

PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/157713>

Please be advised that this information was generated on 2020-11-23 and may be subject to change.

Arbeidsethos in Europa: religieuze traditie of modernisering¹

Kirsten Stam, Inge Sieben & Ellen Verbakel*

“Hebt gij een man gezien, die vaardig in zijn werk is? Hij zal voor het aangezicht der koningen gesteld worden”

(Spreuken 22:29).

Summary

This study presents unique descriptive and explanatory analyses of cross-national variation in work ethic in 44 European countries (European Values Study, wave 2008). A strong work ethic is defined as the conviction that all individuals have a moral duty to work. Multilevel regression models show that religious heritage is the most important factor explaining variation in work ethic between countries. Protestant countries have weaker work ethic values than countries with a Catholic, Orthodox or Islamic heritage. This relationship cannot be explained by the level of modernisation. In addition, alternative explanations, such as communist history, the generosity of the welfare state, and population composition with respect to religious denomination and other individual characteristics can also not account for this. Thus, although our modern societies become increasingly secularized, religious heritage still impacts our norms and values about work in a significant manner.

Inleiding

In het begin van de twintigste eeuw definieerde Max Weber in zijn bekende bundel ‘*De protestantse ethiek en de geest van het kapitalisme*’ het begrip ‘arbeidsethos’ als de overtuiging dat werk een morele plicht is (Weber 2001). Hij legde daarbij een directe link met religie, die voortkwam uit zijn poging om te verklaren waarom het moderne Westerse kapitalisme zo anders is dan de meer traditionele vormen van economische activiteit. Weber observeerde dat

* Kirsten Stam was als promovendus verbonden aan het departement sociologie, Tilburg University en is nu werkzaam als docent en onderzoeker bij International Leisure Studies aan de NHTV te Breda. Inge Sieben is universitair docent bij het departement sociologie, Tilburg University. Ellen Verbakel is als universitair docent verbonden aan de sectie sociologie, Radboud Universiteit Nijmegen

in Westerse samenlevingen, anders dan in meer traditionele maatschappijvormen, gegenereerd kapitaal niet gebruikt werd om materieel comfort, plezier of macht te kopen, maar dat dit kapitaal steeds weer opnieuw geïnvesteerd werd met als enig doel economische efficiëntie te bereiken, en dat dit een voortdurende accumulatie van rijkdom met zich meebracht (Giddens 2005). Weber zag de oplossing voor deze schijnbare tegenstelling – de opeenstapeling van rijkdom zonder deze te benutten om materiële goederen of diensten te kopen – in het puriteins ascetisme. Hard werken wordt daarin als een ‘roeping’ gezien: de hoogste morele verplichting die een individu heeft, is om zijn plicht in wereldse zaken te vervullen. De protestantse predestinatie-doctrine speelt hierbij ook een belangrijke rol. Volgens deze doctrine heeft God slechts enkele uitverkorenen voorbestemd om gered te worden. Omdat niemand er zeker van kan zijn tot de uitverkorenen te behoren, maar tegelijkertijd twijfel hierover als een gebrek aan geloof gezien wordt, proberen mensen hun zekerheid over het uitverkoren zijn te tonen door hun roeping te volgen en hard te werken. Rijkdom wordt zo gecombineerd met een sober en arbeidzaam leven vol zelfdiscipline, met als gevolg dat ‘ijdele leefstijlen’ veroordeeld worden (Giddens 2005).

Deze protestantse nadruk op werk als een plicht en roeping² betekent dat in landen die gekenmerkt worden door een protestantse traditie een sterker arbeidsethos zou heersen dan in landen met een andere religieuze traditie. En ook al heeft het begrip arbeidsethos (onder andere door secularisering) zijn religieuze connotaties voor veel mensen verloren, gesteld wordt dat verschillen in religieuze traditie tot op de dag van vandaag voelbaar zijn. In de loop der tijd is ‘werken als een plicht voor iedereen’ immers een geaccepteerde norm geworden in de (van oudsher) protestantse landen (Zuzanek 1978).

Een alternatieve verklaring voor verschillen in arbeidsethos tussen landen wordt door wetenschappers gezocht in de mate van modernisering. De Noordwest-Europese landen met een historisch protestantse traditie behoren tot de meest welvarende landen ter wereld, onder andere door de hierboven genoemde protestantse ethiek. Het is te verwachten dat inwoners van welvarende landen zich economisch zekerder voelen en, als een gevolg daarvan, eerder waarden nastreven die met zelfexpressie en autonomie te maken hebben dan met overleven (Inglehart 1997; Inglehart & Welzel 2005). Deze nadruk op zelfexpressie en autonomie conflicteert met een sterk arbeidsethos, omdat waarden rondom arbeidsethos een morele plicht aan individuen opleggen en daarmee weinig ruimte voor individuele keuze overlaten. In landen met veel economische welvaart wordt daarom de norm dat werken een morele plicht

is ingeruild voor de waardering van werk als een middel om persoonlijke ontwikkeling te bewerkstelligen (Davoine & Méda 2009; Halman 1996). Dit betekent dat de religieuze traditie van een land alleen indirect, namelijk via modernisering, het arbeidsethos van haar inwoners beïnvloedt. De historisch protestantse landen zouden dan juist een zwakker arbeidsethos vertonen dan andere landen.

In deze studie willen we nagaan in hoeverre religieuze tradities een verklaring kunnen bieden voor landenverschillen in arbeidsethos in Europa, en vragen we ons daarbij ook af in hoeverre modernisering een rol speelt. We hopen op deze wijze op een aantal manieren bij te dragen aan de bestaande literatuur over arbeidsethos. In de eerste plaats is er nog niet veel onderzoek gedaan naar verschillen in arbeidsethos tussen landen, en naar verklaringen hiervoor. Door gegevens te gebruiken van de vierde ronde van de *European Values Study* (EVS 2010), waarin inwoners van 47 landen zijn ondervraagd, verkrijgen we nieuwe en unieke informatie over de variatie in arbeidsethos in Europa. De grote hoeveelheid landen die we in onze studie betrekken stelt ons in staat om meerdere historisch gevormde religieuze tradities met elkaar te vergelijken. In deze studie zullen we de vier grootste religieuze tradities in Europa onderzoeken: het protestantisme, het rooms-katholicisme, de islam en de oosters-orthodoxe kerken. Tevens biedt deze dataset ons de mogelijkheid om onze ideeën omtrent religieuze tradities heel grondig te toetsen. Naast de mogelijke invloed via modernisering, zullen we drie alternatieve verklaringen voor landenverschillen in arbeidsethos in onze analyse meenemen, die wellicht ook gerelateerd zijn aan religieuze tradities, namelijk de aanwezigheid van een voormalig communistisch regime, de generositeit van de welvaartsstaat, en de samenstelling van de bevolking. Hiertoe gebruiken we een multi-niveau benadering, waarbij individuen genest zijn binnen landen. Dit betekent dat we een lineair regressiemodel schatten waarbij rekening gehouden wordt met het feit dat de individuen in onze steekproef geen onafhankelijke observaties zijn, maar gegroepeerd zijn binnen landen (Snijders & Bosker 1999). Een dergelijk model stelt ons ook in staat om – naast individuele predictoren – verklaringen op landniveau in de analyse mee te nemen.

Theoretisch kader

Voordat we ingaan op de relatie tussen religieuze traditie en arbeidsethos, is het goed om eerst wat uitgebreider stil te staan bij het concept ‘arbeidsethos’.

Zoals al in de inleiding beschreven, zag Weber arbeidsethos als een geïnternaliseerde norm die een morele plicht om te werken uitdrukt. In de loop der tijd raakte het sociologische concept ‘arbeidsethos’ echter alsmat verder verwijderd van zijn oorspronkelijke verankering in de sociaal-politieke en religieuze geschiedenis en werd er steeds vaker een persoonlijke dimensie aan gegeven (Niles 1999). In toenemende mate werd arbeidsethos beschouwd in termen van persoonlijke motieven, voorkeuren en persoonlijke waarden over werk. Veel auteurs benadrukken echter dat arbeidsethos wezenlijk verschilt van persoonlijke attitudes en voorkeuren, omdat het een morele inbedding van werk betreft (Applebaum 1992; Niles 1999; De Witte 2000; Zuzanek 1978). Hiermee wordt benadrukt dat het om een norm gaat die op *alle* mensen in een maatschappij van toepassing is. Zuzanek (1978) merkt daarnaast op dat arbeidsethos een maatschappelijk doel dient, in de functie van sociale controle. Wanneer de maatschappij niet in staat is om haar leden adequaat voor hun arbeidsinspanningen te belonen – of wanneer zij andere prioriteiten stelt – dan is er een sterke stimulans nodig om mensen te motiveren om hun werk te doen, ongeacht hun persoonlijke voorkeuren of tevredenheid (Zuzanek 1978). Wanneer arbeidsethos gezien wordt in termen van persoonlijke arbeidstevredenheid of voorkeuren, dan doen we deze sociale functie van arbeidsethos tekort. Daarom volgen we in deze studie de definitie van Ter Bogt et. al (2005, 421): “*No matter what one’s motivation to work is – money, power, social contacts – no matter if one likes certain aspects of a job or not, work ethic precedes these attitudes and evaluations as a core imperative that one should work*”. Deze definitie benadrukt het morele karakter van arbeidsethos en maakt bovendien duidelijk dat arbeidsethos een waarde is die aan iemands persoonlijke attitudes ten aanzien van werk ten grondslag ligt.

Religieuze traditie

De religieuze traditie van een land wordt algemeen beschouwd als een bepalend kenmerk van de samenleving (Huntington 1996; Inglehart 1990). De cultuur van een land, met de daarbij behorende normen en waarden, zijn gedurende eeuwen gevormd door institutionele krachten zoals de kerk (Inglehart & Baker 2000). In pre-industriële tijden speelde religie een zeer belangrijke rol in het dagelijks leven. Men zou zelfs kunnen zeggen dat cultuur gelijkstond aan religie (Inglehart 1990). Ook al is religie tegenwoordig over het algemeen minder invloedrijk, toch kunnen we stellen dat de historisch gevormde religieuze tradities nog steeds de huidige normen en waarden beïnvloeden. De voorschriften van de kerk, ook met betrekking tot werk, hebben hun stempel gedrukt op de samenleving omdat ze reeds gedurende

lange tijd gecultiveerd en versterkt werden door de samenleving als geheel. In de loop der tijd zijn deze normen dan geïnstitutionaliseerd en worden ze door de leden in de samenleving gedeeld (Parboteeah et al. 2009). Dus, zelfs al zijn veel landen in Europa gesecculariseerd, historisch gevormde religieuze waarden en normen hebben zich diep verankerd in het collectieve normen- en waardesysteem van die landen. Op deze wijze beïnvloeden ze nog steeds het dagelijks leven, zelfs van mensen die helemaal niet gelovig zijn, en die zich misschien niet eens bewust zijn van de mogelijkheid dat hun eigen waarden en normen een oorsprong hebben in religie. Dit laatste is een belangrijk punt, omdat het stelt dat de religieuze traditie van een land de waarden en normen, dus ook het arbeidsethos, van *alle* inwoners in dat land kan beïnvloeden, ongeacht of die inwoners zelf religieus zijn.

Welke verschillen tussen religieuze tradities verwachten we met betrekking tot arbeidsethos? Zoals we in de inleiding al gezien hebben, wordt arbeidsethos van oudsher voornamelijk gelinkt aan het protestantisme (Weber 2001). We verwachten dan ook in eerste instantie dat met name landen met een historisch protestantse traditie gekenmerkt worden door een sterk arbeidsethos. Het moet gezegd worden dat empirisch onderzoek dat zich richt op landenverschillen in arbeidsethos en die koppelt aan religieuze tradities in Europa vrijwel ontbreekt. Greeley (1989) toont op individueel niveau aan dat protestanten meer waarde hechten aan arbeidsethos dan rooms-katholieken en stelt dat dit komt doordat zij over het algemeen meer nadruk leggen op persoonlijke verantwoordelijkheid. Verder is er echter weinig empirisch bewijs voor deze stelling te vinden; er worden geen of zeer kleine verschillen in arbeidsethos tussen protestanten en katholieken gevonden (Ali et al. 1995; Arrunada 2009; Arslan 2001; Greeley 1989). Daarnaast tonen meer recente studies aan dat alle grote religies werk als een morele plicht zien (Parboteeah et al., 2009; Niles 1999). Wanneer we bijvoorbeeld naar de islam kijken, dan lezen we in de koran dat hard werken en toewijding deugden zijn, dat men voldoende inzet in zijn werk moet tonen, en dat werk gezien wordt als een plicht voor eenieder die daartoe in staat is (Yousef 2001). Onderzoek laat zien dat islamitische managers een sterker arbeidsethos hebben dan protestantse managers (Arslan 2000; 2001). Ook in de oosters-orthodoxe kerken wordt er een sterke waarde gehecht aan werk. Ardichvili (2006; 2009) stelt dat van oosters-orthodoxe gelovigen verwacht wordt dat zij niet alleen spirituele doelen nastreven, maar ook waardige aardse roeping moeten najagen door hard te werken. Er lijkt dus een positieve relatie tussen de oosters-orthodoxe kerken en arbeidsethos te bestaan, maar er is volgens ons geen onderzoek dat

deze godsdienst met andere religies vergelijkt. Alhoewel de resultaten van deze studies op individueel niveau niet direct vertaald mogen worden naar het landniveau, en ook niet representatief zijn voor de volledige omvang van landen die we hier bestuderen, gaan we ervan uit dat de genoemde verschillen in arbeidsethos tussen de vier grootste religieuze denominaties in Europa (het rooms-katholicisme, het protestantisme, de islam en de oosters-orthodoxe kerken) ook op landniveau te vinden zijn. Het is immers de religieuze boodschap die bepaald in welke mate werk gezien wordt als een morele plicht, en die religieuze boodschap speelt een rol op elk niveau van analyse. Kortom, wanneer we Weber volgen, dan verwachten we dat landen met een historisch protestantse traditie een sterker arbeidsethos hebben dan landen met een andere religieuze traditie. Wanneer we echter uitgaan van de resultaten van het bestaande empirische onderzoek, dan verwachten we dat landen met een islamitische traditie, en ook landen met een oosters-orthodoxe traditie, een sterker arbeidsethos hebben dan landen met een protestantse of rooms-katholieke traditie.

Modernisering

De moderniseringstheorie³ voorspelt dat in landen met sterke economische ontwikkeling '(post)moderne' waarden de voorkeur krijgen. Deze waarden benadrukken persoonlijke autonomie en zelfexpressie. In landen met minder economische ontwikkeling worden daarentegen traditionele waarden benadrukt die gericht zijn op zekerheid, veiligheid en overleven (Inglehart 1990; 1997). Dit heeft te maken met het feit dat economische ontwikkeling gepaard gaat met technologische innovatie, productiviteitsgroei en stijgende inkomens (Welzel et al. 2003). Hierdoor groeit de economische welvaart, en neemt de mate waarin economische hulpbronnen beschikbaar zijn voor de bevolking toe. Dit geeft alle inwoners van een welvarend land een gevoel van bestaanszekerheid, waardoor ze zich kunnen richten op 'hogere orde' behoeften (Maslow 1954) en emancipatoire waarden. Daarnaast leidt een stijgend opleidingsniveau ertoe dat de cognitieve autonomie in een welvarend land toeneemt (Inglehart & Welzel 2005). Hierdoor zijn steeds meer mensen in staat – en voelen ook de behoefte – om hun eigen, autonome, beslissingen te nemen. Dit heeft een grote invloed op de publieke opinie en het politieke debat. Waarden die keuzevrijheid benadrukken en stimuleren worden steeds belangrijker, en beïnvloeden zo de gehele bevolking. Ten slotte gaat modernisering gepaard met urbanisering en een toenemende sociale complexiteit (Welzel et al. 2003). In steden is meer menselijk contact mogelijk, maar wel op een andere basis dan in rurale gemeenschappen. Waar de sociale banden

in deze laatste gebieden gebaseerd zijn op ascriptie en fysieke of cognitieve afhankelijkheid, zijn de banden in steden voornamelijk gefundeerd in wederzijds onderhandelen en keuzes. Deze veranderingen in sociale banden als gevolg van urbanisering impliceren dat de sociale controle is afgenomen. Daarnaast zorgt de toegenomen interactie met mensen die zeer uiteenlopende leefstijlen hebben ervoor dat men meer ontvankelijk wordt voor het idee van menselijke autonomie. Lossere sociale banden, minder sociale controle en de confrontatie met diversiteit leidt tot minder instemming met conformerende waarden en het opkomen van emancipatoire waarden. Een sterk arbeidsethos kan als een traditionele, conformerende, waarde gezien worden, omdat het mensen vertelt wat ze moeten doen: werk is een morele plicht voor iedereen in de samenleving. Omdat in welvarende landen meer nadruk gelegd wordt op waarden als autonomie, zelfexpressie en diversiteit, wordt verondersteld dat het arbeidsethos hier zwakker is.

Alternatieve verklaringen voor landenverschillen in arbeidsethos: communistische geschiedenis, generositeit van de welvaartsstaat en bevolkingssamenstelling

De helft van de ruim veertig landen die we in dit artikel bestuderen, viel gedurende de tweede helft van de twintigste eeuw onder communistisch bewind, dat een seculiere ideologie nastreefde en religie zoveel mogelijk probeerde terug te dringen (Pollack 2003). Deze landen hadden geen markteconomie, zoals de rest van Europa, maar een centraal geleide planeconomie, waar volledige werkgelegenheid gegarandeerd was. Volgens Ardichvili (2009) werd werk in het Sovjet tijdperk als de meest eervolle activiteit gezien, terwijl werkloosheid als ‘parasitisme’ beschouwd werd (Aslund 2007). Het communistische regime propageerde dan ook arbeidsethos als morele plicht voor alle individuen in de maatschappij. Hierbij moet wel aangetekend worden dat de norm ‘iedereen wordt geacht te werken’ niet gelijk is aan ‘ik moet hard werken’. Verschillende auteurs (bijvoorbeeld Pučėtaitė & Lämsä 2008; Lipset 1992; Neimanis 1997) stellen dat de communistische ideologie iemands persoonlijke inzet, motivatie en productiviteit kan aantasten. Omdat we arbeidsethos als een morele plicht om te werken definiëren, en niet als een persoonlijk waardeoordeel over werk zien, verwachten we dat de arbeidsethos sterker is in oud-communistische landen vergeleken met andere landen.

Genereuze welvaartsstaten worden vaak bekritiseerd vanwege de geringe prikkels die er zouden zijn om te werken. Het verschil tussen salarissen en werkloosheidsuitkeringen is er immers relatief klein, en ook zijn er slechts

beperkte mogelijkheden om alle uitkeringsgerechtigden te controleren, waardoor 'free-riders' hun gang kunnen gaan (Lindbeck 1995). Zo bekeken, zou een genereuze welvaartsstaat zelfs een signaal kunnen uitzenden dat werk helemaal geen plicht voor allen is, omdat (impliciet) het standpunt verspreid wordt dat mensen die sociale bijstand nodig hebben geen schuld treft, maar dat zij hulp moeten krijgen. Dergelijke signalen en normen worden vervolgens door de bevolking geïnternaliseerd, met een zwakker arbeidsethos als resultaat. Een additionele verklaring voor de negatieve relatie tussen de generositeit van een welvaartsstaat en arbeidsethos kan worden afgeleid uit de schaarstehypothese van Inglehart (1997). Wanneer de basisbehoeften van mensen vervuld zijn, geven zij prioriteit aan waarden die te maken hebben met autonomie, hetgeen resulteert in een zwak arbeidsethos. Generieuze welvaartsstaten voorzien in de basisbehoeften van hun burgers door het vangnet dat ze bieden. Hierdoor zouden landen met een dergelijke welvaartsstaat een zwakker arbeidsethos kennen. Meer recente literatuur wijst echter op een alternatieve redenering. Welvaartsstaten zouden bijdragen aan reciprociteit tussen plichten en rechten (bijvoorbeeld Mau 2004) waardoor meer generositeit juist voor een sterker arbeidsethos kan zorgen.

Ten slotte kunnen landenverschillen in arbeidsethos ook te maken hebben met de samenstelling van de bevolking in die landen. In eerste instantie denken we daarbij aan de religieuze denominatie van inwoners. Wanneer er in een land veel protestanten wonen, en deze om al eerder genoemde redenen een sterker arbeidsethos hebben dan andere of niet-gelovigen, dan scoort dat land hoger op arbeidsethos. Een dergelijke bevinding zou onze hypothese over de invloed van een religieuze traditie op arbeidsethos niet bevestigen want in de geschetste situatie wordt alleen het arbeidsethos van de gelovige protestanten door hun eigen persoonlijke beleving van religie beïnvloed, en niet het arbeidsethos van *alle* inwoners van het land, gelovigen en niet-gelovigen. Om dergelijke compositie-effecten uit te sluiten, is het belangrijk om de religieuze denominatie van individuen in de analyse mee te nemen, alsook een aantal andere individuele kenmerken, waarvan voorgaand onderzoek heeft laten zien dat deze belangrijke voorspellers van arbeidsethos zijn, zoals werkstatus, inkomen, opleidingsniveau en leeftijd (Ter Bogt et al. 2005; Wielers & Raven 2013).

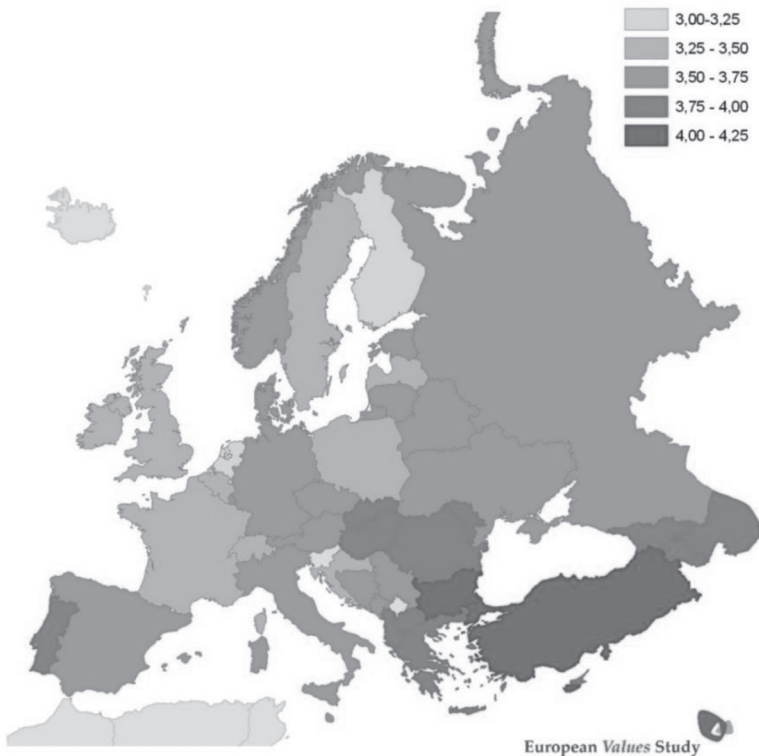
Data en operationalisering

We maken gebruik van gegevens uit de *European Values Study* 2008 (EVS 2010) en bekijken deze met informatie over landkenmerken uit externe bronnen. De EVS is een grootschalig survey uitgevoerd in 47 Europese landen over basiswaarden op het terrein van het leven, familie, werk, religie, politiek en samenleving. In elk land is een aselechte steekproef getrokken van 1.500 respondenten in de leeftijd van 18 jaar en ouder. Er is gebruik gemaakt van een gestandaardiseerde vragenlijst die is afgenomen in persoonlijke interviews. Wegens gebrek aan landinformatie, laten we Kosovo en IJsland buiten beschouwing. Daarnaast laten we op advies van het EVS-team Azerbeidzjan buiten de analyse, omdat de kwaliteit van de data niet gegarandeerd kan worden. Na de toepassing van een leeftijdsselectie van 18 tot 80 jaar bestaat onze steekproef uit 61.112 respondenten (95,7%) uit 44 Europese landen.

Afhankelijke variabele

De afhankelijke variabele *arbeidsethos* is een schaal gebaseerd op vijf stellingen: 'Om je talenten volledig tot ontwikkeling te brengen heb je een baan nodig', 'Het is vernederend om geld te krijgen zonder ervoor te hoeven werken', 'Mensen die niet werken worden lui', 'Werken is een maatschappelijke plicht', en 'Werk zou altijd op de eerste plaats moeten komen, zelfs als dat minder vrije tijd betekent'. Deze items gaan uit van een seculiere, functionele benadering van werk; er is geen expliciete verwijzing naar religieuze opvattingen (De Witte 2000). De stellingen zijn gebaseerd op het argument dat betaalde arbeid een aantal psychologische behoeften vervult. Deze behoeften worden ook wel aangeduid als de 'latente baten' of 'niet-geldelijke baten' van betaald werk en dragen bij aan iemands subjectieve welzijn (Jahoda 1982). In de literatuur worden vijf latente of niet-geldelijke baten onderscheiden: tijdstructuur, gedeelde ervaringen en contacten buiten het gezin, gedeelde doelen, persoonlijke status en identiteit en – als laatste – gedwongen activiteit (Jahoda 1981). De vijf items die we gebruiken om arbeidsethos te meten kunnen naar ten minste vier van de vijf baten van betaald werk herleid worden, namelijk naar persoonlijke status en identiteit, tijdstructuur, gedwongen activiteit en gedeelde doelen. De stellingen zijn zo geformuleerd dat benadrukt wordt dat deze baten allereerst door betaalde arbeid verkregen moeten worden, en niet op andere, alternatieve wijzen (De Witte 2000). Hierdoor wordt de nadruk gelegd op de morele plicht om te werken. Respondenten konden op een vijfpuntschaal aangeven in hoeverre ze het met de stellingen eens

waren. Factoranalyses hebben aangetoond dat de vijf items in alle landen tot eenzelfde construct behoren. De betrouwbaarheid van de schaal (in termen van Cronbach's alpha) is met 0,70 goed te noemen en varieert van 0,58 in Armenië en Noorwegen tot 0,79 in Tsjechië.⁴ Voor iedere respondent die op ten minste drie van de vijf stellingen een geldig antwoord heeft gegeven, is de gemiddelde score uitgerekend. Gemiddeld hebben de 61.112 respondenten in onze steekproef een score van 3,65 op een schaal van 1 tot 5 waarbij hogere scores staan voor een sterker arbeidsethos. In Figuur 1 is de verspreiding van arbeidsethos over Europa gepresenteerd. Arbeidsethos is het laagst in Nederland (3,13) en het hoogst in Turkije (4,23). In het algemeen heerst in Oost-Europa de sterkste mate van arbeidsethos. Ook Zuid-Europa kenmerkt zich door een relatief sterke mate van arbeidsethos, zeker in vergelijking met Noord- en West-Europa.



Figuur 1 Arbeidsethos in 44 Europese landen (European Values Study 2008)

Landkenmerken

Het centrale landkenmerk in deze studie is de *religieuze traditie* van een land. We onderscheiden vier tradities: rooms-katholiek, protestant, islam en oosters-orthodox. De classificatie van landen is gebaseerd op eerdere publicaties van Inglehart (1990, 440) en van Verbakel en Jaspers (2010) en is door ons aangevuld voor ontbrekende landen. Inglehart (1990) gebruikte deze classificatie als een indicator voor het pre-industriële culturele erfgoed van landen. Uitgangspunt is de historische invloed die een religieuze denominatie op de samenleving in zijn geheel had (Inglehart, 2000), bijvoorbeeld omdat ze wetgeving en debat bepaalde (Verbakel & Jaspers 2010). Dit betekent dat landen worden ingedeeld op basis van de dominante historische traditie. Om dit verder toe te lichten, geeft Inglehart Nederland als voorbeeld: “While the Netherlands, ... have large Catholic and non-religious populations today, historically, their dominant tradition has been protestant” (Inglehart 1990, 51). In ons onderzoek zitten 11 landen met een historisch protestantse traditie, 16 landen met een rooms-katholieke traditie, 4 landen met een islamitische traditie en 13 landen met een oosters-orthodoxe traditie. De precieze indeling van landen is onderwerp van discussie. Sommigen stellen dat de religieuze traditie van sommige landen eigenlijk een gemengd karakter heeft (bijv. Jagodzinski 2009). Om deze reden hebben we een robuustheidstest uitgevoerd, waarin we de zes landen die gekarakteriseerd zouden kunnen worden als ‘gemengde religieuze traditie’ (Albanië, Bosnië-Herzegovina, Duitsland, Letland, Macedonië en Montenegro) uit de analyse gelaten hebben. De resultaten van deze test leidden niet tot andere conclusies.

Omdat de religieuze traditie van een land samen kan gaan met de mate van *modernisering* in een land en andere kenmerken, is het belangrijk om de effecten van religieuze traditie te controleren voor deze andere factoren. Uit eerder onderzoek (Stam, Verbakel & De Graaf 2013) is gebleken dat cognitieve autonomie – een specifiek onderdeel van modernisering – het dominante moderniseringsaspect is in de verklaring van arbeidsethos. Theoretisch verwijst het concept naar het aandeel van de bevolking dat eigen beslissingen kan en wil nemen (Inglehart & Welzel 2005). Cognitieve autonomie wordt gemeten aan de hand van de opleidingsindex (EducationIndex; United Nations Development Program, versie 2007) en is een component van de Human Development Index. De opleidingsindex is een weergave van de alfabetiseringsgraad onder volwassenen en de bruto inschrijvingsratio’s voor primair, secundair en tertiair onderwijs.

Daarnaast bekijken we of een land een *communistische historie* heeft. Een dummy variabele geeft aan of een land ex-communistisch is (1) of niet (0). Ook houden we rekening met de mate van welvaartstaatvoorzieningen. Deze worden afgemeten aan een maat voor *fiscale vrijheid*. Deze maat, samengesteld door The Heritage Foundation (2008), bestaat uit drie componenten: (a) het toptarief van de belasting op persoonlijk inkomen, (b) het toptarief van de vennootschapsbelasting en (c) de totale belastingdruk als percentage van het bruto binnenlands product. In de berekening van de score hebben alle drie de componenten een gelijk gewicht. Scores worden uitgedrukt op een schaal van 0 tot 100, waarbij hoge scores staan voor een lage belastingdruk. Wij gaan ervan uit dat een hoge belastingdruk (dus een lage fiscale vrijheid) indicatief is voor een genereuze welvaartstaat, ook al geeft de maat feitelijk niet aan waaraan overheden het belastinggeld uitgeven. Deze assumptie lijkt redelijk, aangezien de correlatie tussen fiscale vrijheid en uitgaven aan sociale zekerheid (als percentage van het BBP) 0,81 bedraagt. Omdat uitgaven aan sociale zekerheid slechts beschikbaar waren voor 30 van de 44 landen in onze studie, hebben wij gekozen voor de maat voor fiscale vrijheid. Meer informatie over de landenkenmerken is te vinden in Tabel 1.

Tabel 1 Landen in Europa en hun kenmerken, in volgorde van scores op arbeidsethos

| Land | N | Arbeids-ethos (a) | Religieuze traditie (b) | Opleidings-index (c) | Communistische geschiedenis (d) | Fiscale vrijheid (e) |
|---------------------|-------|-------------------|-------------------------|----------------------|---------------------------------|----------------------|
| Nederland | 1.434 | 3,13 | Protestant | 0,99 | nee | 51,6 |
| Finland | 1.111 | 3,23 | Protestant | 0,99 | nee | 64,3 |
| Zweden | 1.114 | 3,27 | Protestant | 0,97 | nee | 32,7 |
| Noord-Ierland | 465 | 3,27 | Protestant | 0,96 | nee | 61,2 |
| België | 1.462 | 3,31 | Katholiek | 0,97 | nee | 43,9 |
| Verenigd Koninkrijk | 1.417 | 3,31 | Protestant | 0,96 | nee | 61,2 |
| Kroatië | 1.456 | 3,39 | Katholiek | 0,92 | ja | 68,8 |
| Zwitserland | 1.201 | 3,43 | Protestant | 0,94 | nee | 68,0 |
| Frankrijk | 1.409 | 3,45 | Katholiek | 0,98 | nee | 53,2 |
| Letland | 1.455 | 3,46 | Protestant | 0,96 | ja | 83,4 |
| Ierland | 942 | 3,47 | Katholiek | 0,99 | nee | 71,5 |
| Polen | 1.445 | 3,48 | Katholiek | 0,95 | ja | 68,6 |
| Denemarken | 1.453 | 3,52 | Protestant | 0,99 | nee | 35,0 |
| Litouwen | 1.450 | 3,52 | Katholiek | 0,97 | ja | 86,3 |
| Malta | 1.428 | 3,52 | Katholiek | 0,89 | nee | 61,3 |
| Spanje | 1.404 | 3,54 | Katholiek | 0,98 | nee | 54,5 |

| Land | N | Arbeids- ethos (a) | Religieuze traditie (b) | Opleidings- index (c) | Communistische geschiedenis (d) | Fiscale vrijheid (e) |
|---------------------|-------|--------------------------|-------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|----------------------------|
| Estland | 1.453 | 3,55 | Protestant | 0,96 | ja | 86,0 |
| Bosnië-Herzegovina | 1.484 | 3,56 | Moslim | 0,87 | ja | 73,7 |
| Russische Federatie | 1.421 | 3,56 | Orthodox | 0,93 | ja | 79,2 |
| Noorwegen | 1.087 | 3,58 | Protestant | 0,99 | nee | 50,3 |
| Wit-Rusland | 1.459 | 3,60 | Orthodox | 0,96 | ja | 81,0 |
| Tsjechië | 1.727 | 3,60 | Katholiek | 0,94 | ja | 71,3 |
| Luxemburg | 1.583 | 3,64 | Katholiek | 0,98 | nee | 65,4 |
| Servië | 1.473 | 3,66 | Orthodox | 0,89 | ja | 84,1 |
| Slovenië | 1.301 | 3,66 | Katholiek | 0,97 | ja | 62,4 |
| Montenegro | 1.488 | 3,68 | Orthodox | 0,89 | ja | 91,3 |
| Italië | 1.424 | 3,70 | Katholiek | 0,97 | nee | 54,3 |
| Oekraïne | 1.445 | 3,70 | Orthodox | 0,96 | ja | 79,0 |
| Oostenrijk | 1.463 | 3,72 | Katholiek | 0,96 | nee | 51,2 |
| Duitsland | 1.982 | 3,72 | Protestant | 0,95 | nee | 58,4 |
| Griekenland | 1.436 | 3,78 | Orthodox | 0,98 | nee | 65,6 |
| Slowakije | 1.425 | 3,81 | Katholiek | 0,93 | ja | 89,4 |
| Macedonië | 1.464 | 3,83 | Orthodox | 0,88 | ja | 88,1 |
| Noord-Cyprus | 490 | 3,84 | Moslim | 0,83 | nee | 77,7 |
| Hongarije | 1.476 | 3,85 | Katholiek | 0,96 | ja | 70,0 |
| Moldavië | 1.508 | 3,85 | Orthodox | 0,90 | ja | 83,0 |
| Roemenië | 1.430 | 3,85 | Orthodox | 0,92 | ja | 85,6 |
| Armenië | 1.448 | 3,87 | Orthodox | 0,91 | ja | 89,0 |
| Portugal | 1.446 | 3,89 | Katholiek | 0,93 | nee | 61,3 |
| Albanië | 1.510 | 3,90 | Moslim | 0,89 | ja | 90,3 |
| Georgië | 1.431 | 3,93 | Orthodox | 0,92 | ja | 90,7 |
| Cyprus | 960 | 4,02 | Orthodox | 0,91 | nee | 78,2 |
| Bulgarije | 1.443 | 4,07 | Orthodox | 0,93 | ja | 82,7 |
| Turkije | 2.209 | 4,23 | Moslim | 0,83 | nee | 77,7 |

Noten: a: Gemeten op een schaal van 1 tot 5; een hogere waarde betekent een sterker arbeidsethos
b: Historisch dominante denominatie (Inglehart 1990: 440; Verbakel & Jaspers 2010)
c: Gegevens voor 2007 (UNDP 2007), gebaseerd op het percentage geletterde volwassen en de bruto inschrijvingsratio's voor primair, secundair en tertiair onderwijs
d: Indicator voor communistische/ staatsocialistische regering in de periode na de Tweede Wereldoorlog
e: Gegevens voor 2008 (The Heritage Foundation 2008), gebaseerd op het hoogste belastingtarief voor inkomens (particulieren), het hoogste vennootschapsbelastingtarief en de totale belastingdruk als percentage van het BNP

Individuele kenmerken

Om de effecten van religieuze traditie zo min mogelijk het gevolg te laten zijn van compositie-effecten, houden we constant voor de *religieuze denominatie* van de respondent. We meten religieuze denominatie met 7 dummy varia-

belen: protestant, rooms-katholiek, moslim, oosters-orthodox, anders, geen denominatie en ontbrekende informatie. Daarnaast controleren we voor *huishoudinkomen*. Inkomens zijn gecorrigeerd voor koopkrachtverschillen en zijn uitgedrukt in duizend Euro's per maand. *Opleidingsniveau* is gemeten aan de hand van het eerste cijfer van de International Standard Classification of Education (ISCED). *Urbanisatiegraad* drukt de omvang van de woonplaats uit op een schaal met 8 categorieën, variërend van minder dan 2.000 inwoners tot meer dan 500.000 inwoners. *Werkstatus* wordt gemeten met 5 dummy variabelen: werkend, niet-werkend (exclusief gepensioneerden), werklozen, gepensioneerden en ontbrekende informatie. Ten slotte nemen we *leeftijd* en *geslacht* (man=1) van de respondent op.

Ontbrekende waarden op continue individuele variabelen zijn ingevuld met het landengemiddelde op de variabele.⁵ Daarbij wordt in het model een dummy opgenomen die aangeeft of de respondent oorspronkelijk een ontbrekende waarde had (1). Beschrijvende informatie van alle variabelen in onze analyse staat weergegeven in Tabel 2.

Resultaten

Wij hebben multiniveau regressie analyse met random intercepts toegepast om te corrigeren voor het feit dat respondenten geen onafhankelijke observaties zijn, maar genest zijn in landen (Snijders & Bosker 1999). We hebben onze modellen stapsgewijs opgebouwd. We starten met een model zonder verklarende predictoren (Model 1). Uit dit model blijkt dat tien procent van de variantie in arbeidsethos toegeschreven kan worden aan verschillen tussen landen; de overige negentig procent is toe te schrijven aan verschillen tussen individuen binnen landen. De varianties van Model 1 zullen als uitgangspunt dienen voor het berekenen van de proportie verklaarde variantie door de op te nemen predictoren. In Model 2 voegen we alle individuele kenmerken toe. Hiermee worden de compositie-effecten eruit gefilterd voordat we naar de centrale landverklaringen gaan kijken. Interessant is dat slechts 3,6% van de oorspronkelijke variantie in arbeidsethos op landniveau te verklaren is door de samenstelling van de bevolking wat betreft religieuze denominatie, werkstatus, inkomen, opleidingsniveau, urbanisatiegraad, leeftijd en geslacht. In Model 3 volgt de centrale variabele, de religieuze traditie van het land, en in model 4 voegen we ten slotte ook de alternatieve landverklaringen (modernisering, communistische geschiedenis en generositeit van de welvaartsstaat) toe.

Tabel 2 Beschrijvende informatie van de afhankelijke en onafhankelijke variabelen

| | Minimum | Maximum | Gemiddelde | SD |
|------------------------------------|---------|---------|------------|-------|
| Afhankelijke variabele | | | | |
| Arbeidsethos | 1 | 5 | 3,65 | 0,76 |
| Landkenmerken | | | | |
| Religieuze traditie | | | | |
| Rooms-katholiek | | | 0,37 | |
| Protestant | | | 0,23 | |
| Islam | | | 0,09 | |
| Oosters-orthodox | | | 0,30 | |
| Opleidingsindex | 0,83 | 0,99 | 0,94 | 0,04 |
| Communistische geschiedenis | | | 0,53 | |
| Fiscale vrijheid | 32,7 | 91,3 | 70,44 | 15,08 |
| Individuele kenmerken | | | | |
| Religieuze denominatie | | | | |
| Rooms-katholiek | | | 0,29 | |
| Protestant | | | 0,11 | |
| Moslim | | | 0,08 | |
| Oosters-orthodox | | | 0,24 | |
| Anders | | | 0,03 | |
| Geen | | | 0,25 | |
| Missende waarde | | | 0,01 | |
| Huishoudinkomen per maand (x 1000) | 0 | 14,73 | 1,29 | 1,21 |
| Opleidingsniveau | 0 | 6 | 3,09 | 1,35 |
| Urbanisatiegraad | 1 | 8 | 4,36 | 2,40 |
| Werkstatus | | | | |
| Werkend | | | 0,52 | |
| Niet werkend | | | 0,17 | |
| Werkloos | | | 0,10 | |
| Gepensioneerd | | | 0,21 | |
| Missende waarde | | | 0,01 | |
| Leeftijd | 18 | 80 | 45,93 | 16,83 |
| Man | | | 0,44 | |

Bron: European Values Study 2008; missende waarden verwijderd met listwise procedure, N=61.112

Bij de bespreking van de resultaten richten we ons op Model 3 en 4. Landen met een islamitische traditie kennen het sterkste arbeidsethos, gevolgd door landen met een oosters-orthodoxe traditie (maar het verschil tussen deze twee is niet significant). Rooms-katholieke landen hebben een lager arbeidsethos, maar deze is nog steeds significant hoger dan de arbeidsethos in protestantse landen. Deze resultaten zijn deels in lijn met onze hypothese gebaseerd op empirische bevindingen. We vinden ondersteuning voor het idee dat landen met een islamitische traditie een sterk arbeidsethos kennen, net als de oosters-orthodoxe landen. Echter, het is opvallend dat mensen in landen met een historisch protestantse traditie een lager arbeidsethos hebben dan in rooms-katholieke landen. Dit strookt niet met onze hypothese gebaseerd op empirisch onderzoek, en ook niet met de hypothese gebaseerd op het gedachtegoed van Weber. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat protestantse landen in het algemeen hoger scoren op modernisering (om precies te zijn, cognitieve autonomie), waarvan naar verwachting een reducerende invloed op arbeidsethos uitgaat. Dit kunnen we nagaan in Model 4, waarin we testen of de relatie tussen religieuze traditie en arbeidsethos overeind blijft als we additionele verklaringen voor landenverschillen in arbeidsethos opnemen. Dit is het geval. De verschillen tussen religieuze tradities worden weliswaar iets kleiner, maar de patronen blijven gelijk en de verschillen blijven significant. De alternatieve verklaringen zelf dragen niet tot nauwelijks bij aan ons begrip van landenverschillen in arbeidsethos. De mate van cognitieve autonomie – gemeten met de opleidingsindex –, een communistische geschiedenis en de mate van fiscale vrijheid hangen niet significant samen met arbeidsethos.

De verklarende kracht van religieuze traditie is erg sterk. In Model 3 is ten opzichte van Model 1 54,5% van de variantie tussen landen in arbeidsethos verklaard. Dat is 50,9 procentpunten meer dan in Model 2 waarin de invloed van de samenstelling van de bevolking reeds was uitgeschakeld. De additionele verklaringen in Model 4 voegen tezamen nog slechts 3,7 procentpunten aan verklaarde variantie toe. Duidelijk is dus dat religieuze traditie de belangrijkste verklaring is voor verschillen in arbeidsethos tussen landen in Europa.

Tabel 3 Effecten van individuele en landkenmerken op arbeidsethos (ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten uit multiniveau-analyse)

| | Model 1 | | Model 2 | | Model 3 | | Model 4 | |
|---|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|
| | <i>b</i> | <i>se</i> | <i>b</i> | <i>se</i> | <i>b</i> | <i>se</i> | <i>b</i> | <i>se</i> |
| Individuele kenmerken | | | | | | | | |
| Constante | 3.635** | 0.036 | 3.581** | 0.040 | 3.374** | 0.052 | 3.690** | 1.010 |
| Religieuze denominatie (ref= Protestant) | | | | | | | | |
| Rooms-katholiek | | | 0.072** | 0.014 | 0.070** | 0.014 | 0.069** | 0.014 |
| Moslim | | | 0.136** | 0.021 | 0.129** | 0.021 | 0.128** | 0.021 |
| Oosters-orthodox | | | 0.013 | 0.016 | 0.006 | 0.016 | 0.005 | 0.016 |
| Anders | | | -0.007 | 0.021 | -0.011 | 0.021 | -0.011 | 0.021 |
| Geen | | | -0.056** | 0.013 | -0.059** | 0.013 | -0.060** | 0.013 |
| Huishoudinkomen per maand (x1000) | | | -0.010** | 0.003 | -0.009** | 0.003 | -0.009** | 0.003 |
| Opleidingsniveau | | | -0.031** | 0.002 | -0.031** | 0.002 | -0.031** | 0.002 |
| Urbanisatiegraad | | | -0.018** | 0.001 | -0.018** | 0.001 | -0.018** | 0.001 |
| Werkstatus (ref=werkend) | | | | | | | | |
| Niet werkend | | | -0.152** | 0.009 | -0.152** | 0.009 | -0.153** | 0.009 |
| Werkloos | | | -0.143** | 0.011 | -0.144** | 0.011 | -0.144** | 0.011 |
| Gepensionoord | | | 0.027** | 0.010 | 0.027** | 0.010 | 0.027** | 0.010 |
| Leeftijd | | | 0.005** | 0.000 | 0.005** | 0.000 | 0.005** | 0.000 |
| Geslacht (ref=vrouw) | | | 0.060** | 0.006 | 0.060** | 0.006 | 0.060** | 0.006 |
| Landkenmerken | | | | | | | | |
| Religieuze traditie (ref=Protestant) | | | | | | | | |
| Rooms-katholiek | | | | | 0.142* | 0.063 | 0.132* | 0.063 |
| Islam | | | | | 0.432** | 0.095 | 0.298* | 0.138 |
| Oosters-orthodox | | | | | 0.403** | 0.066 | 0.326** | 0.085 |
| Opleidingsindex | | | | | | | -0.594 | 0.972 |
| Communistische geschiedenis | | | | | | | -0.095 | 0.071 |
| Fiscale vrijheid | | | | | | | 0.005 | 0.003 |
| Variantie individueel niveau | 0,515 | 0,003 | 0,488 | 0,003 | 0,488 | 0,003 | 0,488 | 0,003 |
| Variantie landniveau | 0,055 | 0,012 | 0,053 | 0,011 | 0,025 | 0,005 | 0,023 | 0,005 |
| % Verklaarde variantie op landniveau t.o.v. Model 1 | | | 3,6 | | 54,5 | | 58,2 | |

Bron: European Values Study 2008; N=61.112 individuen in N=44 landen

** p<0,01 * p<0,05

Conclusie en discussie

Het doel van deze studie was om meer inzicht te verkrijgen in bestaande verschillen in arbeidsethos tussen Europese landen en na te gaan in hoeverre deze verschillen verklaard kunnen worden door de religieuze traditie van een land in ogenschouw te nemen. Daarbij werd ook gekeken naar de mate van modernisering, en naar alternatieve verklaringen als communistische geschiedenis, generositeit van de welvaartsstaat en bevolkingssamenstelling. Hiertoe hebben we gegevens van meer dan 60.000 respondenten uit 44 landen van de European Values Study 2008 geanalyseerd.

Een eerste bevinding is dat er substantiële verschillen in arbeidsethos tussen Europese landen zijn. In het algemeen is het arbeidsethos in Noord- en West-Europa zwakker dan in Oost- en Zuid-Europa. De multiniveau analyse toont aan dat van alle variantie die er in arbeidsethos tussen individuen bestaat, 10% toe te schrijven is aan het landniveau. De religieuze traditie in een land blijkt daarbij de grootste verklarende kracht te hebben. Of landen een historisch protestantse, rooms-katholieke, islamitische of oosters-orthodoxe achtergrond hebben, verklaart alleen al maar liefst de helft van de variantie in arbeidsethos tussen landen. Landen met een protestantse religieuze traditie hebben een significant zwakker arbeidsethos dan landen met een rooms-katholieke traditie, maar verschillen vooral van landen met een islamitische of oosters-orthodoxe traditie. In deze laatste twee typen landen is het arbeidsethos het sterkst. Dit kan niet verklaard worden door de mate van modernisering in deze landen. Het opnemen van de opleidingsindex in de analyse leidt immers niet tot het verdwijnen van het effect van religieuze traditie. Bovendien heeft de opleidingsindex zelf ook geen significant effect op arbeidsethos.

Dat de religieuze traditie van een land zo'n sterk effect heeft op arbeidsethos, los van de mate van modernisering, is een opmerkelijke bevinding. De indicatoren die we voor religieuze traditie en voor modernisering gebruikt hebben, zijn immers wel degelijk aan elkaar gerelateerd. Landen met een historisch protestantse traditie zijn bijvoorbeeld over het algemeen welvarende landen die vroeg geïndividualiseerd zijn. Met andere woorden, het zijn landen die hoog scoren op modernisering. Het grote aantal landen in onze dataset maakt het goed mogelijk om deze twee landkenmerken uit elkaar te trekken. Dit maakt onze conclusie, dat onder constant houding van de mate van modernisering, er opvallende verschillen in arbeidsethos bestaan tussen landen met

verschillende religieuze tradities, extra sterk. Anders gezegd, binnen de groep landen met dezelfde religieuze traditie, maakt variatie in de mate van modernisering niet uit. Daarnaast blijken landenverschillen in arbeidsethos slechts in zeer geringe mate door compositie-effecten verklaard te kunnen worden. Verschillen in bevolkingssamenstelling wat betreft individuele kenmerken als religieuze denominatie, inkomen, opleidingsniveau, urbanisatiegraad, werkstatus, leeftijd en geslacht verklaren minder dan 4% van de variantie tussen landen. Ook hierbij geldt dat de effecten van religieuze traditie op arbeidsethos fier overeind blijven staan.

Wat kan dan wel een verklaring zijn voor deze sterke effecten van religieuze traditie? Men zou kunnen opperen dat secularisering verantwoordelijk is voor de relatie tussen religieuze traditie en arbeidsethos. Secularisering kan gezien worden als onderdeel van het moderniseringsproces: door toenemende welvaart en economische zekerheid, stijgende opleidingsniveaus en afgenomen sociale controle (en dus een toenemende nadruk op autonomie), verlaten mensen de kerk. Als historisch protestantse landen sterker gesecculariseerd zijn dan rooms-katholieke, islamitische of oosters-orthodoxe landen, dan zou secularisering de relatie tussen religieuze traditie en arbeidsethos kunnen verklaren. Additionele analyses laten echter zien dat dit niet het geval is. Wanneer we de mate van secularisering in een land meten aan de hand van het gemiddelde kerkbezoek, dan blijkt dat secularisering geen zelfstandige invloed op arbeidsethos heeft en ook het effect van religieuze traditie op arbeidsethos niet kan verklaren. Dit sterkt ons vertrouwen dat het inderdaad de religieuze traditie, met zijn diepe wortels in de cultuur van een land, is die het arbeidsethos van de inwoners beïnvloedt.

Waarschijnlijk moet de verklaring dus gezocht worden in de inhoudelijke interpretaties van de verschillende religieuze achtergronden, die meer (of minder) nadruk leggen op werk als een morele plicht. Dit is een tegenstrijdige boodschap, omdat historisch gezien het protestantisme gelinkt wordt aan een sterk arbeidsethos, en het juist de landen met een protestantse traditie in Europa zijn die gekenmerkt worden door een zwak arbeidsethos. Dit vraagt om meer onderzoek. Ten eerste zou moeten worden nagegaan of de historisch protestantse landen wel zo'n homogene religieuze traditie hebben als we hier veronderstellen.⁶ Het protestantisme kent vele vormen, en wellicht zijn er verschillen te ontdekken tussen landen met een lutherse, anglicaanse, calvinistische of andere protestantse traditie. Weber zelf benadrukte in zijn

bundel over de protestantse werkethiek met name de invloed van het (puri-teins) calvinisme. Kwalitatieve studies zouden bijvoorbeeld een beter beeld kunnen schetsen hoe de inhoud van de hier onderzochte religieuze tradities historisch gezien leidt tot een bepaald niveau van arbeidsethos, en op welke manieren religieuze tradities tegenwoordig nog een rol spelen in het dagelijks leven van mensen.

Daarnaast zou landenvergelijkend onderzoek ook meer licht kunnen werpen op de relatie tussen religieuze denominatie en arbeidsethos op individueel niveau. Wellicht is deze relatie afhankelijk van landenkenmerken zoals we hier bestudeerd hebben. Zo zou onderzocht kunnen worden of iemands hedendaagse religieuze beleving een sterkere rol speelt in de vorming van diens arbeidsethos, wanneer deze beleving overeenkomt met de historisch gevormde religieuze traditie van het land. Ook kan de rol van modernisering worden bestudeerd. Zo kan bijvoorbeeld worden nagegaan of protestanten een sterker arbeidsethos dan andere gelovigen hebben wanneer zij in minder moderne landen leven, terwijl er misschien geen verschillen in arbeidsethos tussen religieuze denominaties gevonden worden in de moderne landen.

Ten slotte zouden we het toejuichen als toekomstig onderzoek nagaat in hoe verre individuele en nationale verschillen in arbeidsethos gerelateerd zijn aan verschillen in arbeidsgedrag, zoals ziekteverzuim en aantal arbeidsuren. Zo tonen Stam et al. (2014) bijvoorbeeld aan dat arbeidsethos een rol speelt bij de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen in Nederland. Dit werpt de vraag op of deze relatie ook in andere landen gevonden kan worden, of dat er wellicht verschillen hierin tussen landen bestaan. Ook zou onderzocht kunnen worden of een sterk arbeidsethos kan leiden tot het uitstellen van pensionering. Een dergelijke studie zou dan een rol kunnen spelen in de oplossing van het probleem van een krimpende beroepsbevolking als gevolg van een toenemende vergrijzing in de populatie. Tevens zouden de gevolgen van arbeidsethos op landniveau bestudeerd kunnen worden. Zo kan bijvoorbeeld worden onderzocht of een afname in arbeidsethos inderdaad gepaard gaat met verminderde welvaart en economische groei, zoals sommigen vrezen (Ali et al. 1995).

Noten

- 1 Dit artikel is gebaseerd op delen van het proefschrift van de eerste auteur: Stam, K. (2015), *The Moral Duty to Work. A cross-national and longitudinal study of the consequences of work ethic values in contemporary societies*, Tilburg: Ridderprint BV.
- 2 Strikt genomen heeft Weber het niet over het protestantisme in zijn algemeenheid, maar bespreekt hij een specifieke vorm: het (puriteins) calvinisme. We volgen hier echter de wetenschappers die in Webers traditie onderzoek doen naar de relatie tussen religie en waarden(verandering), en die daarbij onderscheid maken tussen de protestantse traditie en andere religieuze tradities (zie bijvoorbeeld Greeley 1989; Huntington 1996; Inglehart & Baker 2000).
- 3 De moderniseringstheorie is door de jaren heftig bekritiseerd (bijvoorbeeld Haller 2002), met name vanwege haar culturele *bias* en het idee dat sociale verandering een lineair proces is (So 1990). Gundelach (1994) betoogt echter dat deze zwakheden wellicht het gebruik van deze theorie als een strikt theoretisch kader om sociale verandering te bestuderen beperken, maar dat de moderniseringstheorie wel bruikbaar is als een brede fundering van waaruit hypothesen over waardeverandering (zie Ester et al. 1993) afgeleid kunnen worden.
- 4 Voor meer gedetailleerde informatie over de betrouwbaarheid van de schaal, verwijzen we graag naar Stam (2015).
- 5 Het moet opgemerkt worden dat maar liefst 18,7% van de respondenten in onze sample een ontbrekende waarde op de variabele huishoudinkomen heeft. Een additionele analyse, waarbij alle respondenten met een ontbrekende waarde niet worden meegenomen, levert geen andere conclusies op. Als alternatief hebben we de ontbrekende waarden voor de variabele huishoudinkomen geïmputeerd met conditionele landen-gemiddelden, voor ieder land apart geschat op basis van opleiding, leeftijd, werkstatus, geslacht en urbanisatiegraad. De correlatie tussen dit geïmputeerde huishoudinkomen en het geobserveerde inkomen bedraagt 0,65. De uitkomsten van analyses met deze geïmputeerde variabele voor huishoudinkomen zijn vergelijkbaar met de hier getoonde resultaten.
- 6 Dit argument zou ook gemaakt kunnen worden voor de landen die we hier als oosters-orthodox hebben aangemerkt. Er zijn immers aanmerkelijke verschillen, ook historisch gezien, tussen de verschillende orthodoxe kerken, zoals de russisch-orthodoxe kerk, de grieks-orthodoxe kerk, etc.

Literatuur

- Ali, A.J., T. Falcone & A.A. Azim (1995),
 Work ethic in the USA and Canada, in: *Journal of Management Development*, 14, 26-34.
- Applebaum, H. (1992),
 Work and its future, in: *Futures*, 24, 336-50.
- Ardichvili, A. (2006),
 Russian Orthodoxy worldview and adult learning in the workplace, in: *Advances in Developing Human Resources*, 8, 373-381.

- Ardichvili, A. (2009),
Transformations: The case of Post-Communist Russia. The relationship between meaning of working and socioeconomic, in: *Advances in Developing Human Resources*, 11, 218-234.
- Arrunada, B. (2009),
Protestants and Catholics: Similar work ethic, different social ethic, in: *The Economic Journal*, 120, 890-918.
- Arslan, M. (2000),
A cross-cultural comparison of British and Turkish managers in terms of Protestant work ethic characteristics, in: *Business Ethics: A European review*, 9, 13-19.
- Arslan, M. (2001),
The work ethic values of Protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish Managers, in: *Journal of Business Ethics*, 31, 321-339.
- Aslund, A. (2007),
How capitalism was built: The transformation of Central and Eastern Europe, Russia, and Central Asia, New York: Cambridge University Press.
- Davoine, L. & D. Méda, D. (2009),
Work more to earn more? The mixed feelings of Europeans, in: *International Labour Review*, 148, 15-46.
- De Witte, H. (2000),
Houdingen tegenover arbeid in België op de drempel van de eenentwintigste eeuw, in: Dobbelaere, K., M. Elchardus, B. Bawin-Legros, & L. Voye (red.) *Verloren zekerheid. De Belgen en hun waarden, overtuigingen en houdingen*, Tiel: Lannoo, 107-123.
- Ester, P., L. Halman & R. de Moor (1993),
The individualizing society: Value change in Europe and North America, Tilburg: Tilburg University Press.
- EVS (2010),
European Values Study 2008, 4th wave, Integrated Dataset. GESIS Data Archive, Cologne, Germany, ZA4800 Data File Version 2.0.0 (2010-11-30) doi:10.4232/1.10188 DOI:10.4232/1.10059.
- Giddens, A. (2005),
Introduction in M. Weber, *The Protestant ethic and the spirit of capitalism*, Taylor and Francis e-Library, vii-xxiv.
- Greeley, A. (1989),
Protestant and Catholic: is the analogical imagination extinct?, in: *American Sociological Review*, 54, 485-502.
- Gundelach, P. (1994),
National value differences, in: *International Journal of Comparative Sociology*, 35, 37-58.

- Haller, M. (2002),
Theory and method in the comparative study of values. Critique and alternative to Inglehart, in: *European Sociological Review*, 18, 139-158.
- Halman, L. (1996),
Individualization and the fragmentation of work values. Evidence from the European Values Study (WORC paper; Vol. 96.07.013), Tilburg: WORC, Work and Organization Research Centre.
- Huntington, S.P. (1996),
The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order, New York: Touchstone.
- Inglehart, R. (1990),
Culture Shift in Advanced Industrial Society, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Inglehart, R. (1997),
Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Inglehart, R. (2000),
Culture and democracy, in: Harrison, L.E. & S.P. Huntington (red.) *Culture matters: How values shape human progress*, New York: Basic Books, 80-97.
- Inglehart, R. & W.E. Baker (2000),
Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values, in: *American Sociological Review*, 65, 19-51.
- Inglehart, R. & C. Welzel (2005),
Modernization, cultural change and democracy, New York: Cambridge University Press.
- Jagodzinski, W. (2009),
The Impact of Religion on Values and Behavior, in: *Kwansei Gakuin University School of Sociology Journal*, 107, 19-34.
- Jahoda, M. (1981),
Work, employment, and unemployment. Values theories, and approaches in social research, in: *American Psychologist*, 36, 184-191.
- Jahoda, M. (1982),
Employment and unemployment. A social-psychological analysis, New York: Cambridge University Press.
- Lindbeck, A. (1995),
Welfare state disincentives with endogenous habits and norms, in: *Scandinavian Journal of Economics*, 97, 477-494.
- Lipset, S. M. (1992),
The work ethic, then and now, in: *Journal of Labour Research*, 13, 45-54.
- Maslow, A. H. (1954),
Motivation and personality, New York: Harper.

- Mau, S. (2004),
Welfare regimes and the norms of social exchange, in: *Current Sociology*, 52, 53-74.
- Neimanis, G. (1997),
Business ethics in the former Soviet Union: a report, in: *Journal of Business Ethics*, 16, 357-362.
- Niles, F.S. (1999),
Toward a cross-cultural understanding of work-related beliefs, in: *Human Relations*, 52, 855-867.
- Parboteeah, K.P., M. Hoegl & J. Cullen (2009),
Religious dimensions and work obligation: a country institutional profile model, in: *Human Relations*, 62, 199-148.
- Pollack, D. (2003),
Religiousness inside and outside the church in selected post-communist countries of Central and Eastern Europe, in: *Social Compass*, 50, 321-334.
- Pučetaité, R. & A-M. Lämsä (2008),
Developing organizational trust through advancement of employees' work ethic in a post-socialist context, in: *Journal of business ethics*, 82, 325-337.
- Snijders, T. & R. Bosker (1999),
Multilevel analysis. An introduction to basic and advanced multilevel modeling, London: Sage Publications Ltd.
- So, A. (1990),
Social change and development. Modernization, Dependency and World-System Theories, Newbury Park: Sage.
- Stam, K. (2015),
The Moral Duty to Work. A cross-national and longitudinal study of the consequences of work ethic values in contemporary societies, Tilburg: Ridderprint BV.
- Stam, K., E. Verbakel & P.M. de Graaf (2013),
Explaining variation in work ethic in Europe: religious heritage rather than modernization, the welfare state and communism, in: *European Societies*, 15, 268-289.
- Stam, K., E. Verbakel & P.M. de Graaf (2014),
Do Values Matter? The Impact of Work Ethic and Traditional Gender Role Values on Female Labour Market Supply, in: *Social Indicators Research*, 116, 593-610.
- Ter Bogt, T., Q. Raaijmakers & F. van Wel (2005),
Socialization and development of the work ethic among adolescents and young adults, in: *Journal of Vocational Behaviour*, 66, 420-437.
- Verbakel, E. & E. Jaspers (2010),
A comparative study on permissiveness toward euthanasia. Religiosity, slippery slope, autonomy, and death with dignity, in: *Public Opinion Quarterly*, 74, 109-139.

Weber, M. (2001),

The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism, London: Routledge.

Welzel, C., R. Inglehart & H. Klingemann (2003),

The theory of human development: A cross-cultural analysis, in: *European Journal of Political Research*, 42, 341-380.

Wielers, R., & D. Raven (2013),

Part-time work and work norms in the Netherlands, in: *European Sociological Review*, 29, 105-113.

Yousef, D.A. (2001),

Islamic work ethic – A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context, in: *Personnel Review*, 30, 152–64.

Zuzanek, J. (1978),

The work ethic: what are we measuring?, in: *Industrial Relations*, 33, 666-679.