

# Bestaat de Protestantse werkethiek nog in Nederland?

*De invloed van het Protestantisme, intrinsieke en extrinsieke werkwaarden en motivatie op werktevredenheid.*



# **Bestaat de Protestantse werkethiek nog in Nederland?**

*De invloed van het Protestantisme, intrinsieke en extrinsieke werkwaarden en  
motivatie op werktevredenheid.*

Utrecht 2013

Bachelorscriptie in het kader van opleiding  
*Sociologie B*

Auteurs:

Daniëlle van Vreeswijk- 3701697

Madelon Eggen- 3546519

Onder begeleiding van:

Nynke van Miltenburg



**Universiteit Utrecht**

**Abstract:**

This study examines the influence of Protestantism on job satisfaction. We will examine whether the theory of Weber about the Protestant work ethic still applies in today's secular society. In addition we will look if intrinsic and extrinsic work values and motivation have a mediating effect on the relationship between Protestantism and job satisfaction. The main question is: *To what extent does the adherence to Protestantism affect job satisfaction in the Netherlands?* The main question was tested and assured based on data from a questionnaire of the European Values Study. Also six hypotheses have been formulated to answer the main question. The results showed that none of the hypotheses can be confirmed. This means that there is no significant influence of Protestantism on job satisfaction in the Netherland and there is also no mediating effect of intrinsic and extrinsic values and motivation on the relationship between Protestantism and job satisfaction.

**Samenvatting:**

In dit onderzoek wordt gekeken naar de invloed van het Protestantisme op werktevredenheid. Er zal worden onderzocht of de theorie van Weber over de Protestantse werkethiek in de hedendaagse seculiere samenleving nog van toepassing is. Daarnaast wordt er gekeken naar een eventueel mediërend effect van intrinsieke en extrinsieke werkwaarden en motivatie op de relatie tussen het Protestantisme en werktevredenheid. Hierbij luidt de hoofdvraag: *In hoeverre heeft het aanhangen van het Protestantisme invloed op werktevredenheid in Nederland?* Deze hoofdvraag is op basis van data van een schriftelijke vragenlijst van het European Values Study getoetst. Tevens zijn er zes hypothesen opgesteld om de hoofdvraag te beantwoorden. Uit de resultaten is gebleken dat geen van de hypothesen kan worden bevestigd. Dit betekent dat er geen significante invloed uitgaat van het Protestantisme op werktevredenheid in Nederland en dat intrinsieke en extrinsieke werkwaarden en motivatie ook geen mediators zijn bij de relatie tussen het Protestantisme en werktevredenheid.

**Keywords:** Protestantisme; werktevredenheid; intrinsieke werkwaarden en motivatie; extrinsieke werkwaarden en motivatie

## Inhoudsopgave

1. Inleiding	2
2. Theoretisch kader	5
2.1 <i>Protestantisme en werktevredenheid</i>	6
2.2 <i>Intrinsieke en extrinsieke werkwaarden en motivatie</i>	7
2.3 <i>Protestantisme en intrinsieke werkwaarden</i>	9
2.4 <i>Protestantisme en extrinsieke werkwaarden.</i>	10
2.5 <i>Intrinsieke werkwaarden en werktevredenheid</i>	11
2.6 <i>Extrinsieke werkwaarden en werktevredenheid</i>	11
3. Methodologie	13
3.1 <i>Data</i>	13
3.2 <i>Variabelen</i>	14
3.3 <i>Analyse</i>	16
3.3.1 <i>Analysemethoden</i>	16
4. Resultaten	17
4.1 <i>Hypothese 1</i>	18
4.2 <i>Hypothese 2</i>	19
4.3 <i>Hypothese 3,4,5 en 6</i>	20
5. Conclusie	22
5.2 <i>discussie</i>	24
Literatuur	26

## **1. Inleiding**

Sinds 1880 is de secularisering in Nederland langzaam op gang gekomen en vanaf 1960 is dit in hoog tempo gegaan (Knippenberg, 1998). Momenteel is Nederland dan ook één van de meest gesecculariseerde landen in West-Europa (Knippenberg, 1998). Toen tijdens dit proces de geografische mobiliteit, welvaart, media participatie en het opleidingsniveau toenamen, waren individualisme en ontzuiling het gevolg (Knippenberg, 1998). De grote stroom informatie die hierdoor voor iedereen toegankelijk werd, leidde ertoe dat men hun eigen geloof ging relativeren. Door deze ontwikkelingen nam het aantal leden van de kerk gestaag af (Knippenberg, 1998) en religie verdween hierdoor steeds meer uit het publieke domein richting het private domein. Dit is ook te zien in het feit dat volgens Max Weber (1958) het Protestantisme eerst een erg belangrijke rol heeft gespeeld bij het vormen van het kapitalisme, maar dat het nu echter geen relevante rol meer heeft bij het tot stand houden van dit economische systeem. De verbanning van religie uit het publieke domein is onder andere terug te zien in de werkomgeving, wat kan leiden tot knelpunten voor religieuzen. Interessant is dan ook om te kijken in hoeverre het Protestantisme op dit moment nog een rol speelt in de samenleving, en in hoeverre mensen op de werkvloer nog belang hechten aan hun religie.

Het feit dat de gemeente Utrecht dit jaar heeft besloten dat vanaf 24 februari alle winkels elke zondag open mogen zijn (Gemeente Utrecht, 05-03-2013), is een voorbeeld van een knelpunt voor christelijke religieuzen op de werkvloer. Voor veel christenen is de zondag namelijk een rustdag en mogen ze vanuit hun religieuze levensovertuiging niet op zondag werken. Deze beslissing van de gemeente Utrecht kan voor de huidige christelijke medewerkers (die niet op koopzondagen willen werken) problemen veroorzaken. Aangezien dit in de rest van Nederland ook steeds meer voorkomt en steeds meer christenen dit als een probleem ervaren, heeft het Christelijk Nationaal Vakverbond [CNV] voor jongeren een meldpunt geopend aangaande de knelpunten die kunnen ontstaan tussen geloof en werk (CNV jongeren, 04-03-2013). Uit eerder onderzoek (Amabile, 1993) is gebleken dat veranderingen zoals bovenstaande en andere organisatorische veranderingen van de werkomgeving kunnen leiden tot verandering in de motivatie van de werknemers. Dit kan zorgen voor slechte presentaties, wat uiteindelijk ook slecht is voor de organisatie en maatschappij zelf. Duidelijk is dus dat ondanks dat men spreekt van secularisering, er in de huidige samenleving wel degelijk nog aandacht uit moet gaan naar het belang van het samen gaan van religie en werk.

Uit het onderzoek van Achterberg et al. (2009) is gebleken dat in landen waar het aantal christenen laag is, zoals in Nederland, de christenen en niet-religieuzen het verst uit elkaar liggen als het gaat om de rol die religie moet spelen in het publieke domein. Het bleek namelijk dat onder christenen het belang van religie is toegenomen, terwijl dit bij de niet-religieuzen juist is afgenomen. Het is interessant om deze twee groepen daarom mee te nemen in dit onderzoek. In 2009 behoorde 6% van de Nederlandse bevolking tot de Protestantse kerk in Nederland (PKN), waardoor het Protestantisme in 2009 één van de drie grootste stromingen binnen het Christendom in Nederland (www.statline.cbs.nl; 16-06-2013). Het Protestantisme heeft volgens Chusmir & Koberg (1988) als enige van die stromingen wél een positieve invloed heeft op de werktevredenheid, waardoor er gekozen is om juist het Protestantisme mee te nemen in dit onderzoek. Daarnaast is het interessant om de protestanten tegenover de grote groep seculieren (niet-religieuzen) te toetsen, aangezien het Protestantisme uit het publieke domein is verbannen. Katholieken worden niet meegenomen in dit onderzoek, omdat er al veel studie is gedaan naar het verschil tussen protestanten en katholieken. In ons onderzoek is er daarom gekeken naar de invloed van het Protestantisme op de werktevredenheid van werknemers in Nederland in vergelijking met niet-religieuzen.

De onderzoeksvraag die hierbij is geformuleerd is: *In hoeverre heeft het aanhangen van het Protestantisme invloed op werktevredenheid in Nederland?*

De vraag is wat de onderliggende mechanismen zijn van het eventuele verschil tussen niet-religieuzen (seculieren) en protestanten. Het hebben van verschillende normen en waarden zou één van de onderliggende mechanismen van deze tegenstrijdigheid kunnen zijn. Volgens Maslow (1970) geven religieuze stromingen namelijk een bepaald soort normen en waarden mee die van groot belang zouden kunnen zijn in iemands persoonlijke leven. Dit betekent dat deze normen en waarden (bijvoorbeeld ten opzichte van werkhouding, familiebanden en het huwelijk) niet alleen in de privésferen maar ook daarbuiten nageleefd worden. Voor de meeste mensen geldt dat ze veel tijd door brengen op hun werk, wat ervoor zorgt dat ze daar hun werkwaarden bepalen aan de hand van hun religieuze normen en waarden (Chusmir & Koberg, 1988). Protestanten zullen dan ook vanuit het Protestantisme hun visie op werkwaarden meenemen in hun motivatie op werk.

In veel onderzoeken naar werktevredenheid wordt er een onderscheid gemaakt tussen intrinsieke en extrinsieke werkwaarden. Deze waarden zorgen voor verschillende vormen van

werkmotivatie, namelijk aan de ene kant een motivatie die materialistisch en conservatief is (extrinsiek) en aan de andere kant een motivatie die zelf-actualiserend en fundamenteel is (intrinsiek) (Ros, Schwartz & Surkiss, 1999). Volgens Weber (1958) hebben protestanten een uniek arbeidsethos en leefstijl, waarbij de nadruk ligt op beroepsplicht en rationele terughoudendheid. Weber (1958) stelt hierbij dat de waarden aangaande hard werken en industrie vanuit de kern van het Protestantisme het mogelijk maakten voor het moderne rationele kapitalisme om zich te ontplooiën. Maar in hoeverre is het gedachtengoed van Weber nog actueel? Weber leefde namelijk in de periode van 1864 tot 1920 en door de tijd heen is de samenleving aan hevige veranderingen onderworpen geweest. Door onder andere technische ontwikkelingen, denk hier bijvoorbeeld aan het internet en de opkomst van mobiele telefoons, is er vanaf de jaren 1980 een globaliseringsproces op gang gekomen. (Eriksen, 2007).

Om onze onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden stellen we daarom de volgende deelvragen:

*In hoeverre hebben protestanten meer intrinsieke werkwaarden en motivatie dan niet-religieuzen?*

*In hoeverre hebben protestanten meer extrinsieke werkwaarden en motivatie van niet-religieuzen?*

Daarnaast is het voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag van belang te kijken naar of en in hoeverre deze werkwaarden van invloed zijn op de werktevredenheid. Daarom zijn onze volgende deelvragen:

*In hoeverre hebben intrinsieke werkwaarden invloed op werktevredenheid?*

*In hoeverre hebben extrinsieke werkwaarden invloed op werktevredenheid?*

Uiteindelijk wordt er ook gekeken naar het mediërende effect van de twee werkwaarden op de relatie tussen het Protestantisme en werktevredenheid. De volgende deelvragen zijn hierbij geformuleerd:

*In hoeverre hebben protestanten doordat ze beschikken over hogere intrinsieke werkwaarden een hogere werktevredenheid dan niet-religieuzen?*

*In hoeverre hebben protestanten doordat ze beschikken over hogere extrinsieke werkwaarden een lagere werktevredenheid dan niet-religieuzen?*

Door te kijken naar de invloed van extrinsieke en intrinsieke werkwaarden op werktevredenheid en daarbij specifiek te kijken naar de invloed van het Protestantisme, kunnen we een beter beeld krijgen over de factoren die een rol spelen bij iemands werktevredenheid. Verschillende onderzoeken zijn er al gedaan naar de invloed van loon (extrinsieke werkwaarden) op werktevredenheid, de invloed van religieuze uitingen op de werkvloer en werktevredenheid, en de keuze van werk in verband met religie. Er is echter nog maar weinig bekend over de invloed van religie op deze twee belangrijkste werkwaarden. Zo hebben Chusmir en Koberg (1988) er wel onderzoek naar gedaan, maar was dit onderzoek niet specifiek gericht op de werkwaarden. Ook zal er in dit onderzoek worden gekeken naar het mediërend effect van deze twee werkwaarden op de relatie tussen het Protestantisme en werktevredenheid in één model. Nieuw onderzoek naar deze kwestie is ook van belang aangezien het kan zijn dat door globalisatie en aangepaste sociale waarden verandering is opgetreden.

Voor het onderzoek is het van belang onderscheid te maken tussen religie en spiritualiteit. Religie wordt doorgaans in onderzoek gekenschetst door de eigenschappen van de sociale-, gedrags- en geloofsleer (doctrine) die in verband staan met groepslidmaatschap (King & Williamson, 2005). Deze bindingen door groepslidmaatschap kunnen ook van invloed zijn buiten de groep, bijvoorbeeld op het werk. Bij spiritualiteit echter gaat het niet om de religieuze gemeenschap met haar normen en waarden, maar om de zelfontwikkeling van een individu wat los staat van een groepslidmaatschap waardoor er ook geen bindingen kunnen zijn die invloed hebben op het werk. Om deze redenen zullen wij ons in het onderzoek richten op religie en niet op spiritualiteit.

Als eerste zal in dit onderzoeksverslag het theoretisch kader, de methodologie en de resultaten besproken worden. Daarna zal de conclusie van het onderzoek weergegeven worden, met als afsluiting enkele discussiepunten.

## **2. Theoretisch kader**

Als eerste zullen hieronder de definities van de belangrijkste begrippen van dit onderzoek worden gegeven. Daarna zal aan de hand van theoretische bevindingen de hypothesen geformuleerd en toegelicht worden.



### *2.1 Protestantisme en werktevredenheid*

Als het gaat om werktevredenheid geven Mullins, Plooij & de Swart (2007) daarvan een definitie. Volgens hen is het een proces dat voor ieder individu een verschillende betekenis heeft. Het is eigenlijk een attitude, ook wel interne toestand genoemd, waarbij men tevredenheid moet associëren met een gevoel van persoonlijk succes. Tevredenheid wordt in specifieke omstandigheden beïnvloedt door persoonlijke, sociale, culturele, organisatie- en omgevingsfactoren. Deze factoren hoeven overigens niet altijd voor iedereen allemaal aanwezig te zijn. Daarnaast kan werktevredenheid worden beïnvloed door motivatie en het hebben van verschillende werkwaarden; in dit onderzoek intrinsieke en extrinsieke werkwaarden. Deze twee factoren aangaande werktevredenheid worden in het volgende stuk toegelicht, eerst wordt er echter verder ingegaan op het Protestantisme en de Protestantse werkethiek.

Het Protestantisme is een Christelijke stroming die haar aanhangers heil geeft in de vorm van een eeuwig leven in het hiernamaals (Ultee, Arts, Flap, 2009). De roeping van protestanten ligt midden in de wereld, zoals in het gezin, het werk en de gemeenschap (Ultee et al., 2009). Zij worden aangespoord om vooral op intrinsiek gebied zoveel mogelijk te bereiken in hun leven. Volgens onderzoek van Cohen et al. (2005) leven protestanten met meer oprechtheid en intentionaliteit het geloof na dan in vergelijking met overige christenen. Dit in tegenstelling tot het gebruiken van religie voor instrumentele doeleinden, zoals bijvoorbeeld het onderhouden van sociale relaties (Cohen et al., 2005).

De principieële verklaringen van het verschil tussen niet-religieuzen en protestanten moeten volgens Weber (1958) worden gezocht in het permanente intrinsieke karakter van het Protestantse geloofsbeeld. Om hierbij duidelijk te maken waar nu precies de Protestantse ethiek voor staat, gebruikt Weber (1958) termen als ijver, nauwgezetheid, uitstel van voldoening, en primaatschap van het werkdomein. Volgens deze ethiek moet arbeid uitgevoerd worden alsof het een doel op zich is, een roeping voor de Protestantse gemeenschap en God. Daarnaast geeft Weber (1958) aan dat protestanten van alle mensen in de wereld de meest gevordenden zijn in vroomheid, in handel en omgang, en in vrijheid en vlotheid. Dat men deze sterke vroomheid met grote ontwikkeling van zakelijk inzicht combineerd is ook kenmerkend voor het Protestantisme. Duidelijk is dus dat vanuit de Protestantse werkethiek protestanten een uniek drijfveer hebben om te werken.

## *2.2 Intrinsieke en extrinsieke werkwaarden en motivatie*

Zoals eerder genoemd is motivatie een belangrijke factor voor werktevredenheid en daarnaast spelen persoonlijke factoren hierbij in mee. Eerst zal worden ingegaan op de persoonlijke factoren die invloed hebben op iemands motivatie, daarna worden intrinsieke en extrinsieke werkwaarden en motivatie zelf toegelicht.

Verschillende aspecten van iemands persoonlijkheid zijn verbonden met zijn of haar religieuze waarden en kunnen daarmee van invloed zijn op werkresultaten (Chusmir & Koberg, 1988). Onder waarden verstaan we gemeenschappelijk wenselijke doelen, gesteldheid en overtuigingen die zichtbaar worden in het gedrag van ieder lid van de organisatie (Roe & Ester, 1999). Elke waarde is een richtlijn voor het denken en handelen van alle leden van de organisatie. Daarnaast zijn waarden gewenste doelen die verschillen in mate van belang en dienst doen als leidraad in het leven van een individu (Schwartz & Huismans, 1995). Waarden zijn ook van belang in het proces van zelfidentificatie en toewijding aan de keuzes die men maakt in het leven (White & Bryson, 2013). Het hebben van bepaalde waarden staat dus in verband met iemands persoonlijkheidskenmerken, toch is het van belang onderscheid te maken tussen de twee constructen. Dit komt omdat iemands waarden niet per se overeen hoeven te komen met hoe die persoon ook werkelijk is. Echter zal dit bij protestanten minder zijn door de zelfidentificatie met het instituut die de waarden als richtlijn hanteert. Persoonlijkheidskenmerken zijn reacties op de omgeving, genetisch vastgesteld, erfelijk en als laatste zijn deze kenmerken zeer stabiel in de volwassenheid (Saroglou & Muñoz-García, 2008). Voorbeelden van persoonlijkheidskenmerken zijn neuroticisme, extravertie en openstaan voor nieuwe ervaringen (Bipp, Steinmayr & Spinath, 2008).

Waarden worden echter wel beïnvloed door het individuele opleidingsniveau en de omgeving, en daarnaast zijn waarden wenselijke doelen die gebruikt worden om keuzes en acties in het leven te rechtvaardigen (Saroglou & Muñoz-García, 2008). Volgens de persoonlijkheids- en waardentheorieën zijn religieuze overtuigingen een onderdeel van iemands persoonlijkheid en met de daarbij behorende religieuze waarden een belangrijke factor voor de identiteit van het individu (King & Williamson, 2005). Zoals eerder genoemd zijn deze religieuze waarden van het Protestantisme volgens Weber bijvoorbeeld hard werken en ijver. Dit hangt samen met de sociale identiteitstheorie die stelt dat iemands zelfbeeld wordt ontleend uit zijn of haar lidmaatschap tot een sociale groep, samen met de waarde en

emotionele significantie die is verbonden aan het lidmaatschap (Brown, 2000). Werkende mensen spenderen een groot deel van hun tijd per week op het werk en ontlenen daaraan ook een bepaalde sociale identiteit (Walker, 2013). Het kan zijn dat deze identiteit niet overeenkomt met de religieuze identiteit of juist een aanvulling daarop is, dit kan weer van invloed zijn op de werktevredenheid. Als een organisatie zorgt dat er een sterk waarde systeem wordt vastgesteld, waar werknemers zich aan kunnen toewijden zal de werktevredenheid hoger zijn (White & Bryson, 2013).

Zoals hiervoor genoemd ontlenen mensen aan hun religieuze overtuiging een identiteit en geeft het bepaalde waarden mee. Intrinsieke en extrinsieke waarden worden door onderzoekers gezien als de twee belangrijkste soorten werkwaarden en motivatie (Ros et al., 1999). Het construct motivatie houdt in dat mensen worden gedreven om iets te doen en de achterliggende doelen en houdingen om dat te doen zijn dan ook de oriëntatie van iemands motivatie. (Deci & Ryan, 2000). Deze oriëntatie is vervolgens weer terug te vinden in de twee soorten werkwaarden en motivatie die hieronder zullen worden beschreven.

Onder intrinsieke werkwaarden en motivatie wordt verstaan de mate waarin iemand zichzelf kan ontplooien door middel van het werk. De volgende aspecten vallen hieronder; het verbreden van iemands horizon, het actief deelnemen aan de samenleving en iets bijdragen aan de samenleving (Parboteeah, Paik & Cullen, 2009). Onder extrinsieke werkwaarden en motivatie verstaan wij de externe uitkomsten van het werken, zoals werkzekerheid, succes op het werk en het salaris. Dit gaat dus meer om de materiële inkomsten van het werk, dan de inhoud van het werk (Parboteeah, Paik & Cullen, 2009). Deze twee definitie van de werkwaarden en motivatie zijn afgeleid van de zelf-determinatie theorie van Deci en Ryan (1985 in Deci & Ryan, 2000). Zij gaven als definitie voor intrinsieke motivatie dat men gemotiveerd is door iets wat van nature interessant of plezierig is. Voor extrinsieke motivatie gaven Deci en Ryan (2000) de definitie dat men gemotiveerd is doordat het leidt naar een instrumentele waarde, oftewel men krijgt er iets voor terug. Dit kan zijn in de vorm van een beloning of men is gemotiveerd door externe druk.

Lenski (1963) geeft aan dat intrinsieke en extrinsieke werkwaarden twee tegenovergestelden zijn van elkaar. Dit houdt dus in dat de werkwaarden met elkaar verbonden zijn en niet moeten worden onderzocht als twee losse componenten. Van Schuur (1997) bevestigt in zijn onderzoek het idee van Lenski (1963), waarbij hij aangeeft dat men een balans vindt tussen de twee werkwaarden waarbij het evenwicht voor ieder op een andere plek kan liggen.

Werkwaarden en motivatie kunnen een bepaalde invloed hebben op werktevredenheid, maar betekent dit dan ook gelijk dat protestanten meer of minder tevreden zijn over het werk? Om een volledig antwoord te kunnen geven op de vraag in hoeverre het aanhangen van het Protestantisme invloed heeft op de werktevredenheid in Nederland, moet er eerst gekeken worden naar de invloed van het Protestantisme op intrinsieke en extrinsieke werkwaarden.

### *2.3 Protestantisme en intrinsieke werkwaarden*

Intrinsieke werkwaarden kunnen volgens Parboteeah, Paik & Cullen (2009) gedefinieerd worden als de mate waarin iemand zichzelf kan ontplooien door middel van het werk. Het is hierbij belangrijk dat iemands horizon verbreed wordt, men actief deelneemt aan de samenleving en ook iets bijdraagt aan die samenleving. Daarnaast geven deze werkwaarden aan in hoeverre iemand streeft naar autonomie, creativiteit en het laten zien van initiatief op het werk (Parboteeah, Paik & Cullen, 2009).

Als dit gerelateerd wordt aan het Protestantisme, kan er het volgende gezegd worden. Het Protestantisme zegt dat men in het werk de roeping van God moet zien (Ultee et al., 2009). De mensen moeten de van God verkregen talenten helemaal benutten door onder andere te groeien in het werk, hun horizon te verbreden en door zich af te zetten tegen wereldse verleidingen. Het is dus belangrijk dat een individu zich blijvend ontwikkelt op intrinsiek vlak. Men mag zich hierbij niet laten leiden door geld, pracht en praal.

De vraag hierbij is in hoeverre de protestanten deze normen en waarden dan ook daadwerkelijk zullen naleven. Door de zelfdodingstheorie van Durkheim (1966) hierop toe te passen, kan hier een duidelijk beeld bij gevormd worden. Hij stelt namelijk dat naarmate personen zijn geïntegreerd in een intermediaire groepering van een samenleving, ze de normen van deze groepering naleven. Het Protestantisme is een intermediaire groepering, waardoor protestanten de normen en waarden van het Protestantisme dan ook zullen gaan naleven en zich hiernaar zullen gaan gedragen. De nadruk op de intrinsieke werkwaarden zal dan ook op deze manier terug te vinden zijn.

Uit deze bevindingen is de volgende hypothese opgesteld:

*H1: Protestanten zijn meer intrinsiek gemotiveerd op het werk dan niet-religieuzen.*

Uit eerder onderzoek is gebleken dat het Protestantisme inderdaad een positieve relatie heeft met intrinsieke werkwaarden (Parboteeah et al., 2009). Zo vond Ultee et al. (2009) dat het Protestantisme haar leden aanspoort tot een praktisch-rationele levenswijze en Jones (1997) vond dat er positieve correlaties zijn tussen Protestantse waarden en zelfdiscipline, eerlijkheid en het geloof in een rechtvaardige wereld.

#### *2.4 Protestantisme en extrinsieke werkwaarden.*

Extrinsieke werkwaarden kunnen volgens Parboteeah et al. (2009) gedefinieerd worden als externe uitkomsten van het werken, zoals werkzekerheid, succes op het werk en het salaris. Het gaat hierbij dus om de materiële voordelen van het werken.

Als dit aan het Protestantisme gerelateerd wordt, leidt dit tot de volgende bevinding. Bij de Protestantse leer is het onder andere belangrijk dat de aanhangers hiervan hard werken en een luie levenshouding vermijden (Ultee et al., 2009). Als iemand hierdoor veel verdient en rijk wordt, is dit naar andere protestanten toe een teken dat Gods zegen op die persoon ligt. Om dit ook te bereiken zullen protestanten veel uren willen maken en is het ook belangrijk dat er werkzekerheid is (Ultee et al., 2009). Materiële inkomsten, bijvoorbeeld goed salaris, zijn dus van belang omdat dit binnen de gemeenschap betekent dat men gezegend is door God in het leven. Extrinsieke werkwaarden spelen hierbij dus ook een grote rol. De wereldbeeldentheorie van Weber (1958) is van toepassing om het Protestantisme. Deze stelt dat de aanhangers van een godsdienst een wereldbeeld naleven, en hoe activistischer dat is, hoe verder hun doelen zullen reiken en hoe meer ze uit hun middelen halen (Ultee et al., 2009).

Uit deze bevindingen is de volgende hypothese geformuleerd:

*H2: Protestanten zijn meer extrinsiek gemotiveerd op het werk dan niet-religieuzen.*

Uit eerder onderzoek is gebleken dat het Protestantisme positief gerelateerd is aan extrinsieke werkwaarden. Zo kwam uit het onderzoek van Arruñada (2010) dat protestanten ernaar neigen om veel en productief te werken en daarmee hun inkomsten te vergroten. Er zijn echter ook onderzoeken waarvan de resultaten een significante en negatieve relatie lieten zien tussen het Protestantisme en extrinsieke werkwaarden (Parboteeah et al., 2009).

### *2.5 Intrinsieke werkwaarden en werktevredenheid*

Mensen die hoge intrinsieke werkwaarden hebben willen zich door middel van het werk ontwikkelen (De Witte, Halman & Gelissen, 2004). Deze werkwaarde geeft aan in hoeverre iemand streeft naar autonomie, creativiteit en het laten zien van initiatief op het werk (Parboteeah, Paik & Cullen, 2009). Vanuit de operant theorie wordt gesteld dat ieder gedrag gemotiveerd wordt door beloningen, in het geval van intrinsieke werkwaarden zou dan de taak op zichzelf de beloning zijn (Deci & Ryan, 2000). De zelfbeschikkingstheorie (Vansteenkiste, Neyrinck, Niemiec, Soenens, De Witte & Van den Broeck, 2007) veronderstelt dat intrinsieke werkwaarden in verband staan met een hoger welzijn doordat het de tevredenheid bevordert van de basis psychologische behoeften van autonomie, bekwaamheid en verbondenheid. Dit wordt ondersteund door de zelf-perceptie theorie die aangeeft dat extrinsieke beloningen zorgen voor een afname in motivatie, doordat het de perceptie van intrinsieke motivatie laat afnemen (Calder & Staw, 1975). Onder werktevredenheid wordt verstaan de gemoedstoestand geassocieerd met de mate van plezier die iemand van zijn of haar werk of werk omgeving verkrijgt (King & Williamson, 2005).

Uit deze bevindingen is de volgende hypothese opgesteld:

*H3: Hogere intrinsieke werkwaarden en motivatie leiden tot een hogere werktevredenheid.*

Uit eerder onderzoek is gebleken dat intrinsieke werkwaarden en motivatie leidt tot een hogere werktevredenheid (Vansteenkiste, Neyrinck, Niemiec, Soenens, De Witte & Van den Broeck, 2007). Ook Kalleberg (1977) geeft aan dat intrinsieke werkwaarden het grootste positieve effect heeft op werktevredenheid. Maar niet alle onderzoeken bevestigen dit. Tavis en Feij (2001) vonden dat mensen die meer belang hebben bij intrinsieke werkwaarden een grotere kans hebben ontevreden te zijn over hun werk.

### *2.6 Extrinsieke werkwaarden en werktevredenheid*

Vanuit de zelfbeschikkingstheorie komt naar voren dat mensen met hoge extrinsieke werkwaarden hun persoonlijke behoeften en belangen negeren, hierdoor zijn ze uiteindelijk minder tevreden (Vansteenkiste et al., 2007). Mensen die teveel waarden hechten aan extrinsieke werkwaarden hebben een grotere druk om deze materiële inkomsten te behalen waardoor ze hun gevoelens van keuze en vrijheid op het werk onderdrukken. Dit leidt ertoe dat ze minder tevreden zijn over hun werk, doordat er een discrepantie bestaat tussen wat ze krijgen aan materiële inkomsten en wat ze ideaal gezien zouden willen krijgen. Medewerkers

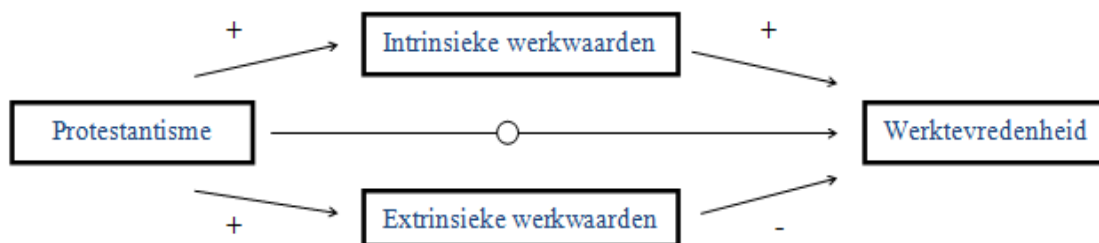
die consciëntieus zijn, zouden ook meer tevreden zijn over het werk ongeacht of ze minder extrinsieke beloningen krijgen (Burnett, Williamson & Bartol, 2009).

Uit deze bevindingen is de volgende hypothese opgesteld:

*H4: Hogere extrinsieke werkwaarden en motivatie leiden tot een lagere werktevredenheid.*

Uit eerder onderzoek is gebleken dat het hebben van meer extrinsieke werkwaarden en motivatie tot een lagere werktevredenheid leidt (Vansteenkiste et al., 2007). Zo vonden Taris en Feij (2001) ook dat mensen die veel waarden hechten aan extrinsieke werkwaarden ontevredener zijn over hun werk. Knoop (1994) laat zien dat extrinsieke werkwaarden op minder dimensies van werktevredenheid effect heeft, namelijk alleen op de tevredenheid over het loon, en daarmee zorgt voor een lagere werktevredenheid. Amabile (1993) vond dat als er bij een werктаak de nadruk wordt gelegd op extrinsieke motivatie, intrinsieke motivatie voor die taak afneemt.

Bovenstaande hypothesen impliceren een verband dat te zien is in het model hieronder. Dit is het model dat zal worden onderzocht in deze studie.



Figuur 1: Theoretisch model: invloed Protestantisme op werktevredenheid

In het model is te zien dat Protestantisme op zowel intrinsieke als extrinsieke werkwaarden een positieve invloed heeft. Uit eerder onderzoek is naar voren gekomen dat intrinsieke werkwaarden en motivatie een positief effect hebben op werktevredenheid en extrinsieke werkwaarden en motivatie een negatief effect (Van Schuur, 1997). Hierdoor is de verwachting dat de invloed van intrinsieke en extrinsieke werkwaarden van protestanten op werktevredenheid elkaar opheffen, waardoor er geen hoofdeffect is op de relatie tussen het Protestantisme en werktevredenheid.

De volgende hypothesen zijn opgesteld over deze verwachtingen:

*H5: Protestanten hebben doordat ze beschikken over hogere intrinsieke werkwaarden een hogere werktevredenheid dan niet-religieuzen.*

*H6: Protestanten hebben doordat ze beschikken over hogere extrinsieke werkwaarden een lagere werktevredenheid dan niet-religieuzen.*

Uit eerder onderzoek kwam naarvoren dat er wel een hoofdeffect is van het Protestantisme op werktevredenheid. Volgens Vecchio (1980) zijn protestanten namelijk meer tevreden met hun werk dan de andere religieuze stromingen die in deze studie zijn onderzocht. Aangezien wij verwachten dat de mediërende effecten van intrinsieke en extrinsieke werkwaarden en motivatie op de relatie tussen het Protestantisme en werktevredenheid niet significant van elkaar verschillen, zullen ze elkaar opheffen en zal er geen hoofdeffect zijn van het Protestantisme op werktevredenheid. Daarom wordt hier ook geen hypothese bij geformuleerd.

### **3. Methodologie**

#### *3.1 Data*

In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van data van de European Values Study (EVS). Dit is een grootschalig, cross- nationaal en longitudinaal onderzoek naar de basiswaarden van mensen. De European Values Study begon in 1981 en wordt iedere negen jaar herhaald. Bij het laatste enquête onderzoek zijn in totaal ongeveer 70.000 mensen geïnterviewd aan de hand van een gestandaardiseerde vragenlijst. Deze vragenlijst geeft inzicht in ideeën, overtuigingen, waarden, houdingen en meningen van Europeanen. Verschillende onderwerpen komen in de vragenlijst aan bod namelijk; familie, werk, religie, politiek, opvattingen over het leven en de samenleving ([www.europeanvaluesstudy.eu](http://www.europeanvaluesstudy.eu); 16-04-2013).

Om de kwaliteit van het onderzoek te kunnen garanderen en om het onderzoek mogelijk te maken in zoveel verschillende landen, heeft het EVS een aantal commissies in werking gesteld. De vragenlijst wordt ontwikkeld door de Theory groep en daarnaast zorgt de Methodology groep ervoor dat de kwaliteit van het onderzoek hoog blijft. Dit is van groot belang voor de onderzoekers die gebruik maken van deze datasets, aangezien het dan valide is. De Methodology groep moet onder andere zorgen voor overeenstemming aangaande de items in de vragenlijst, geeft methodologische adviezen en houdt de kwaliteit van de data in de gaten houden ([www.europeanvaluesstudy.eu](http://www.europeanvaluesstudy.eu); 16-04-2013).



In het onderzoek wordt er gebruik gemaakt van het laatste enquêteonderzoek uit 2008 in Nederland. In totaal zijn er door het EVS 1554 mensen ondervraagd in Nederland, waarvan 45.1 procent man is en 54.9 procent vrouw. De respondenten waren tijdens het onderzoek 18 jaar of ouder en woonden in een particulier huishouden, ongeacht nationaliteit of taal. De survey is afgenomen aan de hand van face-to-face interviews met een gestandaardiseerde vragenlijst. Door middel van een gestratificeerde steekproef zijn alle respondenten benaderd ([www.europeanvaluesstudy.eu](http://www.europeanvaluesstudy.eu); 16-04-2013).

### 3.2 Variabelen

De afhankelijke variabele in het onderzoek is *werktevredenheid*. In het onderzoek wordt deze variabele gemeten aan de hand van de volgende vraag: “Algeheel, hoe tevreden of ontevreden bent u met uw werk?”. De respondenten konden antwoord geven op een schaal van 1 (ontevreden) tot en met 10 (tevreden). Mensen die aangaven meerdere werkgevers te hebben, werd gevraagd de vraag te beantwoorden voor het belangrijkste werk dat men deed.

In het onderzoek is *Protestantisme* de onafhankelijke variabele. Deze variabele zal worden gemeten aan de hand van de volgende vraag: “Tot welke religieuze denominatie behoort u?”. Hierbij wordt gekeken naar de gestandaardiseerde vraag uit de dataset en niet de vraag die gespecificeerd is op Nederland. De reden hiervoor is dat we voor het onderzoek geen onderscheid maken tussen de verschillende Protestantse stromingen. In de vraag gespecificeerd op Nederland wordt er namelijk wel onderscheid gemaakt tussen de verschillende stromingen; namelijk Hervormd, Gereformeerd, Luthers en niet nader gespecificeerd. Voor het onderzoek zijn we niet geïnteresseerd in de verschillende Protestantse stromingen en daarnaast laat de dataset dit ook niet toe. In de dataset zijn er namelijk te weinig respondenten binnen deze verschillende stromingen die ook werken, respectievelijk 75, 41, 2 en 12 respondenten.

De mediërende variabelen zijn *intrinsieke en extrinsieke werkwaarden*. In het EVS databestand wordt hier niet rechtstreeks naar gevraagd. In het databestand van de EVS wordt wel gevraagd of men bepaalde aspecten van het werk belangrijk vindt. Deze aspecten hebben wij onderverdeeld bij intrinsieke of extrinsieke werkwaarden aan de hand van de eerder genoemde definities. Onder intrinsieke werkwaarden vallen de volgende aspecten: het leren van nieuwe vaardigheden, initiatief gebruiken, het tegemoet komen aan je mogelijkheden, het werk is nuttig voor de samenleving en het ontmoeten van nieuwe mensen. Onder extrinsieke werkwaarden vallen de volgende aspecten: goede loon, werkzekerheid, genereuze vakantie,

iets bereiken met het werk, en het hebben van verantwoordelijk werk. De variabele *overige werkwaarden* wordt in het onderzoek gebruikt als controlevariabele. Onder overige werkwaarden vallen de volgende aspecten: leuke mensen om mee te werken, lage werkdruk, voordelige uren, interessant werk, familie vriendelijk, een stem hebben en de gelijke behandeling van mensen.

De drie variabelen zijn geconstrueerd door de aspecten bij elkaar op te tellen. Respondenten moesten namelijk aangeven welke van de aspecten zij belangrijk vonden. Dit betekent dat de aspecten de waarde 0 'niet genoemd' of 1 'wel genoemd' hebben per respondent. Omdat de drie verschillende werkwaarden (intrinsiek, extrinsiek en overig) een verschillend aantal aspecten hebben, zijn er proporties van gemaakt. Op deze manier is tijdens het uitvoeren van de analyse de schaalverdeling van de variabelen gelijk.

Om de effecten van het Protestantisme op werktevredenheid te meten zijn er enkele controlevariabelen toegevoegd die mogelijk een samenhang vertonen met werktevredenheid. Deze controlevariabelen zijn leeftijd, sekse en opleidingsniveau. Uit onderzoek komt naar voren dat de algehele werktevredenheid in relatie tot leeftijd een U-vormig verband heeft (Clark, Oswald & Warr, 1996). De werktevredenheid neemt af tot ongeveer 36 jaar en daarna neemt de werktevredenheid toe tot en met het pensioen (Clark et al., 1996). Om te controleren voor het kwadratisch verband van leeftijd, is bij iedere hypothese ook gecontroleerd voor leeftijd<sup>2</sup>. Ander onderzoek heeft uitgewezen dat er ook een mogelijk verband is tussen sekse en werktevredenheid. Hieruit komt naar voren dat mannen met een hoger niveau en vrouwen met een lager niveau meer tevreden zijn als het gaat om het loon en promoties, dit zijn dus de extrinsieke werkwaarden van werktevredenheid (Varca, Stokes Shaffer & McCauley, 1983). Onderzoek van Weaver (1978) geeft daarentegen aan dat er geen verschil zit in werktevredenheid tussen de sekse. In het onderzoek wordt sekse toch meegenomen als controlevariabele om het eventuele effect helemaal uit te sluiten. Opleidingsniveau is de laatste controlevariabele, waarbij is aangetoond dat een hoger opleidingsniveau leidt tot een lagere werktevredenheid (Clark & Oswald, 1996). Opleidingsniveau is het hoogst voltooide niveau en is ingedeeld in zes categorieën: (0) voorbereidende school of geen onderwijs; (1) lagere school; (2) mavo, ulo, mulo; (3) mbo kort, mbo, havo, vwo; (4) mbo plus (5) hbo, universiteit; (6) promotieonderzoek. Voor de analyse is opleidingsniveau gehercodeerd in het minimum aantal jaren genoten opleiding om een bepaald diploma te behalen. Dit loopt van 0 jaar onderwijs tot en met 21 jaar onderwijs.

Als laatste hebben we een dummy variabele aangemaakt van religie. Op deze manier kan de groep protestanten uit de groep respondenten gehaald worden. Hierdoor kan de invloed van deze onafhankelijke variabele op de 2 soorten werkwaarden en motivatie en werktevredenheid onderzocht kan worden, waarbij niet-religieuzen de referentiegroep is.

Voor het toepassen van de analyses zijn er vanuit de originele dataset eerst een aantal variabelen aangemaakt. Als eerste is er een variabele aangemaakt die alleen de Protestanten en de niet religieuzen uit de dataset bevat. Van de 1554 respondenten in de originele dataset houden we dan 946 respondenten over, waarvan 735 niet religieus zijn en 211 Protestants zijn. Van deze respondenten hebben 559 de vraag over werktevredenheid ingevuld. Daarnaast zijn de respondenten geselecteerd die hebben geantwoord op de vragen over werkwaarden, leeftijd, sekse en opleiding. In totaal vallen er dan nog 24 respondenten af en houden we er N= 535 over voor de analyses.

### *3.3 Analyse.*

In het onderzoek zal gebruik worden gemaakt van een multivariate regressie analyse om de hypothesen te toetsen. Op deze manier worden de verschillen in invloed tussen het Protestantisme, de extrinsieke en intrinsieke werkwaarden en motivatie op werktevredenheid (gecontroleerd voor de controlevariabelen) onderzocht. Daarnaast zal bij sommige hypothesen ook het effect van een variabele an sich op een andere variabele weergegeven worden, waarvoor een bivariate regressie analyse wordt gebruikt. Hieronder zal een toelichting worden gegeven over het gebruik van deze analyse vormen.

#### *3.3.1 Analysemethoden*

Bij hypothesen 1 en 2 zal er door middel van een bivariatie regressie analyse onderzocht worden wat het effect van Protestantisme op de twee soorten werkwaarden en motivatie is zonder de controle variabelen. Daarna zal worden gekeken of het toevoegen van de controlevariabelen van invloed is op dit effect. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van een multivariate regressie analyse en wordt er ook gekeken of er sprake is van een kwadratisch verband tussen de controlevariabele leeftijd en de intrinsieke en extrinsieke werkwaarden en motivatie.

Vervolgens zal er aan de hand van een multivariate regressie analyse gekeken worden wat het effect is van Protestantisme op werktevredenheid, gecontroleerd voor de

controlevariabelen. Hierbij worden echter de intrinsieke en extrinsieke werkwaarden en motivatie (de mogelijke mediators) niet meegenomen in het model.

Het volgende model komt ook tot stand door een multivariate regressie analyse. Hierbij wordt opnieuw de variabele Protestantisme toegevoegd, echter nu worden álle controle variabelen (inclusief de intrinsieke en extrinsieke werkwaarden en motivaties) meegenomen in het model. Ten eerste zal er aan de hand van de resultaten die hieruit komen gekeken worden of er een significant effect is van de mediators op werktevredenheid, om op deze manier hypothese 3 en 4 te kunnen beantwoorden. Daarna zal er gekeken worden naar eventuele mediatie van extrinsieke en intrinsieke werkwaarden en motivatie, zodat hypothese 5 en 6 getoetst worden. Dit wordt gedaan door te kijken naar het effect van Protestantisme op werktevredenheid uit het vorige model, en dat te vergelijken met het effect van Protestantisme uit dit model. Verandert het effect van Protestantisme met toevoeging van de mediërende variabelen?

#### **4. Resultaten**

Aan de hand van de hiervoor genoemde analysemethoden zijn de hypothesen getoetst. Hieronder zullen de bevindingen worden besproken en zal er uitspraak gedaan worden over het al dan wel of niet aannemen van de hypothesen. Als eerste wordt het gemiddelde, de standaarddeviatie en de correlatie beschreven van de onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabele ‘werktevredenheid’.

Voorafgaand aan de regressie analyse is er gecontroleerd op multicollineariteit. Dit houdt in dat er is gekeken of er een sterke samenhang is tussen twee of meer van de onafhankelijke variabelen. Uit de controle is gebleken dat er geen problemen zijn met multicollineariteit tussen de onafhankelijke variabelen. In alle gevallen komt de variance inflation factor (VIF) niet boven de 10 en de tolerantie waarde niet onder de 0.1 uit.

Daarnaast is er voor iedere hypothese gecontroleerd of de onafhankelijke variabele een relatie heeft met de afhankelijke variabele. Ook is er gekeken of er tussen de controlevariabelen niet een te hoge correlatie bestaat, voor alle hypothesen bleek dit niet het geval te zijn ( $r < 0.7$ ).

Tabel 1. 'Beschrijvende gegevens van de onafhankelijke variabelen in het onderzoek en de correlatie met de afhankelijke variabele 'werktevredenheid'

	Range	Gem.	S.d.	r werktevredenheid
Werktevredenheid	1-10	7.74	1.41	
Intrinsieke werkwaarden	0-1	0.75	0.28	0.08
Extrinsieke werkwaarden	0-1	0.57	0.30	0.00
Overige werkwaarden	0-1	0.67	0.23	0.01
Protestantisme: protestanten	0-1	0.16		0.04
Leeftijd	17-83	44.31	12.23	0.17 ***
Sekse: Vrouw	0-1	0.50		0.44
Opleidingsniveau	0-21	15.44	2.78	0.00

\*\*\* =  $p < 0.001$ . N = 535.

Bron: European Values Study, The Netherlands (2008).

#### 4.1 Hypothese 1

Het Protestantisme heeft geen bivariaat significant effect op intrinsieke werkwaarden en motivatie ( $B = -0.017$ ;  $p = .608$ ). In tabel 2 is te zien dat wanneer met een multivariate regressie analyse de controle variabelen leeftijd, sekse, opleidingsniveau, extrinsieke werkwaarden en overige werkwaarden worden toegevoegd, dit effect negatief  $B = -0.033$  wordt en niet significant blijft ( $p = 0.167$ ). Dit betekent dat er geen significant effect is van Protestantisme op het hebben van intrinsieke werkwaarden en motivatie. Hypothese 1 "Protestanten zijn meer intrinsiek gemotiveerd op het werk dan niet-religieuzen" wordt hierdoor niet bevestigd.

Daarnaast zien we dat het effect van sekse op de mate van intrinsieke motivatie is  $B = 0.039$  en dat dit effect significant is ( $p = 0.028$ ). Vrouwen hebben dus meer intrinsieke werkwaarden en motivatie dan mannen. Het effect van opleidingsniveau is  $B = 0.020$  en dit effect is ook significant ( $p < 0.001$ ). Hieruit blijkt dus dat naarmate het aantal jaren genoten opleiding hoger wordt men meer intrinsieke werkwaarden en motivatie heeft. Daarnaast is het effect van extrinsieke werkwaarden  $B = 0.263$  en significant ( $p < 0.001$ ). De variabele overige werkwaarden heeft een effect van  $B = 0.529$  op intrinsieke werkwaarden en motivatie en is significant ( $p < 0.001$ ). Dit laat zien dat er een verband bestaat tussen de werkwaarden en motivaties en dat een individu dus niet uitsluitend intrinsiek of extrinsiek gemotiveerd is. Door de toevoeging van de controlevariabelen is de verklaarde variantie van het model toegenomen tot 70.7%. Het effect van leeftijd<sup>2</sup> is  $B = 5.782^{E-005}$  en niet significant (0.210), dit houdt dus in dat er geen kwadratisch verband is tussen leeftijd en intrinsieke werkwaarden.

Tabel 2. *Protestantisme op intrinsieke werkwaarden en motivatie.*

	B	Std. Error
Constant	-0.176	0.065
Protestants	-0.033	0.024
Leeftijd	-0.003	0.004
Sekse	0.039*	0.018
Opleidingsniveau	0.020***	0.003
Extrinsieke werkwaarden	0.263***	0.038
Overige werkwaarden	0.529***	0.047
Leeftijd <sup>2</sup>	5.782 <sup>E-005</sup>	0.000
R <sup>2</sup>	0.499	

Dependent Variable: Intrinsieke werkwaarden; N=535. \* =  $p < 0.05$ ; \*\*\* =  $p < 0.001$ .

#### 4.2 Hypothese 2

Het Protestantisme heeft geen bivariaat significant effect op extrinsieke werkwaarden en motivatie ( $B = -0.003$ ;  $p = 0.933$ ). In tabel 3 is te zien dat wanneer met een multivariatie regressie analyse de controle variabelen leeftijd, sekse, opleidingsniveau, intrinsieke werkwaarden en overige werkwaarden worden toegevoegd, dit een positief effect  $B = 0.004$  wordt en niet significant blijft ( $p = 0.878$ ). Dit betekent dat er geen significant effect is van Protestantisme op het hebben van extrinsieke werkwaarden en motivatie. Hypothese 2

“*Protestanten zijn meer extrinsiek gemotiveerd op het werk dan niet-religieuzen*” kan hierdoor niet bevestigd worden.

Daarnaast zien we dat het effect van leeftijd op extrinsieke werkwaarden en motivatie is  $B = -0.010$  en significant ( $p = 0.029$ ). Naarmate men ouder wordt heeft men minder extrinsieke werkwaarden en motivatie. Het effect van sekse op extrinsieke werkwaarden en motivatie is  $B = -0.109$  en significant ( $p < 0.001$ ). Mannen hebben meer extrinsieke werkwaarden en motivatie dan vrouwen. Ook het effect van intrinsieke werkwaarden en motivatie is significant, namelijk  $B = 0.322$  en  $p < 0.001$ . Er bestaat dus een positief verband tussen intrinsieke werkwaarden en motivatie en extrinsieke werkwaarden en motivatie. Het effect van de variabele overige werkwaarden op extrinsieke werkwaarden en motivatie is  $B = 0.562$  en significant ( $p < 0.001$ ). Door de toevoeging van de controlevariabelen is de verklaarde variantie van dit model toegenomen tot 47.0%. Het effect van leeftijd<sup>2</sup> is  $B = 9.037 \times 10^{-5}$  en niet significant ( $p = 0.077$ ), dit houdt dus in dat er geen kwadratisch verband is tussen leeftijd en extrinsieke werkwaarden.

Tabel 3. *Protestantisme op extrinsieke werkwaarden en motivatie.*

	B	Std. Error
Constant	0.258	0.109
Protestants	0.004	0.026
Leeftijd	-0.010*	0.005
Sekse	-0.109***	0.019
Opleidingsniveau	0.000	0.004
Intrinsieke werkwaarden	0.322***	0.046
Overige werkwaarden	0.562***	0.053
Leeftijd <sup>2</sup>	$9.037 \times 10^{-5}$	0.000
R <sup>2</sup>	0.470	

Dependent Variable: extrinsieke werkwaarden; N=535. \*=  $p < 0.05$ ; \*\*\*=  $p < 0.001$ .

#### 4.3 Hypothese 3,4, 5 en 6.

In tabel 4 is er te zien dat het hebben van intrinsieke werkwaarden en motivatie geen invloed heeft op werktevredenheid ( $B=0.564$ ,  $p = 0.069$ ). Daarnaast hebben extrinsieke werkwaarden ook geen invloed op werktevredenheid ( $B=-0.199$ ,  $p=0.477$ ). Doordat er dus geen significant effect is van beide soorten werkwaarden en motivatie op werktevredenheid, worden hypothese 3 en 4 niet bevestigd. Hogere intrinsieke werkwaarden en motivatie leiden niet tot

een hogere werktevredenheid. Daarnaast leiden hogere extrinsieke werkwaarden en motivatie niet tot een lagere werktevredenheid. Leeftijd<sup>2</sup> heeft als enige een significant effect, namelijk  $B=0.001$  met een p-waarde van 0.041. Dit betekent dat er wel een kwadratisch verband is tussen leeftijd en werktevredenheid. Er is dus geen continu lineair verband tussen leeftijd en werktevredenheid.

Tabel 4. *Intrinsieke en extrinsieke werkwaarden en motivatie op werktevredenheid.*

	B	Std. Error
Constant	7.876	0.705
Protestants	0.050	0.170
Intrinsiek werkwaarden	0.564	0.309
Extrinsieke werkwaarden	-0.199	0.279
Sekse	-0.151	0.126
Leeftijd	-0.041	0.029
Opleidingsniveau	0.010	0.023
Overige werkwaarden	-0.203	0.373
Leeftijd <sup>2</sup>	0.001*	0.000
R <sup>2</sup>	0.041	

Dependent Variable: werktevredenheid; N=535. \*= $p<0.05$ .

Om te kijken in hoeverre het hoofdeffect van het Protestantisme verandert wanneer de mediators extrinsieke en intrinsieke werkwaarden en motivatie worden toegevoegd, is het belangrijk eerst het hoofdeffect vanuit het Protestantisme op werktevredenheid te meten aan de hand van een multivariate regressie analyse. Hierbij wordt er gecontroleerd voor de controlevariabelen, echter worden de intrinsieke en extrinsieke werkwaarden en motivatie niet meegenomen in de analyse.

In tabel 5 is te zien dat het effect van Protestantisme op werktevredenheid niet significant is ( $B=0.032$ ,  $p=0.852$ ) als de mediators niet meegenomen worden. In tabel 4 (met intrinsieke en extrinsieke werkwaarden en motivatie) was het effect van Protestantisme op werktevredenheid  $B=0.050$ , met en p-waarde van 0.772.



Tabel 5. *Protestantisme op werktevredenheid.*

	B	Std. Error
Constant	7.818	0.702
Protestants	0.032	0.170
Sekse	-0.151	0.126
Leeftijd	-0.042	0.029
Opleidingsniveau	0.021	0.022
Overige werkwaarden	0.055	0.259
Leeftijd <sup>2</sup>	0.001*	0.000
R <sup>2</sup>	0.041	

Dependent Variable: werktevredenheid; N=535. \*=p<0.05.

Bij hypothese 1 en 2 kwam al naar voren dat Protestantisme geen significant effect had op zowel intrinsieke als extrinsieke werkwaarden en motivatie; op grond daarvan wordt de mediatie al niet bevestigd. Daarnaast was het effect van de intrinsieke en extrinsieke werkwaarden en motivatie op werktevredenheid ook niet significant. Een andere reden om mediatie uit te sluiten is dat het effect van Protestantisme op werktevredenheid ook niet significant verandert wanneer de mediators worden toegevoegd in de multivariate regressie analyse.

### 5. Conclusie en discussie

In dit onderzoek is gekeken naar in hoeverre het aanhangen van het Protestantisme invloed heeft op werktevredenheid in Nederland. Daarbij is getracht te kijken naar in hoeverre het werkeethos van het Protestantisme, zoals beschreven door Weber (1958), nog effect heeft in een samenleving waar sinds de jaren 1880 al secularisering plaats vindt. Zorgen de spanningen tussen seculieren en protestanten voor een onderdrukking van het werkeethos van protestanten? Naast het directe verband is er gekeken of zowel intrinsieke als extrinsieke werkwaarden en motivatie mediërende factoren zijn; in hoeverre heeft het Protestantisme invloed op intrinsieke en extrinsieke werkwaarden en motivatie, en in hoeverre hebben deze intrinsieke en extrinsieke werkwaarden en motivatie vervolgens zelf invloed op werktevredenheid. Mensen die meer intrinsiek gemotiveerd zijn hechten hierbij meer belang aan zelf-actualiserende factoren, zoals zelfontplooiing en autonomie. Als mensen meer extrinsiek gemotiveerd zijn hechten ze meer belang aan materialistische factoren, zoals een goed salaris of succes op het werk.

In eerder verschenen wetenschappelijke literatuur is gekeken naar de invloed van religie op werktevredenheid of de invloed van intrinsieke en extrinsieke werkwaarden en motivatie op werktevredenheid. Dit onderzoek levert een bijdrage aan de bestaande literatuur door deze factoren samen te onderzoeken in één model.

Er is gebruik gemaakt van data van de European Values Study (2008). Hierbij is een selectie gemaakt van 535 Nederlanders die Protestants of niet-religieus zijn en op het moment van de survey werkzaam waren. Daarnaast hebben deze mensen op alle vragen betreffende werktevredenheid, leeftijd, sekse, opleiding, intrinsieke werkwaarden, extrinsieke werkwaarden en overige werkwaarden gereageerd.

Aan de hand van de multivariate regressie analyses is gebleken dat alle hypothesen niet bevestigd kunnen worden. Protestantisme heeft op zowel intrinsieke werkwaarden en motivatie als op extrinsieke werkwaarden en motivatie geen significant effect (hypothese 1 en 2). Ook is gebleken dat intrinsieke werkwaarden en motivatie en extrinsieke werkwaarden en motivatie geen significant effect hebben op werktevredenheid (hypothese 3 en 4). Voor hypothese 5 en 6 is er gekeken naar het mediërend verband van intrinsieke en extrinsieke werkwaarden en motivatie op het verband tussen Protestantisme en werktevredenheid. Door de resultaten van hypothese 1 t/m 4 te bekijken, kon er al geconcludeerd worden dat er geen sprake zou zijn van mediatie aangezien zowel Protestantisme als intrinsieke en extrinsieke werkwaarden en motivatie geen significant effect hebben op werktevredenheid. Uit de multivariate regressie analyses van hypothese 5 en 6 kwam daarnaast ook nog naar voren dat het effect van Protestantisme op werktevredenheid niet significant verandert wanneer de mediators intrinsieke en extrinsieke werkwaarden en motivatie toegevoegd worden.

Aan de hand van de net besproken hypothesen is de hoofdvraag; *‘In hoeverre heeft het aanhangen van het Protestantisme invloed op werktevredenheid in Nederland?’*, beantwoord. Uit eerder onderzoek kwam naar voren dat intrinsieke werkwaarden en motivatie een positief effect heeft op werktevredenheid en dat extrinsieke werkwaarden en motivatie juist een negatief effect heeft op werktevredenheid (Van Schuur, 1997). Hierdoor was de verwachting dat het positieve effect van intrinsieke werkwaarden en motivatie het negatieve effect van extrinsieke werkwaarden en motivatie zou opheffen, waardoor er uiteindelijk geen effect meer zou zijn op werktevredenheid. Een andere verwachting was dat Protestanten hogere intrinsieke en extrinsieke werkwaarden en motivatie zouden hebben dan niet-religieuzen.

Naar aanleiding van deze verwachtingen zou het betekenen dat er geen invloed uitgaat van het aanhangen van het Protestantisme op de werktevredenheid in Nederland.

Kort samengevat toont dit onderzoek aan dat er geen significante invloed is van Protestantisme op werktevredenheid en dat intrinsieke en extrinsieke werkwaarden en motivatie geen mediërende invloed hebben op de werktevredenheid. Daarnaast was er ook geen significant effect van intrinsieke en extrinsieke werkwaarden en motivatie op werktevredenheid, hetgeen niet overeen komt met de gevestigde literatuur. Het theoretische model van de invloed van Protestantisme op werktevredenheid wordt niet bevestigd door de bevonden resultaten.

## *5.2 Discussie*

Hieronder zal een theoretische en methodologische reflectie worden gegeven en vervolgens zullen er aanbevelingen worden gegeven voor vervolg onderzoek.

Volgens de theorie zou er een positief effect moeten zijn van intrinsieke werkwaarden en motivatie op werktevredenheid en een negatief effect van extrinsieke werkwaarden en motivatie. De zelfbeschikkingstheorie (Vansteenkiste et al., 2007) geeft aan dat meer autonomie, bekwaamheid en verbondenheid in verband staan met intrinsieke werkwaarden en motivatie en deze aspecten leiden tot een hogere tevredenheid. Dit onderzoek kan deze theorie niet bevestigen. Dit kan komen doordat men naast intrinsieke werkwaarden en motivatie in de huidige individuele samenleving ook meer waarde hecht aan extrinsieke werkwaarden en motivatie waardoor het effect ervan gedempt wordt. In de hedendaagse samenleving wordt er van men verwacht dat ze zelf iets bereiken en daartoe zelf voor de middelen zorgen. Om mee te kunnen doen in de Westerse consumptiemaatschappij kan het zijn dat men meer waarde is gaan hechten aan materiële inkomsten.

De stelling van deze theorie dat mensen die teveel waarde hechten aan extrinsieke werkwaarden minder tevreden zijn over hun werk (doordat er een discrepantie zou zijn tussen wat ze krijgen aan materiële inkomsten en wat hun ideaal daarin is) wordt ook niet ondersteund met dit onderzoek. Een eventuele verklaring hiervoor kan zijn dat, zoals Lenski (1963) en van Schuur (1997) aangeven, voor ieder individu de balans tussen de twee werkwaarden anders kan liggen. Dit houdt dus in dat extrinsieke werkwaarden en motivatie niet perse leiden tot een lagere werktevredenheid als een individu voor zichzelf een goede balans heeft gevonden tussen de twee werkwaarden en motivaties. Uit de resultaten blijkt ook dat er een effect is van intrinsieke werkwaarden en motivatie op extrinsieke werkwaarden en

motivatie en vice versa. Voor toekomstig onderzoek kan er gekeken worden naar wat dit effect precies betekent in de praktijk.

Het feit dat er geen significant direct effect is gevonden van de invloed van Protestantisme op werktevredenheid en dat er ook geen sprake is van een mediatie effect kan komen door een aantal factoren.

Zo is een beperking aan dit onderzoek dat wij zelf geen kwalitatief onderzoek hebben verricht, maar dat er gebruik gemaakt is van bestaande data. Het nadeel hiervan is dat de variabelen al vast staan. Hoewel de meest geschikte variabelen zijn uitgezocht, kan het zijn dat die niet de goede benadering zijn geweest voor het gezochte verband. Bij vervolg onderzoek moet er gebruik gemaakt worden van een dataset die specifiek gericht is op het toetsen van de theorieën, zodat het meer valide wordt. Een voordeel is echter dat er veel informatie beschikbaar is voor onderzoeken met gelimiteerde tijd en/ of fondsen. Daarnaast is het op deze manier mogelijk verschillende onderzoeken met elkaar te vergelijken, bijvoorbeeld tussen landen.

Een andere tekortkoming aan dit onderzoek is dat er te weinig is gekeken naar andere factoren die van invloed kunnen zijn op werktevredenheid. Bij toekomstig onderzoek is het belangrijk dat het effect van meerdere factoren wordt onderzocht, bijvoorbeeld de woon-werk afstand van medewerkers of in hoeverre klachten van het personeel goed worden behandeld door het management.

Een laatste aanbeveling voor toekomstig onderzoek is dat er ook meer gekeken zou kunnen worden naar in hoeverre de Protestantse respondenten geïntegreerd zijn in de Protestantse gemeenschap. Dus hoe vaak men een kerkdienst bijwoont en actief deel neemt aan overige activiteiten van de Protestantse gemeenschap. Op deze manier kan de integratietheorie van Durkheim (1966) worden getoetst.

**Literatuur**

- Achterberg, P., Houtman, D., Aupers, S., de Koster, W., Mascini, P. & van der Waal, J. (2009). A Christian cancellation of the secularist truce? Waning Christian religiosity and waxing religious deprivatization in the West. *Journal for the scientific study of religion*. 48(4). 687-701.
- Amabile, T. M. (1993). Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management Review*. 3(3). 185-201.
- Arruñada, B. (2010). Protestants and Catholics: Similar Work Ethic, Different Social Ethic. *The Economic Journal*, 120(547). 890-918.
- Bipp, T., Steinmayr, R. & Spinath, B. (2008). Personality and achievement motivation: relationship among big five domain and facet scales, achievement goals, and intelligence. *Personality and individual differences*. 44(7). 1454-1464.
- Brown, R. (2000). Social identity theory: past achievements, current problems and future challenges. *European journal of social psychology*. 30. 745- 778.
- Burnett, M.F., Williamson, I.O. & Bartol, K.M. (2009). The moderating effect of personality on employees' reactions to procedural fairness and outcome favorability. *Journal of business and psychology*. 24(4). 469-484.
- Calder, B. J. & Staw, B. M. (1975). Self-perception of intrinsic and extrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*. 31(4). 599-605.
- Centraal Bureau voor de Statistiek [CBS]. (16-06-2013). *Kerkelijke gezindte en kerkbezoek; vanaf 1849; 18 jaar of ouder*. [www.statline.cbs.nl](http://www.statline.cbs.nl)
- Christelijk Nationaal Vakverbond jongeren [CNV]. (05-03-2013). *Meldpunt geloof en werk*. [www.meldpuntgeloofenwerk.nl](http://www.meldpuntgeloofenwerk.nl)
- Chusmir, L.H. & Koberg, C.S. (1988). Religion and attitudes toward work: a new look at an old question. *Journal of organizational behavior*. 9(3). 251-262.
- Clark, A.E. & Oswald, A.J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of public economics*. 61. 359-381.
- Clark, A., Oswald, A. & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of occupational and organizational psychology*. 69. 57-81.
- Cohen, A.B., Pierce Jr., J.D., Chambers, J., Meade, R., Gorvine, B.J. & Koenig, H.G. (2005). Intrinsic and extrinsic religiosity, belief in the afterlife, death anxiety, and life

- satisfaction in young Catholics and Protestants. *Journal of research in personality*. 39. 307-324.
- Deci, R.M. & Ryan E.L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: classis definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*. 25. 54-67.
- De Witte, H., Halman, L. & Gelissen, J. (2004). *European work orientations at the end of the twentieth century*. In Arts, W.A. & Halman, L., European values at the turn of the millennium. 255-279. Brill NV: Leiden.
- Durkheim, E. (1966) *Egoistic suicide*. In *Suicide, a study in sociology*. Macmillan publishing: New York.
- Eriksen, T.H. (2007). *Globalization- the key concepts*. Berg: Oxford.
- European values study [EVS]. (16-04-2013). EVS 2008 Netherlands: variable discription. [www.europeanvaluesstudy.eu](http://www.europeanvaluesstudy.eu).
- Gemeente Utrecht. (05-03-2013). *Winkels open*. [www.utrecht.nl](http://www.utrecht.nl)
- Jones, H.B. Jr., 1997. The Protestant work ethic: Weber's model and the empirical literature. *Human Relations* 50. 757-778.
- Kalleberg, A.L. (1977). Work values and job rewards: a theory of job satisfaction. *American sociological review*. 42(1). 124-143.
- King, J.E. & Williamson, I.O. (2005). Workplace religious expression, religiosity and job satisfaction: clarifying a relationship. *Journal of management, spirituality & religion*. 2(2). 173-198.
- Knoop, R. (1994). Work values and job satisfaction. *Journal of psychology*. 128(6). 683-690.
- Knippenberg, H. (1998). Secularization in the Netherlands in its historical and geographical dimensions. *Geojournal*. 45. 209-220.
- Lenski, G. (1963). *The religious factor. A sociological study of religion's impact on politics, economics, and family life*. Doubleday, Anchor Books: New York.
- Maslow, A., H. (1970). *New introduction: religions, values, and peak-experiences (New Edition)*. Journal of Transpersonal Psychology.
- Mullins, L. J., Plooij, F., de Swart, F (2007). *Management van gedrag: individu, team & organisatie*. Pearson Education Benelux BV: Amsterdam.
- Parboteeah, K.P., Paik, Y., Cullen, J.B. (2009). Religious groups and work values. A Focus on Buddhism, Christianity, Hinduism, and Islam. *International journal of cross cultural management*. 9(1). 51-67.

- Roe, R.A. & Ester, P. (1999). Values and work: empirical findings and theoretical perspective. *Applied psychology: an international review*. 48(1). 1-21.
- Ros, M., Schwartz, S.H. & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied psychology: an international review*. 48(1). 49-71.
- Saroglou, V. & Muñoz-García, A. (2008). Individual differences in religion and spirituality: an issue of personality traits and/or values. *Journal for the scientific study of religion*. 47(1). 83-101.
- Schwartz, S.H. & Huismans, S. (1995). Values priorities and religiosity in four Western religions. *Social psychology quarterly*. 58(2). 88-107.
- Taris, R. & Feij, J.A. (2001). Longitudinal examination of the relationship between supplies-values fit and work outcomes. *Applied psychology: an international review*. 50(1). 52-80.
- Ultee, W.C., Arts, W.A. & Flap, H.D. (2009). *Sociologie: Vragen, Uitspraken, Bevindingen*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers B.V.
- Van Schuur, W. H. (1997). Intrinsic and extrinsic work values as a single unfolding scale. In J. Rost & R. Langeheine (Eds.), *Applications of latent trait and latent class models in the social sciences*. New York: Waxmann Münster.
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, P., Soenens, B., de Witte, H. & van den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: a self-determination theory approach. *Journal of occupational and organizational psychology*. 80. 251-277.
- Varca, P.E., Stokes Shaffer, G. & McCauley, C.D. (1983). Sex differences in job satisfaction revisited. *The academy of management journal*. 26(2). 348-353.
- Vecchio, R.P. (1980). A test of a moderator of the job satisfaction-job quality relationship: the case of religious affiliation. *Journal of Applied Psychology*. 65: 195-201.
- Walker, A.G. (2013). The relationship between the integration of faith and work with life and job outcomes. *Journal of business ethics*. 112. 453-461.
- Weaver, C.N. (1978). Sex differences in the determinants of job satisfaction. *Academy of management journal*. 21(2). 265-274.
- Weber, M. (1904-1905) *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*; Engelse vertaling: *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. New York: Charles Scribner's Sons (1958).

White, M. & Bryson, A. (2013). Positive employee attitudes: how much human resource management do you need? *Human relations*. 66(3). 385-406.