

Status in het hedendaagse arbeidsbestel.

door M.K. Simoons

Januari 2009

Alba University, 2008/2009

Master in Coaching

Status in het hedendaagse arbeidsbestel.

“mensen zijn niet geprogrammeerd om succes te wantrouwen”

Peter Robertson in NRC handelsblad, december 2008

Inleiding

Dit essay, dat in het kader van de module *Arbeid, Context en Zingeving* is geschreven, gaat over het fenomeen status in de context van ons arbeidsbestel. Er zijn verschillende definities over status in omloop (Stultiens & Stultiens, 2004, p. 16 e.v.). Status kan zijn interactiestatus, waarbij het gaat om de manier waarop we ons samenleven structureren in de vorm van hiërarchische verhoudingen. Deels hangt dit samen met de taakverdeling, die we in de loop der eeuwen met elkaar hebben gecreëerd (ibid). Van deze vorm van status zijn twee andere statusvormen afgeleid. Dat zijn sociale status, verbonden met sociale en economische verworvenheden en functiegebonden status, waarmee we onze zogenaamde bevelstructuur weergeven (ibid). Definities van status die we in het dagelijks leven gebruiken verwijzen doorgaans naar de waardering die mensen toekennen aan een bepaalde positie (encyclo.nl/nol/php) of naar een stand of toestand (heelom.com/ Echo/zoek robot/woo). De definitie die Robbins in zijn boek *Gedrag in Organisaties* (2005, p. 129) geeft is dat status een sociaal bepaalde positie of rang is die anderen toekennen aan groepen of groepsleden. Ook hier zien we weer het ‘toekennen aan’ naar voren komen.

Wanneer mensen elkaar voor het eerst ontmoeten, proberen ze er meestal (onbewust) zo snel mogelijk achter te komen wat voor beroep iemand heeft of welke positie de ander bekleedt. Op deze wijze kennen we onszelf en de ander een bepaalde rang of status toe. Dit is wat Stultiens en Stultiens in hun boek ‘het fenomeen status’ (2004) bedoelen met interactiestatus. Fincham (2005, p. 609) spreekt in dit verband van ‘klassenbewustzijn’ hetgeen volgens mij duidelijk aangeeft dat het hier gaat om subjectieve gevoelens van mensen ten aanzien van de klasse waar zij zich bij aangesloten voelen, in plaats van dat het zou gaan om een objectief criterium. Het fenomeen status is in de huidige tijd nauw verbonden met wat Baumeister (1991, appendix A) ‘carriërisme’ noemt en in dit kader ook verbonden met de opkomst in de 19e eeuw en ondergang in de 20e eeuw (volgens Baumeister, ibid) van wat wij ‘arbeidsethos’ (engels work ethic) noemen. Met arbeidsethos bedoelen we de betekenis die arbeid voor mensen heeft. Mijn vooronderstelling hierbij is dat naarmate het arbeidsethos als leidraad voor de werkende bevolking aan belang afnam, status als leidraad voor de werkende bevolking steeds belangrijker werd.

In dit essay gaat het vooral om de subjectieve betekenis van status, dus een sociaal bepaalde positie of rang die we aan elkaar toekennen. Dit in tegenstelling tot andere vormen van status die eerder geassocieerd worden met het meer objectieve begrip sociale klasse, zoals door de architect van de driedimensionale stratificatieanalyse Max Weber (1864-1920) weergegeven (Benschop, par 1, geen datum). Hij zou als eerste een fundamenteel onderscheid hebben gemaakt tussen drie analytisch onafhankelijke dimensies van sociale stratificatie: klasse, status en macht. Deze drie dimensies refereerden enerzijds aan de structuren van ‘economische’, ‘sociale’ en ‘politieke’ ongelijkheid; anderzijds zou elk van deze dimensies refereren aan sociale collectiviteiten: klassen, statusgroepen en partijen. Een scherpe scheidslijn tussen status en klasse is dus in de visie van Weber niet te maken (ibid). De discussie over sociale klassen ligt vanwege de verbondenheid met demografische en biosociale aspecten tamelijk ingewikkeld en zal in dit essay verder niet aan de orde komen. (Zie voor discussies hierover onder andere

www.schoupe.net/npl/psychologie/intelligentie/verbanden.htm en K. Thienbout in www.nidi.knaw.nl/web/html/public.

In dit essay wil ik onderzoeken wat de historische achtergrond van het fenomeen status in ons huidige arbeidsbestel is, welke veranderingen er in de loop der tijd in ons arbeidsbestel zijn opgetreden en welke implicaties dit heeft gehad ten aanzien van de betekenis die wij aan status toekennen in ons werkend bestaan. Ik heb zowel literatuuronderzoek verricht als informatie verzameld onder managers. Ik heb dit gedaan door acht managers (de respondenten zijn hoogopgeleide mannen, wonend en werkend in de Randstad, in de leeftijd van 42-52 jaar) acht vragen te stellen over hun beleving van status, waarbij ik uitga van de vooronderstelling dat (het kunnen bereiken of hebben van) een hoge status een belangrijke extrinsieke motivatie is om te werken, met name bij hoog gekwalificeerd werk. Ik word hierin ondersteund door onder andere Baumeister (1991, p 133) die stelt dat in de arbeidsgeschiedenis, een toenemende nadruk is gekomen op extrinsieke beloningen, waardoor de arbeidsethos steeds verder ondermijnd werd. Hij stelt zelfs dat in de moderne wereld, de wens om te profiteren en zichzelf te verheerlijken, de belangrijkste redenen zijn om (hard) te werken (ibid p/ 144).

Het essay is opgebouwd uit 4 paragrafen. In de eerste paragraaf zal ik ingaan op de geschiedenis van het fenomeen status in relatie tot maatschappelijke veranderingen die ons denken over status hebben beïnvloed. In de tweede paragraaf zal ik een overzicht geven van de vragen aan de managers over status en een samenvatting geven van de antwoorden. In de derde paragraaf zet ik de antwoorden af tegen het hedendaagse denken over arbeidsethos en de rol van status daarin. De laatste paragraaf bestaat uit een samenvatting, conclusies en aanbevelingen voor verder onderzoek.

1. De geschiedenis van het fenomeen status in relatie tot maatschappelijke veranderingen die ons denken over status hebben beïnvloed.

Tot aan de reformatie in Nederland, dus rond 1450, werd arbeid door machthebbers en andere elites gezien als een last en als minderwaardig. Arbeiders (slaven, horigen en lijfeigenen) hadden een lage status (Mok, 2007, p. 40). Er was een *standenmaatschappij* en de positie in die maatschappij verkregen de mensen door geboorte en niet door vrije keuze. De drie belangrijkste standen waren de geestelijken, de adellijken en de boeren, later kwamen daar ook de grootgrondbezitters, handelaren en notabelen bij. www.werkstukpakketcultuurenmaatschappij.kennisnet.nl). Status werd door afkomst en geërfd bezit bepaald en er bestonden scherpe scheidslijnen tussen de verschillende statusposities. Aan het begin van de 16^e eeuw begon wat wij noemen het moderniseringsproces op gang te komen, met als eerste gevolg voor de arbeidscultuur een kentering in het arbeidsethos (de betekenis van arbeid voor mensen) en de arbeidsmoraal (de normen die betrekking hebben op arbeid). Men ging arbeid in plaats van als 'last' meer als 'lust' zien, terwijl aan de andere kant de plicht tot arbeiden voor iedereen ging gelden (Mok, 2007, p. 40, 42).

Dit alles gebeurde niet over één nacht ijs. Sinds de opkomst van het Christendom keek men naar de maatschappelijke ordening als 'een door God gegeven bouwwerk. Onder invloed van onder andere Maarten Luther (1483-1546) veranderde het denken. Hij vond dat iedereen 'gelijk' was voor God, of je nu heer was of knecht (Mok, 2007, p 39). Werk werd meer gezien als een heilige plicht, waardoor werk in zekere zin gezien werd als het uitvoeren van God's wil (Baumeister, 1991, p. 129). Later stelden de Puriteinen (16^e en 17^e eeuw) dat succes in het werk een teken van God was. Succes in werk kreeg hierdoor (in Europa) steeds meer verbinding met spirituele waarden (ibid) en de status van arbeid kreeg hierdoor een hoger aanzien.

Wat betreft de rangen en standen in het Nederland van de 17^e en 18^e eeuw, waren het vooral de regenten die de dienst uitmaakten en dus een hoge status hadden in de maatschappij. (Duijvendak, 1992, p 61) Deze regenten hadden hun kapitalen met handel en scheepvaart verworven, maar legden zich in de loop van de 17^e eeuw meer toe op besturen van de steden en de gewesten (ibid). De adel speelde een beperktere rol, voornamelijk aan het hof van de stadhouder. De Hollandse regenten vormden met hun familierelaties een toplaag in de Republiek der Nederlanden (1588-1795). Hun vermogens werden ook steeds meer belegd in staatsleningen, mooie huizen aan een van de grachten en hofsteden buiten de stad. Deze huizen, evenals hun verdere levensstijl, met rijtuigen en personeel, benadrukten hun hoge status. Ze leken steeds meer op aristocraten (ibid) De meeste regenten investeerden echter spaarzaam in hun status. (Duijvendak, 1992, p 62). Interessant in deze kwestie is de visie over elites, met name van de Italiaan Vilfredo Pareto (1848-1923). Hij stelde dat de maatschappij altijd geleid zou worden door elites, dat waren zogenaamde kleine homogene groepen van begaafden, die elkaar beconcurrerden in hun strijd om de beste posities in de maatschappij. Hierdoor bleef volgens hem de sociale ongelijkheid een constante in de

geschiedenis! Deze visie stond lijnrecht tegenover die van Karl Marx (1818-1883) die stelde dat de sociale ongelijkheid uiteindelijk door de klassenstrijd zou worden opgeheven (Duijvendak, 1992, p 62).

De verschillen in productiviteit en de daardoor ontstane ongelijkheden in rijkdom en welvaart, waren de voornaamste oorzaak van het ontstaan van de klassenmaatschappij, als opvolger van de standenmaatschappij. (Mok, p 40). De voornaamste criteria van deze klassen waren 1^e. het al of niet eigenaar zijn van de productiemiddelen, 2^e de positie op de arbeidsmarkt en 3^e. het inkomen (ibid). Max Weber legde dit later uit in drie dimensies, de klassenpositie, de statuspositie en de machtspositie, welke laatste hij politieke macht noemde.

Interessant is in dit verband de afwijkende visie van Karl Marx (1818-1883). Hij zag slechts 2 klassen: of je behoorde tot de klasse van de eigenaars (kapitalisten), of je behoorde tot de klasse van arbeiders (proletariaat)(Duijvendak, 1992, p52). Neo-marxisten hanteren nog een derde klasse, die van de zelf-exploitanten, waar tegenwoordige de middenstand onder valt. (ibid p53)

In de 18^e eeuw kwamen er overal in Europa denkers op die arbeid beschouwden als de centrale activiteit in het leven. In hun visie was status verbonden met hard werken en succes daarin hebben (Duijvendak, 1992, p 53 e.v.). Jean-Jacques Rousseau (1712-1778), meende dat sociale ongelijkheid veroorzaakt werd door een bepaalde *rolverdeling* die tussen mensen ontwikkeld was, waarbij bepaalde families er in waren geslaagd om meer privé-eigendom te vergaren dan anderen. Andere grote denkers uit het voor-industriële tijdperk waren Claude Henry de Saint-Simon (1760-1825), Adam Smith (1723-1790) Georg Wilhelm Friedrich Hegel (1770-1831) en Karl Marx (1818-1883) (ibid; jaartallen van Wikipedia).

Ik heb de verschillende dimensies van status, klassen en standen in een matrix geplaatst waardoor de verschillen en overeenkomsten duidelijker wordt (verschillen tussen landen heb ik buiten beschouwing gelaten).

Figuur 1.

	Hierarchie/context (laag/hog)	Bevelstructuur (laag/hog)	Verworvenheden (veel/weinig)	Concept
Stultiens & Stultiens	Interactie status	Functie status	Sociale status	Verworven status
Weber	Klassenpositie	machtspositie	Statuspositie	Machtstatus
Marx	Kapitalisten vs Proletariërs	Kapitalisten vs proletariërs	Kapitalisten vs proletariërs	Klassenstrijd
Christelijke klassen-Maatschappij	Eigenaren productie-middelen	Positie op de arbeidsmarkt	Inkomenspositie	Inkomens – klassen
Middeleeuwen	Status door geboorte	Status door geboorte	Status door geboorte	Standen

De 20^e eeuw werd gekenmerkt door de opkomst van de middenklasse, ook wel bourgeoisie of burgerij genoemd (Duijvendak 1992, p 62). Deze kan onderverdeeld worden in de lagere en hogere middenklasse. De lagere middenklasse bestond en bestaat vooral uit kleine ondernemers, winkeliers en geschoold personeel. De hogere middenklasse werd en wordt gevormd door de hoger opgeleiden en beroepsgroepen met een economisch sterke positie (ibid p. 63).

De ontwikkeling van de industrie heeft in de West-Europese landen niet alleen de fabrieksarbeid doen toenemen, maar ook de zogenaamde schone arbeid, dus technisch en administratief personeel. Bij het toenemen van de arbeidsproductiviteit namen taken verbonden aan research, coördinatie, administratie en controle toe. Dit soort werk kreeg een hoger aanzien dan het traditionele 'vuile' fabriekswerk, hetgeen zich ook vertaalde in de sociale klasse waar deze groep toegerekend werd. In navolging van de socioloog D. Bell (1980) wordt deze ontwikkeling vaak gezien als de voorbode van de postindustriële samenleving, waarbij door een verhoogde arbeidsproductiviteit, steeds meer mensen buiten de directe productie werkzaam. Deze 'witte boorden' werkten weliswaar overwegend in loondienst, maar werden door hun opleiding en inkomen, niet meer tot de arbeidende klasse gerekend. Zij vormden en vormen nog steeds de nieuwe middenklasse (*Young Urban Professionals*), die zich vooral in de loop van de 20^e eeuw in toenemende mate naast of boven de oude middenklasse heeft gevoegd (Duijvendak, 1992, p 63). Door hun opkomst kan gesteld worden dat de oude middenklasse wat op de maatschappelijke ladder daalde (ibid). Anderzijds zien we dat geschoolde arbeiders met vaste inkomens in de 20^e eeuw, steeds meer de levensstijl van de middengroepen overnamen. Voor deze nieuwe middenklasse, werd persoonlijk succes in de maatschappij steeds sterker de basis waaraan status werd ontleend en waardoor iemands status werd bepaald. Een

levensstijl gericht op het benutten van kansen tot inkomensstijging werd als steeds belangrijker beschouwd. Daarnaast opende hoger onderwijs ook mogelijkheden. Op grond van het belang dat de *Yuppen* hechtten aan culturele en intellectuele ontplooiing, ontwikkelde zich volgens Duijvendak (1992, p. 64) de hypothese over een soort 'burgerlijk beschavingsoffensief', waarmee Duijvendak doelt op het opleggen van een burgerlijk normen- en waarden patroon - een burgerlijk fatsoensideaal- aan de lagere sociale groepen (ibid).

Mok (2007, p. 53 e.v.) legt het bovenstaande uit door erop te wijzen dat er in de wereld van de arbeid, drie ontwikkelingen te onderkennen zijn, die in de loop der tijd grote gevolgen hebben gehad voor de werkende bevolking. Ik noem ze hier, omdat ze ook van invloed zijn geweest op de arbeidsverhoudingen en op de statuspositie van werkenden. Deze drie ontwikkelingen zijn *verwereldlijking*, *vermaatschappelijking* en *individualisering*. Ik zal kort op deze ontwikkelingen ingaan.

1. *Verwereldlijking*: Volgens Mok (2007, p 54) is er onder invloed van maatschappelijke ontwikkelingen, zoals verwetenschappelijking, ontkerkelijking en emancipatie van vrouwen en jongeren, een zogenaamde verwereldlijking van arbeid opgetreden. Mok doelt hierbij op het toenemende belang van 'aardse' waarden zoals ijver, prestatiedrang, inkomen en carrière, die vanaf de industriële revolutie in de 19^e eeuw, langzamerhand de plaats in zijn gaan nemen van 'werken voor Gods koninkrijk'. Hiertegen hebben de criteria van 'geboorte in een bepaalde stand' en 'bezit' het moeten afleggen. Als men tegenwoordig iemand sociaal wil plaatsen dan vraagt men het eerste naar zijn of haar beroep. (Mok, 2007, p.54)
2. *Vermaatschappelijking*: In de 19^e eeuw werd arbeid langzamerhand losgemaakt uit de privé-sfeer (Mok2007, p 54/55). Van zelfvoorzienende gezinnen die eigen productie-eenheden vormden, veranderde de maatschappij langzamerhand in een 'heerschappij van de fabrieksbel'. Mensen verloren hun tijdssoevereiniteit (hun natuurlijke ritme). Machines dwongen werkende mensen in een keurslijf, die zij niet gewend waren. (ibid). We kunnen zeggen dat arbeid van een 'lust' toch weer in een mengeling van last en lust was verworden, vanwege de inperking in keuzemogelijkheden. (Mok, 2007, p59).
3. *Individualisering*: Voor de hedendaagse opvatting van status, is de individualisering waarschijnlijk van doorslaggevend belang geweest. Onder individualisering verstaat Mok (2007, p. 58) een verminderde oriëntatie op de collectieve instituties van het arbeidsbestel - zoals die geleidelijk ontstonden na de industriële revolutie- ofwel een toeneming van 'ieder voor zich'. Werkenden, maar ook jongeren zijn weliswaar nog steeds lid van allerei groepen, maar er is een toenemende nadruk gekomen op *individuele prestaties*, met bijbehorende beloningsvormen. Onderlinge concurrentie wordt door de werkgever aangemoedigd, omdat het productiviteitsverhoging zou werken. (ibid). Nederland is volgens Mok (ibid) wel eens getypeerd als een prestatie maatschappij met een Januskop (zie hiervoor ook Steijn en Witte, 1992), waarmee bedoeld wordt op het positieve effect van onderlinge concurrentie op de productiviteit, maar met een negatief effect op de kwaliteit van arbeid (Mok, 2007, p58).

Deze drie ontwikkelingen hebben als het ware een vloedgolf van veranderingen veroorzaakt ten aanzien de positie van werk in onze maatschappij. Het voert hier te ver om in te gaan op alle economische, juridische, politieke en sociale gevolgen van deze veranderingen.

Duidelijk is wel dat de *arbeidsethos* en de *arbeidsmoraal*, dus de betekenis die arbeid voor mensen heeft respectievelijk de normen ten aanzien van de plicht tot arbeiden, in de loop der tijd zijn veranderd (Mok, 2007, p44). De constante factor die als een rode draad door de arbeidsgeschiedenis heen loopt, is volgens Baumeister (1991, p 135) de noodzaak tot *rechtvaardiging* van werk, waarmee hij doelt op de reden om mensen zodanig te motiveren dat ze aan het werk blijven. In de Christelijke traditie kon die rechtvaardiging gevonden worden in 'een heilige plicht'. Tijdens en na de Industriële Revolutie werd de rechtvaardiging steeds meer gevonden in wereldse waarden zoals ijver, inkomen en prestatiedrang (Mok 2007, p 54) en in de 20^e eeuw was de doorslaggevende factor het persoonlijke succes.

Dit ging echter niet zonder pijn en moeite, omdat de Calvinistische normen en waarden (Calvijn, 1509-1564) de arbeidende bevolking zeer lang hadden gedomineerd, zodat het volgens Mok (p.36) geen wonder is dat mensen in de moderne tijd dubbelzinnig over arbeid denken en we de arbeidsgeschiedenis als het ware met ons meedragen (het dilemma van de plicht versus het succes) (ibid). Deze factoren hebben allemaal bijgedragen aan de wijze waarop mensen zijn gaan denken over status in het algemeen en hun eigen statuspositie ten opzichte van hun medemens in het bijzonder.

2. *Overzicht van de vragen en samenvatting van de antwoorden over status.*

In dit gedeelte geef ik een overzicht van de vragen met een samenvatting van de antwoorden van de respondenten.

Vraag 1. *Wat roept het woord 'status' bij u op? Geef een korte omschrijving*

Het woord status riep bij de respondenten in meerderheid de volgende associaties op:

- Het hebben van aanzien of een hoge rang;
- Een bepaalde afkomst hebben;
- Verkregen verworvenheden verkregen;
- Privileges en uiterlijk vertoon;
- Macht, gezag en autoriteit;
- In de positie zijn om beslissingen te kunnen nemen;
- De mogelijkheid hebben tot flexibele zelfrealisatie;
- Ego-communicatie;
- Situatie gebonden;
- Een aanschappelijke waarde die we aan anderen of onszelf toekennen;

Vraag 2 *Geef bij de volgen kernwoorden aan of u daarbij een associatie hebt met status*

De woorden die het meeste genoemd werden waren: hiërarchie, macht, aanzien, privileges, bezit, winnen, overwicht en carrière. In mindere mate werden genoemd, delegeren, ervaring, kapitaal, mensgericht leiderschap en kennis.

Vraag 3 *Bent u in uw carrière wel eens geconfronteerd met een (perceptuele) verhoging van uw statusgevoel? Geef een korte omschrijving van de omstandigheden en de gevoelservaring.*

De antwoorden heb ik onderverdeeld in 4 categorieën.

1°. Gevoel van statusverhoging: door waardering of erkenning voor resultaten die bereikt zijn of taken die volbracht zijn, door speciale assignments die men heeft gekregen en tevens door het geven van trainingen of presentaties (bijdrage aan verhoging van de eigenwaarde en zelfrespect)

2°. Statusverhoging: door promotie of een hogere positie of een andere titel (directeur, eindverantwoordelijke) of uitbreiding van taken/verantwoordelijkheden binnen de organisatie waar men werkzaam is. Deze statusverhoging gaf ook een gevoel van meer aanzien. Ook werd aangegeven dat de positie van de afdeling binnen de organisatie statusgevoelig is en door reorganisaties in status verhoogd kan worden (sommige taken staan hoger aangeschreven dan andere taken);

3°. Status toegekend krijgen: door collega's of de buitenwereld zoals klanten of bezoekers doordat men jou ziet als autoriteit;

4°. Gevoel van onmisbaarheid kan het eigen statusgevoel positief beïnvloeden, bijvoorbeeld na de geboorte van kinderen of wanneer jij de enige bent die een bepaalde (specialistische) opdracht krijgt;

Vraag 4 *Bent u in uw carrière wel eens geconfronteerd met een (perceptuele) verlaging van uw statusgevoel? Meerdere voorbeelden mogelijk Geef een korte omschrijving van de omstandigheden en de gevoelservaring*

De antwoorden kunnen onderverdeeld worden in 4 categorieën:

1°. Gevoel van statusverlaging doordat men gepasseerd wordt voor een (hogere) functie of bij het overstappen van een groter naar een kleiner bedrijf of lagere taken moeten uitvoeren (de oorzaak kon liggen in de selectiecriteria, maar ook prestaties en tevens waren huwelijk, overlijden, kinderen krijgen, hier ook van invloed op)

2°. Statusverlaging doordat men een lagere functie moest aanvaarden na een reorganisatie of door het kwijtraken van financiële of eindverantwoordelijkheid (de oorzaak kon liggen in de selectiecriteria, maar ook prestaties en tevens waren huwelijk, overlijden, kinderen krijgen, hier ook van invloed op)

3°. Een lagere status toegekend krijgen door derden wanneer je niet meer betrokken wordt of er niet meer naar je mening wordt gevraagd (om diverse redenen). Wanneer je directeur of manager wordt bij een kleiner bedrijf of wanneer je zelfstandig ondernemer wordt na een hoge positie in het bedrijfsleven;

4°. Gevoel van overbodigheid kan het statusgevoel negatief beïnvloeden, bijvoorbeeld na ontslag, wanneer er niet (meer) naar je geluisterd wordt of wanneer je gefaald hebt in een project of opdracht.

Vraag 5 Welke factoren zijn voor u in uw carrière van betekenis geweest voor uw algehele motivatie?
De motivaties kunnen globaal verdeeld worden in extrinsieke en intrinsieke motivaties (dit is niet altijd scherp te scheiden).

A. extrinsieke motivaties:

- het kunnen experimenteren of uitdagingen aangaan;
- zichzelf kunnen ontwikkelen
- ervaring op kunnen doen
- afwisselend werk doen
- dingen doen die lukken/doelen bereiken
- goed beloond worden (Geld of arbeidsvoorwaarden)
- doelstellingen/prestaties realiseren
- promotie krijgen
- Imago van bedrijf of afdeling

B. Intrinsieke motivaties

- bezig zijn met zaken die ertoe doen
- interne drives gericht op zinvol bezig zijn
- flexibiliteit/vrijheid om te handelen
- inhoud van werk (moet bij beleveniswereld aansluiten)
- winnen is leuk
- waardering en erkenning krijgen (geeft een gevoel van belangrijkheid, ertoe doen);
- invloed hebben
- werkplezier ervaren

Vraag 6 Welke factoren zijn voor u in uw carrière van betekenis geweest voor uw algehele functioneren?

Ook hier kan onderscheid gemaakt worden tussen interne en externe factoren, alhoewel er niet altijd een scherpe scheiding aan te geven is (verantwoordelijkheid is iets wat je gegeven (extern) kan worden of iets wat je op je neemt (intern) en sommige factoren zijn daarom in beide rijtjes opgenomen

1. Externe factoren

- verantwoordelijkheid krijgen
- waardering en erkenning krijgen
- bijzondere opdrachten krijgen
- afwisselend werk
- conflicten op het werk
- gezinssituatie
- afhankelijkheid van leidinggevenden
- cursussen en trainingen
- prettige collega's
- lerende omgeving

2. Interne factoren:

- gewaardeerd en erkend worden
- eigen verantwoordelijkheid nemen
- vrijheid van werken/onafhankelijkheid
- je goed voelen in je omgeving (is afhankelijk van de mensen om je heen, de organisatie)
- prettige collega's (geldt zowel voor intern als extern)
- je eigen valkuilen/tekortkomingen
- persoonlijke omstandigheden
- achtergrond en opvoeding
- scholing
- bepaalde voorwaarden voor verdere carrière (stimulans e.a)

Vraag 7 Welke factoren zijn er binnen de organisatie(s) waar u werk(te) gebruikt om medewerkers en leidinggevenden te motiveren? Welke verschillen zijn er aan te geven?

Grofweg gaat het om managers en medewerkers te boeien en te binden. In onderstaande figuur heb ik de antwoorden gegroepeerd.

Figuur 2

Factoren	Leidinggevenden	medewerkers
Binden	Betrokken worden bij de, visie of strategie van het bedrijf	Betrokken worden (bij strategie)
Binden	Sec. arbeidsvoorwaarden	Sec. arbeidsvoorwaarden
Boeien	Trainen en coachen	Trainen en coachen
Binden	(financiële waardering) Salaris en bonussen	(financiële waardering) Salaris en bonussen
Boeien/binden	Toetreden tot het MT/de directie	Management development programma
Boeien/binden	Personeelsuitjes, reizen.	Gekke dingen doen/speelsheid stimuleren/feestjes/uitjes
Boeien/binden	Meetbare resultaten	Medewerkers tevredenheidsonderzoek
Boeien/binden	Omgang met collega's	Omgang met collega's
Boeien/binden	Selectieprocedures en ontplooiingsmogelijkheden	Selectieprocedures en ontplooiingsmogelijkheden
Boeien/binden	Het hebben van verantwoordelijkheid	krijgen van team verantwoordelijkheid
Binden	Positief imago bedrijf	Positief imago bedrijf

Vraag 8 **Vraag: Welke culturele, historische of economische factoren hebben volgens u een rol gespeeld bij de gewijzigde houding in de maatschappij de afgelopen eeuw, ten opzichte van 'hard werken'?**

Deze vraag was bedoeld, om te zien in welke context de managers hun eigen antwoorden plaatsten. De verklaringen die werden gegeven varieerden van ontwikkelingen in de politieke verhoudingen, zoals de opkomst van het liberalisme, het ontstaan van de middenklasse gepaard gaande met herverdeling van werk, de 'stem van het volk' gepaard gaande met een toename van de arbeidsparticipatie en een betere beloning waardoor de verschillen afnamen, verhoging van de welvaart en rijkdommen gepaard gaande met een hogere status, verbetering van het onderwijs en de leerplichtwet en de ontwikkeling van de elektronische snelweg waardoor het type werk sterk veranderde.

Verder werd gesteld dat statusverhoging te maken heeft met een combinatie van maatschappelijke positie, gecombineerd met persoonlijk succes en beïnvloedingsmogelijkheden.

Uit de antwoorden van de managers heb ik een aantal kernzaken gehaald die als meer belangwekkend naar voren kwamen dan andere en waar mensen mijns inziens in de loop der tijd op een andere manier naar zijn gaan kijken. Ook denk ik dat deze onderwerpen waarschijnlijk van invloed zijn op de positie van status in het hedendaagse denken.

De kernzaken die ik uit de antwoorden heb gehaald zijn:

- I. de betekenis van status in relatie tot waardering en erkenning
- II. individualisme vs collectivisme (persoonlijk succes versus bedrijfsdoelen)
- III. extrinsieke versus intrinsieke motivaties
- IV. de organisatiestructuur en de organisatiecultuur
- V. achtergrond en opleiding

In het volgende onderdeel zal ik hier verder op ingaan.

3. Het hedendaagse denken over arbeidsethos en de rol van status daarin.

In dit onderdeel zal ik ingaan op de kernzaken die uit de vragen naar voren zijn gekomen in relatie tot het hedendaagse denken over arbeidsethos en de rol van status daarin. Daarbij zal ik niet ingaan op de verschillende onderzoeken en theorieën over management en gedrag in organisaties.

Ik volsta met een beknopte analyse. In de lijst met geraadpleegde literatuur vindt u suggesties om verder te lezen.

I. De betekenis van status in relatie tot waardering en erkenning

De respondenten gaven in hun antwoorden in meerderheid aan dat het verkrijgen van waardering en erkenning voor hun werk, in belangrijke mate bijdroeg aan hun eigenwaarde en zelfrespect en hun 'gevoel' van status. Deze factor geeft de beleving van de eigen positie in de organisatie ten opzichte van de overige collega's, ongeacht de positie dat men heeft, weer. Het gaat dus om een subjectieve verhoging van status.

Volgens Robbins (2005, p.46) is zelfrespect direct gekoppeld aan verwachtingen van succes. Dit betekent dat mensen met een groot gevoel van eigenwaarde geloven dat ze de kwaliteiten bezitten om te slagen in hun werk. Ook blijkt eigenwaarde verband te houden met externe invloeden. Mensen met een lage eigenwaarde laten zich eerder beïnvloeden dan mensen met een hoge eigenwaarde. Lage scoorders op eigenwaarde zijn gevoeliger voor positieve oordelen van anderen en zullen daarom eerder uit zijn op goedkeuring van anderen en zich dus eerder voegen naar de opvattingen en het gedrag van mensen die ze respecteren. Als managers zijn deze mensen eerder geneigd het anderen naar de zin te maken en nemen minder snel impopulaire maatregelen. Verder zullen mensen met een hoge eigenwaarde meer voldoening uit hun werk halen (ibid). Volgens Baumeister (1991, p 135) is succes hebben in het werk in de huidige tijd steeds meer van invloed op de eigenwaarde. Het lijkt dat er dus sprake is van een soort tegenstelling: veel behoefte aan waardering en erkenning, betekent een lage eigenwaarde, hetgeen een negatieve uitkomst kan hebben op het behalen van succes, terwijl dat op zijn beurt weer een negatieve invloed heeft op de eigenwaarde. Kortom, wanneer men in staat is om de waardering voor het werk meer uit zichzelf te halen, dan neemt de kans op succes toe, waarmee het gevoel van eigenwaarde weer kan stijgen en andersom. Een feitelijke verhoging van status komt dan meer binnen handbereik. Dit neemt niet weg dat Robbins ook stelt dat werksatisfactie voor een groot deel voortkomt uit het gevoel dat men het goed doet (p.41).

II Individualisme versus collectivisme (persoonlijk succes versus bedrijfsdoelen)

De respondenten gaven in hun antwoorden in meerderheid aan dat zij hun eigen individuele prestaties een belangrijke rol toekenden in hun carrière en in hun statusgevoel in het algemeen. Dat neemt niet weg dat ze ook in meerderheid aangaven dat hun positie en de mogelijkheden die ze hadden binnen de organisatie waar ze werkzaam waren ook van groot belang was geweest, met name voor hun feitelijke status (dus of ze wel of geen promotie hadden gekregen, wel/niet benoemd waren in een hogere functie). Een goed voorbeeld hierbij is het aangeven dat verantwoordelijkheid *hebben* een belangrijke incentive is geweest voor het algehele functioneren, maar het *krijgen* van verantwoordelijkheid evenzeer.

In de Appendix van het boek Meanings of Life van Baumeister (1991) geeft hij een interessante visie op het verval van arbeidsethos in de loop der tijd. Een van de oorzaken die hij ziet is het dilemma van het individualisme versus collectivisme. Hij stelt dat het arbeidsethos aanvankelijk het individuele werk als meest hoogstaande zag. In de loop der tijd en met name in de 20^e eeuw, werd werk steeds meer een kwestie van als een van de vele werknemers werk verrichten voor een grote bureaucratische organisatie. Er was dus een steeds grotere discrepantie te bekennen tussen wat het arbeidsethos hoog achtte en de praktijk van alle dag. Volgens het Westerse arbeidsethos, werden individuen graag afgeschilderd als meesters van hun eigen economische toekomst, terwijl in de praktijk het grootste deel van de werkende bevolking gewoon in loondienst werkte (Baumeister 1991, p 379). Het idee dat zelfopoffering zou leiden tot zelfvervulling werd zo een illusie (ibid).

Een andere opvatting over de opkomst van het individualisme komt van een publicatie van het Sociaal Plan Bureau. Snel en Engbersen stellen daarin dat individualisering het proces is van het 'oplossen' van traditionele sociale categorieën (nationale staat, familie, klasse, buurt en sekserollen) als integrerende en identiteitverlenende instituties. Het gevolg daarvan is dat burgers zelf invulling moesten gaan geven aan hun werk en leven. (ibid, pag 58). Snel en Engbersen volgen hierin de benadering van de bekende engelse socioloog Giddens (1992) volgens wie de traditionele instituties van de samenleving zoals de familie, buurtgemeenschap, kerk, politieke partij en vakbond aanvankelijk een beschermende cocon vormden, die het individu voorzag van een min of meer vanzelfsprekend handelingsrepertoire voor het alledaagse leven. Nu deze instituties en vanzelfsprekendheden van karakter veranderen, moet het individu in toenemende mate zelf gaan kiezen. Een dergelijke actieve levensplanning vereist echter bepaalde cognitieve en sociale vermogens waarover niet iedereen beschikt, waardoor er volgens Giddens veel levensplannen mislukken. (Snel en Engbersen, 2004, p.58). Uit de antwoorden van de respondenten haal ik ook een bepaald soort gelatenheid als het gaat om het kunnen plannen van de eigen carrière: man kan nog zulke mooie plannen met zichzelf voor hebben: als iemands persoonlijke doelstellingen (als manager of

werknemer), niet overeenkomen met de organisatiedoelstellingen dan is de kans inderdaad groot dat verwachtingen niet uitkomen en dat men uiteindelijk in zichzelf teleurgesteld zal worden. Gelukkig is het idee dat we ons hele leven bij dezelfde werkgever moeten blijven als hoogste goed vrijwel nergens meer te bespeuren, zodat de keuzevrijheid om elders te solliciteren of voor jezelf te beginnen de persoonlijke vooruitzichten weer ten positieve kunnen keren (hierbij wil ik opmerken dat de economische vooruitzichten op dit moment geen aanleiding geven om in dit kader al te optimistisch te zijn). Anderzijds zijn volgens Duijvendak (1992, p 78) de sociale verschillen tussen mensen nog altijd van grote invloed op de kansen van de volgende generatie op de arbeidsmarkt. Hoe hoger de statuspositie van de ouders, hoe hoger de kansen voor de kinderen. Wel is de zogenaamde sociale mobiliteit toegenomen en zijn ook de opleidingsverschillen kleiner geworden. Toch zijn de mogelijkheden om sociaal te stijgen niet onbegrensd (ibid).

III. Extrinsic versus intrinsieke motivaties)

De respondenten gaven in meerderheid aan dat zij vooral door extrinsieke factoren werden gedreven, maar dat intrinsieke factoren ook een rol speelden bij hun motivatie. Extrinsieke factoren die werden genoemd waren bijvoorbeeld salaris en bonussen, het imago van het bedrijf, afwisselend werk, mee hebben kunnen doen aan een management development programma, promotie krijgen, prestaties leveren, leuke collega's hebben. Intrinsieke motivaties waren bijvoorbeeld bezig zijn met zaken die ertoe doen, zinvol bezig kunnen zijn, flexibiliteit en vrijheid om te handelen, plezier in het werk, inhoud van werk (moet bij beleveniswereld aansluiten), winnen, waardering krijgen (geeft een gevoel van belangrijkheid, ertoe doen) en invloed hebben. Volgens Baumeister (1991, p 379) gaat het ook hier weer om dilemma's, die een negatieve uitwerking hebben gehad op het arbeidsethos. Het zou ideaal geweest zijn indien men werkte om zelfrealisatie te bereiken en het karakter te versterken, terwijl men aan de andere kant bezig was met het vergaren van rijkdom en prestige. In de praktijk bleek echter dat het vrijwel onmogelijk was om beide motivatiefactoren een gelijke rol te laten spelen en dat vooral intrinsieke motivatiefactoren moeilijk bereikbaar waren (en zijn) (ibid).

Volgens Baumeister worden mensen inderdaad vooral door extrinsieke factoren gemotiveerd om te werken en moet de maatschappij met incentives (extrinsieke drijfveren) mensen proberen te verleiden om (vervelend en saai) werk te verrichten. (1991, p118).

Een andere visie die onder andere door Van Knippenberg (2000) naar voren werd gebracht aan het begin van de 21^e eeuw (McKenna, 2006, p114 e.v) gaat ervan uit dat de groeps- belangen en behoeften, belangrijke motivatiefactoren kunnen zijn, waarbij de sociale identiteit van de groepsleden met de groep een cruciale rol speelt. De centrale gedachte is de veronderstelling dat door sociale identificatie, de manager of medewerker zichzelf ziet als één met de groep. Het individu, verkrijgt aldus 'status' via de groep (ibid, p115). Belangrijk hierbij is dat wanneer de groep goed presteert en successen behaalt, het groepslid eerder geneigd is om goed zijn best te doen en prestaties te leveren, dan wanneer de identificatie met de groep gering is. Van Knippenberg waarschuwt er wel voor dat een positief effect niet altijd in alle gevallen te verwachten is (ibid). Deze benadering zie ik terug in de antwoorden van de respondenten wanneer zij het belang van plezierige collega's of het belang van werken bij een belangrijke afdeling of voor een gerenommeerd bedrijf als motivatiefactor noemen.

IV. Mogelijkheden binnen de organisatie en de organisatiecultuur

De respondenten gaven in meerderheid aan dat ze in hun carrière enerzijds positief waren gestemd over de rol die de organisatie in hun carrière had gespeeld (Management development programma's , training en coaching, speciale projecten, promoties, gekke dingen en feestjes), maar dat zij anderzijds ook nadeel hadden ondervonden in hun carrière door veranderingen (reorganisaties en promoties, andere taken) binnen de organisatie. De praktijk is dat men de ene keer samenwerkt met een directeur of manager waar men het prima mee kan vinden en het volgende moment heeft een collega promotie gemaakt en zit hij of zij op de plek van de directeur of heeft men zelf promotie gemaakt en zien collega's hem of haar ineens als hun 'meerdere'. In beide gevallen is de statuspositie veranderd en kan dat minder prettige gevolgen hebben.

In het bovenstaande spelen twee zaken een rol: enerzijds is dat de situatie waarin veranderingen in organisaties vaak op verzet stuiten (Robbins, 2005, p.314), met name daar waar personen in functie of salaris achteruit gaan, of andere taken toebedeeld krijgen door een reorganisatie en anderzijds is dat de heersende organisatiecultuur, die een meer open of meer gesloten structuur kan hebben (Robbins hs. 14). De grootste moeilijkheden worden ervaren wanneer de organisatiecultuur een verandering ondergaat door fusies of overnames of doordat er grote wisselingen in de top plaatshebben (ibid). Voor de carrière (en mogelijkheden tot verhoging van de statuspositie) van

managers is het doorgaans belangrijk dat ze zich goed voelen binnen een bepaalde organisatiecultuur en dat ze zich daar enigszins mee kunnen identificeren (zie ook hierboven III). Volgens Robbins fungeert de organisatiecultuur als een controlemechanisme dat de attitudes en gedrag van werknemers stuurt en controleert. Dit is een belangrijke functie, want aanvaarding van de regels is de belangrijkste basis voor beloningen en opwaartse mobiliteit (Robbins, 2005, p. 272). In hoge mate bepalend voor de vraag wie promotie maakt of geselecteerd wordt is de 'fit' tussen individu en organisatie. Een tamelijk nieuw fenomeen op dit gebied is de combinatie van spiritualiteit en organisatiecultuur (Robbins p. 284). Organisaties die een spirituele cultuur bevorderen, onderkennen dat mensen zowel een geest als een ziel hebben en aldus zowel betekenis als doel in hun werk proberen te vinden. Spirituele organisaties willen mensen helpen hun potentie volledig te benutten. Het gaat hier om het vinden van 'zingeving' op het werk. (ibid).

Ik vind dit een boeiende ontwikkeling, aangezien deze manier van denken overeenkomsten vertoont met de Christelijke waarden en (zie hierboven paragraaf 1) en met de heersende arbeidsethos van de 19^e en begin 20^e eeuw.

V. Achtergrond en opleiding

De respondenten gaven in meerderheid aan dat hun achtergrond (van de ouders) alsmede hun opleiding en de mogelijkheden die ze gekregen hebben, een belangrijke rol hebben gespeeld bij het (kunnen) bestijgen van de maatschappelijke ladder. McKenna (2006, p. 72) erkent weliswaar dat intelligentie deels erfelijk kan zijn, maar hij stelt dat de meningen verdeelt zijn of erfelijke factoren dan wel de omgevingsfactoren van grotere invloed zijn op onze prestaties. Dit is de in de psychologie bekende discussie tussen 'nature'; en 'nurture' (ibid, p. 73). In de Middeleeuwen maakte het niet uit of je intelligent was of niet, als je in de adel was geboren, dan bleef je in de adelstand. Tegenwoordig is men van mening dat beide factoren een rol spelen bij iemands mogelijkheden om maatschappelijk op te klimmen. Met omgevingsfactoren bedoelt McKenna dat factoren als voeding, gezondheid, stimulans, emotionele thuisbasis, maar ook *voldoende beloningen voor prestaties*, van invloed kunnen zijn op iemands intellectuele potentieel (McKenna p. 72). Naast deze factoren hangen veel sociale wetenschappers sinds het einde van de 20^e eeuw de benadering aan dat emotionele intelligentie (EQ) van minstens zo groot belang is voor wat iemand kan bereiken als intelligentie (IQ) en omgeving (ibid p. 71). Emotionele intelligentie heeft te maken met de emotionele en sociale vaardigheden van het individu, zoals zelfbewustzijn, emotiehuishouden, zelfmotivatie en zelfmanagement-vaardigheden (Ibid, p. 692). Interessant is dat managementstudies uitwijzen dat falend leiderschap met name wordt veroorzaakt doordat bij deze leiders bepaalde vaardigheden niet goed ontwikkeld waren (te autoritair of vaak conflicten hebbend), en niet door gebrek aan technische capaciteiten. Critici ten aanzien van EQ stellen dat emotionele intelligentie als 'eigenschap' moeilijk meetbaar is en dat de reguliere assessments voldoende boven tafel kunnen krijgen om iemand goed te kunnen beoordelen. (McKenna, 2006, p 72). Dit neemt niet weg dat sinds de ontwikkeling van EQ in 1994 door Singer en Salovey, er meer aandacht bestaat voor de emotionele vaardigheden van leidinggevend in relatie tot hun prestaties (McKenna, 2006, 73).

4. Samenvatting, conclusies en aanbevelingen voor verder onderzoek.

In dit essay heb ik onderzocht wat de historische achtergrond van het fenomeen status in ons huidige arbeidsbestel is, welke veranderingen er in de loop der tijd zijn opgetreden en welke implicaties dit heeft gehad ten aanzien van de betekenis die wij aan status toekennen in ons werkend bestaan.

Wat betreft de historische achtergrond van het fenomeen status is een aantal verschillen aan te geven ten opzichte van ons huidige denken. Het eerste verschil van de huidige betekenis van status ten opzichte van die in het verleden is dat status aanvankelijk iets was dat bij de geboorte vastlag. Adellijke families hadden de hoogste status in de maatschappij, terwijl het doen van werk aan de laagste bevolkingsgroepen toekwam en hen een lage status gaf. Een ander verschil was dat status eerder een 'objectief' gegeven was dan dat het door anderen werd 'toegekend'. Men sprak ook van 'standen'. Een derde verschil was dat factoren als intelligentie en opleiding zo goed als geen rol speelden bij de maatschappelijke posities die men bekleedde. Hoe anders is dat in de tijd waarin we nu leven.

De standenmaatschappij veranderde toen het verwerven van rijkdommen en bezit voor een grotere groep mensen bereikbaar werd en het arbeidsethos een ander aanzien kreeg. Dit gebeurde met name in de periode voor en tijdens de Industriële Revolutie. Hard werken en succes hebben werden het hoogste goed (lust). Het werd gezien als het uitvoeren van God's wil. De betekenis van status veranderde, omdat het niet langer de adellijke families waren die het voor het zeggen hadden (dat

verschilde wel van land tot land), maar de families die de meeste rijkdommen en bezit hadden *verworven*, dus de kapitalisten die macht hadden over de arbeiders. Status begon een meer subjectieve betekenis te krijgen. Er ontstonden ook grote sociale verschillen. Dat was het begin van de klassenmaatschappij. Status kon nu dus ook verworven worden.

Onder invloed van scholing en nieuwe functies (witte boorden) begon er in de 19^e eeuw steeds meer nadruk te komen op *individuele prestaties*, met bijbehorende *extrinsieke* beloningsvormen. Ook de arbeidersklasse profiteerde hiervan, alhoewel de sociale verschillen tussen mensen nog altijd van grote invloed waren op de kansen van de volgende generatie op de arbeidsmarkt. Dit laatste wordt ook bevestigd door de antwoorden van de respondenten in dit onderzoek. In meerderheid gaven zij aan dat hun achtergrond, opleiding en de mogelijkheden die ze van hun ouders en uit hun omgeving hadden gekregen, van invloed zijn geweest op hun carrière en ook op hun *statusgevoel*, maar niet perse op hun uiteindelijke *statuspositie*. Daarin spelen ook andere factoren een belangrijke rol zoals mogelijkheden binnen de organisatie, want aanvaarding van de regels is de belangrijkste basis voor beloningen en opwaartse mobiliteit, de juiste 'fit' tussen individu en organisatie, management development trajecten, maar ook de privé-situatie (zoals huwelijk, overlijden, kinderen krijgen) en werken bij een bedrijf dat aansluit bij de eigen beleveniswereld (sociale identiteit). In deze periode begon status met name in beroepen waarin sprake is van 'carriërisme' een belangrijke betekenisgever is geworden. Baumeister stelt (zie pag. 1 boven) dat doordat in de arbeidsgeschiedenis een toenemende nadruk kwam op extrinsieke beloningen, de arbeidsethos steeds verder ondermijnd werd. Hij stelt zelfs dat in de moderne wereld, de wens om te profiteren en zichzelf te verheerlijken, de meest effectieve redenen zijn om (hard) te werken (zie boven). Dit laatste heb ik niet uit de antwoorden van de respondenten kunnen halen. Dat betekent niet dat dit voor andere managers geen geldige redenen zouden zijn om (hard) te werken of carrière te willen maken.

Laten we kijken welke implicaties al deze veranderingen hebben gehad ten aanzien van de betekenis die de respondenten in dit onderzoek aan status toekennen in hun werkend bestaan. Mij is duidelijk geworden dat bij de betreffende respondenten hun statusgevoel en hun positie op de arbeidsmarkt, belangrijke drijfveren zijn in hun carrière en dat zij status vooral zien in termen van hiërarchie, macht, aanzien, privileges, bezit, winnen, overwicht en carrière en in mindere mate in delegeren en ervaring, kapitaal, mensgericht leiderschap en kennis. Status is voor hen zowel interactiestatus als functiestatus of sociale status, in die zin dat in statusgevoel verhoogd worden (status toegekend krijgen), minstens zo belangrijk is voor hun eigenwaarde en zelfrespect als daadwerkelijke promotie maken en belangrijke taken kunnen doen, of bij een gerenommeerd bedrijf werken (statuspositie). Dit neemt niet weg dat ook andere factoren zoals groepsbelangen en behoeften (prettige collega's) het doen van zinvol werk, verantwoordelijkheid dragen, betrokken worden bij de strategie van het bedrijf, interne drives, flexibiliteit en vrijheid om te handelen, aansluiten van beleveniswereld bij het werk, winnen, waardering en erkenning krijgen (geeft een gevoel van belangrijkheid, ertoe doen), invloed hebben en werkplezier ervaren, even goede motiefactoren zijn.

Wanneer ik met dit beeld voor ogen kijk wat de 21^e eeuw ons op dit vlak zou kunnen gaan brengen, dan vermoed ik (en dit is tussen de regels door ook te lezen bij de intrinsieke motiefactoren die de respondenten aangaven) dat er in organisatieculturen meer ruimte zal gaan komen voor zaken als zingeving en betekenisgeving. Robbins (zie boven) noemde in dit verband de combinatie van spiritualiteit en organisatiecultuur. Spirituele organisaties willen mensen helpen hun potentie volledig te benutten. Het gaat hier om het vinden van 'zingeving' op het werk. Het zou zo kunnen zijn dat de organisaties van de toekomst - waarmee men zich als manager graag zou willen identificeren en waar men status aan ontleend- niet meer de hiërarchische prestatie-organisaties zijn, maar spirituele 'instituten' die ruimte geven aan persoonlijke ontplooiing en creativiteit en individuele verschillen als het hoogste goed zien. Door de demoraliserende rol die de huidige economische crisis speelt, met de van hun voetstuk vallende bestuurders, zou deze 'utopie' wel eens sneller realiteit kunnen worden dan u zou denken!

Aanbevelingen voor verder onderzoek

Voor verder onderzoek zou gekeken kunnen worden naar status in relatie tot diversiteit of gender, status in relatie tot hoog opgeleide jongeren en status in relatie tot verschillende beroepsgroepen en status in relatie tot leiderschap. Bij dit laatste speelt de persoonlijkheid van de manager een grote rol. Hier is in het essay verder geen aandacht aan besteed, terwijl ik denk dat dit een belangrijke factor kan zijn voor de manier waarop we aankijken tegen status, maar ook voor de mogelijkheden om op de maatschappelijke ladder naar boven te klimmen

Tevens is bij dit onderzoek slechts gebruik gemaakt van een kleine groep respondenten. Het onderzoek zou verder uitgebreid kunnen worden naar 50 of meer respondenten om een nog beter beeld te kunnen verkrijgen van de betekenis van status in ons arbeidsbestel

Een volgende keer zou ik het onderzoek meer willen structureren in de zin van duidelijker omliggende definities en meer gerichte vragen over opleiding en achtergrond en vragen over belangrijke gebeurtenissen in iemands leven.

Als laatste wil ik het boek van Stephen P. Robbins "Gedrag in Organisaties" aanbevelen voor managers die belangstelling hebben om meer te weten te komen over het waarom achter hoe we ons gedragen zoals we doen in organisaties.

Geraadpleegde literatuur:

Baumeister R.F., Meanings of Life, The Guilford Press, 1991

Benschop A., De erfenis van Weber, in *Sociale ongelijkheid en klassen*, UVA (geen datum), www.sociosite.net/weber/

Duijvendak M., Kooij P., Sociale geschiedenis, Van Gorcum, 1992

Fincham R., Principles of Organisational behaviour, Oxford University Press, 2005

Kekes J., The meaning of life, *Midwest studies in Philosophy*, XXIV, 2000, p. 17-34

McKenna E., Business psychology and organisational behaviour, Psychology Press, 2006

Mok A.L., Arbeid, bedrijf en maatschappij, Wolters-Noordhoff, 2007

Robbins P. Gedrag in organisaties, Prentice Hall, 2005.

Snel E. en Engbersen B. Individualisering en sociale ongelijkheid, in *Individualisering en sociale integratie, 2004*, een uitgave van het Sociaal en Cultureel Planbureau, onder redactie van P. Schnabel.

Stultiens H. en Stultiens L., Het fenomeen status, Scriptum, 2004

Wikipedia: alle geboorte en sterfte-jaartallen zijn overgenomen van Wikipedia.