

De invloed van land van herkomst op werkgerelateerde autonomie

Bachelor Scriptie Sociologie

Auteurs: Dumfries, D. F. E. (5585953) & Heijting, C. (5522595)
Begeleider: Lössbroek, J.
Tweede beoordelaar: Spiegel, T.
Datum: 18 augustus 2017
Faculteit: Sociale Wetenschappen
Afdeling: Sociologie
Ingeleverd door: Heijting, C.

Abstract

In dit paper kijken we naar de invloed van iemands land van herkomst op zijn autonomie. De taste- based discriminatie-theorie en de statistische discriminatie-theorie zijn gebruikt om verwachtingen te schetsen over de relatie tussen land van herkomst en autonomie. Op basis van deze theorieën zijn ook verwachtingen opgesteld met betrekking tot de invloed van de informatie die de werkgever heeft over zijn werknemer en de leeftijd van de werknemer. We beargumenteren, op basis van de statistische discriminatie-theorie, dat werkgevers die meer informatie hebben over hun werknemers, minder snel zullen discrimineren op grond van land van herkomst dan werkgevers met weinig informatie. Daarnaast beargumenteren we dat naarmate de leeftijd van de werknemer stijgt, werkgevers minder discrimineren op grond van land van herkomst op basis van verschillen in etnische identiteit over de levensduur van werknemers en keuzeprocessen van werkgevers. Er wordt gebruik gemaakt van de vijfde data ronde van de European Social Survey (ESS) uit 2010 om de verwachtingen te toetsen onder 19036 respondenten. De resultaten in de lineaire regressieanalyse laten zien dat iemands land van herkomst een directe negatieve invloed heeft op zijn autonomie. Verder laten de analyses zien dat de invloed van land van herkomst op autonomie niet zwakker is naarmate de werkgever over meer informatie beschikt. Ook is het effect van land van herkomst op autonomie niet zwakker naarmate de leeftijd toeneemt.

Introductie

Bijna een kwart van de meldingen over discriminatie op grond van land van herkomst in Nederland speelt zich af op de arbeidsmarkt. Wanneer we ons richten op Europa, kunnen we zien dat 4% van de mensen onderdeel denkt uit te maken van een sociale minderheid gebaseerd op land van herkomst. Ook wordt discriminatie op grond van land van herkomst beschouwd als de meest voorkomende vorm van discriminatie in Europa, namelijk 64% (European Commission, 2015). Daarnaast is discriminatie onder immigranten op de arbeidsmarkt de laatste jaren gestegen. Deze voorbeelden geven aan hoe groot het probleem van discriminatie op grond van land van herkomst is. Wij zullen in dit onderzoek blijven verwijzen naar het begrip *immigrant*, wat een persoon inhoudt die als buitenlander in een bepaald, in dit geval, Europees land komt wonen. Ons onderzoek focust zich namelijk enkel op Europese landen. De term *discriminatie* in dit onderzoek verwijst naar een negatieve beoordeling en behandeling van iets, iemand of een groep op grond van bepaalde, niet ter zake doende kenmerken als herkomst (Encyclo.nl, 2017).

Op de arbeidsmarkt komen verschillende vormen van discriminatie op grond van land van herkomst (hierna genoemd: *herkomst*) voor. Discriminatie met betrekking tot werkomstandigheden is hetgeen waar wij ons in dit onderzoek op richten. Binnen het concept werkomstandigheden kijken wij specifiek naar de mate van *autonomie* die een werknemer heeft. Het begrip *autonomie* verwijst naar de controle die een individu bezit over (onderdelen van) zijn of haar taken en uitvoerende werkzaamheden (Van Mierlo, Rutte, Vermunt, Kompier, & Doorewaard, 2006). Autonomie wordt al langere tijd gezien als een manier om het functioneren van individuen en teams te vergroten. Autonomie is een belangrijk onderdeel van iemands werkomstandigheden. Hoge individuele autonomie zorgt namelijk onder andere voor betere werkmotivatie, werktevredenheid en prestaties, en vermindert psychologische klachten. Ook hoge teamautonomie brengt positieve gevolgen met zich mee, zoals een toename in de productiviteit, kwaliteit van de prestaties, innovaties en werktevredenheid (Van Mierlo et al, 2006)

De mate van verkregen autonomie van werknemers heeft te maken met relevante kenmerken, zoals de mate van zelfregulatie, zelfbewustzijn, geloof in eigen bekwaamheden en emancipatie (Kessels, 2004). Nysen en Eerdeken (2006) spreken in hun onderzoek over sekse, leeftijd en herkomst als irrelevante factoren in het creëren van een werkomgeving. Herkomst beschouwen wij in dit onderzoek dan ook als een irrelevant kenmerk om als grondslag te dienen

voor het verkrijgen van autonomie. Indien een werknemer over minder autonomie beschikt dan een collega, gebaseerd op irrelevante kenmerken zoals herkomst, spreken wij van discriminatie.

In dit onderzoek kijken we niet alleen naar de invloed van herkomst op autonomie. We onderzoeken ook in welke mate de verkregen autonomie op grond van herkomst verschillend is voor de hoeveelheid informatie waarover de werkgever beschikt en voor de leeftijd van werknemers.

Wij onderzoeken of de invloed van herkomst op autonomie verschilt met betrekking tot de hoeveelheid informatie die de werkgever heeft over zijn werknemer. Uit onderzoek van Altonji en Pierret (2001) komt onder meer naar voren dat wanneer bedrijven meer informatie hebben over een werknemer, het salaris van de persoon in kwestie meer gebaseerd zal zijn op relevante factoren zoals productiviteit en minder op makkelijk observeerbare persoonlijke karakteristieken zoals herkomst. Wij onderzoeken of dit verband ook van toepassing is op de hoeveelheid autonomie die een werknemer krijgt.

Wanneer we tot slot kijken naar de invloed van iemands herkomst op zijn autonomie, zijn er in de literatuur verschillen te vinden tussen leeftijden. Zo blijkt uit onderzoek van Yip, Gee en Takeuchi (2008) dat ervaren discriminatie gemodereerd kan worden door iemands etnische identificatie die verschillend is over de levensloop van individuen. Het is dus van belang om niet alleen te kijken naar of er discriminatie op grond van herkomst plaatsvindt, maar ook of dit verschilt over de levensloop van een individu.

Het ervaren van discriminatie op grond van herkomst is belangrijk om te onderzoeken om de volgende redenen. Ten eerste brengt discriminatie veel negatieve gevolgen met zich mee. Uit studies is gebleken dat mensen die veelvuldig worden gediscrimineerd, problemen kunnen ervaren op grond van gezondheid en welzijn. Uit onderzoek van Kessler, Mickelson, en Williams (1999) kwam naar voren dat ervaren discriminatie gerelateerd is aan depressiviteit en verminderde gevoelens van welbevinden en geluk. Ten tweede kan aanhoudende discriminatie leiden tot lage zelfwaardering. Lage zelfwaardering kan ontstaan door het besef dat men bij een benadeelde groep hoort die geen eerlijke kans in de samenleving krijgt (Stroebe, Dovidio, Barreto, Ellemers & John, 2011).

Er zijn meerdere onderzoeken gedaan naar discriminatie op de werkvloer op grond van herkomst. Een hoofdstuk uit het boek van Altonji en Blank (1999) vat verschillende onderzoeken waarin de verschillen tussen ras en geslacht op de arbeidsmarkt samen. Ons onderzoek draagt bij aan de reeds bestaande onderzoeken over discriminatie op de arbeidsmarkt op grond van herkomst op verschillende manieren.

Ten eerste draagt ons onderzoek bij aan het debat over de verklaring van discriminatie. In de jaren '70 en '80 van de vorige eeuw was er een actief debat in de literatuur over de vraag of discriminatie beter verklaard kan worden door het taste-based discriminatie-model van Becker, of door het statistische discriminatie-model van Arrow en Phelps. De taste-based discriminatietheorie veronderstelt dat de werkgever handelt op basis van zijn individuele voorkeuren ten opzichte van zijn werknemers. De statistische discriminatietheorie houdt in dat werkgevers handelen op basis van beperkte informatie. Altonji et al (1999) hebben een hoofdstuk uit hun boek toegewijd aan een samenvatting over de meerdere onderzoeken die er zijn geweest waarin dit debat een rol speelt. Recentelijk leefde dit debat weer op om beter begrip te krijgen over de onderliggende mechanismen van discriminatie op de arbeidsmarkt (Guryan & Charles, 2013). Ons onderzoek bouwt voort op dit debat doordat het de twee theoretische modellen naast elkaar legt, in plaats van ze tegenover elkaar te plaatsen. In ons onderzoek dienen beide namelijk als basis voor de verklaring van discriminatie.

Ten tweede onderzoeken wij discriminatie op grond van herkomst onder verschillende leeftijden. In vele bestaande onderzoeken wordt vaak enkel gekozen voor de doelgroep jongeren of ouderen. Het onderzoek van Stroebe et al (2011) heeft bijvoorbeeld als onderzoekspopulatie 79 vrouwen met een gemiddelde leeftijd van 18,6 jaar gebruikt. Het onderzoek van Weller (2007) focust zich daarentegen enkel op oudere werknemers die weer de arbeidsmarkt willen betreden. Er is beperkt onderzoek gedaan naar of discriminatie op grond van herkomst verschillend is voor verschillende leeftijden. Ons onderzoek tracht een bijdrage te leveren aan bestaand onderzoek door naar alle leeftijden te kijken.

Ten derde onderzoeken wij discriminatie op een vrij beperkt onderzocht terrein. Veelal beperken onderzoeken over discriminatie op de arbeidsmarkt zich tot discriminatie in vaste aanstellingen en salarissen (Neumark, 1999; Dipboye, Fromkin, & Wiback, 1975). In tegenstelling tot het merendeel van bestaand onderzoek, focust ons onderzoek zich op een specifiek aspect van werkomstandigheden, namelijk autonomie. Onderzoek toont aan dat bij

banen die een hoge mate van high- tech vaardigheden, innoverende kracht, creativiteit en flexibiliteit van zijn werknemers vereisen, de behoefte aan individuele autonomie groot is. Werknemers die zich bevinden in een maatschappij waarin het onderwijsniveau hoog is en er high- tech communicatie middelen bestaan, zoals in vele Europese landen, zullen veel nadruk leggen op het belang van intrinsieke werkkwaliteit zoals autonomie (Halman & Müller, 2006). Er bestaat er in onze huidige kenniseconomie een toenemende behoefte aan professionele autonomie (Kessels, 2004). Daarbij is op de arbeidsmarkt, zoals eerdergenoemd, discriminatie op grond van herkomst de meest voorkomende vorm van discriminatie in Europa. Desalniettemin ontbreekt er in de literatuur een duidelijk beeld naar de effecten van herkomst op autonomie en in welke mate dit verzwakt wordt door leeftijd en bestaande informatie.

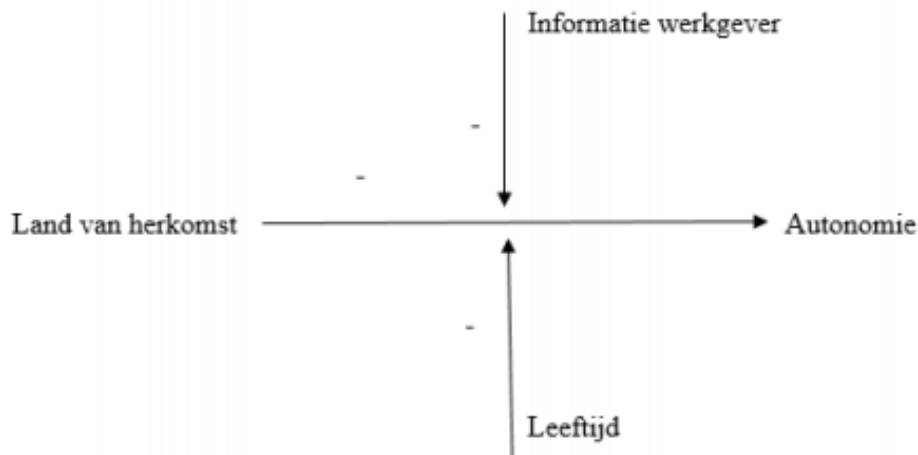
Aan de hand van dit onderzoek trachten wij een bijdrage te leveren aan de wetenschappelijke kennis over discriminatie met betrekking tot autonomie van werknemers. Onze theoretische veronderstellingen laten wij tot uiting komen in de volgende onderzoeksvraag: *In hoeverre verzwakken de verschillen in hoeveelheid informatie van de werkgever en de leeftijd van de werknemers het negatieve effect van land van herkomst op werkgerelateerde autonomie?*

Wij bespreken in dit onderzoek relevante literatuur die de basis vormt voor onze hypothesen. Deze literatuur lichten wij toe in het theoretisch kader. Vervolgens bespreken wij in de sectie ‘data en methode’ welke dataset en variabelen we gebruiken. In de operationalisering bespreken wij hoe we deze variabelen omgevormd hebben tot bruikbare variabelen voor ons onderzoek. Na de data en methode beschrijven wij welke resultaten wij gevonden hebben en tot slot komen wij met een conclusie.

Theoretisch kader

In ons theoretisch kader zullen wij bestaande theorieën gebruiken om toetsbare hypothesen voor ons onderzoek op te stellen. We kijken eerst naar het hoofdeffect van herkomst op autonomie, vervolgens naar het modererende effect van de hoeveelheid informatie van de werkgever en tot slot naar het modererende effect van de leeftijd van werknemers. In figuur 1 staan deze effecten schematisch weergegeven.

Figuur 1: *Hypothetisch model*



Herkomst

Uit onderzoek van Hallberg en Schaufeli (2006) blijkt dat zaken als betrokkenheid bij het werk en organisatorische inzet iemands autonomie verhogen. Dit zijn voorbeelden van relevante factoren in de werkomgeving, in tegenstelling tot sekse, leeftijd en herkomst, die in de werkomgeving beschouwd kunnen worden als irrelevante factoren (Nysen et al, 2006). Wij spreken van discriminatie wanneer een werknemer over minder autonomie beschikt dan een collega en dit gebaseerd is op irrelevante kenmerken zoals herkomst.

Zoals weergegeven in figuur 1, verwachten wij een negatieve invloed van herkomst op autonomie. Wij spreken hier van een direct negatief hoofdeffect. Dit hoofdeffect verklaren wij aan de hand van de twee theorieën over discriminatie, namelijk de taste- based discriminatietheorie en de statistische discriminatietheorie.

Becker kwam met de taste- based discriminatie-theorie in *The Economics of Discrimination*, waarbij hij onderzoek deed naar de manier waarop iemands individuele voorkeuren mogelijk een rol spelen in een marktomgeving. Hij sprak over de houding ten opzichte van een bepaalde groep mensen, waarbij iemand zelfs bereid kan zijn een prijs te betalen om geen interactie met individuen uit die groep te hoeven hebben (Guryan et al, 2013).

Uit onderzoek van Levitt (2004) en Rooth (2010) blijkt eveneens dat economische actoren liever geen contact hebben met een bepaalde groep mensen of een bepaalde klasse. Het onderzoek van Rooth (2010) wees uit dat er vooroordelen over bepaalde groepen bestaan die bepalen of een werkgever iemand wel of niet aanneemt. Deze vooroordelen zijn gebaseerd op negatieve impliciete associaties tegenover een bepaalde groep mensen. Hieruit concludeerde Rooth (2010) dat discriminatie plaatsvindt door impliciete associaties buiten het bewustzijn van de werkgever om. Men zou deze lijn kunnen doortrekken naar het toekennen van autonomie aan de werknemer. Ook dit kan namelijk gebaseerd zijn op de voorkeur van de werkgevers en hun negatieve impliciete associaties ten opzichte van hun werknemers. Deze impliciete vooroordelen kunnen leiden tot discriminatie in de werkomgeving, maar hierbij moeten we melden dat het hebben van een attitude niet direct hoeft te leiden tot het overgaan op discriminerend handelen (van Berlo, 2015).

Werkgevers hebben in verschillende onderzoeken aangegeven meer negatieve associaties te hebben bij etnische minderheden (Van Berlo, 2015). Etnische minderheden zijn door middel van herkomst te onderscheiden groepen binnen een samenleving en refereren naar de term immigranten (Encyclo.nl, 2017). Daarnaast wordt de productiviteit van etnische minderheden negatiever ingeschat dan de productiviteit van autochtonen. Ook worden etnische minderheden als risicovoller geschat op de arbeidsmarkt dan autochtonen (Van Berlo, 2015). Shih (2002) stelt in zijn onderzoek naar de attitudes van werkgevers tegenover bepaalde etnische groepen dat verscheidene werkgevers negatieve attitudes hebben tegenover hun eigen etnische groep. De voorkeur voor autochtone werknemers kan dus opgaan voor zowel werkgevers die immigrant zijn als voor werkgevers die autochtoon zijn. Hieruit voortkomend stellen wij de verwachting op dat werkgevers eerder autonomie toekennen aan autochtonen dan aan immigranten.

Zoals eerder aangegeven, speelt er sinds de jaren '70 een debat over de twee leidende theorieën die discriminatie verklaren. Gemotiveerd door Becker's discriminatie-theorie kwamen Arrow en Phelps met een verklarend model gebaseerd op rationeel optimaliserend gedrag en

beperkte informatie om discriminatie te verklaren. De statistische discriminatie-theorie is sindsdien de andere standaardtheorie in de economische literatuur. Deze theorie stelt namelijk dat werkgevers uitgaan van bepaalde karakteristieken van individuen gebaseerd op gelimiteerde informatie (Guryan et al, 2013). Deze karakteristieken zijn onder andere ras en herkomst, geslacht en zijn gecorreleerd aan productiviteit (Altonji & Pierret, 2001). Ook in ons onderzoek sluiten we deze theorie niet uit als verklarende kracht achter discriminatie op herkomst. Wij verwachten dat herkomst een karakteristiek is waarop de werkgever beroep doet omdat hij gelimiteerde informatie heeft over de werknemer.

Aan de hand van bovenstaande theorieën verwachten wij dat een werkgever meer autonomie zal bieden aan een autochtoon dan een immigrant. Kortom, de voorkeur voor autochtonen kan resulteren in betere arbeidsomstandigheden, waaronder autonomie, voor autochtonen dan voor immigranten. Hieruit kunnen we de volgende hypothese afleiden:

H1: Autochtonen hebben meer werkgerelateerde autonomie dan immigranten.

Informatie werkgever

In figuur 1 is te zien dat we informatie van de werkgever toepassen als een modererende variabele op het eerdergenoemde hoofdeffect. We willen aan de hand van deze variabele onderzoeken of de hoeveelheid informatie van de werkgever het effect van herkomst op autonomie afzwakt. Voor het verklaren van dit effect gebruiken we de statistische discriminatie-theorie van Arrow en Phelps. Zij introduceerden dit nieuwe model als antwoord op het model van Becker. Volgens Guryan et al (2013) is dit nieuwe model gebaseerd op rationeel optimistisch gedrag en beperkte informatie. In statistische discriminatie-modellen proberen economische actoren karakteristieken van individuen in te schatten op basis van beperkte informatie. Bij beperkte informatie zal de werkgever bepaalde keuzes baseren op karakteristieken, gerelateerd aan productiviteit, van de groep waaruit de werknemer afkomstig is. De werkgever beschikt over onvolledige informatie, maar is zich wel bewust van de groep waar de werknemer toe behoort.

Bij onvolledige informatie maakt de werkgever gebruik van beschikbare extensieve informatie om zich toch een beeld van de werknemer te kunnen vormen. Altonji et al (2001) stellen dat werkgevers makkelijk observeerbare variabelen, die gecorreleerd zijn aan productiviteit, gebruiken om de kwaliteiten van werknemers te beoordelen. De mate waarin de

werkgever de werknemer autonomie verschaft, kan bepaald worden door zijn oordeel van de kwaliteit van de werknemer. Daarnaast wordt de schatting over de kwaliteit, waaronder de mate van verkrijgbare autonomie, van de werknemer ook bepaald door de perceptie van de werkgever over zijn werknemer. Deze perceptie wordt beïnvloed door de presentatie van bepaalde groepen in het nieuws. In het nieuws worden immigranten vaak op een selectieve en stereotype wijze gepresenteerd (Shadid, 2005). Dit kan een negatieve invloed hebben op zijn perceptie van deze groep immigranten. Een werkgever hoeft dus niet veel moeite te doen om aan de beschikbare extensieve informatie te komen, in tegenstelling tot het verkrijgen van diepte-informatie van een werknemer. Boxman, Flap en Weesie (1994) hebben onderzoek gedaan naar het belang van deze diepte-informatie bij personeelsselectie door werkgevers. Het gebruiken van diepte-informatie om werknemers te selecteren of beoordelen, is de aantrekkelijke optie, omdat zo de productiviteit en betrouwbaarheid van de werknemer volledig in beeld wordt gebracht. Het uitsluitend selecteren of beoordelen op basis van extensieve informatie, zoals herkomst en geslacht, kan voor de werkgever een aantrekkelijker alternatief zijn om zo tijd en kosten te besparen. Wanneer de werkgever de werknemer beoordeelt op basis van deze extensieve informatie, heeft de werkgever een onvolledig beeld over zijn werknemers.

Wij gaan ervan uit dat de onvolledige informatie van de werkgever over de werknemer een negatieve invloed heeft op het effect van herkomst op autonomie. Wij verwachten dat bij onvolledige informatie de werkgever herkomst als proxy gebruikt om te beoordelen in hoeverre de werknemer in staat is bepaalde mate van autonomie te hanteren. In dit geval zouden we kunnen spreken van discriminatie op grond van herkomst. Indien de werkgever wel diepte-informatie over zijn werknemer ter beschikking heeft, zal hij deze informatie gebruiken om te bepalen in hoeverre een werknemer in staat is autonomie te hanteren. Hieruit leiden wij de volgende hypothese af:

H2: Hoe meer informatie de werkgever heeft over de werknemer, des te minder invloed land van herkomst heeft op de werkgerelateerde autonomie van de werknemer.

Leeftijd

Tot slot onderzoeken we of de invloed van herkomst op autonomie verschillend is voor verschillende leeftijden. Yip et al (2008) deden onderzoek naar de invloed van etnische identiteit

op de associatie tussen discriminatie en mentale gezondheid. Etniciteit is een centraal component van iemands identiteit. Zij stellen dat de nadelige effecten van discriminatie gemodereerd kunnen worden door iemands etnische identificatie. Rumbaut (1994) vond in zijn onderzoek dat adolescenten die buiten de Verenigde Staten geboren zijn zichzelf eerder een label geven die refereert naar hun herkomst dan adolescenten met migrantenouders die geboren zijn in de Verenigde Staten. Adolescenten met migrantenouders geboren in de Verenigde Staten identificeren zichzelf dus meer als autochtoon dan adolescenten die niet geboren zijn in de Verenigde Staten. Deze etnische identificatie is daarbij ook sterker naarmate de leeftijd toeneemt. Uit onderzoek van Yip et al (2008) blijkt namelijk dat mensen op een latere leeftijd een stabielere etnische identiteit hebben dan mensen op een jongere leeftijd. Leeftijd is dus een voorspeller voor de mate waarin een individu zich identificeert met een bepaalde etniciteit. Het gevolg hiervan is dat ouderen minder discriminatie ervaren dan jongeren. De afname van ervaren discriminatie zou bijvoorbeeld verklaard kunnen worden door verschil in behandeling tussen werknemers door de werkgever naarmate de werknemer ouder wordt. Individuen krijgen namelijk meer respect van anderen naarmate zij ouder worden (Brim, Ryff & Kessler, 2004).

Uit bovenstaande argumentatie stellen wij de verwachting op dat oudere werknemers minder snel benadeeld worden op grond van hun herkomst dan jongere werknemers. Hieruit leiden wij de volgende hypothese af:

H3: Des te ouder een werknemer is, des te minder invloed land van herkomst heeft op de werkgerelateerde autonomie van de werknemer.

Data en methode

In dit hoofdstuk worden de data en methode van ons onderzoek besproken. Er zal eerst een beschrijving worden gegeven van de gebruikte data van de *European Social Survey (ESS)* ronde 5, jaar 2010. De daaropvolgende paragraaf gaat in op de operationalisering van de gebruikte variabelen uit de ESS- dataset. Tot slot wordt in de laatste paragraaf de gebruikte methode toegelicht.

Data

De gegevens voor ons onderzoek zijn verzameld door de ESS. De ESS brengt de patronen van attitudes, gedragingen en overtuigingen van verschillende populaties in meer dan 30 Europese landen in kaart. De ESS legt stabiliteit en veranderingen in sociale structuren, condities en attitudes vast. Op deze manier kunnen Europa's sociale, politieke en morele structuren geïnterpreteerd worden (European Social Survey, 2017). Door onderzoek te doen naar discriminatie op de arbeidsmarkt zijn wij ook bezig met sociale structuren, condities en attitudes van mensen, waardoor het gebruiken van de ESS zeer relevant is voor ons. Ook Lange (2012) hield in zijn onderzoek rekening met persoonlijke eigenschappen en waarden van mensen voor het meten van autonomie. Hij maakte gebruik van de ESS- data uit 2006. De ESS stelt ook indicatoren op voor nationale vooruitgang, gebaseerd op de percepties en oordelen van burgers van de verschillende Europese landen. De onderwerpen die in elke survey aan de orde komen zijn onder andere sociaal vertrouwen, politieke interesse en participatie, sociaal politieke oriëntaties, sociale cohesie, mensen-waarden en immigratie. Elke twee jaar worden er nieuwe face-to-face interviews gehouden van een uur waarin nieuwe data wordt verzameld uit verschillende Europese landen. Ongeveer 30 Europese landen nemen elke twee jaar deel aan deze survey. Een belangrijk principe bij de dataverzameling is de representativiteit van de samples, waarbij de minimale leeftijd 15 jaar is en iemands nationaliteit, burgerschap en taal er niet toe doen. De individuen worden geselecteerd op strikte toevalligheid bij elke stap van het proces. De dataset uit 2010 bevat 28 landen, namelijk, België, Bulgarije, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Engeland, Estland, Finland, Frankrijk, Hongarije, Ierland, Israël, Kroatië, Litouwen, Nederland, Noorwegen, Oekraïne, Oostenrijk, Polen, Portugal, Rusland, Slovenië, Slowakije, Spanje, Tsjechië, Zweden en Zwitserland. Het aantal interviews loopt hierbij van 1.083 in Cyprus tot 3.031 in Duitsland (European Social Survey, 2017). We hebben gekozen

voor de dataset uit 2010 omdat deze verscheidene vragen bevat die betrekking hebben op de voor ons relevante variabelen.

In het algemeen doelen de onderzoekers op een respons cijfer van 70%. Een hoge respons is belangrijk voor de kwaliteit van een onderzoek. Alle landen moeten streven naar de 70% respons, tenzij het in een land een hoogst onwaarschijnlijk haalbare doelstelling is. In dat geval moet het deelnemende land gaan voor een hogere respons dan het jaar daarvoor. De target response in deze dataset is 70%. Bij de dataset die wij gebruiken varieert de respons van 30,5% in Duitsland tot 81,4% in Bulgarije (European Social Survey, 2017).

Voor de selectie van onze data hebben we ervoor gekozen om te kijken naar mensen die op het moment van het onderzoek betaald werk verrichtten. Wij hebben hierdoor gefilterd op mensen die tijdens het beantwoorden van de vragenlijst gedurende de laatste 7 dagen een betaalde baan hadden en ook dit hun hoofdactiviteit was. Het doel van ons onderzoek is niet om te kijken naar de mate van autonomie onder mensen die deeltijd werken, maar juist om te kijken naar mensen die voltijd werken. We hebben ervoor gekozen om werknemers die deeltijd werken niet mee te nemen in ons onderzoek, omdat uit meerdere onderzoeken blijkt dat deeltijd werknemers over het algemeen een mindere mate van werktevredenheid hebben dan voltijd werknemers (Miller & Terborg, 1979; Eberhardt & Shani, 1984). Dit zou van invloed kunnen zijn op hun perceptie van de maximaal haalbare te verkrijgen autonomie door de werkgever. Hiervoor hebben wij in onze dataset respondenten verwijderd die een andere score dan 1 (betaald werk) hebben op de variabele *hoofdactiviteit van de respondent laatste 7 dagen na codering*. Daarbij is het voor ons onderzoek niet relevant om te kijken naar onder andere gepensioneerden, studenten, werkzoekenden aangezien wij een beeld willen vormen van de werkende populatie en hun autonomie.

Daarnaast hebben wij respondenten uit de data verwijderd die een missing hebben op één van de gebruikte variabelen. Het oorspronkelijke respondentenaantal is 52458. Hiervan blijft na het verwijderen een effectief respondentenaantal over van 19036. Na het filteren op de variabele *hoofdactiviteit van de respondent laatste 7 dagen na codering* viel het grootste deel van de respondenten af, namelijk 33371 respondenten. In tabel 1 zijn de beschrijvende statistieken van onze gebruikte variabelen weergegeven.

Tabel 1: *Beschrijvende Statistieken Meetinstrumenten*

	Minimum	Maximum	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Autonomie	,00	10,00	5,058	2,857
Geboren in land (autochtoon=0)	,00	1,00	,097	,296
Leeftijd	16,00	81,00	41,888	11,731
Informatie werkgever	,00	10,00	7,204	2,380
Geslacht (man = 0)	,00	1,00	,512	,500
Opleiding in jaren	,00	29,00	13,697	3,602
Ambitie	1,00	6,00	2,978	1,329

*Voor alle beschrijvende statistieken geldt een gemeenschappelijke N van 19036

Afhankelijke variabele

De afhankelijke variabele in dit onderzoek is *autonomie*. In de ESS- survey zijn drie variabelen opgenomen die een goed beeld geven van de autonomie van de respondenten. De respondenten werd gevraagd antwoord te geven op de volgende drie vragen: ‘*In hoeverre laat het management u beslissen over hoe u uw eigen werkdag indeelt, over de beleidsvoering van activiteiten en over het eigen werktempo?*’. Deze drie vragen sluiten aan bij de definitie van autonomie, namelijk de controle die een individu bezit over (onderdelen van) zijn of haar taken en uitvoerende werkzaamheden (Van Mierlo et al, 2006). De respondenten hebben op een schaal van 0 tot 10 antwoord gegeven op deze drie variabelen, waarbij 0 helemaal geen invloed en 10 complete invloed is. Voor de constructie van de variabele *autonomie* hebben wij de gemiddelden genomen van deze drie variabelen.

Voor het samenvoegen van deze drie variabelen hebben wij een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd. De betrouwbaarheidsanalyse wijst uit dat de drie variabelen een hoge interne consistentie hebben met een Cronbach’s alpha van $\alpha = .86$.

Onafhankelijke variabelen

Om het hoofdeffect van herkomst op autonomie te meten, maken wij gebruik van de variabele *land van herkomst*. In de ESS- survey is de variabele *geboren in land* opgenomen met de vraag ‘*Ben je geboren in dit land?*’. De antwoordmogelijkheden binnen deze vraag zijn ‘ja’, ‘nee’ of ‘geen idee’. De antwoordmogelijkheid ‘geen idee’ hebben wij hier, en bij alle andere gebruikte

variabelen, tot missing gemaakt. De oorspronkelijke variabele was een 1-2 variabele. Deze hebben wij gehercodeerd naar een 0-1 variabele waarbij 0 = autochtoon en 1 = immigrant is. Met het begrip immigrant verwijzen wij naar iemand die niet geboren is in het land waar het interview is gehouden en met het begrip autochtoon verwijzen wij naar iemand die wel geboren is in het land waar het interview is gehouden.

De variabele *leeftijd* hebben wij in ons onderzoek opgenomen als modererende variabele. De leeftijdsrange loopt van 16 t/m 81 jaar. Deze variabele loopt lineair en is verder ongewijzigd.

De variabele *informatie werkgever* hebben wij ook in ons onderzoek opgenomen als modererende variabele. Deze variabele controleert hoe moeilijk het voor de werkgever is om informatie over de werknemer te verkrijgen. De vraag die de participanten in de survey konden beantwoorden is ‘*Hoe moeilijk of makkelijk denk jij dat het voor jou baas is om te weten hoeveel moeite jij in jouw werk stopt?*’. Deze vraag brengt het perspectief van de werknemer in kaart. De respondenten hebben op een schaal van 0 tot 10 antwoord gegeven, waarbij 0 extreem moeilijk en 10 extreem makkelijk is. Deze variabele is ongewijzigd.

Controlevariabelen

Om te controleren of onze resultaten niet berusten op een schijnverband of toeval, gebruiken we controlevariabelen. De eerste controlevariabele die wij toevoegen is *geslacht*. Deze variabele hebben we gehercodeerd naar een dummy variabele waarbij 0 man is en 1 vrouw is. Wij willen zeker weten dat het effect dat wij vinden, verklaard wordt door iemands herkomst en niet door iemands geslacht. Er zijn namelijk grote verschillen te vinden tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Daarnaast blijkt uit onderzoek van Schumann, Ahlburg en Mahoney (1994) dat werkpunten vaker bepaald zijn door de geslachtssamenstelling van het beroep dan door de vereiste kwaliteiten. Daarnaast constateerden Paulin en Mellor (1996) dat beroepen met een hoger percentage aan vrouwen ook lagere promotie waarschijnlijkheden hebben. Het is voor ons dus belangrijk te controleren voor geslacht, aangezien verschillen tussen mannen en vrouwen het effect van herkomst op autonomie kunnen beïnvloeden. Interessant om te vermelden is dat de verhouding man-vrouw in onze dataset vrijwel gelijk is.

Ten tweede gebruiken we *opleiding in jaren* als controlevariabele. Uit onderzoek van Ross en Reskin (1992) komt naar voren dat lager opgeleiden intrinsieke beloningen van het werk niet verwachten of waarderen, waardoor de mate van autonomie op het werk minder belangrijk is voor hen dan voor hoger opgeleiden. Wij meten het opleidingsniveau aan de hand van *opleiding in jaren*. In het onderzoek van Fokkema (2000) werd dit ook gedaan, door het onderscheiden van verschillende categorieën in opleidingsniveau aan de hand van opleiding in jaren. Hierbij ging Fokkema (2000) ervanuit dat wanneer iemand een langere opleiding genoten had, ook hoger opgeleid was. In ons onderzoek interpreteren wij de variabele *opleiding in jaren* op dezelfde manier. De variabele is ongewijzigd. De variabele loopt van 0 tot en met 29 jaar. Ook hier blijft de verhouding binnen de variabele vrijwel gelijk na het verwijderen van respondenten.

Tot slot gebruiken wij *ambitie* als derde controlevariabele. In het onderzoek van Benschop, Van den Brink, Doorewaard en Leenders (2013) waren individuele ontwikkeling, het beheersen van een taak en opwaartse carrière mobiliteit de drie meest gebruikte factoren door de respondenten om het begrip ambitie te omschrijven. Het tonen van je vaardigheden heeft te maken met je individuele ontwikkeling en deze vaardigheden heb je nodig voor het beheersen van een taak en om vervolgens opwaartse carrière mobiliteit te creëren. Deze vaardigheden bevorderen de mate van te verkrijgen autonomie. In ons onderzoek gebruiken wij de variabele die antwoord geeft op de vraag ‘*Hoe belangrijk vindt u het om talent te laten zien en geliefd te zijn?*’ wat goed bij de beschrijving van ambitie uit het onderzoek van Benschop et al (2013) aansluit. De antwoordopties hier liepen van ‘helemaal niets voor mij’ als optie 0 tot ‘heel erg iets voor mij’ als optie 6.

Methode

Wij maken in ons onderzoek gebruik van de lineaire regressieanalyse. Deze analyse laat zien of de onafhankelijke variabele invloed heeft op de afhankelijke variabele. We rapporteren steeds ongestandaardiseerde effecten en standaardfouten. We zullen voor elk model de R^2 rapporteren om uitspraak te doen over de verklaringskracht van de analyses.

Voor het toetsen van onze eerste hypothese maken we gebruik van *geboren in land* als onafhankelijke variabele en *autonomie* als afhankelijke variabele. Voor het toetsen van onze tweede hypothese, voeren wij een analyse uit die bestaat uit het hoofdeffect en het modererende effect van *informatie werkgever* in de vorm van een interactie met *geboren in land*. Voor het

toetsen van de derde hypothese, voeren wij een analyse uit met het hoofdeffect, maar dit keer voegen wij het modererende effect van *leeftijd* toe aan de analyse, ook in de vorm van een interactie met *geboren in land*. Tot slot voeren wij een vierde analyse uit, waarbij we het hoofdeffect toetsen met beide interacties als toevoeging. Wij zullen dus in totaal vier regressieanalyses uitvoeren om zo een hoofdeffect te toetsen met daarbij twee modererende effecten. Daarbij voegen we bij iedere regressieanalyse onze controlevariabelen toe, namelijk *geslacht*, *opleidingsniveau* en *ambitie*. We voeren onze analyses uit met behulp van programma SPSS, versie 20.

Resultaten

De resultaten van de regressieanalyse voor herkomst op autonomie zijn weergegeven in tabel 2. Om te beginnen analyseren wij het effect van herkomst op autonomie en toetsen wij in model 1 onze eerste hypothese. Vervolgens analyseren wij de invloed van de informatie van de werkgever op het effect van herkomst op autonomie en toetsen wij in model 2 onze tweede hypothese. Tenslotte analyseren wij hoe leeftijd het effect van herkomst op autonomie beïnvloedt en toetsen wij in model 3 onze derde hypothese. Tot slot voegen wij in model 4 de twee modererende effecten van informatie en leeftijd toe. Tabel 2 laat de vier regressies zien waarvan model 1, 2 en 3 onze hypothesen testen.

Tabel 2: *Regressieanalyse van het hoofdeffect van land van herkomst op autonomie (model 1), het hoofdeffect met het modererende effect van informatie (model 2), het hoofdeffect met het modererende effect van leeftijd (model 3) en het hoofdeffect met beide modererende effecten (model 4)*

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	b	S.E.	b	S.E.	b	S.E.	b	S.E.
Constante	,858***	,133	,855***	,135	,832***	,135	,830***	,137
Land van herkomst	-,289***	,067	-,265	,207	-,043	,252	-,023	,317
Land van herkomst*Informatie			-,033	,027			-,003	,027
Land van herkomst*Leeftijd					-,006	,006	-,006	,006
Informatie	,053***	,008	,053***	,009	,053***	,008	,053***	,009
Leeftijd	,023***	,002	,023***	,002	,024***	,002	,024***	,002
Geslacht	-,228***	,040	-,228***	,040	-,228***	,040	-,228***	,040
Opleidingsniveau	,209***	,006	,209***	,006	,210***	,006	,210***	,006
Ambitie	,038**	,040	,038**	,015	,037**	,015	,037**	,015
R ²	,077		,077		,077		,077	

Noot: * p < ,05; ** p < ,01; *** p < ,001

*N = 19036. Gepresenteerde effecten zijn ongestandaardiseerd.

Model 1 geeft de resultaten van onze eerste hypothese weer. De verklaarde variantie (R²) van het algehele model is 7,7%. In model 1 van de resultatentabel kunnen we zien dat de toevoeging van de variabele land van herkomst een significant effect heeft op autonomie. Uit de analyse blijkt dat een toename van 1 op herkomst, oftewel het zijn van een immigrant, gepaard gaat met een afname van .289 op autonomie (b = -.289, t = -4.287, p < .001). Dit is een relatief zwak effect, aangezien de minimum score voor autonomie 0.00 en de maximum score 10.00 is. We kunnen concluderen dat er voldoende ondersteuning is voor onze eerste hypothese. Dit houdt in dat autochtonen significant meer autonomie hebben dan immigranten.

Ter voorbereiding op de resultaten uit model 2 en 3 bespreken we kort de uitkomsten van het directe effect van de variabelen informatie en leeftijd op autonomie. Uit tabel 1 is af te lezen dat informatie een significant effect heeft op autonomie ($b = .053$, $t = 6.322$, $p < .001$). Des te meer informatie de werkgever heeft over de werknemer, des te meer autonomie de werknemer heeft. Een stijging van 1 in informatie geeft een stijging 0.053% op autonomie. Met betrekking tot leeftijd kunnen we concluderen dat des te ouder iemand is, des te meer autonomie diegene heeft ($b = .023$, $t = 13.589$, $p < .001$). Dit houdt in dat een stijging van 1 jaar samen gaat met een stijging van .023 van de autonomie. Dit betekent dat het verschil in minimale leeftijd (16 jaar) en maximale leeftijd (81 jaar) een maximale autonomie van 1.495 oplevert.

Vervolgens voegen we de interactie tussen herkomst en informatie en de interactie tussen herkomst en leeftijd toe aan de regressievergelijking. Deze resultaten zijn af te lezen in model 2 voor de interactievariabele *herkomst*informatie* en in model 3 voor de interactievariabele *herkomst*leeftijd*. De toevoeging van de interactievariabelen zijn niet significant en resulteren niet in een toename van de verklaarde variantie. De totale verklaarde variantie van model 2 en 3 komen net zoals in model 1 uit op 7,7%. Ook in model 2 en 3 heeft de toevoeging van de variabelen leeftijd, informatie en de controlevariabelen een significant effect op autonomie. Hieruit kunnen we opmaken dat het informatie-effect en het leeftijdseffect onze verwachtingen bevestigen. Wij kunnen echter concluderen dat onze tweede hypothese niet bevestigd wordt. Het effect van herkomst is niet verschillend voor de hoeveelheid informatie die de werkgever heeft. Ook kunnen we concluderen dat onze derde hypothese niet wordt bevestigd. Het effect van herkomst op autonomie wordt niet zwakker naarmate de leeftijd toeneemt.

In het laatste model van de regressievergelijking voegen wij de twee interactievariabelen gezamenlijk toe aan de regressieanalyse. Uit model 4 is af te lezen dat beide interactietermen geen verhoogde verklaarde variantie geven. De verklaarde variantie in model 4 blijft 7,7%. Het toevoegen van de twee interactievariabelen doet niets met de significantie van herkomst op autonomie.

Ingaande op de controlevariabelen kunnen wij concluderen dat deze in alle modellen vrijwel onveranderd blijven. De controlevariabelen zijn in alle vier de modellen significant.

Ter controle hebben we de robuustheid van de resultaten bepaald aan de hand van een aantal analyses. We hebben de variabele informatie anders geoperationaliseerd door een andere variabele uit de vragenlijst te gebruiken, namelijk de frequentie van de vergaderingen tussen werkgever en werknemer. Het aantal vergaderingen tussen werkgever en werknemer heeft een positieve invloed op de hoeveelheid informatie van de werkgever. Het veranderen van de operationalisering van de variabele informatie leverde geen andere resultaten op. Daarnaast hebben wij de variabele land van herkomst anders geoperationaliseerd door naast het eigen land van herkomst, ook het geboorteland van de vader en de moeder van de respondent mee te nemen. Dit veranderde weinig aan de eerdere resultaten. De eerste hypothese blijft bevestigd en de tweede en derde hypothesen blijven niet bevestigd na deze robuustheidsanalyse.

Conclusie

Aan de hand van data van de European Social Survey uit 2010 streefden wij met ons onderzoek naar het beantwoorden van de onderzoeksvraag: *In hoeverre verzwakken de verschillen in hoeveelheid informatie van de werkgever en de leeftijd van de werknemers het negatieve effect van land van herkomst op werkgerelateerde autonomie?* Dit trachtten wij te onderzoeken, omdat uit cijfers blijkt dat discriminatie op grond van herkomst op de arbeidsmarkt plaatsvindt en dit negatieve gevolgen voor de gezondheid en het welzijn van het individu met zich mee kan brengen (Kessler et al, 1999). Wanneer herkomst een directe invloed heeft op iemands autonomie, suggereert dat discriminatie, aangezien herkomst beschouwd kan worden als een niet relevant kenmerk in de werkomgeving (Nysen et al, 2006). Daarnaast heeft autonomie positieve gevolgen voor het individu zoals gezondheid en tevredenheid (Van Mierlo et al, 2006). Wanneer iemand geen toegang tot deze autonomie heeft, bijvoorbeeld als gevolg van discriminatie, heeft de persoon ook geen toegang tot de positieve effecten ervan.

Ons onderzoek draagt daarnaast bij aan bestaande wetenschappelijke kennis, aangezien werkomstandigheden een vrij beperkt onderzocht terrein is. Vaak focussen onderzoeken zich, zoals het onderzoek van Oosterhuis en Glebbeek (2014), op salarissen en sollicitaties. Ons onderzoek zou daarom van toegevoegde waarde kunnen zijn, des te meer omdat er in onze huidige kenniseconomie een toenemende behoefte is aan professionele autonomie (Kessels, 2004). Daarnaast nemen wij ook de hoeveelheid informatie die de werkgever heeft over zijn werknemers en de leeftijd van de werknemers mee in ons onderzoek. Beiden hebben wij toegevoegd als modererende variabelen bij het hoofdeffect van herkomst op autonomie. Ons onderzoek is hiermee erg specifiek waardoor het goed toepasbaar kan zijn in de praktijk. Zoals in de introductie aangehaald, is er een debat gaande waarin de taste-based discriminatietheorie tegenover de statistische discriminatie-theorie wordt geplaatst. Deze twee theorieën vormden de basis voor ons onderzoek. De taste-based discriminatie-theorie en de statistische discriminatie-theorie gebruikten wij om te kijken of de individuele voorkeur van de werkgever wat betreft groepen mensen en een beperkte hoeveelheid informatie van de werkgever invloed heeft op de hoeveelheid autonomie die hij toekent aan zijn werknemers. Toen maakten wij voor onze tweede hypothese enkel gebruik van de statistische discriminatie-theorie, om te kijken of de invloed van herkomst op autonomie verschillend is wanneer de werkgever over meer informatie van zijn werknemer beschikt dan wanneer hij over minder informatie beschikt. Bij onvolledige informatie

maken werkgevers volgens deze theorie namelijk gebruik van de karakteristieken van de groep waaruit de werknemer afkomstig is (Guryan et al, 2013). In het debat worden deze twee theorieën tegenover elkaar geplaatst, terwijl wij in ons onderzoek de twee theorieën naast elkaar plaatsen. Op basis van onze resultaten concluderen wij dat er een directe invloed is van herkomst op autonomie, maar dat er geen significant interactie-effect is tussen beide. Dat betekent dat de hoeveelheid informatie van de werkgever en de leeftijd van de werknemer het negatieve effect van herkomst op autonomie niet afzwakken.

Wij hebben een directe invloed van herkomst op autonomie gevonden wat onze eerste hypothese bevestigt. Dit is het hoofdeffect onderzocht in ons onderzoek aan de hand van de taste-based discriminatie-theorie en de statistische discriminatie-theorie. Er wordt met dit resultaat gesuggereerd dat er discriminatie plaatsvindt op de arbeidsmarkt. Dit kunnen wij echter niet voor waar aannemen, omdat bijvoorbeeld van invloed zijnde factoren zoals het herkomst van de werkgever niet meegenomen zijn in ons onderzoek. Zoals in de introductie besproken is herkomst een irrelevant kenmerk voor het bepalen van iemands autonomie. Uit onze resultaten blijkt dat herkomst een directe invloed heeft op iemands mate van autonomie. Hierdoor lijkt er sprake van discriminatie, want herkomst is een irrelevante factor in de werkomgeving (Nysen et al, 2006). Wij dragen hier bij aan het creëren van een zo compleet mogelijk beeld van discriminatie, aangezien uit onderzoek van Andriessen, Fernee en Wittebrood (2014) is gebleken dat slechts 1 op de 8 ervaringen van discriminatie daadwerkelijk gemeld wordt.

Zoals ik eerder in deze conclusie vermeldde, is er geen interactie-effect gevonden. Dit betekent ten eerste dat als een werkgever meer informatie heeft over een werknemer dit het hoofdeffect (namelijk herkomst op autonomie) niet verzwakt. Onze tweede hypothese is door onze resultaten dus niet bevestigd. Hieruit valt af te leiden dat land van herkomst zeer bepalend is voor de mate van autonomie, omdat een belangrijke factor als de hoeveelheid informatie van de werkgever het effect niet afzwakt. We hebben in dit geval geen bewijs gevonden voor de statistische discriminatie-theorie die we gebruikten om onze tweede hypothese te toetsen.

Ten tweede onderzochten wij of de invloed van herkomst op autonomie verzwakt wordt naarmate iemand ouder wordt. Nu kunnen we concluderen dat een hogere leeftijd de invloed van land van herkomst op autonomie niet verzwakt, wat inhoudt dat onze derde hypothese niet

bevestigd is. Blijkbaar heeft het hebben van een hogere leeftijd niet alleen maar positieve bijdragen (namelijk minder ervaren discriminatie), maar zijn er nog andere onbekende factoren die deze positieve effecten afzwakken.

Voor onderzoek in de toekomst achten wij meerdere zaken van belang. Ten eerste een zo objectief mogelijke operationalisering. Een van de doelstellingen van de ESS is het vastleggen van percepties, wat enkele subjectieve resultaten in ons onderzoek tot gevolg heeft. Dit geeft risico op vertekening van de onderzoeksresultaten. Wij kunnen dat illustreren met de volgende vraag gebruikt om autonomie in ons onderzoek te meten: *'In hoeverre laat het management u beslissen over hoe u uw eigen werkdag indeelt, over de beleidsvoering van activiteiten en over het eigen werktempo?'*. Hier wordt gevraagd naar de mening van een individu, en is daarom geen objectief te meten resultaat. Uit onderzoek van Martens, Ouali, Vertommen, Dryon, en Verhoeven (2005) blijkt bijvoorbeeld dat de perceptie van discriminatie van individu tot individu verschilt. De perceptie van de eigen autonomie kan daarnaast ook per persoon verschillen en heeft geen volledig objectieve onderzoeksresultaten tot gevolg.

Ten tweede is het van belang de betekenis van immigratie in acht te nemen. Wij onderzochten de invloed die de herkomst van iemand heeft op zijn werkomstandigheden (autonomie). Echter maakten we hier enkel onderscheid tussen autochtoon en immigrant, terwijl het begrip immigrant veel omvattender onderzocht kan worden. Uit onderzoek van Hagendoorn, en Vollebergh (2003) blijkt bijvoorbeeld dat Surinaamse en Antilliaanse immigranten dichter bij de Nederlandse cultuur staan dan Turkse en Marokkaanse immigranten. De invloed van herkomst is niet hetzelfde tussen de verschillende groepen immigranten en hier dient rekening mee gehouden te worden. In ons onderzoek hebben we ook alle landen uit de dataset samengevoegd en hierbij hebben we geen onderscheid gemaakt tussen de verschillende Europese landen, terwijl de betekenis van immigratie ook tussen landen kan verschillen. Frankrijk is bijvoorbeeld een republiek waar assimilatie erg belangrijk is, terwijl in Nederland nationaliteit en burgerschap makkelijker los te koppelen zijn (Broeders, 2001).

Hierop voortbouwend is het voor de toekomst van belang meerdere factoren met betrekking tot immigratie mee te nemen in onderzoek. In ons onderzoek hebben we enkel gekeken naar of iemand autochtoon of immigrant is, wat een beperkende factor is. Martinovic, Van Tubergen, en Maas (2008) maakten bijvoorbeeld in hun onderzoek naar interetnisch contact

niet enkel gebruik van individuele factoren, zoals reden van migratie en leeftijd van migratie, maar ook van contextuele factoren, zoals het werkloosheidscijfer. Immigratie is onderdeel van het individu, maar ook een belangrijk onderdeel van de samenleving als geheel, waar in toekomstig onderzoek rekening mee gehouden dient te worden.

Tot slot willen wij het belang van ons onderzoek aankaarten. Hoewel er in Nederland een wettelijke infrastructuur tegen discriminatie bestaat, worden bijna nergens meldingen gemaakt van sancties tegen de daders. Vele instanties zijn niet in staat gebleken slachtoffers steun en bescherming te bieden (Bochhah, 2006). Daarnaast heeft de Partij van de Arbeid als standpunt het invoeren van anoniem solliciteren (PvdA, 2017), wat discriminatie bij het selectieproces tegen moet gaan. Er bestaat echter nog weinig onderzoek naar de arbeidsomstandigheden en er zijn nog geen concrete standpunten of plannen om discriminatie met betrekking tot arbeidsvoorwaarden tegen te gaan. Aangezien uit ons onderzoek is gebleken dat herkomst van invloed is op iemands werkomstandigheden (autonomie), is het nu belangrijk vervolgonderzoek te doen naar wat er daadwerkelijk moet gaan gebeuren om mogelijke discriminatie tegen te gaan.

Literatuur

Altonji, J. G., & Pierret, C. R. (2001). Employer learning and statistical discrimination. *The Quarterly Journal of Economics*, 116(1), 313-350.

Altonji, J. G., & Blank, R. M. (1999). Race and gender in the labor market. *Handbook of labor economics*, 3, 3143-3259.

Andriessen, I., Fernee, H., & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Benschop, Y., van den Brink, M., Doorewaard, H., & Leenders, J. (2013). Discourses of ambition, gender and part-time work. *human relations*, 66(5), 699-723.

Bochhah, N. (2006). *Gediscrimineerd op de werkvloer en dan...?* Onderzoek naar discriminatie op het werk op grond van ras, etniciteit, nationaliteit en godsdienst. Rotterdam

Boxman, E., Flap, H., & Weesie, J. (1994). Personeelsselectie door werkgevers: het belang van diepte-informatie. *Mens en Maatschappij*, 69(3), 303-321.

Brim, O. G., Ryff, C. D., & Kessler, R. C. (Eds.). (2004). *How healthy are we?: A national study of well-being at midlife*. University of Chicago Press.

Broeders, D. W. J. (2001). Immigratie-en integratieregimes in vier Europese landen.

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2005). *Bestemming Europa. Immigratie en Integratie in de Europese Unie*. Bijlage bij de Staat van de Europese Unie 2005.

Dipboye, R. L., Fromkin, H. L., & Wiback, K. (1975). Relative importance of applicant sex, attractiveness, and scholastic standing in evaluation of job applicant resumes. *Journal of Applied Psychology*, 60(1), 39.

Encyclo.nl. (2017). *Discriminatie*. Geraadpleegd op 15-06-2017, van <http://www.encyclo.nl/begrip/discriminatie>

Encyclo.nl (2017). *Etnische minderheden*. Geraadpleegd op 07-08-2017, van <http://www.encyclo.nl/begrip/etnische%20minderheden>

European Commission. (2015). *Special Eurobarometer 437* "Discrimination in the EU in 2015"

European Social Survey. *About the European Social Survey European Research Infrastructure – ESS ERIC*. geraadpleegd op 8-5-2017, van <http://www.europeansocialsurvey.org/about/index.html>

European Social Survey. *Data collection*. Geraadpleegd op 8-5-2017, van http://www.europeansocialsurvey.org/methodology/ess_methodology/data_collection.html

European Social Survey. *ESS7 - 2014 Fieldwork Summary and Deviations*. Geraadpleegd op 8-5-2017, van http://www.europeansocialsurvey.org/data/deviations_7.html

European Social Survey. *Sampling*. Geraadpleegd op 8-5-2017, van http://www.europeansocialsurvey.org/methodology/ess_methodology/sampling.html

Fokkema, T. (2000). Partner en kinderen: belemmerend of bevorderend voor beroepssucces? Beroepsmobiliteit van mannen en vrouwen met verschillende huwelijks-en ouderschapscarrières. *TEST-Import-Journal*, 75(2), 110-128.

Guryan, J., & Charles, K. K. (2013). Taste-based or Statistical Discrimination: The Economics of Discrimination Returns to its Roots. *The Economic Journal*, 123(572), F417-F432.

Hagendoorn, L., & Vollebergh, W. (2003). Integrating Immigrants in the Netherlands Cultural versus Socio-Economic Integration.

Hallberg & Schaufeli (2006) & “Same same” but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment?. *European psychologist*, 11(2), 119-127.

Halman, L., & Müller, H. (2006). Contemporary work values in Africa and Europe: Comparing orientations to work in African and European societies. *International journal of comparative sociology*, 47(2), 117-143.

Kessels, J. (2004). 11 The knowledge revolution and the knowledge economy. *New frontiers in human resource development*, 165.

Kessels, J. W. M. (2004). De noodzaak om aantrekkelijk te zijn voor autonome professionals. *J. Methorst en P. Van Wijngaarden (red.) De nieuwe professional: het belang van autonomie en persoonlijk ondernemerschap. HRD Thema*, 4(1), 9-13.

Kessler, R. C., Mickelson, K. D., & Williams, D. R. (1999). The prevalence, distribution, and mental health correlates of perceived discrimination in the United States. *Journal of health and social behavior*, 208-230.

Lange, T. (2012). Job satisfaction and self-employment: autonomy or personality?. *Small Business Economics*, 38(2), 165-177.

Levitt, S. D. (2004). Testing theories of discrimination: evidence from Weakest Link. *The Journal of Law and Economics*, 47(2), 431-452.

- Martens, A., Ouali, N., Vertommen, S., Dryon, P., & Verhoeven, H. (2005). Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
- Martinovic, B., Van Tubergen, F., & Maas, I. (2008). Dynamics of interethnic contact: A panel study of immigrants in the Netherlands. *European Sociological Review*, 25(3), 303-318.
- Neumark, D. (1999). Wage differentials by race and sex: The roles of taste discrimination and labor market information. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 38(3), 414-445.
- Nysen, E., & Eerdeken, L. (2006). *Culturele diversiteit op de werkvloer: literatuuronderzoek en praktijkonderzoek oa bij NV Mireille* (Master's thesis).
- Oosterhuis, G., & Glebbeek, A. (2014). Ras en geslacht bij de personeelsselectie. *Mens en maatschappij*, 63(3), 237-259.
- Paulin, E. A. en J. M. Mellor (1996), "Gender, race and promotions within a privatesector firm", *Industrial Relations* 35 (2): 276-295.
- PvdA (2017). Racisme en discriminatie aanpakken. Geraadpleegd op 15-06-2017, van <https://www.pvda.nl/standpunten/samen-een/discriminatie/>
- Rumbaut, R. G. (1994). The crucible within: Ethnic identity, self-esteem, and segmented assimilation among children of immigrants. *International migration review*, 748-794.
- Rooth, D. O. (2010). Automatic associations and discrimination in hiring: Real world evidence. *Labour Economics*, 17(3), 523-534.
- Ross, C. E., & Reskin, B. F. (1992). *Education, control at work, and job satisfaction*. *Social Science Research*, 21, No. 2, pp. 134-148.
- Schumann, P. L., D. A. Ahlburg and C. B. Mahoney (1994), "The effects of human capital and job characteristics on pay", *Journal of Human Resources* 29 (2): 481-503.
- Shadid, W. (2005). Berichtgeving over moslims en de islam in de westerse media: Beeldvorming, oorzaken en alternatieve strategieën. *Tijdschrift voor communicatiewetenschap*, 33(4), 330-346.
- Shih, J. (2002). '... Yeah, I could hire this one, but I know it's gonna be a problem': how race, nativity and gender affect employers' perceptions of the manageability of job seekers. *Ethnic and Racial Studies*, 25(1), 99-119.
- Stroebe, K., Dovidio, J. F., Barreto, M., Ellemers, N., & John, M. S. (2011). Is the world

a just place? Countering the negative consequences of pervasive discrimination by affirming the world as just. *British Journal of Social Psychology*, 50(3), 484-500.

Van Berlo, C. H. M. (2015). *Wie heeft jouw voorkeur? De invloed van expliciete en impliciete attitudes op discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze voor een sollicitant* (Master's thesis).

Van Mierlo, H., Rutte, C. V., Vermunt, J. K., Kompier, M. A. J., & Doorewaard, J. A. M. C. (2006). Individual autonomy in work teams: The role of team autonomy, self-efficacy, and social support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(3), 281-299.

Weller, S. A. (2007). Discrimination, labour markets and the labour market prospects of older workers: what can a legal case teach us?. *Work, employment and society*, 21(3), 417-437

Yip, T., Gee, G. C., & Takeuchi, D. T. (2008). Racial discrimination and psychological distress: the impact of ethnic identity and age among immigrant and United States-born Asian adults. *Developmental psychology*, 44(3), 787.