



Universiteit Utrecht

Master Thesis

Culturele diversiteit op het werk; de relatie van een (mis)match in acculturatieattituden tussen *individu* en *team* met sociale steun en bevoegenheid nader onderzocht.

Chantal Timmer

0414093

30 Juni 2008

Organisatiepsychologie

Faculteit Sociale Wetenschappen, Psychologie

Universiteit Utrecht

Begeleider: Dr. M.C.W. Peeters

Tweede corrector: Drs. W.G.M. Oerlemans

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Samenvatting	4
Abstract	4
1. Inleiding	5
1.1 Maatschappelijke relevantie	5
1.2 Effecten van culturele diversiteit op het werk	6
1.3 Acculturatie	7
1.4 (Mis)match in acculturatieattituden tussen individuen en de groep	9
1.5 Sociale steun	11
1.6 Bevlogenheid	12
1.7 Het huidige onderzoek	15
2. Methoden	16
2.1 Procedure en respondenten	16
2.2 De vragenlijst	17
3. Resultaten	20
3.1 Geprefereerde acculturatieattituden op individueel niveau en teamniveau	20
3.2 Mismatch in geprefereerde acculturatieattituden tussen individu en team	21
3.3 Correlaties	24
3.4 De relatie van (mis)match met sociale steun	26
3.5 De relatie van sociale steun met de dimensies van bevlogenheid	27
3.6 Mediatie-effect van sociale steun	30
4. Conclusie en discussie	32
4.1 Bevindingen	32
4.2 Beperkingen van de studie	35
4.3 Wetenschappelijke en praktische implicaties	37
4.4 Conclusie	39
Referenties	40
Bijlagen	46
Bijlage I De Vragenlijst	47

Voorwoord

Voor u ligt mijn Masterthesis waarin verslag is gedaan van het empirische- en literatuuronderzoek naar culturele diversiteit op de werkvloer. In het bijzonder is in deze studie onderzoek gedaan naar acculturatieattituden binnen teams en de relatie die een (mis)match tussen individuele acculturatieattituden en team acculturatieattituden heeft met de ervaren sociale steun en bevlogenheid op het werk. Dit onderzoek is uitgevoerd ter afsluiting van de Master Organisatiepsychologie aan de Universiteit Utrecht.

Een bijzonder woord van dank wil ik richten tot mijn thesisbegeleidster Maria Peeters. Zij heeft mij begeleid bij alle stadia van de empirische cyclus; van probleemformulering tot deze schriftelijke rapportage. Met name wil ik haar danken voor haar kritische blik naar deze rapportage, die zij voorzag van nuttige tips en adviezen. Daarnaast wil ik haar danken voor haar persoonlijke interesse in mijn ervaringen met het afstuderen en de morele steun die zij mij daarbij geboden heeft. Een woord van dank gaat ook uit naar Wido Oerlemans die altijd bereid was mee te denken bij vragen over analyses en mij op een zeer bevlogen manier handvatten wist te bieden om mee verder te kunnen. Mede dankzij Maria Peeters en Wido Oerlemans is dit afstudeerproject voor mij een zeer leerzame ervaring geweest.

Mijn dank gaat daarnaast uit naar Actiz, de brancheorganisatie voor zorgondernemers. Zij maakten het mogelijk om (via hun netwerk) zorginstellingen te benaderen voor deelname aan het onderzoek. Ook gaven zij mij de gelegenheid een zeer leerzame bijeenkomst over culturele diversiteit in de zorgsector bij te wonen. De participanten aan dit onderzoek wil ik bedanken voor de tijd en energie die zij besteed hebben aan het invullen van de vragenlijst, zonder hen was het uitvoeren van dit onderzoek onmogelijk geweest.

Tot slot wil ik ook de andere masterstudenten die afstuderen op het huidige onderzoek bedanken voor hun feedback bij de plenaire bijeenkomsten en de onderlinge steun gedurende het onderzoeksproces. Mijn vrienden en familie wil ik danken voor de getoonde interesse in het onderzoek, hun liefde en het aanhoren van mijn scriptieperikelen. Mijn ouders wil ik in het speciaal bedanken voor hun steun gedurende mijn hele opleiding.

IJsselstein, juni 2008

Chantal Timmer

Samenvatting

Doordat de culturele diversiteit in Nederland is toegenomen is er zowel maatschappelijk als wetenschappelijk aandacht voor de mogelijke implicaties hiervan op de werksituatie. In deze studie is onderzocht wat de door allochtone en autochtone werknemers geprefereerde hiërarchie in acculturatieattituden is. Tevens is onderzocht of er een (mis)match in acculturatieattituden tussen *individuen* en *teams* op het werk bestaat en welke relatie deze heeft met sociale steun en indirect met bevlogenheid. Tot slot is onderzocht of er in deze relaties verschillen zijn tussen allochtonen en autochtonen. Aan het onderzoek hebben 212 medewerkers van zorginstellingen deelgenomen. Uit de resultaten bleek, in tegenstelling tot eerdere bevindingen, dat voor zowel allochtonen als autochtonen de geprefereerde acculturatiehiërarchie: integratie, individualisme, assimilatie en separatie was. Tevens bleek dat een hogere gepercipieerde mismatch op separatie gepaard ging met minder ervaren sociale steun op het werk. Daarnaast bleek dat sociale steun op het werk met name voor autochtonen samenhang met meer bevlogenheid. Tot slot is er een mediatie-effect van sociale steun gevonden in de relatie tussen de (mis)match en bevlogenheidsdimensie vitaliteit. Een kleine stap in het onderzoek naar de relaties van een (mis)match in acculturatieattituden tussen individuen en teams op relationele aspecten en welbevinden op het werk is gezet.

Abstract

Cultural diversity in the Netherlands has increased substantially. This has had implications for the workforce and has broadened the organizational research field. The present study examined the preferred hierarchy in acculturation attitudes of immigrants and natives. It also explored whether a (mis)match exists in acculturation attitudes among *individuals* and *teams*. The relationship between (mis)match and social support was also examined, in addition to a possible indirect relationship between a (mis)match in acculturation attitudes and work engagement. Whether these results differed between immigrant and natives was also looked at. Two hundred-twelve people took part in a survey study. Contrary to earlier findings, results indicated that both immigrants and natives prefer the following acculturation hierarchy: integration, individualism, assimilation, and segregation. A positive relationship was found between perceived mismatch (segregation) and social support. For natives, social support in the workplace was related to a higher work engagement. A mediation effect was found for social support, in relation to (mis)match in acculturation attitudes and the work engagement dimension vitality. This study has contributed in clarifying the importance of (mis)match in acculturation attitudes in diversity research, specifically focusing on individuals and teams in relational aspects and work related well-being.

1. Inleiding

1.1 Maatschappelijke relevantie

De culturele diversiteit in Nederland is de afgelopen jaren sterk toegenomen. Het aantal allochtonen (personen die zelf of van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren (CBS, 2008a)) in Nederland is toegenomen van 2.5 miljoen in 1997 tot 3.1 miljoen in 2007 waarmee hun aandeel ten opzichte van de totale Nederlandse bevolking is gegroeid van 16.4% in 1997 tot 19.4% in 2007 (CBS, 2008a). Naar verwachting zal het aandeel allochtonen in Nederland de komende jaren blijven stijgen door natuurlijke groei en een positief migratiesaldo, hetgeen betekent dat er meer allochtonen immigreren dan er zullen emigreren. De prognose is dat het totaal aantal allochtonen in Nederland zal oplopen tot 4.8 miljoen in 2050 waarmee hun aandeel zal stijgen tot 28.5% (CBS, 2008b). De grootste groep allochtonen in Nederland zijn de niet-westerse allochtonen met als voornaamste leden Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen. Ook voor hen wordt op lange termijn een groei verwacht, de prognose is dat er in 2050 2.6 miljoen niet-westerse allochtonen zijn waarmee hun aandeel zal groeien tot 16.0% ten opzichte van de totale Nederlandse bevolking (CBS, 2008b).

Deze prognoses zullen leiden tot een grotere culturele diversiteit in Nederland welke ook in werksituaties merkbaar zal zijn. De netto arbeidsparticipatie onder niet-westerse allochtonen nam toe van 40% in 1996 naar 50% in 2001, daalde vervolgens naar 47% in 2003 en bleef sindsdien constant. Hoewel de arbeidsparticipatie van niet-westerse allochtonen iets is toegenomen, blijft de participatie van deze groep nog sterk achter bij autochtonen die een arbeidsparticipatie hebben van ongeveer 60% (Vrooman, Gesthuizen, Hoff, Snoede & Wildeboer Schut, 2007). Niet-westerse allochtone jongeren van de tweede generatie lopen de achterstand die de eerste generatie op de arbeidsmarkt had echter sterk in. Hoewel het percentage werkenden onder de tweede generatie niet-westerse allochtone jongeren nog niet zo hoog is als dat van autochtone jongeren, is er een duidelijke groei te zien ten opzichte van de eerste generatie die zich naar verwachting zal doorzetten (Jennissen & Oudhof, 2007). Ook de vergrijzing en ontgroening zullen bijdragen aan een toenemende culturele diversiteit in werksituaties aangezien er over een aantal jaar een arbeidstekort zal zijn en ook allochtone werknemers hard nodig zijn om dit tekort aan te vullen.

Doordat culturele diversiteit op het werk een steeds belangrijkere rol zal gaan spelen wordt er vanuit de overheid, organisaties en de wetenschap steeds meer aandacht besteed aan dit onderwerp. De overheid probeert werkgevers bewust te maken van diversiteit en te helpen met het implementeren van een diversiteitsbeleid (Div, 2008). Ook organisaties besteden steeds meer aandacht aan een diversiteitsbeleid, niet alleen vanwege de druk

vanuit de overheid, maar steeds vaker om hun afzetmarkt (die ook steeds cultureel diverser wordt) optimaal van dienst te kunnen zijn (Van der Zee & Oudenhoven, 2006). Daarnaast is er vanuit de gedragswetenschappen (economie, sociologie, antropologie en psychologie) ook steeds meer aandacht voor de effecten van culturele diversiteit op het werk waar in de volgende paragraaf een overzicht van gegeven zal worden.

1.2 Effecten van culturele diversiteit op het werk

Er zijn zowel positieve als negatieve effecten gevonden van culturele diversiteit op het werk (Van der Zee & Oudenhoven, 2006). De meest recente overzichtsstudie op het gebied van consequenties van culturele diversiteit op het werk is die van Oerlemans, Peeters en Schaufeli (2008). Zij menen dat de verschillende uitkomsten van de onderzoeken onder andere te wijten zijn aan het feit dat er geen eenduidige en algemeen geaccepteerde definitie van culturele diversiteit is en dat er verschillende benaderingen gebruikt worden om de consequenties van culturele diversiteit op het werk te verklaren. Oerlemans et. al. (2008) onderscheiden in dit verband twee benaderingen: de sociaal-psychologische benadering en de culturele benadering. Volgens de sociaal-psychologische benadering, die bestaat uit de sociale identiteitstheorie, de sociale categorisatietheorie en het gelijkheids-attractie paradigma, zorgt culturele diversiteit voor negatieve consequenties op het werk vanwege de neiging van mensen zich prettiger en veiliger te voelen wanneer zij met gelijke anderen zijn. Zo kan een verschil in denken tussen allochtonen en autochtonen op de cultuurdimensies van Hofstede (In: Euwema & Rink, 2006); machtsafstand, individualisme, masculiniteit, onzekerheidsreductie en langetermijnoriëntatie ervoor zorgen dat het team minder goed presteert omdat men zich niet kan identificeren met de visies van andere subgroepleden. Volgens de culturele benadering worden er negatieve consequenties gevonden vanwege de focus op culturele verschillen in plaats van overeenkomsten. Een voorbeeld hiervan is dat het moeilijker is om een gedeeld vertrouwen op te bouwen in een cultureel divers team doordat er verschillen zijn in taal, culturele normen en waarden (Donney, Cannon & Mullen, 1998). Hierdoor zou culturele diversiteit kunnen leiden tot communicatieproblemen waardoor de effectiviteit van de organisatie af zou kunnen nemen (Milliken & Martins, 1996). Tevens bleek culturele diversiteit negatief gerelateerd te zijn aan welbevinden op het werk wanneer men zich sterk identificeert met de eigen cultuur (Van der Zee, Atsma & Brodbeck, 2004).

Er zijn echter ook positieve uitkomsten van culturele diversiteit gevonden. Oerlemans et. al. (2008) verklaren deze vooral vanuit de informatie en beslissingstheorie van Wittenbaum en Stasser (1996; In Oerlemans et. al, 2008). Volgens deze theorie zorgt culturele diversiteit voor een verscheidenheid aan beschikbare informatie en vaardigheden binnen een team die kunnen leiden tot nieuwe inzichten en betere prestaties. Een voorbeeld hiervan is het onderzoek van Cox, Lobel en McLeod (1991). Zij toonden aan dat cultureel diverse teams

creatiever en meer coöperatief te werk gaan dan cultureel homogene teams en daarbij vaak tot kwalitatief betere oplossingen komen dan cultureel homogene teams. Daarnaast zou culturele diversiteit enkele negatieve aspecten van het werken in teams kunnen tegengaan. Een voorbeeld is hierbij het fenomeen groupthink dat kan voorkomen in groepen die zeer cohesief zijn (Janis, 1972). Uit angst uniformiteit op te geven ontwikkelen groepsleden gedeelde normen die in strijd zijn met kritisch nadenken en het testen van ideeën aan de realiteit. Aangezien culturele diversiteit op het werk op wetenschappelijk gebied nog sterk in opkomst is en er zowel positieve als negatieve effecten worden gevonden, is het een interessant onderzoeksgebied.

Culturele diversiteit op de werkvloer speelt in ieder geval een hele belangrijke rol bij de integratie van allochtonen. De werkvloer is namelijk een plaats waar allochtonen en autochtonen elkaar ontmoeten en contacten kunnen leggen met elkaar, hetgeen kan bijdragen aan de integratie van allochtonen (Jennissen & Oudhof, 2007). Het is daarom van belang dat er een goede relatie is tussen allochtone en autochtone werknemers. Een aspect dat invloed heeft op deze relatie is de opvatting die beide groepen hebben over cultuurbehoud en cultuuraanpassing van allochtonen, ook wel de acculturatieattitude genoemd (Arends-Tóth & Van de Vijver, 2001). Het doel van het huidige onderzoek is om na te gaan of er een verband is tussen acculturatieattituden, de kwaliteit van werkrelaties en het welbevinden van zowel allochtone als autochtone werknemers. Voor wat betreft de acculturatieattituden wordt er een onderscheid gemaakt tussen iemands persoonlijke opvattingen over acculturatie (persoonlijke acculturatie) enerzijds en de perceptie van die persoon over de algemeen heersende opvatting in het team over acculturatie (team acculturatie) anderzijds. Als indicator voor de kwaliteit van de werkrelaties zal de mate van sociale steun beschouwd worden en de mate van bevlogenheid zal in dit onderzoek dienen als indicator voor werkgerelateerd welbevinden. Hierna zal eerst ingegaan worden op het begrip acculturatie.

1.3 Acculturatie

Acculturatie is een langdurig interactief proces van culturele en psychologische verandering, dat resulteert uit het voortdurende contact tussen mensen van verschillende culturele achtergronden (Berry, 1997a). Op groepsniveau vraagt dit aanpassingen van zowel allochtonen als autochtonen in sociale structuur, op individueel niveau vraagt het vooral aanpassingen in gedrag. Zoals gezegd worden de verschillende visies die men kan hebben wat betreft cultuurbehoud en cultuuraanpassing van allochtonen, acculturatieattituden genoemd (Berry, 2005). Berry (1997b) heeft een model opgesteld waarin hij vier acculturatieattituden heeft onderscheiden (zie Figuur 1) die zowel voor allochtonen als autochtonen van toepassing zijn. De groep die in praktijk de grootste aanpassingen maakt is vaak de allochtone minderheidsgroep omdat hun keuze voor een acculturatieattitude ook

afhangt van de visie van autochtonen op het acculturatieproces (Arends-Tóth & Van de Vijver, 2001). Allochtonen kunnen daarom in dit model aangeven welke acculturatieattitude zijzelf prefereren en autochtonen kunnen aangeven welke acculturatieattitude zij als meest wenselijk zien voor allochtonen.

Cultuurbehoud?	Ja	Separatie	Integratie
	Nee	Marginalisatie	Assimilatie
		Nee	Ja
		Aanpassing?	

Figuur 1. *Acculturatieattituden* (Berry, 1997a).

Wanneer allochtonen in Nederland de wens hebben hun cultuur deels te behouden en deels aan te passen, spreekt men van *integratie*. Dit is tevens de vorm die in de media veel aandacht krijgt en die ook in vele rapporten besproken wordt (bijvoorbeeld Jennissen & Oudhof, 2007). Van *separatie* is sprake wanneer allochtonen de eigen cultuur wensen te behouden en interactie met de andere cultuur wensen te vermijden. Dit was in eerste instantie het geval bij de Turkse en Marokkaanse gastarbeiders die in de jaren '60 naar Nederland kwamen, zij leefden geïsoleerd en verwachtten terug te keren naar hun eigen land (Van der Zee & Oudenhoven, 2006). Wanneer er weinig interesse is van allochtonen om de eigen cultuur te behouden maar men zich ook niet wenst aan te passen aan de andere cultuur, wordt van *marginalisatie* gesproken. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de huidige Marokkaanse jongeren, sommigen van hen hebben weinig interesse in de oorspronkelijke Marokkaanse cultuur maar ze wensen zich ook niet aan te passen aan de Nederlandse cultuur en vormen zodoende hun eigen subcultuur. Marginalisatie werd in het verleden geassocieerd met personen die zich volledig terugtrekken van iedere cultuur. Sommige personen hebben de attitude marginalisatie echter niet omdat zij zich niet identificeren met de eigen cultuur of de nieuwe cultuur maar omdat zij zichzelf identificeren als individuen. Zodoende hebben Bourhis, Moise, Perreault en Senécal (1997) de attitude individualisme

geïntroduceerd. Personen met deze acculturatieattitude behandelen zichzelf en anderen liever als individu in plaats van als leden van een bepaalde cultuur. De term '*individualisme*' zal in het huidige onderzoek gehanteerd worden in plaats van marginalisatie. *Assimilatie*, ten slotte, is een acculturatieattitude waarbij men wenst dat allochtonen zich volledig aanpassen aan de nieuwe cultuur en hun eigen cultuur niet behouden (Berry, 1997b). Een voorbeeld van assimilatie is de groep Indische Nederlanders die na de onafhankelijkheid van Nederlands-Indië naar Nederland kwamen, zij spraken al Nederlands, waren Nederlands opgevoed en pasten zich daardoor volledig aan aan de Nederlandse cultuur (Van der Zee & Oudenhoven, 2006). Uit verschillende studies is naar voren gekomen dat integratie de meest geprefereerde attitude is van allochtonen, gevolgd door assimilatie, separatie en marginalisatie (Bourhis et al., 1997; Oerlemans & Peeters, submitted). Autochtonen geven aan assimilatie als meest wenselijke attitude te ervaren, gevolgd door integratie, separatie en marginalisatie (Arends-Tóth & Van de Vijver, 2000; Oerlemans & Peeters, submitted). De eerste hypothesen van het huidige onderzoek zijn dan ook:

- H1. Er is een verschil in geprefereerde acculturatieattituden tussen allochtonen en autochtonen.
- H1a. Allochtonen zullen integratie als meest wenselijke acculturatieattitude ervaren, gevolgd door assimilatie, separatie en individualisme.
- H1b. Autochtonen zullen assimilatie als meest wenselijke acculturatieattitude ervaren, gevolgd door integratie, separatie en individualisme.

1.4 (Mis)match in acculturatieattituden tussen individuen en de groep

Een verschil (mismatch) of overeenkomst (match) in geprefereerde acculturatieattitude tussen allochtonen en autochtonen kan grote gevolgen hebben voor de kwaliteit van de relatie tussen beide groepen. Het door Bourhis et al. (1997) ontwikkelde Interactive Acculturation Model (IAM) geeft de mogelijke combinaties van acculturatievisies van allochtonen en autochtonen weer en de invloed hiervan op de onderlinge relatie (harmonieus, problematisch of conflictueus). Wanneer beide partijen integratie of assimilatie prefereren, en er dus sprake is van een match, is er een harmonieuze relatie tussen allochtonen en autochtonen. Een match in de acculturatieattitude individualisme leidt tot consensus. Een problematische relatie wordt gevonden als de acculturatieattituden van allochtonen en autochtonen gedeeltelijk overeenkomen, en er dus sprake is van een mismatch. Voor separatie geldt dat wanneer allochtonen, autochtonen of beiden deze acculturatieattitude preferert, dit leidt tot een conflictueuze of problematische relatie. Voortbordurend op de gedachten van het IAM, maar met het verschil dat er niet zozeer gekeken wordt naar het verschil tussen acculturatieattituden van allochtonen en autochtonen, wordt in het huidige onderzoek gekeken

naar een (mis)match tussen acculturatieattituden op *individueel niveau* en op *teamniveau* in werksituaties. Aangezien de werkvloer een belangrijke plaats is waar allochtonen en autochtonen contact hebben met elkaar (Jennissen & Oudhof, 2007) en er in organisaties steeds meer in cultureel diverse teams gewerkt wordt (West & Hirst, 2005) is voor deze opzet gekozen.

Er zijn grote verschillen gevonden op individueel- en groepsniveau in de manier waarop men omgaat met acculturatie (Berry, 2005). Op groepsniveau is er over het algemeen sprake van een overheersende acculturatieattitude maar individuen binnen dezelfde groep kunnen een andere attitude hebben (Berry, 2005). Allereerst zal er in het huidige onderzoek gekeken worden naar acculturatievisies die binnen een team van werknemers aanwezig zijn en zal onderzocht worden wat de mate van overeenstemming of verschil is tussen de acculturatievisie van individuen en de algemene acculturatievisie van het team. De eerste exploratieve vraag van dit onderzoek luidt dan ook als volgt:

E1. Wat is de mate van (mis)match tussen team acculturatieattituden en individuele acculturatieattituden op de werkvloer?

Volgens Horenczyk (1996 In: Jasinskaja-Lathi, Liebkind, Hoenczyk en Schmitz, 2003) is het niet zozeer de feitelijke discrepantie tussen de eigen acculturatieattitude van allochtonen en die van de autochtone meerderheid, maar met name de *gepercipieerde* discrepantie in acculturatieattituden die belangrijk is omdat dit leidt tot psychologisch discomfort. Jasinskaja-Lathi et. al. (2003) vonden dat wanneer allochtonen die een mismatch *ervoeren* in acculturatieattituden tussen henzelf en de autochtone bevolking, meer discriminatie en stress ervoeren dan allochtonen die een match ervoeren. In het huidige onderzoek zullen daarom twee soorten (mis)match worden onderscheiden; de feitelijke mismatch en de gepercipieerde mismatch.

Aangezien men ook op het werk te maken heeft met interpersoonlijke relaties zal een (mis)match in acculturatievisies mogelijk ook hier gevolgen kunnen hebben. In recent onderzoek (Oerlemans & Peeters, submitted) is al aangetoond dat het IAM model van Bourhis et. al. (1997) ook toepasbaar is in werksituaties; wanneer geprefereerde acculturatieattituden van allochtone en autochtone werknemers niet overeenkomen, leidt dit tot kwalitatief minder goede werkrelaties dan wanneer er geen significante verschillen zijn in geprefereerde acculturatieattituden. Tot op heden is er echter nog geen onderzoek gedaan naar de gevolgen van een mogelijke (mis)match in *persoonlijke* acculturatieattituden en *team* acculturatieattituden binnen een team op interpersoonlijke werkrelaties. Het huidige onderzoek zal daarin voorzien door mogelijke verbanden en relaties van deze (mis)match op interpersoonlijke werkrelaties in de vorm van ervaren sociale steun te onderzoeken.

1.5 Sociale steun

Er zijn door de jaren heen verschillende definities geweest van sociale steun. Daarnaast hebben onderzoekers meerdere soorten sociale steun, dimensies en bronnen van sociale steun onderzocht (Loscocco & Spitze, 1990; Peeters, 1994). In het huidige onderzoek zal sociale steun geoperationaliseerd worden als de perceptie van het ontvangen van ondersteunende sociale interacties in de werksituatie. De definitie van sociale steun op het werk die daarbij gehanteerd zal worden is:

‘Sociale steun op het werk wordt gedefinieerd als de totale hoeveelheid helpende sociale interacties van zowel collega’s als leidinggevende, die tijdens het werk beschikbaar is. Het gaat met name om de mate waarin men beoordeelt op anderen een beroep te kunnen doen bij problemen op het werk’ (Karasek & Theorell, 1990).

House (1981) maakte een onderscheid in verschillende dimensies van sociale steun welke tot op de dag van vandaag nog door velen gehanteerd wordt. Hij onderscheidde emotionele steun, waarderende steun, informationele steun en instrumentele steun. Al deze soorten kunnen ook in werksituaties voorkomen. Emotionele steun op het werk kan gezien worden als aandacht van collega’s en leidinggevenden voor gevoelens en problemen van andere collega’s. Waarderende steun zal men in organisaties regelmatig tegenkomen. Dit is het overdragen van informatie die relevant is voor zelfevaluatie zoals een compliment van de supervisor of collega’s. Informationele steun is het geven van adviezen om een collega te helpen om te gaan met een probleem. Instrumentele steun, ten slotte, is helpen van collega’s die moeilijkheden ervaren. Dit kan zowel het aanbieden van hulp zijn als het aanbieden van middelen die het de collega makkelijker maken. De genoemde dimensies van sociale steun zullen ook in het huidige onderzoek gehanteerd worden om sociale steun te meten.

Eerdere onderzoeken (Bourhis, et. al., 1997, Zagefka & Brown, 2002 en Oerlemans & Peeters, submitted) toonden al aan dat een mismatch in acculturatieattituden negatieve gevolgen had voor de relaties tussen allochtonen en autochtonen. Er is echter tot op heden nog geen onderzoek gedaan naar de relationele uitkomsten van een mismatch in acculturatieattituden tussen *individuen* en het *team*. Volgens de gelijkheids-attractiehypothese van Byrne (1999) voelen mensen zich over het algemeen aangetrokken tot anderen die op hen lijken qua fysieke en sociale kenmerken, houding, overtuigingen en persoonlijkheid. Men vindt in anderen die gelijke opvattingen hebben een bevestiging van de eigen overtuigingen. Dit zorgt ervoor dat onzekerheid in sociale interacties wordt weggenomen en dat de samenwerking soepeler verloopt. In homogene groepen zal men elkaar dan ook eerder steunen (Van der Zee & Oudenhoven, 2006). Voortbordurend op deze bevindingen is de

verwachting voor het huidige onderzoek dat een (mis)match in acculturatieattituden tussen individuen en het team gevolgen zal hebben voor de mate waarin werknemers elkaar sociale steun geven, en dus de mate waarin ze sociale steun zullen ontvangen (Bowling, Beehr & Swader, 2005) op het werk. Wanneer er sprake is van een (mis)match, is er namelijk geen overeenkomst in overtuigingen wat zal kunnen leiden tot een verminderde aantrekkingskracht die zal zorgen voor meer onzekerheid in sociale interacties. Hieruit concluderend is de volgende hypothese geformuleerd:

- H2. Er is een negatieve relatie tussen de mate van (mis)match in acculturatievisies en de perceptie van sociale steun van individuen in het team.

Onderzoeken hebben verschillende effecten aangetoond van sociale steun op het werk, welke in te delen zijn naar directe effecten, indirecte effecten en buffereffecten die allen zowel positieve als negatieve uitkomsten van sociale steun opleverden (House, 1981; Loscocco & Spitze, 1990; Bowling, Beehr & Swader, 2005). Deelstra (2003) deed onderzoek naar mogelijke negatieve effecten van sociale steun op het werk en vond dat sociale steun op het werk negatieve effecten kan hebben en soms ook daadwerkelijk heeft. In navolging van de positieve psychologie die zich richt op de kracht van de mens in plaats van de zwakte van de mens, zal dit onderzoek zich richten op het directe effect van sociale steun op werkgerelateerd welbevinden in de vorm van bevoegenheid.

1.6 Bevoegenheid

Bevoegenheid is, net als sociale steun, door de jaren heen op verschillende manieren gedefinieerd. Maslach en Leiter (1997) definieerden bevoegenheid als ene uiterste op een schaal van welbevinden en burnout als andere uiterste. Aan de andere kant worden burnout en bevoegenheid in onderzoek ook gezien als twee aparte dimensies, namelijk als twee typen van werkbeleving die wat betreft energie (van uitputting naar vitaliteit) en identificatie (van distantie naar toewijding) op een continuüm liggen maar verschillen op de laatste dimensie, namelijk verminderde competentie voor burnout en absorptie voor bevoegenheid (Schaufeli & Bakker, 2007). Het huidige onderzoek zal uitgaan van de laatste visie. De definitie van bevoegenheid die in het huidige onderzoek gehanteerd zal worden is:

‘Bevoegenheid is een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie. Vitaliteit wordt op haar beurt gekenmerkt door bruisen van energie, zich sterk en fit voelen, lang en onvermoeibaar met werken door kunnen gaan en beschikken over grote mentale veerkracht en dito doorzettingsvermogen. Toewijding heeft betrekking op een sterke betrokkenheid bij het werk;

het werk wordt als nuttig en zinvol ervaren, is inspirerend en uitdagend, en roept gevoelens van trots en enthousiasme op. Absorptie, ten slotte, heeft betrekking op het op een plezierige wijze helemaal opgaan in het werk, er als het ware mee versmelten waardoor de tijd stil lijkt te staan en het moeilijk is om er zich los van te maken' (Schaufeli & Bakker, 2001, p. 245).

Hoewel het onderzoek naar bevlogenheid nog niet zo vergevorderd is als dat naar burnout, is er al wel veel onderzoek gedaan naar het verband tussen sociale steun en bevlogenheid. In een aantal onderzoeken is een positieve relatie gevonden van sociale steun met bevlogenheid (Loscocco & Spitze, 1990; De Witte & Cuyper, 2003; Schaufeli & Bakker, 2007; Xanthopoulou, 2007). Een model waarin sociale steun in verband wordt gebracht met bevlogenheid is het Job Demands and Resources model (JDR). Dit model gaat er vanuit dat iedere werkomgeving zijn eigen taakeisen heeft, de zogenoemde job demands. Daarnaast heeft iedere werkomgeving ook zijn eigen energiebronnen, de job resources. Deze taakeisen en energiebronnen zijn belangrijk omdat ze invloed hebben op de gezondheid, betrokkenheid bij de organisatie en het welbevinden van werknemers (Bakker, 2005; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Xanthopoulou, 2007). Bakker (2005) vond dat energiebronnen op het werk - een combinatie van zelfstandigheid, prestatie, feedback, sociale steun van collega's en coaching door leidinggevenden - belangrijke voorspellers waren van het ervaren van bevlogenheid onder muziekleraren. Onderzoek van Salanova, Bakker en Llorens (2006) toonde eveneens aan dat bevlogenheid op het werk wordt veroorzaakt door onder andere sociale steun. Zij vonden zelfs een 'upward spiral', een door sociale steun verhoogde mate van bevlogenheid leidde weer tot een grotere mate van sociale steun onder leraren op het werk. Uit voorgaande onderzoeksresultaten volgt de volgende hypothese voor het huidige onderzoek:

- H3. Er is een positieve relatie tussen de sociale steun en de mate van bevlogenheid die werknemers ervaren.

Viswesvaran, Sanchez & Fisher (1999) deden onderzoek naar het mogelijke mediërende effect van sociale steun in de relatie tussen stressors; omgevingsfactoren die de gezondheid beïnvloeden en strains; de manier waarop mensen daarmee omgaan. Zij vonden een zwak mediatie-effect. Er is tot op heden echter nog geen onderzoek gedaan naar het mogelijke mediërende effect van sociale steun op het werk in de relatie tussen een (mis)match in acculturatieattituden en werkgerelateerd welbevinden in de vorm van bevlogenheid. Men zou zich in kunnen denken dat een mismatch in acculturatieattituden tussen individuen en het team mogelijk als stressor wordt ervaren en dat de relatie die dit heeft met bevlogenheid (deels) verloopt via sociale steun. Doordat iemand een grotere mate van mismatch ervaart

zou hij minder sociale steun kunnen ervaren op het werk waardoor hij ook minder bevlogenheid ervaart. De voorzichtige hypothese die in de huidige studie onderzocht zal worden is dan ook:

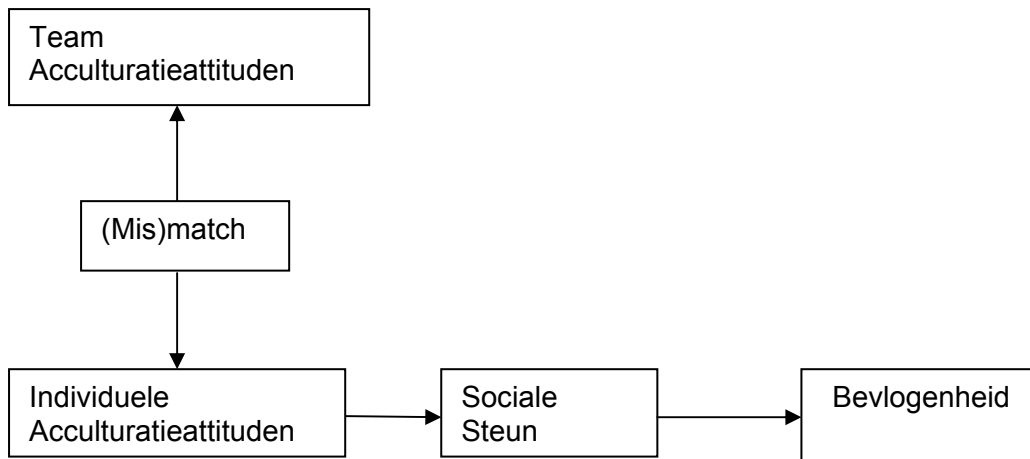
- H4. De relatie tussen de (mis)match en bevlogenheid zal worden gemedieerd door sociale steun.

Tot slot hebben Lugtenberg en Peeters (2004) de invloed van acculturatievisies van allochtone en autochtone werknemers op werkgerelateerd welbevinden onderzocht. Zij vonden dat de acculturatieattitude voor allochtonen samenhang met werkgerelateerd welbevinden, voor autochtonen gold dit niet. Ook Oerlemans en Peeters (submitted) hebben in hun onderzoek naar de moderatie van de contactfrequentie tussen de mismatch en kwalitatieve werkrelaties verschillende resultaten gevonden voor allochtonen en autochtonen. In het huidige onderzoek zal rekening worden gehouden met eerder gevonden verschillen in resultaten tussen allochtonen en autochtonen, de laatste exploratieve vraag is dan ook:

- E2. Is er in de gevonden resultaten een onderscheid te maken tussen allochtonen en autochtonen?

1.7 Het huidige onderzoek

Het doel van het huidige onderzoek is om de verbanden en relaties tussen een mogelijke (mis)match in acculturatieattituden op *team* en *individueel* niveau, *sociale steun* en *bevlogenheid* te onderzoeken. In Figuur 2 is het huidige onderzoeksmodel weergegeven.



Figuur 2. *Het huidige onderzoeksmodel.*

De hypothesen en exploratieve vragen die door middel van dit onderzoek zullen worden getest zijn:

- H1. Er is een verschil in geprefereerde acculturatieattituden tussen allochtonen en autochtonen.
- H1a. Allochtonen zullen integratie als meest wenselijke acculturatieattitude ervaren, gevolgd door assimilatie, separatie en individualisme.
- H1b. Autochtonen zullen assimilatie als meest wenselijke acculturatieattitude ervaren, gevolgd door integratie, separatie en individualisme.
- E1. Wat is de mate van (mis)match tussen team acculturatieattituden en individuele acculturatieattituden op de werkvloer?
- H2. Er is een negatieve relatie tussen de mate van (mis)match in acculturatievisies en de perceptie van sociale steun van individuen in het team.
- H3. Er is een positieve relatie tussen de sociale steun en de mate van bevlogenheid die werknemers ervaren.
- H4. De relatie tussen de (mis)match en bevlogenheid zal worden gemedieerd door sociale steun.
- E2. Is er in de gevonden resultaten een onderscheid te maken tussen allochtonen en autochtonen?

2. Methoden

2.1 Procedure en respondenten

De huidige studie maakt deel uit van het overkoepelende onderzoeksproject 'Culturele diversiteit in de zorgsector', een onderzoek van de Universiteit Utrecht in samenwerking met ActiZ, een brancheorganisatie van zorgondernemers. ActiZ (2008) heeft 495 leden, waaronder verzorgingshuizen, verpleeghuizen en thuiszorgorganisaties. De dataverzameling voor het huidige onderzoek heeft plaatsgevonden bij acht zorgorganisaties in de ouderenzorg, dit zijn verpleeg- en verzorgingshuizen welke zijn benaderd via ActiZ. Op de website voor de leden van ActiZ is een oproep geplaatst met de vraag of organisaties bereid waren deel te nemen aan een onderzoek naar culturele diversiteit in zorgteams. Acht organisaties hebben op deze oproep gereageerd. Naar aanleiding van hun aanmelding zijn deze organisaties telefonisch verder geïnformeerd over het onderzoek. Vier organisaties hebben vervolgens afgezien van deelname. Om meer participanten te werven voor het huidige onderzoek zijn alle leden van ActiZ benaderd van wie bekend was dat zij zich bezig houden met het onderwerp culturele diversiteit, bijvoorbeeld door deelname aan bijeenkomsten over dit onderwerp. Naar aanleiding hiervan hebben nog twee organisaties zich aangemeld. Tot slot is er nogmaals een oproep geplaatst op de website van ActiZ waar nog twee organisaties op hebben gereageerd waarmee het totale aantal deelnemende organisaties uitkomt op acht. Een gedeelte van deze zorginstellingen doet mee met verschillende locaties c.q. afdelingen.

De vragenlijst voor het onderzoek zou oorspronkelijk digitaal worden afgenomen bij de zorgteams. Echter, na overleg met de zorgorganisaties, bleken niet alle medewerkers te beschikken over internet. Een schriftelijke versie van de vragenlijst is daarom verspreid onder alle werknemers van de 22 deelnemende teams (N=505). Afhankelijk van de zorgorganisatie gebeurde dit via de teamleider of een andere contactpersoon binnen de organisatie. Deze contactpersoon verspreidde en verzamelde de lijsten onder de medewerkers zodat de medewerkers ze individueel konden invullen op een zelf gekozen tijdstip. De vertrouwelijkheid van de informatie werd gewaarborgd door lege enveloppen bij te voegen waardoor de medewerkers hun ingevulde vragenlijst in de gesloten envelop konden retourneren. Om het aantal respondenten te verhogen werd de uiterlijke inleverdata in overleg met de zorgorganisaties verschillende malen uitgesteld.

Uiteindelijk hebben 212 medewerkers uit 22 teams, bestaande uit gemiddeld 9 personen, de vragenlijst ingevuld en geretourneerd. Dit leverde een respons op van 42%. De vragenlijsten zijn afkomstig van 62 allochtone respondenten (30.5%) en 141 autochtone respondenten (69.5%). Onder de allochtone respondenten waren 41 allochtonen (66.1%) van de 1^e generatie (personen die in het buitenland zijn geboren met ten minste één in het

buitenland geboren ouder; CBS, 2008a) en 21 allochtonen (33.9%) van de 2^e generatie (personen die in Nederland zijn geboren met ten minste één in het buitenland geboren ouder; CBS, 2008a). Gemiddeld woonden allochtonen in het huidige onderzoek al 25 jaar in Nederland. De voornaamste afkomst van de allochtone respondenten was Suriname (37.1%), gevolgd door Duitsland (11.3%), de Nederlandse Antillen (8.1%) en Turkije (6.5%). De overige allochtone respondenten (37%) zijn afkomstig van over de hele wereld, zij komen onder andere uit Tunesië, Angola, Brazilië, Colombia, Chili, Marokko, Joegoslavië, Iran, China en Schotland. Van de totale groep respondenten was 6.1% man en 93.9% vrouw. Onder de allochtonen waren 1 man (1.6%) en 61 vrouwen (98.4%) onder de autochtonen waren 11 mannen (7.8%) en 130 vrouwen (92.2%). De leeftijd van de totale groep respondenten varieerde van 17 tot 62 jaar met een gemiddelde van 40.4 jaar. Het verschil in leeftijdsgemiddelden tussen allochtonen (M=41.9) en autochtonen (M=39.9) was niet significant. Het opleidingsniveau van autochtone respondenten varieerde van lagere school tot WO, het merendeel van hen (54.6%) heeft een lager opleidingsniveau (MBO). Onder allochtonen varieerde het opleidingsniveau van MAVO tot HBO en had het merendeel (46.7%) een lager opleidingsniveau (MBO). De respondenten waren werkzaam in de zorg, variërend van 2 maanden tot 40 jaar met een gemiddelde van 9 jaar en 7 maanden. De respondenten werkten in het huidige team variërend van een halve maand tot 31 jaar met een gemiddelde van 4 jaar en 9 maanden. De taalkennis van de totale groep respondenten was matig (1%), voldoende (21.6%), goed (50.5%) en uitstekend (26.9%). Onder allochtonen was de taalkennis matig (1.6%), voldoende (27.4%), goed (48.4%) en uitstekend (22.6%). Onder autochtonen was de taalkennis matig (0.7%), voldoende (19.4%), goed (51.1%) en uitstekend (28.8%). Het verschil in taalkennis tussen allochtonen en autochtonen bleek niet significant.

2.2 De vragenlijst

De vragenlijst die in het huidige onderzoek is gehanteerd bestond uit een aantal samengevoegde vragenlijsten die naast het huidige onderzoek ook het overkoepelende onderzoeksproject dienden. Vervolgens zullen de subschalen acculturatievisies, sociale steun en bevlogenheid worden toegelicht.

Acculturatievisies

Feitelijke opvattingen over cultuurbehoud en cultuuraanpassing van zowel allochtonen als autochtonen zijn gemeten met twaalf items – drie per acculturatieattitude – die geïnspireerd zijn op de modified Immigrant Acculturation Scale (IASm) van Moïse & Bourhis (1996). De items hadden betrekking op de acculturatieattituden: integratie, assimilatie, individualisme en separatie en zijn aangepast naar omstandigheden op het werk. Er zijn drie blokken gemaakt

met vier vragen – één vraag per acculturatieattitude – waarbij het ging om het behouden van of aanpassen aan culturele waarden en normen, cultuur en culturele gebruiken. Een voorbeeld van een vraag voor integratie die in het huidige onderzoek is gebruikt is: 'Ik vind het belangrijk dat allochtone werknemers op het werk zich aanpassen aan de Nederlandse waarden en normen, maar *met* behoud van hun eigen culturele waarden en normen.' De respondenten beantwoordden de vragen met een antwoord op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens). De interne consistentie (Cronbachs alfa) van de persoonlijke acculturatievisies op het werk was voor integratie .68, voor assimilatie .83, voor individualisme .70 en voor separatie .70. De gebruikte vragenlijst met de aangepaste items is opgenomen in Bijlage 1 van dit onderzoek.

Ook de gepercipieerde opvattingen over de acculturatievisie van het team zijn gebaseerd op IASm van Moïse en Bourhis (1996) en voor het huidige onderzoek aangepast om de gepercipieerde acculturatievisies op teamniveau te kunnen meten. Ook dit construct is gemeten met 12 items waarvan drie per acculturatievisie en er zijn wederom drie blokken gemaakt met elk vier vragen over het behoud van of het aanpassen aan culturele normen en waarden, cultuur en culturele gebruiken. Een voorbeeld van een vraag voor gepercipieerde separatie op teamniveau die in het huidige onderzoek is gebruikt is: 'Binnen mijn team behouden allochtone werknemers hun eigen culturele gebruiken, *zonder* zich aan te passen aan de Nederlandse gebruiken.' De respondenten beantwoordden ook deze vragen met een antwoord op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens). De interne consistentie (Cronbachs alfa) van de gepercipieerde acculturatievisies op teamniveau was voor integratie .72, voor assimilatie .76, voor individualisme, .65 en voor separatie .82. Ook deze aangepaste vragenlijst is opgenomen in Bijlage 1 van dit onderzoek.

Sociale Steun

Om sociale steun te kunnen meten is gebruik gemaakt van een schaal met vier items die elk een vorm van sociale steun – emotionele, waarderende, informationele en instrumentele steun – representeren. Deze schaal is gebaseerd op eerder onderzoek van House (1981) en Peeters, Buunk en Schaufeli (1995) waaruit bleek dat emotionele, waarderende, informationele en instrumentele steun dimensies zijn van op steun gerichte sociale interacties. Een voorbeeld van een item welke in de vragenlijst voor het huidige onderzoek is gebruikt om waarderende steun te meten is: 'Mijn teamleden laten merken waardering te hebben voor de manier waarop ik mijn werk doe.' Een voorbeeld van een item welke instrumentele steun meet is: 'Als het nodig is helpen mijn teamleden me met bepaalde taken.' De respondenten beantwoordden de vragen op een vijfpuntsschaal waarbij de antwoorden varieerden van 1 ((bijna) nooit) tot 5 ((bijna) altijd). De interne consistentie (Cronbachs alfa) van de totale schaal was .85.

Bevlogenheid

Voor bevlogenheid is de verkorte Utrechtse Bevlogenheid Schaal (UBES-9) van Schaufeli en Bakker (2004) gehanteerd. Dit is een verkorte vragenlijst van de UBES die bestaat uit negen vragen, drie voor elke dimensie – vitaliteit, toewijding en absorptie – van bevlogenheid. Zowel allochtone als autochtone respondenten dienden aan te geven in hoeverre de uitspraken op hen van toepassing waren op een zevenpunts Likert schaal die varieerde van 0 (nooit) tot 6 (altijd). Per dimensie zal aangegeven worden wat hiermee beoogd is te meten, een voorbeeld van een vraag behorend bij deze dimensie en de interne consistentie (Cronbachs alfa).

- Vitaliteit werd gemeten met drie items die betrekking hebben op het beschikken over energie, veerkracht, zich sterk en fit voelen, niet snel vermoeid raken en doorzetten als iets tegenzit. Een voorbeeld van een vraag die vitaliteit meet en in het huidige onderzoek is opgenomen is: 'Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan.' De interne consistentie (Cronbachs alfa) van deze schaal was .88.
- Toewijding werd gemeten met drie items die betrekking hadden op enthousiasme, inspiratie, trots, uitdaging en voldoening. Een voorbeeld van een vraag die toewijding meet en in het huidige onderzoek is opgenomen is: 'Mijn werk inspireert mij.' De interne consistentie (Cronbachs alfa) van deze schaal was .86.
- Absorptie werd gemeten met drie items die betrekking hadden op het opgaan in het werk, erdoor in vervoering raken en er niet meer los van kunnen komen waarbij tijd en andere zaken snel vergeten worden. Een voorbeeld van een vraag die absorptie meet en in het huidige onderzoek is opgenomen is: 'Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig.' De interne consistentie (Cronbachs alfa) van deze schaal was .87.

Bij onderzoek met allochtone respondenten is het belangrijk ook de betrouwbaarheid van de schalen voor deze groep te berekenen omdat allochtonen de vragen mogelijk anders interpreteren dan autochtonen en de vragenlijst voor hen dus minder betrouwbaar kan zijn dan voor autochtonen (Van de Vijver, 2006). Uit betrouwbaarheidsanalyses bleek dat de interne consistentie (Cronbachs alfa) voor alle schalen boven de .61 lag met zelfs een aantal waarden boven de .81 en maar één waarde van .52 voor de assimilatiestrategie individualisme. Verwijdering van één item uit deze schaal leverde zo weinig verhoging van alfa op (.07) dat besloten is dit item niet uit de schaal te verwijderen. Voor autochtonen apart bleken alle schalen een interne consistentie (Cronbachs alfa) te hebben van minimaal .66.

3. Resultaten

In Tabel 1 is een overzicht weergegeven van alle in het huidige onderzoek gebruikte variabelen. In deze tabel zijn de gemiddelden en standaarddeviaties van de totale respondentengroep te zien welke daarna is opgesplitst in allochtonen en autochtonen. Wat opviel na een onafhankelijke t-toets is dat de gemiddelden tussen allochtonen en autochtonen op alle variabelen wel verschillen maar dat deze verschillen, op separatie na, niet significant zijn.

Tabel 1. *Gemiddelden en standaarddeviaties opgesplitst naar de totale groep respondenten, allochtonen en autochtonen.*

	Totaal (n= 174)		Allochtonen (n= 51)		Autochtonen (n= 119)	
	M	SD	M	SD	M	SD
Sociale Steun	3.97	.75	3.84	.76	4.01	.74
Vitaliteit	4.04	1.12	3.85	1.32	4.11	1.04
Toewijding	4.54	1.11	4.44	1.25	4.55	1.06
Absorptie	4.04	1.28	4.23	1.35	3.96	1.26
Integratie	4.31	.68	4.32	.70	4.29	.68
Assimilatie	1.94	1.04	1.92	1.13	1.97	1.02
Separatie	1.48	.75	1.64	.85	1.42	.69
Individualisme	3.62	1.06	3.58	.99	3.60	1.09
Perceptie Team Integratie	4.09	.73	4.02	.73	4.11	.73
Perceptie Team Assimilatie	2.38	1.00	2.54	1.03	2.34	1.00
Perceptie Team Separatie	1.99	.95	2.14	1.04	1.93	.90
Perceptie Team Individualisme	3.23	.95	3.23	.94	3.23	.97
Feitelijke Mismatch Integratie	.52	.35	.51	.36	.52	.34
Feitelijke Mismatch Assimilatie	.76	.57	.84	.55	.74	.57
Feitelijke Mismatch Separatie	.52	.45	.52	.50	.53	.42
Feitelijke Mismatch Individualisme	.82	.54	.77	.54	.84	.55
Gepercipieerde Mismatch Integratie	.54	.54	.57	.57	.53	.53
Gepercipieerde Mismatch Assimilatie	.75	.71	.82	.72	.73	.72
Gepercipieerde Mismatch Separatie	.73	.76	.86	.84	.67	.71
Gepercipieerde Mismatch Individualisme	.89	.79	.86	.78	.89	.81

3.1 Geprefereerde acculturatieattituden op individueel niveau en teamniveau

In hypothese 1 werd verwacht dat er een verschil in geprefereerde acculturatieattituden tussen allochtonen en autochtonen waar te nemen is waarbij (hypothese 1a) allochtonen de hiërarchie integratie, assimilatie, separatie en individualisme zullen prefereren en (hypothese 1b) autochtonen de voorkeur hebben voor de hiërarchie: assimilatie, integratie, separatie en individualisme. Om deze hypothesen te kunnen toetsen is allereerst gekeken naar de persoonlijke scores op de verschillende acculturatieattituden. Zoals gezegd verschilden de totale gemiddelden van de acculturatieattituden integratie ($M_{tot} = 4.31$), assimilatie ($M_{tot} = 1.94$), separatie ($M_{tot} = 1.48$) en individualisme ($M_{tot} = 3.62$) niet significant voor allochtonen en autochtonen, op separatie na. Allochtone werknemers bleken significant hoger te scoren op separatie dan autochtone werknemers ($M_{aut} = 1.42$, $M_{all} = 1.64$, $t(190) = 1.99$; $p < .05$). Zij

vinden dus in sterkere mate dat het gewenst is dat allochtonen hun eigen cultuur behouden en zich daarbij niet aanpassen aan de Nederlandse cultuur dan autochtonen. Aan de gemiddelden te zien, lijkt de meest geprefereerde acculturatieattitude voor zowel allochtone als autochtone werknemers integratie ($M_{all} = 4.32$; $M_{aut} = 4.29$), gevolgd door individualisme ($M_{all} = 3.58$; $M_{aut} = 3.60$), assimilatie ($M_{all} = 1.92$; $M_{aut} = 1.97$) en separatie ($M_{all} = 1.64$; $M_{aut} = 1.42$). Om te toetsen of deze hiërarchie ook significant is, zijn gepaarde t-toetsen uitgevoerd. Hieruit bleek dat zowel allochtonen als autochtonen significant hoger scoorden op integratie dan op de andere attitudes ($p < .001$). Op individualisme scoorden zowel allochtonen als autochtonen significant hoger dan op assimilatie en separatie ($p < .001$). Op assimilatie, ten slotte, scoorden allochtonen ($p < .05$) en autochtonen ($p < .001$) significant hoger dan op separatie.

Concluderend kan gezegd worden dat voor zowel allochtonen als autochtonen de volgorde van de meest geprefereerde acculturatieattitude naar minst geprefereerde acculturatieattitude integratie, individualisme, assimilatie en separatie is. Hypothese 1 moet grotendeels verworpen worden, er is namelijk alleen een significant verschil in geprefereerde acculturatieattituden tussen allochtonen en autochtonen wat betreft separatie. Hypothese 1a kan niet bevestigd worden, de gewenste hiërarchie voor allochtonen is: integratie, individualisme, assimilatie en separatie. Ook hypothese 1b zal verworpen moeten worden, autochtonen prefereerden net als allochtonen de hiërarchie: integratie, individualisme, assimilatie en separatie.

3.2 Mismatch in geprefereerde acculturatieattituden tussen individu en team

De eerste exploratieve vraag van dit onderzoek luidde: 'Wat is de mate van (mis)match tussen (gepercipieerde) team acculturatieattituden en individuele acculturatieattituden op de werkvloer?' Om deze vraag te kunnen beantwoorden zijn er in het huidige onderzoek allereerst twee soorten mismatch berekend, een feitelijke en een gepercipieerde mismatch. De feitelijke mismatch is berekend door de persoonlijke score op elk van de acculturatieattituden te verminderen met de gemiddelde teamscore voor die acculturatieattitude en hier de gekwadrateerde vierkantswortel van te nemen volgens de volgende formule (Oerlemans en Peeters, submitted):

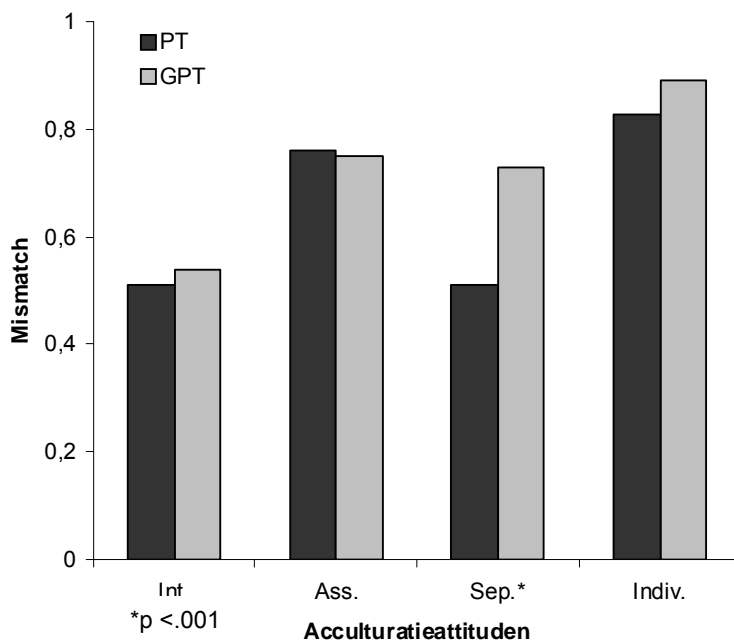
$$\sqrt{[\text{persoonlijke score acculturatieattitude} - \text{gemiddelde teamscore acculturatieattitude}] * [\text{persoonlijke score acculturatieattitude} - \text{gemiddelde teamscore acculturatieattitude}]}$$

De gepercipieerde mismatch is berekend door de persoonlijke score op elk van de acculturatieattituden te verminderen met de gepercipieerde team acculturatieattituden en hier

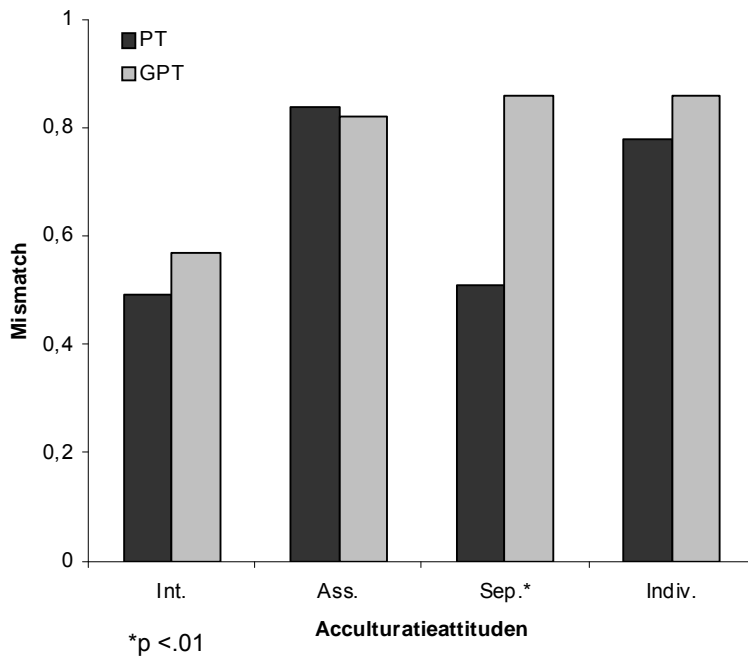
wederom de gekwadrateerde vierkantswortel van te nemen volgens de volgende formule (Oerlemans en Peeters, submitted):

$$\sqrt{[(\text{persoonlijke score acculturatieattitude} - \text{gepercipieerde team acculturatieattitude})^2 + (\text{persoonlijke score acculturatieattitude} - \text{gepercipieerde team acculturatieattitude})^2]}$$

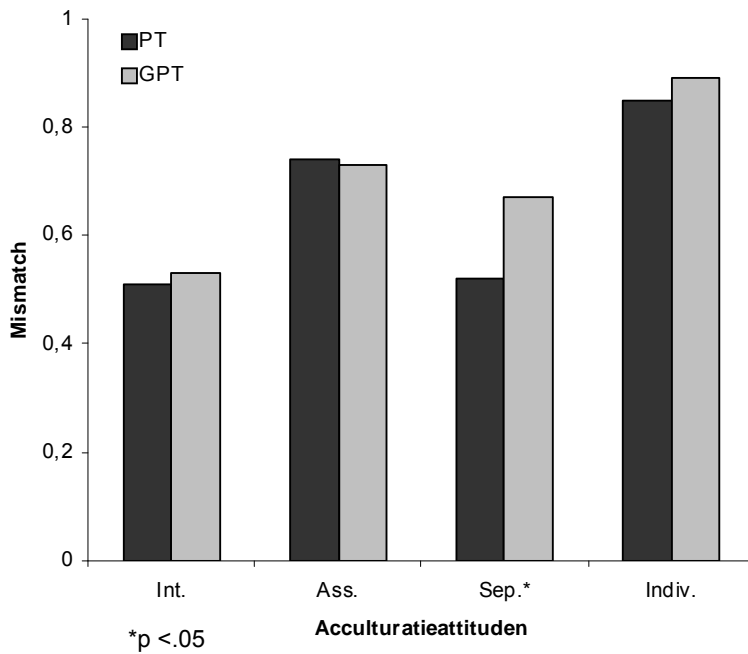
Om een antwoord te geven op de eerste exploratieve vraag zijn in Figuur 3, 4 en 5 de verschillende maten van mismatch tussen persoon en team (PT) en gepercipieerde mismatch tussen persoon en team (GPT) af te lezen voor de totale groep participanten en opgesplitst voor allochtonen en autochtonen. Een belangrijke vermelding hierbij is dat uit gepaarde t-toetsen bleek dat de gepercipieerde mismatches allen significant zijn op een niveau van $p < .05$. Zowel allochtone als autochtone respondenten ervoeren een verschil in de geprefereerde eigen acculturatieattitude en de gepercipieerde acculturatieattitude van het team. Voor de actuele mismatches is dit helaas niet te berekenen. Opvallend aan de figuren is dat in bijna alle gevallen het gemiddelde van de gepercipieerde mismatch hoger ligt. Echter alleen het verschil tussen de gepercipieerde en feitelijke mismatch op separatie was significant, zowel voor de totale participantengroep ($M_{fseptot} = .51$; $M_{gseptot} = .73$; $p < .001$) als voor allochtonen ($M_{fsepall} = .51$; $M_{gsepall} = .86$; $p < .05$) en autochtonen ($M_{fsepaut} = .52$; $M_{gsepaut} = .67$; $p < .05$) apart. De gepercipieerde mismatch was op separatie voor alle groepen groter dan de feitelijke mismatch. Er is geen significant verschil gevonden in zowel de feitelijke als de gepercipieerde mismatches tussen allochtonen en autochtonen.



Figuur 3. Actuele en gepercipieerde mismatches voor de totale groep (N=174).



Figuur 4. Actuele en gepercipieerde mismatches voor allochtonen (N=51).



Figuur 5. Actuele en gepercipieerde mismatches voor autochtonen (N=119).

3.3 Correlaties

Om te kunnen onderzoeken in welke mate de verschillende soorten mismatch samenhangen met de variabelen sociale steun, vitaliteit, toewijding en absorptie is een correlatiematrix opgesteld die weergegeven is in Tabel 2. Wat hierbij opvalt is dat de gevonden significante correlaties allen klein zijn. Ze zijn allemaal $< .40$ (Grimm, 1993). Dit betekent dat wanneer er op de ene variabele hoger of lager gescoord wordt, dit gepaard zal gaan met een klein verschil in toe- of afname op de andere variabele. Vervolgens zullen de meest opvallende significante correlaties besproken worden, gegroepeerd naar de totale groep respondenten, allochtonen en autochtonen.

Voor de totale groep respondenten valt op dat een hogere score op gepercipieerde mismatch separatie gepaard gaat met een lagere score op sociale steun ($p < .01$). Daarnaast correleert sociale steun significant positief met vitaliteit, toewijding en absorptie ($p < .01$). Opvallend is dat ook feitelijke en gepercipieerde mismatches op individualisme positief correleren met vitaliteit, toewijding en absorptie ($p < .05$). Wanneer iemand dus meer mismatch ervaart (zowel feitelijk als gepercipieerd) wat betreft de acculturatieattitude individualisme, ervaart deze persoon meer vitaliteit, toewijding en absorptie op het werk. Voor de gepercipieerde mismatch op separatie geldt dit niet, deze correleert negatief met vitaliteit ($p < .05$). Een opvallend verschil tussen de correlaties van de totale respondentengroep en de allochtone respondentengroep is dat er in de laatstgenoemde groep veel minder significante correlaties zijn gevonden. Echter ook onder de allochtone respondentengroep correleert een gepercipieerde mismatch op separatie negatief ($p < .05$) met sociale steun. Daarnaast gaat ook hier een verhoogde mate van gepercipieerde mismatch op individualisme gepaard met meer vitaliteit ($p < .05$), toewijding ($p < .05$) en absorptie ($p < .01$) op het werk. Ook voor de autochtone groep zijn minder significante correlaties gevonden dan voor de totale respondentengroep. Opvallend is hier dat er helemaal geen significante correlaties zijn tussen sociale steun en de verschillende soorten mismatch. Er is wel een positief significante correlatie gevonden tussen sociale steun en vitaliteit ($p < .05$), toewijding ($p < .01$) en absorptie ($p < .01$).

Een aantal van de gevonden resultaten lijkt in tegenstelling te zijn met de vooraf opgestelde hypothesen. Om uitspraken te kunnen doen over de sterkte van de relaties zijn multiële regressieanalyses uitgevoerd. Tijdens deze regressieanalyses is gecontroleerd voor het eventuele effect van leeftijd en opleidingsniveau omdat deze variabelen in sommige gevallen significant bleken samen te hangen met de afhankelijke variabelen. Per hypothese zal nu worden gekeken naar de uitgevoerde analyses en de uitkomsten.

Tabel 2. *Correlaties tussen sociale steun en de verschillende soorten mismatch op sociale steun, vitaliteit, toewijding en absorptie opgesplitst naar de totale groep respondenten, allochtonen en autochtonen.*

Variabelen	Totaal				Allochtonen				Autochtonen			
	Sociale Steun	Vitaliteit	Toewijding	Absorptie	Sociale Steun	Vitaliteit	Toewijding	Absorptie	Sociale Steun	Vitaliteit	Toewijding	Absorptie
Sociale Steun	1	.16**	.18**	.22**	1	.07	.08	.24	1	.19*	.23**	.24**
Feitelijke Mismatch Integratie	.12	-.09	-.03	-.03	.07	-.11	-.15	-.33*	.12	-.09	.01	.11
Feitelijke Mismatch Assimilatie	-.03	.07	.17*	.17*	-.14	.08	.19	.09	.05	.09	.18*	.18*
Feitelijke Mismatch Separatie	.02	-.12	.03	.01	-.05	-.02	.12	.12	.04	-.20*	-.02	-.05
Feitelijke Mismatch Individualisme	.03	.18*	.20**	.18*	.13	.20	.25	.31**	-.03	.17*	.18*	.12
Gepercipieerde Mismatch Integratie	-.09	-.05	-.08	-.03	-.09	-.12	-.12	-.11	-.09	-.03	-.08	-.03
Gepercipieerde Mismatch Assimilatie	-.08	.04	.07	.06	.04	.19	.17	.24	-.14	-.05	-.01	-.05
Gepercipieerde Mismatch Separatie	-.23**	-.17*	.01	.05	-.27*	-.25	-.21	-.08	-.20	-.12	.09	.06
Gepercipieerde Mismatch Individualisme	-.00	.20**	.17*	.17*	-.06	.33*	.31*	.39**	.02	.12	.10	.08

*p<.05 (tweezijdig)

**p <.01 (tweezijdig)

3.4 De relatie van (mis)match met sociale steun

In de tweede hypothese werd verwacht dat er een negatieve relatie is tussen de mate van (mis)match in acculturatieattituden op de perceptie van sociale steun van individuen in het team. Om te onderzoeken welke mismatch het beste de mate van sociale steun kan verklaren zijn hiërarchische multi-pele regressieanalyses uitgevoerd. Uit eerder onderzoek is gebleken dat leeftijd van invloed kan zijn op de mate van ervaren sociale steun (Conventry, Gillespie, Heath & Martin, 2004). Daarom is er in de regressieanalyses gecontroleerd voor de invloed van leeftijd door deze in de eerste stap van de regressieanalyse als predictor in te voeren. Zowel voor de totale groep respondenten, als voor allochtonen en autochtonen apart, bleek uit een stapsgewijze regressieanalyse dat geen van de feitelijke mismatches significant bijdroeg aan de mate van ervaren sociale steun. Wat betreft de gepercipieerde mismatch bleek dat zowel voor de totale groep als voor allochtonen en autochtonen apart dat alleen de gepercipieerde mismatch separatie significant bijdroeg aan de mate van ervaren steun.

Tabel 3. *Resultaten van de regressieanalyses van leeftijd en de gepercipieerde mismatch separatie op sociale steun.*

	Totaal β	Allochtonen β	Autochtonen β
Leeftijd	-.18*	-.22	-.15
Gepercipieerde Mismatch Separatie	-.23**	-.30*	-.19*
R ² totaal	.08	.12	.06
R ² change stap 1	.03	.03	.02
R ² change stap 2	.05	.09	.04
F stap 2	8.19**	3.62*	3.76*

*p < .05

**p < .01

De resultaten van de regressieanalyse in Tabel 3 laten zien dat de gepercipieerde mismatch op separatie een bepaalde mate van variantie in sociale steun verklaart na controle voor leeftijd. Dit geldt zowel voor de totale groep respondenten (5%) als voor allochtonen (9%) en autochtonen (4%) apart. Opvallend is dat de gepercipieerde mismatch op separatie het meeste bijdraagt aan een verminderde ervaren sociale steun voor allochtonen ($\beta = -.30$; $R^2 = .09$; $p < .05$). Concluderend is er zowel voor de totale groep respondenten, als voor allochtonen en autochtonen apart een negatieve relatie gevonden van de gepercipieerde mismatch op separatie op sociale steun die weliswaar niet heel veel variantie verklaart, maar derhalve toch significant is. De tweede hypothese kan dus alleen voor de gepercipieerde mismatch op separatie worden aangenomen. Naar aanleiding van deze resultaten zijn er eveneens uitspraken te doen over de relatie van leeftijd met sociale steun; alleen voor de totale groep respondenten geldt dat de mate van gepercipieerde sociale steun op het werk afneemt wanneer de leeftijd toeneemt (Tabel 3).

3.5 De relatie van sociale steun met de dimensies van bevlogenheid

De derde hypothese veronderstelde dat er een positieve relatie tussen de ervaren sociale steun en de mate van ervaren bevlogenheid is. Om hierop een antwoord te kunnen geven zijn wederom hiërarchische multipele regressieanalyses uitgevoerd met de dimensies van bevlogenheid (vitaliteit, toewijding en absorptie) als afhankelijke variabelen en sociale steun als onafhankelijke variabele. Uit eerder onderzoek is gebleken dat leeftijd en opleidingsniveau van invloed kunnen zijn op de mate van ervaren bevlogenheid op het werk (Sonnentag, 2003). Daarom is er in de regressieanalyses gecontroleerd voor de invloed van leeftijd en opleidingsniveau door deze in de eerste stap van de regressieanalyses als predictoren in te voeren. In Tabel 4 zijn de resultaten van de regressieanalyses voor zowel de totale groep respondenten, als allochtonen en autochtonen te zien.

Voor de totale respondentengroep bleek dat sociale steun een bepaalde mate van variantie in zowel vitaliteit (3%) als toewijding (5%) en absorptie (6%) verklaarde na controle voor leeftijd en opleidingsniveau. Voor allochtonen bleek dat sociale steun alleen een kleine mate van variantie (8%) verklaarde in absorptie na controle voor leeftijd en opleidingsniveau. Voor autochtonen bleek, net als voor de totale respondentengroep, dat sociale steun na controle voor de invloed van leeftijd en opleidingsniveau in alle dimensies van bevlogenheid (vitaliteit 4%; toewijding 8% en absorptie 7%) een bepaalde mate van variantie verklaarde. Voor alle gevonden resultaten bleek sociale steun gematigd positief gerelateerd te zijn aan de mate van ervaren vitaliteit, toewijding en absorptie op het werk. Tevens kwam naar voren dat voor de totale groep respondenten en allochtonen gold dat wanneer men ouder werd, men meer vitaliteit ervaart. Voor allochtonen geldt daarnaast dat wanneer men ouder wordt, men meer toewijding ervaart. Het opleidingsniveau was negatief gerelateerd aan absorptie voor de totale respondentengroep en autochtonen wat betekent dat wanneer men in deze twee onderzoeksgroepen hoger opgeleid was, men minder absorptie ervoer en dus minder opging in het werk.

Concluderend kan gesteld worden dat de derde hypothese deels verworpen dient te worden aangezien er voor allochtonen geen significante toegevoegde variantie blijkt te zijn geweest van sociale steun op alle dimensies van bevlogenheid. Voor zowel de totale groep respondenten als autochtonen gold dit wel; sociale steun verklaarde voor deze groepen, na controle voor onder andere leeftijd en opleidingsniveau, een proportie variantie in zowel vitaliteit, toewijding als absorptie en hing hiermee gematigd positief samen. De uitkomsten van de regressieanalyses van hypothese twee en drie zijn weergegeven in de padmodellen voor de totale respondentengroep, allochtonen en autochtonen die te zien zijn in Figuur 6, 7 en 8.

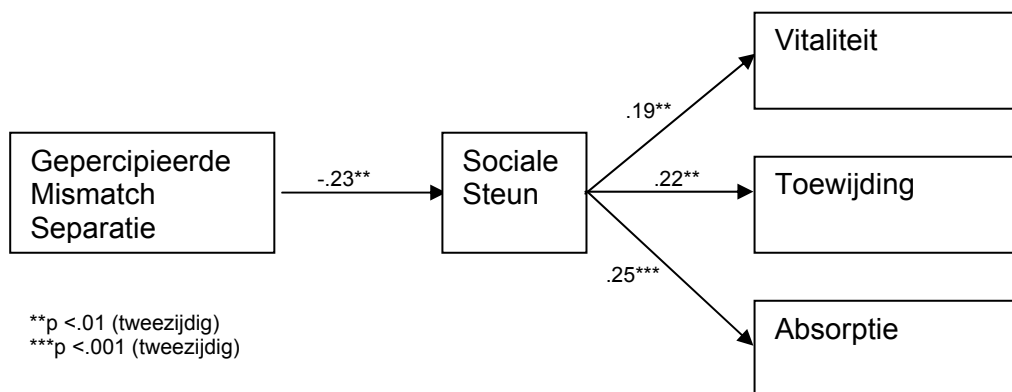
Tabel 4. Resultaten van de regressieanalyses van leeftijd, opleidingsniveau en sociale steun op de dimensies van bevlogenheid opgesplitst naar de totale groep respondenten, allochtonen en autochtonen.

	Totaal			Allochtonen			Autochtonen		
	Vitaliteit β	Toewijding β	Absorptie β	Vitaliteit β	Toewijding β	Absorptie β	Vitaliteit β	Toewijding β	Absorptie β
Leeftijd	.16*	.13	.08	.39**	.36**	.24	.08	.02	-.00
Opleidingsniveau	.01	-.09	-.19**	.15	.06	-.07	-.04	-.15	-.23**
Sociale steun	.19**	.22**	.25***	.14	.15	.28*	.21*	.26**	.27**
R ² totaal	.05	.07	.10	.16	.13	.13	.05	.09	.13
R ² change stap 1	.02	.02	.04	.14	.11	.05	.01	.03	.06
R ² change stap 2	.03	.05	.06	.02	.02	.08	.04	.06	.07
F stap 2	3.49*	4.69**	7.23***	3.35*	2.60	2.45	2.24	4.33**	6.17**

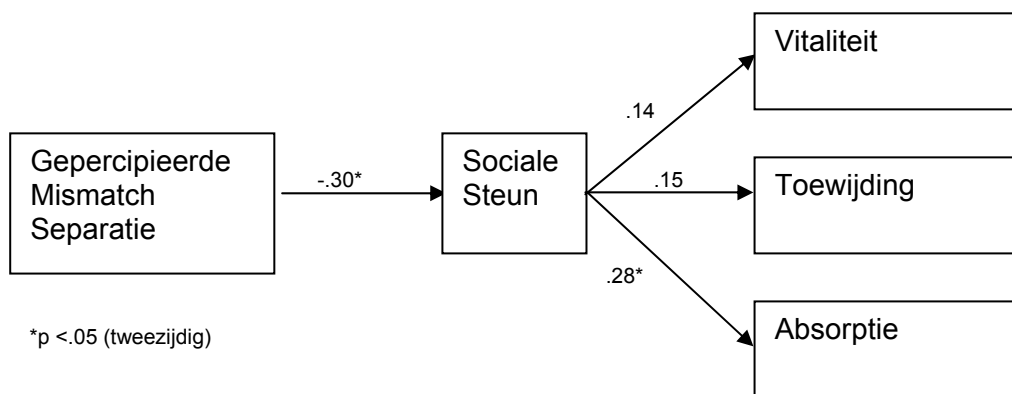
*p <.05

**p <.01

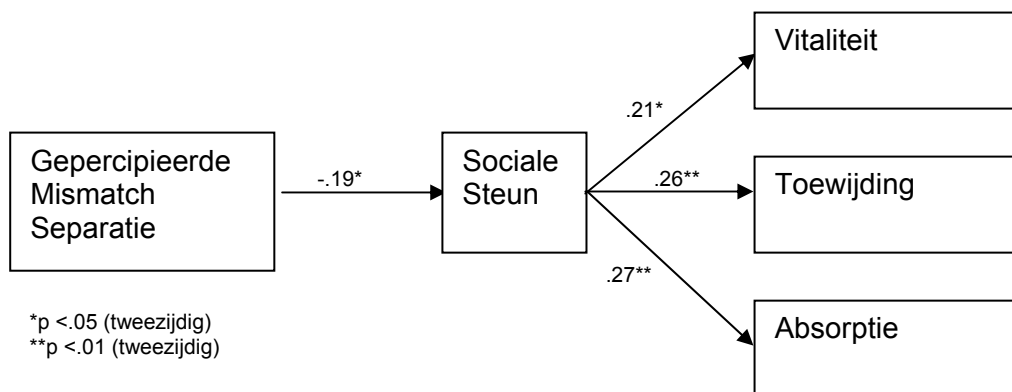
***p <.001



Figuur 6. Padmodel totale respondentengroep (N=174).



Figuur 7. Padmodel allochtonen (N=51).



Figuur 8. Padmodel autochtonen (N=119).

3.6 Mediatie-effect van sociale steun

Om te onderzoeken of sociale steun in Figuur 6, 7 en 8 ook als mediator fungeert in de relatie tussen de mismatch en bevoegenheid zijn mediatie analyses uitgevoerd volgens de methode van Baron en Kenny (1986). Volgens deze methode moet aan een aantal voorwaarden zijn voldaan alvorens van mediatie gesproken kan worden:

1. Allereerst moet er een significante relatie aangetoond worden tussen de onafhankelijke variabele (in dit geval de gepercipieerde mismatch separatie) en de mediator (sociale steun).
2. De volgende stap is aan te tonen dat er een significante relatie bestaat tussen de mediator (sociale steun) en de afhankelijke variabele (de dimensies van bevoegenheid; vitaliteit toewijding en absorptie).
3. Als laatst moet er een significante relatie worden aangetoond tussen de onafhankelijke (de gepercipieerde mismatch separatie) en de afhankelijke variabele (vitaliteit, toewijding en absorptie).

Uit Figuur 6, 7 en 8 kan opgemaakt worden dat aan voorwaarde 1 en 2 is voldaan. Voor de derde voorwaarde kan men in Tabel 2 aflezen dat er alleen voor de totale groep respondenten een significant correlatiecoëfficiënt van $-.17$ ($p < .05$) bestaat tussen de gepercipieerde mismatch separatie en vitaliteit, voor allochtonen en autochtonen zijn de correlatiecoëfficiënten niet significant. Hiermee is er alleen voor de totale groep respondenten voor één van de paden voldaan aan alle voorwaarden die Baron en Kenny (1986) stellen voor het testen van een mediatie-effect. Middels een hiërarchische regressieanalyse is getoetst of het significante pad tussen de onafhankelijke (de gepercipieerde mismatch separatie) en de afhankelijke (vitaliteit) variabele minder significant, of zelfs niet significant werd wanneer de mediator (sociale steun) en de onafhankelijke variabele (de gepercipieerde mismatch separatie) tegelijk gebruikt werden om de afhankelijke variabele (vitaliteit) te voorspellen volgens de methode van Baron en Kenny (1986). Leeftijd en opleidingsniveau zijn hierbij wederom in de eerste stap opgenomen als controlevariabelen. De uitkomst van de regressieanalyse is te zien in Tabel 5.

Tabel 5. *Regressiecoëfficiënten met als afhankelijke variabele vitaliteit en als onafhankelijke variabelen de gepercipieerde mismatch separatie en sociale steun (gecontroleerd voor leeftijd en opleidingsniveau).*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	SE	Beta			
1 Constant	3.850	.40			9.58	.000
Leeftijd	.01	.01	.10		1.45	.150
Opleidingsniveau	-.01	.07	-.01		-.15	.881
Gepercipieerde Mismatch Separatie	-.27	.11	-.18		-2.43	.016
2 Constant	2.74	.69			3.98	.000
Leeftijd	.01	.01	.13		1.81	.071
Opleidingsniveau	.00	.07	.00		.03	.978
Gepercipieerde Mismatch Separatie	-.21	.11	-.14		-1.89	.061
Sociale Steun	.23	.12	.15		1.98	.049

In Tabel 5 is te zien dat de gepercipieerde mismatch op separatie na controle voor leeftijd en opleidingsniveau een negatieve significante ($p < .05$) relatie had met vitaliteit. Door toevoeging van sociale steun ($\beta = .23$; $p < .05$) veranderde de relatie tussen de gepercipieerde mismatch op separatie en vitaliteit in een niet-significante relatie ($t = -1.89$; $p = .061$). Uit deze resultaten kan geconcludeerd worden dat er voor de totale respondentengroep een mediatie-effect is van sociale steun in de relatie tussen de gepercipieerde mismatch op separatie en de bevoegheidsdimensie vitaliteit.

4. Conclusie en discussie

4.1 Bevindingen

De huidige studie heeft gepoogd bij te dragen aan de kennis over een (mis)match in acculturatieattituden in de werkcontext. Bourhis et. al. (1997) toonden met hun IAM model aan dat een mismatch in acculturatieattituden tussen allochtonen en autochtonen relationele gevolgen had. Oerlemans en Peeters (submitted) toonden aan dat dit model ook in de werksituatie toepasbaar is. Tot nu toe was er echter nog geen onderzoek gedaan naar de relatie die een mogelijke (mis)match in acculturatieattituden tussen een *individu* en het *team* heeft op werkrelaties binnen het team en indirect op werkgerelateerd welbevinden. In de huidige studie is hier onderzoek naar gedaan met sociale steun als indicator voor werkrelaties binnen het team en bevlogenheid als indicator voor werkgerelateerd welbevinden.

De eerste hypothese 'Er is een verschil in geprefereerde acculturatieattituden tussen allochtonen en autochtonen' moest grotendeels verworpen worden. Het enige gevonden verschil is dat allochtonen op de geprefereerde acculturatieattitude separatie significant hoger scoren dan autochtonen. Dit betekent dat allochtonen in sterkere mate vinden dat het gewenst is dat allochtonen hun eigen cultuur behouden en zich daarbij niet aanpassen aan de Nederlandse cultuur dan autochtonen. Dit resultaat zorgde er echter niet voor dat er een verschil in acculturatieattituden was tussen allochtonen en autochtonen aangezien ze dezelfde hiërarchie in geprefereerde acculturatieattituden bleken te hebben. Hypothese 1a 'Allochtonen zullen integratie als meest wenselijke acculturatieattitude ervaren, gevolgd door assimilatie, separatie en individualisme' en 1b 'Autochtonen zullen assimilatie als meest wenselijke acculturatieattitude ervaren, gevolgd door integratie, separatie en individualisme' moesten dus verworpen worden. De hiërarchie in geprefereerde acculturatieattituden bleek voor zowel allochtonen als autochtonen integratie, individualisme, assimilatie en separatie te zijn. De gevonden resultaten zijn opvallend aangezien eerder onderzoek keer op keer een verschil in geprefereerde acculturatieattituden tussen allochtonen en autochtonen heeft aangetoond waarbij separatie en marginalisatie bij beide groepen de minst geprefereerde acculturatieattituden waren (Arends-Tóth & Van den Vijver, 2000; Lugtenberg & Peeters, 2004; Bourhis et. al. 1997; Oerlemans & Peeters, submitted). Een mogelijke verklaring voor de gevonden resultaten is dat attituden van werknemers binnen een organisatie vaak dichter bij elkaar liggen doordat integratie, samen met pluralisme, en multiculturalisme begrippen zijn die de laatste jaren met name door Westerse landen genoemd worden als goede alternatieven op assimilatie (Horenczyk, 1996 In: Jasinskaja-Lathi et. al., 2003). Dit zou kunnen leiden tot een neiging van zowel allochtonen als autochtonen om integratie te prefereren boven alle andere attituden. Een mogelijke verklaring voor het resultaat dat

individualisme de tweede geprefereerde acculturatieattitude bleek, kan zijn dat het gemiddeld aantal jaren dat allochtonen uit het huidige onderzoek in Nederland wonen vrij hoog is ($M = 24.95$). Dit kan ertoe hebben geleid dat men elkaar meer als individu beschouwt dan als 'allochtoon' of 'autochtoon.' Tevens wordt de acculturatieattitude individualisme in Westerse (individualistische) landen, waaronder Nederland, meer geprefereerd dan in collectivistische culturen als bijvoorbeeld China (Bourhis et. al., 1997). Een alternatieve verklaring waarom individualisme als tweede geprefereerde acculturatieattitude naar voren kwam was dat in het huidige onderzoek verondersteld werd dat individualisme dezelfde positie in de hiërarchie van geprefereerde acculturatieattituden zou hebben als marginalisatie terwijl het toch iets anders meet (Bourhis et. Al., 1997). Mogelijk was de acculturatieattitude marginalisatie, wanneer deze was opgenomen in het huidige onderzoek, wel als laatste geëindigd in de hiërarchie.

Het antwoord op de eerste exploratieve vraag van het huidige onderzoek 'Wat is de mate van (mis)match tussen team acculturatieattituden en individuele acculturatieattituden op de werkvloer?' was dat er zowel voor de totale respondentengroep als voor allochtonen en autochtonen apart een bepaalde mate van mismatch was tussen team acculturatieattituden en individuele acculturatieattituden. Dit gold met name voor de gepercipieerde mismatch aangezien er voor zowel allochtonen als autochtonen een significant verschil gevonden werd tussen de gepercipieerde team acculturatieattituden en de eigen acculturatieattituden, men ervoer dus een mismatch. Dit resultaat ondersteunt eerder onderzoek van Horenczyk (1996 In: Jasinskaja-Lathi et. al., 2003) die aantoonde dat de gepercipieerde discrepantie in acculturatieattituden belangrijker was dan de feitelijke discrepantie. Alleen in het geval van de gepercipieerde mismatch op separatie lagen de gemiddelden ook significant hoger dan de feitelijke mismatch wat betekent dat participanten een grotere mismatch op separatie ervoeren dan er werkelijk was, dit kan gecombineerd worden met de eerdere resultaten dat separatie de minst geprefereerde acculturatieattitude was en door allochtonen meer geprefereerd werd dan door autochtonen. Concluderend is er in het huidige onderzoek een mismatch gevonden in acculturatieattituden op individueel en teamniveau.

De tweede hypothese 'Er is een negatieve relatie tussen de mate van (mis)match in acculturatievisies en de perceptie van sociale steun van individuen in het team' blijkt deels te kunnen worden bevestigd. Alleen de gepercipieerde mismatch op separatie was significant negatief gerelateerd aan de mate van ervaren sociale steun voor alle groepen respondenten. Dit betekent dat een grotere mate van ervaren mismatch op separatie gepaard ging met minder ervaren sociale steun, dit bleek het meest te gelden voor allochtonen. Een mogelijke verklaring waarom dit juist voor separatie het geval was, kan zijn dat deze acculturatieattitude in het huidige onderzoek de minst geprefereerde acculturatieattitude

bleek te zijn voor zowel allochtonen als autochtonen. De gelijkheids-attractiehypothese van Byrne (1999) stelt dat mensen zich over het algemeen eerder aangetrokken voelen tot anderen die op hen lijken qua fysieke en sociale kenmerken, houding, overtuigingen en persoonlijkheid. Het zou zo kunnen zijn dat werknemers die een grotere voorkeur hebben voor separatie dan anderen in het team (en dus een grotere mismatch hebben) minder sociale steun ervaren omdat de rest van het team geneigd is minder sociale steun aan deze persoon te geven omdat zij zich niet tot deze persoon aangetrokken voelen. Daarnaast kan de acculturatieattitude separatie zelf ook een verklaring zijn voor een verminderde ervaren sociale steun. De reden dat personen die separatie prefereren de eigen cultuur willen behouden en terughoudendheid zijn om kennis te maken met de andere cultuur zouden er ook toe kunnen leiden dat ze minder sociale steun van anderen ontvangen omdat voor sociale steun wederkerigheid en contact belangrijk is (Bowling, Beehr & Swader, 2005). De verwachting dat een mismatch zou leiden tot minder ervaren sociale steun kan dus voor de gepercipieerde mismatch op separatie bevestigd worden.

De derde hypothese 'Er is een positieve relatie tussen de sociale steun en de mate van bevlogenheid die werknemers ervaren' moest deels verworpen worden aangezien sociale steun voor allochtonen geen significante bijdrage leverde aan de verklaarde variantie van alle dimensies van bevlogenheid maar alleen voor absorptie. Voor zowel de totale groep respondenten als voor autochtonen gold dit wel; sociale steun hing gematigd positief samen met zowel vitaliteit en toewijding als absorptie. Voor de totale groep respondenten en de groep autochtonen gold dus dat wanneer men meer sociale steun op het werk ervoer, dit gepaard ging met een hogere mate van ervaren vitaliteit, toewijding en absorptie. Dit komt overeen met de verwachtingen vanuit eerder onderzoeken naar onder andere het Job Demands and Resources model (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Bakker, 2005; Salanova, Bakker & Llorens, 2006; Xanthopoulou, 2007).

De vierde hypothese 'De relatie tussen de (mis)match en bevlogenheid zal worden gemedieerd door sociale steun' kon worden aangenomen voor de totale groep respondenten. Er werd voor de relatie tussen de gepercipieerde mismatch separatie en vitaliteit met sociale steun als mediator voldaan aan de door Baron en Kenny (1986) gestelde voorwaarden voor mediatie. Door toevoeging van sociale steun als mediator veranderde de relatie tussen de gepercipieerde mismatch op separatie en vitaliteit in een niet-significante relatie. Uit deze resultaten kan geconcludeerd worden dat er voor de totale respondentengroep een compleet mediatie-effect is van sociale steun in de relatie tussen de gepercipieerde mismatch op separatie en de bevlogenheidsdimensie vitaliteit. Een verhoogde mate van mismatch op separatie bleek voor de totale respondentengroep negatief gerelateerd aan de mate van ervaren sociale steun die weer negatief gerelateerd bleek aan ervaren vitaliteit op het werk. Voor deze hypothese was geen directe

(onderzoeks)literatuur beschikbaar omdat dit deel van het onderzoek vrij vernieuwend is. Viswesvaran, Sanchez & Fisher (1999) vonden wel eerder een zwak mediatie-effect van sociale steun in de relatie tussen stressors en strains.

De laatste exploratieve vraag van het onderzoek 'Is er in de gevonden resultaten een onderscheid te maken in de resultaten voor allochtonen en autochtonen?' kan niet volmondig met 'ja' beantwoord worden. Wat betreft geprefereerde acculturatieattituden was er namelijk geen verschil tussen allochtonen en autochtonen. Ook bleek er geen significant verschil te zijn in de mate van mismatch tussen allochtonen en autochtonen, bleek de gepercipieerde mismatch op separatie voor beide groepen bij te dragen aan de mate van ervaren sociale steun en bleek er voor beide groepen geen mediatie-effect van sociale steun te zijn. Er zijn echter ook verschillen tussen allochtonen en autochtonen gevonden, zo scoorden allochtonen significant hoger op de acculturatieattitude separatie dan autochtonen. Voor hen gold echter weer dat wanneer men meer sociale steun op het werk ervoer, dit gepaard ging met een hogere mate van ervaren vitaliteit, toewijding en absorptie, voor allochtonen gold dit alleen voor absorptie.

Verder was opvallend dat leeftijd en opleidingsniveau, in tegenstelling tot eerdere resultaten (Sonnentag, 2003; Coventry, Gillespie, Heath & Martin, 2004) niet altijd een significante relatie hadden met de afhankelijke variabelen in het huidige onderzoek.

4.2 Beperkingen van de studie

Het huidige onderzoek is uiteraard niet geheel vrij van methodologische tekortkomingen. Het eerste punt dat ter discussie kan worden gesteld is de bevinding dat het niet makkelijk was om zorginstellingen te werven voor het huidige onderzoek. Enkele redenen hiervoor waren dat managers aangaven dat het zorgpersoneel onder grote tijdsdruk stond, dat veel van het uitgevoerde onderzoek een lage responsrate opleverde omdat medewerkers inmiddels 'onderzoeksmoe' waren geraakt of dat het onderzoek niet binnen de al eerder opgestelde jaarplanning paste. Het gegeven dat veel zorginstellingen niet deel wilden nemen aan het onderzoek zou de onderzoeksgroep minder divers kunnen maken. Het is goed denkbaar dat zorginstellingen die al actief bezig zijn met een multicultureel beleid deel wilden nemen aan het huidige onderzoek om te zien hoe zij scoren ten opzichte van anderen en dat zorginstellingen bij wie dit onderwerp niet hoog op de agenda staat niet hebben deelgenomen. Het zou juist interessant zijn ook deze zorginstellingen in het onderzoek te betrekken. Voor vervolgonderzoek is het daarom aan te bevelen hier aandacht aan te besteden door het onderzoek groot op te zetten, zoals in het huidige onderzoek ook gedaan is, maar hierbij de zorginstellingen, al voor het moment dat zij de definitieve agenda van het volgende jaar opstellen, te benaderen.

Het belangrijkste kritiekpunt op de vragenlijst was dat veel allochtone verzorgenden moeite hadden met het invullen van de wetenschappelijke vragenlijst vanwege het taalgebruik. Met het opstellen van de vragenlijst is met de formulering al rekening gehouden en er is aan de zorginstellingen aangeboden te helpen met het invullen van de vragenlijsten. Dit werd echter veelal overbodig gevonden. Een aantal zorginstellingen was zeer gemotiveerd en stimuleerde hun medewerkers actief de vragenlijst in te vullen door hulp aan te bieden bij het invullen van de vragenlijst en in sommige gevallen zelfs een beloning aan de deelname te koppelen, dit gebeurde echter lang niet overal. Het zou daarom zo kunnen zijn dat allochtonen die nog niet zo lang in Nederland woonden en de taal niet helemaal beheersten de vragenlijst niet in hebben gevuld terwijl het juist van toegevoegde waarde is om hun acculturatieattituden te meten. Daarom blijft een punt van aandacht voor vervolgonderzoek het taalgebruik binnen vragenlijsten, een goede optie zou zijn om collega's die de Nederlandse taal goed beheersen te vragen hun collega's te helpen met invullen zodat ook allochtonen die de Nederlandse taal niet helemaal machtig zijn deel kunnen nemen aan het onderzoek (Dinsbach, 2005).

Een ander kritiekpunt op de vragenlijst was dat een aantal participanten de opmerking maakte het onderzoek niet geheel anoniem te vinden. Er werd gevraagd of respondenten, in verband met het vergelijken van onderzoeksresultaten in de toekomst wanneer ze mogelijk weer zouden meedoen aan onderzoek naar culturele diversiteit, de voorletters van hun ouders, de eerste letter van de achternaam van de vader en de laatste twee cijfers van hun geboortjaar wilden invullen. Deze gegevens, gecombineerd met gegevens over teamgrootte, vooropleiding en land van herkomst gaf een aantal respondenten het idee dat ze herleidbaar waren. In vervolgonderzoek zouden mogelijk andere codes gehanteerd kunnen worden. In de toekomst zou meer aandacht besteed kunnen worden aan anonimiteit door participanten dit te garanderen en het extra te benadrukken.

Niet alleen het taalgebruik en anonimiteit, maar ook het construct 'acculturatie' is een belangrijk onderwerp waar in vervolgonderzoek rekening mee kan worden gehouden. Hunt, Schneider en Comer (2004) bediscussieerden in hun artikel de ontwikkeling en toepassing van het concept 'acculturatie'. Zij concludeerden dat acculturatie als variabele in onderzoek met name gebaseerd is op etnische stereotypering in plaats van op objectieve representaties van culturele verschillen. Acculturatie lijkt geen bruikbaar concept voor psychometrisch onderzoek omdat cultuur complex en contextspecifiek is en het tot op heden nog niet duidelijk is hoe cultuur de cognities of het gedrag van individuen en groepen beïnvloedt. Hunt et. al. (2004) zien dan ook een grote potentie in interdisciplinair onderzoek naar realistische constructen dan acculturatie om de impact van cultuur te onderzoeken.

Dinsbach (2005) heeft een aantal methodologische kanttekeningen genoemd die specifiek van toepassing zijn op het doen van onderzoek met een allochtone respondentengroep welke voor het huidige onderzoek ook van toepassing zijn. Ten eerste is het moeilijk het onderscheid 'allochtoon' en 'autochtoon' te maken. Zo identificeren mensen het woord 'allochtoon' met negatieve aspecten omdat het in de media vaak gebruikt wordt als bepaalde etnische groeperingen iets misdaan hebben. Daarnaast zijn er veel verschillen tussen allochtonen in persoonlijkheid, opleiding, sociale status en vaardigheden die meespelen in de effecten van diversiteit maar waar niet altijd voor gecontroleerd kan worden (Dinsbach, 2005). Verder wordt het doen van onderzoek naar subgroepen in de samenleving vaak geïnterpreteerd als discriminerend waardoor sommige organisaties niet deel willen nemen aan onderzoeken naar culturele diversiteit. Ook blijkt dat de culturele achtergrond van de onderzoeker een rol speelt bij het opstellen van een vragenlijst omdat hij/zij bepaalt welke variabelen opgenomen worden in de studie (Dinsbach, 2005). Een aantal van deze tekortkomingen zijn helaas niet te voorkomen, het feit dat ze onder de aandacht gebracht worden van onderzoekers en organisaties en hun medewerkers (als participanten) is daarom zeer belangrijk (Van de Vijver, 2006).

Een kritiekpunt op de meetwijze die in het huidige onderzoek is gehanteerd is dat er correlationeel onderzoek is gedaan waarbij de data op één moment zijn verzameld. Hierdoor is het niet mogelijk om uitspraken te doen over de causaliteiten van de gevonden verbanden. Ook het responspercentage was niet heel hoog (42%) wat mogelijk te wijten is aan het taalgebruik in de vragenlijst en de verspreidingsprocedure van de vragenlijsten. Deze werden namelijk door het management uitgedeeld, wellicht was het responspercentage hoger geweest na een presentatie van de onderzoekers aan het personeel over het nut van de vragenlijst waarbij zij direct aanmoedigden tot het invullen ervan. Het lage responspercentage leidt er toe dat de resultaten uit het huidige onderzoek niet zomaar gegeneraliseerd kunnen worden naar de gehele zorgsector en dat voorzichtigheid is geboden om op teamniveau uitspraak te kunnen doen van resultaten. Ook het onderscheid in verschillende generaties allochtonen en de verblijfsduur in Nederland zou in vervolgonderzoek kunnen worden bekeken, de huidige steekproef was daarvoor echter te klein.

4.3 Wetenschappelijke en praktische implicaties

Deze studie heeft een wetenschappelijke bijdrage geleverd op het gebied van acculturatieattituden in de werksituatie. Tegen verwachting in bleken de geprefereerde acculturatieattituden van allochtonen en autochtonen in de huidige onderzoeksgroep overeen te komen. Het is zinvol om in vervolgonderzoek ook de geprefereerde acculturatieattituden te onderzoeken en te kijken naar de causaliteit die dit heeft met

werkrelaties. Wat betreft de acculturatieattituden zelf is het interessant om in het vervolg naast individualisme ook marginalisatie op te nemen en zo de geprefereerde hiërarchie in acculturatieattituden te onderzoeken. Tevens bleek er een bepaalde mate van mismatch in *persoonlijke* acculturatieattituden en (gepercipieerde) *team* acculturatieattituden te zijn waarbij de gepercipieerde mismatch op separatie gedurende het hele onderzoek de belangrijkste bleek. Voor vervolgonderzoek naar acculturatieattituden is het interessant om ook de gepercipieerde mismatch in de persoonlijke- en teamscore op separatie mee te nemen in de analyses en te onderzoeken of de in deze studie gevonden resultaten gegeneerd kunnen worden naar andere beroepsvelden. Tevens is het interessant om in vervolgonderzoek te onderzoeken wat de mogelijke redenen zijn dat allochtonen en autochtonen op sommige gebieden dezelfde visies en resultaten hebben maar dat op andere gebieden significante verschillen tussen beide groepen gevonden worden. Een ander onderwerp voor vervolgonderzoek zou de invloed van leeftijd op de in dit onderzoek gehanteerde variabelen kunnen zijn aangezien deze niet (zoals voorspeld) altijd significant bijdroeg. Daarnaast is het interessant te onderzoeken welke variabelen veel variantie verklaren in sociale steun en bevoegenheid in cultureel diverse teams.

Doordat de culturele diversiteit in Nederland door ontgroening, vergrijzing en immigratie zal toenemen en de werkplek een belangrijke plaats is waar allochtonen en autochtonen dagelijks samenwerken, kunnen wetenschappelijke inzichten in culturele diversiteit ook bijdragen aan verbeteringen in de praktijk. Het huidige onderzoek heeft een aantal praktische implicaties op relationeel gebied die met name gelden voor zorginstellingen aangezien het onderzoek daar is uitgevoerd. Uit dit onderzoek bleek dat zowel allochtonen als autochtonen een duidelijke voorkeur hadden voor de acculturatiestrategie integratie. Zorginstellingen zouden er met hun beleid voor kunnen zorgen dat aan deze voorkeur tegemoet wordt gekomen door medewerkers de ruimte te geven zich aan te passen aan de Nederlandse cultuur en tegelijkertijd hun eigen cultuur te behouden. Concreet valt dan te denken aan informatiebijeenkomsten over culturele diversiteit zodat de kennis over andere culturen vergroot wordt, het investeren in taalcurssussen omdat dit één van de belangrijkste knelpunten bij integratie is, en het toestaan van culturele uitingen zoals klederdracht, aandacht voor andere culturele feestdagen en tradities (Div, 2008).

Wat betreft de mismatch en de relatie met sociale steun bleek dat met name allochtonen die een grotere mismatch ervoeren ook minder sociale steun ervoeren. Als gevolg van het mediatie-effect ervoer de totale groep respondenten ook minder vitaliteit op het werk. Ook hieraan zou aandacht besteed kunnen worden in de praktijk. Om de mate van mismatch te verkleinen zou de intensiteit van het contact tussen werknemers kunnen worden bevorderd. Uit eerder onderzoek bleek dat een hogere contactfrequentie tussen allochtonen en autochtonen de negatieve relatie tussen de (mis)match en de kwaliteit van de

werkrelaties (sociale steun) bufferde (Oerlemans & Peeters, submitted). Concreet zouden de werkteams zo cultureel divers kunnen worden opgesteld zodat allochtonen en autochtonen veel contact hebben. Daarnaast zouden eventueel activiteiten buiten het werk om kunnen worden georganiseerd zodat werknemers meer (informeel) contact met elkaar krijgen. Tevens kunnen trainingen in het bevorderen van het geven van sociale steun zeer nuttig zijn, onderzoek heeft aangetoond dat met name trainingen in wederkerige sociale steun nut hebben (Hogan, Linden & Najarian, 2002). Een mooie bijkomstigheid gezien het gevonden mediatie-effect in de huidige studie zou kunnen zijn dat men dan ook meer bevlogenheid op het werk ervaart wat 'gezonde' werknemers oplevert die zeer gedreven zijn (De Witte en Cuyper, 2003). Kortom: Er is dus veel aan gelegen binnen organisaties te investeren in een cultureel diversiteitsbeleid waarin de uitkomsten van het huidige onderzoek worden meegenomen.

4.4 Conclusie

Concluderend zijn de uitkomsten van het huidige onderzoek dat er een andere hiërarchie in acculturatieattituden werd gevonden dan verwacht. Daarnaast is er een bepaalde mate van mismatch gevonden tussen individuen en hun team. De gepercipieerde mismatch op separatie heeft een negatieve relatie met sociale steun. En een verhoogde mate van sociale steun gaat met name voor autochtonen gepaard met meer bevlogenheid. Tevens is er een mediatie-effect gevonden van sociale steun in de relatie van een gepercipieerde mismatch op separatie met vitaliteit op het werk. Op wetenschappelijk gebied levert deze studie interessante ideeën voor verder onderzoek naar verschillende vormen van (mis)match in acculturatieattituden en mogelijke gevolgen die het kan hebben voor sociale steun en bevlogenheid op het werk. Naast de wetenschappelijke implicaties zijn er ook praktische implicaties voortgekomen uit de resultaten van het huidige onderzoek die aansturen op een verbeterd multicultureel beleid van organisaties. Een eerste stap in het onderzoek naar de gevolgen van een mismatch in acculturatieattituden tussen *individuen* en *teams* is gezet!

Referenties:

Actiz, *Consumenteninformatie*. Op 2 mei 2008 ontleend aan:

<http://www.actiz.nl/informatie/index.do>.

Arends-Tóth, J., & Vijver, F. J. R. van de (2000). Multiculturalisme: Spanning tussen ideaal en realiteit. *Nederlands Tijdschrift voor de Psychologie*, 55, 159-168.

Arends-Tóth, J. & Vijver, F. J. R. van de (2001). Het belang van acculturatie voor organisaties. *Gedrag en organisatie*, 14, 55-66.

Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: the crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 26-44.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.

Berry, J. W. (1997a). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology: an International Review*, 14, 55-66.

Berry, J. W. (1997b). Contexts of acculturation. In: Sam, D. L. & Berry, J. W. (red.), *The Cambridge handbook of acculturation psychology*. Cambridge: University Press, 27-42.

Berry, J. W. (2005). Acculturation: Living successfully in two cultures. *International Journal of Intercultural Relations*, 29, 697-712.

Bourhis, R. Y., Moise, L. C., Perreault, S. & Senécal, S. (1997). Towards an interactive acculturation model: a social psychological approach. *International Journal of Psychology*, 32, 369-386.

Bowling, N. A., Beehr, T. A. & Swader, W. M. (2005). Giving and receiving social support at work: The roles of personality and reciprocity. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 476-489.

Byrne, D. S. (1999). *Social exclusion*. Buckingham: Open University Press.

- CBS (2008a) *Bevolking; herkomstgroepering, generatie, geslacht en leeftijd, 1 januari*. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2008b) *Kerncijfers van allochtonenprognose 2006-2050*. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Conventry, W. L., Gillespie, N. A., Heath, A. C., & Martin, N. G. (2004). Perceived social support in a large community: Age and sex differences. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 39, 625-636.
- Cox, T. H., Jr., Lobel, S. A. & McLeod, P. L. (1991). Effects of ethnic group cultural differences on cooperative behaviour on a group task. *Academy of Management Journal*, 34, 827-847.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Dinsbach, A. A. (2005). Socialization in the workplace: A focus on migrant groups. *Dissertatiereeks Kurt Lewin Instituut*, 4, 33-41.
- Div, Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement. (2008). *Over Div*. Op 2 mei 2008 ontleend aan: www.div-management.nl.
- Deelstra, J. T. (2003). *The downside of social support: About the negative effects of receiving social support at work*. Universiteit Utrecht.
- Donney, P. M., Cannon, J. P. & Mullen, M. R. (1998). Understanding the Influence of National Culture on the Development of Trust. *Academy of Management Review*, 23, 601-620.
- Euwema, M. & Rink, F. (2006). Culturele diversiteit in organisaties. In: Knipscheer, J. & Kleber, R. (red.), *Psychologie en de multiculturele samenleving*. Amsterdam: Boom Onderwijs, 103-117.
- Grimm, L. G. (1993). *Statistical Applications for the Behavioral Sciences*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc, (p. 377).

Hogan, B. E., Linden, W., & Najarian, B. (2002). Social support interventions Do they work? *Clinical Psychological Review*, 22, 381-440.

House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison Wesley.

Hunt, L. M., Schneider, S., & Comer, B. (2004). Should 'acculturation' be a variable in health research? A critical review of research on US Hispanics. *Social Science & Medicine*, 59, 973-986.

Janis, I. L. (1972) *Victims of Groupthink*. Boston: Houghton-Mifflin.

Jasinskaja-Lahti, I., Liebkind K., Horenczyk, G., Schmitz, P. (2003). The interactive nature of acculturation: perceived discrimination, acculturation orientations and stress among young ethnic repatriates in Finland, Israel and Germany. *International Journal of Intercultural Relations*, 2, 79-97.

Jennissen, R. P. W. & Oudhof, J. (red.) (2007) *Ontwikkelingen in de maatschappelijke participatie van allochtonen; Een theoretische verdieping en een thematische verbreding van de Integratiekaart 2006*. Meppel: Boom distributiecentrum WODC.

Karasek, R. A. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of the working life*. New York: Basic Books.

Lugtenberg, M. & Peeters, M. C. W. (2004). Acculturatievisies van allochtone en autochtone werknemers: Is er een verband met welbevinden op het werk? *De Psycholoog*, 9, 417-424.

Loscocco, K. A. & Spitze, G. (1990). Working Conditions, Social Support, and the Well-Being of Female and Male Factory Workers. *Journal of Health and Social Behavior*, 31, 313-327.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Milliken, F. J. & Martins, L. L. (1996). Searching for Common Threads: Understanding the Multiple Effects of Diversity in Organizational Groups. *Academy of Management Review*, 21, 402-433.
- Moïse, L. A., & Bourhis, R. Y. (1996). *Identité sociale, discrimination et modes d'acculturation chez des Antillais à Montréal*. Communication orale présentée au 6^e congrès International de l'Association pour la Recherche Interculturelle (ARIC), Montréal, Québec, Canada.
- Oerlemans, W. G. M., & Peeters, M. C. W. (submitted). Interactive Acculturation in the Workplace: It's consequences for Interethnic work-relations. *Utrecht University, Faculty of Social Sciences, Department of Social and Organizational Psychology*.
- Oerlemans, W. G. M., Peeters, M. C. W. & Schaufeli, W. B. (2008). Ethnic diversity at work; An overview of theories and research. In: K Näswall, M. Sverke & J. Hellgren (red.), *The individual in the changing working life*. Cambridge: Cambridge University Press, 211-232.
- Peeters, M. C. W. (1994). *Supportive interactions and stressful events at work: An event-recording approach*. Nijmegen: Katholieke Universiteit.
- Peeters, M. C. W., Buunk, B. P., & Schaufeli, W. B. (1995). Social Interactions, Stressful Events and Negative Affect at Work – a Microanalytic Approach. *European Journal of Social Psychology*, 25, 391-401.
- Salanova, M., Bakker, A. B. & Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*, 7, 1-22.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2001). Werk en welbevinding. Naar een positieve benadering in de arbeids- en gezondheidspsychologie. *Gedrag & Organisatie*, 5, 229–253.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Bevlogenheid: Een begrip gemeten. *Gedrag & Organisatie*, 17, 89-112.

- Schaufeli, W. B. & Bakker A. B. (2007). Burnout en bevlogenheid. In: W.B. Schaufeli & A.B. Bakker (red.). *De psychologie van arbeid en gezondheid*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum, 341-358.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, Work Engagement and Proactive Behavior: A New Look at the Interface Between Nonwork and Work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518-528.
- Vijver, F. van de (2006). Diagnostiek en testgebruik met allochtonen. In: Knipscheer, J. & Kleber, R. (red.), *Psychologie en de multiculturele samenleving*. Amsterdam: Boom Onderwijs, 156-175.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The Role of Social Support in the Process of Work Stress: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 314-334.
- Vrooman, C., Gesthuizen, M., Hoff, S., Snoede, A. & Wildeboer Schut, J. M. (2007). Inkomen en werk. In: Bijl, R., Boelhouwe, J. & Pommer, E. (red.), *De sociale staat van Nederland 2007*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, 123-157.
- West, M. A. & Hirst, G. (2005). Cooperation and Teamwork for Innovation. In: West, M. A., Tjosvold, D. & Smith, K. (red.), *The Essentials of Teamworking: International Perspectives*. Chichester: Wiley, 257-279.
- Witte, H. de & Cuyper, N. de (2003). Naar een positieve benadering van werkstress: op zoek naar 'bevlogenheid' bij Vlaamse werknemers. In: Herremans, W. (red.), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Verslagboek Arbeidsmarktonderzoekersdag 2003*. Leuven: Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming, 115-138.
- Xanthopoulou, D. (2007). *A Work Psychological Model that Works: Expanding the Job Demands-Resources Model*. Utrecht: Doctoraal thesis Universiteit Utrecht.
- Zagefka, H., Brown, R. (2002). The relationship between acculturation strategies, relative fit and intergroup relations: immigrant-majority relations in Germany. *European Journal of Social Psychology*, 32, 171-188.

Zee, K. I. van der, Atsma, N., & Brodbeck, F. (2004). The Influence of Social Identity and Personality on Outcomes of Cultural Diversity in teams. *Journal of cross-cultural psychology*, 35, 283-303.

Zee, K. I. van der, & Oudenhoven, J. P. van (2006). *Culturele diversiteit op het werk: Achtergronden en Interventies*. Assen: Koninklijke van Gorcum BV.

Bijlage I De Vragenlijst



Universiteit Utrecht



Culturele diversiteit in Zorgteams

Een onderzoek naar de invloed van culturele diversiteit op team-functioneren, teamprestaties en gezondheid van werknemers

Uitgevoerd door:
Universiteit Utrecht,
Sectie Sociale en Organisatie Psychologie
Drs. W.G.M. Oerlemans, Dr. M.C.W. Peeters

Inleiding

Beste deelnemer/deelneemster,

Hartelijk dank voor uw deelname aan dit onderzoek over culturele diversiteit in de zorgsector van de Universiteit Utrecht, in samenwerking met Actiz.

Hieronder staan enkele aandachtspunten:

- Voor het slagen van het onderzoek is het erg belangrijk dat u alle vragen invult.
- Er zijn geen juiste of onjuiste antwoorden, het gaat ons om uw persoonlijke mening.
- Denk niet al te lang na en geef aan wat u het best passende antwoord vindt.
- Vul de vragen op een rustig moment in, waarbij u ongestoord kunt werken.
- Alle informatie wordt vertrouwelijk behandeld door onderzoekers van de Universiteit Utrecht.

Het invullen duurt ongeveer 20 minuten.

Alvast hartelijk dank voor uw medewerking!

A. Demografische variabelen

Vul a.u.b. de onderstaande vragen in:

1	Bent u man of vrouw?	<input type="checkbox"/> man <input type="checkbox"/> vrouw
2	Hoe oud bent u?(jaar)
3	Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgerond? <i>(Als uw opleiding er niet bij staat, kruis dan de opleiding aan die het meest op de door u gevolgde opleiding lijkt)</i>	<input type="checkbox"/> lagere school <input type="checkbox"/> MAVO, LBO, VMBO <input type="checkbox"/> MBO <input type="checkbox"/> HAVO <input type="checkbox"/> VWO <input type="checkbox"/> HBO <input type="checkbox"/> WO
4	Hoelang bent u binnen uw zorginstelling werkzaam?jaar maanden
5	Hoelang bent u in uw huidige team werkzaam?jaar maanden
6	Wat is uw huidige functie/beroep?
7	Binnen welke zorginstelling/locatie bent u werkzaam?
8	Binnen welk team bent u werkzaam?
9	Bent u in Nederland geboren?	<input type="checkbox"/> Ja, ga door met vraag 12 <input type="checkbox"/> Nee
10	In welk land bent u geboren?
11	Hoeveel jaar woont u in Nederland?	<input type="checkbox"/>jaren
12	Hoe is uw kennis van de Nederlandse taal?	<input type="checkbox"/> Slecht <input type="checkbox"/> Matig <input type="checkbox"/> Voldoende <input type="checkbox"/> Goed <input type="checkbox"/> Uitstekend

13	<p>In welk land is uw vader geboren?</p> <p>In welk land is uw moeder geboren?</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>																										
14	<p>Met betrekking tot mijn etnische afkomst voel ik me.....</p>	<p><input type="checkbox"/> Nederlands</p> <p><input type="checkbox"/> Marokkaans</p> <p><input type="checkbox"/> Turks</p> <p><input type="checkbox"/> Surinaams</p> <p><input type="checkbox"/> Antilliaans</p> <p><input type="checkbox"/> Overig, namelijk.....</p>																										
15	<p>Bent u teamleider?</p>	<p><input type="checkbox"/> Ja, ga door met vraag 16</p> <p><input type="checkbox"/> Nee, ga door met vraag 19</p>																										
16	<p>Hoelang bent u al teamleider?</p>	<p>.....jaar maanden</p>																										
17	<p>Uit hoeveel mannen en vrouwen bestaat uw team?</p>	<p>.....mannen envrouwen</p>																										
18	<p>Kunt u inschatten welke culturele achtergrond uw teamleden hebben (<i>a.u.b</i> aantal collega's invullen)?</p>	<table border="0"> <thead> <tr> <th><i>Culturele afkomst</i></th> <th><i>aantal</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nederlands</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>Surinaams</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>Antilliaans</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>Turks</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>Marokkaans</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>Anders, nl:</td> <td></td> </tr> <tr> <td>.....</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>.....</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>.....</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>.....</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>.....</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>.....</td> <td>.....</td> </tr> </tbody> </table>	<i>Culturele afkomst</i>	<i>aantal</i>	Nederlands	Surinaams	Antilliaans	Turks	Marokkaans	Anders, nl:	
<i>Culturele afkomst</i>	<i>aantal</i>																											
Nederlands																											
Surinaams																											
Antilliaans																											
Turks																											
Marokkaans																											
Anders, nl:																												
.....																											
.....																											
.....																											
.....																											
.....																											
.....																											

B. Persoonlijke acculturatieattituden

De volgende vragen gaan over uw mening met betrekking tot cultuurbehoud en -aanpassing van allochtone werknemers. Behoort u tot deze groep, vul dan a.u.b. uw eigen voorkeur in. Autochtone werknemers geven aan in hoeverre ze het eens/oneens zijn met de stellingen.

1	2	3	4	5
Helemaal mee oneens	Enigszins mee oneens	Neutraal	Enigszins mee eens	Helemaal mee eens

"Ik vind het belangrijk dat allochtone werknemers op het werk..."

19	...zich aanpassen aan de Nederlandse waarden en normen, maar <i>met</i> behoud van hun eigen culturele waarden en normen	1	2	3	4	5
20	...zich <i>volledig</i> aanpassen aan de Nederlandse waarden en normen, <i>zonder</i> behoud hun eigen culturele waarden en normen	1	2	3	4	5
21	...hun eigen culturele waarden en normen behouden, <i>zonder</i> zich aan te passen aan de Nederlandse waarden en normen	1	2	3	4	5
22	...behandeld worden als individu, waarbij verschillen in culturele waarden en normen niet van belang zijn	1	2	3	4	5
23	...zich aanpassen aan de Nederlandse cultuur, maar <i>met</i> behoud van hun eigen cultuur	1	2	3	4	5
24	...zich <i>volledig</i> aanpassen aan de Nederlandse cultuur, <i>zonder</i> behoud hun eigen cultuur	1	2	3	4	5
25	...hun eigen cultuur behouden, <i>zonder</i> zich aan te passen aan de Nederlandse cultuur	1	2	3	4	5
26	...behandeld worden als individu, waarbij cultuurverschillen <i>geen</i> rol van betekenis spelen	1	2	3	4	5
27	...zich aanpassen aan de Nederlandse gebruiken, maar <i>met</i> behoud van hun eigen culturele gebruiken	1	2	3	4	5
28	...zich aanpassen aan de Nederlandse gebruiken, <i>zonder</i> behoud van hun eigen culturele gebruiken	1	2	3	4	5
29	...hun eigen culturele gebruiken behouden, <i>zonder</i> zich aan te passen aan de Nederlandse gebruiken	1	2	3	4	5
30	...behandeld worden als individu, waarbij verschillen in culturele gebruiken <i>niet</i> belangrijk zijn	1	2	3	4	5

C. Gepercipieerde team acculturatieattituden

Onderstaande stellingen gaan *het daadwerkelijke gedrag van allochtone werknemers binnen uw team*. Geef a.u.b. aan in hoeverre de volgende situaties op uw team van toepassing zijn.

	1	2	3	4	5
	(Bijna) nooit	Zelden	Af en toe	Regelmatig	(Bijna) altijd
“Binnen mijn team...”					
31	...passen allochtone werknemers zich aan de Nederlandse waarden en normen aan, maar <i>met</i> behoud van hun eigen culturele waarden en normen				1 2 3 4 5
32	...passen allochtone werknemers zich <i>volledig</i> aan de Nederlandse waarden en normen aan, <i>zonder</i> behoud van hun eigen culturele waarden en normen				1 2 3 4 5
33	...behouden allochtone werknemers hun eigen culturele waarden en normen, zonder aanpassing aan de Nederlandse waarden en normen				1 2 3 4 5
34	...spelen verschillen in culturele waarden en normen geen rol van betekenis				1 2 3 4 5
35	...passen allochtone werknemers zich aan de Nederlandse cultuur aan, maar met behoud van hun eigen cultuur				1 2 3 4 5
36	...passen allochtone werknemers zich volledig aan de Nederlandse cultuur aan, zonder behoud van hun eigen cultuur				1 2 3 4 5
37	...behouden allochtone werknemers hun eigen cultuur, <i>zonder</i> zich aan te passen aan de Nederlandse cultuur				1 2 3 4 5
38	...spelen cultuurverschillen <i>geen</i> rol van betekenis				1 2 3 4 5
39	...passen allochtone werknemers zich aan de Nederlandse gebruiken aan, maar <i>met</i> behoud van de eigen culturele gebruiken				1 2 3 4 5
40	...passen allochtone werknemers zich <i>volledig</i> aan de Nederlandse taal aan, zonder behoud van hun eigen culturele gebruiken				1 2 3 4 5
41	...behouden allochtone werknemers hun eigen culturele gebruiken, <i>zonder</i> zich aan te passen aan de Nederlandse gebruiken				1 2 3 4 5
42	...spelen verschillen in culturele gebruiken <i>geen</i> rol van betekenis				1 2 3 4 5

D. Sociale Steun

De volgende vragen gaan over de samenwerking met uw teamleden. Kies bij elke vraag het antwoord dat het meest op u van toepassing is.

	1	2	3	4	5
	(Bijna) nooit	Zelden	Af en toe	Regelmatig	(Bijna) altijd
43	Mijn teamleden hebben aandacht voor mijn gevoelens en problemen				1 2 3 4 5
44	Mijn teamleden laten merken waardering te hebben voor de manier waarop ik mijn werk doe				1 2 3 4 5
45	Als het nodig is helpen mijn teamleden me met bepaalde taken.				1 2 3 4 5
46	Als het nodig is geven mijn teamleden mij advies over hoe ik iets moet aanpakken				1 2 3 4 5

E. Bevlogenheid

*De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe u uw werk beleeft en hoe u zich daarbij voelt. Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is door steeds het **best passende** antwoord te kiezen?*

	Nooit	Sporadisch	Af en toe	Regelmatig	Dikwijls	Zeer dikwijls	Altijd
	0	1	2	3	4	5	6
47	Op mijn werk bruis ik van de energie				0 1 2 3 4 5 6		
48	Als ik werk voel ik me fit en sterk				0 1 2 3 4 5 6		
49	Ik ben enthousiast over mijn baan				0 1 2 3 4 5 6		
50	Mijn werk inspireert mij				0 1 2 3 4 5 6		
51	Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan				0 1 2 3 4 5 6		
52	Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig				0 1 2 3 4 5 6		
53	Ik ben trots op het werk wat ik doe				0 1 2 3 4 5 6		

54	Ik ga helemaal op in mijn werk	0	1	2	3	4	5	6
55	Mijn werk brengt mij in vervoering	0	1	2	3	4	5	6

Hartelijk dank voor uw medewerking!

Eventuele opmerkingen kunt u in onderstaand tekstvlak plaatsen:

--Einde van de vragenlijst--