



**Universiteit Utrecht**

**Tijd- en plaatsonafhankelijk werken en discriminerende  
gevoelens tegenover etnische minderheden: de mediërende  
rol van collegiale banden**

*15 juni 2018*

C.D. Nechar (5719291)  
Bachelorproject Sociologie

**Scriptiebegeleider** Jelle Lössbroek  
**Tweede beoordelaar** Judith Kas

Universiteit Utrecht | Faculteit Sociale Wetenschappen | Sociologie

## **Abstract**

In dit paper wordt het effect van tijd- en plaatsafhankelijk werken op discriminerende gevoelens tegenover etnische minderheden met een mediërende rol van collegiale banden onderzocht. Op basis van de contacttheorie, sociale interactie, interdependenties en het principe van netwerkelasticiteit zijn verwachtingen geschetst. Er werd verwacht dat betere collegiale banden leiden tot minder discriminerende gevoelens tegenover etnische minderheden en dat dit effect sterker is voor persoonlijke dan zakelijke collegiale banden. Daarnaast werd verwacht dat zowel tijd- als plaatsafhankelijk werken een negatief effect hebben op collegiale banden. Tot slot werd verwacht dat collegiale banden de positieve relatie tussen tijd- en plaatsafhankelijk werken en discriminerende gevoelens tegenover etnische minderheden medieert. Er is gebruik gemaakt van de *General Social Survey* (GSS) uit 2002 om deze verwachtingen te toetsen onder 1311 respondenten. De resultaten uit de lineaire regressieanalyses laten zien dat alleen zakelijke collegiale banden leiden tot minder discriminerende gevoelens tegenover etnische minderheden, en dat zowel tijd- als plaatsafhankelijk werken leidt tot betere collegiale banden. De resultaten tonen aan dat tijd- en plaatsafhankelijk werken geen goede voorspellers kunnen zijn van discriminerende gevoelens tegenover etnische minderheden en dat collegiale banden geen mediërende rol spelen in deze relatie.

## 1. Inleiding

Het Nieuwe Werken (HNW) kent een stijgende populariteit in Nederland. Steeds meer organisaties zijn bezig met HNW of met de invoering daarvan, zo blijkt uit de Nationale Enquête over Het Nieuwe Werken (2015). Het Nieuwe Werken staat voor een verzameling nieuwe werkstijlen en managementprincipes (Peters, De Bruijn, Bakker & Van der Heiden, 2011) en is een visie om werken efficiënter, effectiever en plezieriger te maken voor zowel de organisatie als de medewerker (Bijl, 2009, p. 27). Centraal binnen deze nieuwe manier van werken staat de medewerker die binnen bepaalde grenzen vrijheid en verantwoordelijkheid krijgt om te bepalen hoe hij werkt, waar hij werkt, wanneer hij werkt en met wie hij werkt (Bijl, 2009, p. 27). Baane, Houtkamp & Knotter (2010) onderscheiden vier kenmerken van Het Nieuwe Werken te weten: tijd- en plaatsafhankelijk werken, sturen van medewerkers op resultaat, vrij toegang tot en gebruik van kennis, ervaringen en ideeën en flexibele arbeidsrelaties. Binnen dit onderzoek zal de focus gelegd worden op één specifiek kenmerk van Het Nieuwe Werken, namelijk tijd- en plaatsafhankelijk werken. Dit blijkt het meest herkenbare en gebruikte aspect binnen organisaties (Shockley & Allen, 2007).

Er is veel onderzoek verricht naar de positieve effecten van tijd- en plaatsafhankelijk werken op de medewerker en de organisatie, zoals de invloed op werktevredenheid (McNall, Masuda & Nicklin, 2009; Gajendran & Harrison, 2007), betrokkenheid met de organisatie door vrijheid en verantwoordelijkheid te krijgen (Ivanauskaitė, 2015; Eaton, 2003) en de werk-privé balans (Hill, Hawkins, Ferris & Weitzman, 2001). Wanneer medewerkers echter flexibel zijn in wanneer en waar ze werken, kan dit negatieve gevolgen hebben voor de sociale banden op de werkvloer. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat binding op werk belangrijk is, een goede relatie met je collega's duidt vaak op meer betrokkenheid met de organisatie door eenheidsvorming (Basford & Offerman, 2012; Fay & Kline, 2011; Chiaburu & Harrison, 2008; Morrison, 2004) en lagere vertrekintenties (Richer, Blanchard & Vallerand, 2002). Tijd- en plaatsafhankelijk werken zorgt er veelal voor dat medewerkers zich geïsoleerd voelen van de werkvloer (Cooper & Kurland, 2002; Bailey & Kurland, 1999) en dat het collegialiteit vermindert (ten Brummelhuis, Haar & van der Lippe, 2010; Gajendran & Harrison, 2007).

Naast het gegeven dat de arbeidsmarkt flexibeler is geworden, is er ook een ontwikkeling richting een cultureel diverse arbeidsmarkt (Akkerboom & Wörmann, 2016; Stegeman & Piljic, 2011). Steeds meer etnische minderheden betreden de arbeidsmarkt, maar kennen een minder voorspoedige loopbaan dan medewerkers behorend tot de etnische meerderheid (Zandvliet, Blanken, Gravesteijn-Ligthelm & de Koning, 2002 in Klaver, Mevissen, Odé, Mateman & Weening, 2005). Etnische minderheden vallen vaker uit en bij wisseling van functie binnen de organisatie is er in plaats van promotie vaak sprake van een horizontale of zelfs neerwaartse verandering (Zandvliet et al., 2002 in Klaver et al., 2005). Verschillende betrokken actoren binnen organisaties wijzen als verklaring voor

het gebrek aan doorgroeimogelijkheden onder etnische minderheden op de rol van discriminatie en acceptatie op de werkvloer (Klaver et al., 2005). Door deze rol van discriminatie en acceptatie van etnische minderheden blijken de verzwakte sociale banden met collega's in relatie met tijd- en plaatsafhankelijk werken nog belangrijker voor deze doelgroep. Interetnisch contact kan namelijk zorgen voor het verminderen van vooroordelen over groepen (Levin, van Laar & Sidanius, 2003; Pettigrew, 1998) en op deze wijze bijdragen aan een afname van discriminerende gevoelens.

De wetenschappelijke literatuur heeft aangetoond dat tijd- en plaatsafhankelijk werken invloed heeft op de sociale banden op de werkvloer (ten Brummelhuis et al., 2010; Gajendran & Harrison, 2007; Cooper & Kurland, 2002) en dat contact invloed heeft op vooroordelen en discriminatie (Levin et al., 2003; Pettigrew, 1998). In dit onderzoek wordt getracht een bijdrage te leveren aan de literatuur door te kijken naar de relatie tussen tijd- en plaatsafhankelijk werken en discriminerende gevoelens tegenover etnische minderheden met collegiale banden als verklarende factor. Daarnaast zal gekeken worden naar twee verschillende soorten collegiale banden, namelijk persoonlijke en zakelijke banden. De literatuur toont namelijk aan dat persoonlijk contact beter werkt dan oppervlakkig contact als het gaat om negatieve stereotypen (Miller, 2002; Amir, 1969). De bijbehorende onderzoeksvraag luidt als volgt: *In hoeverre kunnen tijd- en plaatsafhankelijk werken de discriminerende gevoelens tegenover etnische minderheden door persoonlijke en zakelijke collegiale banden verklaren?*

Om deze onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden wordt er gebruik gemaakt van de General Social Survey (GSS) uit 2002. De vragenlijsten zijn afgenomen onder respondenten uit de Verenigde Staten die ouder zijn dan 18 jaar. Deze dataset bevat variabelen omtrent tijd- en plaatsafhankelijk werken, collegiale banden en discriminatie.

## **2. Theoretisch kader**

In dit theoretisch hoofdstuk zal allereerst vanuit de contacttheorie beredeneerd worden hoe collegiale banden invloed kunnen hebben op discriminerende gevoelens tegenover etnische minderheden. Vervolgens zal gekeken worden naar het verband tussen tijd- en plaatsafhankelijk werken en collegiale banden en zal tenslotte gekeken worden naar de samenhang tussen tijd- en plaatsafhankelijk werken, collegiale banden en discriminerende gevoelens. Op basis van de theorieën zullen een aantal hypothesen worden opgesteld. Het conceptuele model (Figuur 1) is een weergave van het theoretisch kader.

### **2.1 Contacttheorie**

De laatste jaren wordt Nederland gekenmerkt door een ontwikkeling richting een cultureel diverse arbeidsmarkt wat voor meer diversiteit op de werkvloer heeft gezorgd (Akkerboom & Wörmann,

2016; Stegeman & Piljic, 2011). Deze diversiteit en interactie op het werk door gemeenschappelijke taken en samenwerken maakt de werkplek een veelbelovende locatie voor het bereiken van de voordelen van interetnisch contact.

De contacttheorie (Allport, 1954) onderstelt dat contact tussen groepen negatieve attitudes naar minderheidsgroepen vermindert. Herhaaldelijk contact schijnt angst en ongemak te verminderen en biedt daardoor een kans om negatieve stereotypen tegenover minderheidsgroepen te ontcrachten (Miller, 2002). Allport (1954) benadrukt dat het contact plaats moet vinden onder optimale condities – gelijke status, hetzelfde doel, samenwerking tussen groepen en steun van de overheid of de wet – wil het vooroordelen verminderen. Deze condities zijn later uitgebreid met bijvoorbeeld persoonlijk contact (Amir, 1969) en er is veel discussie geweest over of deze condities noodzakelijk zijn. Vervolgonderzoek toont uiteindelijk aan dat Allport's condities en uitbreidingen daarvan niet cruciaal zijn om vooroordelen te verminderen maar wel het effect van contact op vooroordelen versterken (Pettigrew, Tropp, Wagner & Christ, 2011; Pettigrew & Tropp, 2006). Uit de literatuur blijkt dat de contacttheorie herhaaldelijk wordt bevestigd. Schlueter & Scheepers (2010) tonen aan dat een grotere groep immigranten zorgt voor meer contact tussen de minderheids- en meerderheidsgroep en dat dit negatief verbonden is aan bedreiging en anti-immigrant attitudes. Ander onderzoek laat zien dat contact met collega's die tot een etnische minderheidsgroep behoren de negatieve attitudes tegenover moslims vermindert (Savelkoul, Scheepers, Tolsma & Hagendoorn, 2011). Literatuur toont daarnaast aan dat de contacttheorie niet alleen geldt voor etnische minderheidsgroepen maar ook opgaat voor transgenders (Walch, Sinkkanen, Swain, Francisco, Breaux & Sjoberg, 2012), gehandicapten en individuen met mentale ziekten (Pettigrew et al., 2011). Bovendien blijkt dat contact met een iemand van de minderheidsgroep gegeneraliseerd wordt naar de gehele minderheidsgroep in andere situaties en zelfs naar andere minderheidsgroepen waarmee geen contact heeft plaatsgevonden (Pettigrew et al., 2011; Bekhuis, Ruiters & Coenders, 2009). Hierdoor kan herhaaldelijk contact met etnische minderheden onverdraagzaamheid en conflicten op cultureel diverse werkvloeren verminderen (Milliken, Bartel & Kurtzberg, 2003). Dit schijnt belangrijk te zijn; onverdraagzaamheid en conflict kan werknemers namelijk demotiveren (Hopkins & Hopkins, 2002). Op basis van de contacttheorie kan de volgende hypothese worden opgesteld:

*H1. Betere collegiale banden leiden tot minder discriminerende gevoelens tegenover etnische minderheden.*

Ondanks dat Allport's (1954) condities en uitbreidingen daarvan niet noodzakelijk blijken te zijn, zal het effect van contact onder deze condities wel versterkt worden en hierdoor leiden tot nog minder vooroordelen tegenover minderheidsgroepen (Pettigrew & Tropp, 2006). Zoals eerdergenoemd, zijn een van deze condities dat het gaat om persoonlijk in plaats van zakelijk contact (Amir, 1969).

Amir (1969) toonde aan dat contact dat slechts oppervlakkig is in plaats van intiem de verhoudingen tussen groepen (bijna) niet verandert. Bacharach, Bamberger & Vashdj (2005) maken ook een verschil tussen soorten relaties en keken naar *supportive peer relations* op de werkvloer. Hierbij verwijzen zij naar relaties tussen collega's die meer zijn dan oppervlakkig en meer met zich meebrengen dan het delen van taken of eenvoudige uitwisseling van werk-gerelateerde informatie. Deze relaties zijn gebaseerd op een gevoel van intimiteit en vertrouwen en het delen van gedachten en gevoelens (Bacharach et al., 2005). Op basis hiervan kan gezegd worden dat er op de werkvloer sprake is van meerdere soorten relaties en kan er een verschil worden gemaakt tussen persoonlijke en zakelijke collegiale banden waarbij persoonlijk contact beter schijnt te werken dan zakelijk contact als het gaat om discriminerende gevoelens. Op basis van deze theoretische bevindingen wordt de volgende hypothese opgesteld:

*H2. Persoonlijke collegiale banden hebben een groter negatief effect op discriminerende gevoelens dan zakelijke collegiale banden.*

## **2.2 Tijd- en plaatsafhankelijk werken en collegiale banden**

Tijd- en plaatsafhankelijk werken zorgt ervoor dat werknemers niet meer op dezelfde vaste tijden en minder fysiek aanwezig zijn op het werk omdat zij meer vrijheid en verantwoordelijkheid krijgen om te bepalen waar en wanneer zij werken (Bijl, 2009, p. 27). Hierdoor komen werknemers elkaar minder vaak tegen op de werkvloer waardoor zij minder face-to-face contact met elkaar hebben (Van Dyne, Kossek & Lobel, 2007). Voorwaarden om positieve banden te vormen en te behouden zijn echter de mogelijkheid om elkaar te ontmoeten (McPherson, Smith-Lovin & Cook, 2001; Feld, 1981) en in de fysieke nabijheid van collega's werken (Forret, 2006; Monge, Rothman, Eisenberg, Miller, & Kirstie, 1985 in Gajendran & Harrison, 2007). Dit kan in verband worden gebracht met *propinquity*; het idee dat mensen banden vormen met mensen om hen heen (Verbrugge, 1977). Hoe meer tijd collega's samen doorbrengen, hoe waarschijnlijker het dus is dat zij een band vormen. Ruimtelijke afstand van anderen op het werk kan zich vertalen tot psychologische afstand wat voor werknemers die tijd- en plaatsafhankelijk werken *uit het oog, uit het hart* kan betekenen (McCloskey & Igarria, 2003).

Daarnaast zorgt tijd- en plaatsafhankelijk werken voor het verstoren van samenwerking binnen de organisatie (Bailey & Kurland, 1999). Hierdoor vermindert het interdependenties op de werkvloer; werknemers zijn wederzijds afhankelijk van elkaar als zij een gemeenschappelijke taak delen die zij niet alleen kunnen vervullen (Kokkonen, Esaiasson & Gilljam, 2015).

Deze wederzijdse afhankelijkheden schijnen het *propinquity* mechanisme te versterken (Wittek, 2001). Zwakke afhankelijkheden veroorzaken dus zwakke banden op de werkvloer (van de Bunt, Wittek & de Klepper 2005; Ellwardt, Labianca & Wittek 2012).

Naast het gegeven dat sociale interactie en interdependenties op de werkvloer nodig zijn om

banden te vormen en te behouden met collega's, kan tijd- en plaatsafhankelijk werken ook op een andere manier een negatief effect hebben op deze banden. Werknemers die tijd- en plaatsafhankelijk werken kunnen ook een gevoel van jaloezie oproepen bij werknemers waarvoor dit niet mogelijk is (Gajendran & Harrison, 2007; Bailey & Kurland, 1999). Collega's kunnen namelijk moeilijk de inspanning en bijdrage aan de organisatie zien van werknemers die niet fysiek op de werkvloer werken en worden hierdoor gezien als werknemers die minder bijdragen aan het verwezenlijken van de doelen die de organisatie nastreeft (Duxbury & Neufeld, 1999).

Ondanks dat tijd- en plaatsafhankelijk werken vaak als één begrip wordt gezien, wordt niet verwacht dat beide begrippen exact hetzelfde effect zullen hebben op collegiale banden. Uit het onderzoek van ten Brummelhuis et al. (2010) kwam namelijk naar voren dat tijdsafhankelijk werken nadelig uitpakt op collegialiteit, terwijl thuiswerken hier geen effect op had. Gajendran & Harrison (2007) daarentegen tonen juist aan dat een hoge intensiteit thuiswerken de relaties met collega's beschadigt. Gezien deze tegenstrijdige resultaten is het belangrijk om tijd- en plaatsafhankelijk werken apart te analyseren en worden op basis van de theoretische bevindingen de volgende hypothesen opgesteld:

*H3a. Tijdsafhankelijk werken heeft een negatief effect op de collegiale banden.*

*H3b. Plaatsafhankelijk werken heeft een negatief effect op de collegiale banden.*

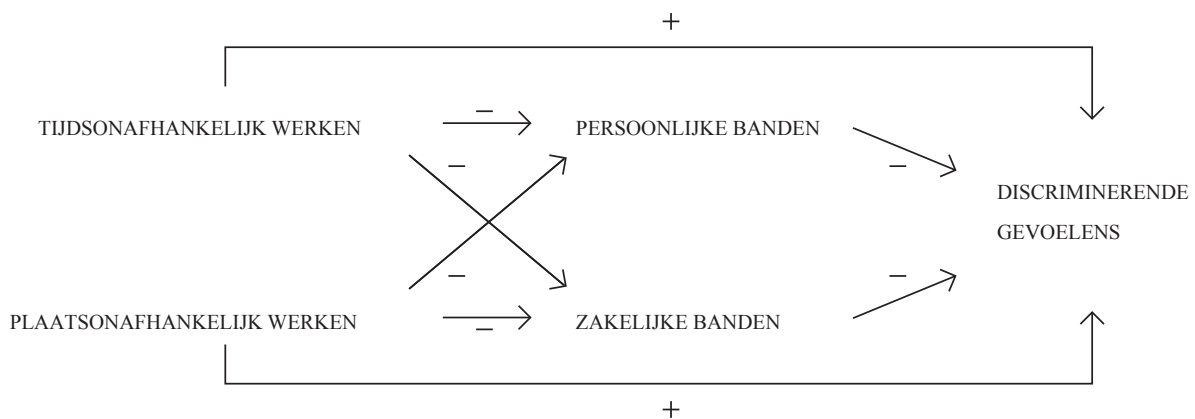
### **2.3 Netwerkelasticiteit**

Om tot de relatie tussen tijd- en plaatsafhankelijk werken en discriminerende gevoelens te komen, is het belangrijk om eerst te begrijpen waarom de werkvloer grote potentie biedt voor het creëren van interetnische interacties. Het idee van netwerkelasticiteit (Lazer, 2001) blijkt hier een belangrijke rol in te spelen. Netwerkelasticiteit is de mate waarin individuen in organisaties een keuze hebben met wie ze interacteren (de Klepper, Sleebos, van de Bunt & Agnessens, 2010). Dit wordt bepaald door interdependenties die mensen toewijzen aan posities waar ze met elkaar moeten interacteren. Op de werkvloer zien we dat deze netwerkelasticiteit laag is en de interdependenties sterk zijn; individuen zijn niet vrij om te kiezen welke taken ze verrichten en met welke collega's zij samenwerken (Mutz & Mondak, 2006). Daarnaast zien we dat de kosten om toegewezen functies of samenwerkingen te weigeren hoog zijn; werknemers die hun orders niet opvolgen worden ontslagen (Kokkonen et al., 2015). Hierdoor heeft de werkvloer potentie om interetnisch contact te stimuleren. Zoals eerder besproken, schijnt dit contact belangrijk te zijn om vooroordelen te verminderen of te doen verdwijnen (e.g. Miller, 2002). Literatuur toont aan dat contact met collega's die tot een etnische minderheidsgroep behoren de negatieve attitudes jegens hen doen verminderen (Savelkoul et al., 2011; Vezzali & Giovannini, 2011; Minard, 1952).

Tijd- en plaatsafhankelijk werken kan daar een belemmerende factor in zijn. Zoals besproken zorgt tijd- en plaatsafhankelijk werken voor verminderde sociale interacties op de werkvloer, verminderde interdependenties wat het mechanisme van *propinquity* verzwakt en gevoelens van jaloezie. Deze gevolgen hebben een negatief effect op collegiale banden, belemmert interetnisch contact en stimuleert hierdoor juist discriminerende gevoelens. Op basis van deze samenhang tussen tijd- en plaatsafhankelijk werken, collegiale banden en discriminerende gevoelens worden de volgende hypothesen opgesteld:

*H4a. Tijdsafhankelijk werken heeft een positief indirect effect op discriminerende gevoelens tegenover etnische minderheden door collegiale banden.*

*H4b. Plaatsafhankelijk werken heeft een positief indirect effect op discriminerende gevoelens tegenover etnische minderheden door collegiale banden.*



*Figuur 1. Het conceptueel model*

### 3. Data en methoden

In dit hoofdstuk zal de dataset toegelicht worden en zullen de vijf variabelen *plaatsafhankelijk werken*, *tijdsafhankelijk werken*, *persoonlijke collegiale banden*, *zakelijke collegiale banden* en *discriminerende gevoelens* apart van elkaar worden uitgelicht. Naast deze variabelen zullen ook de controlevariabelen *leeftijd*, *opleidingsniveau* en *geslacht* in dit kopje worden behandeld. De beschrijvende statistieken van de variabelen staan in Tabel 1. Vervolgens zal de methode en de opbouw van de modellen uitgelegd worden waarmee de hypothesen getoetst worden en zal er kort worden ingegaan op de regressieassumpties.



### **3.1 Dataset**

In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van de General Social Survey (GSS) dataset uit 2002 (Smith, Davern, Freese, Hout, Son, Schapiro, Neal & Milstein, 2017). De GSS is wereldwijd erkend als een betrouwbare en bruikbare dataset en is representatief voor de Amerikaanse bevolking. De dataverzameling wordt uitgevoerd door de National Opinion Research Center (NORC) en is begonnen in 1972. De twee hoofdoelen van de GSS zijn om wetenschappelijk onderzoek te doen naar de ontwikkeling en structuur van de maatschappij in de Verenigde Staten en om deze data te verschaffen aan andere wetenschappers, beleidsmakers en studenten.

De vragenlijsten worden afgenomen onder respondenten uit de Verenigde Staten die ouder zijn dan 18 jaar. Het aantal respondenten in de dataset van 2002 is 2765. In de analyses zullen alleen respondenten meegenomen worden die zich rekenen tot de etnische meerderheid. Een respondent behoort tot de etnische meerderheid als hij heeft aangegeven zich te rekenen tot *Whites*. Hierdoor blijven er nog 2175 respondenten over. Hiernaast zullen alleen respondenten meegenomen worden die aangegeven hebben dat ze part- of fulltime werken. Hierdoor vallen er 431 respondenten af en blijven er nog 1744 over. Daarnaast worden alleen respondenten meegenomen die een geldende waarde hebben op alle gebruikte variabelen. Dit leidt er uiteindelijk toe dat er nog 1311 respondenten overblijven die gebruikt zullen worden in de analyses.

### **3.2 Variabelen en operationalisering**

#### *Plaatsonafhankelijk werken*

Plaatsonafhankelijk werken betreft flexibiliteit in de locatie waar werk verricht wordt (Shockley & Allen, 2007). Vandaar dat voor de variabele plaatsonafhankelijk werken is gekeken naar de vraag hoe vaak de respondent thuiswerkt. De respondenten konden hierbij (1) nooit (2) een paar keer per jaar (3) ongeveer 1 keer per maand (4) ongeveer 1 keer per week (5) meer dan 1 keer per week en (6) werknemer werkt voornamelijk thuis antwoorden. Aangezien de respondenten voornamelijk nooit hebben geantwoord en er weinig variatie zit in de hogere categorieën, is deze variabele gehercodeerd naar een dummy variabele (0) niet of (1) wel thuiswerken.

#### *Tijdsonafhankelijk werken*

Tijdsonafhankelijk werken betreft flexibiliteit in de tijd waarop gewerkt wordt (Shockley & Allen, 2007). Voor de variabele tijdsonafhankelijk werken is daarom gekeken naar hoe vaak de respondent zijn rooster mag aanpassen. De respondenten konden bij deze vraag (1) vaak (2) soms (3) bijna nooit en (4) nooit antwoorden. Ondanks dat het interessanter is om de variatie in de antwoordcategorieën te behouden, is ervoor gekozen om deze variabele te hercoderen naar een dummy variabele (0) niet of (1) wel tijdsonafhankelijk werken zodat tijdsonafhankelijk werken op

dezelfde manier wordt gemeten als plaatsonafhankelijk werken. Op deze manier kunnen deze twee variabelen vergeleken worden.

#### *Persoonlijke collegiale banden*

Bacharach et al. (2005) keken in hun onderzoek naar *supportive peer relations* op de werkvloer en verwijzen naar relaties tussen collega's die meer zijn dan oppervlakkig en meer met zich meebrengen dan het delen van taken. Voor de persoonlijke banden is daarom gekeken naar de stelling dat collega's zich persoonlijk interesseren in de respondent. Respondenten konden kiezen uit de volgende antwoordmogelijkheden (1) helemaal waar (2) enigszins waar (3) niet zo waar en (4) helemaal niet waar. Deze antwoordmogelijkheden zijn omgepoold zodat een hogere score betekent dat de respondent een betere persoonlijke band heeft met zijn collega's.

#### *Zakelijke collegiale banden*

Zakelijke relaties zijn relaties waarbij de organisatieleden door een taakafhankelijkheidsrelatie met elkaar verbonden zijn (Wittek, 2013). Voor de zakelijke banden is daarom gekeken naar de stelling dat de respondent op collega's kan vertrouwen als hij/zij hulp nodig heeft. Hierbij waren de antwoordcategorieën (1) helemaal waar (2) enigszins waar (3) niet zo waar en (4) helemaal niet waar. Wederom zijn deze omgepoold zodat een hogere score betekent dat de respondent een betere zakelijke band heeft met zijn collega's.

#### *Discriminerende gevoelens*

De variabele discriminerende gevoelens is gemeten aan de hand van de vragen hoe warm of koud de respondent zich in het algemeen voelt tegenover Afrikaanse Amerikanen, Aziatische Amerikanen en Hispanics. De respondent kon dit aangeven op een schaal van 1 tot 9 waarbij (1) heel warm en (9) heel koud is. Dit soort *feeling thermometers* worden regelmatig gebruikt om vooroordelen en discriminerende gevoelens te meten (e.g. Gawronski, Peters, Brochu & Strack, 2008; Crandall, Eshleman & O'brien, 2002; Smith & Dempsey, 1983). Om te controleren of de meerdere items één schaal mogen vormen is er een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd. Deze analyse toonde aan dat dit het geval was (Cronbach's  $\alpha = .92$ ). Vervolgens zijn de items samengevoegd tot één variabele over discriminerende gevoelens die het gemiddelde meet van de scores op de 3 items.

#### *Controlevariabelen*

Er is gekozen voor de controlevariabelen *leeftijd*, *opleidingsniveau* en *geslacht* omdat deze variabelen zowel invloed kunnen hebben op discriminerende gevoelens, als gecorreleerd zijn aan tijd- en plaatsonafhankelijk werken en daardoor het verband kunnen verstoren als er niet voor gecontroleerd wordt.

Er wordt gebruik gemaakt van de controlevariabele leeftijd omdat uit onderzoek blijkt dat een hogere leeftijd vaak samengaat met een grotere terughoudendheid tegenover asielzoekers en migranten (Meuleman & Billiet, 2003). In dit onderzoek zou dat betekenen dat een hogere leeftijd gepaard gaat met meer discriminerende gevoelens jegens etnische minderheden.

Naast leeftijd wordt er gebruik gemaakt van de controlevariabele opleidingsniveau. Laagopgeleiden moeten meer concurreren met etnische minderheden op de arbeidsmarkt dan hoogopgeleiden (Jaspers, van Londen & Lubbers, 2009). Hierdoor creëren zij mogelijk meer discriminerende gevoelens. Daarnaast hebben hoogopgeleiden vaker de mogelijkheid om tijd- en plaatsafhankelijk te werken. De vraag omtrent opleidingsniveau gaat over de hoogst afgeronde opleiding waarvan de respondent een diploma behaald heeft. Deze is opgedeeld in 5 antwoordcategorieën, namelijk (0) LT High school (1) High school (2) Junior college (3) Bachelor en (4) Graduate.

Tenslotte wordt er gekeken naar geslacht als controlevariabele. Uit onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek blijkt dat vrouwen ten opzichte van mannen toleranter zijn tegenover onder andere illegalen en het homohuwelijk (van den Brakel, 2014). Hieruit kan begrepen worden dat vrouwen toleranter zijn tegenover minderheidsgroepen en daardoor minder discriminerende gevoelens creëren. Respondenten kregen de score 1 als zij aangaven een man te zijn en een score 2 als zij aangaven een vrouw te zijn. Deze variabele is gehercodeerd zodat een man de score 0 kreeg en een vrouw de score 1.

*Tabel 1. Beschrijvende statistieken*

	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Gemiddelde</b>	<b>Standaarddeviatie</b>
Tijdsonafhankelijk werken (wel = 1)	1311	.00	1.00	.709	
Plaatsafhankelijk werken (wel = 1)	1311	.00	1.00	.406	
Discriminerende gevoelens	1311	1.00	9.00	3.567	1.831
Zakelijke banden	1311	1.00	4.00	3.448	.712
Persoonlijke banden	1311	1.00	4.00	3.294	.798
Leeftijd	1311	18	86	41.630	13.063
Geslacht (vrouw = 1)	1311	.00	1.00	.495	
Opleidingsniveau	1311	.00	4.00	1.700	1.169

### **3.3 Methode**

De gebruikte afhankelijke variabelen zijn van minimaal ordinaal niveau, hierdoor is een regressie passend. Om de hypothesen te toetsen wordt er daarom gebruik gemaakt van een Ordinary Least Squares (OLS) regressie.

In Model 1 worden de directe effecten van persoonlijke en zakelijke collegiale banden op discriminerende gevoelens getoetst en zal hypothese H1 getoetst worden. Om het verschil tussen persoonlijke en zakelijke collegiale banden te bepalen zal er worden gekeken naar de grootte van het effect (B) en de verklaarde variantie (Adjusted R<sup>2</sup>). Op deze manier zal H2 worden getoetst. In Model 2 en 3 worden de directe effecten van tijd- en plaatsafhankelijk werken op collegiale banden getoetst en zullen H3a en H3b worden getoetst. In Model 4 zullen eerst de directe effecten van tijd- en plaatsafhankelijk werken op discriminerende gevoelens getoetst worden waarna vervolgens in Model 5 de indirecte effecten van tijd- en plaatsafhankelijk werken op discriminerende gevoelens getoetst zullen worden met een mediërende rol van collegiale banden. Hierbij worden H4a en H4b getoetst. De controlevariabelen *opleidingsniveau*, *leeftijd* en *sekse* worden in alle modellen als eerst opgenomen zodat daarvoor gecontroleerd is voordat het effect van andere onafhankelijke variabelen worden bekeken.

### **3.4 Regressieassumpties**

Om betrouwbare regressieresultaten te krijgen zijn er eerst assumpties getoetst waaraan de data moet voldoen. Deze assumpties omvatten eisen omtrent multicollineariteit, normaalverdeeldheid en outliers van de variabelen. De Variance Inflation Factors (VIF) waarden die testen voor multicollineariteit lagen allemaal rond de 1. Dit betekent dat er slechts een kleine kans is op multicollineariteitsproblemen wanneer er een grenswaarde wordt gehanteerd van 5. Daarnaast zijn voor de variabelen leeftijd, opleidingsniveau, discriminatie en de collegiale banden getest of deze normaalverdeeld zijn. Het histogram toont dat leeftijd enigszins rechtsscheef verdeeld is, dit komt omdat de mensen die niet werken eruit gefilterd zijn. De collegiale banden zijn linksscheef verdeeld omdat respondenten voornamelijk positief waren over hun collega's. Bij een grote steekproef blijkt normaalverdeeldheid echter niet de belangrijkste assumptie te zijn. Opleidingsniveau en discriminatie zijn enigszins normaal verdeeld. Daarnaast vertoont de variabele leeftijd geen outliers.

## **4. Resultaten**

In dit hoofdstuk worden de resultaten besproken. Tabel 2 toont de ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten op discriminerende gevoelens en collegiale banden. Er zal eerst worden ingegaan op de effecten van persoonlijke en zakelijke collegiale banden op discriminerende gevoelens (hypothesen 1 en 2). Vervolgens zullen de effecten van tijd- en plaatsafhankelijk werken op

collegiale banden besproken worden (hypothesen 3a en 3b) en zal daarna de rol van collegiale banden in de relatie tussen tijd- en plaatsafhankelijk werken en discriminerende gevoelens bekeken worden (hypothesen 4a en 4b). Tenslotte zal er nog kort worden ingegaan op de controlevariabelen en de sensitiviteitsanalyse.

Tabel 2. Regressiemodellen om discriminerende gevoelens (Modellen 1, 4 en 5), persoonlijke collegiale banden (Model 2) en zakelijke collegiale banden (Model 3) te voorspellen

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
Constante	4.352***	.303	2.815***	.080	3.129***	.076	3.680***	.190	4.340***	.306
Persoonlijke collegiale banden	-.032	.068							-.030	.068
Zakelijke collegiale banden	-.183*	.075							-.184*	.075
Tijdsonafhankelijk werken			.237***	.049	.096*	.044	-.008	.111	.020	.112
Plaatsafhankelijk werken			.098*	.048	.018	.044	-.089	.110	-.082	.110
Leeftijd	.016***	.004	.004*	.002	.004**	.002	.015***	.004	.016***	.004
Geslacht	-.438***	.099	.185***	.043	.076	.039	-.459***	.099	-.439***	.099
Opleidingsniveau	-.281***	.042	.000	.020	.014	.018	-.272***	.046	-.269***	.045
N	1311		1311		1311		1311		1311	
Adjusted R <sup>2</sup>	.060		.041		.012		.054		.059	

\* p < .05 \*\* p < .01 \*\*\* p < .001

#### 4.1 Regressieanalyses

##### *Het directe effect van persoonlijke en zakelijke collegiale banden op discriminerende gevoelens*

In Model 1 hebben de zakelijke collegiale banden een negatief, significant effect op discriminerende gevoelens (B = -.183, t = -2.432, p = .015). Dit betekent dat hoe beter de zakelijke band met de collega, hoe minder discriminerende gevoelens diegene ervaart. De persoonlijke collegiale banden hebben ook een negatief effect op discriminerende gevoelens, echter is dit effect niet significant (B = -.032, t = -.478, p = .632). Hierdoor moet hypothese 1, over het effect van collegiale banden op discriminerende gevoelens, worden verworpen.

##### *Het verschil tussen persoonlijke en zakelijke collegiale banden op discriminerende gevoelens*

In Model 1 is te zien dat het effect van zakelijke collegiale banden op discriminerende gevoelens (B = -.183) groter is dan het effect van persoonlijke collegiale banden (B = -.032). Nog belangrijker is dat het effect van de zakelijke collegiale banden significant is, terwijl het effect van persoonlijke

collegiale banden dit niet is. Daarnaast is er gekeken naar de verklaarde variantie waarbij het effect van zakelijke collegiale banden (Adjusted  $R^2 = .060$ ) iets groter is dan het effect van persoonlijke collegiale banden (Adjusted  $R^2 = .056$ ). Dit is tegenstrijdig aan wat er verwacht werd; de zakelijke collegiale banden hebben een groter negatief effect op discriminerende gevoelens dan de persoonlijke collegiale banden. Hierdoor kan hypothese 2 niet worden bevestigd.

#### *De directe effecten van tijd- en plaatsafhankelijk werken op collegiale banden*

In Model 2 heeft tijdsonafhankelijk werken een positief, significant effect op persoonlijke collegiale banden ( $B = .237$ ,  $t = 4.876$ ,  $p < .001$ ). Het positieve effect van plaatsafhankelijk werken op persoonlijke collegiale banden blijkt ook significant te zijn ( $B = .098$ ,  $t = 2.044$ ,  $p = .041$ ). Dit betekent dat hoe meer iemand tijd- en plaatsafhankelijk werkt, hoe beter zijn persoonlijke collegiale banden. In Model 3 heeft tijdsonafhankelijk werken een positief, significant effect op zakelijke collegiale banden ( $B = .096$ ,  $t = 2.187$ ,  $p = .029$ ). Dit betekent wederom dat hoe meer iemand tijdsonafhankelijk werkt, hoe beter zijn zakelijke collegiale band. Plaatsafhankelijk werken heeft ook een positief effect op zakelijke collegiale banden, echter is dit niet significant ( $B = .018$ ,  $t = .417$ ,  $p = .677$ ). Opvallend is dat de effecten van tijd- en plaatsafhankelijk werken op collegiale banden positief zijn; dit is tegenovergesteld aan wat er verwacht werd. De hypothesen 3a en 3b, over de negatieve effecten van tijd- en plaatsafhankelijk werken op collegiale banden, worden verworpen.

#### *De mediërende rol van persoonlijke en zakelijke collegiale banden in de relatie tussen tijd- en plaatsafhankelijk werken en discriminerende gevoelens*

In Model 4 heeft tijdsonafhankelijk werken een negatief maar géén significant direct effect op discriminerende gevoelens ( $B = -.005$ ,  $t = -.045$ ,  $p = .964$ ). Plaatsafhankelijk werken heeft ook een negatief maar géén significant direct effect op discriminerende gevoelens ( $B = -.089$ ,  $t = -.809$ ,  $p = .419$ ). Als de collegiale banden in Model 5 worden toegevoegd, zien we dat tijdsonafhankelijk werken een positief effect krijgt ( $B = .020$ ,  $t = .178$ ,  $p = .859$ ). Het indirecte effect is hierbij iets groter dan het directe effect, echter is dit niet significant. Met het effect van plaatsafhankelijk werken gebeurt vrijwel niks ( $B = -.082$ ,  $t = -.752$ ,  $p = .452$ ). Er is dus geen sprake van collegiale banden als mediërende factor in de relatie tussen tijd- en plaatsafhankelijk werken en discriminerende gevoelens, hiermee worden hypothesen 4a en 4b weerlegd.

#### *De effecten van de controlevariabelen op discriminerende gevoelens*

De effecten van de controlevariabelen zijn in alle modellen vrijwel gelijk en blijven onveranderd. Het blijkt dat leeftijd een significant effect heeft op discriminerende gevoelens. Dit betekent dat hoe ouder iemand is, hoe meer discriminerende gevoelens diegene heeft. Daarnaast is het effect van

opleidingsniveau op discriminerende gevoelens significant. Hogeropgeleiden hebben dus minder discriminerende gevoelens dan lageropgeleiden. Tenslotte hebben vrouwen minder discriminerende gevoelens dan mannen. De controlevariabelen doen wat ervan verwacht werd.

#### **4.2 Sensitiviteitsanalyse**

Ter controle is de robuustheid van de resultaten bepaald aan de hand van een aantal analyses. Het is mogelijk dat tijd- en plaatsafhankelijk werken vooral van belang is voor mensen die het vaak doen. Daarom zijn de originele schaalvariabelen opgenomen die ook de intensiteit van het tijd- en plaatsafhankelijk werken meten. Het veranderen van de operationalisering van deze variabelen leverde geen andere resultaten op. Naast het veranderen van de operationalisering van tijd- en plaatsafhankelijk werken zijn ook de collegiale banden anders geoperationaliseerd. Gezien de scheve verdeling van de collegiale banden kunnen deze wellicht beter opgenomen worden als dummy variabelen. Als er een logistische regressie wordt uitgevoerd blijven de resultaten hetzelfde; de positieve effecten van tijd- en plaatsafhankelijk werken zijn significant, op één effect van plaatsafhankelijk werken op zakelijke collegiale banden na. Als deze collegiale banden worden opgenomen in de relatie tussen tijd- en plaatsafhankelijk werken op discriminerende gevoelens verandert er ook vrijwel niets. De hypothesen blijven onbevestigd na het uitvoeren van deze analyses.

### **5. Conclusie en discussie**

De afgelopen jaren zijn steeds meer organisaties bezig met de invoering van tijd- en plaatsafhankelijk werken en tegelijkertijd is er een stijging te zien in het aantal etnische minderheden dat de arbeidsmarkt betreedt (Akkerboom & Wörmann, 2016; Stegeman & Piljic, 2011). Ondanks de stijgende arbeidsmarktparticipatie van etnische minderheden, blijkt uit onderzoek dat deze minderheidsgroepen een minder voorspoedige loopbaan kennen dan de etnische meerderheid (Zandvliet et al., 2002 in Klaver et al., 2005). Hiervoor wordt vaak op de rol van discriminatie gewezen (Klaver et al., 2005) waarbij sociale banden op de werkvloer een belangrijke rol kunnen spelen. In dit onderzoek is met behulp van de *General Social Survey* getracht een bijdrage te leveren aan de wetenschappelijke literatuur door inzicht te verkrijgen in de invloed van tijd- en plaatsafhankelijk werken op discriminerende gevoelens tegenover etnische minderheden met een mediërende rol van collegiale banden. Dit heeft geleid tot de volgende onderzoeksvraag: *In hoeverre kunnen tijd- en plaatsafhankelijk werken de discriminerende gevoelens tegenover etnische minderheden door persoonlijke en zakelijke collegiale banden verklaren?*

Op basis van de contacttheorie (Allport, 1954) werd verwacht dat betere collegiale banden leiden tot minder discriminerende gevoelens tegenover etnische minderheden. Tevens werd er verwacht dat dit sterker is bij persoonlijke collegiale banden dan bij zakelijke collegiale banden. Uit de resultaten blijkt

dat zakelijke collegiale banden een negatief, significant effect hebben op discriminerende gevoelens. Dit betekent dat hoe beter iemands zakelijke collegiale banden, hoe minder discriminerende gevoelens tegenover etnische minderheden diegene ervaart. De persoonlijke collegiale banden daarentegen hebben geen significant effect op discriminerende gevoelens. Dit is tegenstrijdig aan eerder onderzoek (Amir, 1969) dat vond dat persoonlijk contact een beter effect zou hebben op het verminderen van vooroordelen dan oppervlakkig contact. Een verklaring voor deze uitkomst kan gevonden worden in de operationalisatie van de persoonlijke en zakelijke collegiale banden. Bij de zakelijke collegiale banden is gekeken naar een gevoel van vertrouwen, echter speelt dit ook vaak een rol bij persoonlijke banden (Bacharach et al., 2005). Hierdoor is er geen sterk onderscheid gemaakt tussen persoonlijke en zakelijke collegiale banden en zijn deze mogelijk verwant aan elkaar.

Vanuit de theorie werd tevens verwacht dat tijd- en plaatsafhankelijk werken een negatieve invloed zou hebben op collegiale banden door verminderde sociale interacties (e.g. McPherson et al., 2001; Forret, 2006) een verstoorde samenwerking (Bailey & Kurland, 1999) wat interdependenties verzwakt (Kokkonen et al., 2015) en gevoelens van jaloezie (e.g. Gajendran & Harrison, 2007). Uit de resultaten blijkt dat tijdsonafhankelijk werken een positieve relatie heeft met zowel de persoonlijke als de zakelijke collegiale banden. Dit betekent dat hoe meer een individu tijdsonafhankelijk werkt, hoe beter zijn collegiale banden. Het positieve effect van plaatsafhankelijk werken op persoonlijke collegiale banden blijkt ook significant te zijn; hoe meer een individu plaatsafhankelijk werkt, hoe beter zijn persoonlijke collegiale band. Dit is dus tegenstrijdig aan wat er werd verwacht vanuit de theorie. Mogelijke verklaringen hiervoor kunnen gevonden worden in de *mutual investment* theorie zoals besproken in het artikel van ten Brummelhuis et al. (2010). Deze theorie zegt dat wanneer werknemers voordelen krijgen van hun werkgever, zij geneigd zijn om meer in hun werk te investeren. Maatregelen zoals tijd- en plaatsafhankelijk werken zouden er daardoor voor kunnen zorgen dat de werknemer gemotiveerder is en meer energie en tijd heeft om in werk en haar bijbehorende collega's te investeren. Daarnaast is een grote meerderheid van de respondenten positief over hun collegiale banden waardoor deze scheef verdeeld zijn. Dit zou mogelijk ook het tegenstrijdige resultaat kunnen verklaren.

Bovendien tonen de resultaten aan dat tijd- en plaatsafhankelijk werken geen significant effect hebben op discriminerende gevoelens en dat collegiale banden geen mediërende rol spelen in deze relatie. Zoals genoemd, werd vanuit het theoretisch kader gedacht dat tijd- en plaatsafhankelijk werken een negatief effect zou hebben op collegiale banden. Vanuit het principe van netwerkelasticiteit en interdependenties (Mutz & Mondak, 2006) werd verwacht dat deze verzwakte collegiale banden de relatie tussen tijd- en plaatsafhankelijk werken en discriminerende gevoelens medieert. Nu blijkt dat tijdsonafhankelijk werken juist positief uitpakt op beide collegiale banden en dat plaatsafhankelijk werken een positieve relatie met de persoonlijke collegiale banden heeft. Wellicht dat tijd- en plaatsafhankelijk werken daarom geen goede voorspellers van discriminerende gevoelens tegenover etnische minderheden kunnen zijn. Verdere verklaringen voor het tegenstrijdige



resultaat kunnen worden gevonden in de dataset. De gebruikte dataset komt uit 2002, terwijl tijd- en plaatsafhankelijk werken later dan dat veelvuldig gebruikt werd. Hierdoor zijn er relatief weinig respondenten die hebben aangegeven plaatsafhankelijk te werken wat mogelijk invloed heeft gehad op de resultaten.

Het is van belang om te benoemen dat dit onderzoek nog een beperking heeft. De collegiale banden maken geen verschil tussen banden met etnische minderheden of banden met *Whites*. Ongeacht dat er op basis van het principe van netwerkelasticiteit en interdependenties afgeleid kan worden dat het zeer waarschijnlijk is dat interetnisch contact zich voordoet op de werkvloer, is het alsnog belangrijk dat toekomstig onderzoek zich uitsluitend focust op de collegiale banden met etnische minderheden om meer inzicht te verkrijgen in discriminerende gevoelens jegens hen.

Al concluderend kan gezegd worden dat de resultaten in dit onderzoek niet de verwachte uitkomst hebben. Dit heeft zeer waarschijnlijk te maken met het feit dat de gebruikte dataset met bijbehorende variabelen zich niet lenen voor deze onderzoeksvraag. Enerzijds sluit de tijd waarin de data verzameld is niet aan bij de invoering en het veelvuldig gebruik van tijd- en plaatsafhankelijk werken. Anderzijds zien we dat de collegiale banden scheef verdeeld zijn en niet meten wat gemeten had moeten worden, namelijk het contact met *etnische minderheden*. Daarnaast dient er nagedacht te worden in hoeverre deze bevindingen gegeneraliseerd kunnen worden naar de Nederlandse context. Doordat de etnische minderheidsgroepen met bijbehorende historie in de Verenigde Staten in herkomst verschillen van die in Nederland, lijkt dit niet geschikt. In Nederland zien we dat het integratiebeleid continu ter discussie staat en tolerantie tegenover etnische minderheidsgroepen ver te zoeken is (Cuperus, 2015). Grootschalig onderzoek met Nederlandse data lijkt daarom interessant en raadzaam. Tijd- en plaatsafhankelijk werken kent een toenemende mate van populariteit in Nederland en ons land wordt gekenmerkt door een etnische diversiteit waarbij integratie maar vooral ook acceptatie belangrijk is en waarin werk een invloedrijke rol heeft. Daarnaast kan toekomstig onderzoek vanuit de etnische minderheid kijken in plaats van de etnische meerderheid; wellicht dat de resultaten dan verschillen met dit onderzoek.

Bijna driekwart van de bedrijven in Nederland is aan de slag gegaan met Het Nieuwe Werken – en daarmee tijd- en plaatsafhankelijk werken (Over Het Nieuwe Werken, 2016). Ondanks dat dit bij de meerderheid van de organisaties is ingevoerd, blijkt het ideaal omzetten naar de praktijk moeilijker dan gedacht. Uit onderzoek blijkt dat één derde van de werknemers die tijd- en plaatsafhankelijk mogen werken eerder voor zijn vaste werkplek kiest (Over Het Nieuwe Werken, 2016). Bovendien toont Slijkhuis (2012) aan dat Het Nieuwe Werken minder geschikt is voor werknemers met een grote behoefte aan structuur. Het idee dat iedereen zo onafhankelijk en zelfstandig mogelijk wil werken schijnt dus niet voor iedereen op te gaan. Het is daarom belangrijk dat bedrijven niet simpelweg tijd- en plaatsafhankelijk werken invoeren, maar contextgericht kijken of het bij de organisatie en haar

bijbehorende werknemers past. Er dient dus op maat gekeken te worden of tijd- en plaatsafhankelijk werken wel voor iedereen een vooruitgang zal zijn. Ondanks dat uit dit onderzoek is gebleken dat tijd- en plaatsafhankelijk werken de collegiale banden niet schaadt en daarmee geen discriminerende gevoelens stimuleert, is het essentieel om altijd naar de context van de organisatie te blijven kijken, met name als het een etnisch diverse werkvloer betreft.

## Literatuurlijst

- Akkerboom, M. & Wörmann, H. (2016). *Arbeidsmarktintegratie van personen die internationale of humanitaire bescherming genieten in Nederland: Beleid en goede werkwijzen*. Rapport. Rijswijk: Nederlands nationaal contactpunt voor het Europees Migratienetwerk.
- Amir, Y. (1969). Contact hypothesis in ethnic relations. *Psychological bulletin*, 71(5), 319.
- Baane, R., Houtkamp, P. & Knotter, M. (2010). *Het nieuwe werken ontrafeld*. Assen: Van Gorcum.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P. A. & Vashdi, D. (2005). Diversity and homophily at work: Supportive relations among white and African-American peers. *Academy of Management Journal*, 48(4), 619-644.
- Bailey, N. B. K. D. E., & Kurland, N. B. (1999). The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *Organizational dynamics*, 1-16.
- Basford, T. E., & Offermann, L. R. (2012). Beyond leadership: The impact of coworker relationships on employee motivation and intent to stay. *Journal of Management & Organization*, 18(6), 807-817.
- Bekhuis, H., Ruiters, S. & Coenders, M. (2009). Xenofobie onder jongeren: de invloed van interetnisch contact. *Mens en Maatschappij*, 84(1), 72-102.
- Bijl, D. (2009). *Aan de slag met Het Nieuwe Werken*. Zeewolde: Par CC.
- van den Brakel, M. (2014). Vrouwen vooruitstrevender in sociale kwesties, mannen in economische. Centraal Bureau voor de Statistiek.
- ten Brummelhuis, L. L., Haar, J. M. & van der Lippe, T. (2010). Collegiality under pressure: The effects of family demands and flexible work arrangements in the Netherlands. *International Journal of Human Resource Management*, 21(15), 2831-2847.
- van de Bunt, G. G., Wittek, R. P. & de Klepper, M. C. (2005). The evolution of intra-organizational trust networks: The case of a German paper factory: An empirical test of six trust mechanisms. *International sociology*, 20(3), 339-369.
- Chiaburu, D.S. & Harrison, D.A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1082-1103.

Cooper, C. D. & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of organizational behavior*, 23(4), 511-532.

Crandall, C. S., Eshleman, A. & O'brien, L. (2002). Social norms and the expression and suppression of prejudice: the struggle for internalization. *Journal of personality and social psychology*, 82(3), 359.

Cuperus, R. (2015). Voor elke duizend vluchtelingen lijkt PVV er een zetel bij te krijgen. *De Volkskrant*. Geraadpleegd op 3 juni 2018, van: <http://www.volkskrant.nl/opinie/voor-elke-duizend-vluchtelingen-lijkt-pvv-er-een-zetel-bij-te-krijgen~a4156110/>

Duxbury, L., & Neufeld, D. (1999). An empirical evaluation of the impacts of telecommuting on intra-organizational communication. *Journal of Engineering and Technology Management*, 16, 1–28.

van Dyne, L., Kossek, E., & Lobel, S. (2007). Less need to be there: Cross-level effects of work practices that support work-life flexibility and enhance group processes and group-level OCB. *Human Relations*, 60(8), 1123-1154.

Eaton, S. C. (2003). If you can use them: Flexibility policies, organizational commitment, and perceived performance. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(2), 145-167.

Ellwardt, L., Labianca, G. J., & Wittek, R. (2012). Who are the objects of positive and negative gossip at work?: A social network perspective on workplace gossip. *Social Networks*, 34(2), 193-205.

Fay, M. J., & Kline, S. L. (2011). Coworker relationships and informal communication in high-intensity telecommuting. *Journal of Applied Communication Research*, 39(2), 144-163.

Feld, S. L. (1981). The focused organization of social ties. *American journal of sociology*, 86(5), 1015-1035.

Forret, M. L. (2006). The impact of social networks on the advancement of women and racial/ethnic minority groups. *Gender, ethnicity, and race in the workplace*, 3, 149-166.

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of applied psychology*, 92(6), 1524.

Gawronski, B., Peters, K. R., Brochu, P. M., & Strack, F. (2008). Understanding the relations between different forms of racial prejudice: A cognitive consistency perspective. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(5), 648-665.

Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family relations*, 50(1), 49-58.

Hopkins, W. E., & Hopkins, S. A. (2002). Effects of cultural recomposition on group interaction processes. *Academy of Management Review*, 27(4), 541-553.

Ivanauskaitė, A. (2015). *The impact of flexible work arrangements on employee engagement and organizational commitment through the mediating role of work-family enrichment* (Doctoral dissertation, ISM University of Management and Economics).

Jaspers, E., Van Londen, M., & Lubbers, M. (2009). Een longitudinale studie naar veranderde etnocentrische reacties in Nederland. *Migrantenstudies*, 25(2), 106-127.

Klaver, J., Mevissen, J. W. M., Odé, A. W. M., Mateman, S., & Weening, H. (2005). Etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen. *Eindrapport (Amsterdam)*.

de Klepper, M., Sleebos, E., Van de Bunt, G., & Agneessens, F. (2010). Similarity in friendship networks: Selection or influence? The effect of constraining contexts and non-visible individual attributes. *Social Networks*, 32(1), 82-90.

Kokkonen, A., Esaiasson, P., & Gilljam, M. (2015). Diverse workplaces and interethnic friendship formation—A multilevel comparison across 21 OECD countries. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(2), 284-305.

Lazer, D. (2001). The co-evolution of individual and network. *Journal of Mathematical Sociology*, 25(1), 69-108.

Levin, S., Van Laar, C., & Sidanius, J. (2003). The effects of ingroup and outgroup friendships on ethnic attitudes in college: A longitudinal study. *Group Processes & Intergroup Relations*, 6(1), 76-92.

McCloskey, D. W., & Igbaria, M. (2003). Does "out of sight" mean "out of mind"? An empirical investigation of the career advancement prospects of telecommuters. *Information Resources Management Journal (IRMJ)*, 16(2), 19-34.

McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2009). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *The Journal of psychology*, 144(1), 61-81.

- McPherson, M., Smith-Lovin, L., & Cook, J. M. (2001). Birds of a feather: Homophily in social networks. *Annual review of sociology*, 27(1), 415-444.
- Meuleman, B., & Billiet, J. (2003). De houding van Vlamingen tegenover 'oude' en 'nieuwe' migranten: diffuus of specifiek? *Vlaanderen gepeild!*, 137-175. Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.
- Miller, N. (2002). Personalization and the promise of contact theory. *Journal of Social Issues*, 58(2), 387-410.
- Milliken, F. J., Bartel, C. A., & Kurtzberg, T. R. (2003). Diversity and creativity in work groups. *Group creativity: Innovation through collaboration*, 32-62.
- Minard, R. D. (1952). Race relationships in the Pocahontas coal field. *Journal of Social Issues*, 8(1), 29-44.
- Monge, P. R., Rothman, L. W., Eisenberg, E. M., Miller, K. I., & Kirste, K. K. (1985). The dynamics of organizational proximity. *Management Science*, 31(9), 1129-1141.
- Morrison, R. L. (2008). Negative relationships in the workplace: Associations with organisational commitment, cohesion, job satisfaction and intention to turnover. *Journal of Management & Organization*, 14(4), 330-344.
- Mutz, D. C., & Mondak, J. J. (2006). The workplace as a context for cross-cutting political discourse. *Journal of politics*, 68(1), 140-155.
- Nationale Enquête over Het Nieuwe Werken (2015). Geraadpleegd op 12 juni 2018, van: <http://overhetnieuwewerken.nl/wp-content/uploads/2015/06/nat-ENG-OHNW-2015.pdf>
- Over Het Nieuwe Werken (2016). Bijna driekwart van bedrijven brengt hnw in de praktijk. *Over Het Nieuwe Werken*. Geraadpleegd op 12 juni 2018, van: <http://overhetnieuwewerken.nl/bijna-driekwart-van-bedrijven-brengt-hnw-in-de-praktijk/>
- Peters, P., De Bruijn, T., Bakker, A., & Van der Heiden, B. (2011). Plezier in Het Nieuwe Werken? Randvoorwaarden voor 'werk gerelateerde flow' onder nieuwe arbeidscondities. *Tijdschrift voor HRM*, 14, 31-47.
- Pettigrew, T. F. (1998). Intergroup contact theory. *Annual review of psychology*, 49(1), 65-85.
- Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of personality and social psychology*, 90(5), 751.

- Pettigrew, T. F., Tropp, L. R., Wagner, U., & Christ, O. (2011). Recent advances in intergroup contact theory. *International Journal of Intercultural Relations*, 35(3), 271-280.
- Richer, S. F., Blanchard, C., & Vallerand, R. J. (2002). A motivational model of work turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(10), 2089-2113.
- Savelkoul, M., Scheepers, P., Tolsma, J., & Hagendoorn, L. (2010). Anti-Muslim attitudes in the Netherlands: Tests of contradictory hypotheses derived from ethnic competition theory and intergroup contact theory. *European sociological review*, 27(6), 741-758.
- Schlueter, E., & Scheepers, P. (2010). The relationship between outgroup size and anti-outgroup attitudes: A theoretical synthesis and empirical test of group threat-and intergroup contact theory. *Social Science Research*, 39(2), 285-295.
- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 479-493.
- Slijkhuis, J. M. (2012). *A structured approach to need for structure at work*. Rijksuniversiteit Groningen.
- Smith, T. W., Davern, M., Freese, J., Hout, M., Son, J., Schapiro, B., Neal, S. & Milstein, E. (2017). General Social Surveys 1972-2016 Cumulative Codebook. Geraadpleegd op 20 april 2018, van: [http://gss.norc.org/documents/codebook/GSS\\_Codebook\\_intro.pdf](http://gss.norc.org/documents/codebook/GSS_Codebook_intro.pdf)
- Smith, T. W., & Dempsey, G. R. (1983). The polls: Ethnic social distance and prejudice. *The Public Opinion Quarterly*, 47(4), 584-600.
- Stegeman, H. & Piljic, D. (2011). De arbeidsmarkt in 2030: flexibilisering of starre arbeidsrelaties? *Tijdschrift voor HRM*, 4, 89-106.
- Verbrugge, L. M. (1977). The structure of adult friendship choices. *Social forces*, 56(2), 576-597.
- Vezzali, L., & Giovannini, D. (2011). Intergroup contact and reduction of explicit and implicit prejudice toward immigrants: A study with Italian businessmen owning small and medium enterprises. *Quality & Quantity*, 45(1), 213-222.
- Walch, S. E., Sinkkanen, K. A., Swain, E. M., Francisco, J., Breaux, C. A., & Sjoberg, M. D. (2012). Using intergroup contact theory to reduce stigma against transgender individuals: Impact of a transgender speaker panel presentation. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(10), 2583-2605.

Wittek, R. (2001). Mimetic trust and intra-organizational network dynamics. *Journal of Mathematical Sociology*, 25(1), 109-138.

Wittek, R. (2013). Netwerken in organisaties. *Noordhoff Uitgevers BV*. Geraadpleegd op 2 juni 2018, van: [https://www.rafaelwittek.eu/images/pdf/articles/Wittek\\_2013\\_Netwerken\\_in\\_organisaties.pdf](https://www.rafaelwittek.eu/images/pdf/articles/Wittek_2013_Netwerken_in_organisaties.pdf)