

Prettig werken in een gezonde samenleving

Omvang, verschillen en gevolgen van arbeidstevredenheid in Vlaanderen

*Hans De Witte, Jeannine Hooge, Jan Vandoorne en Ignace Glorieux
K.U.Leuven - VUB*

1. Inleiding

“Het vraagstuk van de kwaliteit van de arbeid vormt een belangrijk onderwerp van discussie in de (sociaal-) politieke beleidssferen alsook binnen de sociale wetenschappen”, zo begint de inleiding van een invloedrijke reader “*Kwaliteit van de Arbeid*” (van Dijk et. al., 1980) die in 1980 verscheen. Alhoewel het tot de openingsrituelen van zowat alle sociaal-wetenschappelijke publicaties behoort om te verwijzen naar het cruciale maatschappelijk belang van de te behandelen thematiek, hadden de samenstellers van de bundel ongetwijfeld gelijk. Vanaf eind de jaren ‘50 tot in het begin van de jaren ‘80 was ‘kwaliteit van de arbeid’ het centrale thema in de arbeidssociologie en -psychologie en een belangrijke bron van maatschappelijke discussie. ‘*Labor and Monopoly Capital*’ van Braverman (1974) was ongetwijfeld één van de meest invloedrijke sociologische werken uit deze periode. De slo-ganeske ondertitel van Bravermans boek – ‘*The degradation of work in the twentieth century*’ – kreeg echter een wat wrange bijmaak toen de werkloosheidscijfers begonnen te stijgen in de jaren ‘80. Voor velen was er helemaal geen werk meer en het werd pijnlijk duidelijk dat het leven zonder werk geen pretje was (zie bv. Lagrou, 1982 & 1986; De Witte, 1994; Glorieux, 1995; Elchardus & Glorieux, 1995). De dromen over een vrijetijdssamenleving zonder die vervelende jobs werden voorzichtig opgeborgen en ook de thematiek van de kwaliteit van de arbeid verdween naar de achtergrond (Glorieux, 1999).

Pas in het midden van de jaren ‘90 kwam hierin een kentering en het thema ‘kwaliteit van de arbeid’ veroverde opnieuw de actualiteit. Uit diverse segmenten van de werknemerspopulatie komen immers signalen dat er een en ander fout loopt met die kwaliteit van het werk. Klachten over de toenemende werkdruk waren vrij recent nog de inzet van diverse sociale conflicten, terwijl er in de media meer dan tevoren aandacht was voor thema’s zoals stress en ‘burnout’ op het werk. Parallel met deze evoluties blijken de verwachtingen t.o.v. arbeid eveneens te zijn veranderd. Vooral de verwachting dat het werk inhoudelijk van goede kwaliteit moet zijn, nam gedurende de voorbije decennia in sterke mate toe (De Witte, 2000a). Na een periode van sociaal-economische crisis, waarin de *kwantiteit* van de tewerkstelling centraal stond, blijkt er zich nu (opnieuw) een periode aan te dienen, waarin de aandacht verschuift naar de *kwaliteit* van deze tewerkstelling.

Deze verschuiving in aandacht vertaalde zich vanzelfsprekend ook op beleidsvlak. Gedurende het voorbije decennium werd in België immers de ‘Wet op het welzijn van werknemers’ ingevoerd, waarin o.m. aandacht besteed wordt aan de ‘psychosociale belasting die door het werk wordt veroorzaakt’. Een dergelijk wetgevend initiatief impliceert dat men nood heeft aan indicatoren voor het ‘welzijn op het werk’. Het concept ‘*arbeidstevredenheid*’ (of ‘jobsatisfactie’) komt aan deze nood tegemoet. Arbeidstevredenheid kan immers omschreven worden als de “relatief stabiele affectieve evaluatie van het eigen werk (of specifieke deelaspecten ervan) en van de arbeidssituatie als geheel” (cf. Vogelaar, 1990; Spector, 1997). Daarmee peilt men dus naar de mate waarin men ‘zich goed voelt in de job die men uitoefent’, wat psychologisch gezien als een indicator kan worden beschouwd van het ‘welzijn op het werk’.

Arbeidstevredenheid is wellicht het meest onderzochte aspect binnen de (arbeids- en organisatie)psychologie. Daarvoor zijn zowel humane als utilitaire redenen te geven. Beide redenen onderbouwen tevens de beleidsrelevantie van dit onderzoeksthema. Onderzoek naar de mate waarin werkenden tevreden zijn over hun werk is vooreerst om *humanitaire* redenen van belang. Werknemers hebben immers recht op een ‘goede’, humane behandeling, waarbij gegarandeerd wordt dat hun arbeid bijdraagt tot hun lichamelijk, geestelijk en sociaal welzijn. Dat de overheid hiervoor niet ongevoelig is, blijkt uit het invoeren van de hoger vermelde wetgeving over het welzijn op het werk. Deze wetgeving is echter ook ingegeven door *utilitaire* motieven. Het bewaken van het welzijn op het werk (en dus van de arbeidstevredenheid onder de werkenden) draagt immers bij tot een klimaat van sociale vrede. Dit is in het belang van zowel de overheid als werkgevers. In de literatuur wordt immers aangegeven dat jobsatisfactie met een hogere inzet van werknemers samenhangt, terwijl dissatisfactie kan leiden tot diverse vormen van contra-productief gedrag, zoals absentisme en de wens om van werk te veranderen (cf. Vogelaar, 1990; Spector, 1997).

Om al deze redenen werd besloten om een onderzoeksluik te wijden aan deze problematiek¹. Deze aandacht is tevens ingegeven door de vaststelling dat er over de arbeidstevredenheid van werknemers in Vlaanderen in het verleden weinig onderzoek werd verricht. Deze bijdrage heeft dan ook tot doel om deze onderzoekslacune op te vullen. Vier vragen staan erin centraal.

1. In hoeverre zijn werkenden *tevreden over hun werk*? Doen er zich op het niveau van de populatie ‘werknemers’ aanduidingen voor van specifieke problemen inzake het welzijn op het werk?
2. Welke *specifieke aspecten* beïnvloeden de *globale* arbeidstevredenheid? In hoeverre wordt de tevredenheid met het werk als geheel beïnvloed door bv. de perceptie van werkdruk of de (on)vrede met de verloning?

1. Deze bijdrage bevat de kernvaststellingen uit twee artikels, die werden uitgewerkt in het kader van de PBO-opdracht ‘Longitudinale analyse van culturele waarden in Vlaanderen – Houdingen attitudes en oriëntaties van Vlamingen t.o.v. arbeid’ (PBO98/60/61). Het eerste betreft een analyse van de arbeidstevredenheid; het tweede een analyse van (het voorkomen en de gevolgen van) jobonzekerheid.

3. Doen er zich *verschillen* voor tussen *deelcategorieën*? Welke categorieën onder de werkenden zijn in meerdere of mindere mate tevreden over hun werk?
4. Heeft de tevredenheid met de eigen baan ruimere *maatschappelijke* (en zelfs politieke) *consequenties*? In hoeverre hangt de arbeidstevredenheid samen met de tevredenheid over andere aspecten van het leven, en eventueel zelfs met attitudes die politieke consequenties hebben?

Vooraleer we deze vragen beantwoorden, gaan we eerst kort in op de data waarop de diverse analyses werden uitgevoerd.

2. Steekproef

In deze bijdrage worden de data geanalyseerd van het APS-survey die in 1998 werd afgenomen. Vermits we ons hier toespitsen op de arbeidstevredenheid, werden natuurlijk enkel de *werkenden* voor de analyse weerhouden. Het betreft 758 personen. Een beschrijving van de steekproef naar achtergrondkenmerken werd opgenomen in bijlage 1. Daarbij werd tevens een vergelijking gemaakt met de populatie werkenden in het Vlaams Gewest. De steekproef omvat iets meer mannen dan vrouwen (59% versus 41%). De gemiddelde leeftijd van de werkenden is 38,6 jaar. Vooral de middengroep tussen 30 en 50 jaar is sterk vertegenwoordigd. De meeste werkenden hebben minimaal een diploma hoger secundair onderwijs (HSO) behaald. 37% van de steekproef heeft zelfs een diploma van het hoger onderwijs (al dan niet universitair). Iets meer dan een vierde van de steekproef is arbeider (28,3%). De bedienden maken 44% van de steekproef uit, terwijl hogere bedienden en kaderpersoneel ongeveer 14% vertegenwoordigen. Daarnaast omvat de steekproef nog 12,1% zelfstandigen.

De steekproef sluit vrij goed aan bij de populatie werkenden in het Vlaams Gewest, wat de verdeling naar geslacht en leeftijd betreft (zie bijlage 1). Met betrekking tot beide achtergrondkenmerken is de steekproef dus representatief voor de populatie werkenden. De verdeling naar opleidingsniveau wijkt in zekere mate af van de verdeling in de populatie. Zoals wel vaker het geval is in survey-onderzoek zijn de laagst geschoolden in zekere mate ondervertegenwoordigd, terwijl de hoger geschoolden in lichte mate oververtegenwoordigd zijn in de steekproef. Deze verschillen zijn echter eerder beperkt, en concentreren zich in de meest extreme categorieën (hoogst en laagst) geschoolden. Bij gebrek aan populatiegegevens kan de verdeling van de steekproef naar beroeps categorie niet vergeleken worden met de verdeling in de bevolking.

3. Zijn werkenden tevreden over hun werk?

De arbeidstevredenheid van werkenden kan op twee wijzen worden bevraagd (zie bv. Spector, 1997). Men kan de werkenden vragen om een *globaal* oordeel uit te spreken over het werk in zijn geheel. Daarnaast kan men tevens een *aspectuele* bevraging uitvoeren van de tevredenheid met diverse, afzonderlijke werkaspecten (bv. tevredenheid met het loon, de collega's en de werktijden). In onderzoek aan het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA-KULeuven) werd een batterij van 13 items ontwikkeld, waarin beide bevragingwijzen worden gecombineerd (Hooge & De Witte, 1998).

Deze batterij werd aan het APS-survey van 1998 toegevoegd. Eerst worden 12 afzonderlijke werkaspecten aangeboden, waarbij de respondenten kunnen aangeven in hoeverre ze ermee tevreden zijn (beoordeling op een 5-puntenschaal, van 'zeer tevreden' over 'noch tevreden, noch ontevreden' tot 'zeer ontevreden'). Daarna volgt dan een globale beoordeling van 'het werk in zijn geheel' op dezelfde 5-puntenschaal. Door eerst diverse deelaspecten van het werk te bevragen, wordt gepoogd om een zo volledig mogelijk beeld op te roepen van het werk dat men uitoefent.

Bij het bevragen van de diverse deelaspecten van het werk werd aangesloten bij de vierdeling die over het algemeen gemaakt wordt bij het analyseren van de arbeidssituatie (Kompier & Marcelissen, 1991; Huys et al., 1997). De *arbeidsinhoud* verwijst naar de concrete taken die worden uitgevoerd, en omvat aspecten zoals de mate waarin men initiatief kan nemen en de mate waarin men kan bijleren tijdens de werkuren (3 items: items 2, 9 en 11 in tabel 1). De *arbeidsomstandigheden* verwijzen naar de fysieke omstandigheden waarin het werk wordt uitgevoerd (bv. is het belastend of gevaarlijk), en naar het voorkomen van werkdruk (2 items: items 8 en 12 in tabel 1). De *arbeidsvoorwaarden* hebben betrekking op de contractueel vastgelegde condities. Traditioneel onderscheidt men daarbij primaire (loon), secundaire (werktijden) en tertiaire (opleidings- en promotiemogelijkheden) arbeidsvoorwaarden. In totaal werden 5 items (4, 6, 7, 10 en 13 in tabel 1) geformuleerd m.b.t. dit werkaspect. De *arbeidsverhoudingen* tot slot hebben betrekking op de relaties met collega's en hoger geschikt op het werk (2 items: items 1 en 5 in tabel 1).

Tabel 1: Beoordeling van de arbeidstevredenheid in Vlaanderen (rijpercentages)

In welke mate bent u tevreden met...?*	Zeervrededen	Eerder tevreden	Tussenin	Eerder ontevreden	Zeervrededen
1. uw collega's	38,6	50,5	9,5	1,3	0,1
2. de inhoud van uw job	38,6	47,9	10,3	2,9	0,3
3. uw werk in zijn geheel	33,6	55,4	10,0	0,8	0,3
4. de uurregeling waarin u werkt	30,1	51,8	13,1	4,2	0,8
5. uw directe chef	31,9	46,5	15,7	4,7	1,3
6. uw vakantieregeling	33,8	44,2	13,2	7,3	1,5
7. uw werkzekerheid	30,8	44,6	19,0	4,8	0,9
8. de fysieke werkomstandigheden	25,3	49,1	18,3	6,5	0,8
9. de mate waarin u initiatief kunt nemen	29,8	40,0	19,5	9,0	1,8
10. uw loon	15,5	54,6	21,2	7,2	1,6
11. de mogelijkheden om bij te leren tijdens de werkuren	21,1	34,3	25,7	14,9	4,0
12. de werkdruk	13,8	39,6	29,4	13,9	3,3
13. uw kansen op promotie	16,3	29,6	32,6	14,4	7,2

* Gerangschikt volgens het gemiddelde op het item. Dit gemiddelde wordt niet in deze tabel vermeld.

Uit tabel 1 kan worden opgemaakt in welke mate de werkenden in Vlaanderen tevreden zijn over hun job en over diverse deelaspecten ervan. Globaal genomen komt uit tabel 1 een grote mate aan tevredenheid naar voor. Wanneer we de arbeidstevredenheid als indicator hanteren voor het welzijn op het werk, dan blijkt dit welzijn in Vlaanderen vrij hoog te liggen. Dit blijkt vooreerst uit de *globale beoordeling* van het uitgevoerde werk (item 3): haast 90% van de werkenden is (zeer tot eerder) tevreden over hun werk 'in zijn geheel'. Slechts 1,1% is er (eerder of zeer) ontevreden over. De beoordeling van de diverse *deelaspecten* volgt dit globale patroon. De verdelingen van de antwoorden zijn in de meeste gevallen erg 'scheef': een overgrote meerderheid geeft aan tevreden te zijn, terwijl slechts een minderheid zich in ontevreden zin uitlaat. Toch is er in deze beoordelingen een zekere gradatie te bespeuren. Over de collega's, de inhoud van de job en over de uurregeling waarin men werkt (items 1, 2 en 4), is een overgrote meerderheid (zeer) tevreden: de percentages variëren van 89% tot 82% tevreden. Deze drie werkaspecten behoren dus tot de absolute top van aspecten waarover grote tevredenheid bestaat.

Daarna volgt een 'subtop' van zes werkaspecten waarmee de tevredenheid nog steeds hoog is, al ligt het percentage tevreden ditmaal 'slechts' tussen 78% en 70%. De tevredenheid met de directe chef en de vakantie-regeling ligt het hoogst (items 5 en 6; 78% tevreden). Daarna volgt de tevredenheid met de werkzekerheid en de fysieke werkomstandigheden (items 7 en 8; ongeveer 75% tevreden). Met betrekking tot deze twee aspecten is echter haast 20% 'noch tevreden, noch ontevreden'. Tot slot blijkt ongeveer 70% tevreden te zijn over de mate waarin men in het werk initiatief kan tonen en over het loon (items 9 en 10). Met betrekking tot deze twee laatste werkaspecten is ongeveer 20% van de respondenten 'noch tevreden, noch ontevreden', terwijl ditmaal ook ongeveer 10% zich (eerder) ontevreden toont.

Na deze 'subtop' worden twee aspecten van het werk zichtbaar waarover de werkenden slechts 'matig' tevreden zijn. Vooreerst blijkt 'slechts' 55% tevreden te zijn over de mogelijkheden om bij te leren tijdens de werkuren (item 11). Een iets kleinere groep (53%) is tevreden over de werkdruk (item 12). Met betrekking tot deze twee werkaspecten scoort 26 à 29% van de respondenten in de neutrale middencategorie ('noch tevreden, noch ontevreden'), terwijl bijna 20% zich ontevreden toont. In vergelijking tot de zojuist besproken werkaspecten suggereren deze beoordelingen dat er zich met betrekking tot deze werkaspecten in zekere mate een 'welzijnsprobleem' voordoet.

Opvallend afwijkend is de beoordeling van het aspect 'promotiekansen'. De tevredenheid over dit werkaspect ligt het laagst. Slechts 46% is tevreden over 'de kansen op promotie'. Ongeveer 33% scoort 'tussenin', terwijl ditmaal haast 22% zich ontevreden noemt. Hier doet zich dus het meest uitgesproken 'welzijnsprobleem' voor.

Wanneer we de zojuist besproken resultaten terugkoppelen naar de vier aspecten van de arbeidssituatie, dan blijken de respondenten in het algemeen tevreden over de arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen van hun werk. Enkel over de mogelijkheid tot bijleren (arbeidsinhoud) en de werkdruk (arbeidsomstandigheden) wordt een zeker voorbehoud gemaakt, terwijl één aspect van de arbeidsvoorwaarden als controversieel wordt beoordeeld: de mogelijkheden tot promotie. Een fundamentele evaluatie van de tevredenheid met de vier deelaspecten van de arbeidssituatie is op basis van deze studie echter (nog) niet mogelijk. Daarvoor werden er wellicht per aspect te weinig items geformuleerd, waardoor de beoordeling nu te sterk afhankelijk is van het concrete werkaspect dat werd geselecteerd om een specifieke dimensie te vertegenwoordigen.

De hierboven besproken aspecten van de arbeidssituatie kunnen ook gecombineerd worden tot één betrouwbare schaal. Dit maakt het mogelijk om verder te werken met één totale score voor de arbeidstevredenheid van de respondenten². Deze ‘totale score voor arbeidstevredenheid’ werd omgezet tot een 11-puntenschaal, die eenvoudig te interpreteren is (‘0’ drukt uit dat men maximaal ontevreden is, ‘10’ dat men maximaal tevreden is. Een ‘5’ vormt het neutrale middenpunt). De werkenden scoren gemiddeld 7,2 op deze 11-puntenschaal. De werkenden zijn dus vrij sterk tevreden over hun werk. Slechts 4% scoort lager dan 5 op de 11-puntenschaal en is dus ontevreden over hun werk. Meer dan 50% scoort hoger dan 7 en vertoont een grote arbeidstevredenheid. De resultaten van deze ‘totale’ beoordeling bevestigen dus – vanzelfsprekend – de resultaten die hoger reeds werden vermeld met betrekking tot de aspectuele beoordeling van de arbeidstevredenheid.

4. Welke deelaspecten van de arbeidstevredenheid dragen bij tot de globale arbeidstevredenheid?

Uit het voorgaande blijkt dat er zich tot op zekere hoogte verschillen voordoen in de tevredenheid over het werk: de tevredenheid over deelaspecten van het werk verschilt immers in zekere mate. Zo blijkt men vooral tevreden te zijn over de collega’s, over de werkinhoud en over de uurregeling, terwijl men – relatief gesproken – minder tevreden is over de mogelijkheden om bij te leren tijdens de werkuren, de werkdruk en – vooral – de promotiekansen. De vraag die de bovenstaande bevindingen oproepen, is of de tevredenheid met deze deelaspecten van doorslaggevend belang is bij het ‘bepalen’ van de globale arbeidstevredenheid. Draagt de tevredenheid over bv. de collega’s en de inhoud van het werk wel bij tot de globale (‘algemene’) arbeidstevredenheid? En verlaagt de relatieve onvrede over de mogelijkheden om bij te leren, de werkdruk en de promotiekansen deze globale arbeidstevredenheid? Meer in het algemeen stelt zich de vraag welke deelaspecten van de arbeidssituatie van doorslaggevend belang zijn voor de (globale) arbeidstevredenheid. Uit onderzoek in het kader van de Europese Waardenstudie blijkt immers dat werkenden vooral gaan werken om prettige sociale contacten aan te gaan en om een goed loon te verwerven (De Witte, 2000a). Aspecten zoals een goede vakantieregeling, goede promotiekansen en ‘niet te veel spanning’ worden daarbij van ondergeschikt belang beschouwd. Zijn goede sociale contacten en een goed loon dan belangrijker voor de globale tevredenheid over het werk, dan bijvoorbeeld de vakantieregeling of de promotiekansen?

Hierboven werd reeds aangegeven dat de ‘arbeidstevredenheid’ bevraagd werd met 13 items. Twaalf van deze items hebben betrekking op deelaspecten van het werk (‘aspectuele bevraging’). Eén item peilde naar de globale arbeidstevredenheid (“in welke mate bent u tevreden met uw werk in zijn geheel?”). We kunnen dus nagaan welke specifieke aspecten van het

-
2. Uit vroeger onderzoek bij een steekproef van 888 voltijds werkenden, bleek dat we met de 13 items één concept meten, namelijk ‘arbeidstevredenheid’ (Hooge & De Witte, 1998). Op de itembatterij in dit onderzoek werd eveneens een factoranalyse uitgevoerd (principale componentenanalyse, varimaxrotatie), die aantoonde dat de 13 items ook ditmaal naar éénzelfde dimensie verwijzen. De 13 items konden in dit onderzoek eveneens worden opgeteld tot een betrouwbare schaal (Cronbach alpha = .84).

werk de ‘algemene’ arbeidstevredenheid beïnvloeden. Het algemene item fungeert daarbij als afhankelijke variabele in een regressie-analyse, dat ‘voorspeld’ wordt door de overige items (de ‘predictoren’). Tabel 2 geeft het resultaat van deze analyse voor de totale groep geïnterviewden.

Tabel 2. Welke deelaspecten van de arbeidstevredenheid beïnvloeden de tevredenheid met het werk in zijn geheel? (Resultaten van een regressie-analyse; totale groep respondenten)

Tevredenheid met	Bêta-coëfficiënt
<i>Arbeidsinhoud</i>	
- Inhoud van uw job	.35 ***
- Mogelijkheden om bij te leren	.04
- Initiatief kunnen nemen	.19 ***
<i>Arbeidsomstandigheden</i>	
- Fysieke omstandigheden	.05
- Werkdruk	.08 *
<i>Arbeidsvoorwaarden</i>	
- Loon	.18 ***
- Uurregeling	.01
- Vakantieregeling	-.03
- Werkzekerheid	.00
- Kansen op promotie	.03
<i>Arbeidsverhoudingen</i>	
- Collega's	.12 ***
- Directe chef	.06
F-waarde	59,4 ***
Vrijheidsgraden	(12,633)
R ²	.53

Coëfficiënten waarbij niets werd vermeld zijn niet significant;

* .05 > p > .01; ** .01 > p > .001; *** p ≤ .001.

Uit tabel 2 blijkt dat de tevredenheid met het ‘werk in zijn geheel’ door slechts vijf deelaspecten van de arbeidssituatie wordt beïnvloed. Vooral de tevredenheid met de *arbeidsinhoud* is daarbij belangrijk. Werknemers die tevreden zijn over hun werkinhoud en – in iets mindere mate – over de mate waarin ze initiatief kunnen nemen, zijn in sterkere mate tevreden over hun werk. Daarnaast speelt ook de tevredenheid met het loon een rol: zij die hierover meer tevreden zijn, tonen zich in sterkere mate tevreden over hun werk als geheel. Tot slot draagt ook de tevredenheid over de collega's én – in mindere mate – de tevredenheid over de werkdruk bij tot het vergroten van de globale arbeidstevredenheid.

Zowel de arbeidsinhoud als de arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsver-

houdingen spelen dus een rol bij het ‘bepalen’ van de tevredenheid met het werk in zijn geheel: als de werkenden tevreden zijn over de inhoud van hun job, over het initiatief dat ze kunnen nemen, over het loon, de collega’s en de werkdruk, dan zal dit een positieve invloed hebben op de globale tevredenheid met hun werk. Deze vijf aspecten van het werk hebben samen ook heel wat verklaringskracht: 53% van de verschillen in tevredenheid worden door deze deelaspecten verklaard.

Het vergelijken van deze resultaten met deze uit de vorige paragraaf, leidt tot enkele opvallende vaststellingen. Over de kansen op promotie en over de mogelijkheden om bij te leren tijdens de werkuren, waren de respondenten relatief gesproken minder tevreden. Deze aspecten blijken echter niet bij te dragen tot de tevredenheid met het werk in zijn geheel. De eerder beperkte tevredenheid over de werkdruk blijkt daarentegen wel belangrijk. De tevredenheid over de werkdruk verhoogt immers de globale arbeidstevredenheid, al is de bijdrage van dit arbeidsaspect toch eerder bescheiden. In de vorige paragraaf werd aangegeven dat de werkenden vooral tevreden zijn over hun collega’s en over de inhoud van hun werk. Uit de resultaten in tabel 2 blijkt dat deze twee aspecten tevens belangrijk zijn voor de globale arbeidstevredenheid. De resultaten liggen tevens in lijn van de vaststellingen die uit de Europese Waardenstudie naar voor komen. Daarbij wordt immers vastgesteld dat men in eerste instantie gaat werken om (goede) sociale contacten én een goed loon te verwerven. Beide aspecten blijken inderdaad bij te dragen tot de globale arbeidstevredenheid. Toch nuanceren de hogervermelde resultaten deze rangorde. Aspecten die naar de arbeidsinhoud verwijzen blijken immers belangrijker bij het bepalen van de globale arbeidstevredenheid. Werknemers blijken zich hier in iets mindere mate van bewust. Werkinhoudelijke aspecten worden door werknemers immers pas in tweede orde vermeld wanneer hen gevraagd wordt waarom ze gaan werken (De Witte, 2000a). De resultaten van deze studie suggereren echter dat de tevredenheid met het werk in zijn geheel vooral samenhangt met de inhoud van het uitgeoefende werk, en slechts in tweede instantie met bijvoorbeeld het loon.

In het voorgaande stond de volledige groep werkenden centraal. Het is echter mogelijk dat de vaststellingen uit tabel 2 genuanceerd moeten worden, wanneer we de totale groep werkenden opsplitsen naar een aantal bevolkingscategorieën. Zo wordt bv. vaak gesteld dat vrouwen in sterkere mate dan mannen geïnteresseerd zijn in de extrinsieke arbeidskenmerken van hun job – zoals een goede uur- en vakantieregeling – die de combinatie met de gezinsverantwoordelijkheid vergemakkelijken (Elchardus & Glorieux, 1994). Anderzijds gaat men er vanuit dat het soort job en dus ook de intrinsieke arbeidskenmerken – zoals de jobinhoud en het kunnen nemen van initiatief – belangrijker geacht worden door mannen, omdat het werk bij hen meer centraal staat in de vorming van een sociale identiteit (Glorieux, 1995). Het leek ons daarom interessant om na te gaan in welke mate de tevredenheid met de afzonderlijke werkaspecten een rol speelt in de algemene arbeidstevredenheid. Om dit na te gaan, werden de regressie-analyses overgedaan voor een aantal bevolkingscategorieën afzonderlijk.

Deze analyses hebben vooral een explorerend karakter. Tabel 3 bevat de resultaten van deze analyses voor twee demografische variabelen: geslacht en leeftijd.

Tabel 3: Welke deelaspecten van de arbeidstevredenheid beïnvloeden de tevredenheid met het werk in zijn geheel? Resultaten opgesplitst naar geslacht en leeftijd (beta-coëfficiënten na regressie-analyse).

Tevredenheid met	Mannen	Vrouwen	≤ 29 jaar	30-39 jaar	40-49 jaar	≥50 jaar
<i>Arbeidsinhoud</i>						
- Inhoud van uw job	.26 ***	.49 ***	.38 ***	.37 ***	.32 ***	.16
- Mogelijkheden om bij te leren	.06	.01	-.05	.08	.04	.02
- Initiatief kunnen nemen	.15 ***	.22 ***	.31 ***	.17 **	.17 **	.19
<i>Arbeidsomstandigheden</i>						
- Fysieke omstandigheden	.07	.03	.05	.06	.04	.19 *
- Werkdruk	.11 *	.06	.09	-.03	.11	.19 *
<i>Arbeidsvoorwaarden</i>						
- Loon	.16 ***	.21 ***	.18 **	.17 **	.20 ***	.10
- Uurregeling	.05	-.02	-.09	.16 **	-.07	.04
- Vakantieregeling	-.03	-.04	.11	-.09	-.07	.04
- Werkzekerheid	.06	-.08	-.08	-.06	.12	.11
- Kansen op promotie	.02	.04	-.04	.08	.00	.04
<i>Arbeidsverhoudingen</i>						
- Collega's	.13 **	.11 *	.05	.16 **	.20 **	-.03
- Directe chef	.11 *	-.02	.14 *	.03	.03	.16
F-waarde	31,0 ***	32,1 ***	16,8 ***	21,0 ***	16,2 ***	10,3 ***
Vrijheidsgraden	(12,368)	(12,252)	(12,142)	(12,202)	(12,165)	(12,85)
R ²	.50	.60	.59	.55	.54	.59

Coëfficiënten waarbij niets werd vermeld zijn niet significant; * .05 > p > .01; ** .01 > p > .001; *** p ≤ .001.

Uit tabel 3 komt vooreerst naar voor dat er zich in zekere mate verschillen voordoen tussen *mannen* en *vrouwen*. De globale arbeidstevredenheid wordt bij vrouwen beïnvloed door de tevredenheid met vier deelaspecten: de inhoud van het werk, de mate waarin ze initiatief kunnen nemen, het loon en de collega's. Dezelfde werkaspecten zijn belangrijk bij mannen, doch bij vrouwen is de tevredenheid met de arbeidsinhoud opvallend belangrijker dan bij mannen. De vaststelling dat de (tevredenheid met de) inhoud van het werk bij vrouwen in sterkere mate tot hun globale arbeidstevredenheid bijdraagt dan bij mannen, is verrassend. Het nuanceert in ieder geval de ruim verspreide stelling dat vrouwen een meer extrinsieke arbeidsoriëntatie hebben dan mannen. Bij mannen komen er nog twee additionele bronnen van tevredenheid bij. Enkel bij hen speelt de tevredenheid over de werkdruk en over de directe chef een rol bij het 'bepalen' van de globale arbeidstevredenheid. Bij mannen spelen dus meer deelaspecten een rol dan bij vrouwen. Toch hebben de deelaspecten bij de vrouwen een grotere verklaringskracht dan bij de mannen (R^2 is respectievelijk .60 en .50). Dit komt vooral door de sterke impact van de (tevredenheid over de) arbeidsinhoud bij vrouwen.

Naargelang de *leeftijd* van de werkenden verschuiven de elementen die belangrijk zijn voor de algemene arbeidstevredenheid in zekere mate. Voor de leeftijdsgroepen jonger dan 50 jaar is de (tevredenheid met de) inhoud van de job de belangrijkste factor die hun globale arbeidstevredenheid verhoogt. Opvallend is wel dat dit aspect bij de *50-plussers* geen significante bijdrage tot de algemene arbeidstevredenheid toont. Voor deze leeftijdsgroep zijn enkel de fysieke werkomstandigheden en de werkdruk nog van tel om (on)tevreden te zijn met hun werk. Deze oudere leeftijdsgroep vertoont op het eerste gezicht dus tekenen van (fysieke of mentale) 'vermoeidheid': vooral de arbeidsomstandigheden wegen door in hun welzijn op het werk³.

Ook de *jongste* leeftijdsgroep legt eigen accenten. Zij beklemtonen in sterkere mate dan de overige leeftijdsgroepen het aspect 'initiatief kunnen nemen', terwijl ze de enige leeftijdsgroep zijn waarbij ook de tevredenheid met de directe chef een rol speelt. Het feit dat vooral jongeren deze twee aspecten benadrukken, verwijst wellicht naar de drang naar meer autonomie bij deze werknemersgroep, die bij het begin van hun loopbaan weinig ruimte heeft voor initiatief en onder strikte controle van een directe chef werkt.

De *middenleeftijdsgroepen* leggen eveneens een apart accent. Voor hen spelen dezelfde factoren een rol als bij de jongeren, doch ze vullen deze aan met twee extra werkaspecten. Voor de 30- tot 40-jarigen is de tevredenheid met de uurregeling een aspect dat de globale arbeidstevredenheid bepaalt. Dit verwijst ongetwijfeld naar de verzuchting van velen in deze levensfase naar een goed evenwicht tussen het werk en het gezinsleven. Opvallend is tevens dat de 30 t.e.m. 49-jarigen de enige leeftijdscategorieën zijn waarin de tevredenheid met de collega's bijdraagt tot de globale arbeidstevredenheid. Blijkbaar is dit aspect van de arbeidsverhoudingen minder relevant voor de jongere en oudere leeftijdscategorieën. De verklaringskracht van de verschillende deelanalyses is ongeveer even groot voor de diverse leeftijdsgroepen.

3. De beperkte omvang van deze groep (n = 85 in deze analyse) noopt echter tot voorzichtigheid bij het interpreteren van deze resultaten.

Tabel 4: Welke deelaspecten van de arbeidstevredenheid beïnvloeden de tevredenheid met het werk in zijn geheel? Resultaten opgesplitst naar beroepscategorie en opleidingsniveau (bêta-coëfficiënten na regressie-analyse).

Tevredenheid met	Arbeiders	Bedienden	Hogere bedienden en kaders	Zelfstandigen	LO/LSO	HSO	HO
<i>Arbeidsinhoud</i>							
- Inhoud van uw job	.23 **	.46 ****	.37 ****	.12	.18 *	.41 ****	.39 ****
- Mogelijkheden om bij te leren	.10	.00	-.09	.26	.11	.04	-.02
- Initiatief kunnen nemen	.25 **	.20 ****	.19 *	.18	.32 ****	.14 *	.19 ****
<i>Arbeidsomstandigheden</i>							
- Fysieke omstandigheden	.17 *	.03	.05	-.12	.12	.04	.08
- Werkdruk	.08	.09	.08	-.03	-.07	.14 **	.08
<i>Arbeidsvoorwaarden</i>							
- Loon	.14 *	.19 ****	.27 **	.46 **	.21 **	.16 **	.22 ****
- Uurregeling	.07	.01	-.05	.06	-.01	.00	.01
- Vakantieregeling	-.02	-.02	-.12	-.24	-.11	-.11 *	.07
- Werkzekerheid	.00	-.03	-.01	.15	.04	.01	-.02
- Kansen op promotie	-.02	.02	.09	-.16	.08	-.05	.11 *
<i>Arbeidsverhoudingen</i>							
- Collega's	.02	.15 ****	.28 ****	.00	.13	.14 **	.10 *
- Directe chef	-.02	.05	.05	.31	.10	.07	.01
F-waarde	13,2 ****	36,7 ****	11,0 ****	4,5 ****	13,6 ****	23,8 ****	28,0 ****
Vrijheidsgraden	(12,168)	(12,290)	(12,84)	(12,36)	(12,112)	(12,263)	(12,229)
R ²	.48	.60	.61	.60	.59	.52	.59

Coëfficiënten waarbij niets werd vermeld zijn niet significant; * .05>p>.01; ** .01>p>.001; *** p≤.001.

In tabel 4 worden de resultaten weergegeven van de afzonderlijke analyses naar beroepscategorie en naar opleidingsniveau. Voor de analyse naar *beroepscategorie* werden de ongeschoolde en geschoolde arbeiders in één groep samengenomen. Ook de zelfstandigen werden met de landbouwers en de vrije beroepen tot één groep samengevoegd. Op deze manier waren alle groepen voldoende groot om regressie-analyses uit te voeren.

Bij de *arbeiders* wordt de globale arbeidstevredenheid beïnvloed door (de tevredenheid met) vier werkaspecten: met het kunnen nemen van initiatief, met de inhoud van de job, met de fysieke arbeidsomstandigheden en met het loon. In vergelijking met de overige beroepscategorieën valt daarbij dus het grotere belang op van het aspect 'initiatief kunnen nemen', terwijl de aspecten 'arbeidsinhoud' en 'loon' juist iets minder belangrijk zijn. De factor 'fysieke werkomstandigheden' is enkel bij de arbeiders belangrijk. Deze omstandigheden zijn bij deze groep werkenden wellicht ook de meest zware.

Bij de *bedienden* komt de tevredenheid met de inhoud van de job op de eerste plaats. Dit werkaspect weegt bij hen zwaarder door dan bij de andere beroepsgroepen. De tevredenheid met het kunnen nemen van initiatief komt hier op de tweede plaats. De tevredenheid met het loon draagt in bijna dezelfde mate bij tot de algemene arbeidstevredenheid. Tot slot dragen ook de collega's bij tot de tevredenheid met het werk in zijn geheel. Dit werkaspect blijkt enkel typerend te zijn voor de bedienden.

Bij de *hogere bedienden* en *kaderleden* is het patroon nog iets verschillend. Dezelfde deelaspecten spelen een rol, maar de volgorde is ditmaal anders. Bij deze groep draagt ook de (tevredenheid met de) arbeidsinhoud het sterkst bij tot de algemene arbeidstevredenheid, ditmaal echter gevolgd door (de tevredenheid met) de collega's en het loon. Beide deelaspecten zijn voor deze beroepscategorie sterkere 'determinanten' van de algemene arbeidstevredenheid dan bij de 'gewone' bedienden. De tevredenheid met het kunnen nemen van initiatief komt als determinant voor de algemene arbeidstevredenheid 'slechts' op de vierde plaats. Bij de *zelfstandigen* speelt slechts één element een significante rol, namelijk de tevredenheid met het loon⁴. Genoeg verdienen is wellicht de belangrijkste kopzorg van deze beroepsgroep.

De meest opvallende verschillen tussen de diverse beroepscategorieën doen zich dus voor met betrekking tot het belang dat de arbeidsinhoud en het loon hebben bij het bepalen van de algemene arbeidstevredenheid. De voldoening met de inhoud van het werk draagt vooral bij de bedienden en de kaderleden bij tot de algemene arbeidstevredenheid. Dit verschil ligt in de lijn van de vaststelling dat vooral deze werknemersgroepen gemotiveerd zijn door werkintrinsieke factoren, zoals de arbeidsinhoud (bv. De Witte, 1990 & 2000a). De overige vaststellingen contrasteren echter met datgene wat men vanuit voorgaand onderzoek zou kunnen verwachten. De (tevredenheid met de) mate waarin men initiatief kan nemen, blijkt immers iets belangrijker te zijn voor arbeiders dan voor bedienden, terwijl arbeiders uit onderzoek juist in sterkere mate als werkextrinsiek gemotiveerd naar voor komen (bv. De Witte, 1990 & 2000a). Uit tabel 4 blijkt echter dat bij de arbeiders de tevredenheid met het werkintrinsieke aspect 'initiatief kunnen nemen' in iets sterkere mate bijdraagt tot de algemene arbeidstevredenheid. Tot slot levert ook de tevredenheid met het loon opvallende – en

4. Bemerkt echter dat ook deze groep erg beperkt is in omvang (n = 36 in deze analyse), waardoor ook deze resultaten met de nodige voorzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd.

verrassende – vaststellingen op. De tevredenheid met het loon blijkt vooral bij de hogere bedienden en kaderleden (en in nog sterkere mate bij de zelfstandigen) bij te dragen tot de globale arbeidstevredenheid. Dit is in mindere mate het geval bij arbeiders. Ook dit contrasteert met de bevindingen van voorgaand onderzoek, waaruit blijkt dat arbeiders in sterkere mate gaan werken omwille van het inkomen. Blijkbaar werkt de tevredenheid met dit loon voor arbeiders toch niet in dezelfde mate door in hun globale arbeidstevredenheid, in vergelijking tot bedienden.

De verschillen die we vinden tussen de diverse beroepscategorieën stemmen overeen met de verschillen die zich laten optekenen wanneer de totale groep wordt opgesplitst volgens het *opleidingsniveau*.

Omwille van het kleine aantal werkenden met maximaal een diploma Lager Onderwijs, hebben we deze groep bij de werkenden met een diploma van het Lager Secundair Onderwijs gevoegd. Vooral met betrekking tot de ‘arbeidsinhoud’ doen zich duidelijke accentverschillen voor tussen de verschillende opleidingsniveau’s. Het belang van de tevredenheid met de inhoud van de job voor de algemene werktevredenheid, is groter bij de hogere opleidingsniveaus, terwijl het belang van het aspect ‘initiatief kunnen nemen’ juist groter is bij de lager geschoolden. Daardoor komt de tevredenheid met het kunnen nemen van initiatief voor de lager geschoolden op de eerste plaats, vóór de tevredenheid met het loon en de jobinhoud. Voor de werkenden met een diploma van het Hoger Secundair Onderwijs komt de tevredenheid met de jobinhoud op de eerste plaats, vóór de tevredenheid met het loon en met het kunnen nemen van initiatief. Specifiek voor deze categorie is de additionele invloed van de tevredenheid met de collega’s en met de werkdruk⁵. De resultaten voor de hoogst geschoolden liggen in de lijn van deze voor de respondenten met een diploma van het Hoger Secundair Onderwijs. Opvallend is ditmaal dat er zich geen effect voordoet van de werkdruk. Specifiek voor de groep met een diploma van het Hoger Onderwijs is het effect van de tevredenheid met de geboden promotiekansen. Deze categorie is de enige waarbij dit werkaspect een (zwakke) rol speelt bij het verhogen van de globale arbeidstevredenheid.

Onze analyses voor een aantal subcategorieën van de invloed van de tevredenheid over diverse aspecten van het werk op de algemene arbeidstevredenheid, leiden tot een aantal vrij verrassende vaststellingen. Een aantal van die vaststellingen wordt wellicht beter begrijpbaar als we verschillende werkaspecten als ‘verzuchtingen’ beschouwen. In die zin kan men stellen dat de tevredenheid met wat niet evident is – en voor velen een ‘verzuchting’ blijft – in sterkere mate bijdraagt tot de algemene tevredenheid. Precies omdat het niet evident is dat jongere werknemers, arbeiders en lager geschoolden ‘initiatief’ mogen nemen op hun werk, mogen diegenen die wel initiatief kunnen nemen zich bijzonder gelukkig prijzen. Hoger geschoolden, hogere bedienden en kaderleden daarentegen vinden het evident dat ze in hun job initiatief kunnen nemen en zien dit dan ook niet als een aspect dat bijdraagt tot de algemene jobtevredenheid. Hetzelfde mechanisme verklaart wellicht gedeeltelijk de belangrijke rol die de jobinhoud speelt voor de algemene werktevredenheid van vrouwen, al nuanceert

5. Daarnaast doet zich ook een zwak negatief effect voor van de tevredenheid met de vakantieregeling: een lagere tevredenheid met dit werkaspect verhoogt de globale arbeidstevredenheid. Dit resultaat is moeilijk te interpreteren en berust misschien op een artefact.

deze bevinding toch ook de stelling dat vrouwen een minder intrinsieke arbeidsoriëntatie hebben dan mannen. De vaststelling dat bij hogere bedienden en kaderleden de tevredenheid met de verloning belangrijk is voor de algemene arbeidstevredenheid, nuanceert daarentegen de intrinsieke arbeidsoriëntatie die verondersteld wordt bij de hogere beroepsgroepen. Het toenemend belang dat deze beroepscategorieën hechten aan extra-legale voordelen en aan statussymbolen (zoals bedrijfswagen, GSM, laptop, bedrijfsreizen,...) strookt met deze bevinding.

5. Verschillen de werkenden in arbeidstevredenheid?

Onze derde onderzoeksvraag betreft de vraag of er categorieën onder de werkenden zijn die meer (of minder) tevreden zijn over hun werk. In de literatuur worden verschillen gerapporteerd tussen diverse subgroepen binnen de werkenden. Zo wordt frequent vastgesteld dat de arbeidstevredenheid hoger is bij de hogere beroeps- en opleidingscategorieën (zie bv. Veenhoven, 1984: 226-227). Zelfstandigen scoren eveneens hoger inzake hun arbeidstevredenheid (Claes, 1982). Ook met de leeftijd wordt vaak een samenhang vastgesteld: oudere werknemers zijn meestal meer tevreden met hun werk dan jonge werknemers (zie bv. Spector, 1997: 25-26).

Om dit te onderzoeken werden (bivariate en multivariate) variantie-analyses uitgevoerd. Daarbij werd nagegaan of de score op de ‘totale schaal voor arbeidstevredenheid’⁶ verschilt in functie van de diverse achtergrondkenmerken van de werkenden (bv. hun geslacht, leeftijd of beroepscategorie). Opvallend was dat er daarbij geen significante verschillen aan het licht kwamen. Zo zijn mannen en vrouwen even tevreden over hun werk. Hetzelfde geldt voor jongeren en ouderen, of arbeiders en bedienden. Wanneer de afzonderlijke items worden geanalyseerd, dan komen er wel een aantal verschillen naar voor. Vooral de verschillen tussen de diverse beroepscategorieën vallen daarbij op. Zo blijken arbeiders iets minder tevreden te zijn over hun arbeidsinhoud, hun mogelijkheden om bij te leren tijdens het werk en de mate waarin ze initiatief kunnen nemen. Deze aspecten zijn voor hen echter wel belangrijk, vermits ze bijdragen tot het verhogen van hun globale arbeidstevredenheid (cf. vorig onderdeel). Arbeiders zijn tevens iets minder tevreden over hun fysieke arbeidsomstandigheden en over met hun kansen op promotie. De hogere bedienden en kaderleden zijn dan weer iets minder tevreden over hun werkdruk. Bij de beoordeling van ‘het werk in zijn geheel’ tonen vooral de zelfstandigen zich iets meer tevreden. Deze verschillen zijn meestal echter niet erg groot. Blijkbaar heffen deze tendensen elkaar op, wanneer de diverse items gecombineerd worden tot één schaal. Het is niet geheel duidelijk waarom dit zo is, vermits in gelijkaardig onderzoek in regel wél verschillen gevonden worden wanneer dergelijke ‘totale scores’ worden geanalyseerd (zie bv. Spector, 1997; Hooge & De Witte, 1998).

Bij de analyses van de verschillen inzake arbeidstevredenheid werd tevens nagegaan in hoeverre er zich een samenhang voordoet met de mate waarin men zich zeker voelt over het behoud van de eigen baan (‘gepercipieerde jobonzekerheid’). Dit bleek inderdaad het geval te zijn. Vermits het hier een subjectief gegeven betreft i.p.v. een ‘objectief’ achtergrondkenmerk (zoals bv. het geslacht), gaan we hieronder dieper in op de samenhang tussen arbeidstevredenheid en jobonzekerheid.

6. Het betreft de schaal waarbij de 13 afzonderlijke items om de arbeidstevredenheid te meten werden opgeteld.

6. Over de maatschappelijke gevolgen van arbeidstevredenheid en jobonzekerheid

Het zich door werkloosheid bedreigd voelen, wordt in de onderzoeksliteratuur omschreven als 'jobonzekerheid' (zie bv. Van Vuuren, 1990; Hartley et al., 1991). Recente evoluties op de arbeidsmarkt onderstrepen de relevantie van onderzoek naar dit thema. Herstructureringen, bedrijfssluitingen en de toename van tijdelijke arbeidscontracten (Steunpunt WAV, 1999) kunnen immers de gevoelens van jobonzekerheid verhoogd hebben. Daarom exploreren we in dit onderdeel de consequenties van dit fenomeen voor de tevredenheid en voor ruimere maatschappelijke opvattingen van werkenden. Vorig onderzoek heeft alvast aangetoond dat jobonzekerheid samengaat met een lager welbevinden en een lagere arbeidstevredenheid (zie bv. De Witte, 1994, 1999 & 2000a; Elchardus et al., 1996). Minder is geweten over de samenhang tussen jobonzekerheid en maatschappelijke houdingen. Dit leidt tot volgende onderzoeksvragen:

1. Welke samenhang is er tussen jobonzekerheid en de arbeids- en levenstevredenheid? Vertaalt jobonzekerheid zich in onvrede over het werk? Uit zich dit ook in een algemene ontevredenheid: tast jobonzekerheid met andere woorden de ruimere levenstevredenheid van werknemers aan?
2. Welke zijn de ruimere maatschappelijke consequenties van jobonzekerheid? Is er een verband tussen jobonzekerheid en de voorkeur voor rechts-extremisme?

Jobonzekerheid kunnen we, in navolging van Van Vuuren (1990) omschrijven als de 'bezorgdheid over het voortbestaan van de arbeidsplaats'. Centraal in deze subjectieve perceptie staat de onzekerheid over de toekomst: voor de betrokkenen is het onduidelijk of men effectief zal ontslagen worden of niet. In de APS98-vragenlijst werd jobonzekerheid via één item gemeten: 'Wanneer u aan uw job denkt, hoe dikwijls vreest u ervoor dat u uw werk zal verliezen door faillissement of ontslag?'. De respondenten konden antwoorden met: 'vaak', 'soms', 'zelden' of 'nooit'. Uit de resultaten blijkt dat 46,5% van de respondenten zich 'nooit' met werkloosheid bedreigd voelen, terwijl dit voor 24,4% 'zelden' het geval is. Voor 22,6% geldt dat ze zich 'soms' met werkloosheid bedreigd voelen, terwijl dit voor 6,5% 'vaak' het geval is. De interpretatie van deze cijfers is een kwestie van het 'volle of lege glas'. De minimalistische interpretatie benadrukt dat dit fenomeen slechts 6,5% van de werkenden treft. Omgerekend naar de populatie werkenden in het Vlaams Gewest betreft deze 'minimalistische' interpretatie toch haast 155.000 personen⁷. De maximalistische interpretatie – het percentage dat zich *ooit* jobonzeker heeft gevoeld – stelt dat méér dan helft van de werkende Vlamingen (met name 53,5%)⁸ het gevoel van jobonzekerheid kent. Het fenomeen 'jobonzekerheid' blijkt echter te bestaan, welke interpretatie men ook voorstaat. Het is daarom relevant om de consequenties van dit fenomeen te exploreren.

7. Berekend op basis van de Steekproefenquête Beroepsbevolking in het Vlaams Gewest in 1998 (N = 2.370.553 werkenden, zie bijlage 1).

8. De Vrind99-enquête suggereert dat het percentage 'jobonzeker' het jaar erop daalde, van 29,1% in 1998 tot 17,4% in 1999 (Vrind99, 2000: 15). De vraagformulering werd tussen beide bevraging rondes echter gewijzigd, wat de vergelijking tussen beide meetmomenten bemoeilijkt.

6.1 Jobonzekerheid en (on)tevredenheid

Jobonzekerheid houdt dus de perceptie in dat men de huidige job kan verliezen. In onze maatschappij, waarin werk een centrale rol vervult voor sociale integratie en erkenning, is het niet verwonderlijk dat jobonzekerheid het welbevinden aantast. Het 'latente deprivatie model' van Jahoda (1982) stelt dat arbeid niet enkel een bron van inkomen vormt, doch tevens vervult voor het individu. Arbeid zorgt onder meer voor sociale contacten, structureert de tijd, schept ontwikkelingskansen en geeft status. Arbeid vormt dus een belangrijke 'sleutel' tot maatschappelijke participatie (zie ook: Lagrou, 1986 & 1997; Elchardus & Glorieux, 1995; Glorieux, 1995). De dreiging met werkloosheid betekent de potentiële frustratie van de diverse noden waarin werk voorziet. Jobonzekerheid betekent tevens onvoorspelbaarheid en oncontroleerbaarheid (De Witte, 1996). Dit gebrek aan zicht op wat er in de toekomst kan gebeuren en de machteloosheid tegenover deze dreiging, vormen belangrijke componenten die het welbevinden negatief beïnvloeden (Elchardus et al., 1996; De Witte, 1999). Uit de onderzoeksliteratuur blijkt dan ook dat jobonzekerheid samengaat met een lagere arbeidstevredenheid en een lager welbevinden (De Witte, 1999 & 2000b). Longitudinaal onderzoek toont aan dat deze vaststelling causaal kan worden geïnterpreteerd: jobonzekerheid veroorzaakt een verlaging van het welzijn en de arbeidstevredenheid.

De opname van de totale schaal voor *arbeidstevredenheid* in de APS98-enquête laat toe om deze samenhang te analyseren bij een representatief staal van de Vlaamse bevolking. Jobonzekerheid gaat inderdaad samen met een lagere score op de totale schaal voor arbeidstevredenheid ($r = -.34$; $P < .001$). Wie zich niet zeker voelt over het behoud van zijn of haar job (samenvoeging van de categorieën 'vaak' en 'soms'), scoort lager op de totale schaal voor arbeidstevredenheid: zij scoren 6,6 tegenover 7,5 bij de werkenden die zich wel zeker voelen over hun job (samenvoeging van de categorieën 'zelden' en 'nooit'). Uit de correlaties met de diverse deelaspecten van de totale schaal blijkt – niet verwonderlijk – dat jobonzekerheid vooral samengaat met onvrede over de werkzekerheid. Ook de andere aspecten van het werk lijden echter onder jobonzekerheid. Zo is ook de tevredenheid met de inhoud van de job en met de mogelijkheid om initiatief te nemen lager bij hen die zich onzeker voelen over hun baan. Deze samenhangen zijn wel minder sterk.

Uit onderzoek in België blijkt dat jobonzekerheid tevens samenhangt met een lagere levenstevredenheid en met lagere geluksgevoelens (De Witte, 2000a). Zou jobonzekerheid dan ook samengaan met een meer *algemene ontevredenheid*? Tast onzekerheid over de job m.a.w. de tevredenheid met bredere levensdomeinen aan, zoals de tevredenheid met de woning, de buurt, het inkomen, de levensstandaard, de vrije tijd, gezondheidstoestand en sociale contacten? In de APS98-enquête werd eveneens een aspectuele meting opgenomen om deze 'algemene tevredenheid' te meten. Dit wil zeggen dat gepeild wordt naar de tevredenheid met verschillende aspecten uit het leven van de respondent, zoals hoger opgesomd. Met deze afzonderlijke aspecten kon een betrouwbare schaal worden gemaakt. Jobonzekerheid hangt significant samen met deze 'algemene tevredenheidsschaal' ($r = -.22$; $P < .001$). Vooral de tevredenheid met werkgebonden aspecten hangt negatief samen met jobonzekerheid: de tevredenheid met bv. het inkomen, de levensstandaard en – vanzelfsprekend – het werk, ligt lager onder hen die zich onzeker voelen over hun baan. Maar ook andere aspecten 'buiten' de wereld van de arbeid hebben eronder te lijden. Zo ligt ook de tevre-

denheid met de woning, met het besteden van de vrije tijd of met sociale contacten lager onder de werkenden die zich bedreigd voelen door werkloosheid.

6.2 Jobonzekerheid, ethocentrisme en de voorkeur voor een extreem-rechtse partij

Heeft jobonzekerheid ook ruimere maatschappelijke consequenties? Eerder zagen we al dat jobonzekerheid de arbeidstevredenheid en de ruimere levenstevredenheid aantast. Is er ook een verband met de maatschappelijke houdingen en met stemgedrag? Meer specifiek willen we in deze bijdrage exploreren of er een samenhang is tussen jobonzekerheid, negatieve houdingen ten aanzien van migranten en de voorkeur voor een extreem-rechtse partij (het Vlaams Blok). Uit eerder onderzoek blijkt dat de confrontatie met werkloosheid een rol kan spelen bij het tot stand komen van extremistisch stemgedrag (Elchardus et al., 1996). Een analyse van deze problematiek bij werknemers van enkele bedrijven legde zelfs de causale keten bloot via dewelke jobonzekerheid aanleiding kan geven tot de voorkeur voor een extreem-rechtse partij (De Witte & Haesen, 1998). Daarom lijkt het zinvol om de impact van jobonzekerheid op de houding ten opzichte van migranten en de partijvoorkeur te analyseren bij een representatief staal van de Vlaamse bevolking.

Theoretisch kader

In deze analyse wordt getracht twee onderzoekstradities te integreren. Enerzijds is er het onderzoek naar de consequenties van jobonzekerheid voor de arbeidstevredenheid en de ruimere levenskwaliteit van de werknemers. Anderzijds is er het onderzoek naar ethocentrisme en de samenhang met extreem-rechts stemgedrag.

In de voorgaande paragrafen werd reeds gewezen op de negatieve gevolgen van jobonzekerheid voor de arbeidstevredenheid en de ruimere levenstevredenheid. Dit werd toegeschreven aan het onvoorspelbare en oncontroleerbare karakter van jobonzekerheid (De Witte, 1999). De onvoorspelbaarheid betekent dat het onduidelijk is wat er in de toekomst staat te gebeuren. We kunnen dus verwachten dat jobonzekerheid ook een impact zal hebben op het toekomstperspectief van de betrokken individuen.

Daarnaast is er het onderzoek naar de band tussen ethocentrisme en de voorkeur voor een extreem-rechtse politieke partij (in casu het Vlaams Blok). Uit dit onderzoek komt steevast naar voor dat de voorkeur voor het Vlaams Blok in hoofdzaak 'bepaald' wordt door negatieve houdingen ten aanzien van vreemdelingen (Billiet & De Witte, 1995; De Witte & Verbeeck, 2000). Deze houdingen zijn een gevolg van een proces van sociale contra-identificatie (Eisinga & Scheepers, 1989). De theorie van de sociale (contra-) identificatie gaat ervan uit dat mensen streven naar een positieve sociale identiteit. Dit kan bereikt worden via twee processen: sociale identificatie met de 'in'-groep, waarbij men op selectieve wijze positief gewaardeerde kenmerken van de eigen groep benadrukt, en via contra-identificatie met een 'out'-groep, waarvan men op selectieve wijze negatief gewaardeerde karakteristieken in de verf zet. Deze laatste vorm, contra-identificatie met een out-groep, wordt in de hand gewerkt door gevoelens van anomie (Srole, 1956). Een utilitair individualistische ingesteldheid kan als een uiting van dit achterliggende concept worden geïnterpreteerd (Billiet & Loosveldt, 1998). Het utilitair individualisme heeft betrekking op het ongeremd nastreven van persoonlijke belangen en succes, zonder al te veel rekening te houden met anderen (Elchardus & Heyvaert, 1990). Onderzoek toont aan dat utilitair individualisme een vrij sterk effect heeft op de houding tegenover migranten (Billiet & Loosveldt, 1998).

In deze bijdrage willen we een model testen waarbij wordt nagegaan of er een ‘pad’ loopt van onzekerheid over de job, via arbeids(on)tevredenheid en een negatief toekomstperspectief, naar utilitair individualisme en een (negatieve) houding tegenover vreemdelingen, die op hun beurt een effect hebben op de voorkeur voor het Vlaams Blok. We veronderstellen dus dat de arbeidstevredenheid een effect zal uitoefenen op de negatieve houdingen ten aanzien van migranten. Deze relatie interpreteren we in het licht van de sociale identificatietheorie. Arbeid is als centrale institutie in onze maatschappij een belangrijke bron van sociale identiteit (cf. Jahoda, 1982; Glorieux, 1995). Ontevredenheid over de arbeid die men dagdagelijks verricht, zal deze sociale identiteit dan ook aantasten. Door sociale contra-identificatie kan men dit trachten te compenseren. Daarbij beklemtoont men op een selectieve wijze de negatief gewaardeerde kenmerken van een ‘out’-groep: de migranten. Door deze contra-identificatie probeert men terug een ‘positieve’ sociale identiteit te verwerven. Ook indirect kan de arbeidstevredenheid een invloed uitoefenen op de negatieve houdingen ten aanzien van migranten, via het toekomstperspectief. Een negatief perspectief op de toekomst maakt deel uit van het anomieconcept in de betekenis van Srole (1956). Onderzoek heeft herhaaldelijk aangetoond dat anomie een grote impact heeft op de negatieve houdingen ten aanzien van vreemdelingen.

Meting en methode

Het vooropgestelde model werd getoetst via LISREL. De voorkeur voor het Vlaams Blok konden de respondenten uitdrukken via een 5-puntenschaal. *Jobonzekerheid* werd gemeten met de uitspraak ‘Wanneer u aan uw beroep denkt, hoe dikwijls vreest u ervoor dat u uw werk zal verliezen door faillissement of ontslag?’, waarop de respondenten konden antwoorden door middel van een 4-puntenschaal (‘vaak’, ‘soms’, ‘zelden’ of ‘nooit’). *Arbeidstevredenheid* werd gemeten via de hoger vermelde ‘totale’ schaal (optelling van de 13 afzonderlijke items). *Toekomstperspectief* werd gemeten via vier items (voorbeelditems: ‘Het beste hebben we reeds gehad, in de toekomst kan het alleen maar slechter worden’ en ‘Alles samen genomen heb ik toch wel vertrouwen in de toekomst’). Een hoge score op deze schaal drukt een positief toekomstperspectief uit. De schaal *negatieve houding t.a.v. vreemdelingen* bestaat uit 14 items (voorbeelditems: ‘Migranten zijn over het algemeen niet te vertrouwen’ en ‘Moslims zijn een bedreiging voor onze cultuur en gebruiken’). *Utilitair individualisme* werd gemeten via 7 uitspraken (voorbeelditems: ‘Men moet steeds zijn eigen belang nastreven en zich niet teveel van anderen aantrekken’ en ‘Ik voel me pas goed als ik me kan inzetten voor een gemeenschappelijk doel’). Een hoge score op de schaal wijst op een hoge mate van utilitair individualisme.

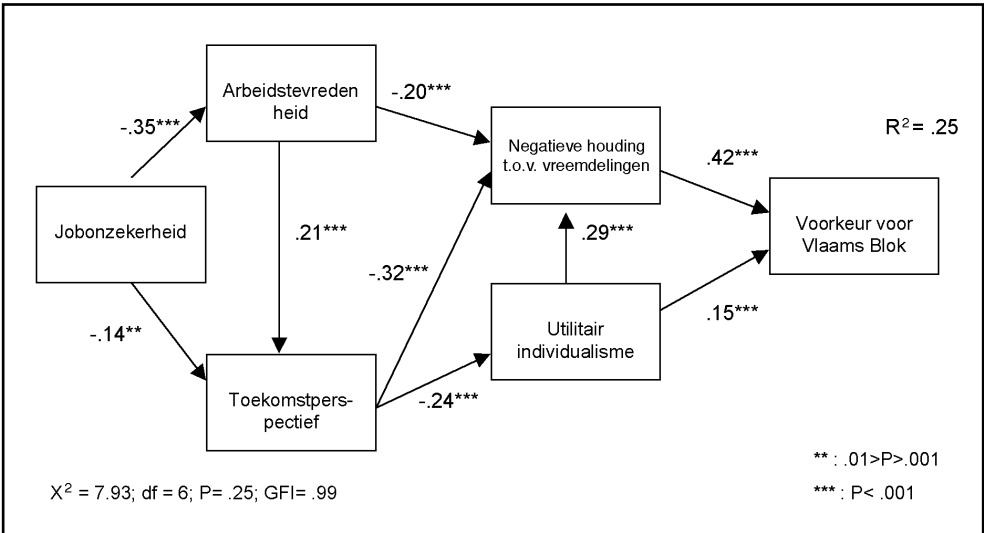
Resultaten

De resultaten van de LISREL-analyse worden weergegeven in onderstaande tabel⁹. Het model heeft een goede fit. Jobonzekerheid heeft geen directe band met de voorkeur voor een extreem-rechtse partij. De samenhang tussen beide variabelen verloopt daarentegen indirect. Jobonzekerheid heeft een sterke negatieve impact op de arbeidstevredenheid. Zowel de jobonzekerheid als de arbeidstevredenheid beïnvloeden het toekomstperspectief van de wer-

9. Dit is het uiteindelijke en meest ‘spaarzame’ model. De concepten ‘anomie’ en ‘algemene tevredenheid’ werden uit de analyse geweerd, daar ze niet aan de verwachtingen voldeden.

kende: jobonzekerheid verlaagt dit toekomstperspectief, terwijl arbeidstevredenheid dit verhoogt. Zoals hoger reeds aangetoond, heeft jobonzekerheid dus niet enkel een impact op het werkgerelateerde welbevinden (arbeidstevredenheid), maar beïnvloedt het ook de ruimere levenskwaliteit van de werknemers, hier uitgedrukt in hun toekomstperspectief.

Figuur 1: Resultaten van de LISREL-analyse



De arbeidstevredenheid en het toekomstperspectief beïnvloeden op hun beurt de negatieve houding ten aanzien van vreemdelingen. Een lage score op beide variabelen gaat gepaard met een negatievere houding t.o.v. vreemdelingen. Het toekomstperspectief heeft tevens een effect op het utilitair individualisme. Mensen die een pessimistische kijk hebben op de toekomst, zijn minder geneigd om gevoelens van solidariteit te koesteren, en meer geneigd om zich op zichzelf terug te plooiën. Deze utilitair individualistische gevoelens hebben op hun beurt een impact op de negatieve houdingen ten aanzien van vreemdelingen: utilitair individualistisch ingestelde werkenden staan negatiever t.o.v. migranten. De voorkeur voor het Vlaams Blok, tot slot, wordt in sterke mate bepaald door de negatieve houdingen ten aanzien van vreemdelingen. Daarnaast is er nog een bijkomende rechtstreekse impact van het utilitair individualisme. Samen verklaren deze variabelen ongeveer één kwart van de verschillen in voorkeur voor deze extreem-rechtse partij.

7. Besluit

In deze bijdrage bestudeerden we de omvang, de verschillen en de gevolgen van arbeidstevredenheid (en jobonzekerheid) bij de Vlaamse werkende bevolking. We overlopen tot besluit de krachtlijnen die uit onze analyses naar voor komen.

Arbeidstevredenheid werd in deze bijdrage als een indicator beschouwd van het ‘welzijn op het werk’. Dit welzijn blijkt vrij hoog te liggen. Globaal genomen zijn de geïnterviewde werkenden immers (eerder tot zeer) tevreden over hun werk. Slechts weinigen tonen zich

expliciet ontevreden. Toch valt er daarbij nog een zekere gradatie op. Daar waar de collega's, de inhoud van de job en de uurregeling haast unaniem positief beoordeeld worden, blijken de werkenden in Vlaanderen slechts matig tevreden te zijn over hun mogelijkheden om bij te leren tijdens de werkuren, en over hun werkdruk. Een beleid dat zich richt op de kwaliteit van het werk, dient volgens ons dan ook bijzondere aandacht te hebben voor deze twee aspecten. Dit geldt wellicht in nog sterkere mate voor het aspect promotiekansen¹⁰. Hierover is slechts 46% van de werkenden tevreden, terwijl haast 22% er expliciet ontevreden over is. De toenemende onvrede met de werkdruk en het gebrek aan promotiekansen waren precies ook die aspecten die – naast de looneisen – sterk benadrukt werden in recente manifesties en stakingen in de sociale sector en het onderwijs. Op basis van onze onderzoeksbevindingen zouden we deze uitingen van sociale onvrede niet willen onderschatten.

Na de exploratie van de tevredenheid met het werk en met deelaspecten ervan, werd nagegaan welke deelaspecten van het werk van doorslaggevend belang zijn bij het 'bepalen' van de tevredenheid met het werk 'in het algemeen'. Ook deze vraag is beleidsmatig van belang, vermits ze een aanuiding geeft van de aspecten die geremedieerd dienen te worden wanneer men de globale arbeidstevredenheid wenst te verhogen. Daarbij werd vastgesteld dat de globale arbeidstevredenheid vooral beïnvloed wordt door de tevredenheid met aspecten van de werkinhoud en de mate waarin het werk toelaat om initiatieven te ontplooiën. Deze werkaspecten bleken belangrijker dan de (tevredenheid) met het loon, de collega's en de werkdruk, al speelden ook deze drie werkaspecten een – eerder ondergeschikte – rol.

Dit contrasteert in zekere mate met het 'common sense'-denken, waarin gesteld wordt dat vooral de verloning de tevredenheid van werkenden beïnvloedt. Elders werd vastgesteld dat de wens om intrinsiek lonend werk uit te oefenen gedurende de laatste decennia toenam (De Witte, 2000a). Deze tendens blijkt zich ook te manifesteren inzake de determinanten van arbeidstevredenheid. Vooral de inhoud van het werk blijkt immers bij te dragen tot de arbeidstevredenheid van werkenden. Dit suggereert dat de overheid vooral aandacht dient te besteden aan maatregelen die deze inhoudelijke kwaliteit kunnen verhogen. Ook het verbeteren van de verloning (van bepaalde categorieën) of het verlichten van de werkdruk mag niet over het hoofd gezien worden, doch deze komen in vergelijking tot de inhoudelijke aspecten ('zinvol werk') toch op de tweede plaats.

In een bijkomende analyse werd nagegaan in hoeverre deze globale resultaten ook opgaan voor specifieke deelgroepen onder de werkenden. Daarbij werden enkele opmerkelijke verschillen vastgesteld. We overlopen er slechts enkele opvallende, die betrekking hebben op 'zwakkere' werknemersgroepen. Deze vaststellingen bieden immers een aangrijpingspunt om het welzijn te verhogen van specifiek deze zwakke groepen. De vaststelling dat de tevredenheid met de arbeidsinhoud een belangrijke bijdrage levert tot het verhogen van de globale arbeidstevredenheid blijkt immers in nog sterkere mate te gelden voor *vrouwen* dan voor mannen. Een beleid dat er op gericht is de combinatie tussen werk en gezin te optimaliseren, mag zich volgens ons dan ook niet beperken tot de extrinsieke arbeidskenmerken

10. Bemerkt echter dat de tevredenheid met het aspect 'promotiekansen' geen rol speelt bij het bepalen van de globale arbeidstevredenheid (zie tabel 2). Opgesplitst naar subcategorieën blijkt dit aspect enkel – in zekere mate – relevant voor de hoger geschoolden (zie tabel 4). Dit relatieveert natuurlijk het belang van dit werkaspect.

(zoals uurregeling, in- en uitstap-mogelijkheden, ouderschapverlof, ...), doch moet tevens voorzien in maatregelen die er voor zorgen dat het combineren van een loopbaan met gezinsverantwoordelijkheid niet ten koste gaat van de inhoudelijke aspecten van het werk. Wellicht moeten in de huidige omstandigheden vooral vrouwen concessies doen met betrekking tot de jobinhoud, om hun loonarbeid combineerbaar te maken met de verantwoordelijkheid voor een gezin. Het 'kiezen' voor part-time werk, het nemen van loopbaanonderbreking en ouderschapsverlof, het vermijden van overuren, het zoeken van werk dicht bij huis, ... zijn immers aspecten die vooral vrouwen bezig houden, wat onvermijdelijk ten koste gaat van hun kansen op interessant en boeiend werk (Elchardus & Glorieux, 1994; Glorieux, 1999). Voor de *50-plussers* blijken vooral de fysieke werkomstandigheden en de werkdruk van belang voor hun algemene werktevredenheid. Indien de overheid haar betrachtning om de activiteitsgraad van ouderen te verhogen ernstig neemt, dan zal zij aandacht moeten besteden aan het creëren van jobs die aangepast zijn aan de fysieke conditie van 50-plussers. Deze jobs dienen tevens minder werkdruk met zich mee te brengen. De denkpiste met betrekking tot 'landingsbanen' lijkt hieraan tegemoet te komen. *Arbeiders* blijken iets minder tevreden te zijn over de inhoudelijke kwaliteit van hun werk (bv. de mogelijkheden om bij te leren of om initiatieven te ontplooien). Vooral hun tevredenheid met de geboden mogelijkheden om initiatieven te nemen, droeg bij deze categorie bij tot het verhogen van hun globale arbeidstevredenheid. Hetzelfde geldt voor laaggeschoolde werknemers. De democratisering van de samenleving trekt zich blijkbaar door tot op de werkplek, waar ook lagereschoolde en arbeiders aspiraties hebben om zelf initiatieven te nemen. Het lijkt ons een grote uitdaging om een beleid te ontwikkelen dat de werkinhoud, en meer specifiek de mogelijkheden tot het nemen van initiatieven, van de zwakkere spelers op de arbeidsmarkt verhoogt. Een dergelijk beleid zou bovendien wel eens belangrijk kunnen zijn ter bestrijding van het groeiend rechts-extremisme (zie verder).

We stelden ook vast dat onzekerheid over de toekomst van de eigen baan of functie ('jobonzekerheid') problematisch is voor zowel de individuele werknemer als voor de samenleving. Een minimale inschatting van dit fenomeen toont aan dat 6,5% van de werkenden ervoor vrezen dat ze hun werk zullen verliezen. De maximale inschatting suggereert dat iets meer dan de helft van de werkenden zich ooit bedreigd heeft gevoeld. Herberekend tot de populatie suggereert de 'minimale' inschatting dat iets meer dan 150.000 werkenden met werkonzekerheid geconfronteerd worden. Gevoelens van jobonzekerheid bleken samen te gaan met een lagere arbeidstevredenheid en – in iets mindere mate – met een lagere tevredenheid met diverse levensdomeinen buiten het werk.

In deze bijdrage werd aangegeven dat dit tevens ruimere maatschappelijke consequenties heeft. Jobonzekerheid blijkt geen rechtstreekse impact te hebben op de voorkeur voor een extreem-rechtse partij. Wel bleek dat jobonzekerheid met een negatiever toekomstperspectief samengaat. Dit houdt tevens in dat jobonzekereren een utilitair individualistischer houding ontwikkelen. Deze houding is een voedingsbodemp voor het ontwikkelen van negatieve houdingen ten aanzien van migranten. Dergelijke negatieve opvattingen over vreemdelingen 'vertalen' zich – samen met het utilitaire individualisme – in een voorkeur voor een extreem-rechtse politieke partij. Ook deze vaststellingen hebben duidelijke beleidsconsequenties. Jobonzekerheid dient door de overheid als een belangrijk te bestrijden fenomeen te worden beschouwd. Vooreerst tast jobonzekerheid het welzijn van individuele burgers aan, wat om humanitaire en utilitaire redenen problematisch is. De aantasting van de arbeidstevredenheid

is immers niet enkel problematisch voor het welzijn van de werkende ('humanitair'), doch kan tevens het economische functioneren verstoren, via het gevaar voor sociale onrust en contra-productief gedrag ('utilitair'). Vervolgens blijkt jobonzekerheid tevens te kunnen bijdragen tot het verhogen van intolerantie en rechts-extremisme. Ook dit suggereert de nood aan het uitwerken van een specifiek beleid. Het wegnemen van gevoelens van jobonzekerheid bij werknemers (zowel de objectieve jobonzekerheid als de perceptie ervan) kan dus eveneens een bijdrage leveren in de strijd tegen racisme en extreem-rechts.

Bibliografie

Billiet, J., & De Witte, H. (1995). Attitudinal dispositions to vote for a 'new' extreme right-wing party: The case of 'Vlaams Blok'. *European Journal of Political Research*, 27: pp.181-202.

Billiet, J., & Loosveldt, G. (1998). De houding tegenover migranten en het stemgedrag in Vlaanderen. Evolutie tussen 1989 en 1995 en een verklaringsmodel. In M. Swyngedouw, J. Billiet, A. Carton, & R. Beerten, *De (on)redelijke kiezer. Onderzoek naar de politieke opvattingen van Vlamingen. Verkiezingen van 21 mei 1995*. Leuven/Amersfoort: Acco.

Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York/London: Monthly Review Press.

Claes, R. (1982), Waarde en betekenis van werken voor zelfstandigen. *Informatieblad Economisch en Sociaal Instituut voor de Middenstand*, 34e jrg., nr. 11, p. 7-15.

De Witte H. (1990), *Conformisme, radicalisme en machteloosheid. Een onderzoek naar de sociaal-culturele en sociaal-economische opvattingen van arbeiders in Vlaanderen*, Leuven, Hoger Instituut voor de arbeid, K.U.Leuven, 273 p.

De Witte, H. (1994), ('t is geen) Leven zonder werk. Een overzicht van recente literatuur over de psychische gevolgen van werkloosheid. *Welzijnsids*. Noden, Werken, Aflevering 12, Wit. 1-23.

De Witte H. (1996), Onzekerheid over de arbeidsplaats: impact op werknemers en implicaties voor de bedrijfsleiding. In: Bouwen R., De Witte K. & Verboven J. (red.), *Organiseren en veranderen. Liber Amicorum aangeboden aan Prof. dr. Gaston De Cock*, Garant, Leuven, p. 271-286.

De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), p. 155-177.

De Witte, H. (2000a), Houdingen tegenover arbeid in België op de drempel van de eenentwintigste eeuw. In: Dobbelaere, K., Elchardus, M., Kerkhofs, J., Voyé, L. & Bawin-Legros, B. (Red.), *Verloren zekerheid. De Belgen en hun waarden, overtuigingen en houdingen*. Tielt: Lannoo, p. 77-116.

De Witte, H. (2000b), Arbeidsethos en jobonzekerheid: meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk. In: Bouwen, R., De Witte, K., De Witte, H., Taillieu, T. (Red.), *Van groep naar gemeenschap. Liber Amicorum Prof. Dr. Leo Lagrou*. Leuven: Garant, p. 325-350.

De Witte, H. & Haesen, A. (1998), Over de band tussen jobonzekerheid, ethnocentrisme en de voorkeur voor een extreem-rechtse partij. *Paper voor de Najaarsbijeenkomst van de Nederlandse Vereniging voor Politieke Psychologie (NVPP)*, Utrecht, 11 December 1998.

De Witte, H. & Verbeeck, G. (2000), Belgium: Diversity in Unity. Chapter 4 in: L. Hagendoorn, G. Csepeli, H. Dekker & R. Farnen (Eds.), *European Nations and Nationalism. Theoretical and historical perspectives*. Aldershot: Ashgate, p. 107-139.

Eisinga, R., & Scheepers, P. (1989). *Etnocentrisme in Nederland*. Nijmegen: ITS.

Elchardus, M. & Glorieux, I. (1994), The Search for the Invisible 8 Hours. The gendered use of time in a society with a high labour force participation of women. In: *Time and Society*, 3, 1: p. 5-27.

Elchardus, M. & Glorieux, I. (1995), *Niet aan de arbeid voorbij. De werkloosheidservaring als reflectie over arbeid, solidariteit en sociale cohesie*. Brussel: Koning Boudewijnstichting/VUBPress.

Elchardus, M., Glorieux, I., Derks, A., & Pelleriaux, K. (1996). *Voorspelbaar ongeluk. Over de letsels die werkloosheid nalaat bij mannen en hun kinderen*. Brussel: VUBPress.

Elchardus, M., & Heyvaert, P. (1990). *Soepel, flexibel en ongebonden*. Brussel: VUBPress.

Glorieux, I. (1995). *Arbeid als zingever: Een onderzoek naar de betekenis van arbeid in het leven van mannen en vrouwen*. Brussel: VUBPress.

Glorieux, I. (1999). Paid Work: A Crucial Link Between Individuals and Society? in: P. Littlewood; I. Glorieux; S. Herkommer & I. Jönsson (Eds.), *Social Exclusion in Europe. Problems and Paradigms*. Aldershot: Ashgate, p. 67-88.

Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & T. Van Vuuren (1991). *Job insecurity. Coping with jobs at risk*. London: Sage Publications.

Hooge, J. & De Witte, H. (1998), *Herverdelen is een kunst. Houdingen van werknemers ten aanzien van diverse vormen van arbeidsherverdeling*. HIVA-K.U.Leuven, Leuven, 244 p.

Huys, R., Pollet, I., Van Hootegem, G. & Wouters, L. (1997), *Bouwen en schaven aan de kwaliteit van de arbeid. Een handboek*. Leuven: HIVA-KULeuven/Brussel: CCHB.

Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: a social-psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.

Kompier, M. & Marcelissen, F. (1991), *Handboek werkstress. Systematische aanpak voor de bedrijfspraktijk*. Amsterdam: Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA, 197 p.

Lagrou, L. (1982), Werkloosheid en psychisch welzijn. *Kultuurleven*. Jrg. 49, nr. 10, p. 880-888.

Lagrou, L. (1986), De zin van de arbeid. In: De Schrijver, R. & Dillemans, R. (Red.), *Wegwijs Cultuur*. Leuven: Davidsfonds, p. 2-10.

Lagrou, L. (1997), De zin van arbeid en werk. In: Raymaekers, B. & Van De Putte, A. (red.), *Nieuwe inzichten voor een samenleving in verandering. Lessen voor de eenentwintigste eeuw*. Leuven: Universitaire Pers, p. 43-69.

Srole, L. (1956). Social integration and certain corrolaries: an exploratory study. *American Sociological Review*, 21, pp. 709-716.

Steunpunt WAV (1999). *De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Jaarboek 1999*. Leuven: Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming.

Spector, P. (1997), *Job satisfaction. Application, assessment, causes, and consequences*. London: Sage.

Van Dijck, J.J.J., van Hoof, J.A.P., Mok, A.L. & de Nijs, W.F. (red.) (1980). *Kwaliteit van de arbeid. Een sociologische verkenning*. Leiden/Antwerpen: Stenferd Kroese.

Van Vuuren, T. (1990). *Met ontslag bedreigd. Werknemers in onzekerheid over hun arbeidsplaats bij veranderingen in de organisatie*. Amsterdam: VU Uitgeverij.

Veenhoven, R. (1984), *Conditions of happiness*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.

Vogelaar, A. (1990), *Arbeidssatisfactie. Een consequentie van behoeftenstructuur en kenmerken van werk en werksituatie*. Proefschrift ter verkrijging van de graad van Doctor aan de Rijksuniversiteit te Leiden, 345 p.

Vrind99 (2000), *Vlaamse Regionale Indicatoren*. Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

Bijlage 1: Beschrijving van de steekproef naar achtergrondkenmerken en vergelijking met de populatie (kolompercentages)

Achtergrondkenmerk	Steekproef	Populatie
<i>Geslacht</i>		
Man	58,7	59,0
Vrouw	41,3	41,0
<i>Leeftijd</i>		
≤ 29 jaar	23,0	24,1
30-39 jaar	31,7	33,1
40-49 jaar	28,1	27,1
50 jaar en meer	17,3	15,7
<i>Opleidingsniveau</i>		
LO of geen diploma	4,1	10,5
LSO	17,2	20,0
HSO	42,0	38,5
HO	36,6	31,0
<i>Beroeps categorie</i>		
Ongeschoolde arbeider	6,8	
Geschoolde arbeider	21,5	
Bediende	44,0	
Hogere bediende/kader	13,9	
Zelfstandige (<10 werknemers)	10,1	
Zelfstandige (>10 werknemers)	1,1	
Landbouwer	0,9	
Vrije beroepen	1,6	

Bron: Steekproefenquête Beroepsbevolking 1998 van het NIS. De populatie heeft betrekking op alle werkenden in het Vlaams Gewest. Met dank aan Caroline Vermandere van het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid Vorming van de KULeuven, voor het verstrekken van deze gegevens. Over de verdeling van de populatie naar beroeps categorie bevat de Steekproefenquête helaas geen gegevens.