

Het arbeidsethos tijdens de levensloop

Een studie naar de effecten van generatie en levensfase
op het arbeidsethos en arbeidsoriëntaties tijdens de levensloop

Naam	Warsha Sewnarain-Tahloe
Studentnummer	317697wt
Scriptiebegeleider	Dr. P. Achterberg Drs. B. Jetten
Tweede beoordelaar	Prof. dr. P. Dykstra
Datum	maandag 3 december 2012

Erasmus Universiteit Rotterdam
Faculteit der Sociale Wetenschappen
Master Arbeid, Organisatie en Management



VOORWOORD

Met trots en een diepe zucht besef ik tijdens het schrijven van dit voorwoord dat het moment nu toch echt aangebroken is: mijn masterscriptie is af! Tegelijkertijd besef ik dat ik nog lang niet klaar ben met leren en ontdekken. Het schakeljaar Sociologie en de master Arbeid, Organisatie & Management hebben mijn blikveld op persoonlijk en intellectueel gebied enorm verruimd en daar ben ik dankbaar voor.

In mijn masterscriptie worden de effecten van de generatie en levensfase onderzocht in relatie tot de betekenis die mensen in hun leven geven aan arbeid. Daarbij wordt met name afgevraagd of de betekenis van arbeid (het arbeidsethos) en de werkaspecten die mensen belangrijk vinden (arbeidsoriëntaties) veranderen gedurende de levensloop. De keuze voor dit onderwerp hangt samen met de ontdekkingstocht naar mijn eigen identiteit die ik aflegde tijdens mijn opleiding. Een vraag die ik mijzelf continu stelde was wat ik hierna voor baan zou willen hebben. Wat vind ik belangrijk aan werk en verander ik in de manier waarop ik hier tegenaan kijk? Wat zegt de sociaalwetenschappelijke literatuur over de wijze waarop men in de samenleving aankijkt tegen de rol van werk in het leven? Vorm ik mijn voorkeuren voor arbeid als lid van “Generatie Y”, als vrouw of door mijn leeftijd? Het werd mijn doel om vanuit verschillende sociologische theorieën op wetenschappelijk onderzoek uit te gaan naar dit vraagstuk.

Mijn dank gaat uit naar mijn eerste scriptiebegeleider Bert Jetten, die mij overhaalde tot het kiezen van een kwantitatieve onderzoeksmethode, waar ik in het begin huiverig onder was en achteraf zo veel over geleerd heb. Naar Peter Achterberg, die halsoverkop bereid was om de scriptiebegeleiding over te nemen en mij met de juiste push en kritische feedback gecoacht heeft tot het bereiken van dit resultaat. En naar Pearl Dykstra voor haar zorgvuldige commentaar en suggesties waarmee ik mijn onderzoek naar een hoger niveau heb weten te tillen.

Ten slotte maak ik graag gebruik van de gelegenheid om mijn man en rots in de branding Anil te bedanken voor zijn emotionele support, mijn ouders Djin en Rita voor hun onvoorwaardelijke liefde en het doorzettingsvermogen dat zij mij hebben bijgebracht en mijn broer Wikash die tijdens mijn studieloopbaan altijd – vanuit Rotterdam, Dublin én New York- mijn steun en toeverlaat is geweest.

De auteur verklaart hierbij dat de inhoud van deze masterscriptie origineel is en dat geen andere bronnen als vermeld in de tekst en referenties, gebruikt zijn. Het auteursrecht van het onderzoeksrapport rust bij de auteur en deze is individueel verantwoordelijk voor de inhoud.

SAMENVATTING

In deze masterscriptie is onderzocht of het arbeidsethos en de daarbij behorende arbeidsoriëntaties van mensen constant blijven of veranderen tijdens de levensloop. Dit is onderzocht vanuit het generatieperspectief en het levensloopperspectief. Met het generatieperspectief wordt verondersteld dat het arbeidsethos en arbeidsoriëntaties gedurende de levensloop constant blijven, als gevolg van generatiekenmerkende waardeoriëntaties uit de jeugd. Met het levensloopperspectief wordt verondersteld dat het arbeidsethos en arbeidsoriëntaties veranderen, als gevolg van aanpassing aan de levensfase waar men zich in bevindt. De veronderstellingen van beide theoretische perspectieven zijn getoetst aan de hand van herhaalde cross-secties die door de 'European Values Study' in de periode 1981-2008 zijn uitgevoerd. Uit de toetsing blijkt dat het arbeidsethos, de intrinsieke arbeidsoriëntatie en de extrinsieke arbeidsoriëntatie significant veranderen bij het ouder worden. Daarmee wordt empirische steun gevonden voor het levensloopperspectief en niet voor het generatieperspectief. Er zijn tevens hypothesen over inhoudelijke generatieverschillen en levensfaseverschillen getoetst. Hieruit bleek dat de generatieverschillen die verondersteld zijn vanuit het generatieperspectief niet empirisch worden ondersteund. Voor de veronderstelde verschillen tussen levensfasen werd daarentegen grotendeels wel empirische ondersteuning gevonden. De resultaten laten tevens zien dat het arbeidsethos en de arbeidsoriëntaties onder zowel mannen als vrouwen veranderen naarmate zij ouder worden. Er is echter een aanwijzing voor gevonden dat er tussen mannen en vrouwen verschillen zijn in het arbeidsethos en de werkaspecten waar zij gedurende de levensloop op georiënteerd zijn.

INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING.....	5
2. ARBEIDSETHOS & ARBEIDSORIËNTATIES	7
2.1 Generatieperspectief.....	8
2.2 Levensloopperspectief.....	14
2.3 Samenvatting en hypothesen	17
3. DATA, OPERATIONALISERING EN METHODE.....	19
3.1 Data	19
3.2 Operationalisering	21
3.3 Methode	22
4. RESULTATEN	25
4.1 Resultaten arbeidsethos	25
4.2 Resultaten intrinsieke arbeidsoriëntatie.....	29
4.3 Resultaten extrinsieke arbeidsoriëntatie	33
5. CONCLUSIE EN DISCUSSIE	36
LITERATUUR.....	41
BIJLAGE 1 – Tabellen bij controle op geslacht.....	43

1. INLEIDING

Op de arbeidsmarkt zijn verschillende generaties werkzaam die elkaar op den duur afwisselen. Zo gaat er vanaf het tweede decennium van de 21e eeuw een generatie met pensioen, terwijl ook een jonge generatie zijn intrede doet. Het thema ‘generatieverschillen op de werkvloer’ staat sterk in de belangstelling binnen het bedrijfsleven en de overheid (Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, 1999; Ester & Muffels, 2006; Baane, Houtkamp & Knotter, 2010).

Twenge, Campbell, Hoffman en Lance (2010) stellen dat in literatuur over generatieverschillen bronnen worden gebruikt die niet empirisch gefundeerd zijn. Dit soort literatuur is veelal geschreven voor het bedrijfsleven en de overheid en is vaak gebaseerd op anekdotes en praktijkervaringen en niet op empirische toetsing¹. In het wetenschappelijke veld worden wel empirische studies gehanteerd. Zo blijkt uit empirisch onderzoek van Kopperschmidt (2000) dat generaties afwijkende arbeidsvoorkeuren hebben. Kopperschmidt (2000) stelt tevens dat managers die inspelen op generatieverschillen een verbeterde productiviteit en meer innovatie bewerkstelligen. Echter, de door Kopperschmidt (2000) en in soortgelijk wetenschappelijk onderzoek (Jurkiewicz & Brown, 1998; Davis, Pawlowski & Houston, 2006; Cennamo & Gardner, 2008) gevonden samenhang tussen de generatie en arbeidsvoorkeuren is gebaseerd op onderzoek waarbij niet gecontroleerd is op het leeftijdseffect dat verborgen ligt bij het meten van het generatie-effect. Het nagaan tot welke generatie iemand behoort is namelijk gebonden aan de leeftijd. Daardoor is het onduidelijk of verschijnselen die in verband worden gebracht met de generatie daadwerkelijk voortkomen uit iemands generatie of een andere leeftijdsgebonden factor, zoals de levensfase. Controle op het effect van de leeftijd is daarom noodzakelijk bij generatieonderzoek (Van den Broek, 2001; Twenge et al., 2010).

Aan het denken in termen van generaties ligt het uitgangspunt ten grondslag dat de levensloop van mensen gevormd is door de sociale en historische omstandigheden waaronder zij opgroeien (Sociaal Cultureel Planbureau, 2010). Wanneer individuen binnen een geboortecohort onder gemeenschappelijke sociale en historische omstandigheden opgroeien, houden zij hier een gemeenschappelijk wereldbeeld aan over (Mannheim, 1952). Dit zou ertoe kunnen leiden dat zij tot dezelfde generatie behoren (Becker, 1992). Een essentiële veronderstelling binnen dit generatieperspectief is dat volwassenen na de vormende periode in de jeugd betrekkelijk ongevoelig zijn voor socialiserende invloeden en veranderingen (Sociaal Cultureel Planbureau, 2010). Het gemeenschappelijke wereldbeeld dat door generatieleden gevormd wordt bestaat dan uit waardeoriëntaties en gedragspatronen die zij gedurende de levensloop in dezelfde vorm met zich meedragen (Becker, 1992). Volgens Scott (2000) zorgen verschillen in het wereldbeeld tussen generaties ervoor dat zij ook van elkaar verschillen in de betekenis die zij geven aan arbeid (het arbeidsethos) en de werkvoorkeuren die zij hebben.

Volgens Van den Broek (2001) is het tegenovergestelde van het generatieperspectief dat waardeoriëntaties van individuen gedurende de levensloop wel beïnvloedbaar zijn. Het verstrijken van de tijd kan namelijk op drie manieren in verband staan tot iemands waardeoriëntaties: Aan de hand van het besproken generatieperspectief (het *generatie-effect*) en daarnaast door middel van het *periode-*

¹ Zie bijvoorbeeld *When Generations Collide* (Lancaster & Stillman, 2003) en *Managing Generation X: How to bring out the best in young talent* (Tulgan, 2003).

effect en het *leeftijdseffect*. De twee laatstgenoemde effecten hebben betrekking op de aanpassing van het individu aan respectievelijk “wijzigende omstandigheden” en “wijzigende levensfasen” (Van den Broek, 2001, p. 132). Het periode-effect en het leeftijdseffect bevatten daarmee beide de theoretische implicatie dat individuen hun waardeoriëntaties gedurende het leven wel aanpassen, in tegenstelling tot het generatie-effect waarbij waardeoriëntaties uit de formatieve periode onveranderd blijven. Daarmee verschillen de drie genoemde effecten theoretisch van elkaar, maar blijken zij empirisch lastig te onderscheiden (Van den Broek, 2001; Smola & Sutton, 2002; Twenge et al., 2010). Dit houdt in dat het onduidelijk is of het de generatielidmaatschap, de periode, of de levensfase is, die verantwoordelijk is voor iemands waardeoriëntaties. Longitudinaal opgezet onderzoek, waarbij op meerdere momenten informatie wordt verzameld, biedt de beste mogelijkheid om de effecten van generatie, periode en leeftijd empirisch te onderscheiden (Twenge et al., 2010; Smola & Sutton, 2002).

In dit onderzoek worden het generatie-effect en het leeftijdseffect met elkaar vergeleken met het doel om te achterhalen of het arbeidsethos en daarbij behorende arbeidsoriëntaties van mensen constant blijven of veranderen met het ouder worden. Het generatie-effect wordt daarbij aangeduid als het *generatieperspectief* en het leeftijds-effect als het *levensloopperspectief*. Er is voor het generatie-effect en het leeftijdseffect gekozen, omdat de achterliggende theoretische perspectieven van deze effecten elkaar tegenspreken; het generatieperspectief impliceert dat het arbeidsethos niet en het levensloopperspectief dat het arbeidsethos wel verandert in de loop van de tijd (Van den Broek, 2001). Van den Broek (2001, p. 136) duidt dit als volgt aan:

Aan de logica van het denken in termen van generaties ligt de veronderstelling ten grondslag dat ervaringen uit de formatieve periode (cohort effect) blijvend hun invloed doen gelden. Dit uitgangspunt is niet onbetwist, integendeel, het ondervindt concurrentie van het tegengestelde perspectief dat mensen gedurende de gehele levensloop beïnvloedbaar zijn.

Het eerder genoemde periode-effect wordt achterwege gelaten, omdat het betrekken van dit effect in het onderzoek een analyse vergt van de wijze waarop de betekenis die individuen aan arbeid geven, wordt beïnvloed door maatschappelijke veranderingen die ten tijde van de metingen alle generaties raken (Ester, Roman & Vinken, 2006). In het rapport *Wisseling van de wacht* stelt het Sociaal Cultureel Planbureau (2010) dat kan worden volstaan met het beschouwen van twee van de drie variabelen. Vanwege de opzet van dit onderzoek, de wens om het onderzoek in theoretisch opzicht te specificeren op twee effecten die tegenover elkaar staan en de beperking van tijd wordt het periode-effect buiten beschouwing gelaten.

Het onderzoek is verricht aan de hand van Nederlandse data uit de ‘*European Values Study*’. Deze zijn verzameld met herhaalde cross-sections in de kalenderjaren 1981, 1990, 1999 en 2008 en hebben betrekking op de waardeoriëntaties die men in Nederland heeft ten aanzien van arbeid. Doordat de meetmomenten verspreid zijn over een relatief lange periode -27 jaar- kan worden onderzocht of het arbeidsethos en daarbij behorende arbeidsoriëntaties van mensen veranderen naarmate zij ouder worden. De centrale vraagstelling waarmee het onderzoek is uitgevoerd luidt als volgt:

Past een individu zijn of haar arbeidsethos en de daarbij behorende arbeidsoriëntaties tijdens de levensloop op wijzigende levensfasen aan, of blijven het arbeidsethos en de arbeidsoriëntaties van het individu gedurende de levensloop constant vanwege diens generatielidmaatschap?

2. ARBEIDSETHOS & ARBEIDSORIËNTATIES

Volgens Van Ruysseveldt en Van Hoof (2006) heeft de samenleving het bij het *arbeidsethos* over de houding, behoeften en voorkeuren met betrekking tot werk. Zelf beschrijven zij het arbeidsethos als: “*het geheel aan waarden en normen met betrekking tot de betekenis van arbeid in het leven van de mens en in de samenleving als geheel*” (Van Ruysseveldt en Van Hoof, 2006, p. 257). Deze beschrijving van het arbeidsethos als ‘betekenis van arbeid’ wordt ontleend aan de studie *Meaning of Working* (verder: MOW-onderzoek) uit 1980 (MOW, 1987). In het MOW-onderzoek werd het arbeidsethos ingedeeld in drie dimensies, namelijk de *centraliteit van arbeid*, de *normatieve dimensie* en *arbeidsoriëntaties*.

De eerste twee dimensies geven respectievelijk weer in welke mate mensen arbeid centraal stellen in het leven in verhouding tot andere levensdomeinen (zoals scholing, zorg, vrije tijd en familie) en in hoeverre zij arbeid als maatschappelijke plicht voor iedere burger zien. Arbeidsoriëntaties, de derde dimensie, verwijzen volgens Van der Parre (1996) naar “*het belang of de waarde die werknemers toekennen aan specifieke aspecten van het werk*” (p. 171-172). Arbeidsoriëntaties hebben gevolgen voor het gedrag op de werkvloer (Van der Parre, 1996), de beweegredenen die iemand heeft om te werken (Watson, 2003) en de uiteindelijke betekenis die men aan arbeid geeft (MOW, 1987). Dit laatste legt Van der Parre (1996) in zijn proefschrift *Zonder arbeid geen zegen* als volgt uit: “*Arbeidsoriëntaties zijn collectieve voorstellingen die niet specifiek zijn ingeperkt tot het domein van de arbeid, maar gelieerd aan meer omvattende wereldbeelden en algemene waardeoriëntaties*” (p. 159). Hiermee stelt Van der Parre (1996) dat algemene waardeoriëntaties en wereldbeelden invloed hebben op de wijze waarop mensen georiënteerd zijn op werk. In het onderzoek wordt daarom verwacht dat algemene waardeoriëntaties en wereldbeelden invloed hebben op de betekenis die men geeft aan werk.

Intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntaties

Anders dan de centraliteit van arbeid en de normatieve dimensie van het arbeidsethos zijn arbeidsoriëntaties op verschillende manieren te typeren. Door Van der Parre (1996) en in ander sociologisch onderzoek (Achterberg, Houtman & Jetten, 2003; Twenge et al., 2010; Van Ruysseveldt, De Witte & Smulders, 2009) wordt gebruik gemaakt van een tweedeling in intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntaties. Intrinsieke arbeidsoriëntaties hebben betrekking op de waardering van werkaspecten die binnen het werk gelegen zijn, zoals de arbeidsinhoud en de arbeidsverhoudingen. Extrinsieke arbeidsoriëntaties verwijzen naar de waardering van werkaspecten waarmee doelen worden behaald die buiten het werk liggen, zoals het verwerven van een inkomen (Van der Parre, 1996).

Bij intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntaties is niet exact duidelijk op welke aspecten van het werk dit betrekking heeft. Van der Parre (1996) stelt dat intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntaties betrekking hebben op de vier werkaspecten *arbeidsinhoud*, *arbeidsvoorwaarden*, *arbeidsverhoudingen* en *arbeidsomstandigheden* (p. 56). De indeling van deze werkaspecten onder intrinsieke en onder extrinsieke arbeidsoriëntaties hangt samen met het hebben van een *egocentrische* of *sociocentrische* instelling. Bij een egocentrische instelling staat het individu centraal dat zich moet kunnen ontplooiën in het werk en redelijk betaald moet worden naar diens arbeidsprestaties. Het hebben van een sociocentrische instelling stelt arbeid centraal als product van en aanleiding tot sociaal handelen. Hierdoor ontstaat de volgende indeling (zie tabel 1) in intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntaties (Van der Parre, 1996, p. 56).

Tabel 1 Indeling arbeidsoriëntaties

	Intrinsieke arbeidsoriëntatie	Extrinsieke arbeidsoriëntatie
Egocentrische instelling	Arbeidsinhoudoriëntatie	Arbeidsvoorwaardenoriëntatie
Sociocentrische instelling	Arbeidsverhoudingenoriëntatie	Arbeidsomstandighedenoriëntatie

Bron: Van der Parre (1996).

In dit onderzoek zal voor het beschrijven van het arbeidsethos gebruik worden gemaakt van de drie dimensies centraliteit van arbeid, normatieve dimensie en arbeidsoriëntaties naar het MOW-onderzoek (1987). De dimensies centraliteit van arbeid en de normatieve dimensie zullen volgens het MOW-onderzoek (1987) worden getypeerd. Bij beschrijven van de arbeidsoriëntaties wordt de tweedeling in intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntaties van Van der Parre (1996) toegepast.

Aan de hand van de besproken literatuur kan worden verondersteld dat het arbeidsethos en de daarbij behorende arbeidsoriëntaties samenhangen met iemands algemene waardeoriëntaties. Om de vraag te kunnen beantwoorden of het arbeidsethos en de daarbij behorende arbeidsoriëntaties veranderen bij het ouder worden wordt daarom onder de loep genomen hoe algemene waardeoriëntaties zich ontwikkelen tijdens de levensloop. Zoals in de inleiding werd prijsgegeven, bevatten het *generatieperspectief* en het *levensloopperspectief* verschillende theoretische implicaties over of waardeoriëntaties constant blijven of veranderen in de levensloop. In de volgende paragrafen komt aan bod wat beide theoretische perspectieven inhouden en tot welke verschillende hypothesen deze leiden.

2.1 Generatieperspectief

In sociologische zin beginnen de theoretische achtergronden van het begrip ‘generatie’ bij Mannheim (1952). In zijn essay *Das Problem der Generationen* stelt hij dat de mogelijkheid voor het vormen van een generatie ontstaat wanneer er tussen geboortecohorten een verandering plaatsvindt in de sociale en historische context tijdens het opgroeien. Individuen binnen het geboortecohort groeien dan op met gemeenschappelijke historische gebeurtenissen en maatschappelijke veranderingen op dezelfde leeftijd. Hierdoor ontstaat er nog geen generatie, maar wel een verbintenis tussen degenen binnen het

geboortecohort. Hieraan ligt de theorie ten grondslag dat vooral de vormende levensfase rond het 17e levensjaar -de formatieve periode- van belang is bij het ontstaan van waardeoriëntaties. De waardeoriëntaties krijgen in deze formatieve periode inhoud en hebben een blijvend effect op de betekenisgeving en het wereldbeeld van mensen voor de rest van hun leven (Mannheim, 1952). Het ondergaan van gemeenschappelijke historische omstandigheden tijdens het opgroeien wordt door Mannheim (1952) aangeduid als de “generatie-ligging” (Generationslagerung) en is slechts de aanleiding voor de vorming van een potentiële generatie (p. 299-309). Hij stelt dat -naast de generatie-ligging- nog twee generatiekenmerken vereist zijn voor de daadwerkelijke typering van een generatie, namelijk ‘generatiesamenhang’ en ‘generatie-units’. Generatiesamenhang (Generationenzusammenhang) wil zeggen dat de betreffende gemeenschappelijk beleefde historische omstandigheden tijdens het opgroeien van een geboortecohort (de generatie-ligging) ook daadwerkelijk af moeten wijken van degenen die eerder en later geboren en getogen zijn. Van generatie-units (Generationseinheiten) is sprake wanneer zich binnen een generatie verschillende groepen gaan vormen. Deze groepen vormen zich, zo stelt Mannheim (1952), omdat gemeenschappelijke ervaringen niet noodzakelijk tot dezelfde reacties van individuen leiden. Generatieleden kunnen vanuit hun verschil in maatschappelijke achtergronden uiteenlopend reageren op maatschappelijke problemen. Vanuit gedeelde reacties en opvattingen uit maatschappelijke achtergronden ontstaan dan sociale groepen, als generatie-units, binnen de feitelijke generatie. Hiermee stelt Mannheim (1952) dat een generatie geen homogeen geheel vormt. Wat generatieleden echter wel aan elkaar bindt en onderscheidt van andere generaties is een gedeelde beleving van de ‘tijdgeest’ (entelechie). De tijdgeest wordt het sterkst beleefd in de formatieve periode en drukt een blijvende stempel op de levensloop van generatieleden.

Generatievorming

De theorie dat gedeelde historische gebeurtenissen tijdens de formatieve jaren tot de vorming van generaties kan leiden wordt ook erkend door Becker (1992). Hij typeert deze gedeelde gebeurtenissen, zoals economische crisistijden en oorlogen die een heel land raken, als ‘trendbreuken’ die zorgen voor verschillen in kansen tussen geboortecohorten. Het beleven van deze verschillen in kansen tijdens de formatieve periode, beïnvloedt de waardeoriëntaties die in dezelfde formatieve periode gevormd worden. Dit is wat Mannheim (1952) aanduidde als de ‘entelechie’. Becker (1992, p. 23) bouwt voort op de theorie van Mannheim (1952) en hanteert de volgende definitie van het begrip generatie:

Een generatie is een clustering van cohorten die gekenmerkt worden door een specifieke historische ligging en door gemeenschappelijke kenmerken op individueel niveau (levensloop, waardenoriëntaties en gedragspatronen) en op systeemniveau (omvang en samenstelling, generationele cultuur en generationele organisaties).

De onderdelen van deze definitie geven aan welke theoretische implicaties volgens Becker (1992, p. 23-27) ten grondslag liggen aan het ontstaan van een patroon van generaties. Met het begrip *cohort* wordt een geboortegaang aangeduid. De historische ligging van een clustering van cohorten geeft aan dat er bij een generatie sprake moet zijn van leden die tijdens hun formatieve periode dezelfde trendbreuken hebben ondergaan. Daarnaast moeten de cohorten binnen een generatie gemeenschappelijke kenmerken hebben op ‘*individueel*’ en op ‘*systeemniveau*’.

De gemeenschappelijke kenmerken op individueel niveau hebben ten eerste betrekking op de 'levensloop'. Volgens Becker (1992) vinden binnen een levensloop belangrijke overgangen plaats die de verdere levensloop sterk beïnvloeden. Bijvoorbeeld het tijdstip waarop iemand een bepaald onderwijsniveau bereikt, het ouderlijk huis verlaat, de arbeidsmarkt betreedt of een duurzame relatie aangaat. Becker (1992) stelt dat het de tijdstippen van de opeenvolgende transities in de levensloop zijn, die leden binnen een generatie met elkaar gemeen hebben: "*Een generatie is herkenbaar aan de biografische kenmerken van haar leden*" (p. 184). Generatieleden starten bijvoorbeeld tegelijk op de arbeidsmarkt of krijgen op gemiddeld hetzelfde tijdstip kinderen.

Het tweede gemeenschappelijke kenmerk dat men binnen een generatie op individueel niveau heeft, wordt gevormd door 'waardeoriëntaties'. Becker (1992) gaat hierbij uit van dezelfde, eerder besproken waardeoriëntaties als Mannheim (1952). Hierbij moet gedacht worden aan oriëntaties op verschillende levensdomeinen, zoals arbeid en zorg, maar ook aan waardeoriëntaties in de sfeer van gezagsverhoudingen. Ten slotte, hebben leden binnen generaties gemeenschappelijke, individuele kenmerken in de vorm van 'gedragsspatronen'. Kiesgedrag en politieke activiteiten zijn hier een voorbeeld van.

De gemeenschappelijke kenmerken binnen een generatie op systeemniveau hebben betrekking op de omvang en samenstelling van de *generationele cultuur* en *generationele organisaties*. De generationele cultuur heeft betrekking op de beleving van de tijdsgeest die Mannheim (1952) in zijn theorie aanhaalde. Doordat leden binnen een generatie dezelfde historische gebeurtenissen meemaken binnen hun vormende periode, creëren ze gemeenschappelijke herinneringen en een eigen stijl of cultuur: de generationele cultuur. Generationele organisaties hebben betrekking op organisaties die het ontstaan en voortbestaan van generaties en hun eigen stijl stimuleren. Mannheim (1952) noemt binnen deze context de invloed van de jeugdbeweging. Becker (1992) noemt de invloed van radio, film en televisie.

Generaties en hun waardeoriëntaties

Aan de hand van een analyse van de trendbreuken die zich in de twintigste eeuw voltrokken, stelt Becker (1992, p. 13-14) dat geboortecohorten onder zodanig verschillende sociale en historische omstandigheden zijn opgegroeid dat zij zich tot 'generaties' gevormd hebben, namelijk:

- de 'Vooroorlogse Generatie' (geboortecohort 1910- 1930);
- de 'Stille Generatie' (geboortecohort 1930- 1940);
- de 'Protestgeneratie' (geboortecohort 1940-1955);
- de 'Verloren Generatie' (geboortecohort 1955-1970);
- en de 'Pragmatische Generatie' (geboortecohort 1971- 1984).

Zoals Mannheim (1952) stelt ook Becker (1992) dat waardeoriëntaties en gedragsspatronen uit de jeugd van een generatie een blijvende invloed hebben op het handelen op latere momenten in de levensloop. Hieruit kan worden verondersteld dat formatieve ervaringen beïnvloeden hoe men handelt binnen en betekenis geeft aan de levensdomeinen waar men gedurende de levensloop mee te maken krijgt. Daarmee kan worden verwacht dat het wereldbeeld uit de jeugd beïnvloedt welke betekenis men

gedurende de levensloop geeft aan arbeid en dat deze betekenis betrekkelijk vast staat (Sociaal Cultureel Planbureau, 2010). De eerste hypothese luidt derhalve:

Hypothese 1: *Het arbeidsethos en de bijbehorende arbeidsoriëntaties van een generatie komen voort uit de waardeoriëntaties gevormd in de formatieve periode en blijft daarom constant naarmate mensen ouder worden;*

De houdbaarheid van het generatieperspectief hangt niet alleen af van het arbeidsethos van generaties die constant moet blijven gedurende de levensloop. Volgens het generatieperspectief houden generaties er verschillende waardeoriëntaties op na, waardoor generaties volgens dit perspectief ook zouden moeten verschillen in het arbeidsethos. Om dit te toetsen zijn vanuit de generatietypering van Becker (1992) generaties geselecteerd die zich een geruime tijd op de arbeidsmarkt bevinden, namelijk de *Protestgeneratie* en de *Verloren Generatie*. De Vooroorlogse Generatie, de Stille Generatie en de Pragmatische Generatie zullen daarom in dit onderzoek achterwege worden gelaten. Onderstaand komt aan bod op welke wijze Becker (1992) de formatieve ervaringen, waardeoriëntaties en gedragspatronen van de Protestgeneratie en de Verloren Generatie typeert:

- *Protestgeneratie*

Volgens Becker (1992) groeide de Protestgeneratie (geboortecohort 1940-1955) op in een periode van economische welvaart en wordt deze door haar grote omvang ook wel de 'babyboom generatie' genoemd (p. 71-92). Het opgroeien in een tijd van wederopbouw, onderwijsexpansie en ongekende welvaartsstijging had volgens Becker (1992) tot gevolg dat de Protestgeneratie, *postmaterialistische waarden* ontwikkeld heeft zoals democratie, moraliteit, vrijheid en zelfontplooiing. Om deze waardeoriëntaties op de politieke agenda te krijgen ging deze generatie vaak over op protest, waardoor Becker (1992) deze generatie typeert als Protestgeneratie. De gedragspatronen die deze generatie typeren zijn volgens Becker (1992) het nastreven van een ideale samenleving, het verminderd ingesteld zijn op familie vergeleken met voorgaande generaties, de emancipatie van de vrouw en het hebben van een hedonistische, meer op het individu gerichte instelling. Deelname aan het arbeidsbestel werd door deze generatie gezien als middel om jezelf te ontplooien, waardoor bijvoorbeeld voor het eerst steeds meer vrouwen gingen werken naast hun partner. Vanaf het jaar 2005 gingen de eerste generatieleden (uit cohort 1940) met pensioen, waardoor momenteel enkel de laatste cohorten van de Protestgeneratie zich op de werkvloer bevinden. Volgens Becker (1992) vormen de generatieleden geboren in 1947 het kerncohort van de Protestgeneratie.

- *Verloren Generatie*

Toen de Verloren Generatie (geboortecohort 1955-1970) opgroeide, was de periode van welvaartsstijging voorbij. Hun jeugd kenmerkte zich door een economische crisis in de jaren zeventig en door massale werkloosheid onder vooral schoolverlaters in de eerste helft van de jaren tachtig. Volgens Becker (1992, p. 93-106) had de Verloren Generatie vanwege deze omstandigheden relatief zeer ongunstige levensperspectieven. De leden van deze generatie reageerden hierop door zich aan te passen aan de omstandigheden, waardoor er een geringe neiging was tot protest. Zij kenmerken zich

daarom, anders dan de Protestgeneratie, door keurig gedrag, een bescheiden tevredenheid en een nuchtere kijk op de samenleving. Becker (1992) stelt dat de waardeoriëntaties die de Verloren Generatie vanuit de jeugd met zich meedraagt enerzijds *postmaterialistisch* en anderzijds *burgerlijk* zijn. Het hebben van deze tegenstrijdige waardeoriëntaties komt doordat de Verloren Generatie, belang hecht aan individuele vrijheid, maar door het pessimistische toekomstbeeld uit de jeugd minder overtrokken verwachtingen heeft. Leden van de Verloren Generatie geloven volgens Becker (1992) daarom minder in de kansen om zich via werk te kunnen ontplooien en zien werk meer als middel tot het behalen van financiële zekerheid. In de periode dat deze generatie ging werken was het eerder de stelregel dat het belangrijk was om deel te nemen aan het arbeidsbestel, omdat dit de sleutel zou zijn “*tot het volwaardig deelnemen aan het maatschappelijke leven*” (Becker, 1992, p. 97). De ‘non-nonsense’ mentaliteit van de jaren tachtig is daarmee kenmerkend voor de Verloren Generatie. Het kerncohort van de Verloren Generatie bestaat uit de leden die geboren zijn in 1960.

Uit het bovenstaande blijkt dat de Protestgeneratie en Verloren Generatie van elkaar verschillen in hun formatieve ervaringen, waardeoriëntaties en gedragspatronen. Een opvallend verschil is dat de Protestgeneratie en Verloren Generatie opgegroeid zijn onder verschillende omstandigheden in het onderwijs en de arbeidsmarkt. Op beide vlakken zag het er voor de Protestgeneratie rooskleuriger uit dan voor de Verloren Generatie. Dit zou er volgens Becker (1992) voor zorgen dat de Protestgeneratie er postmaterialistische waarden en de Verloren Generatie er postmaterialistische en burgerlijke waarden op nahoudt. Dat de Verloren Generatie postmaterialistische waarden heeft is echter inconsistent met wat Becker (1992) zelf eerder stelt over formatieve ervaringen die doorwerken op algemene waardeoriëntaties. De waarden die voortkomen uit het pessimistische toekomstbeeld van jonge leden van de Verloren Generatie, zoals het georiënteerd zijn op baanzekerheid en het zien van werk als belangrijk deel van het maatschappelijke leven, wijzen eerder op materialistische, dan op postmaterialistische waarden. Het is dan de vraag of het tegelijk hebben van postmaterialistische en materialistische waarden mogelijk is.

Inglehart (1977, 1990) gaat in zijn werk in op de vorming van postmaterialistische waarden onder sociale groepen die onder een verschillend welvaartsniveau opgroeien. Volgens Inglehart (1990) leidt economische welvaartstijging tot de geleidelijke verandering van een *materialistisch* waardepatroon, waarbij streven naar economische stabiliteit centraal staat, in een *postmaterialistisch* waardepatroon (p. 169-176). Deze verandering vindt plaats omdat wanneer mensen eenmaal beschikken over materialistische zekerheid, zij prioriteit geven aan postmaterialistische waarden als zelfontplooiing, vrijheid in het kiezen van een eigen levensstijl, democratie en de kwaliteit van het leven (Inglehart, 1990, p. 66). In termen van arbeid zijn postmaterialisten dan veel minder geïnteresseerd in de materiële opbrengsten van arbeid en hechten zij meer waarde aan werk als middel tot zelfontplooiing (Wielers & Koster, 2011). Voor het arbeidsethos betekent dit dat postmaterialistische waarden ertoe leiden dat de extrinsieke arbeidsoriëntatie afneemt, terwijl de intrinsieke arbeidsoriëntatie stijgt. Inglehart (1990) stelt daarbij dat met economische welvaart de nadruk weliswaar komt te liggen op zelfontplooiing, maar indien de economie een tegenslag heeft de nadruk weer komt te liggen op materiële opbrengsten. Omdat ook bij het verschil tussen de Protestgeneratie en de Verloren Generatie sprake is van een duidelijke daling in het welvaartsniveau, is

aan de hand van de these van Inglehart (1990) te verwachten dat de door Becker (1992) getypeerde postmaterialistische waarden van de Protestgeneratie en de materialistische waarden van de Verloren Generatie het gevolg van zijn van het opgroeien onder een verschillend welvaartsniveau. Daarom wordt bij het voorspellen welke inhoudelijke verschillen er tussen de Protestgeneratie en Verloren Generatie bestaan in het arbeidsethos, de these van Inglehart (1990) over postmaterialistische waardeoriëntaties als uitgangspunt genomen, naast het generatieperspectief (Mannheim, 1952; Becker, 1992) en de generatietyperingen van Becker (1992). De hypothesen met betrekking tot verschillen tussen generaties in de dimensies van het arbeidsethos luiden als volgt:

Hypothese 2a: *Arbeid staat meer centraal bij de Verloren Generatie dan bij de Protestgeneratie.*

Er wordt verwacht dat de Protestgeneratie arbeid minder centraal stelt in het leven dan de Verloren Generatie, omdat de Protestgeneratie opgroeide onder hoge welvaart en de Verloren Generatie niet. Er wordt verwacht dat de beter bedeelde Protestgeneratie daardoor minder gericht is op de materiële opbrengsten van arbeid en de belangrijkste betekenis van het bestaan buiten arbeid zoekt. In die zin is te verwachten dat de pessimistische, meer op baanzekerheid gerichte Verloren Generatie arbeid centraler stelt dan de Protestgeneratie.

Hypothese 2b: *Arbeid wordt door de Protestgeneratie gezien als een recht, terwijl de Verloren Generatie arbeid beschouwt als een maatschappelijke plicht.*

Dit wordt verwacht, omdat op het moment dat de postmaterialistische waarden van de Protestgeneratie ervoor zorgen dat men op zoek gaat naar andere manieren dan werk om daar de kwaliteit van het leven mee te bevorderen, arbeid ook steeds minder als plicht wordt gezien. Arbeid geldt in deze zin voornamelijk als middel tot zelfrealisatie. Het tegenovergestelde is van toepassing bij de Verloren Generatie waarvan wordt verwacht dat materialistische waarden zorgen voor het zien van werk als maatschappelijke plicht.

Hypothese 2c: *De Protestgeneratie is sterk intrinsiek georiënteerd op arbeid, terwijl de Verloren Generatie sterk extrinsiek georiënteerd is op arbeid.*

Hypothese 2c is geformuleerd omdat verwacht wordt dat de Protestgeneratie vanwege postmaterialistische waarden gericht is op werkaspecten die tot zelfontplooiing leiden. Dit soort werkaspecten zijn typerend voor een intrinsieke waardeoriëntatie gericht op arbeidsinhoud en arbeidsverhoudingen. Omdat de Verloren Generatie, als veronderstelde materialisten, meer waarde hecht aan materiële opbrengsten van arbeid, wordt verwacht dat deze een extrinsieke waardeoriëntatie heeft. Materiële werkaspecten vallen namelijk onder de extrinsieke waardeoriëntatie waarbij arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden belangrijk worden gevonden.

2.2 Levenslopperspectief

In termen van waardeoriëntaties staat het arbeidsethos niet alleen in verband met de generatie waar men zich in bevindt. De behoeften en wensen ten aanzien van werk hangen tevens samen met de indeling van de levensloop in levensfasen en de verschillende waardeoriëntaties die hiermee gemoeid gaan (Van den Broek, 2001; Bekker, Ester & Wilthagen, 2006). Het uitgangspunt hierbij is dat mensen hun waardesysteem aanpassen aan de levensfase waar zij zich in bevinden. Volgens Van den Broek (2001) hangt dit samen met verschillende sociale rollen die worden aangenomen gedurende de levensloop: *“Het ouder worden als zodanig kan, met name vanwege de wisselende sociale rollen die men in verschillende levensfasen doorloopt, tot verandering van oriëntaties en gedrag leiden, hetgeen als leeftijdseffect te boek staat”* (p. 132). Hiermee stelt Van den Broek (2001) dat aan levensfase gebonden sociale rollen ervoor zorgen dat men per levensfase verandert wat betreft waardeoriëntaties en gedrag.

In de sociologie wordt de levensloop niet benaderd als een op zichzelf staande verzameling van willekeurige gebeurtenissen die zich in het leven van een individu afspelen (Liefbroer & Dykstra, 2000; Dykstra, Kraaykamp, Van der Lippe & Schippers, 2007). Volgens Liefbroer en Dykstra (2000) vormt de levensloop een structuur. Het benaderen van de levensloop als structuur biedt verschillende inzichten over hoeveel, wanneer en welke levensfasen men doorloopt. Dit kan volgens Liefbroer en Dykstra (2000) bijvoorbeeld door de levensloop als structuur te bestuderen op macro- of op microniveau. Op macroniveau wordt de levensloop van het individu verklaard vanuit institutionele mechanismen die zich op macroniveau bevinden (Elder, 1994; Liefbroer & Dykstra, 2007). Met institutionele mechanismen worden bijvoorbeeld maatschappelijke arrangementen, overheidsbemoediging en collectieve opvattingen in de samenleving bedoeld over hoe de ideale levensloop ingericht is (Liefbroer & Dykstra, 2000).

Bij het bestuderen van de levensloop op microniveau staan de posities centraal die personen gedurende de levensloop binnen verschillende levensdomeinen innemen (Liefbroer & Dykstra, 2000). Liefbroer en Dykstra (2000) definiëren de levensloop in deze zin als volgt: *“Een levensloop is een opeenvolging van posities die een persoon in de loop van de tijd bekleedt”* (p. 20). Bij het beschrijven van de levensloop op microniveau staan twee concepten centraal: *posities* en *transities* (Liefbroer & Dykstra, 2000). De positie duidt het punt aan waar iemand zich in de levensloop bevindt. Posities worden ingenomen in een levensdomein, zoals de positie van ‘werkende’ die wordt ingenomen in het levensdomein ‘arbeid’. Posities komen overeen met wat Van den Broek (2001, p. 132) aanduidt als de eerder genoemde sociale rollen die men afhankelijk van de levensfase aanneemt (zie ook: Howe en Strauss, 1991, p. 60). De derde hypothese luidt derhalve:

Hypothese 3: *Het arbeidsethos en arbeidsoriëntaties komen voort uit de waardeoriëntaties die kenmerkend zijn voor de sociale rollen of posities in de levensfase waar iemand zich in bevindt. Het arbeidsethos en arbeidsoriëntaties veranderen daarom naarmate iemand ouder wordt en daarbij verschillende levensfasen doorloopt.*

Levensfasen

Welke posities (of sociale rollen) en transitieën elkaar in een levensloop afwisselen is te bestuderen door te kijken naar de indeling van de levensloop in levensfasen (Evenhuis, 2002). In de literatuur wordt de levensloop op verschillende manieren in levensfasen en bijbehorende posities ingedeeld (Bekker, Ester & Wilthagen, 2006). Levensfasen worden daarbij elk als periode in de levensloop afgebakend door deze te koppelen aan leeftijdsgerelateerde eigenschappen (Van den Broek, 2001). Volgens Evenhuis (2002) en Bekker, Ester en Wilthagen (2006) gaat men in de sociologie wat betreft de indeling van levensfasen uit van het perspectief dat zich vanaf eind jaren zestig van de vorige eeuw fundamentele veranderingen hebben voorgedaan in de indeling van de levensloop van mensen. Deze veranderingen zijn volgens Liefbroer en Dykstra (2000) gezamenlijk te typeren als de transformatie van de levensloop in de vorm van een *standaardbiografie* in een *keuzebiografie* (p. 57). De standaardbiografie kenmerkt zich door een drietal afgebakende levensfasen. Deze drie levensfasen zijn gericht op een vaste volgorde en leeftijd waarop transitieën tussen school, arbeid, zorg en vrije tijd plaatsvinden (Liefbroer & Dykstra, 2000, p. 57; Bekker, Ester & Wilthagen, 2006, p. 62). Tot in de tweede helft van de vorige eeuw domineerde de standaardbiografie als model van de levensloop. Hier kwam onder invloed van individualisering en institutionalisering een eind aan (Liefbroer & Dykstra, 2000, p. 26). De keuzebiografie ontstond toen als ‘nieuw’ ideaaltypisch levensloopmodel en verschilt volgens Evenhuis (2002, p. 14) in de volgende drie opzichten van de standaardbiografie:

- een indeling in vijf in plaats van drie levensfasen;
- individuele, flexibele combinaties van posities die in meerdere levensdomeinen tegelijkertijd plaatsvinden;
- lange en diffuse overgangen tussen de vijf levensfasen.

De keuzebiografie als ideaaltypisch levensloopmodel is volgens Evenhuis (2002, p. 15) als volgt in levensfasen en naar leeftijd in te delen (zie tabel 2).

Tabel 2 Indeling levensfasen levensloopmodel keuzebiografie

Levensfase		Leeftijd
1	Vroege Jeugd	0 - 15 jaar
2	Jongvolwassenheid	15 - 30 jaar
3	Consolidatie en Spitsuur	30 – 60 jaar
4	Actieve Ouderdom	60 – 80 jaar
5	Ouderdom	> 75 – 80 jaar

Bron: Evenhuis (2002).

Volgens Evenhuis (2002) worden de meeste posities aangenomen en levensdomeinen gecombineerd tijdens de levensfasen waarin er gewerkt wordt. Het verrichten van werk vindt tijdens de levensloop gemiddeld het meeste plaats tot aan de leeftijd van zestig jaar (Evenhuis, 2002, p. 16). Het verrichten van werk start tijdens de levensfase *Jongvolwassenheid* (levensfase 2), wordt voortgezet tijdens de

Consolidatie en Spitsuur (middenfase 3) en wordt afgebouwd tijdens de *Actieve Ouderdom* (levensfase 4). Zoals eerder besproken, stelt Van den Broek (2001) dat levensfasen “*vanwege wisselende sociale rollen, gepaard gaan met veranderende oriëntaties en gedrag*” (p. 132). Daarom wordt verwacht dat het tijdens levensfasen veranderen van oriëntaties en gedrag ervoor zorgt dat het wisselen van levensfasen gepaard gaat met het veranderen van het arbeidsethos. Evenhuis (2002) stelt in deze zin: “*Mensen nemen in de levensfasen waarin zij werken niet alleen actief deel aan verschillende leefsfere tegelijk, maar maken ook bewust gebruik van de functie en betekenis die deelname aan de éne leefsfere heeft voor de andere leefsfere*” (p. 17). Evenhuis (2002) stelt hiermee dat mensen hun leven -en de keuze voor de levensdomeinen die zij centraal stellen- aanpassen aan de levensdomeinen die kenmerkend zijn voor de levensfase waar zij zich in bevinden. Zo is te verwachten dat men levensdomein arbeid centraal stelt in de levensfase Jongvolwassenheid, omdat men dan de arbeidsmarkt op gaat en begint aan de opbouw van een carrière. In de levensfase daarna, Consolidatie en Spitsuur, krijgen mensen over het algemeen kinderen. Arbeid zal dan worden gecombineerd met zorg, waardoor er kan worden verwacht dat niet langer alleen arbeid, maar de combinatie tussen zorg en arbeid centraal staat (Evenhuis, 2002).

Op basis van het levenslopperspectief over de invloed van sociale rollen en posities tijdens levensfasen op waardeoriëntaties (Van den Broek, 2001; Liefbroer & Dykstra, 2000) en de keuzebiografie (Evenhuis, 2002) zijn hypothesen geformuleerd over welke veranderingen er in het arbeidsethos optreden als gevolg van het doorlopen van verschillende levensfasen. Er worden voorspellingen gedaan over de veranderingen in het arbeidsethos tijdens twee levensfase overgangen, namelijk:

- De overgang van levensfase Jongvolwassenheid naar levensfase Consolidatie en Spitsuur;
- De overgang van levensfase Consolidatie en Spitsuur naar levensfase Actieve Ouderdom.

Er is gekozen voor deze twee overgangen in levensfasen, omdat deze overeen komen met de levensfasen van de generaties die onderzocht worden bij de hypothesen van het generatieperspectief. Op die manier wordt over dezelfde groep respondenten, de ontwikkeling van het arbeidsethos bij het ouder worden onderzocht vanuit twee verschillende theoretische perspectieven. De hypothesen wat betreft de veranderingen in het arbeidsethos naar aanleiding van levensfase verschillen luiden als volgt:

De overgang van levensfase Jongvolwassenheid naar levensfase Consolidatie en Spitsuur leidt tot de volgende veranderingen in het arbeidsethos:

Hypothese 4a: *Er vindt een stijging plaats in de centraliteit van arbeid;*

Hypothese 4b: *Arbeid wordt meer als een maatschappelijke plicht gezien dan als recht;*

Hypothese 4c: *Men heeft niet langer voornamelijk een intrinsieke arbeidsoriëntatie, maar raakt georiënteerd op extrinsieke aspecten van het werk.*

Volgens Evenhuis (2002) is de overgang van levensfase Jongvolwassenheid naar Consolidatie en Spitsuur een geleidelijke overgang en dat ligt aan het volgende: “*Er bestaat een relatief grote vrijheid om in eigen tempo en vanuit eigen individuele prioriteiten een meer of minder lange overgang te*

maken naar de derde fase en bepaalde combinaties te kiezen of af te wijzen” (p. 19). Welke sociale rollen iemand aanneemt en levensdomeinen iemand centraal stelt hangt daarmee af van individuele ambities in het leven. Het vormen van individuele ambities is karakteristiek voor de periode van Jongvolwassenheid vanwege de identiteitsvorming die in deze fase centraal staat. De arbeidsloopbaan speelt hier volgens Evenhuis (2002) een belangrijke rol in. Dit zou ertoe leiden dat men arbeid tijdens de Jongvolwassenheid beschouwt als middel tot zelfontplooiing.

Volgens Evenhuis (2002) komt er een versnelling in de overgang van Jongvolwassenheid naar Consolidatie en Spitsuur wanneer men zich wat langer op de arbeidsmarkt bevindt en bijvoorbeeld zware financiële verplichtingen aangaat, zoals het kopen van een huis. Ook de beslissing over het krijgen van kinderen vindt over het algemeen plaats in deze middenfase van de levensloop. Omdat men tijdens de Consolidatie en Spitsuur te maken krijgt met drukte rondom verschillende levensdomeinen, financiële verplichtingen en verzorgings- en opvoedingsverantwoordelijkheden is te verwachten dat men arbeid tijdens deze levensfase niet langer hoofdzakelijk ziet als middel om zich te ontplooien en identificeren, maar wat meer als een maatschappelijke plicht. Er wordt tevens verwacht dat dit plichtsbesef leidt tot een stijging van de centraliteit van arbeid en men niet alleen georiënteerd is op de aspecten binnen het werk, maar ook op de extrinsieke aspecten, zoals het krijgen van een goed salaris.

De overgang van levensfase Consolidatie en Spitsuur naar levensfase Actieve Ouderdom leidt tot de volgende veranderingen in het arbeidsethos:

Hypothese 5a *Er vindt een stijging plaats in de centraliteit van arbeid;*

Hypothese 5b *Arbeid wordt meer als maatschappelijke plicht dan als recht gezien;*

Hypothese 5c *Men raakt sterker georiënteerd op extrinsieke dan op intrinsieke aspecten van het werk.*

De overgang van Consolidatie en Spitsuur naar de Actieve Ouderdom gaat gepaard met uittreding uit de arbeidsmarkt. Volgens Evenhuis (2002) is de overgang tussen deze twee levensfasen diffuus, want uit eerder onderzoek blijkt dat de oriëntatie op arbeid al langere tijd voor het moment van pensionering *“in kwaliteit verandert”* (p. 20). Daarmee stelt Evenhuis (2002) dat de betekenis die men aan arbeid geeft geleidelijk en al voor aanvang van het moment van uittreding inhoudelijk verandert. Volgens Evenhuis (2002) raakt men bij het uitkijken naar het pensioen georiënteerd op andere levensdomeinen dan arbeid, waardoor wordt verwacht dat arbeid meer als maatschappelijke plicht wordt beschouwd, de centraliteit van arbeid daardoor stijgt en men sterker georiënteerd raakt op extrinsieke arbeidsoriëntaties. Dit zou inhouden dat er een verschuiving plaatsvindt van een oriëntatie op de inhoud van het werk naar de aspecten buiten werk die door het hebben van een baan bereikt kunnen worden, zoals economische stabiliteit.

2.3 Samenvatting en hypothesen

In dit artikel wordt aan de hand van het generatieperspectief en het levensloopperspectief de dynamiek van het arbeidsethos tijdens de levensloop onderzocht. Daarbij wordt getoetst of het arbeidsethos en de daarbij behorende arbeidsoriëntaties constant blijven (conform het generatieperspectief) of veranderen (conform het levensloopperspectief) bij het ouder worden. Ook wordt getoetst of en welke generatie-

en levensfaseverschillen er optreden in het arbeidsethos en arbeidsoriëntaties, zoals volgens het generatieperspectief en levensloopperspectief te veronderstellen is.

Hypothesen generatieperspectief

Bij het generatieperspectief worden de theorieën van Mannheim (1952) en Inglehart (1990) en de generatietyperingen van Becker (1992) toegepast. De kern van het generatieperspectief is dat waardeoriëntaties van individuen blijvend gevormd worden door de sociale omstandigheden en historische gebeurtenissen uit hun jeugd. Vanuit dit perspectief kan worden verwacht dat deze waardeoriëntaties uit de jeugd, enerzijds, bepalend zijn voor het arbeidsethos die arbeidsoriëntaties gedurende de rest van de levensloop en, anderzijds, leiden tot verschillen tussen generaties in het arbeidsethos en de arbeidsoriëntaties die zij hebben. De hypothesen bij het generatieperspectief luiden als volgt:

- 1) *Het arbeidsethos en de bijbehorende arbeidsoriëntaties van een generatie komen voort uit de waardeoriëntaties gevormd in de formatieve periode en blijft daarom constant naarmate mensen ouder worden;*
- 2a) *Arbeid staat meer centraal bij de Verloren Generatie dan bij de Protestgeneratie;*
- 2b) *Arbeid wordt door de Protestgeneratie gezien als een recht, terwijl de Verloren Generatie arbeid beschouwt als een maatschappelijke plicht;*
- 2c) *De Protestgeneratie is sterk intrinsiek georiënteerd op arbeid, terwijl de Verloren Generatie sterk extrinsiek georiënteerd is op arbeid.*

Hypothesen levensloopperspectief

Bij het levensloopperspectief worden de theorieën van Van den Broek (2001), Liefbroer en Dykstra (2000) en de levensfase indeling uit de keuzebiografie van Evenhuis (2002) toegepast. De kern van het levensloopperspectief is dat individuen hun waardeoriëntaties aanpassen aan wijzigende levensfasen. Het ondergaan van verschillende levensfasen gaat namelijk gepaard met het aannemen van wisselende sociale rollen, waardoor de levensloop een opeenvolging is van posities die een persoon in de loop van de tijd bekleedt. Vanuit het levensloopperspectief kan worden verwacht dat het wijzigen van waardeoriëntaties bij veranderende levensfasen ertoe leidt dat ook het arbeidsethos en daarbij behorende arbeidsoriëntaties per levensfase variëren. De hypothesen van het levensloopperspectief zijn als volgt:

- 3) *Het arbeidsethos en arbeidsoriëntaties komen voort uit de waardeoriëntaties die kenmerkend zijn voor de sociale rollen of posities in de levensfase waar iemand zich in bevindt. Het arbeidsethos en arbeidsoriëntaties veranderen daarom naarmate iemand ouder wordt en daarbij verschillende levensfasen doorloopt.*

De overgang van levensfase Jongvolwassenheid naar levensfase Consolidatie en Spitsuur (op ca. dertigjarige leeftijd) leidt tot de volgende veranderingen in het arbeidsethos en arbeidsoriëntaties:

- 4a) *Er vindt een stijging plaats in de centraliteit van arbeid;*
- 4b) *Arbeid wordt meer als een maatschappelijke plicht gezien dan als recht;*

4c) *Men heeft niet langer voornamelijk een intrinsieke arbeidsoriëntatie, maar raakt georiënteerd op extrinsieke aspecten van het werk.*

De overgang van levensfase Consolidatie en Spitsuur naar levensfase Actieve ouderdom (op ca. zestigjarige leeftijd) leidt tot de volgende veranderingen in het arbeidsethos en arbeidsoriëntaties:

5a) *Er vindt een stijging plaats in de centraliteit van arbeid;*

5b) *Arbeid wordt meer als maatschappelijke plicht dan als recht gezien;*

5c) *Men raakt sterker georiënteerd op extrinsieke dan op intrinsieke aspecten van het werk.*

Nu bekend is welke theorieën en hypothesen er worden toegepast in het onderzoek, volgt een bespreking van de data, operationalisering en onderzoeksmethode. Daarna is het artikel gewijd aan de resultaten en de conclusie van het onderzoek.

3. DATA, OPERATIONALISERING EN METHODE

Om de voorspellingen empirisch te toetsen wordt gebruik gemaakt van secundaire data van de *European Values Study*. De European Values Study (verder: EVS) heeft betrekking op fundamentele waardeoriëntaties die men in Europese landen heeft wat betreft de levensdomeinen familie, werk, religie, politiek en maatschappij. Om de dynamiek van de waarden van Europeanen te kunnen onderzoeken volgden er in 1981, 1990, 1999 en 2008, telkens na negen jaar, nieuwe surveys. De surveys werden uitgevoerd aan de hand van herhaalde cross-secties. Nederland participeerde aan het EVS vanaf het eerste survey in 1981. De dataverzameling vond plaats aan de hand van gestandaardiseerde vragenlijsten, door middel van face-to-face interviews en onder respondenten van 18 jaar en ouder.

3.1 Data

Er is gebruik gemaakt van de EVS-data van de vier genoemde surveys, met betrekking tot Nederland en levensdomein werk. Er is online toegang verkregen tot deze secundaire data door middel van de GESIS Online Study Catalogue. In tabel 3 volgt een overzicht van de respondenten per EVS-survey. De respondenten bestaan uit leden van de Protestgeneratie (geboortecohort 1940-1955) en Verloren Generatie (geboortecohort 1956-1970).

Tabel 3 Respondenten per EVS-survey

EVS survey	Respondenten Protestgeneratie	Respondenten Verloren Generatie	Totaal
1981	416	323	739
1990	346	317	663
1999	286	392	678
2008	501	391	892
Totaal	1.549	1.423	2.972

Bron: European Values Study, 1981-2008, The Netherlands.

3.2 Operationalisering

Er worden drie afhankelijke variabelen toegepast: arbeidsethos, intrinsieke arbeidsoriëntatie en extrinsieke arbeidsoriëntatie. In de literatuur worden arbeidsoriëntaties als dimensie van het arbeidsethos beschreven, maar om het onderscheid in intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntaties te kunnen maken, worden deze als aparte afhankelijke variabelen in de onderzoeksmethode gehanteerd. De wijze waarop de drie afhankelijke variabelen gemeten worden sluit aan bij de literatuur.

Afhankelijke variabelen

In het EVS wordt arbeidsethos gemeten met vijf items die ontleend zijn aan de eerder besproken studie *Meaning of Working* (MOW, 1987). Deze items meten in hoeverre de respondent arbeid centraal stelt in het leven en werk als maatschappelijke plicht ziet. De items zijn in het EVS alleen in de jaren 1999 en 2008 gemeten. De dynamiek van de centraliteit van arbeid en van de normatieve dimensie wordt daarmee gezamenlijk als afhankelijke variabele ‘arbeidsethos’ onderzocht over een periode van negen jaar. De vijf items van arbeidsethos zijn stellingen en luiden: ‘om je talenten volledig tot ontplooiing te laten komen heb je een baan nodig’; ‘het is vernederend om geld te krijgen zonder ervoor te hoeven werken’; ‘mensen die niet werken worden lui’; ‘werk is een maatschappelijke plicht’; en ‘werk zou altijd op de eerste plaats moeten komen, zelfs als dat minder vrije tijd betekent’. De volgende antwoordcategorieën zijn mogelijk: (1) ‘helemaal mee eens’, (2) ‘mee eens’, (3) ‘eens noch oneens’, (4) ‘niet mee eens’ en (5) ‘helemaal niet mee eens’. De afhankelijke variabele arbeidsethos wordt gemeten aan de hand van de gemiddelde score op deze twee items. Een hoge score indiceert een hoog arbeidsethos. Ofwel, hoe hoger de score, hoe meer respondenten ermee instemmen dat arbeid centraal staat en een maatschappelijke plicht is. Hoe lager de score, hoe minder respondenten arbeid centraal stellen en arbeid eerder als recht in plaats van plicht zien. Omdat de items van het arbeidsethos in een andere richting zijn gesteld, wijst een hoge score op een laag in plaats van hoog arbeidsethos. De items zijn daarom eerst omgepoold. Vervolgens is er een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd over een schaal bestaand uit deze vijf items waaruit bleek dat Cronbach’s alfa 0,70 is. De items zijn tot schaal gevormd door ze op te tellen.

De volgende twee afhankelijke variabelen, intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntatie, zijn in elke survey van het EVS gemeten en geven daarmee de dynamiek van beide arbeidsoriëntatietypen weer over een periode van 27 jaar. Beide afhankelijke variabelen worden gemeten met de volgende vraag: “Hier staat een aantal aspecten die de één wel en de ander niet belangrijk vindt in z'n werk. Wilt u ze eens bekijken en mij dan zeggen welke u zelf belangrijk vindt in het werk?”. De vraag wordt beantwoord door aan te geven welke van de vijftien genoemde werkaspecten de respondenten belangrijk vindt. De werkaspecten zijn geformuleerd als stellingen. Daarbij wordt de mogelijkheid geboden tot het geven van meerdere antwoorden, omdat mensen vaak meerdere aspecten van het werk belangrijk vinden. De werkaspecten in de vraag corresponderen met een intrinsieke of een extrinsieke arbeidsoriëntatie, zoals getypeerd in de literatuur (Van der Parre, 1996, p. 55-57). Onder de intrinsieke arbeidsoriëntatie behoren de volgende vijf items: ‘initiatief kunnen nemen’, ‘een verantwoordelijke baan’, ‘een interessante baan’, ‘een werkkring waar je iets kunt bereiken’ en ‘een functie die overeenkomt met iemands capaciteiten’. De werkaspecten die onder een extrinsieke arbeidsoriëntatie

vallen zijn: 'een goed salaris', 'goede baan zekerheid', 'een niet te hoge werkdruk', 'goede arbeidsuren' en 'veel vakantiedagen'.

Om er zeker van te zijn dat de werkaspecten op deze manier onder te verdelen zijn in de twee arbeidsoriëntaties is een confirmatieve factoranalyse en betrouwbaarheidsanalyse verricht. Op die manier kan worden bevestigd of deze indeling als factorstructuur robuust is en niet het gevolg is van toevalligheden (Howitt en Cramer, 2007). Uit de factoranalyse blijkt dat de werkaspecten als items goed laden op de factoren van de intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntatie zoals zojuist beschreven is (zie tabel 4). Het uitvoeren van een betrouwbaarheidsanalyse levert voor een schaal van intrinsieke arbeidsoriëntatie uit de genoemde items een Cronbach's alfa op van 0,72 en voor de extrinsieke arbeidsoriëntatie een Cronbach's alfa van 0,68. Vervolgens zijn er twee aparte schalen gemaakt voor de twee arbeidsoriëntaties door het optellen van de bijbehorende items. Bij deze schaalconstructie geldt: hoe hoger de score, hoe belangrijker de betreffende arbeidsoriëntatie. De schaal voor intrinsieke arbeidsoriëntatie loopt van 0 (iemand vindt geen van de genoemde aspecten belangrijk) tot 5 (iemand vindt alle intrinsieke aspecten van belang) en op dezelfde wijze loopt de schaal voor het meten van extrinsieke arbeidsoriëntatie van 0 tot 5.

Tabel 4 Factoranalyse van twee schalen voor arbeidsoriëntaties
(Varimax rotatie, N=2.972)

Items	1e factor	2e factor
	Intrinsieke arbeidsoriëntatie	Extrinsieke arbeidsoriëntatie
Use initiative	0,72	
Achieving something	0,63	
Responsible job	0,67	
Interesting job	0,64	
Meeting abilities	0,71	
Good pay		0,44
Not too much pressure		0,65
Job security		0,66
Good hours		0,71
Generous holidays		0,74
Eigenwaarde	2,39	2,21
R2	23,90	22,05
Betrouwbaarheid (Cronbach's α)	0,72	0,68

(Factorloadingen <0,30 niet weergegeven).

Bron: European Values Study, 1981-2008, The Netherlands.

De factoranalyse laat zien dat de items uiteen vallen in de intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntatie. Hieruit blijkt dat deze arbeidsoriëntaties twee onafhankelijke dimensies vormen. Dit betekent dat onder de respondenten in het EVS, het hebben van een extrinsieke arbeidsoriëntatie niet automatisch leidt tot een lage intrinsieke arbeidsoriëntatie en andersom. In de bespreking van de resultaten komt aan bod

wat dit voor consequenties heeft voor de empirische toetsing van de hypothesen met betrekking tot beide arbeidsoriëntaties.

Onafhankelijke variabelen

De onafhankelijke variabelen bestaan uit de generatie en de levensfase. In het EVS worden geen generaties gespecificeerd. Het geboortjaar wordt wel gemeten. Op basis van het geboortjaar is het mogelijk om zelf een cohort-indeling te maken. Dit is met name praktisch bij onderzoek met meerdere metingen over een langere periode (Dykstra, 2003). Er is een cohort-indeling gemaakt aan de hand van de generatietypering van Becker (1992) en keuzebiografie van Evenhuis (2002). Op die manier zijn twee generaties aan respondenten geselecteerd die elk van levensfase wisselen. De betreffende generaties zijn de Protestgeneratie (geboren in 1940 – 1955) en de Verloren Generatie (geboren in 1955 – 1970) waarvan diens leden in de periode van het EVS (1981-2008) een overgang naar respectievelijk de Actieve Ouderdom en Consolidatie en Spitsuur meemaken. Bij toepassing van de keuzebiografie van Evenhuis (2002) wordt rekening gehouden met de theoretische implicatie dat overgangen tussen levensfasen in een keuzebiografie diffuus en lang kunnen zijn: overgangen –en dus het exacte begin en het exacte einde van levensfasen- zijn niet vast te pinnen op een specifieke leeftijd. De keuzebiografie (Evenhuis, 2002) vormt daarmee een globale richtlijn.

Het geslacht zal als controlevariabele in het onderzoek worden meegenomen. Volgens Evenhuis (2002) en Dykstra (2003) verschillen mannen en vrouwen van elkaar in de levensloopstructuur. Dit heeft te maken met de verschillende primaire sociale rollen en posities die mannen en vrouwen aannemen per levensfase. Dit zou wat betreft de toetsing van het levensloopperspectief een verschillende uitwerking kunnen hebben op de waardeoriëntaties die mannen en vrouwen erop nahouden en daarmee het arbeidsethos en de arbeidsoriëntaties die zij hebben. Wat betreft het generatieperspectief wordt met de controle op geslacht getoetst of het arbeidsethos onveranderd blijft bij het ouder worden, generaties significant blijven verschillen van elkaar en of de eerder gevonden significante verschillen inhoudelijk hetzelfde blijven.

3.3 Methode

Om empirisch te toetsen of het arbeidsethos, de intrinsieke arbeidsoriëntatie en de extrinsieke arbeidsoriëntatie veranderen naarmate mensen ouder worden is per afhankelijke variabele twee typen variantie analyses uitgevoerd. Bij het analyseren is een cohort benadering toegepast, om de samenhangende onafhankelijke variabelen generatie en leeftijd geïsoleerd van elkaar te onderzoeken. Met de eerste variantie analyse zijn de verschillen per afhankelijke variabele in de jaren 1981, 1990, 1999 en 2008 getoetst. Op die manier is enerzijds getoetst of de variabele gedurende 27 jaar constant blijft of tussen de verschillende meetmomenten verandert. Anderzijds is zo getoetst of er in die periode significante verschillen tussen levensfasen optreden. Met de tweede variantie analyse is getoetst of er significante verschillen tussen generaties per jaar optreden.

De scores van de variantie analyses zijn vervolgens aan de hand van twee verschillende perspectieven geïnterpreteerd: vanuit het eerder besproken generatieperspectief en levensloopperspectief. De geformuleerde hypothesen vormden hierbij de leidraad. Aan de hand van de hypothesen is namelijk een vertaalslag gemaakt naar de scores die volgens het generatieperspectief en

het levensloopperspectief verwacht konden worden. Op die manier kon gestructureerd worden geanalyseerd of deze hypothesen empirisch worden ondersteund. Onderstaand wordt besproken hoe deze vertaalslag van hypothesen naar verwachte scores eruit ziet.

Verwachte scores generatieperspectief

De hypothesen van het generatieperspectief zijn als volgt als verwachte scores van de afhankelijke variabelen arbeidsethos, intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntatie weer te geven.

Tabel 5 Verwachte scores arbeidsethos en arbeidsoriëntaties – Generatieperspectief

Generatie	1981	1990	1999	2008
Protestgeneratie	n.v.t.	n.v.t.	AE-	AE-
	Intrinsiek+	Intrinsiek+	Intrinsiek+	Intrinsiek+
	Extrinsiek-	Extrinsiek-	Extrinsiek-	Extrinsiek-
Verloren Generatie	n.v.t.	n.v.t.	AE+	AE+
	Intrinsiek -	Intrinsiek -	Intrinsiek -	Intrinsiek -
	Extrinsiek +	Extrinsiek +	Extrinsiek +	Extrinsiek +

AE = arbeidsethos. ++ = verwachte heel hoge score.
 Intrinsiek = intrinsieke arbeidsoriëntatie. + = verwachte hoge score.
 Extrinsiek= extrinsieke arbeidsoriëntatie. +/- = verwachte score die niet hoog en ook niet laag is.
 - = verwachte lage score.
 - = verwachte heel lage score.

Tabel 5 geeft de verwachte scores van de Protestgeneratie en Verloren Generatie in de periode van de European Values Study (1981-2008) weer. De tabel maakt duidelijk dat het volgende vanuit de hypothesen van het generatieperspectief verwacht wordt ten aanzien van de scores:

- Er wordt verwacht dat de scores van zowel het arbeidsethos als beide arbeidsoriëntaties binnen beide generaties constant blijven in de periode 1981-2008;
- Er wordt verwacht dat de Verloren Generatie een hogere score op het arbeidsethos heeft dan de Protestgeneratie;
- Er wordt verwacht dat de Protestgeneratie intrinsiek georiënteerd is op arbeid en de Verloren Generatie extrinsiek.

Verwachte scores levensloopperspectief

Op basis van het levensloopperspectief worden de verwachte scores ten aanzien van de drie afhankelijke variabelen weergegeven in tabel 6. De tabel geeft weer of er volgens het levensloopperspectief veranderingen in de scores op het arbeidsethos en de arbeidsoriëntaties te verwachten zijn en wanneer deze in de levensloop verwacht worden. Daarbij wordt tevens aangegeven welke verschillen er onder de afhankelijke variabelen worden verwacht tijdens de overgang naar de levensfase Consolidatie en Spitsuur en naar de levensfase Actieve Ouderdom. Zo is te zien dat er bij de overgang naar Consolidatie en Spitsuur rond het dertigste levensjaar een verandering wordt verwacht

in zowel de scores van het arbeidsethos als de scores van beide arbeidsoriëntaties. Bij de overgang naar de Actieve Ouderdom wordt rond het zestigste levensjaar een verandering verwacht in de drie afhankelijke variabelen. Het dertigste en het zestigste levensjaar zijn als verwachte levensfase overgangen ontleend aan de keuzebiografie van Evenhuis (2002).

Tabel 6 Verwachte scores arbeidsethos en arbeidsoriëntaties- Levenslopperspectief

Levensfase overgang	1981	1990	1999	2008
Van Jongvolwassenheid (ca. 15-30 jaar) naar Consolidatie en Spitsuur (ca. 30-60 jaar)	21 jaar	30 jaar	39 jaar	48 jaar
	n.v.t	n.v.t.	AE-	AE+
	Intrinsiek+	Intrinsiek+/-	Intrinsiek +/-	Intrinsiek +/-
	Extrinsiek-	Extrinsiek+	Extrinsiek+	Extrinsiek+
Van Consolidatie en Spitsuur (ca. 30-60 jaar) naar Actieve Ouderdom (ca. 60-80 jaar)	34 jaar	43 jaar	52 jaar	61 jaar
	n.v.t.	n.v.t.	AE-	AE+
	Intrinsiek +/-	Intrinsiek +/-	Intrinsiek +/-	Intrinsiek -
	Extrinsiek +	Extrinsiek +	Extrinsiek +	Extrinsiek ++

AE = arbeidsethos. ++ = verwachte, heel hoge score.
 Intrinsiek = intrinsieke arbeidsoriëntatie. + = verwachte hoge score.
 Extrinsiek= extrinsieke arbeidsoriëntatie. +/- = verwachte score die niet hoog en ook niet laag is.
 - = verwachte lage score.
 - = verwachte, heel lage score.

Tabel 6 geeft als volgt weer wat er vanuit de hypothesen van het levenslopperspectief verwacht wordt ten aanzien van de scores:

- Er wordt verwacht dat de scores van zowel het arbeidsethos als beide arbeidsoriëntaties veranderen in de periode 1981-2008;
- Er wordt verwacht dat bij de overgang van Jongvolwassenheid naar Consolidatie en Spitsuur een stijging plaatsvindt van het arbeidsethos en de extrinsieke arbeidsoriëntatie en een daling in de intrinsieke oriëntatie op arbeid. De overgang naar Consolidatie en Spitsuur wordt conform de keuzebiografie van Evenhuis (2002) verwacht rond het dertigste levensjaar. Omdat de respondenten in deze toetsing gevormd worden door leden van de Verloren Generatie is bekeken wanneer zij in de periode van het EVS dertig jaar zijn. Dit is in het jaar 1990, wat ertoe leidt dat er bekeken wordt of de zojuist genoemde verwachtingen rond het jaar 1990 plaatsvinden;
- Er wordt verwacht dat de overgang naar de Actieve Ouderdom leidt tot een stijging van het arbeidsethos en de extrinsieke arbeidsoriëntatie en een daling van de intrinsieke arbeidsoriëntatie. Volgens de keuzebiografie (Evenhuis, 2002) vindt de overgang naar Actieve Ouderdom plaats rond het zestigste levensjaar. De respondenten, leden van de Protestgeneratie, maken deze overgang in de periode van het EVS vanwege hun leeftijd

rond het jaar 2008 mee. Daarom wordt in de toetsing en analyse bekeken of de genoemde verwachtingen rondom de intreding in de Actieve Ouderdom plaatsvinden rond het jaar 2008.

Methodie controle op geslacht

Nadat de scores vanuit beide perspectieven zijn geïnterpreteerd is er voor elke afhankelijke variabele een controle op geslacht uitgevoerd om te toetsen of de eerder gevonden (significante) verschillen standhouden wanneer er een onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen. De controle op geslacht is gedaan door een regressie analyse uit te voeren van elke afhankelijke variabele. Bij deze regressie analyses zijn de ongestandaardiseerde residuen van elke afhankelijke variabele als nieuwe variabelen bewaard. Op die manier zijn er drie voor geslacht gecontroleerde schalen van de afhankelijke variabelen arbeidsethos, intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntatie gemaakt. Als gevolg van de regressie analyses zijn de schalen namelijk uitgezuiverd voor verschillen tussen mannen en vrouwen. Met deze nieuwe schalen zijn vervolgens de eerdere variantie analyses herhaald om de verschillen tussen jaren en levensfasen en de verschillen tussen generaties opnieuw te toetsen, maar dan met controle op geslacht. Vervolgens is bekeken of de eerder gevonden (significante) verschillen na de correctie voor geslacht blijven bestaan.

4. RESULTATEN

In deze paragraaf worden de resultaten van de toetsing besproken per afhankelijke variabele. Als eerst komt het arbeidsethos aan bod, gevolgd door de intrinsieke en de extrinsieke arbeidsoriëntatie. Deze afhankelijke variabelen wordt geanalyseerd vanuit zowel het generatieperspectief als het levenslopperspectief.

4.1 Resultaten arbeidsethos

De resultaten van het arbeidsethos zijn verkregen vanuit twee variantie analyses. Zoals aangegeven zijn de resultaten vanuit deze analyses apart geïnterpreteerd vanuit het generatieperspectief en het levenslopperspectief. Om de interpretatie te vergemakkelijken worden de theoretische perspectieven aan de hand van aparte resultaten tabellen besproken.

Generatieperspectief

Voor het generatieperspectief is getoetst of er (significante) verschillen in het arbeidsethos optreden in de periode 1999-2008 en of er in de jaren 1999 en 2008 jaar (significante) verschillen optreden tussen de Protestgeneratie en Verloren Generatie. Bij deze verschillen is tevens bekeken of die inhoudelijk overeenkomen met wat er ten aanzien van generatieverschillen verondersteld is vanuit de theorie. De resultaten van het arbeidsethos zijn als volgt.

Tabel 7 Resultaten arbeidsethos – Generatieperspectief (N=1.569)

Generatie	1999	2008	F-waarde	Sig.
Protestgeneratie	2,81	3,17	44,26	0,00
Verloren Generatie	2,66	2,93	32,68	0,00
F-waarde	8,06	23,17		
Sig.	0,01	0,00		

Bron: European Values Study, 1981-2008, The Netherlands.

Uit tabel 7 blijkt dat de gemiddelde score op het arbeidsethos binnen beide generaties stijgt in de periode 1999-2008. Zowel bij de Protestgeneratie ($F=44,26$; $p>0,00$) als de Verloren generatie ($F=32,68$; $p>0,00$) zijn de verschillen in het arbeidsethos tussen de jaren 1999 en 2008 significant. Uit tabel 7 blijkt tevens dat er in de jaren 1999 ($F=8,06$, $p>0,01$) en 2008 ($F=23,17$; $p<0,00$) een significant verschil is tussen generaties, waarbij de Protestgeneratie in beide jaren een hogere gemiddelde score op het arbeidsethos heeft dan de Verloren Generatie. De resultaten van het arbeidsethos betekenen het volgende voor de hypothesen van het generatieperspectief:

Hypothese 1 luidde: *Het arbeidsethos van een generatie komt voort uit de waardeoriëntaties gevormd in de formatieve periode en blijft daarom constant naarmate mensen ouder worden.* Uit de resultaten blijkt dat hypothese 1 niet empirisch wordt ondersteund. Het arbeidsethos blijft in beide generaties namelijk niet constant in de periode 1999-2008. De verschillen in het arbeidsethos tussen 1999 en 2008 zijn binnen beide generaties significant (zie tabel 7). Daarmee wordt er geen empirische ondersteuning gevonden voor hypothese 1.

Hypothese 2a luidde: *Arbeid staat meer centraal bij de Verloren Generatie dan bij de Protestgeneratie.* Uit de resultaten blijkt dat de Verloren Generatie en de Protestgeneratie in 1999 en 2008 significant van elkaar verschillen. De Protestgeneratie heeft een significant hogere gemiddelde score wat betreft het arbeidsethos ten opzichte van de Verloren Generatie. Dit wijst erop dat de Protestgeneratie arbeid meer centraal stelt dan de Verloren Generatie. Omdat dit resultaat het tegenovergestelde is van het veronderstelde wordt er geen empirische ondersteuning gevonden voor hypothese 2a.

Hypothese 2b luidde: *Arbeid wordt door de Protestgeneratie gezien als een recht, terwijl de Verloren Generatie arbeid beschouwt als een maatschappelijke plicht;*

Uit de empirische toetsing blijkt dat de Protestgeneratie in 1999 en 2008 een significant hogere score op het arbeidsethos heeft ten opzichte van de Verloren Generatie. Dit wijst erop dat niet de Verloren Generatie, zoals verondersteld, maar De Protestgeneratie werk als een maatschappelijke plicht ziet. Hypothese 2b wordt niet ondersteund.

Levenslopperspectief

Ook voor het levenslopperspectief is getoetst of er (significante) verschillen in het arbeidsethos optreden in de periode 1999-2008. In deze analyse is echter opgenomen of de levensfaseverschillen optreden tijdens de veronderstelde levensfase overgangen. Daarbij is getoetst of de inhoudelijke

verschillen in het arbeidsethos overeenkomen met wat er per levensfase overgang verondersteld is vanuit de theorie. De resultaten van het arbeidsethos ten aanzien van het levensloopperspectief worden in tabel 8 gepresenteerd.

Tabel 8 Resultaten arbeidsethos – Levensloopperspectief (N=1.569)

Levensfase overgang	1999	2008	F-waarde	Sig.
Jongvolwassenheid naar Consolidatie en Spitsuur	2,66	2,93	44,26	0,00
Consolidatie en Spitsuur naar Actieve Ouderdom	2,81	3,17	32,68	0,00

Bron: European Values Study, 1981-2008, The Netherlands.

Tabel 8 laat zien dat het arbeidsethos bij zowel de levensfase overgang naar Consolidatie en Spitsuur als de overgang naar Actieve Ouderdom tussen de jaren 1999 en 2008 significant verschilt. De overgang naar Consolidatie en Spitsuur vindt volgens de levensfase indeling in de Keuzebiografie (Evenhuis, 2002) plaats rond het dertigste levensjaar. Bij de respondenten in het EVS vond dit plaats voor het meetmoment in 1999. In 1999 zelf waren zij 39 jaar. Tabel 8 laat zien dat er na 1999 binnen deze groep een stijging van het arbeidsethos plaatsvindt met een gemiddelde score van 2,66 naar 2,93 ($F=44,26$; $p>0,00$). De overgang naar Actieve Ouderdom vindt volgens de theorie plaats rondom het zestigste levensjaar. In de periode van het EVS vond dit onder de geselecteerde respondenten plaats rond 2008, toen zij zestig jaar werden. Tabel 8 laat zien dat in dit jaar een stijging van het arbeidsethos plaatsvond ten opzichte van 1999 met een stijging van 2,81 naar 3,17 ($F=32,68$; $p<0,00$). De resultaten van het arbeidsethos betekenen het volgende voor de hypothesen van het levensloopperspectief:

Hypothese 3 luidde: *Het arbeidsethos komt voort uit de waardeoriëntaties die kenmerkend zijn voor de sociale rollen of posities in de levensfase waar iemand zich in bevindt. Het arbeidsethos verandert daarom naarmate iemand ouder wordt en daarbij verschillende levensfasen doorloopt.* Uit de resultaten blijkt dat het arbeidsethos verandert bij het ouder worden. Binnen twee groepen, die elk een andere levensfaseverschil ondergaan, blijkt het arbeidsethos in de periode 1999-2008 namelijk significant te verschillen. Daarmee wordt er ondersteuning gevonden voor hypothese 3.

Hypothese 4a luidde: *De overgang van levensfase Jongvolwassenheid naar levensfase Consolidatie en Spitsuur leidt tot een stijging van de centraliteit van arbeid.*

Uit de resultaten blijkt dat tijdens de levensfase Consolidatie en Spitsuur (rond 1999) een significante stijging van het arbeidsethos plaatsvindt. Een hoger arbeidsethos wijst op een hogere centraliteit van arbeid, wat voor de resultaten betekent dat men tijdens de levensfase Consolidatie en Spitsuur, arbeid significant meer centraal stelt dan bij aanvang van deze levensfase. Hypothese 4a wordt daarmee empirisch ondersteund.

Hypothese 4b luidde: *De overgang van levensfase Jongvolwassenheid naar levensfase Consolidatie en Spitsuur leidt ertoe dat arbeid meer als een maatschappelijke plicht gezien wordt dan als recht.*

Omdat er tijdens de overgang van levensfase Jongvolwassenheid naar Consolidatie en Spitsuur een significante stijging van het arbeidsethos is aangetroffen, wordt empirisch aangetoond dat mensen arbeid meer als maatschappelijke plicht zien zodra zij levensfase Consolidatie en Spitsuur in gaan. Daarmee wordt hypothese 4b empirisch ondersteund.

Hypothese 5a luidde: *De overgang van levensfase Consolidatie en Spitsuur naar levensfase Actieve ouderdom leidt tot een stijging van de centraliteit van arbeid.*

Van respondenten die rond 2008 de overgang naar levensfase Actieve Ouderdom ondergingen steeg het arbeidsethos van 2,81 in 1999 naar 3,17 in 2008 ($F=32,68$; $p<0,00$). Een versterkt arbeidsethos duidt op een stijging van de centraliteit van arbeid. Dit wijst erop dat men bij aanvang van de Actieve Ouderdom arbeid meer centraal stelt dan voorheen, tijdens levensfase Consolidatie en Spitsuur. Hypothese 5a wordt daarmee empirisch ondersteund.

Hypothese 5b luidde: *De overgang van levensfase Consolidatie en Spitsuur naar levensfase Actieve ouderdom leidt ertoe dat arbeid meer als een maatschappelijke plicht dan als recht wordt gezien.*

De in hypothese 5a besproken consequentie van een stijging van het arbeidsethos is ook van toepassing op hypothese 5b: Een stijging van het arbeidsethos rondom de Actieve ouderdom duidt er niet alleen op dat mensen arbeid centraler stellen, maar ook dat arbeid meer als een maatschappelijke plicht wordt gezien. Omdat dit verschijnsel terugkomt in de resultaten wordt hypothese 5b empirisch ondersteund.

Controle op geslacht

Op afhankelijke variabele arbeidsethos is een controle op geslacht uitgevoerd om te toetsen of de zojuist besproken resultaten standhouden wanneer er een onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen. Aan de hand van een regressie analyse is vanuit de originele schaal van arbeidsethos een ongestandaardiseerde residu bewaard (zie bijlage 1). Op die manier is er een nieuwe variabele voor arbeidsethos gecreëerd die gecorrigeerd is voor de effecten van variabele geslacht. Er bleek een significant verschil tussen de eerder gebruikte en de nieuwe arbeidsethos schalen ($F=49,59$; $p>0,00$). Daarna is voor arbeidsethos opnieuw twee maal een variantie analyse uitgevoerd om de verschillen in het arbeidsethos tussen jaren en generaties te toetsen. De resultaten die hieruit volgden worden gepresenteerd in tabel 9.

**Tabel 9 Resultaten arbeidsethos gecontroleerd op geslacht
Generatie- en Levenslooperspectief (N=1.569)**

Generatie en bijbehorende levensfase overgang	1999	2008	F-waarde	Sig.
Verloren Generatie <i>Overgang naar Consolidatie en Spitsuur</i>	-0,26	0,02	33,16	0,00
Protestgeneratie <i>Overgang naar Actieve Ouderdom</i>	-0,13	0,26	51,85	0,00
F-waarde	5,76	24,57		
Sig.	0,02	0,00		

Bron: European Values Study, 1981-2008, The Netherlands.

Uit tabel 9 blijkt dat de gemiddelde scores op het arbeidsethos verlaagd zijn na controle op geslacht. Dit zou erop kunnen wijzen dat de voorgaande scores op het arbeidsethos gedeeltelijk samenhangen met het effect van variabele geslacht. Door de jaren heen blijkt echter dat het arbeidsethos in de periode 1999-2008 binnen beide generaties nog steeds significant stijgt door de jaren heen. Dit betekent dat het arbeidsethos, of iemand nu van het mannelijke of vrouwelijke geslacht is, significant verandert naarmate iemand ouder wordt. Net als bij de voorgaande toetsing blijkt namelijk dat de aangetroffen verschillen in het arbeidsethos in periode 1999-2008 binnen beide groepen bestaat uit een stijging. Bij de Verloren Generatie (overgang naar Consolidatie en Spitsuur) steeg deze van -0,26 naar 0,02 ($F=33,16$; $p<0,00$). Bij de Protestgeneratie (overgang naar Actieve ouderdom) van -0,13 naar 0,26 ($F=51,85$; $p<0,00$). Dat wil zeggen dat ook na controle op geslacht blijkt dat het arbeidsethos significant verandert naarmate mensen ouder worden. Ook treden dezelfde verschillen tussen generaties op na de controle op geslacht. Net als bij de voorgaande toetsing blijkt namelijk in 1999 ($F=5,76$; $p>0,02$) en in 2008 ($F=24,57$; $p>0,00$) dat de Protestgeneratie hoger scoort op het arbeidsethos dan de Verloren Generatie. Resumerend blijkt uit de controle op geslacht dat de resultaten van beide perspectieven wat betreft het arbeidsethos hetzelfde blijven.

4.2 Resultaten intrinsieke arbeidsoriëntatie

Net als bij het arbeidsethos zijn de resultaten van afhankelijke variabele intrinsieke arbeidsoriëntatie verkregen vanuit twee variantie analyses en geïnterpreteerd vanuit de twee centrale perspectieven van dit onderzoek. De resultaten en de bijbehorende analyses van de intrinsieke arbeidsoriëntatie worden onderstaand besproken.

Generatieperspectief

Voor het generatieperspectief is getoetst of er (significante) verschillen in de intrinsieke arbeidsoriëntatie optreden in de periode 1999-2008 en of er elk jaar (significante) verschillen optreden tussen de Protestgeneratie en Verloren Generatie. Hierbij is tevens getoetst of empirische verschillen inhoudelijk overeenkomen met wat er vanuit het generatieperspectief ten aanzien van generatieverschillen verondersteld is. De resultaten van de intrinsieke arbeidsoriëntatie worden vanuit het generatieperspectief weergegeven in tabel 10.

Tabel 10 Resultaten intrinsieke arbeidsoriëntatie – Generatieperspectief
(N=2.952)

Generatie	1981	1990	1999	2008	F-waarde	Sig.
Protestgeneratie	2,01	2,72	2,41	3,35	54,56	0,00
Verloren Generatie	2,14	3,17	2,85	3,55	53,81	0,00
F-waarde	1,27	13,96	13,26	3,6		
Sig.	0,30 n.s.	0,00	0,00	0,10 n.s.		

Bron: European Values Study, 1981-2008, The Netherlands.

Tabel 10 laat zien dat de intrinsieke arbeidsoriëntatie binnen de Protestgeneratie ($F=54,56$; $p>0,00$) en binnen de Verloren Generatie ($F=53,81$; $p>0,00$) significant verandert naarmate zij ouder worden. Opvallend is dat de score op de intrinsieke oriëntatie vanaf 1981 tot 2008 toeneemt, met uitzondering van het jaar 1999 waarin binnen beide generaties een daling plaatsvond. Wat betreft verschillen in de intrinsieke arbeidsoriëntatie tussen generaties blijkt er alleen in de jaren 1990 ($F=13,96$; $p<0,00$) en 1999 ($F=13,26$; $p>0,00$) een significant verschil tussen de Protestgeneratie en Verloren Generatie. In deze jaren blijkt de Verloren Generatie een hogere intrinsieke arbeidsoriëntatie te hebben dan de Protestgeneratie. In 1981 en 2008 werd ook gevonden dat de intrinsieke arbeidsoriëntatie sterker vertegenwoordigd is onder de Verloren Generatie. Deze verschillen waren echter niet significant, wat erop wijst dat er in 1981 en 2008 geen verschillen waren in de intrinsieke arbeidsoriëntatie tussen beide generaties. De besproken resultaten van de afhankelijke variabele intrinsieke arbeidsoriëntatie betekenen het volgende voor de hypothesen van het generatieperspectief:

Hypothese 1 luidde: *Het arbeidsethos en de bijbehorende arbeidsoriëntaties van een generatie komen voort uit de waardeoriëntaties gevormd in de formatieve periode en blijft daarom constant naarmate mensen ouder worden.*

Uit de resultaten in tabel 10 blijkt dat intrinsieke arbeidsoriëntatie binnen zowel de Protestgeneratie als de Verloren Generatie niet constant blijft, maar verandert in de periode van 1981 tot en met 2008. Daarmee wordt hypothese 1 niet ondersteund door de empirische toetsing.

Hypothese 2c luidde: *De Protestgeneratie is sterk intrinsiek georiënteerd op arbeid, terwijl de Verloren Generatie sterk extrinsiek georiënteerd is op arbeid.*

Uit de resultaten blijkt dat in 1990 en 1999 het tegenovergestelde van hypothese 2c wordt gevonden bij de empirische toetsing: Niet de Protestgeneratie, zoals verondersteld, maar de Verloren Generatie is sterker intrinsiek georiënteerd op arbeid. Op grond van dit resultaat wordt er geen ondersteuning gevonden voor hypothese 2c. In de twee resterende jaren, 1981 en 2008, worden er geen significante verschillen in de intrinsieke arbeidsoriëntatie tussen beide generaties gevonden. Ook naar aanleiding van dit resultaat wordt hypothese 2c –die significante verschillen tussen de twee generaties veronderstelt- niet ondersteund.

Levenslopperspectief

De resultaten van de variantie analyses op de intrinsieke arbeidsoriëntatie zijn voor het levenslopperspectief aan de hand van tabel 11 geanalyseerd.

Tabel 11 Resultaten intrinsieke arbeidsoriëntatie – Levenslopperspectief
(N=2.952)

Levensfase overgang	1981	1990	1999	2008	F-waarde	Sig.
Jongvolwassenheid naar Consolidatie en Spitsuur	2,14	3,17	2,85	3,55	53,81	0,00
Consolidatie en Spitsuur naar Actieve Ouderdom	2,01	2,72	2,41	3,35	54,56	0,00

Bron: European Values Study, 1981-2008, The Netherlands.

Uit tabel 11 blijkt dat zowel de respondenten die in periode 1999-2008 levensfase Consolidatie en Spitsuur in gingen, als de groep die toen de Actieve Ouderdom betrad, een significant verschil meemaakte in de intrinsieke arbeidsoriëntatie. De groep die de Consolidatie en Spitsuur inging, maakte dit volgens het model van de Keuzebiografie (Evenhuis, 2002) mee rond 1990, op dertig jarige leeftijd. Tabel 11 laat zien dat de intrinsieke arbeidsoriëntatie vanaf 1990 tot aan 2008 significant is gestegen, met uitzondering van het jaar 1999 ($F=53,81$; $p>0,00$). Uit de empirische toetsing blijkt dat de groep die de Actieve Ouderdom inging dezelfde ontwikkeling meemaakte in de betreffende periode ($F=54,56$; $p>0,00$). De verschillen in intrinsieke arbeidsoriëntatie tussen de groepen blijken alleen in 1990 ($F=13,96$, $p>0,00$) en 1999 ($F=13,26$, $p>0,00$) significant. De resultaten van de intrinsieke arbeidsoriëntatie betekenen het volgende voor de bijbehorende hypothesen van het levenslopperspectief:

Hypothese 3 luidde: *Het arbeidsethos en arbeidsoriëntaties komen voort uit de waardeoriëntaties die kenmerkend zijn voor de sociale rollen of posities in de levensfase waar iemand zich in bevindt. Het arbeidsethos en arbeidsoriëntaties veranderen daarom naarmate iemand ouder wordt en daarbij verschillende levensfasen doorloopt*

Hypothese 3 wordt wat betreft de intrinsieke arbeidsoriëntatie bevestigd, omdat uit de empirische toetsing blijkt dat de intrinsieke arbeidsoriëntatie verandert naarmate respondenten ouder worden. Dit verschijnsel is aangetroffen onder twee groepen die verschillende levensfasen ondergaan in de betreffende onderzoeksperiode.

Hypothese 4c luidde: *De overgang van levensfase Jongvolwassenheid naar levensfase Consolidatie en Spitsuur leidt ertoe dat men niet langer voornamelijk een intrinsieke arbeidsoriëntatie heeft, maar georiënteerd raakt op extrinsieke aspecten van het werk.*

Hypothese 4c veronderstelt een daling in de intrinsieke arbeidsoriëntatie. Binnen de groep die de overgang naar Consolidatie en Spitsuur onderging, is echter geen daling maar een significante stijging van de intrinsieke arbeidsoriëntatie aangetroffen in de periode 1981-2008 (m.u.v. het jaar 1999). Daarmee wordt er geen ondersteuning gevonden voor hypothese 4c.

Hypothese 5c luidde: *De overgang van levensfase Consolidatie en Spitsuur naar levensfase Actieve Ouderdom leidt ertoe dat men raakt sterker georiënteerd raakt op extrinsieke dan op intrinsieke aspecten van het werk.*

Ook hypothese 5c veronderstelt een daling in de intrinsieke arbeidsoriëntatie, maar dan bij de overgang naar Actieve ouderdom. Binnen deze groep is echter een significante stijging van de intrinsieke arbeidsoriëntatie aangetroffen in de periode 1981-2008 (m.u.v. het jaar 1999). Daarmee wordt hypothese 5c niet ondersteund. Omdat de stijging van de intrinsieke arbeidsoriëntatie al ver voor de Actieve Ouderdom plaatsvindt is uit de resultaten niet op te maken of de ontwikkeling samenhangt met het aanbreken van deze levensfase.

Controle op geslacht

Ook op de intrinsieke arbeidsoriëntatie is een controle op geslacht uitgevoerd door via regressie analyse een ongestandaardiseerde residu te bewaren (zie bijlage 1). Dit vormde de op geslacht gecorrigeerde schaal voor intrinsieke arbeidsoriëntatie. Bij het uitvoeren van de regressie analyse bleek een significant verschil tussen de originele en de gecontroleerde schaal ($F=70,82$; $p>0,00$). Met de nieuwe, voor geslacht gecorrigeerde, schaal van de intrinsieke arbeidsoriëntatie zijn vervolgens de twee variantie analyses herhaald. De resultaten die hieruit volgen worden weergegeven in tabel 12.

**Tabel 12 Resultaten intrinsieke arbeidsoriëntatie gecontroleerd op geslacht
Generatie- en Levenslopperspectief (N=2.952)**

Generatie en bijbehorende levensfase overgang	1981	1990	1999	2008	F-waarde	Sig.
Verloren Generatie <i>Overgang naar Consolidatie en Spitsuur</i>	-0,69	0,37	0,05	0,75	56,83	0,00
Protestgeneratie <i>Overgang naar Actieve Ouderdom</i>	-0,76	-0,06	-0,44	0,54	54,62	0,00
F-waarde	0,37	13,22	16,61	3,83		
Sig.	0,5 n.s.	0,00	0,00	0,05 n.s.		

Bron: European Values Study, 1981-2008, The Netherlands.

Uit tabel 12 blijkt dat de gemiddelde scores op de intrinsieke arbeidsoriëntatie na controle op geslacht lager uitvallen. Bij de toetsing van de intrinsieke arbeidsoriëntatie naarmate respondenten ouder worden echter wederom significante verschillen aangetroffen in de periode 1981-2008. Onder de Verloren Generatie, die toen de overgang naar Consolidatie & Spitsuur meemaakte, steeg de gemiddelde score op de intrinsieke arbeidsoriëntatie van $M=-0,69$ naar $M=0,75$ ($F=56,83$; $p<0,00$). De Protestgeneratie, die toen de Actieve Ouderdom inging, maakte een stijging mee van $M=-0,76$ naar $0,54$ ($F=54,62$; $p<0,00$). Tevens blijkt ook na de controle op geslacht dat de verschillen tussen generaties (en/of levensfase overgangen) alleen in 1990 ($F=13,22$; $p<0,00$) en 1999 ($F=16,6$; $p<0,00$) significant zijn. Uit tabel 12 blijkt verder dat de Verloren Generatie in 1990 en 1999 een hogere intrinsieke arbeidsoriëntatie heeft dan de Protestgeneratie en er in 1981 en 2008 geen significante

verschillen worden aangetroffen. Ook dit komt overeen met de voorgaande resultaten. Samengevat, blijkt uit de controle op geslacht dat de gemiddelde scores op de intrinsieke arbeidsoriëntatie binnen alle groepen weliswaar lager uitvallen maar inhoudelijk dezelfde (significante en niet significante) verschillen opleveren als de empirische toetsing waarbij niet gecontroleerd is op geslacht.

4.3 Resultaten extrinsieke arbeidsoriëntatie

Ten slotte, worden de resultaten van afhankelijke variabele extrinsieke arbeidsoriëntatie besproken. De resultaten zijn op dezelfde wijze verkregen als de twee eerder besproken afhankelijke variabelen.

Generatieperspectief

Ook wat betreft de extrinsieke arbeidsoriëntatie is een toetsing uitgevoerd naar de (significante) verschillen in de extrinsieke oriëntatie tussen jaren en tussen generaties. In tabel 13 volgen de resultaten van de extrinsieke arbeidsoriëntatie die zijn verkregen vanuit twee uitgevoerde variantie analyses.

Tabel 13 geeft weer dat de extrinsieke arbeidsoriëntatie binnen de Protestgeneratie ($F=15,65$; $p>0,00$) en de Verloren Generatie ($F=12,21$; $p>0,00$) significant verandert naarmate zij ouder worden. Bij bestudering van de verandering die tussen de gemiddelde scores plaatsvindt valt op dat extrinsieke oriëntatie binnen beide generaties van 1981 tot 2008 toeneemt, met uitzondering van het jaar 1999. Deze ontwikkeling toont een gelijkennis met wat in de resultaten van de intrinsieke arbeidsoriëntatie werd aangetroffen.

*Tabel 13 Resultaten extrinsieke arbeidsoriëntatie
- Generatieperspectief (N=2.941)*

Generatie	1981	1990	1999	2008	F-waarde	Sig.
Protestgeneratie	2,07	2,31	2,01	2,71	15,65	0,00
Verloren Generatie	2,09	2,32	2,06	2,65	12,21**	0,00
F-waarde	0,02	0,02	0,14	0,26		
Sig.	0,9 n.s.	0,9 n.s.	0,7 n.s.	0,6 n.s.		

Bron: European Values Study, 1981-2008, The Netherlands.

De gemiddelde score op de extrinsieke arbeidsoriëntatie blijkt elk jaar hoger onder de Verloren Generatie dan onder de Protestgeneratie. Uit toetsing van de verschillen in de gemiddelde extrinsieke arbeidsoriëntatie tussen generaties, blijkt dat de gevonden verschillen echter in geen elk jaar statistisch significant zijn (resp. $p=0,9$; $p=0,9$; $p=0,7$ en $p=0,6$). Hieruit blijkt dat de Protestgeneratie en Verloren Generatie gemiddeld in dezelfde mate extrinsiek georiënteerd zijn op arbeid. De resultaten van de extrinsieke arbeidsoriëntatie betekenen het volgende voor de hypothesen van het generatieperspectief:

Hypothese 1 luidde: *Het arbeidsethos en de bijbehorende arbeidsoriëntaties van een generatie komen voort uit de waardeoriëntaties gevormd in de formatieve periode en blijft daarom constant naarmate mensen ouder worden;*

De extrinsieke arbeidsoriëntatie blijkt binnen twee generaties significant te veranderen naarmate zij ouder worden. Daarmee wordt er geen ondersteuning gevonden voor hypothese 1.

Hypothese 2c luidde: *De Protestgeneratie is sterk intrinsiek georiënteerd op arbeid, terwijl de Verloren Generatie sterk extrinsiek georiënteerd is op arbeid.*

Uit tabel 13 blijkt dat de Verloren Generatie in 1981, 1990, 1999 en 2008 gemiddeld een hogere extrinsieke oriëntatie op arbeid heeft dan de Protestgeneratie. Omdat dit verschil tussen beide generatie elk jaar echter niet significant is, blijkt het tegendeel: De Protestgeneratie en Verloren Generatie zijn gemiddeld in dezelfde mate extrinsiek georiënteerd op arbeid. Hypothese 2c wordt niet ondersteund.

Levenslopperspectief

De resultaten van de variantie analyses op de extrinsieke arbeidsoriëntatie zijn wat betreft het levenslopperspectief aan de hand van tabel 14 geanalyseerd.

Tabel 14 Resultaten extrinsieke arbeidsoriëntatie- Levenslopperspectief (N=2.941)

Levensfase overgang	1981	1990	1999	2008	F-waarde	Sig.
Jongvolwassenheid naar Consolidatie en Spitsuur	2,09	2,32	2,06	2,65	12,21	0,00
Consolidatie en Spitsuur naar Actieve Ouderdom	2,07	2,31	2,01	2,71	15,65	0,00

Bron: European Values Study, 1981-2008, The Netherlands.

Uit tabel 14 blijkt dat de extrinsieke arbeidsoriëntatie verandert gedurende de overgang naar Consolidatie en Spitsuur en ook rondom de overgang naar de Actieve Ouderdom. Dit is te zien aan de gemiddelde scores van beide groepen in tabel 11 die door de jaren heen veranderen. De verschillen tussen jaren zijn hierbij significant onder de respondenten die de overgang van Jongvolwassenheid naar Consolidatie en Spitsuur ondergingen ($F=12,21$, $p<0,00$). De ontwikkeling van de extrinsieke arbeidsoriëntatie van deze groep in de periode 1981 tot 2008 is te beschrijven als een stijgende lijn. Hierbij loopt de gemiddelde score op de extrinsieke oriëntatie op van $M=2,09$ tot $M=2,65$, met uitzondering van het jaar 1999 ($M=2,06$). Dezelfde ontwikkeling vindt op hetzelfde tijdstip plaats onder respondenten die de Actieve Ouderdom in 2008 in gaan. Hierdoor kan de plotselinge daling wat betreft de groep die van Jongvolwassenheid richting Consolidatie en Spitsuur gaat niet in verband worden gebracht met het tijdstip van de levensfase overgang. Wel is van belang om te noemen dat een daling in 1999 ook plaatsvond in de intrinsieke arbeidsoriëntatie. Zowel in de intrinsieke als de extrinsieke arbeidsoriëntatie vond dus een daling plaats in het jaar 1999. De resultaten van de extrinsieke arbeidsoriëntatie betekenen het volgende voor de hypothesen van het levenslopperspectief:

Hypothese 3 luidde: *Het arbeidsethos en arbeidsoriëntaties komen voort uit de waardeoriëntaties die kenmerkend zijn voor de sociale rollen of posities in de levensfase waar iemand zich in bevindt. Het arbeidsethos en arbeidsoriëntaties veranderen daarom naarmate iemand ouder wordt en daarbij verschillende levensfasen doorloopt.*

Wat betreft de extrinsieke arbeidsoriëntatie blijkt dat hypothese 3 empirisch wordt ondersteund. In de periode 1981-2008 blijkt ook de extrinsieke arbeidsoriëntatie namelijk te significant verschillen naarmate respondenten ouder worden.

Hypothese 4c luidde: *De overgang van levensfase 'Jongvolwassenheid' naar levensfase 'Consolidatie en Spitsuur' leidt ertoe dat men niet langer voornamelijk een intrinsieke arbeidsoriëntatie heeft, maar georiënteerd raakt op extrinsieke aspecten van het werk.*

Uit de empirische toetsing blijkt dat tijdens de overgang van Jongvolwassenheid naar Consolidatie en Spitsuur in 1990 een significante stijging van de extrinsieke arbeidsoriëntatie plaatsvindt ten opzichte van de meting daarvoor (1981). Hypothese 4c wordt daarmee empirisch ondersteund.

Hypothese 5c luidde: *De overgang van levensfase Consolidatie en Spitsuur naar levensfase Actieve Ouderdom leidt ertoe dat men sterker georiënteerd raakt op extrinsieke dan op intrinsieke aspecten van het werk.*

Onder respondenten die de overgang naar Actieve Ouderdom doormaken (periode 1999-2008) blijkt de extrinsieke arbeidsoriëntatie significant toegenomen. Hypothese 5c wordt ondersteund.

Controle op geslacht

Ook op de extrinsieke arbeidsoriëntatie is een controle op geslacht uitgevoerd door via regressie analyse een ongestandaardiseerde residu te bewaren. Met de nieuwe schaal voor extrinsieke arbeidsethos die zo ontstaat zijn de variantie analyses herhaald (zie bijlage 1). Bij het uitvoeren van de regressie analyse bleek geen significant verschil tussen de originele en de gecontroleerde schaal ($F=0,45$; $p=0,51$). Met de nieuwe, voor geslacht gecorrigeerde, schaal van de extrinsieke arbeidsoriëntatie zijn de twee variantie analyses herhaald. De resultaten die hieruit volgen worden weergegeven in tabel 15.

**Tabel 15 Resultaten extrinsieke arbeidsoriëntatie gecontroleerd op geslacht
Generatie- en Levenslooperspectief (N=2.941)**

Generatie	1981	1990	1999	2008	F-waarde	Sig.
Verloren Generatie	-0,21	0,03	-0,24	0,35	12,20	0,00
<i>Overgang naar Consolidatie en Spitsuur</i>						
Protestgeneratie	-0,23	0,01	-0,28	0,41	15,64	0,00
<i>Overgang naar Actieve Ouderdom</i>						
F-waarde	0,04	0,02	0,11	0,27		
Sig.	0,90	0,90	0,70	0,60		

Bron: European Values Study, 1981-2008, The Netherlands.

Net als bij de controle op geslacht bij de intrinsieke arbeidsoriëntatie blijkt ook bij de extrinsieke arbeidsoriëntatie dat de gemiddelde scores op de afhankelijke variabelen kleiner zijn. Er worden echter wel significante verschillen aangetroffen in de extrinsieke arbeidsoriëntatie naarmate respondenten ouder worden ($F=12,20$; $p<0,00$ en $F=15,64$; $p<0,00$). Bij de toetsing van de verschillen tussen generaties blijkt dat niet langer alleen de gemiddelde scores van de generaties in 1981 en 2008, maar ook die in 1990 en 1999 niet significant. Dit houdt in dat na controle op geslacht blijkt dat de Verloren Generatie en de Protestgeneratie in dezelfde mate georiënteerd zijn op extrinsieke aspecten van het werk. Tussen jaren verandert de extrinsieke arbeidsoriëntatie dus wel, maar tussen generaties niet.

5. CONCLUSIE EN DISCUSSIE

Er is onderzocht of het arbeidsethos en de daarbij behorende arbeidsoriëntaties van mensen constant blijven of veranderen tijdens de levensloop. Aan de hand van twee theoretische perspectieven, het generatieperspectief en het levenslopperspectief, zijn hypothesen geformuleerd waarvan getoetst is welke empirisch worden ondersteund. Met het generatieperspectief werd verondersteld dat het arbeidsethos en de daarbij behorende arbeidsoriëntaties gedurende de levensloop constant blijven in navolging van generatiekenmerkende, blijvende waardeoriëntaties uit de jeugd. Met het levenslopperspectief dat mensen het arbeidsethos en arbeidsoriëntaties aanpassen aan de sociale rollen en posities die kenmerkend zijn voor levensfase waar zij zich in bevinden. Het onderzoek is verricht aan de hand van de 'European Values Study', welke bestaat uit herhaalde cross-sections onder Nederlandse respondenten uit de kalenderjaren 1981, 1990, 1999 en 2008.

Uit de resultaten blijkt dat het arbeidsethos, de intrinsieke arbeidsoriëntatie en de extrinsieke arbeidsoriëntatie in de periode 1981-2008 significant veranderen bij het ouder worden. Daarmee wordt in de analyses wel empirische steun gevonden voor het levenslopperspectief en niet voor het generatieperspectief. Hieruit blijkt dat mensen het arbeidsethos en de daarbij behorende arbeidsoriëntaties gedurende de levensloop aanpassen op de levensfase waar zij zich in bevinden. De betekenis die men aan arbeid geeft wordt daarmee niet getekend door generatiekenmerkende waardeoriëntaties die zijn ontwikkeld tijdens de jeugd.

De hypothesen van beide theoretische perspectieven zijn ook getoetst door aan de hand van een cohort benadering te onderzoeken of er significante verschillen optreden tussen generaties en tussen levensfasen in de jaren 1981, 1990, 1999 en 2008 van de EVS. Bij deze analyses is tevens meegenomen of de aangetroffen empirische verschillen overeenkomen met de inhoudelijke levensfase- en generatieverschillen uit de theorie. Omdat het generatieperspectief veronderstelt dat waardeoriëntaties uit de jeugd onveranderd blijven gedurende de levensloop is daarbij empirisch getoetst of de veronderstelde generatieverschillen uit de theorie tijdens alle meetmomenten standhouden. Uit de empirische toetsing blijkt dat de generatieverschillen die verondersteld zijn vanuit het generatieperspectief niet empirisch worden ondersteund. Zo werd verondersteld dat de Protestgeneratie vanwege postmaterialistische waardeoriëntaties uit de jeugd een laag arbeidsethos heeft en intrinsiek georiënteerd is, terwijl de Verloren generatie door materialistische waarden uit de jeugd juist een hoog arbeidsethos heeft en extrinsiek georiënteerd is. Uit de resultaten blijkt wat betreft het arbeidsethos het tegenovergestelde van wat verondersteld werd: Niet de Verloren Generatie, maar

de Protestgeneratie heeft het hoogste arbeidsethos van beide generaties. Bij de resultaten van de intrinsieke arbeidsoriëntatie kwam *of* het tegenovergestelde van het veronderstelde uit *of* er werden helemaal geen significante generatieverschillen gevonden. Bij de extrinsieke arbeidsoriëntatie werden er in geen elk jaar significante generatieverschillen gevonden. Kortom, uit de resultaten wat betreft de generatieverschillen van het arbeidsethos, de intrinsieke arbeidsoriëntatie en de extrinsieke arbeidsoriëntatie blijkt dat het generatieperspectief niet empirisch wordt ondersteund, want: 1) de inhoudelijke, significante generatieverschillen die zijn aangetroffen bij het arbeidsethos en de intrinsieke arbeidsoriëntatie komen niet overeen met het generatieperspectief en 2) geen van de voorspelde generatieverschillen worden aangetroffen bij de extrinsieke arbeidsoriëntatie van de twee generaties.

Wat betreft de veronderstelde inhoudelijke verschillen tussen levensfasen in het arbeidsethos en de twee arbeidsoriëntaties blijkt uit het onderzoek dat deze grotendeels wel empirisch worden ondersteund. Bij de levensfase verschillen is getoetst of deze plaatsvinden wanneer levensfaseovergangen zich volgens het levensloopperspectief aandienen. Ten eerste is de levensfase overgang van Jongvolwassenheid naar Consolidatie en Spitsuur geanalyseerd. Deze overgang vindt volgens het levensloopperspectief plaats rond het dertigste levensjaar. Op basis van het levensloopperspectief is verondersteld dat men tijdens de overgang van Jongvolwassenheid naar Consolidatie en Spitsuur afscheid neemt van de betekenis van werk als recht (laag arbeidsethos) en manier om zich te ontplooiën en identificeren (intrinsieke arbeidsoriëntatie). In plaats daarvan past men zich aan, aan de omstandigheden die de levensfase van Consolidatie en Spitsuur kenmerken zoals: drukte rondom verschillende levensdomeinen, financiële verplichtingen en verzorgings- en opvoedingsverantwoordelijkheden. Door deze sociale rollen is volgens het levensloopperspectief te verwachten dat arbeid bij de overgang naar de Consolidatie en Spitsuur meer wordt gezien als een maatschappelijke plicht dan als recht (hoger arbeidsethos) en als een manier om in materiële behoeften te voorzien (extrinsieke arbeidsoriëntatie). Uit de resultaten blijkt dat er rond de overgang naar Consolidatie en Spitsuur een significante stijging optreedt in het arbeidsethos en de extrinsieke arbeidsoriëntatie, zoals verondersteld werd. Er werd tevens verwacht dat een verhoogde extrinsieke arbeidsoriëntatie zou leiden tot een daling in de intrinsieke arbeidsoriëntatie. Maar ook onder de intrinsieke arbeidsoriëntatie werd een stijging aangetroffen tijdens de betreffende levensfase overgang. Een reden hiervoor zou kunnen zijn dat beide arbeidsoriëntaties verschillende dimensies vormen en daarom onafhankelijk van elkaar kunnen stijgen of dalen. Een stijging van de ene arbeidsoriëntatie hoeft in dat geval niet te leiden tot een daling van de andere arbeidsoriëntatie en andersom. Uit het onderzoek blijkt kortom dat de overgang van Jongvolwassenheid naar Consolidatie en Spitsuur gepaard gaat met een versterking van het arbeidsethos en het hechten van meer belang aan zowel extrinsieke, als intrinsieke aspecten van het werk.

Bij de toetsing van levensfaseverschillen is ten tweede de overgang van Consolidatie en Spitsuur naar de Actieve Ouderdom geanalyseerd. Deze overgang vindt volgens het levensloopperspectief plaats rond het zestigste levensjaar. Omdat de uittreding uit de arbeidsmarkt volgens dit perspectief kenmerkend is voor deze levensfaseovergang, is verondersteld dat men georiënteerd raakt op andere levensdomeinen dan arbeid. Dit leidt tot de verwachting dat arbeid meer

als maatschappelijke plicht wordt beschouwd, de centraliteit van arbeid daardoor stijgt en men meer georiënteerd raakt op extrinsieke dan op intrinsieke arbeidsoriëntaties. Uit de resultaten blijkt dat ten tijde van de overgang naar de Actieve Ouderdom het arbeidsethos, de intrinsieke arbeidsoriëntatie en de extrinsieke arbeidsoriëntatie significant toenemen. Daarmee blijkt dat niet alleen bij de overgang naar Consolidatie en Spitsuur, maar ook dat bij de overgang naar de Actieve Ouderdom zowel de intrinsieke als de extrinsieke arbeidsoriëntatie significant toenemen bij het ouder worden. Hieruit is wederom op te maken dat het hechten van belang aan intrinsieke en extrinsieke werkaspecten hand in hand kan gaan. In inhoudelijke zin is te verklaren dat een stijging in beide arbeidsoriëntaties plaatsvindt bij beide levensfase overgangen, omdat zowel bij de overgang naar Consolidatie en Spitsuur als de Actieve Ouderdom sprake is van andere levensdomeinen waar men op georiënteerd raakt naast arbeid: Bij de ene overgang raakt men meer georiënteerd op het krijgen van een gezin, terwijl bij de andere overgang te veronderstellen is dat men meer ingesteld raakt op de vrije tijd die komt kijken bij het pensioen. Kortom, uit de resultaten wat betreft de verschillen in het arbeidsethos, de intrinsieke arbeidsoriëntatie en de extrinsieke arbeidsoriëntatie tussen levensfasen blijkt dat het levensloopperspectief grotendeels wordt ondersteund, want: 1) de inhoudelijke, significante verschillen die zijn aangetroffen bij het arbeidsethos en extrinsieke arbeidsoriëntatie komen grotendeels overeen met de veronderstellingen uit het levensloopperspectief en 2) de tijdstippen waarop de betreffende significante verschillen tussen levensfasen zijn aangetroffen komen overeen met de (diffuse) levensfase overgangen zoals verondersteld in het levensloopperspectief.

Opvallend aan de resultaten is dat onder beide levensfase overgangen een voortdurende stijging van het arbeidsethos, de intrinsieke arbeidsoriëntatie én de extrinsieke arbeidsoriëntatie wordt aangetroffen in de periode 1981-2008, maar dat er onder alle drie de variabelen ook een tijdelijke daling plaatsvond in het jaar 1999. Dit verschijnsel zou erop kunnen wijzen dat ten tijde van de meting in het jaar 1999 een sociaal-maatschappelijke gebeurtenis plaatsvond die respondenten binnen alle generaties en levensfasen raakte. Dit wordt ook wel een periode-effect genoemd (Ester, Roman & Vinken, 2006) en zou meegenomen kunnen worden bij een eventueel vervolgonderzoek.

Bij de analyses van zowel het generatie- als het levensloopperspectief is ook een controle op de variabele geslacht verricht. Daarbij zijn de resultaten geïnterpreteerd door na te gaan of eerder gevonden significante levensfase- en generatieverschillen na controle op geslacht stand houden en of de eerder gevonden gemiddelde scores op de afhankelijke variabelen gelijk blijven. Uit de controle blijkt dat de generatieverschillen van het arbeidsethos en de intrinsieke arbeidsoriëntatie hetzelfde blijven en van de extrinsieke arbeidsoriëntatie niet. Bij de laatstgenoemde variabele bleek namelijk voor de controle dat er bij twee meetmomenten (1981 en 2008) een significant verschil in de extrinsieke arbeidsoriëntatie werd gevonden. Na de controle op geslacht blijken de gevonden verschillen in geen enkel jaar significant. Dat wil zeggen dat er na controle op geslacht blijkt dat generaties in de jaren 1981, 1990, 1999 en 2009 op dezelfde wijze georiënteerd waren op extrinsieke werkaspecten. Dit resultaat geeft aan dat na controle op geslacht wederom blijkt dat het generatieperspectief niet wordt ondersteund. De verschillen in de afhankelijke variabelen tussen levensfasen in de periode 1981-2008, die geanalyseerd zijn ten aanzien van het levensloopperspectief, blijven ook na de controle op de variabele geslacht significant. Daarmee wordt het

levensloopperspectief (die verschillen tussen levensfasen veronderstelt) ook na controle op geslacht empirisch ondersteund en het generatieperspectief (die geen verschillen tussen levensfasen veronderstelt) niet.

Uit de analyse van de controle op geslacht blijkt dat de eerder gevonden gemiddelde scores op het arbeidsethos, de intrinsieke arbeidsoriëntatie en extrinsieke arbeidsoriëntatie niet gelijk blijven, maar lager uitvallen. De eerder genoemde verschillen blijven dus bestaan, alleen de scores zelf vallen lager uit. Bij de gebruikte statistische methode voor deze controle zijn de gemiddelde scores berekend met schalen waarbij het effect van de variabele geslacht weggenomen is. Dat vervolgens de gemiddelde scores lager uitvallen laat zien dat het geslacht effect heeft op het arbeidsethos en de twee arbeidsoriëntaties. Dit wijst erop dat uit de empirische toetsing blijkt dat het geslacht, naast de levensfase, het arbeidsethos en de intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntatie van mensen beïnvloedt. Inhoudelijk houdt dit in dat mensen door de levensloop heen veranderen in het arbeidsethos en arbeidsoriëntaties. Maar, of iemand van het mannelijke of het vrouwelijke geslacht is heeft consequenties voor de betekenis die aan arbeid gegeven wordt en de werkaspecten die men belangrijk vindt. Een mogelijke verklaring voor dit aangetroffen verschijnsel is te vinden binnen het levensloopperspectief. Volgens dit perspectief hebben mannen en vrouwen met verschillende wisselende sociale rollen te maken. Hierdoor is te veronderstellen dat de waardeoriëntaties, en daarmee het arbeidsethos, van mannen en vrouwen ook een verschillende dynamiek kent wanneer zij ouder worden (Evenhuis, 2002; Dykstra, 2003). Op die manier is het mogelijk dat arbeidsoriëntaties van mannen meer constant blijven terwijl die van vrouwen meer veranderingen kennen naarmate zij ouder worden. In deze zin stelt Dykstra (2003) namelijk dat uit het onderzoeken van levensloopstructuren blijkt dat de primaire rol van mannen als “kostwinner met een partner en kinderen” redelijk ongewijzigd is gebleven, terwijl vrouwen steeds meer sociale rollen aannemen, zoals de rol van zowel moeder als voltijd werkende (p. 33). Op die manier kunnen er als gevolg van het effect van geslacht verschillen ontstaan in het arbeidsethos en de aspecten van het werk die mannen en vrouwen belangrijk vinden. In die zin zou een suggestie voor vervolgonderzoek zijn om de analyse van het arbeidsethos en de daarbij behorende arbeidsoriëntaties te richten op een van beide geslachten. In navolging van dit onderzoek zouden dan niet alleen verschillen tussen, maar ook binnen geboortecohorten geanalyseerd kunnen worden.

Zoals uit het geheel aan onderzoeksresultaten blijkt, is er empirische ondersteuning gevonden voor het levensloopperspectief en geen steun voor het generatieperspectief. Dit betekent voor het generatieperspectief dat er, anders dan Mannheim (1952) en Becker (1992) stellen, geen ondersteuning wordt gevonden voor de hypothese dat het arbeidsethos en de daarbij behorende arbeidsoriëntaties voortkomen uit de waardeoriëntaties uit de jeugd die een blijvende stempel drukken op de resterende levensloop. Vanuit het generatieperspectief is tevens verondersteld dat generaties van elkaar verschillen in het arbeidsethos en arbeidsoriëntaties. Deze hypothese is onderzocht door daar een extra theoretische invalshoek bij toe te passen, namelijk die van het postmaterialisme van Inglehart (1990). Deze houdt in dat het leven in een samenleving met een hoog welvaartsniveau leidt tot het hebben van postmaterialistische waarden en het leven onder een laag welvaartsniveau tot materialistische waarden. Het toepassen van deze hypothese binnen de context van dit onderzoek leidde tot de verwachting dat

een generatie met postmaterialistische waarden uit de jeugd gedurende de levensloop een laag arbeidsethos heeft en intrinsiek georiënteerd is op arbeid. Bij een generatie met materialistische waarden uit de jeugd werd een hoog arbeidsethos en een sterk extrinsieke arbeidsoriëntatie tijdens de levensloop verwacht. Bij de empirische toetsing werd echter het tegenovergestelde aangetroffen: De Verloren Generatie, die opgroeide onder een laag welvaartsniveau bleek juist een lager arbeidsethos en meer intrinsieke waarden te hebben, dan de onder welvaart opgegroeide Protestgeneratie. De hypothese van Inglehart (1990) wordt daarom niet empirisch ondersteund. Er is bekeken of er binnen het EVS een controle op de variabele welvaartsniveau gedaan kon worden, maar deze zou dan al tijdens de jeugd – wanneer waardeoriëntaties zich volgens het generatieperspectief blijvend vormen en effect hebben op de betekenis van arbeid- gemeten moet zijn. Binnen het EVS zijn dergelijke data niet opgenomen. Een suggestie voor vervolgonderzoek waarbij toetsing van het generatieperspectief en de theorie van postmaterialisme gecombineerd kan worden is het volgende. Er zou een analyse gedaan kunnen worden waarbij de ontwikkeling van waardeoriëntaties onderzocht wordt in relatie tot het inkomensniveau dat binnen het gezin voorkwam ten tijde van de jeugd. Het welvaartsniveau tijdens de jeugd zou achterhaald kunnen worden door data te verzamelen met betrekking tot de beroepen van vader en moeder tijdens de formatieve periode van de respondent. Aan de hand van de beroepen kan geïnterpreteerd worden wat beide ouders verdienden en daarmee onder welk welvaartsniveau de respondent is opgegroeid. Vervolgens moet getoetst worden of mensen die opgroeien onder een laag welvaartsniveau er materiële, en mensen die opgroeien onder een hoog welvaartsniveau er postmateriële arbeidsoriëntaties aan overhouden, zoals de these van Inglehart (1990) doet veronderstellen.

De resultaten betekenen voor het levensloopperspectief dat er empirisch wordt ondersteund dat het arbeidsethos en de daarbij behorende arbeidsoriëntaties van mensen veranderen naarmate zij ouder worden en daar verschillende levensfasen bij ondergaan. Er is tevens een aanwijzing voor gevonden dat het periode-effect in het jaar 1999 invloed gehad kan hebben in de dalende arbeidsoriëntaties onder de twee onderzochte generaties. Bij vervolgonderzoek is het van belang om periode-effecten in de analyse mee te nemen door het jaar van dataverzameling hierbij te betrekken. Op die manier wordt onderzocht of een ontwikkeling, zoals de dalende arbeidsoriëntaties die in dit onderzoek in 1999 zijn aangetroffen, consistent is voor alle gespecificeerde leeftijdsgroepen.

Ten slotte, bieden de resultaten van het onderzoek nieuwe inzichten voor de beleidsdiscussie over generatieverschillen. Er is geen ondersteuning voor gevonden dat generaties onderling verschillen in het arbeidsethos, terwijl dit binnen organisaties vaak wel verondersteld wordt. Het onderzoeksresultaat dat mensen gedurende hun (werkende) leven veranderen in de betekenis die zij geven aan arbeid en de werkaspecten die zij belangrijk vinden, doet de vraag opkomen in hoeverre management strategieën en beleidsvoorzieningen ten aanzien van arbeid hierop aansluiten. Binnen organisaties bestaan bijvoorbeeld bepaalde veronderstellingen over generatieverschillen die meegewogen moeten worden om succesvolle aanwerving en motivatie van werknemers te bewerkstelligen. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat er afgevraagd moet worden of veronderstellingen over generatieverschillen wel kloppen of dat deze vanwege het leeftijdsaspect misschien eigenlijk gaan over levensfaseverschillen. Kortom: met dit onderzoek is aangetoond dat

zowel bij wetenschappelijk onderzoek als bij de maatschappelijke discussie over generatieverschillen op de werkvloer eerst afgevraagd moet worden of men spreekt over generatieverschillen of levensfase verschillen en hoe deze twee dimensies van elkaar te onderscheiden.

LITERATUUR

Achterberg, P., Houtman, D., Jetten, B. (2003). Arbeidstevredenheid: een aanpassingsfenomeen? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 19 (3), 214-227.

Baane, R., Houtkamp, P., Knotter, M. (2010). *Het Nieuwe Werken Onttrafeld: Over Bricks, Bytes en Behavior*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.

Becker, H. (1992). *Generaties en hun kansen*. Amsterdam: Meulenhoff.

Bekker, S., Ester, P., Wilthagen, A.C.J.M. (2006). Arbeid, levensloop en generaties: jong en oud en hun lotgevallen op de arbeidsmarkt, in: P. Ester & R. Muffels (red.), *Dynamiek en levensloop: de Arbeidsmarkt in Transitie* (pp. 61-78). Assen: Koninklijke Van Gorcum.

Broek van den, A. (2001). De verraderlijke charme van het begrip generatie. *Tijdschrift voor Sociologie*, 22 (4), 229-360.

Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organization values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (8), 891-906.

Davis, J. B., Pawlowski, S. D., & Houston, A. (2006). Work commitments of Baby Boomers and Gen-Xers in the IT profession: Generational differences or myth? *Journal of Computer Information Systems*, 46 (3), 43-49.

Dykstra, P.A. (2003). Levenslooppatronen: toenemende variatie?. *Bevolking en Gezin*, 32 (2), 21-34.

Dykstra, P. A., Kraaykamp, G., Van der Lippe, T., Schippers, J. (2007). *De maakbaarheid van de levensloop*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.

Elder, G. H. Jr. (1994). Time, Human Agency, and Social Change: Perspectives on the Life Course. *Social Psychology Quarterly*, 57 (1), 4-15.

Ester, P., Roman, A., Vinken, H., (2006). Dynamiek en levensloop: De Arbeidsmarkt in Transitie Arbeidswaarden en de transitionele arbeidsmarkt, in: P. Ester & R. Muffels (red.), *Nederland in intergenerationeel en Europees perspectief* (pp. 181-196). Assen: Koninklijke Van Gorcum.

Ester, I., Vinken, H., Diepstraten, I. (2008). *Mijn generatie, tien jaar later: generatiebesef, jeugdervaringen en levenslopen in Nederland*. Amsterdam: Rozenberg Publishers.

Evenhuis, C. H. S. (2002). Levensloophbewust beleid in de steigers. Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid, *Verkenning Levensloop, achtergronddeel: analyses van trends en knelpunten*. (pp. 11-40). Den Haag.

George, L., K. (1993). Sociological Perspectives on Life Transitions. *Annual Review of Sociology*, 19 (1), 353-373.

Goldthorpe, J. H., Lockwood, D., Bechhofer, F. (1968). *The affluent worker: industrial attitudes and behaviour*. Cambridge: Cambridge University Press.

Howitt, D., & Cramer, D. (2007). *Statistiek in de sociale wetenschappen*. Amsterdam: Pearson Education Benelux.

Inglehart, R.F. (1990). *Culture shift in advanced industrial society*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.

Jurkiewicz, C. E., & Brown, R. G. (1998). GenXers vs. boomers vs. matures: Generational comparisons of public employee motivation. *Review of Public Personnel Administration*, 18 (4), 18-37.

Kupperschmidt, B.R. (2000). Multigeneration employees: strategies for effective management. *The Health Care Manager*, 19 (1), 65-76.

Lancaster, L. C., & Stillman, D. (2003). *When generations collide: Who they are. Why they clash. How to solve the generational puzzle at work*. New York: Harper Collins.

- Liefbroer, A.C. & Dykstra, P.A. (2000). *Levenslopen in verandering: een studie naar ontwikkelingen in de levenslopen van Nederlanders geboren tussen 1900 en 1970*. WRR serie Voorstudies en achtergronden V107. Den Haag: Sdu Uitgevers.
- Mannheim, K. (1952). *Essays on the sociology of knowledge*. Londen: Routledge & Kegan Paul.
- MOW International Research Team. (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- Parre, van der, P. (1996). *Zonder arbeid geen zegen: kwaliteit van de arbeid, arbeidsoriëntaties en het zoekgedrag op de arbeidsmarkt*. Delft: Eburon.
- Ruyssveldt, van, J., & Hoof, van, J. (2006). *Arbeid in verandering*. Deventer: Kluwer.
- Ruyssveldt, Van, J., De Witte & Smulders (2009). Bevordert een intrinsieke arbeidsoriëntatie de bevoegenheid en arbeidstevredenheid? *Gedrag & Organisatie*, 22 (3), 171-193.
- Scott, J. (2000). Is it a different world to when you were growing up? Generational effects on social representations and child-rearing values. *British Journal of Sociology*, 51 (2), 355-376.
- Settersten, R., A., Jr., & Mayer, K. U. (1997). The measurement of age, age structuring and the life course. *Annual Review of Sociology*, 23 (1), 233-61.
- Smola, K. W., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (4), 363-382.
- Sociaal Cultureel Planbureau (2010). *Wisseling van de wacht: generaties in Nederland*. Den Haag.
- Twenge, J. M., Campbell, S.M., Hoffman, B. J., Lance, C.E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36 (5). 1117-1142.
- Tulgan, B. (2003). *Managing Generation X: How to bring out the best in young talent*. New York: John Wiley.
- Watson, T. J. (2003). *Sociology, work and industry*. London: Routledge.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (1999), *Generatiebewust beleid*. Rapporten aan de Regering nr. 55. Den Haag: Sdu Uitgevers.
- Wielers, R., Koster, F., (2011). Welvaart en arbeidsmotivatie: een internationale vergelijking. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 27 (1). 9-24.

BIJLAGE 1 TABELLEN BIJ CONTROLE OP GESLACHT

Tabel 16
Coëfficiënten regressie analyse t.b.v. residuelen arbeidsethosschaal
- controle op geslacht (N= 1,569)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,318	0,06		55,356	0
sex respondent	-0,259	0,037	-0,175	-7,042	0

Bron: European Values Study, 1981-2008, The Netherlands.

Tabel 17
Coëfficiënten regressie analyse t.b.v. residuelen schaal intrinsieke arbeidsethos
- controle op geslacht (N=2.952)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,602	0,1		36,121	0
sex respondent	-0,51	0,061	-0,153	-8,392	0

Bron: European Values Study, 1981-2008, The Netherlands.

Tabel 18
Coëfficiënten regressie analyse t.b.v. residuelen schaal extrinsieke arbeidsethos
- controle op geslacht (N=2.941)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,238	0,098		22,903	0
sex respondent	0,04	0,059	0,012	0,671	0,503

Bron: European Values Study, 1981-2008, The Netherlands.