

ARTIKELLEN

De waarde van sociaal nuttig werk

Rudi Wielers

Vakgroep Sociologie/ICS, Faculteit GMW, Rijksuniversiteit Groningen
r.j.j.wielers@rug.nl

Peter H. van der Meer

Faculteit Economie en Bedrijfskunde, Rijksuniversiteit Groningen
p.h.van.der.meer@rug.nl.

Samenvatting

Dit artikel onderzoekt wat werk sociaal nuttig maakt en of er een uitruil plaatsvindt tussen loon en sociaal nuttig werk. Uitgangspunt is dat de mate waarin werk nuttig is vooral afhangt van de functie. De mate waarin het werk als sociaal nuttig wordt ervaren hangt af van de mogelijkheden tot zelfontplooiing en organisatiedoelen. Analyses van EWCS 2015 en ISSP 2015 laten zien dat de oordelen van beroepsbeoefenaren over de nuttigheid van hun werk sterk overeenkomen in deze datasets. Er zijn sterke effecten van aan zelfontplooiing gerelateerde functiekenmerken op sociaal nuttig werk. Ook blijken werkenden in niet-commerciële organisaties hun werk sociaal nuttiger te vinden dan werkenden in commerciële organisaties. Er is een uitruil tussen loon en sociaal nut van het werk als constant wordt gehouden voor aan zelfontplooiing gerelateerde functiekenmerken. We concluderen dat de mate waarin werk sociaal nuttig is sterk afhangt van de mogelijkheden tot zelfontplooiing in de functie, en aanleiding geeft tot uitruil tussen loon en sociaal nut.

Abstract

The value of socially useful work

The article investigates when and why work is socially useful, and whether socially useful work and wages are traded off in the labour market. Drawing on the literature, the argument is that the social utility of the job depends on opportunities for self-realization and on the social context of the job.

Comparisons between EWCS 2015 and ISSP 2015 show that respondents show a high level of agreement about the social utility of their jobs. Social utility is dependent on job characteristics related to self-realization and organization purpose. There is a trade-off between wages and meaningfulness of the work if we hold self-realization constant. We conclude that the extent to which work is socially useful depends on the opportunities for self-realization and organization purpose, and is cause for trade-offs between wages and social utility.

Keywords: meaningful work, self-realization, social utility, wages

Inleiding

Sinds het verschijnen van het boek van Graeber (2018) over zinloze banen heeft in het debat de nadruk sterk gelegen op de aard van zinloze banen en hun aantal. In zijn bijdrage aan dit themanummer argumenteert Frank Pot (2022) dat Graeber een grote steen in de vijver heeft gegooid, maar dat door gebrekkige methodiek het sindsdien verrichte onderzoek vooral tot verwarring heeft geleid en maar weinig heeft bijgedragen aan de vergroting van ons inzicht. De diepere, onderliggende vraag is wat nu eigenlijk een baan sociaal nuttig maakt, en het is onze bedoeling de kennis daarover te verdiepen.

We willen in deze bijdrage twee vragen beantwoorden. De eerste vraag luidt: wat maakt werk sociaal nuttig? Meer toegespitst: onder welke condities achten mensen hun werk sociaal nuttig? Met de beantwoording van deze vraag willen we in beeld brengen wat de determinanten zijn van sociaal nuttig werk. We sluiten daarbij aan op de stand van de wetenschappelijk discussie over zinvol werk. De laatste jaren is de aandacht voor de betekenis van werk sterk toegenomen, en is door empirisch onderzoek en theorievorming meer bekend over de omstandigheden waarin mensen hun werk zinvol vinden. De betekenis die mensen toekennen aan hun werk is van grote invloed op hun motivatie (Van Wingerden & Van de Stoep, 2018), en het sociale nut van het werk is een belangrijke component van zinvol werk (Martela & Pessi, 2018; Lepisto & Pratt, 2017).

De tweede vraag luidt: zijn er aanwijzingen dat er een uitruil is tussen de hoogte van het loon en het sociale nut van het werk? De achtergrond is dat sociaal nuttig werk werknemers kwetsbaar maakt voor exploitatie. De werknemers die hun werk als sociaal nuttig ervaren, nemen mogelijk om die reden eerder genoegen met een lager loon. We onderzoeken of er

aanwijzingen zijn voor een uitruil tussen het sociale nut van het werk en loon.

We gebruiken in onze empirische analyses twee databestanden: EWCS 2015 en ISSP 2015. Dit zijn beide grote, internationale datasets die ons in staat stellen de robuustheid van onze empirische resultaten te controleren door internationale vergelijking en door enigszins verschillende operationalisering van sociaal nuttig werk en determinanten. In het empirische deel van ons onderzoek presenteren we een beschrijvende analyse van de mate waarin beroepen als sociaal nuttig worden ervaren, en een verklarende analyse van de kenmerken en condities die werk sociaal nuttig maken. We sluiten af met een analyse waarin we onderzoeken of het sociale nut van het werk wordt uitgeruild tegen het loon.

Wanneer is werk sociaal nuttig?

In de literatuur bestaat overeenstemming dat het sociale nut van een baan uiteindelijk een subjectieve inschatting is. Ook Graeber (2018) concludeert dat het sociale nut van werk uiteindelijk alleen te meten is als een inschatting door de werkende zelf. Dit betekent echter niet dat het sociale nut niet meer is dan een subjectieve inschatting, de subjectieve inschatting is afhankelijk van het werk zelf. We volgen hier de opvatting dat de baan de bandbreedte bepaalt van de mate waarin werk sociaal nuttig is (vgl. Hackman & Oldham, 1980). Inhoud en vormgeving van het werk bepalen de bandbreedte, waarbinnen werkenden zin geven aan hun werk. Werkenden kunnen binnen die bandbreedte de betekenis van het werk voor zichzelf herdefiniëren, bijvoorbeeld door de zinvolheid te accentueren ('job crafting'), maar de inhoud en omstandigheden van het werk stellen daar een 'bovengrens' aan.

Sociaal nut is dan de mate waarin de werkenden door hun baan denken positief bij te dragen aan de samenleving. Het is de waardering van de maatschappelijke impact van het werk. De afgelopen jaren is de belangstelling voor het sociale nut van werk sterk toegenomen. Het staat centraal in maatschappelijke discussies waarin banen als meer of minder vitaal voor onze samenleving worden gezien. Graeber (2018) zwenfelde de discussie aan dat werk overbodig is en wellicht zelfs schadelijk voor de samenleving. Anderzijds leerde de coronacrisis dat er 'cruciale beroepen' zijn, die uitgevoerd moesten blijven worden om maatschappelijke processen op gang te houden. Sociaal nut komt tot stand door de positieve effecten van het werk op anderen. Werk gericht op het direct verbeteren van levensomstandigheden

van anderen is meer zinvol dan werk dat primair is gericht op het maximaliseren van winst. Het maatschappelijk nut is daarmee sterk afhankelijk van de organisatie waarin het werk wordt verricht.

Een organisatiekenmerk dat invloed heeft op de mate waarin het werk als zinvol wordt ervaren, is of de organisatie publiek of privaat is. Het is uit de literatuur bekend dat ambtenaren zich gemotiveerd voelen door het feit dat ze zich inzetten voor de publieke zaak. Ambtenaren hebben een 'public service motivation' (bijvoorbeeld Perry & Vandenabeele, 2015). In dezelfde lijn ligt dat ook andere werkkenden in niet-commerciële organisaties zich gemotiveerd voelen door het doel van hun organisatie. Een ander organisatiekenmerk is de omvang van het bedrijf. Het argument is dat in kleinere bedrijven de specifieke individuele bijdrage aan het eindproduct meer zichtbaar is dan in grote bedrijven. Dit gaat terug op het argument van Marx dat in grote bedrijven met veel arbeidsdeling meer 'vervreemding' bestaat, en daarmee het gevoel dat het werk zinloos is. Graeber (2018) lokaliseert zinloze banen vooral in grote, commerciële organisaties.

In het tot nu toe verrichte onderzoek blijken dergelijke geobjectiveerde kenmerken echter maar een klein deel van de variantie in de antwoorden op vragen naar het sociaal nut van het werk te verklaren. We vermoeden dat de reden is dat de beleving van het sociaal nut van het werk moeilijk te scheiden is van andere factoren die werk zinvol maken. De afgelopen jaren heeft zich een discussie ontwikkeld tussen psychologen en sociologen over wat werk betekenisvol, 'meaningful' maakt. De stand van het onderzoek is dat er twee factoren worden onderscheiden die een baan meer of minder zinvol maken: naast sociaal nut maken vooral ook mogelijkheden tot zelfontplooiing werk zinvol (Martela & Pessi, 2018; Lepisto & Pratt, 2017). Terwijl sociaal nut verwijst naar de mate waarin het werk positief bijdraagt aan de samenleving, verwijst zelfontplooiing naar de mate waarin werkkenden zich in en door hun werk kunnen ontwikkelen. Martela & Pessi (2018) en Lepisto & Pratt (2017) laten zien dat sociaal nut en zelfontplooiing verschillende componenten zijn die analytisch goed zijn te onderscheiden. Werk kan sociaal zeer nuttig zijn maar weinig ontplooiingsmogelijkheden bieden, bijvoorbeeld het verzorgen van mensen met een beperking. Werk kan ook veel ontplooiingsmogelijkheden bieden maar sociaal weinig nuttig zijn, bijvoorbeeld het ontwerpen van financiële producten om de beurswaarde te verhogen.

Wanneer het werk mogelijkheden biedt tot zelfontplooiing ('self-realization'), leren mensen in hun werk en ontwikkelen ze sociale contacten via hun werk, en dit maakt het werk zinvol. De theorie die tegenwoordig vaak wordt gebruikt om inhoud en omstandigheden van zelfontplooiing

te analyseren is de Self-Determination Theory (SDT; Ryan & Deci, 2000). SDT is ontwikkeld als een theorie om intrinsieke motivatie te verklaren. Op basis van empirisch onderzoek beschrijft SDT drie condities die intrinsieke motivatie stimuleren: *autonomie*, het zelf kunnen beslissen over wat, hoe, en wanneer een activiteit wordt ondernomen; *competentie*, het kunnen tonen en ontwikkelen van vaardigheden; en *sociale verbondenheid*, de mate waarin de activiteit door anderen wordt gesteund of onderlinge verbondenheid stimuleert. Wanneer het werk hoog scoort op deze drie dimensies zijn mensen intrinsiek gemotiveerd, en zullen ze hun werk als zinvol beschouwen.

Hoewel zelfontplooiing en sociaal nut analytisch verschillende, van elkaar onafhankelijke fenomenen zijn, laten empirische analyses een redelijk sterke correlatie zien (Cassar & Meier, 2018; Nikolova & Cnossen, 2020). Dit betekent dat werk met veel mogelijkheden tot zelfontplooiing ook vaker als sociaal nuttig wordt ervaren. We vermoeden dat de reden is dat voor de werkende zelf sociaal nut en zelfontplooiing lastig zijn te ontwarren. Werk dat veel mogelijkheden biedt tot zelfontplooiing, dus dat autonoom kan worden uitgevoerd, mogelijkheden tot ontwikkeling van competenties en relaties met anderen omvat, wordt als meer zinvol ervaren, en zal daardoor ook eerder sociaal nuttig worden gevonden. Daarentegen zal werk dat weinig mogelijkheden tot zelfontplooiing bevat als minder zinvol worden ervaren, waardoor ook het sociale nut van het werk in twijfel zal worden getrokken. Dit verklaart waarom werkenden die kortcyclische routinearbeid verrichten, waarin ze meestal slechts een kleine bijdrage leveren aan een eindproduct, hun werk vaker als sociaal niet nuttig ervaren (Soffia et al., 2021; De Prins & Stuer, 2020). We vermoeden dus dat de mogelijkheden tot zelfontplooiing de perceptie van het sociale nut van het werk sterk beïnvloeden.

In het navolgende bouwen we voort op deze stand van het onderzoek. We hanteren een samengestelde maat van sociaal nuttig werk, waarin het directe antwoord op de vraag naar de mate waarin de respondent het werk sociaal nuttig acht, is opgenomen. We gebruiken twee verschillende datasets om te onderzoeken of enigszins verschillende operationalisaties van zinvol werk en determinanten toch tot robuuste resultaten leiden.

Data

De datasets die we gebruiken zijn de Zesde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden 2015 (European Working Conditions Survey - EWCS)

en het International Social Survey Programme 2015 (ISSP). Beide sets bevatten data van werknemers uit een groot aantal landen.

De uitvoering van de EWCS-enquête ligt in de handen van Eurofound, een door de Europese Unie gesponsorde onderzoeksorganisatie. Uitgebreide informatie over deze en andere datasets van Eurofound is te vinden op <http://www.eurofound.europa.eu>. Het onderzoek wordt uitgevoerd in Europa. Aan EWCS 2015 namen 35 landen deel.

Het ISSP is een organisatie bestaande uit een verscheidenheid van landen en organiseert elk jaar enquêtes op sociaalwetenschappelijk gebied. Uitgebreide informatie, inclusief verdere documentatie, is te vinden op <http://www.issp.org>. Ongeveer eens in de vijf jaar bevraagt ISSP respondenten over werkoriëntaties, de laatste keer in 2015. Deze enquête wordt gehouden in landen verspreid over de hele wereld. Aan de ISSP-enquête 2015 namen 36 landen op alle continenten deel.

Uit beide datasets selecteren we personen die op het moment van ondervragen werknemers tussen twintig en vijfenzeftig jaar zijn. We werken met geschoonde datasets waarin alle respondenten zijn verwijderd die één of meer vragen niet hebben beantwoord, met uitzondering van inkomen. In EWCS hebben we uiteindelijk 28.746 respondenten en in het ISSP 18.742.

In elke dataset meten we sociaal nut aan de hand van twee vragen. De EWCS-enquête vraagt aan respondenten of ze werk verrichten dat nuttig is voor anderen en of ze het gevoel hebben goed werk te leveren; de schaal voor beide items loopt van 1 (nooit) tot 5 (altijd). Het gemiddelde van de schaal is 4,2. Iets meer dan één derde geeft aan altijd nuttig en goed werk te verrichten. De correlatie tussen de items is 0,58. ISSP vraagt respondenten of ze in hun baan anderen kunnen helpen en of de baan zinvol is voor de maatschappij; de schaal loopt van 1 (helemaal niet mee eens) tot 5 (helemaal mee eens). Het gemiddelde van de schaal is 3,9; de correlatie tussen de items is 0,58. We beschouwen deze samengestelde variabelen als indicatoren voor het sociale nut van het werk.

Zelfontplooiing verwijst naar de dimensies autonomie, competentie en sociale steun. In EWCS vonden we voor autonomie: discretionaire bevoegdheid ofwel autonomie in het werk, en zeggenschap, de mogelijkheid om zelf beslissingen te nemen en die van anderen te beïnvloeden. Voor competentie vonden we (taak)complexiteit, vaardigheden en het hebben van ontwikkelingsmogelijkheden, en voor sociale steun een meting van de mate van steun van collega's en de leidinggevende. In ISSP vonden we voor autonomie metingen van discretionaire bevoegdheid en zeggenschap; voor competentie het gebruik van vaardigheden en de ontwikkelingsmogelijkheden in het

werk; en voor verbondenheid behalve steun van collega's en leidinggevende ook een maat voor contacten, ofwel de mate waarin de respondent contact heeft met klanten, cliënten of patiënten.

Als organisatiekenmerken nemen we op of iemand voor de private of publieke sector werkt en – alleen voor EWCS – de bedrijfsgrootte. Beroep is gecodeerd volgens de internationale standaard beroepsclassificatie ISCO. We gebruiken de tweecijferige code uit 2008. Als laatste controleren we nog voor persoonskenmerken en overige baankenmerken. We gebruiken voor EWCS en ISSP zoveel mogelijk dezelfde variabelen. Voor het overzicht van de operationalisering en verwijzen we naar de bijlage, waarin ze op basis van beide datasets systematisch naast elkaar staan.

Omdat in beide datasets de respondenten uit een groot aantal verschillende landen komen, maken we gebruik van multilevel-analyse, waarbij de constante varieert per land. In de analyses voegen we de variabelen per blok toe. De analyses zijn uitgevoerd in STATA.

Beroepsgroepen

We starten vanuit de aanname dat sociaal nuttig werk sterk afhangt van de functie. In deze paragraaf vergelijken we de mate waarin het werk in verschillende beroepsgroepen als sociaal nuttig wordt ervaren. Wij gebruiken als gezegd de eerste twee cijfers van de codering. In deze classificatie verschilt de omvang van de beroepsgroepen sterk. Een grotere beroepsgroep betekent vaak ook grotere heterogeniteit binnen de beroepsgroep, waardoor de waarde meer naar het gemiddelde tendeert.

Tabel 1 presenteert een overzicht van de sociaal nuttige beroepen per dataset. De volgorde is die van meest naar minst sociaal nuttige beroepen in EWCS. De sociaal nuttigste beroepen zijn: medewerkers in de gezondheidszorg, docenten, juridische professionals, wetenschappers, hoogopgeleide productiemedewerkers. De sociaal minst nuttige beroepen zijn: laagopgeleide beroepen vaak in de primaire sector (land- en mijnbouw, visserij), maar ook verkopers en schoonmakers en lopendebandmedewerkers.

Er is een grote mate van overeenstemming tussen de datasets. Acht van de beroepsgroepen in de top tien volgens EWCS staan ook, en in vrijwel dezelfde volgorde, in de top tien op basis van ISSP. Zeven van de laagst scorende beroepen zijn ook onderin de ranglijst van ISSP te vinden. De correlatie van het gemiddelde sociaal nut per beroepsgroep tussen de twee datasets is 0,80. De rangcorrelatie tussen de beroepsgroepen op basis van volgorde van nuttigheid bedraagt 0,73.

Tabel 1 Mate waarin beroepsbeoefenaren hun werk sociaal nuttig vinden, geordend op basis van EWCS

	ISCO	EWCS-gemiddelde	St.dev.	N	ISSP-gemiddelde	St.dev.	N	Positie ISSP
Vakspecialisten gezondheidszorg	32	4,49	0,61	740	4,50	0,64	501	3
Artsen, therapeuten en specialisten	22	4,49	0,57	968	4,57	0,60	570	1
Medewerkers persoonlijke dienstverlening	53	4,45	0,68	1105	4,52	0,59	600	2
Docenten	23	4,45	0,63	2222	4,48	0,60	1417	4
Juridisch medewerkers	34	4,42	0,59	361	4,15	0,86	316	6
Algemeen directeuren	11	4,40	0,66	194	4,09	0,73	182	7
Managers horeca, detailhandel	14	4,38	0,65	233	3,97	0,80	168	12
Wetenschappelijk medewerkers	31	4,37	0,67	784	3,83	0,76	686	17
Managers productie en gespecialiseerde dienstverlening	13	4,37	0,65	556	3,99	0,82	537	11
Juristen	26	4,36	0,68	629	4,17	0,82	524	5
Militairen	3	4,34	0,83	51	4,05	0,83	42	8
Bedrijfsleiders op administratief en commercieel gebied	24	4,30	0,68	903	3,69	0,82	593	32
Wetenschappers	21	4,30	0,66	725	3,73	0,83	542	28
Elektriciens en electronicamonteurs	74	4,30	0,72	413	3,75	0,84	297	26
Vakspecialisten ICT	35	4,28	0,72	217	3,68	0,90	115	33
Geschoolde landbouwers	61	4,27	0,84	195	3,79	0,81	156	21
Bouwarbeiders	71	4,27	0,75	1034	3,77	0,86	585	24
Onderofficieren (leger)	2	4,27	0,64	30	3,92	0,87	26	14
Managers op administratief en commercieel gebied	12	4,25	0,69	537	3,85	0,82	418	15
Officieren (leger)	1	4,24	0,72	39	4,02	0,84	32	10
Specialisten ICT	25	4,24	0,66	405	3,66	0,77	282	34
Vakspecialisten bedrijfsbeheer	33	4,24	0,73	1661	3,81	0,87	1349	19
Beveiligingswerkers	54	4,24	0,79	679	4,04	0,90	403	9
Metaalarbeiders, machinemonteurs	72	4,23	0,81	965	3,70	0,83	592	30

	ISCO	EWCS- gemiddelde	St.dev.	N	ISSP- gemiddelde	St.dev.	N	Positie ISSP
Kokshulpen	94	4,23	0,86	214	3,78	1,02	97	22
Administratief personeel	41	4,21	0,75	1165	3,70	0,91	646	31
Ambachtslieden	73	4,20	0,83	146	3,40	1,01	81	42
Ondersteunend administratief personeel	43	4,19	0,87	877	3,62	0,85	497	35
Voedselverwerkende beroepen e.d	75	4,19	0,83	677	3,60	0,92	374	36
Persoonlijke dienstverleners	51	4,19	0,84	1667	3,83	0,91	761	18
Bestuurders voertuigen e.d.	83	4,18	0,82	1230	3,78	0,86	716	23
Administratieve functies (overig)	44	4,16	0,86	380	3,93	0,84	181	13
Schoonmakers en keukenhulpen	91	4,15	0,94	1182	3,73	0,89	656	27
Arbeiders (overig)	96	4,14	0,89	413	3,76	0,88	225	25
Helpdeskmedewerkers	42	4,12	0,83	675	3,84	0,87	430	16
Kleine tuinders, vissers, jagers	63	4,12	0,95	33	3,06	1,45	9	43
Tuinders, akkerbou- wers en veetelers	92	4,08	1,01	179	3,52	0,95	156	37
Verkopers	52	4,05	0,87	2482	3,72	0,83	1235	29
Operatoren van stationaire machines	81	4,03	0,92	798	3,51	0,95	413	39
Overig	99	4,00	0,88	88	3,79	0,82	722	20
Bedrijfsleiders land- en tuinbouw	62	3,98	0,78	33	3,48	0,76	33	41
Ongeschoolde arbeiders	93	3,94	0,96	648	3,50	0,89	450	40
Hulpkrachten bouw en industrie	82	3,94	1,04	202	3,52	0,82	126	38
Straathandelaren	95	3,59	1,22	11	3,00	0,00	1	44
Totaal		4,25	0,79	28746	3,90	0,87	18.742	
Correlatie op basis van gemiddelden		0,80						
Rangcorrelatie van de beroepen		0,73						

Bron: EWCS 2015 en ISSP 2015, eigen berekeningen

De beroepen die als sociaal nuttig worden ervaren komen sterk overeen met die gerapporteerd door Graeber (2018) en Dur en Van Lent (2019). De beroepen waarin het werk als sociaal weinig nuttig wordt gevonden wijken

daarvan af. In de analyses van Graeber en van Dur en Van Lent waren daarin relatief hoogopgeleide beroepen, zoals financieel planner of pr-adviseur, sterk vertegenwoordigd. In onze analyse zijn vooral lager opgeleide beroepen sterk vertegenwoordigd. Het verschil is ertoe te herleiden dat Graeber en Dur en Van Lent meten op basis van de vraag in hoeverre het werk maatschappelijk nuttig is; in onze maat is daaraan de mate waarin het werk nuttig is voor anderen toegevoegd.

Determinanten van sociaal nuttig werk

In deze paragraaf testen we of kenmerken van het werk gerelateerd aan organisatiekenmerken en zelfontplooiing effect hebben op het sociale nut van werk. We onderzoeken de effecten van overheids- en non-profitorganisaties versus marktorganisaties, en de verschillen tussen grotere en kleinere organisaties. Bij zelfontplooiing gaat het om de mate waarin de behoefte aan autonomie, competentie en sociale steun in het werk bevredigd wordt.

Om het effect van de determinanten te onderzoeken schatten we zowel met EWCS als met ISSP twee modellen. In het eerste model nemen we de controlevariabelen op. Dat zijn variabelen die relateren aan persoonskenmerken en baankenmerken die niet duidelijk of slechts indirect gerelateerd zijn aan zelfontplooiing. In het tweede model voegen we de organisatiekenmerken toe, en de kenmerken die gerelateerd zijn aan zelfontplooiing. De resultaten worden weergegeven in tabel 2.

Voor wat betreft de persoonskenmerken zien we alleen een consistent significant positief effect voor geslacht, niet voor de andere variabelen. Ook de overige baankenmerken tonen maar weinig consistente effecten. Er zijn in alle modellen negatieve effecten van het aantal gewerkte uren en flexibel werk, maar verder verschillen de effecten sterk tussen de bestanden en de modellen.

Voor wat betreft organisatiekenmerken zien we in beide bestanden een sterk positief effect van overheidsorganisatie ten opzichte van de commerciële organisatie. We zien daarnaast ook positieve effecten van mengvorm publiek/privaat, stichtingen/ngo's en een opvallend sterk effect van de restcategorie anders. Dit toont dat werkenden in niet-commerciële organisaties hun werk als sociaal nuttiger ervaren dan werkenden in commerciële organisaties. EWCS bevat ook een variabele voor omvang van de organisatie. De resultaten in model 2 laten negatieve effecten van ongeveer dezelfde omvang zien voor alle organisatiegrootten. Dit betekent dat er geen verschillen zijn naar de omvang van de organisatie.

Tabel 2 Multilevel-modellen van sociaal nuttig werk

	EWCS 2015				ISSP 2015			
	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	b	Se	b	Se	b	Se	b	Se
Geslacht	0,041*	(0,010)	0,057*	(0,009)	0,164*	(0,013)	0,073*	(0,011)
Leeftijd	0,088*	(0,032)	0,066*	(0,030)	-0,000	(0,041)	0,035	(0,035)
Leeftijd kwadraat	-0,003	(0,004)	0,001	(0,004)	0,006	(0,005)	-0,000	(0,004)
Partner thuis	0,012	(0,010)	0,004	(0,010)	0,060*	(0,014)	0,029*	(0,012)
Kind thuis	0,016	(0,012)	0,005	(0,011)	0,033*	(0,015)	0,024	(0,013)
Opleidings- niveau	0,005	(0,003)	-0,030*	(0,003)	0,067*	(0,005)	0,010*	(0,004)
Gezondheid	0,136*	(0,007)	0,086*	(0,006)				
Tevredenheid inkomen	0,049*	(0,004)	0,007	(0,004)	0,071*	(0,006)	-0,016*	(0,006)
Vaste aanstelling	0,004*	(0,001)	0,000	(0,001)				
Leiding- gevende	0,108*	(0,013)	-0,053*	(0,012)	0,094*	(0,015)	0,001	(0,013)
Aantal uren (ln)	-0,054*	(0,012)	-0,075*	(0,012)	-0,056*	(0,018)	-0,041*	(0,015)
Vies werk	-0,019*	(0,005)	-0,017*	(0,005)				
Onregelmatige tijden	0,009	(0,005)	0,035*	(0,005)	0,045*	(0,005)	0,032*	(0,004)
Flexibele uren	-0,026*	(0,005)	-0,027*	(0,005)	-0,060*	(0,011)	-0,092*	(0,010)
Werkdruk	-0,035*	(0,003)	-0,033*	(0,002)	0,009	(0,006)	0,010	(0,005)
Discretie			0,014	(0,012)			-0,009	(0,008)
Zeggenschap			0,181*	(0,006)			0,153*	(0,006)
Complexiteit			0,292*	(0,017)				
Vaardigheden			0,004	(0,008)			0,062*	(0,006)
Ontwikkelings- mogelijkheden			0,045*	(0,004)			0,081*	(0,006)
Steun			0,147*	(0,005)			0,095*	(0,008)
Contact							0,373*	(0,007)
Overheid			0,094*	(0,010)			0,372*	(0,012)
Mengvorm publ./priv.			0,054*	(0,022)				
Stichting/ngo			0,085*	(0,039)				
Anders			0,178*	(0,044)				
Omvang: 2-9 werknemers			-0,208*	(0,031)				
Omvang: 10-249 werknemers			-0,168*	(0,031)				

	EWCS 2015				ISSP 2015			
	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	b	Se	b	Se	b	Se	b	Se
Omvang: 250+ wn.			-0,218*	(0,032)				
Constante	3,435*	(0,088)	2,472*	(0,088)	3,335*	(0,107)	0,845*	(0,097)
Variantie landenniveau	0,020*	(0,005)	0,018*	(0,005)	0,048*	(0,012)	0,019*	(0,005)
Variantie individueel niveau	0,568*	(0,005)	0,478*	(0,004)	0,688*	(0,007)	0,495*	(0,005)
N	28.746		28.746		18.742		18.742	
-2 Log likelihood	-32715,00		-30240,59		-23156,10		-20048,51	
Vrijheidsgraden	15		28		12		19	

Bron: EWCS 2015 en ISSP 2015, eigen berekeningen

Voor wat betreft zelfontplooiing zien we consistent positieve effecten voor de meeste variabelen in beide databestanden. We zien in model 2 voor EWCS positieve effecten voor zeggenschap, complexiteit, ontwikkelingsmogelijkheden en steun. Vooral het effect van complexiteit is sterk. We zien geen effecten voor discretie en vaardigheden. Model 4 op basis van ISSP toont positieve effecten voor zeggenschap, vaardigheden, ontwikkelingsmogelijkheden, steun en contact. Er is geen significant effect voor discretie. Deze resultaten laten zien dat mogelijkheden tot zelfontplooiing de ervaring dat het werk sociaal nuttig is vergroten.

Uitruil sociaal nuttig werk en beloning

Sociaal nuttig werk draagt bij aan arbeidsmotivatie en arbeidssatisfactie, maar heeft ook schaduwzijden. Verschillende onderzoekers (Bunderson & Thompson, 2009; Graeber, 2018; Clinton et al., 2017; Wilson & Britt, 2021) argumenteren dat sociaal nuttig werk tot offers van de werkenden leidt. Werkenden die hun werk sociaal nuttig vinden, zijn overtuigd van nut en noodzaak van kwalitatief goed werk, en doen hun best die kwaliteit te leveren. Dit gaat gepaard met hoge arbeidssatisfactie, maar betekent ook extra stress. Onderzoek laat zien dat mensen die geven om de inhoud en kwaliteit van hun werk vaak blootstaan aan grote zorgen over werk (Bunderson & Thompson, 2009; Clinton et al., 2017; Wilson & Britt, 2021).

Werkgevers kunnen bovendien de motivatie van de werkenden exploiteren door ze in te huren voor een lager loon. In dat verband wordt erop gewezen dat in maatschappelijk zinvolle beroepen, de 'essentiële' of 'vitale' beroepen van de coronatijd, de loonontwikkeling de laatste jaren is achtergebleven bij beroepen die veel minder zinvol of zelfs schadelijk zijn (met name Graeber, 2018). Hoewel de redenering plausibel is, is er in de literatuur vrijwel geen empirische evidentie te vinden die laat zien dat sociaal nuttig werk gekoppeld is aan lagere lonen. In het tot nu toe verrichte onderzoek bestaat de onderbouwing uit verhalen van inhoudelijk betrokken werknemers die het gevoel hebben dat hun beloning onder de marktwaarde is (bijvoorbeeld Bunderson & Thompson, 2009; Graeber, 2018).

We onderzoeken of er een uitruil plaatsvindt tussen inkomen en sociaal nuttig werk. We veronderstellen daarbij dat de mate waarin mensen hun werk als sociaal nuttig ervaren niet alleen afhangt van de mogelijkheden tot zelfontplooiing, maar ook van het loon. Het loon is immers de uitdrukking van de waardering van de werkgever voor het werk, en geeft de werknemer dus een indicatie van de waarde die de werkgever aan het werk toekent. Een hoog loon is een indicatie dat de werkgever veel waarde toekent aan het werk. Voor werkgevers kan het aantrekkelijk zijn op het loon te besparen als de werknemer het werk om een andere reden al heel sociaal nuttig vindt. Er is sprake van exploitatie van sociaal nuttig werk wanneer dit werk slechter wordt betaald dan op andere kenmerken vergelijkbaar werk.

Toetsing uitruil

Over de wijze waarop uitruil getoetst moet worden bestaat in de literatuur geen overeenstemming. De afgelopen decennia hebben econometristen verschillende modellen ontwikkeld om compenserende beloningsverschillen, dat wil zeggen afwijkingen in het loon als gevolg van een specifiek functiekenmerk, te meten. Omdat het lastig bleek compenserende beloningsverschillen direct vast te stellen, ontwikkelden econometristen modellen op basis van paneldata of met gebruik van instrumentele variabelen. In onze toetsing hanteren we een relatief simpel model waarin we voortbouwen op de modellen van tabel 2.

Een belangrijke verandering ten opzichte van de modellen van tabel 2 is dat we in plaats van subjectief inkomen nu het effect van inkomen schatten. De analyse vindt plaats in twee stappen. In de eerste stap schatten we de effecten van inkomen en de controlevariabelen op sociaal nuttig werk. In de tweede stap voegen we de variabelen toe die zelfontplooiing en

Tabel 3. Het effect van inkomen op sociaal nuttig werk, multilevel-modellen

EWCS	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
Persoonlijke kenmerken	Ja		Ja		Ja		Ja	
Baankenmerken	Ja		Ja		Ja		Ja	
Zelfontplooiing	Nee		Ja		Nee		Ja	
Organisatiekenmerken	Nee		Nee		Ja		Ja	
log inkomen	0,044*	(0,009)	-0,021*	(0,008)	0,048*	(0,009)	-0,018*	(0,008)
Inkomen onbekend	0,314*	(0,064)	-0,163*	(0,059)	0,340*	(0,064)	-0,142*	(0,059)
N	28.746		28.746		28.746		28.746	
ll	-32769,86		-30320,51		-32713,25		-30238,60	
df_m	16		22		23		29	
ISSP								
Persoonlijke kenmerken	Ja		Ja		Ja		Ja	
Baankenmerken	Ja		Ja		Ja		Ja	
Zelfontplooiing	Nee		Ja		Nee		Ja	
Organisatiekenmerken	Nee		Nee		Ja		Ja	
log inkomen	0,001	(0,003)	-0,013*	(0,003)	-0,003	(0,003)	-0,016*	(0,003)
Inkomen onbekend	-0,008	(0,029)	-0,107*	(0,026)	-0,019	(0,029)	-0,115*	(0,025)
N	18.742		18.742		18.742		18.742	
ll	-23225,32		-20534,44		-22717,86		-20037,37	
df_m	13		19		14		20	

Bron: EWCS 2015 en ISSP 2015, eigen berekeningen

organisatiedoelen indiceren. Indien na toevoeging het effect van inkomen negatief is, concluderen we dat er sprake is van uitruil.

Voor wat betreft het loon maken we voor EWCS gebruik van het logaritme van het maandinkomen, gemeten in euro's. Voor ISSP gebruiken we decielen op basis van de inkomensverdeling om de inkomens tussen de landen vergelijkbaar te maken. Om het relatief grote aantal respondenten dat geen inkomen opgeeft in de analyse te behouden, hebben we voor beide bestanden een dummyvariabele gecreëerd die aangeeft of de respondent een inkomen heeft ingevuld.

De resultaten zijn gepresenteerd in tabel 3. In het eerste model, dus het model op basis van EWCS met alleen de controlevariabelen, heeft inkomen een positief effect op sociaal nuttig werk. In het tweede model met alle variabelen inclusief die zelfontplooiing indiceren is het effect van inkomen

negatief. We hebben daarnaast modellen geschat met een verschillende volgorde van de blokken. In de modellen zonder zelfontplooiing is het effect van inkomen positief. Telkens als we de variabelen die zelfontplooiing indiceren opnemen is het effect van inkomen negatief. Er is een uitruil tussen inkomen en sociaal nut van het werk wanneer we controleren voor zelfontplooiing.

De resultaten voor ISSP in tabel 3 komen sterk overeen met die voor EWCS. Het verschil is dat inkomen geen effect laat zien, ook geen positief effect, als we alleen de controlevariabelen opnemen. Het effect wordt weer negatief als we de indicatoren van zelfontplooiing opnemen. Dit is onafhankelijk van de volgorde waarin we de blokken van variabelen toevoegen. Als we controleren voor zelfontplooiing vinden we ook in ISSP een uitruil tussen sociaal nuttig werk en inkomen.

Conclusie

Ons doel was het inzicht in sociaal nuttig werk te verdiepen en te toetsen of er een uitruil is tussen sociaal nuttig werk en loon. We argumenteerden dat de mate waarin werk sociaal nuttig is sterk afhankelijk is van de functie, en onderscheidde uiteindelijk drie determinanten: organisatiekenmerken, mogelijkheden tot zelfontplooiing en loon. We onderzochten in welke functies het werk als heel nuttig en in welke het als weinig nuttig wordt ervaren, en of de mate waarin het werk sociaal nuttig is wordt bepaald door zelfontplooiing. We onderzochten ook of er een uitruil plaatsvindt tussen loon enerzijds en sociaal nut van het werk anderzijds.

De analyses laten zien dat er tussen respondenten in verschillende landen een grote mate van overeenstemming bestaat over de mate waarin het werk in hun beroepsgroep sociaal nuttig wordt gevonden. Medewerkers in de gezondheidszorg, docenten, juridisch professionals, wetenschappers en hoogopgeleide productiemedewerkers hebben de meest nuttige functies. De minst nuttige functies zijn te vinden in de laagopgeleide beroepen in de primaire sector, maar ook bij verkopers en schoonmakers. De grote mate van overeenstemming over de mate waarin beroepsbeoefenaren het eens zijn over het nut van hun werk onderstreept dat de mate waarin werk nuttig is sterk afhangt van het beroep.

We toetsten de effecten voor maatschappelijk nut op het niveau van de organisatie en de sector. We vonden in beide databestanden dat werkenden in niet-commerciële organisatie, met name overheidsorganisaties, hun werk nuttiger vinden dan werkenden in commerciële organisaties. Met

uitzondering van een positief effect voor heel kleine organisaties vonden we geen effect voor omvang van de organisatie.

Voor wat betreft zelfontplooiing bouwden we in onze analyses voort op de Self-Determination Theory van Ryan & Deci. We verwachtten en vonden positieve effecten van variabelen die gerelateerd zijn aan de mate van autonomie, competentie en sociale verbondenheid in de functie. We vonden positieve effecten van zeggenschap, complexiteit, ontwikkelingsmogelijkheden en sociale steun op de mate waarin het werk nuttig is. Deze effecten waren sterk in vergelijking met die van persoons- en baankenmerken, die niet of slechts indirect waren gerelateerd aan mogelijkheden tot zelfontplooiing. Dit resultaat steunt ons vermoeden dat bij vragen naar het sociaal nut van het werk mogelijkheden tot zelfontplooiing zwaar worden meegewogen.

Tot slot lieten we zien dat er een uitruil plaatsvindt tussen loon en sociaal nuttig werk. We vonden een negatief effect van inkomen op sociaal nuttig werk naarmate de voorwaarden tot zelfontplooiing meer aanwezig zijn.

Discussie

We beschouwen deze resultaten als een tussenstap in het onderzoek naar sociaal nuttig en betekenisvol werk. De resultaten laten zien dat de mate waarin werk sociaal nuttig is sterk afhangt van de kwaliteit van de arbeidsplaats, met name van de mogelijkheden tot zelfontplooiing en van de organisatie. Wel plaatsen we een aantal kanttekeningen die mogelijk aanleiding geven tot verder onderzoek.

Een eerste kanttekening is dat onze resultaten sterk getekend zijn door de variabelen die we in de databestanden vonden. Sociaal nut hebben we gemeten met twee verschillende schalen van twee items. Het effect van variabelen die zelfontplooiing indiceren is sterk, maar de gevonden effecten roepen ook vragen op. Zo blijkt (taak)complexiteit een sterk effect te hebben, terwijl we geen effect vonden voor discretie, dat wil zeggen autonomie in de functie. Het is niet direct duidelijk wat deze verschillen betekenen. Ze kunnen duiden op reële verschillen in onderliggende effecten, maar kunnen ook een statistisch artefact zijn, bijvoorbeeld doordat arbeidsplaatsen aanzienlijk meer verschillen in complexiteit dan in autonomie. We vinden relatief sterke effecten voor zeggenschap, die belangrijker blijkt voor sociaal nut dan discretie.

We vermoeden dat onze analyses het effect van organisatiedoelen op de mate waarin het werk sociaal nuttig is onderschatten. In onze analyses hebben we twee variabelen opgenomen, beide op het niveau van organisatie

en sector. Het is plausibel dat naast organisatie en sector de inhoud van het werk een belangrijke focus is om maatschappelijk nut aan af te meten (vgl. Dur & Van Lent, 2019). We hebben in onze analyses afgezien van metingen van maatschappelijk nut op functieniveau, vanwege de correlatie van de mate van zelfontplooiing met maatschappelijk nut.

Een laatste kanttekening is dat we effecten van uitruil tussen loon en sociaal nuttig werk hebben gemeten op basis van het effect van loon op sociaal nuttig werk, maar dat uitruil tussen loon en betekenisvol werk ook op andere manieren kan plaatsvinden. Een variabele die in dit verband nader onderzoek verdient is arbeidssatisfactie, omdat die afhangt van de mate waarin het werk betekenisvol is (Cassar & Meier, 2018). Graeber (2018) poneert dat de lagere arbeidssatisfactie van sociaal nutteloos werk wordt afgekocht met een hoger loon. Dat verdient nader onderzoek.

Beleidsimplicaties

We hopen dat onze onderzoeksresultaten eraan bijdragen dat het beleid de aandacht verplaatst van het aantal arbeidsplaatsen naar de kwaliteit ervan. De afgelopen decennia is het beleid vooral gericht geweest op groei van het aantal arbeidsplaatsen, terwijl de kwaliteit van het werk is afgenomen (Smulders & Van den Bossche, 2016). Vanuit het beleid zou de aandacht daarbij gericht moeten zijn op twee problematieken.

De eerste problematiek is die van de functies waarin het werk als weinig sociaal nuttig wordt ervaren. Het gaat hier vaak om functies met weinig mogelijkheden tot ontplooiing, waarvan het maatschappelijk nut door degene die het uitvoert in twijfel wordt getrokken, en waarin de arbeidsomstandigheden te wensen overlaten. Het minst betekenisvolle werk wordt verricht door laagopgeleide werknemers in de primaire sector en verkopers en schoonmakers. Beleid zou erop gericht moeten zijn deze functies meer betekenis te geven, met name door de werkenden meer zelfontplooiing te bieden, terwijl daarnaast ook de beloning een middel is om dit werk meer zin te geven.

De tweede problematiek is die waarin het loon achterblijft bij de maatschappelijke betekenis van de functie. Dit probleem concentreert zich in de verzorgende en onderwijzende beroepen. Werkenden voelen zich 'niet gezien' en ondergewaardeerd door hoge werkdruk en achterblijvende lonen. Onze resultaten laten zien dat een dergelijke uitruil mogelijk en voor deze beroepen plausibel is. Beleid zou erop gericht moeten zijn de beloning meer in evenwicht te brengen, terwijl

er daarnaast wellicht ook mogelijkheden zijn door verhoging van de kwaliteit van het werk, bijvoorbeeld door uitbreiding van de zeggenschap, meer mogelijkheden tot zelfontplooiing en het afbouwen van de sterk controlerende bureaucratie.

Bijlage: Operationalisaties van de gebruikte concepten

Maten	EWCS 2015	ISSP 2015
Sociaal nuttig werk	Je hebt het gevoel nuttig werk te doen; Je baan geeft je het gevoel goed werk te doen (schaal 1 t/m 5)	Ik kan in mijn baan anderen helpen; Mijn baan is nuttig voor de maatschappij (schaal 1 t/m 5)
Beroep	De tweecijferige internationale standaardclassificatie van beroepen (ISCO) uit 2008	De tweecijferige internationale standaardclassificatie van beroepen (ISCO) uit 2008
Geslacht	Vrouw = 1, man = 0	Vrouw = 1, man = 0
Leeftijd	Leeftijd gedeeld door 10 en leeftijd in het kwadraat	Leeftijd gedeeld door 10 en leeftijd in het kwadraat
Partner	Heeft partner = 1, geen partner = 0	Heeft partner = 1, geen partner = 0
Kinderen in het huishouden	Kinderen in het huishouden = 1, geen kinderen = 0	Kinderen in het huishouden = 1, geen kinderen = 0
Opleidingsniveau	Negenpuntsschaal (ISCED 0 t/m ISCED 6), van alleen voorschools t/m doctoraat	Zevenpuntsschaal ISCED 0 t/m ISCED 6
Subjectieve gezondheid	Eén vraag, vijfpuntsschaal	Eén vraag, vijfpuntsschaal
Tevredenheid met inkomen	Kunt u gemakkelijk rondkomen?, zespuntsschaal	Stelling: ik heb een hoog inkomen, vijfpuntsschaal
Vaste aanstelling	Ja = 1, Nee = 0	Ja = 1, Nee = 0
Geeft u leiding?	Ja = 1, Nee = 0	Ja = 1, Nee = 0
Hoeveel uur in de week werkt u?	De natuurlijke logaritme van het aantal gewerkte uren	De natuurlijke logaritme van het aantal gewerkte uren
Vies werk	Schaal gebaseerd op 9 items, vraag Q29, $\alpha = 0,82$	Niet aanwezig
Onregelmatige uren	Hoe vaak per maand werkt u op zaterdag, zondag en/of 's nachts?, $\alpha = 0,65$	Hoe vaak werkt u in het weekend? Vijfpuntsschaal
Flexibele werkuren	Werkt u op dezelfde uren, elke dag, dezelfde dagen elke week, dezelfde uren elke week, en heeft u vaste begin- en eindtijden? Antwoord ja, nee	Wat past het best bij uw werkuren? Vast, enige flexibiliteit, volledig vrij.
Werkdruk	Hoe vaak werkt u op hoge snelheid en tegen strakke deadlines, zevenpuntsschaal, $\alpha = 0,80$	Hoe vaak vindt u uw werk stressvol? Vijfpuntsschaal (1, nooit, 5 altijd)

Maten	EWCS 2015	ISSP 2015
Autonomie in werk	Kunt u zelf de volgorde van de taken bepalen, werkmethode kiezen, snelheid bepalen, Antwoord ja, nee bij elkaar opgeteld	Kunt u uw eigen werk organiseren (bepalen)? Driepuntsschaal van nee, enigszins en helemaal
Autonomie in baan	U wordt geconsulteerd, u verbetert de werkorganisatie, u kunt collega's kiezen, u mag zelf pauzes bepalen, u mag eigen ideeën uitvoeren, u kunt belangrijke beslissingen beïnvloeden. Vijfpuntsschaal, $\alpha = 0,79$	U kunt uw werk onafhankelijk doen. Vijfpuntsschaal
Taakcomplexiteit	Werkt u volgens hoge standaarden, u controleert kwaliteit van eigen werk, u lost problemen op, taken zijn complex, u leert nieuwe dingen. Antwoorden ja of nee bij elkaar opgeteld en gedeeld door aantal items	Niet aanwezig
Vaardigheden	Beschikt u over de juiste vaardigheden? Vraag gehercodeerd naar ja = 1 nee = 0	Hoeveel van uw kennis en vaardigheden gebruikt u? Niets (1) tot alles (4)
Heeft u promotiemogelijkheden	Van weinig tot veel, vijf puntsschaal	Van weinig tot veel, vijf puntsschaal
Sociale steun	Uw collega helpt u; Uw leidinggevende helpt u. Vijfpuntsschaal	Relatie tussen leidinggevenden en werknemer is goed en onderlinge relatie tussen werknemers, collega's is goed. Vijfpuntsschaal
Sector	Privaat (1), overheid (2), publiek-private samenwerking (3), ngo (4), anders (5)	Is uw werkgever publiek (1) of privaat (0)
Bedrijfsomvang	1 (geïnterviewde werkt alleen), 2 (2 tot 9 personen), 3 (10 tot 249 personen), 4 (250 of meer personen)	Niet bekend
Inkomen	Natuurlijke logaritme van het in euro's opgegeven maandinkomen en een dummy voor niet opgegeven inkomens	Inkomensdecielen per land en een dummy voor niet opgegeven inkomens

Literatuur

- Bunderson, J.S., & Thompson, J.A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), 32-57.
- Cassar, L., & Meier, S. (2018). Nonmonetary incentives and the implications of work as a source of meaning. *Journal of Economic Perspectives*, 32(3), 215-238.
- Clinton, M.E., Conway, N., & Sturges, J. (2017). 'It's tough hanging-up a call': The relationships between calling and work hours, psychological detachment, sleep quality, and morning vigor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(1), 28-39.
- De Prins, P., & Stuer, D. (2020). Bullshit jobs: bestaan ze echt? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 36(3), 242-260.
- Dur, R., & van Lent, M. (2019). Socially useless jobs. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 58(1), 3-16.
- Graeber, D. (2018). *Bullshit Jobs: A Theory*. Simon & Schuster.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Addison Wesley.
- Lepisto, D.A., & Pratt, M.G. (2017). Meaningful work as realization and justification toward a dual conceptualization. *Organizational Psychology Review*, 7, 99-121.
- Martela, F., & Pessi, A.B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9, 363-369.
- Nikolova, M., & Cnossen, F. (2020). What makes work meaningful and why economists should care about it. *Labour Economics*, 65, 101847.
- Perry, J.L., & Vandenberg, W. (2015). Public Service Motivation Research: Achievements, Challenges, and Future Directions. *Public Administration Review*, 75(5), 692-699.
- Pot, F.D. (2022). Onderzoek naar bullshit jobs: 'Jumping to conclusions'. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 38(1), 4-17.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Smulders, P., & Van den Bossche, S. (2016). Neergaande trend in de kwaliteit van arbeid. *ESB*, 101(4742), 654-657.
- Soffia, M., Wood, A.J., & Burchell, B. (2021). Alienation Is Not 'Bullshit': An Empirical Critique of Graeber's Theory of BS Jobs. *Work, Employment and Society*. <https://doi.org/10.1177%2F09500170211015067>

- Van Wingerden J., & Van der Stoep, J. (2018) The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PLoS ONE*, 13(6), e0197599.
- Wilson, C.A., & Britt, T.W. (2021). Living to work: The role of occupational calling in response to challenge and hindrance stressors. *Work & Stress*, 35(2), 111-131.

Data

- Eurofound. (2017). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*. Publications Office of the European Union.
- ISSP Research Group. (2017). *International Social Survey Programme: Work Orientations IV - ISSP 2015*. GESIS Data Archive, Cologne. ZA6770 Data file Version 2.1.0.