie. Dit effect is aanwezig wanneer we de variabele afzonderlijk toevoegen, en wordt sterker als ook de variabele uitgaven sociale zekerheid wordt toegevoegd. Dit effect is slecht te rijmen met de hypothesen.

Deze toetsing geeft niet het beeld van sterk intrinsiek óf extrinsiek georiënteerde werknemers, waarbij de verschillen te herleiden zijn tot verschillen in materiële schaarste, bestaanszekerheid en ontplooiingsmogelijkheden. Er is enige steun voor elementen uit het traditionele beeld, bijvoorbeeld dat hoger opgeleiden en mensen in hogere functies meer intrinsiek en mensen die geld nodig hebben meer extrinsiek gemotiveerd zijn, maar we vinden weinig aanwijzingen dat de motivaties elkaar uitsluiten, en dat de determinanten sterk aan elkaar tegengestelde effecten laten zien.

De reden is dat vooral de bepaling van extrinsieke motivatie problematisch is geworden. Het model voor extrinsieke motivatie bindt weinig variantie en er is vrijwel altijd slechts zwakke steun voor de hypothesen. In het model van Tabel 2 is geldzorgen de belangrijkste determinant; opleidingsniveau, functieniveau, inkomen, arbeidsonzekerheid en leeftijd en geslacht laten slechts zwakke of zelfs aan de verwachtingen tegengestelde effecten zien. Er zijn naast acute geldzorgen weinig aanwijzingen dat de werknemers sterk verschillen in extrinsieke motivatie. Eerder lijkt het zo te zijn dat alle werknemers, gegeven de hoge gemiddelde waarde toegekend aan een goed inkomen en baan zekerheid, een hoge extrinsieke motivatie hebben.

In dit verband verdient ook een ander resultaat aandacht. Bij de beschrijving van de correlaties vermeldde we het bestaan van een relatief hoge correlatie tussen intrinsieke en extrinsieke oriëntatie (Tabel 1: $r = 0,33$). Dit betekent dat respondenten die inkomen en werkzekerheid belangrijk vinden in een baan, vaak ook autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden belangrijk vinden. De relatief hoge correlatie doet twifelen aan de hypothese van sterk aan ongelijkheid gerelateerde verschillen in determinanten van intrinsieke en extrinsieke motivatie;

hoewel mensen kunnen verschillen in hun oriëntatie, zijn er ook veel respondenten die alle kenmerken van de baan belangrijk vinden. In het voetspoor van met name Angelsaksische literatuur (Kalleberg, 2011) noemen we dit: 'oriëntatie op een goede baan'. 'Goede banen' onderscheiden zich van 'slechte banen' door een beter inkomen, meer arbeidszekerheid, meer autonomie en meer ontplooiingsmogelijkheden. De banen waarin deze beloningen zich concentreren, zijn de 'goede banen'; de banen die deze beloningen ontberen, zijn de 'slechte banen'. Er is reden om te vermoeden dat de dimensies van extrinsieke en intrinsieke arbeidsoriëntatie hebben plaatsgemaakt voor één dimensie van oriëntatie op een 'goede baan'. Als mensen betrokken zijn op een goede baan, zullen ze zowel de intrinsieke als de extrinsieke beloningen waarderen. In de alledaagse praktijk sluiten intrinsieke en extrinsieke beloningen elkaar niet uit, maar vullen ze elkaar aan. In beloningssystemen is de beloning direct gekoppeld aan het functieniveau, en in hogere functies worden werknemers vaak op basis van gemeten prestaties beloond. Intrinsieke en extrinsieke beloningen zijn met elkaar gecorreleerd en sluiten elkaar niet uit. Een goed loon en arbeidszekerheid zijn nu voor alle werknemers van groot belang, en niet meer, zoals volgens de oudere onderzoeksresultaten het geval was, voor mensen in de hogere posities een vanzelfsprekendheid.

Om deze redenering te onderzoeken hebben we op basis van de data een tweetal aanvullende analyses gedaan. In de eerste plaats hebben we onderzocht in hoeverre de variabelen die de dimensies intrinsieke en extrinsieke motivatie representeren één schaal vormen. Dit bleek inderdaad het geval te zijn. Cronbach's alfa = 0,63, dit is een acceptabele schaal. We hebben een nieuwe variabele gecreëerd door de antwoorden op de vier items bij elkaar op te tellen en daar het gemiddelde van te berekenen. We noemen deze variabele 'oriëntatie op een goede baan'. Vervolgens hebben we met 'oriëntatie op een goede baan' als afhankelijke variabele een multi-niveau model geschat met de uit Tabel 2 bekende onafhankelijke variabelen. De resultaten worden gerapporteerd in Tabel 3. Dit nieuwe model laat zien dat oriëntatie op een goede baan positief samenhangt met hoger functieniveau (autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden), hoger opleidingsniveau en met geldzorgen en prestatiecontracten. Werkonzekerheid doet daarentegen de oriëntatie op een goede baan afnemen.

Tabel 3 Multi-niveau regressiemodellen voor betrokkenheid op een goede baan

	Model 3	
	Oriëntatie op een goede baan	
	b	(se)
Individuele variabelen		
Intercept	2,13**	(,41)
Opleidingsniveau	,02**	(,00)
Autonomie	,01**	(,00)
Ontwikkelingsmogelijkheden	,09**	(,01)
Steun van collega's	,03**	(,01)
Geldzorgen	,09**	(,01)
Huishoudinkomen	,01**	(,00)
Prestatiebeloning	,01*	(,00)
Baanzekerheid	-,02**	(,01)
Tijdelijk contract	-,01	(,01)
Inzetbaarheid	,00	(,00)
Werkloos geweest	-,01	(,01)
Vrouw	,03**	(,01)
15-30 jaar	,09**	(,01)
55-64 jaar	-,08**	(,01)
Landenvariabelen		
Gini-coëfficiënt	2,89*	(1,17)
Werkloosheid	,01	(,01)
Bbp per capita	-,08	(,20)
Uitgaven soc. zekerheid	,01	(,01)
Modelfit		
Residuen	,25**	
Intercept variantie (subject = landen)	,02**	

N = 11.572, * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; tweezijdige toetsing
Bron: ESS (2010)

Hoe is deze oriëntatie op een goede baan gerelateerd aan ongelijkheid op de arbeidsmarkt? De analyses laten zien dat oriëntatie op een goede baan vooral een kenmerk is van op de arbeidsmarkt kansrijke werknemers. Het effect van opleiding is sterk, er zijn sterke effecten van autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden, en er zijn negatieve effecten van arbeidsonzekerheid. Mensen die kansrijk zijn op de arbeidsmarkt en reeds een goede baan hebben, tonen de grootste oriëntatie op een goede baan.

De oriëntatie op een goede baan is echter niet alleen een zaak van 'gevestigden' op de arbeidsmarkt. We vinden ook sterke positieve effecten voor jongeren en vrouwen, en een negatief effect voor ouderen. De interpretatie is dat voor jongeren en vrouwen een goede baan belangrijk is om volledig in de samenleving te kunnen participeren en zich als groep te emanciperen, en dat vrouwen en jongeren om die redenen een goede baan extra belangrijk vinden.

Ook zijn mensen die moeite hebben financieel rond te komen sterk betrokken op een goede baan. Dit betekent dat het waarde hechten aan een 'goede baan'

voor werknemers met financiële problemen meer is dan een middel om financiële problemen op te lossen. Mensen die door geldzorgen een sterke focus hebben op inkomen, hechten ook aan autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden in hun werk. Een baan is een middel om uit de financiële problemen te komen, maar wordt blijkbaar ook gezien als een goede en zinvolle invulling van de tijd.

Ten slotte vinden we in deze analyse één landeffect, namelijk een positief effect van inkomensongelijkheid op oriëntatie op een goede baan. Een dergelijk effect is te begrijpen vanuit het belang van betaald werk voor de levenskansen in een meer ongelijke samenleving: in een meer ongelijke samenleving is de kwaliteit van leven meer gerelateerd aan de positie op de arbeidsmarkt.

Conclusie en discussie

Onze onderzoeksvraag luidde: *In hoeverre bestaan er verschillen in intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntatie tussen werknemers naar opleiding, functieniveau, inkomen en arbeidszekerheid?* De achtergrond van deze vraag was de uitkomst van ouder onderzoek waarin werd geconcludeerd dat werkenden in hogere posities vaker intrinsiek en werkenden in lagere posities vaker extrinsiek waren gemotiveerd. We hebben deze vraag beantwoord aan de hand van gegevens van 11.572 werknemers uit twintig landen.

In onze analyses vonden we steun voor de hypothesen dat mensen in een hoger functieniveau, met een hoger opleidingsniveau en met meer werkzekerheid meer intrinsiek gemotiveerd zijn. We vonden daarentegen ook dat mensen met financiële problemen ook meer intrinsiek gemotiveerd zijn. Voor wat betreft extrinsieke motivatie was het lastiger een relatie met ongelijkheid vast te stellen. We vonden een sterke samenhang tussen geldzorgen en extrinsieke motivatie, maar voor andere variabelen die ongelijke arbeidsposities meten, vonden we slechts zwakke, géén of aan onze verwachtingen tegengestelde effecten.

Deze resultaten deden twifelen aan het bestaan van een aan ongelijkheid gerelateerde dimensie van extrinsieke motivatie. Om die reden hebben we onderzocht of aan de verschillende schalen intrinsieke en extrinsieke motivatie tegenwoordig niet één andere dimensie ten grondslag ligt, namelijk oriëntatie op een goede baan. Oriëntatie op een goede baan impliceert een focus op kwalitatief hoogwaardige arbeidsinhoud én op goede arbeidsvoorwaarden. Een schaalanalyse liet zien dat de items die extrinsieke en intrinsieke motivatie meten tezamen een acceptabele schaal vormen. Op basis van een multi-niveau regressiemodel stelden we vervolgens vast dat vooral werknemers in hogere functies, met een hoge opleiding en met veel arbeidszekerheid meer betrokken zijn op een goede baan. We vonden ook een sterk effect op oriëntatie op een goede baan bij jongeren en vrouwen, waarschijnlijk omdat een goede baan volwaardige participatie in de samenleving indiceert. En ten slotte vonden we een sterke oriëntatie op een goede baan bij mensen met financiële problemen.

Onze resultaten suggereren dat het tegenwoordig nog maar weinig zinvol is mensen te onderscheiden naar intrinsieke en extrinsieke arbeidsmotivatie. Hoewel mensen verschillen in de mate waarin ze het belang van intrinsieke en extrinsieke beloningen benadrukken, ligt hier voor een belangrijk deel dezelfde oriëntatie aan ten grondslag, namelijk de oriëntatie op een goede baan. De op

de behoeftehiërarchie gebaseerde theorieën poneren een tegenstelling tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie, die we in de data niet terugvinden. De cognitieve motivatietheorieën impliceren in de meeste varianten een focus óf op intrinsieke óf op extrinsieke motivatie, die we ook niet terugvinden in de data.

We vinden geen sterke relatie tussen oriëntatie op een goede baan en indicatoren van ongelijkheid op de arbeidsmarkt. In zijn algemeenheid laten werknemers met een goede arbeidsmarktpositie een sterkere oriëntatie op een goede baan zien. Maar we vinden ook een sterke oriëntatie op een goede baan bij jongeren en vrouwen, en ook bij mensen met financiële problemen.

We denken dat de resultaten voor wat betreft de oriëntatie op een goede baan nader onderzoek verdienen. Ondanks de relatief hoge positieve correlatie tussen de schalen voor intrinsieke en extrinsieke motivatie is ons geen onderzoek bekend waarin eerder de samenhang tussen beide schalen is onderzocht. Het kritisch onderzoeken en zo nodig vervangen van oudere concepten van arbeidsmotivatie als intrinsieke en extrinsieke motivatie zal het zicht op huidige arbeidsmotivaties verhelderen.

We concluderen: bij de toenemende verschillen in ongelijkheid in Nederland hoort dus niet een toenemend verschil in arbeidsmotivatie. Traditionele, tot ongelijkheid te herleiden verschillen van intrinsieke en extrinsieke arbeidsmotivatie zijn vervaagd en lijken plaats te hebben gemaakt voor een minder aan ongelijkheid gerelateerde oriëntatie op een goede baan.

Literatuur

- Alvaredo, F., Chancel, L., Piketty, T., Saez, E., & Zucman, G. (2018). *World inequality report 2018*. wir2018.wid.world/.
- Centers, R., & Bugental, D.E. (1966). Intrinsic and extrinsic job motivations among different segments of the working population. *Journal of Applied Psychology*, 50(3), 193-197.
- Clark, A., Georgellis, Y., & Sanfey, P. (2001). Scarring: The psychological impact of past unemployment. *Economica*, 68, 221-241.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract types on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(3), 395-409.
- De Swaan, A. (1972). *Een boterham met tevredenheid. Gesprekken met arbeiders*. Amsterdam: Van Gennep.
- De Witte, H., Halman, L., & Gelissen, J. (2004). European work orientations at the end of the 20th century. In W. Arts & L. Halman (Eds.), *European values at the turn of the millennium* (pp. 255-279). Leiden: Brill.
- Deci, E.L., Koestner, R., & Ryan, R.M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125(6), 627-668.
- 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.
- Frey, B.S. (1997). On the relationship between intrinsic and extrinsic work motivation. *International Journal of Industrial Organizations*, 15, 427-439.
- Gallie, D. (2007). Welfare regimes, employment systems and job preference orientations. *European Sociological Review*, 23(3), 279-293.

- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Halman, L., & Müller, 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.
- Hox, J. (2002). *Multilevel analysis. Techniques and applications*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Inglehart, R. (1977). *The silent revolution*. Princeton: Princeton University Press.
- 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 United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage.
- Klandermans, B., Klein Hesselink, J., & Van Vuuren, T. (2010). Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), 557-577.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- Mottaz, C.J. (1985). The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 26(3), 365-385.
- Mullainathan, S., & Shafir, E. (2014). *Scarcity: The true cost of not having enough*. London: Penguin Books.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- SCP/CBS (2009). *Emancipatiemonitor*. Den Haag: SCP.
- Smulders, P., & Van den Bossche, S. (2016). Neergaande trend in de kwaliteit van de arbeid. *Economisch Statistische Berichten*, 101, 654-657.
- Turunen, T. (2011). Work orientations in flux? *European Societies*, 13(5), 641-662.
- Van Hoof, J.J. (2003). *Werk(en) moet wel leuk zijn. Arbeidswensen van Nederlanders*. Assen: Van Gorcum.
- Yankelovich, D., Zetterberg, H., Shanks, M., & Strümpel, B. (1985). *The world at work*. New York: Octagon.
- Zou, M. (2015). Gender, work orientations and job satisfaction. *Work, Employment and Society*, 29(1), 3-22.