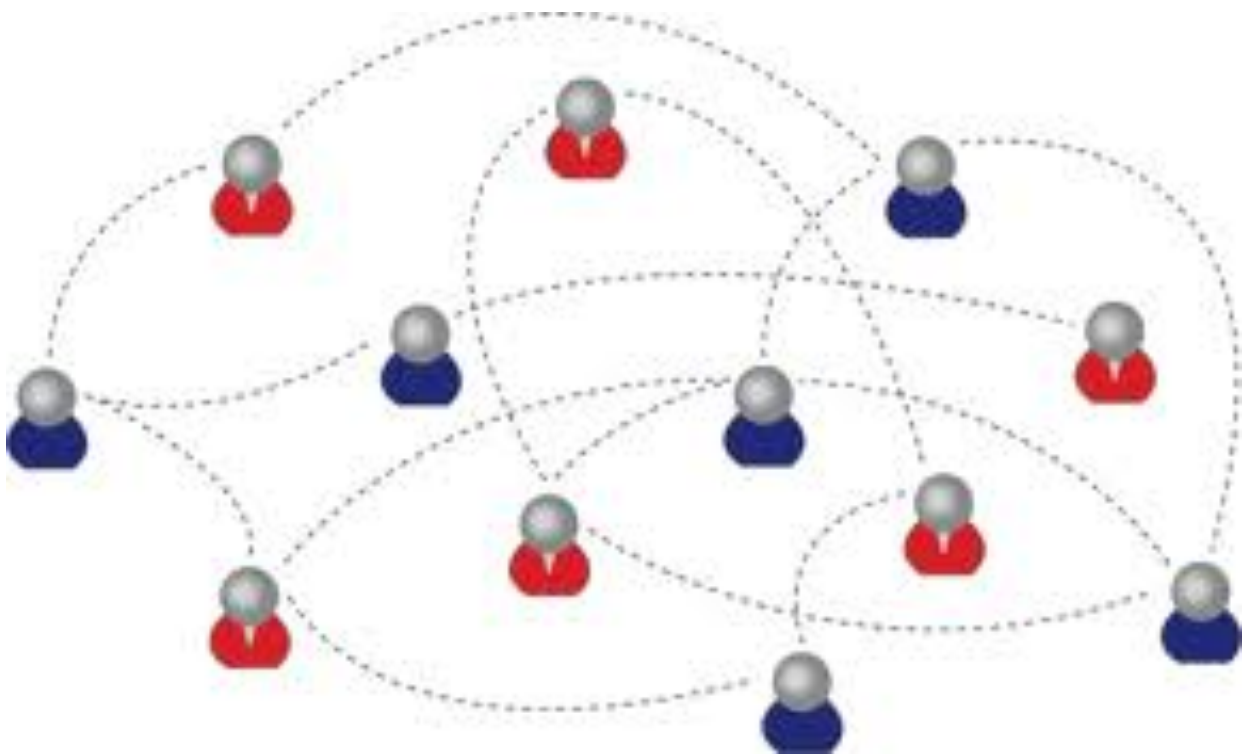


Arbeidsethos en Sociale Relaties

Een kwantitatief onderzoek naar overeenkomsten van de ideeën over betaald werk met familierelaties en het vrienden- en kennissenetwerk



Naam:	Saskia Timmer
Studentnummer:	3013065
Begeleiders:	drs. Peter Bos en dr. Marcel Hoogenboom
Tweede beoordelaar:	prof. dr. Trudie Knijn

- Saskia Timmer, 3013065

Arbeidsethos en Sociale Relaties

Een kwantitatief onderzoek naar overeenkomsten van de ideeën over betaald werk met familierelaties en het vrienden- en kennissennetwerk

Zeist, juli 2011

Master Thesis Arbeid, Zorg en Welzijn, cursuscode 201000114

Masterprogramma *Arbeid, Zorg en Welzijn: Beleid en Interventie*

Faculteit Sociale Wetenschappen



Universiteit Utrecht

SAMENVATTING

In de Nederlandse samenleving zijn er families en sociale netwerken met een relatief hoge mate van werkloosheid. In dit onderzoek wordt daarvoor een verklaring gezocht in mogelijke overeenkomsten van het arbeidsethos van familierelaties en het arbeidsethos van het vrienden- en kennissennetwerk met het arbeidsethos van langdurig bijstandsafhankelijken. Het arbeidsethos is gedefinieerd als de mate waarin de morele plicht tot werk werd ervaren. Het onderzoek is onderdeel van een groter onderzoek naar re-integratie op de arbeidsmarkt van langdurig bijstandsafhankelijken. Op basis van de theoretische verkenning werd verwacht dat het arbeidsethos van langdurig bijstandsafhankelijken in zekere mate is bepaald door de sociale omgeving, en dat familierelaties hierin een sterkere rol spelen dan overige sociale relaties.

In een vragenlijst is respondenten (N=179) gevraagd hun mening te geven over stellingen met betrekking tot hun ideeën over betaald werk. Vervolgens werd aan de respondent gevraagd een aantal (voor de respondent belangrijke) personen uit de sociale omgeving te noemen en namens hen eveneens dezelfde stellingen over betaald werk in te vullen. Op deze manier is het arbeidsethos van de respondent gekoppeld aan het arbeidsethos van de sociale omgeving. Deze methode heeft echter zijn beperkingen omdat niet zeker is of de respondent de stellingen wel voldoende kan beantwoorden voor zijn sociale omgeving, maar vanwege praktische beperkingen was het niet mogelijk de sociale relaties zelf te ondervragen. De onderzoeksresultaten zijn hierdoor mogelijk minder betrouwbaar.

Uit de resultaten bleek dat het arbeidsethos van de sociale relaties een belangrijke indicator is voor het arbeidsethos van de langdurig bijstandsafhankelijken: de directe invloed van de sociale omgeving gaf een verklaarde variantie van 39,2% ($p < 0.001$). Verder is het van toegevoegde waarde onderscheid te maken naar het type sociale relaties: het arbeidsethos van familierelaties is een sterkere voorspeller dan het arbeidsethos van het vrienden- en kennissennetwerk. Door het toevoegen van de achtergrondvariabelen sekse, opleidingsniveau, etniciteit en leeftijd is de voorspellende waarde van de sociale omgeving in perspectief geplaatst, waaruit bleek dat etniciteit eveneens een sterke voorspeller was voor het arbeidsethos. In dit onderzoek hadden allochtonen een significant sterker arbeidsethos dan autochtonen. Voor het significantie verschil tussen allochtonen en autochtonen is in de data echter geen verklaring gevonden. Voor vervolgonderzoek zou het dan ook aan te bevelen zijn om hiervoor een verklaring te zoeken. Het totale model met de achtergrondvariabelen, het arbeidsethos van familierelaties en het arbeidsethos van het vrienden- en kennissennetwerk had een zeer sterke verklaarde variantie van 51,4% ($p < 0.001$) voor het arbeidsethos van de respondenten.

INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING	4
1. INLEIDING	6
1.1 PROBLEEMSTELLING	6
1.2 DOELSTELLING	8
2. THEORETISCHE VERKENNING	9
2.1 ACHTERGROND	9
2.2 ARBEIDSETHOS	10
2.2.1 HET PROTESTANTSE ARBEIDSETHOS	11
2.2.2 RECENTE DEFINITIE ARBEIDSETHOS	12
2.2.3 ARBEIDSETHOS EN WERKLOOSHEID: TYPOLOGIE VAN ENGBERSEN	13
2.3 DE ROL VAN DE SOCIALE OMGEVING	14
2.3.1 DE ONTWIKKELING VAN MORELE WAARDEN VOLGENS KOHLBERG	15
2.3.2 CONFORMISME EN <i>REFERENCE GROUP THEORY</i>	16
2.3.3 ONDERSCHIED NAAR TYPEN SOCIALE RELATIES	17
2.4 CONCLUSIES	18
2.5 VRAAGSTELLING VOOR EMPIRISCH ONDERZOEK	19
3. ONDERZOEKSOPZET	21
3.1 ONDERZOEKSPOPULATIE	21
3.2 CONTACT MET DE ONDERZOEKSPOPULATIE	23
3.3 VRAGENLIJST	25
3.3.1 OPERATIONALISATIE ARBEIDSETHOS	25
3.3.2 OPERATIONALISATIE ARBEIDSETHOS VAN SOCIALE RELATIES	26
3.4 DATAVERWERKING	27
3.4.1 SCHAALSCORE ARBEIDSETHOS	27
3.4.2 CATEGORISATIE SOCIALE RELATIES	28
3.4.3 SOCIALE RELATIES EN HUN ARBEIDSETHOS	31
3.5 WETENSCHAPPELIJKE EN MAATSCHAPPELIJKE RELEVANTIE	32
3.6 ASW-VERANTWOORDING	32
4. RESULTATEN	34
4.1 ENKELVOUDIGE REGRESSIE: ARBEIDSETHOS VAN SOCIALE RELATIES	34
4.2 MULTIPELE REGRESSIE: ARBEIDSETHOS VAN SOCIALE RELATIES	37
4.3 TOETSING COLLINEARITEIT	39
4.4 MULTIPELE REGRESSIE: TOETSING OP ACHTERGRONDVARIABLEN	41
4.5 INTERPRETATIE VERKLAARDE VARIANTIE	45
5. CONCLUSIES	47
5.1 ONDERZOEKSVRAGEN	47
5.1.1 BEANTWOORDING DEELVRAGEN	47
5.1.2 BEANTWOORDING HOOFDVRAAG	49
5.2 REFLECTIE	49
5.3 AANBEVELINGEN	51
6. LITERATUURLIJST	52
BIJLAGE I: VRAAG 42 UIT DE BESTAANDE VRAGENLIJST	56
BIJLAGE II: KENMERKEN SOCIALE RELATIES	57

1. INLEIDING

“Koos Werkeloos” is in Nederland het stereotype geworden voor iemand die met niets doen zijn tijd doorbrengt en dat bij voorkeur ook zo houdt. Hoewel dit stereotype is ontstaan tijdens de grote werkloosheid van de jaren '80, is Koos Werkeloos ook nu nog een stereotype voor langdurig bijstandsafhankelijken waarvan gedacht wordt dat ze niet gemotiveerd zijn om te werken en geen morele plicht tot werken tegenover de maatschappij ervaren.

De Nederlandse overheidsinstanties streven ernaar om werklozen zo snel mogelijk weer aan een baan te helpen, voor hen worden re-integratietrajecten opgesteld (Sociaal en Cultureel Planbureau, 2003; Rijksoverheid, 2011). De gerichtheid op re-integratie is vooral in de jaren '90 ingezet: de toegang tot de sociale zekerheid werd beperkt en de arbeidsplicht sterker benadrukt (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1992). Voor het ontvangen van een uitkering wordt van werklozen verwacht dat zij solliciteren en actief meewerken aan hun re-integratie op de arbeidsmarkt¹. De meeste Nederlanders onderschrijven dit beleid nog steeds; zij zijn van mening dat het recht op een uitkering direct verbonden is met een plicht voor het zoeken naar werk (met uitzondering van bijzondere groepen als arbeidsongeschikten en alleenstaande ouders met kinderen tot 12 jaar) (Sociaal en Cultureel Planbureau, 2003). Volgens het SCP is het voor werklozen zelf ook beter om weer te gaan werken. Werk zorgt niet alleen voor een financieel betere positie, maar biedt ook kans op sociale contacten, persoonlijke ontwikkeling en een vergroot zelfvertrouwen (Sociaal en Cultureel Planbureau, 2010a). Een baan maakt gelukkiger, zo lijkt het.

1.1 Probleemstelling

In Nederland waren er in 2010 ongeveer 435.000 werklozen, een werkloosheidspercentage van 5,5% (Rijksoverheid, 2010). Eind 2010 werden 307.000 bijstandsuitkeringen verstrekt (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2011). Uit grootschalig onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) blijkt dat ruim een kwart van de werklozen (28%) ten minste drie andere werklozen kent in de familie- en vriendenkring. Bij de onderzochte groep die wel werkt, gaat het dan maar om 13%. Van de werklozen die deelnamen aan het onderzoek van het SCP gaf 20% aan een (langdurig) werkloze vader te hebben (gehad), bij de groep werkenden was dit maar 13% (Sociaal en Cultureel Planbureau, 2010b). Hieruit blijkt dat werkloosheid binnen sommige sociale netwerken vaker voorkomt dan in andere sociale netwerken. Het SCP veronderstelt dat “wanneer mensen in de

¹ <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/bijstand/plichten-bij-een-bijstandsuitkering>, opgeroepen op 30 juni 2011.

omgeving kennelijk zonder meer accepteren dat iemand geen baan heeft, [de kans groot is] dat de persoon dit zelf ook als een normaal verschijnsel beschouwt of gaat beschouwen” (2010b, p. 64).

Daar komt bij dat bij langdurige werkloosheid een type sociale relatie ontbreekt (of minder vaak voorkomt) in het sociale netwerk: collega’s. Dit versterkt de vicieuze cirkel van blijvende werkloosheid: het ontbreekt werklozen deels aan collega’s en andere werkenden in het sociale netwerk. Volgens de vooraanstaande Amerikaanse Socioloog Granovetter zijn juist collega’s en andere werkenden in het sociale netwerk (persoonlijke contacten) een goede bron om een nieuwe of betere baan te vinden (Granovetter, 1995). Ook is de werktevredenheid hoger bij werknemers die hun baan gevonden hebben via persoonlijke contacten (Granovetter, 1995, p. 13), waardoor de kans groter is dat iemand zijn baan houdt.

Werkloosheid en armoede binnen sociale netwerken en familierelaties lijken een negatieve spiraal te veroorzaken richting blijvende werkloosheid. Dat er binnen bepaalde families en sociale netwerken meer werkloosheid voorkomt dan in andere, roept vragen op over voorkomende opvattingen die een rol spelen, zoals de sterkte van het arbeidsethos: de mate waarin betaald werk belangrijk wordt gevonden². Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (1998) blijkt dat het arbeidsethos van werklozen inderdaad significant minder sterk is dan dat van werkenden (en ook van dat van arbeidsongeschikten)³. De onderzoekers van het SCP suggereren een mogelijke verklaring in dat de werklozen “hun situatie (...) rationaliseren en is er derhalve sprake van het reduceren van mentale-incongruentie. Het kan echter ook zijn dat het relatief zwakke arbeidsethos een reeds bestaande attitude betreft, die het verlies van hun baan mede heeft veroorzaakt. Gezien het feit dat arbeidsongeschikten, die per slot van rekening eveneens hun werk hebben verloren, nog steeds een sterk arbeidsethos blijken te hebben, lijkt de rationalisatieverklaring minder van toepassing dan de attitudeverklaring.” (1998, p. 44). Het SCP doelt hiermee op een (gedeeltelijke) verklaring van werkloosheid door het arbeidsethos van werkenden en werklozen onderling te vergelijken. Een minder sterk arbeidsethos zou deels de werkloosheid kunnen verklaren. Wanneer deze onderzoeksresultaten gerelateerd worden aan het gegeven dat binnen sommige families en sociale netwerken veel werkloosheid voorkomt, roept dit de vraag op of er sprake is van sociale beïnvloeding van het arbeidsethos, en in het bijzonder via familierelaties. De maatschappelijke vraag voor verder onderzoek is daarom als volgt geformuleerd: *in welke mate wordt het arbeidsethos van*

² In de theoretische verkenning van dit onderzoek wordt verder ingegaan op het concept en de betekenis van arbeidsethos.

³ In het genoemde onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau is arbeidsethos gedefinieerd als de mate waarin men de morele plicht tot werken onderschrijft. Werkenden scoorden (op een schaal van 1 tot 5, waarbij 5 als een sterk arbeidsethos geldt) 3,05; arbeidsongeschikten 3,08 en werklozen 2,93.

individuen bepaald door het arbeidsethos van de sociale omgeving en van welke factoren is dit afhankelijk?

1.2 Doelstelling

De doelstelling van het onderzoek is om meer kennis te verkrijgen over waarom er in bepaalde familiekringen en sociale netwerken meer werkloosheid en afhankelijkheid is van uitkeringen dan in andere families en sociale netwerken. Volgens sommige onderzoekers is het opleidingsniveau van de ouders belangrijk, of hun afkomst (autochtoon of niet-westers allochtoon). In dit onderzoek wordt een mogelijke verklaring gezocht in sociale beïnvloeding van de ideeën over betaald werk. Meer specifiek geformuleerd gaat het om sociale beïnvloeding van de ideeën over betaald werk van de sociale omgeving op de eigen ideeën van langdurig bijstandsafhankelijken over betaald werk. Dit masterproject kan daarom ook een aanvulling op bestaand onderzoek naar het overdragen van sociaaleconomische status en inkomen van generatie op generatie (intergenerationele mobiliteit) zijn.

Verder maakt dit masterproject deel uit van een groter lopend onderzoek naar de re-integratie van langdurig bijstandsafhankelijke cliënten op de arbeidsmarkt. Dit vindt plaats in het kader van het onderzoeksprogramma RVO (Re-integratie Verbeter Onderzoek), gefinancierd door Stichting Instituut Gak. Het doel van dit interdisciplinaire onderzoeksprogramma is om vanuit kennis over de institutionele omgeving, de werkomgeving en de sociale omgeving van de cliënt de kansen om te re-integreren in het arbeidsproces in kaart te brengen. Het kan daarmee een bruikbaar onderzoek voor beleidsvorming en voor de beroepspraktijk zijn. Dit masterproject kan mogelijk professionals ondersteunen, omdat werkcoaches en hulpverleners van bijstandsafhankelijken eerder kunnen achterhalen waarom een arbeidsethos anders kan zijn dan bij werkenden en hoe dit precies werkt. Dit kan handvaten bieden bij het in kaart brengen van factoren waarom iemand geen betaald werk heeft.

2. THEORETISCHE VERKENNING

Naar aanleiding van de probleemstelling en de maatschappelijke vraag zoals die in de inleiding geformuleerd is, worden in dit hoofdstuk theoretische achtergronden gezocht. Allereerst zal worden toegelicht welke andere kenmerken (behalve attitudes ten opzichte van betaald werk) in onderzoek gebruikelijk zijn om overeenkomsten in sociaaleconomische status binnen sociale netwerken te verklaren. Vervolgens wordt ingegaan op de belangrijke thema's voor de onderzoeksvraag: ten eerste de betekenis van het arbeidsethos en ten tweede de rol van de sociale omgeving voor wat betreft het overnemen van attitudes. In de paragrafen 2.1 en 2.2 wordt vanuit verschillende sociaalwetenschappelijke perspectieven ingegaan op deze deelonderwerpen. Het betreft dan zowel bevindingen uit onderzoek als sociaalwetenschappelijke theorieën. Op basis van de theoretische verkenning worden uitgangspunten voor empirisch onderzoek geformuleerd. Dit hoofdstuk sluit daarom af met de hoofd- en deelvragen voor verder onderzoek.

2.1 Achtergrond

In bestaand sociaalwetenschappelijk onderzoek is al veel kennis beschikbaar over de mate waarin de sociale omgeving een rol speelt voor wat betreft het inkomen en sociaaleconomische status van individuen. In het bijzonder de invloed van de ouders op kinderen is veelvuldig onderzocht (Chadwick & Solon, 2002; Björklund & Chadwick, 2003; Ganzeboom & Luijckx, 1995; Alesina & Guiliano, 2010). Hierbij wordt bijvoorbeeld gefocust op intergenerationele mobiliteit: de mate waarin de (inkomens)positie van de kinderen overeenkomt met de (vroegere) situatie van de ouders. Dit wordt dan voornamelijk gemeten door het vergelijken van de financiële situatie en de carrière van de ouders en die van hun kinderen. Ganzeboom heeft de intergenerationele mobiliteit van de Nederlandse samenleving onderzocht en gevonden dat de intergenerationele beroepsmobiliteit sinds de jaren '50 van de vorige eeuw sterk is toegenomen (Ganzeboom & Luijckx, 1995). Een verklaring hiervoor kan gevonden worden in de relatief zwakke waarde die in Nederland wordt gehecht aan familiebanden: bij internationaal vergelijkend onderzoek komt naar voren dat Nederlanders hun familie relatief onbelangrijk vinden en daarom niet veel waarde hechten aan familiebanden. Dit zou een zwak sociaal netwerk van intergenerationele solidariteit verklaren, omdat kinderen zich minder gedwongen worden om te zorgen voor hun ouders en minder druk ervaren om in dezelfde regio te blijven wonen (Alesina & Guiliano, 2010). Deze bevindingen komen overeen met Amerikaans onderzoek waaruit bleek dat intergenerationele mobiliteit voor zonen en dochters niet lijkt te verschillen (Chadwick & Solon, 2002).

Hoewel de genoemde onderzoeken een goede indicatie zouden kunnen geven voor de latere sociaaleconomische status van kinderen op basis van de informatie over ouders, is er ook kritiek op intergenerationele vergelijking in sociaalwetenschappelijk onderzoek: wie is bijvoorbeeld de geschikte indicator voor mobiliteit (de ouder of het kind) en de vraag is in welke levensfase van de ouder of het kind zou het best onderzoek gedaan kunnen worden. In een kritisch artikel bekritiseert Grawe (2006) de methodologie die door onderzoekers gebruikt wordt om intergenerationele mobiliteit te meten: zou zou de leeftijd van de vader in empirische studies naar intergenerationele mobiliteit al voor 20% de variantie tussen onderzoeksresultaten verklaren. Met betrekking tot de selectie van de onafhankelijke variabelen in bestaand onderzoek verschillen ook de meningen. Zo is mogelijk het opleidingsniveau van de ouders (Kösters & Otten, 2007) en het sociale netwerk van de ouders (Cochran, Larner, Riley, Gunnarsson, & Henderson Jr., 1990) meer bepalend voor de successen van de kinderen dan het inkomen van de ouders. Ook etniciteit speelt een rol: er zijn verschillen tussen de positie van allochtonen en autochtonen met betrekking tot het overhevelen van de inkomens- en arbeidsmarktpositie van generatie op generatie. Voor niet-westerse allochtonen is de kans om net als hun ouders een laag inkomen te hebben ruim twee keer zo groot als voor autochtonen uit een arm gezin (Brakel & Moonen, 2009).

Sociaaleconomische status, inkomen, etniciteit en opleidingsniveau zijn misschien een eenvoudig te operationaliseren kenmerk, maar ook attitudes van de sociale omgeving kunnen van invloed zijn. Kinderen die worden grootgebracht in een sociale omgeving waarin werken niet vanzelfsprekend is, misschien ook niet de norm is, kunnen hierdoor in hun overtuigingen beïnvloed worden. Als een groot gedeelte van de sociale omgeving betaald werk niet hoog waardeert, kan sociale beïnvloeding ertoe bijdragen dat de eigen ideeën over betaald werk zich daaraan conformeren. Deze attitude zou een mogelijke verklaring kunnen bieden voor (langdurige) werkloosheid. Empirische studies naar intergenerationele mobiliteit zoals hierboven geschetst zijn daarom niet afdoende om de overeenkomsten (danwel verschillen) in werkloosheid binnen families en sociale netwerken te verklaren. De vraag is in de eerste plaats wat die ideeën over betaald werk inhouden en hoe het proces van sociale beïnvloeding tot stand komt.

2.2 Arbeidsethos

De relevantie van arbeidsethos als verklaring voor werkloosheid komt voort uit de probleemstelling zoals deze in de inleiding is geschetst: uit onderzoek is naar voren gekomen dat het arbeidsethos van werklozen significant minder sterk is dan dat van werkenden (Sociaal en Cultureel Planbureau, 1998). Een periode van langdurige werkloosheid zou bovendien een negatieve houding ten opzichte van betaald werk veroorzaken (Payne & Jones, 1987). Een zwak arbeidsethos is ook van negatieve

invloed op het vinden van een baan: bij sollicitaties is voor werkgevers het arbeidsethos een belangrijkere factor voor selectie dan intelligentie of opleiding (Flynn, 1994). Uit Canadees onderzoek naar werkenden en hun arbeidsethos blijkt dat een sterk arbeidsethos eveneens gerelateerd wordt aan een hoge mate van loyaliteit en betrokkenheid bij het werk (Ali & Azim, 1995). Een laag arbeidsethos kan daarom problematisch zijn om werk te vinden, terwijl het arbeidsethos bovendien zwakker wordt bij langdurige werkloosheid. Het arbeidsethos van werklozen lijkt daarom een indicator om (langdurige) werkloosheid te verklaren. Hiervoor is belangrijk te weten wat er dan precies onder het arbeidsethos verstaan wordt.

In de wetenschappelijke literatuur is het arbeidsethos (of: de arbeidswaarden, arbeidsmoraal) de verzamelnaam voor de persoonlijke ideeën over betaald werk. Over wat het concept arbeidsethos precies inhoudt, zijn verschillende ideeën. Onderzoekers gebruiken definities op verschillende niveaus en sluiten hierdoor elkaar niet uit. Zo wordt arbeidsethos gedefinieerd als een attitude (ter Bogt, Raaijmakers, & van Wel, 2005), als een morele overtuiging (Buchholz, 1978), als de waarde van werk voor een individu (Meriac, Poling, & Woehr, 2009; Meriac, Woehr, & Banister, 2010; Cherrington, Condie, & England, 1979), als een dimensie van de persoonlijkheid (Mirels & Garrett, 1971) en als “de mate waarin men de morele plicht tot werken onderschrijft” (Sociaal en Cultureel Planbureau, 2008, p. 267).

2.2.1 Het Protestantse Arbeidsethos

Een mijlpaal binnen de sociale wetenschappen is het werk van Weber uit 1904-1905: *De Protestantse Ethiek en de Geest van het Kapitalisme* (Weber, 1990). Weber beschrijft hierin waarom ‘het westen’ veel sneller een kapitalistische samenleving heeft ontwikkeld dan niet-protestantse samenlevingen. Dit zou te toe te schrijven zijn aan het protestantse arbeidsethos (Protestant Work Ethic). Het protestantse arbeidsethos was een gerationaliseerde, systematische levenswijze, en zou een beloning geven voor de gelovigen die volgens deze levenswijze hun leven leidden (Weber, 1990, pp. 35-37). Die levenswijze bestond uit de uitoefening van een beroep, onthouding van overvloedig materialisme en het zinvol gebruiken van de tijd (Marshall, 1982, pp. 75-76). Benadrukt werd dat de beschikbare tijd ‘op aarde’ altijd beperkt is en dat deze dus vooral nuttig moet worden besteed: aan het geloof en aan het met ijver uitoefenen van het beroep. Hieronder valt dus niet vrije tijd, ijdelheid en uitslapen. Het toppunt van tijdverspilling is het genieten van luxe; hard werk verrichten in een erkend beroep is een vereiste (Marshall, 1982, p. 76). Kenmerkend voor het arbeidsethos zoals Weber dat beschreef is dat het een persoonlijke overtuiging bedroeg over het moeten werken om zo een betekenisvol leven te leiden, met de nadruk dat anderen dit ook zo zouden moeten zien (ter Bogt, Raaijmakers, & van Wel, 2005).

Het beschrijven van het protestantse arbeidsethos is voor wetenschappers aanleiding geweest om het concept arbeidsethos verder te definiëren (en operationaliseren) in de recente literatuur. Zo is een discussiepunt de waardering voor onbetaalde huishoudelijke taken (Brown R. K., 1996). Ook zou het arbeidsethos voor verschillende typen samenlevingen inhoudelijk kunnen verschillen: in een meer conservatieve samenleving met traditionele rolpatronen voor mannen en vrouwen (Esping-Andersen, 1990) zouden vrouwen een ander arbeidsethos kunnen hebben omdat zij vaak vooral zorgtaken hebben terwijl zij mogelijk wel dezelfde morele waarden onderschrijven. Daarnaast neemt in de westerse samenleving de waarde van vrije tijd toe ten opzichte van de waarde van arbeid, (Brown R. K., 1996; Samuelson, 2001), hoewel deze waarden elkaar niet in de weg hoeven te staan (Pryor & Davies, 1989).

2.2.2 Recente Definitie Arbeidsethos

Volgens socioloog Van der Werf (2007) heeft arbeid tegenwoordig een andere plaats in ons leven gekregen, waarvoor twee verklarende factoren te onderscheiden zijn: de afname van de religieuze waarde van arbeid (de sterkte van het arbeidsethos komt bij veel mensen niet meer voort uit een protestantse geloofsovertuiging) en de toenemende betekenis van arbeid voor de positie van mensen in de maatschappij (de verschuiving van een standenmaatschappij met posities op basis van afkomst naar een prestatie maatschappij waarin persoonlijke capaciteiten en opleiding belangrijker zijn) (van der Werf, 2007, p. 21). Een andere belangrijke verschuiving is de ontwikkeling van de verzorgingsstaat: waar werken in de 19^e eeuw nog noodzakelijk was om over minimale bestaanszekerheid te beschikken, is hiervoor nu de sociale zekerheid beschikbaar. Verder is aangetoond dat er inderdaad een negatief effect is op arbeidsethos bij een hoger welvaartsniveau, maar dat de arbeidsoriëntatie (de waarde die gehecht wordt aan de kwaliteit van werk en mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling, in plaats van het werken voor geld of succes) niet veranderd zou zijn (Wielers & Koster, 2011). Een mogelijke verklaring zou liggen in andere mogelijkheden buiten het werk om, dat mensen de kans krijgen voor zelfontplooiing en het vergroten van welzijn, zoals in een sociaal leven en het zorgen voor kinderen (Wielers & Koster, 2011). De betekenis van werk is in de loop van de tijd veranderd vanwege de opkomst van de verzorgingsstaat (de noodzaak van werken is door sociale zekerheid afgenomen) en de waarde die gehecht wordt aan vrije tijd, vrienden en het gezinsleven (Samuelson, 2001). De 'traditionele' betekenis van arbeidsethos (het ervaren van een morele plicht om te werken) is in sociaalwetenschappelijk onderzoek nog wel de indicator om de sterkte van het arbeidsethos te bepalen en te vergelijken, om vervolgens verschillen in sterktes van het arbeidsethos tussen groepen te verklaren vanuit andere factoren.

De sterkte van het arbeidsethos is eveneens afhankelijk van achtergrondfactoren. Zo is het opleidingsniveau van belang: zo hebben laagopgeleiden meestal een sterker arbeidsethos dan hoogopgeleiden (ter Bogt, Raaijmakers, & van Wel, 2005). De sterkte van het arbeidsethos verschilt volgens bestaand onderzoek ook per leeftijdscategorie, waarin het oudste cohort verreweg het sterkste arbeidsethos bleek te hebben (Meriac, Woehr, & Banister, 2010). Ook zouden ouderen meer waarde hechten aan traditionele opvattingen over betaald werk (hier gedefinieerd als de morele waarde van werk), waar jongeren meer waarde hechten aan vrienden boven werk (Cherrington, Condie, & England, 1979). Dit wordt echter tegengesproken door Ter Bogt (ter Bogt, Raaijmakers, & van Wel, 2005), die stelt dat het arbeidsethos op een jonge leeftijd sterk overeenkomt met dat in latere levensfasen. Overigens rapporteert Meriac *et al.* (2009) dat er geen significant verschil is tussen het arbeidsethos van mannen en het arbeidsethos van vrouwen (volgens de MWEP: Multidimensional Work Ethic Profile, een vooraanstaande vragenlijst van Miller, Woehr en Hudspeth (2002), waarin het arbeidsethos wordt gedefinieerd als “de mate waarin hard werken en betrokkenheid bij het werk belangrijk wordt gevonden” (p. 452)).

2.2.3 Arbeidsethos en werkloosheid: typologie van Engbersen

Hoewel werklozen in bestaand onderzoek veelvuldig als homogene groep wordt geduid (zie bijvoorbeeld Furnham (1982) en Payne & Jones (1987)), is er volgens socioloog Engbersen (1990) sprake van verschillende ‘typen’ werklozen in de Nederlandse samenleving. In het bijzonder het onderscheid tussen verschillende sterkten van arbeidsethos maakt de typologie van Engbersen relevant voor inzicht in de diversiteit van de groep (langdurig) werklozen. De typologie van Engbersen is gebaseerd op de theorie van Merton (Social Structure and Anomie, 1938) over gedragsreacties van individuen wanneer zij bepaalde doelen niet (meer) kunnen bereiken op een ‘normale’ manier. Zowel het doel als de acceptabele middelen om het doel te bereiken zijn volgens Merton cultureel bepaald. Wanneer het doel is om te streven naar een hoog consumptieniveau door middel van betaalde arbeid, dan zullen ook werklozen deze doelen mogelijk nog nastreven. Door hun werkloosheid kunnen zij het doel moeilijker realiseren, dus zij zullen een manier zoeken om hiermee om te gaan. In de typologie van Engbersen worden zes soorten gedragsreacties onderscheiden: de conformisten, de ritualisten, de retraitsen, de ondernemenden, de calculerenden en de autonomen. Ook door het SCP (2008) is deze typologie recentelijk nog gebruikt om onderscheid te maken tussen verschillende soorten werklozen.

De *conformisten* (in het onderzoek van Engbersen 36% van de populatie) kenmerken zich doordat zij vast willen houden aan het leven dat zij hadden voordat zij werkloos werden. De *ritualisten* (9%) zijn ook actief op zoek naar werk, hoewel zij de verwachting hebben geen werk meer te vinden.

Driekwart van de ritualisten is langdurig werkloos (langer dan zes jaar). De *retraitisten* (25%) zien voor zichzelf geen enkel perspectief op de arbeidsmarkt. Ze streven ook niet meer naar een hoger consumptieniveau en maken geen gebruik van voorzieningen of trajecten om hun kansen op de arbeidsmarkt te verhogen. De *ondernemenden* (10%) streven naar een hoger consumptieniveau door middel van arbeid, maar proberen dit desnoods te bereiken via het informele circuit. De *calculerenden* (9%) zijn niet op korte termijn op zoek naar werk, maar proberen wel hun inkomen te verhogen door oneigenlijk gebruik van de sociale zekerheid. De laatste onderscheiden groep, de *autonomen* (10%), voelt nauwelijks de noodzaak tot (het zoeken naar) betaalde arbeid. Engbersen noemt ze de “culturele rebellen” (p. 29) omdat zij weinig willen weten van een formele baan, maar vooral doen waar zij zelf zin in hebben (studeren, hobby’s en vrijwilligerswerk). De uitkering is voor hen als een basisinkomen waarop zij hun consumptieniveau afstemmen (1990, pp. 26-29).

Er is een duidelijk verschil op te maken is tussen werklozen die naar verwachting betaald werk belangrijk vinden, zowel voor het verhogen van het consumptieniveau, als het vergroten van het gevoel van eigenwaarde of het ervaren van een morele plicht om te werken. De groep waarvan het meest duidelijk is dat zij geen sterk arbeidsethos hebben is die van de autonomen, maar ook de calculerenden en ondernemenden hebben dat niet: het gaat het hen vooral om het genereren van een hoger inkomen in plaats van het ervaren van een morele plicht tot betaald werken. De typologie van Engbersen is een manier om de diversiteit van de groep werklozen in Nederland te karakteriseren en verduidelijkt ook dat er binnen deze groep in de samenleving verschillende ideeën zijn over betaald werk. De vraag is waar deze verschillen in denken vandaan komen. Daarom wordt het tweede deel van de theoretische verkenning gewijd aan invloeden vanuit de sociale omgeving die deze verschillen over de ideeën over betaald werk kunnen verklaren.

2.3 De Rol van de Sociale Omgeving

De rol van de sociale omgeving is een mogelijkheid om verschillen in menselijk denken, gedrag en handelen te verklaren. In diverse wetenschappelijke disciplines is onderzoek gedaan naar het effect van sociale netwerken op bijvoorbeeld gezondheid (Christakis, 2010; Cattel, 2001), roken, drugs- en alcoholgebruik (Williams & Smith, 1993), sociaaleconomische status (Grawe, 2006; Chadwick & Solon, 2002; Björklund & Chadwick, 2003) en de persoonlijke ontwikkeling van individuen (Cochran, Larner, Riley, Gunnarsson, & Henderson Jr., 1990). Ter Bogt *et al.* (2005) noemt echter dat er nog maar weinig kennis bestaat over de rol van de sociale omgeving met betrekking tot de overdracht van de ideeën over betaald werk. Zij kunnen uiteindelijk wel concluderen dát er sprake is van overdracht van (door cultuur bepaalde) morele waarden van ouders op kinderen en dat deze ook in latere levensfasen nog steeds in stand blijken te zijn (ter Bogt, Raaijmakers, & van Wel, 2005). De rol

van ouders wordt onderschreven door ander onderzoek waaruit blijkt dat *work values* deels aangeleerd worden tijdens het opvoedingsproces waarin ook andere normen worden overgedragen (zie bijvoorbeeld Cherrington, Condie & England (1979) en onderzoek van het Meaning of Work International Research Team (1987, p. 37)). Een eerste, meer fundamentele vraag is echter hoe de morele waarden (zoals arbeidsethos) ontstaan en vormgegeven worden. De stadiumtheorie van Kohlberg is hiervoor een veelgebruikte theorie, maar conformisme en referentiegroep theorie kunnen verklaringen geven voor de verklaring waarom attitudes en gedrag overgenomen worden van anderen.

2.3.1 De ontwikkeling van morele waarden volgens Kohlberg

De ontwikkeling van morele waarden begint volgens de stadiumtheorie van Lawrence Kohlberg over de morele ontwikkeling van kinderen, adolescenten en volwassenen al op jonge leeftijd van kinderen. Kohlberg onderscheid zes stadia van morele ontwikkeling (pp. 17-19):

Definition of Moral Stages (Kohlberg, 1981, pp. 17-19)

Stage 1: The Punishment and Obedience Orientation

Stage 2: The Instrumental Relativist Orientation

Stage 3: The Interpersonal Concordance or "Good Boy - Nice Girl" Orientation

Stage 4: Society Maintaining Orientation

Stage 5: The Social Contract Orientation

Stage 6: The Universal Ethical Principle Orientation

De stadia zijn ondergebracht in drie categorieën: het pre-conventionele niveau (stadia 1 en 2), het conventionele niveau (stadia 3 en 4) en het post-conventionele niveau (stadia 5 en 6). In het pre-conventionele niveau ondervindt een kind regels en kan het goed en kwaad onderscheiden, maar is dit vooral gebaseerd op de gevolgen van gedrag in de vorm van straf en beloning. Gehoorzamen aan anderen, betekent in dit stadium vooral het vermijden van straf. De ouders in het bijzonder zijn in deze fase autoritair. In het conventionele niveau staat het voldoen aan verwachtingen van de sociale omgeving centraal. Het gaat dan om familie, een maatschappelijke groep of zelfs de natie. Verder zijn het aanpassen en loyaliteit aan die sociale omgeving belangrijk, evenals identificatie met anderen in die sociale structuur. Het post-conventionele niveau kenmerkt zich doordat individuen handelen volgens eigen principes van rechtvaardigheid, gebaseerd op abstracte universele principes. Deze fase wordt door Kohlberg ook wel de fase van autonome morele principes genoemd.

De grote lijn in de stadia van Kohlberg is die van een begin bij een egocentrisch wereldbeeld en eigenbelang, die na verloop van tijd overgaat naar het meewegen en afstemmen van verwachtingen op anderen en de maatschappij. Belangrijk aan de stadiumtheorie is dat de stadia volgens Kohlberg

alleen in bovenstaande volgorde doorlopen worden (stadia overslaan of terugvallen is niet mogelijk) en dat de stadia niet gekoppeld worden aan vaste leeftijden. Kohlberg benoemt wel dat stadium 1 en 2 vooral voorkomen bij kinderen tussen de zes en tien jaar, terwijl de laatste stadia (5 en 6) worden gerelateerd aan volwassenen (pp. 16-22). In de periode van adolescentie tot en met volwassenheid staat het aanpassen aan en meewegen van sociale normen van anderen centraal, in het bijzonder aan die van de maatschappelijke groep waartoe het individu behoort. De stadiumtheorie van Kohlberg laat duidelijk zien dat individuen gevoelig zijn voor de attitudes van anderen en deze ook overnemen. Het proces van het aanpassen van gedrag aan anderen wordt in de sociale psychologie conformisme genoemd. Door middel van kennis over het proces van conformisme is het mogelijk meer inzicht te krijgen in processen van sociale beïnvloeding.

2.3.2 Conformisme en *Reference Group Theory*

De rol en de invloed van de sociale omgeving op het eigen gedrag, denken en handelen wordt met name vanuit de psychologie en sociologie bestudeerd. In de sociale psychologie wordt het veranderen van het gedrag en attitudes om dit af te stemmen aan dat van anderen aangeduid als conformisme (Cialdini & Goldstein, 2004). De mate van conformiteit kan bovendien ver gaan: zelfs als er zekerheid is over onjuistheid, dan nog conformeren individuen om niet af te wijken van de groep (Campbell, Tesser, & Faurey, 1986). Ook volgens Merton is conformisme aan de conventionele gedragsnormen (van de sociale omgeving) eerder regel dan uitzondering (1938, p. 677). Volgens Marsden en Friedkin is conformisme bovendien waarschijnlijker en sterker bij een eensgezinde sociale omgeving (1993). Er is dan sprake van een 'majority' effect.

In conformisme zijn twee stromingen te onderscheiden: informatief conformisme en normatief conformisme (Campbell, Tesser, & Faurey, 1986). In het eerste geval laat een individu zijn mening bepalen door wat anderen zeggen, omdat die anderen over informatie beschikken en het individu die mening beoordeelt als betrouwbaar en goed. Normatief conformisme heeft betrekking op het ontlenen van waarden en normen aan referentiegroepen, en beïnvloedt dus de standaarden van individuen (Felson & Reed, 1986). Dit veronderstelt dat personen die in hun sociale omgeving veel anderen hebben met bijvoorbeeld een zwak arbeidsethos, dat dit gedachtegoed gemakkelijker door een individu wordt overgenomen. Volgens de *Social Impact Theory* van Bibb Latané (The Psychology of Social Impact, 1981) is de mate van aanpassing van attitudes aan anderen afhankelijk van autoriteit van de bron en van het aantal 'bronnen' dat invloed uitoefent op een individu. Naast de autoriteit van de bron is ook de identificatie met die bron noodzakelijk (Marsden & Friedkin, 1993) en is de mate van conformiteit sterker bij een hogere sociale druk (Campbell, Tesser, & Faurey, 1986).

Maar aan wie conformeren individuen zich dan? De referentiegroep theorie⁴ geeft een breed kader voor het begrijpen van het aanpassen van gedrag en attitudes aan anderen. Kenmerkend voor de referentiegroep theorie is namelijk dat het niet noodzakelijk is om tot de groep te behoren (Felson & Reed, 1986; Shibutani, 1955), maar dat individuen ondanks dat zij niet tot een groep (hoeven te) behoren hun gedrag en opvattingen toetsen wel aan deze referentiegroep (Cochran, Beeghley, & Bock, 1998). Volgens Erickson (1988 in Marsden & Friedkin, 1993) nemen individuen hun opvattingen over van een referentiegroep of gelijkgestemde anderen en kunnen individuen in hun overtuigingen gesterkt worden wanneer deze in overeenstemming zijn met de referentiegroep. Volgens Marsden en Friedkin (1993) zijn er slechts minimale voorwaarden voor sociale beïnvloeding: informatie over anderen (gedrag, attitude) zou al afdoende zijn voor sociale vergelijking. Om sociale vergelijking over te laten gaan in sociale beïnvloeding (conformisme) wordt door wetenschappers vooral identificatie en gelijkwaardigheid met een groep als belangrijk onderscheiden (Marsden & Friedkin, 1993; French & Raven, 1959). Een voorbeeld van deze identificatie en gelijkwaardigheid is wanneer individuen in dezelfde economische omstandigheden leven: zij gaan overtuigingen en gedrag van elkaar overnemen en zich bovendien gedragen naar de normen die met die omstandigheden geassocieerd worden (Marsden & Friedkin, 1993).

2.3.3 Onderscheid naar typen sociale relaties

Wanneer conformisme en de referentie groep theorie worden vergeleken met Kohlbergs werk over de ontwikkeling van morele waarden, valt op dat Kohlberg vooral in de eerste stadia van morele ontwikkeling een belangrijke rol weggelegd heeft voor de ouders. Conformisme en de referentiegroep theorie laten meer ruimte voor invloeden buiten familierelaties, zoals vriendschapsrelaties en maatschappelijke groepen waaraan individuen hun standaarden toetsen. Wel is de vraag hoe de invloed vanuit de familie zich verhoudt tot invloed vanuit vriendschapsrelaties (Werner-Wilson & Arbel, 2000). Een partner zou daarin een bijzondere positie innemen, omdat deze sociale relatie geen bloedverwant is (zoals bij familie), maar wel wordt opgenomen in een familie. Echter is bij een partner wel sprake van een gekozen en gelijkwaardige relatie net als bij andere vriendschapsrelaties, terwijl familierelaties niet gekozen zijn. Kohlberg en andere onderzoekers vinden een verklaring voor het overnemen van morele waarden vanuit de opvoeding, maar in conformisme en referentiegroep theorie is er meer ruimte voor invloeden van buiten de familie. Staan de morele waarden al vast doordat de opvoeding van ouders geen verandering in morele waarden door invloeden van anderen mogelijk is, of kunnen ook niet-familierelaties nog bepalend zijn voor het vormen van attitudes?

⁴ Het werk van Merton (Social Theory and Social Structure, 1968) ligt ten grondslag aan de *reference group theory*.

Er is echter beperkt recent onderzoek te vinden over parents versus peer conformity dat specifiek gericht is op het overnemen van attitudes of morele waarden. Bestaand onderzoek heeft vooral betrekking op de kans dat kinderen gaan roken, alcohol drinken of drugs gaan gebruiken (zie bijvoorbeeld onderzoek van Williams en Smith (1993)). In relevant onderzoek waarin de aanpassing van attitudes aan ouders wordt vergeleken met de aanpassing van attitudes aan vrienden komt naar voren dat adolescenten zowel hun ouders als vrienden als betrouwbare personen zien om hun gedrag en attitudes op af te stemmen: “the respondents reflect the adolescent’s perception of peer and parents as competent guides in different areas of judgement” (Brittain, 1963, p. 390). De onderzoekers is verder opgevallen dat onder respondenten zorg leek te zijn over afwijkende antwoorden ten opzichte van de vriendengroep. Verder was er een duidelijk patroon te zien als werd gekeken naar wanneer aanpassing aan ouders (*parents-conformity*) werd verkozen boven aanpassing aan vrienden (*peer-conformity*): bij keuze van werk werd vooral overeenstemming gevonden met de mening van de ouders, als het ging om mode werd de mening van vrienden belangrijker gevonden (Brittain, 1963). Door andere onderzoekers is bovendien aangetoond dat mannen gevoeliger zijn dan vrouwen voor conformeren aan vrienden dan aan ouders (Brown, Clasen, & Eicher, 1986).

2.4 Conclusies

In deze literatuurstudie is naar aanleiding van de maatschappelijke vraag zoals geformuleerd in hoofdstuk 1 *Inleiding* het concept arbeidsethos geanalyseerd en de rol van de sociale omgeving met betrekking tot het bepalen en beïnvloeden van morele waarden als het arbeidsethos. Helaas is er maar weinig onderzoek gedaan naar het overnemen van attitudes zoals het arbeidsethos vanuit de sociale omgeving, maar op basis van de theoretische verkenning zijn een aantal uitgangspunten te formuleren voor empirisch onderzoek.

Samengevat wordt het arbeidsethos in sociaalwetenschappelijk onderzoek gedefinieerd als de ervaren morele plicht om te werken. Het arbeidsethos wordt daarnaast regelmatig gerelateerd aan andere elementen die de waarde van werk voor een individu bepalen, zoals de waarde van werk ten opzichte van de waarde van vrije tijd, maar het ‘morele’ aspect staat centraal bij het definiëren van het arbeidsethos. De studie van Engbersen maakt duidelijk dat deze ervaren morele plicht om te werken eveneens door een groot deel van de werklozen in Nederland wordt onderschreven. Een deel van de werklozen heeft echter geen behoefte aan betaald werk, waaronder ook werklozen zijn die de morele plicht tot werken niet ervaren of zelfs afkeuren.

Vervolgens zijn theoretische achtergronden gezocht bij de factoren die meespelen bij het vormen en veranderen van morele waarden als het arbeidsethos. Op basis van de stadiumtheorie van Kohlberg

lijken vooral de ouders en overige familieleden een belangrijke indicator te zijn voor de vormgeving van morele waarden. Verder geven de referentiegroep theorie en conformisme meer mogelijkheden voor sociale beïnvloeding vanuit niet-familierelaties: ook in vriendschapsrelaties wordt gestreefd naar sociale goedkeuring en het voorkomen van uitsluiting. De conclusie op basis van de theoretische verkenning is daarmee dat de sterkte van het arbeidsethos in zekere mate bepaald is door de sociale omgeving (waarbij de verwachting is dat familierelaties een sterkere invloed hebben), maar op basis van (recente) bevindingen uit de literatuur niet bekend is hoe sterk die sociale beïnvloeding is.

2.5 Vraagstelling voor Empirisch Onderzoek

De bestaande literatuur over arbeidsethos en sociale beïnvloeding zoals hierboven weergegeven geeft een indicatie van de sociale beïnvloeding op de sterkte van het arbeidsethos vanuit familierelaties en niet-familierelaties. Vanuit de bestaande onderzoeken is er wel kennis over hoe sociale beïnvloeding werkt, maar weinig gespecificeerd naar familierelaties en overige sociale relaties en hoe deze zich tot elkaar verhouden. Het Sociaal en Cultureel Planbureau heeft in onderzoek naar voren laten komen dat mensen die zelf geen betaald werk verrichten, vaker en meer niet-werkenden kennen dan mensen die een baan hebben (2010b).

Vanuit zowel het maatschappelijke perspectief als het ontbreken van specifieke sociaalwetenschappelijke kennis, is het interessant meer te weten te komen over hoe een hoge mate van werkloosheid binnen bepaalde sociale netwerken verklaard kan worden vanuit sociale beïnvloeding van attitudes over betaald werk. De vraag is of er een verklaring te vinden is in sociale beïnvloeding van het arbeidsethos vanuit het arbeidsethos van familierelaties en het arbeidsethos van andere sociale relaties. Onder het familierelaties en overige sociale relaties worden dan de personen verstaan met wie een werkloze zelf een sterke band ervaart, omdat te verwachten is (vanuit theorieën over referentiegroepen en conformisme) dat een individu zich met deze personen uit zijn netwerk identificeert en van deze personen uit netwerk sociale goedkeuring wil ontvangen. Als het arbeidsethos van de familie en de overige sociale relaties te typeren is als zeer zwak, in hoeverre is het waarschijnlijk dat een individu dan ook een zeer zwak arbeidsethos heeft? Het gaat hierbij niet om bepaalde elementen die het arbeidsethos bepalen (en door wie deze al dan niet beïnvloed zijn), maar de sterkte van het arbeidsethos als geheel. De vraagstelling die centraal staat in dit onderzoek is daarom als volgt geformuleerd:

In hoeverre is het arbeidsethos van bijstandafhankelijken beïnvloed door het arbeidsethos van familie en het arbeidsethos van de overige sociale relaties?

In de vraagstelling wordt een onderscheid gemaakt tussen het arbeidsethos van familierelaties en het arbeidsethos van overige familierelaties. Naar aanleiding van dit onderscheid zijn de eerste deelvragen onderscheiden:

- *In hoeverre is het arbeidsethos van bijstandsafhankelijken beïnvloed door het arbeidsethos van familierelaties?*
- *In hoeverre is het arbeidsethos van bijstandsafhankelijken beïnvloed door het arbeidsethos van overige sociale relaties?*

Een vervolgvraag is of de sociale beïnvloeding vanuit familierelaties sterker is dan de sociale beïnvloeding vanuit overige sociale relaties (of andersom). Om deze reden is een derde deelvraag onderscheiden:

- *Welke sociale beïnvloeding is sterker?*

3. ONDERZOEKSOPZET

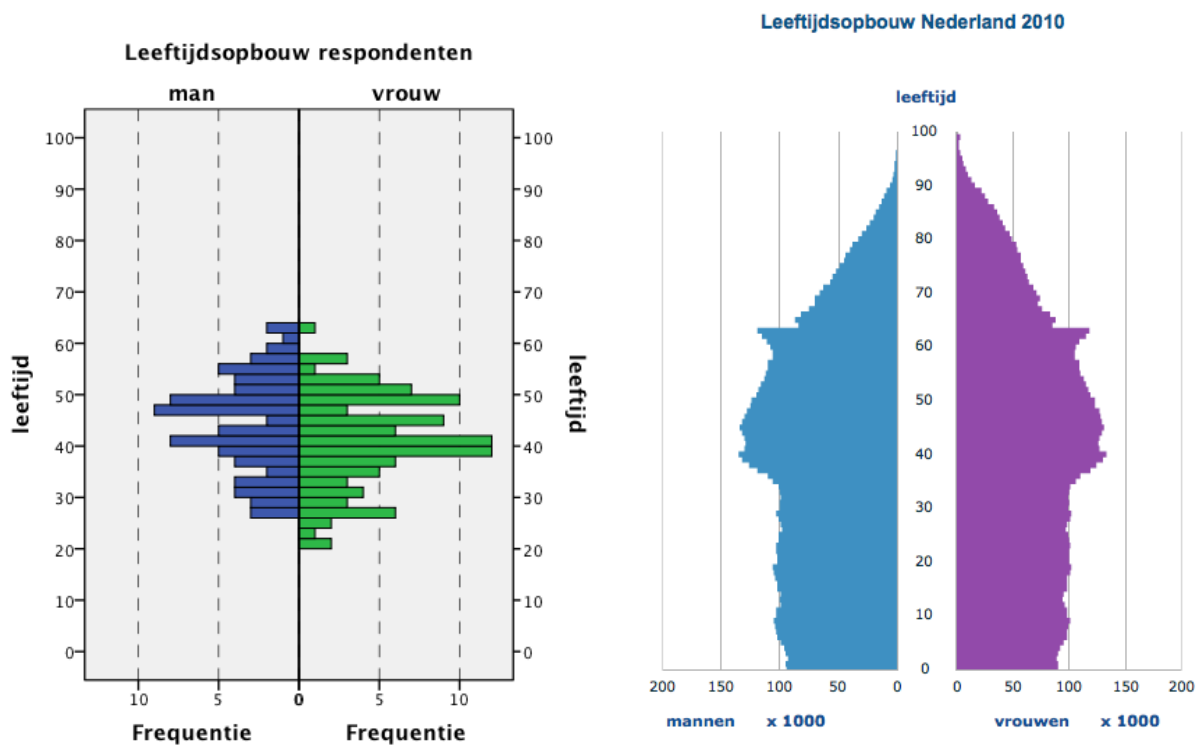
Bij de onderzoeksvraag, zoals deze is geformuleerd aan het eind van hoofdstuk 2 *Theoretische Verkenning*, sluit een kwantitatieve opzet goed aan. Een kwantitatieve opzet is namelijk geschikt voor het analyseren van de mate waarin bepaalde verschijnselen voorkomen ('t Hart, Boeije, & Hox, 2005), in dit geval mogelijke overeenkomsten van de sterkte van het arbeidsethos binnen een sociaal netwerk. Door middel van een kwantitatieve opzet kan van een grote groep respondenten data worden verzameld waardoor er een brede basis is voor het trekken van conclusies. In de volgende paragrafen zal verder worden ingegaan op de onderzoekspopulatie, de opzet en de afname van de vragenlijst, de operationalisatie van de belangrijkste variabelen binnen het onderzoek, de dataverwerking en de wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie van dit onderzoek.

3.1 Onderzoekspopulatie

De onderzoekspopulatie bestaat uit langdurig bijstandsafhankelijken (personen die een jaar of langer een WWB-uitkering ontvangen: deze uitkering is bedoeld voor personen die zonder deze uitkering niet kunnen voorzien in hun eigen levensonderhoud⁵). Hieronder vallen ook personen die een aanvullende uitkering ontvangen naast hun werk, omdat zij met hun baan niet de minimale inkomensgrens halen. In het voorjaar van 2010 is vanuit de Universiteit Utrecht vergelijkbaar onderzoek uitgevoerd in de Gemeente Enschede, met dezelfde onderzoekspopulatie. Deze verzamelde data is ook geschikt om voor de statistische analyse. In totaal was er sprake van een responsgraad van 9-10% in zowel Enschede als Utrecht, waardoor het databestand een omvang heeft van 179 respondenten. De respondenten zijn gemiddeld momenteel bijna vijf jaar afhankelijk van een bijstandsuitkering. Het totaal aantal jaren bijstandsafhankelijkheid voor de respondenten ligt wat hoger: gemiddeld 5,8 jaar. Belangrijk op te merken is dat de variatie in de respondentengroep zeer groot is: vijf van de respondenten kwamen in de jaren '70 voor het eerst in een bijstandsuitkering, terwijl voor veertien respondenten dit pas in 2010 het geval was. Een groot deel van de respondentengroep is in meerdere periodes (drie of vaker) afhankelijk geweest van de bijstand: 40% van de respondenten is daarom te classificeren als een 'draaideurcliënt' bij de Sociale Dienst. Met betrekking tot hun arbeidsverleden valt op dat bijna een tiende nooit een baan heeft gehad (9%). Iets meer dan 20% van de respondentengroep heeft momenteel een (deeltijd) betaalde baan. Omdat in de regressieanalyses een aantal gebruikelijke achtergrondvariabelen (sekse, leeftijd, etniciteit en opleidingsniveau) wordt meegenomen om de onderzoeksresultaten in perspectief te plaatsen, worden de kenmerken van de respondentengroep op deze punten verder toegelicht.

⁵ <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/bijstand/algemene-bijstand>, opgeroepen op 2 juli 2011.

Van de respondenten is 56% vrouw en 44% man. Dit maakt de vrouwen licht oververtegenwoordigd in het databestand. Dit komt ook naar voren wanneer wordt gekeken naar de leeftijdsopbouw van de respondentengroep (figuur 1, p. 23). De gemiddelde leeftijd van de respondenten is bijna 42 jaar met een minimum van 21 en een maximum van 63 jaar. Om de leeftijdsopbouw van de respondentengroep in context te plaatsen is deze in figuur te vergelijken met de leeftijdsopbouw van de Nederlandse bevolking in 2010. Hieruit is af te lezen dat vrouwen in dit onderzoek licht oververtegenwoordigd zijn ten opzichte van mannen, in het bijzonder rond de leeftijdscategorie van 40 jaar.



Figuur 1. Links: grafische weergave van de leeftijdsopbouw van de respondentengroep. Rechts: grafische weergave leeftijdsopbouw van de Nederlandse bevolking in 2010 (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2011a).

Van de respondenten is 41% is autochtoon, 10% westers allochtoon en 49% niet-westers allochtoon⁶;. Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek is van de totale Nederlandse bevolking 79,4% autochtoon, 9,2% westers allochtoon en 11,4% niet-westers allochtoon (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2011b). Dit geeft de indruk dat in de respondentengroep de allochtonen sterk oververtegenwoordigd zijn, maar dit beeld wordt genuanceerder wanneer gekeken wordt naar de

⁶ Voor het maken van onderscheid tussen herkomstgroeperingen is de definitie van het Centraal Bureau voor de Statistiek gehanteerd. Iemand is allochtoon wanneer ten minste één ouder van de respondent in het buitenland is geboren. Het onderscheid tussen westers en niet-westers wordt gemaakt op basis van geografische regio's: iemand is westers allochtoon als een van de ouders is geboren in Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika en Oceanië, of Indonesië of Japan. Overige regio's worden getypeerd als niet-westers.

bijstandsafhankelijkheid per herkomstgroepering: van de autochtonen in Nederland ontvangt 2% van de personen tussen de 15 en 65 jaar een bijstandsuitkering (circa 147.000 personen), bij de westerse allochtonen is het 4% (circa 37.000 personen) en onder niet-westers allochtonen gaat het om 11% (circa 137.000 personen). (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2011c). Door deze variatie in uitkeringsafhankelijkheid per herkomstgroepering is van de totale groep bijstandsafhankelijken in Nederland 46% autochtoon, 11% westers allochtoon en 43% niet-westers allochtoon. Dit komt redelijk goed overeen met de verhoudingen in de respondentengroep.

Het opleidingsniveau van de respondenten is ook vergeleken met cijfers van het CBS over het opleidingsniveau van de Nederlandse bevolking (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2011d)⁷. Op grote lijnen is te concluderen dat het opleidingsniveau van de respondentengroep lager is dan dat van de Nederlandse bevolking. Er zijn relatief weinig respondenten die een beroepsopleiding als MBO, HBO of WO hebben afgerond en het opleidingsniveau LBO/MAVO/VMBO/Huishoudschool is in de respondentengroep oververtegenwoordigd.

Tabel 3.1. Overzicht van het opleidingsniveau van de Nederlandse bevolking in 2010, in vergelijking met het opleidingsniveau van de respondenten.

Nederlandse bevolking 15-65 jaar, in 2010		Respondentengroep	
Basisonderwijs	8,2%	Basisonderwijs	9,5%
VMBO/MBO1	22,8%	LBO / MAVO / VMBO / Huishoudschool	27,3%
HAVO/VWO	9,8%	HAVO/VWO	7,3%
MBO 2-4	30,4%	MBO	25,7%
HBO, WO Bachelor	18,0%	HBO	14,0%
WO master, doctor	9,8%	WO	10,6%
Onbekend	1,0%	Anders	5,1%

3.2 Contact met de Onderzoekspopulatie

Vanuit de Universiteit Utrecht is twee maal per brief contact gezocht met de Sociale Dienst van de Gemeente Utrecht, om zo de bijstandsafhankelijken uit de gemeente te bereiken. Respondenten kregen informatie over de aard en opzet van het onderzoek (doel van het onderzoek, anonimiteit, het vertrouwelijk behandelen van gegevens, het *face-to-face* afnemen van de vragenlijst et cetera) en zij kregen verschillende mogelijkheden om zich aan te melden (antwoordvelop, telefonisch, en e-mail). Desondanks heeft dus slechts een klein deel van de groep zich aangemeld voor het

⁷ Een specificatie naar de landelijke groep van bijstandsafhankelijken was niet mogelijk, omdat de cijfers van het CBS hier niet specifiek genoeg voor zijn.

onderzoek, waarvoor verschillende verklaringen mogelijk zijn. De deelname aan het onderzoek is ten eerste vrijwillig. Een deel van de onderzoeksgroep heeft de brief ontvangen, maar heeft afgezien van deelname. Een veelgehoorde reden van twijfel bij respondenten die zich wel hadden aangemeld was de vertrouwelijkheid van de gegevens, evenals hoe de verdere communicatie over hun deelname verloopt tussen de Universiteit Utrecht en de Sociale Dienst Utrecht. Daarnaast bleek bij het afnemen van de vragenlijsten dat bij een deel van de respondentengroep de (Nederlandse) taalvaardigheid matig is. Dit wijst mogelijk op een matige (Nederlandse) taalvaardigheid voor een deel van de gehele onderzoekspopulatie. Het is dus mogelijk dat een deel van de onderzoekspopulatie de brief vanuit de Universiteit Utrecht misschien niet goed heeft kunnen begrijpen en zich daarom niet heeft aangemeld.

Met de respondenten die zich hebben aangemeld is vervolgens een afspraak gemaakt om een vragenlijst af te nemen bij de respondent thuis. Dit komt ten goede aan zowel de respons als de kwaliteit van de data, omdat verwacht werd dat een deel van de onderzoekspopulatie de vragenlijst te omvangrijk zou vinden om zelf aan te beginnen ofwel niet alle vragen goed zou begrijpen vanwege matige (Nederlandse) taalvaardigheid. Door langs te gaan is er de mogelijkheid om vragen toe te lichten, te verduidelijken en het bovendien op te merken als een respondent de vraag niet goed opgevat heeft. Het afnemen van de vragenlijsten bij respondenten thuis vergroot dus ook de betrouwbaarheid van de verzamelde data. Tot slot voegt het afnemen van de vragenlijsten bij respondenten thuis nog iets toe: het geeft extra informatie over de leefomstandigheden van respondenten en er is de mogelijkheid om door te vragen als dat nodig is. Verder wordt de betrouwbaarheid van de antwoorden verhoogd doordat respondenten vooraf nadrukkelijk wordt verteld dat hun gegevens en antwoorden op de vragen vertrouwelijk en anoniem zijn en dat ook bij de verwerking zorgvuldig wordt omgegaan met wat zij gezegd hebben. Ook wordt er een opname gemaakt van de afname van de vragenlijst, indien de respondent hier toestemming voor geeft. Hierdoor gaat geen data verloren wanneer er beperkte mogelijkheid is om alles letterlijk te noteren.

Van de respondenten zijn enkel de vragen verwerkt waarop, in de ogen van de onderzoeker, een voldoende betrouwbaar antwoord is gegeven. De onvoldoende betrouwbare antwoorden (of antwoorden waarvan respondenten aangaven dat zij het niet wisten) zijn ingevoerd als *missing values*. Dit maakt dat er meer zekerheid is over de betrouwbaarheid van de data die gebruikt wordt voor de analyse.

3.3 Vragenlijst

Voor dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van een bestaande vragenlijst, omdat er data wordt verzameld in het kader van een omvangrijk lopend onderzoek naar de re-integratie van langdurig bijstandsafhankelijken (zie ook paragraaf 1.2 *Doelstelling*). In totaal zijn er zestig vragen met subvragen. Niet alle onderwerpen zijn op alle respondenten van toepassing, zoals vragen over ziekte of zorgtaken voor kinderen. Op hoofdlijnen komen de volgende onderwerpen aan bod: vragen over algemene zaken als afkomst en opleidingsniveau, waarom respondenten niet over betaald werk beschikken, het contact met de Sociale Dienst, zelfvertrouwen, ideeën over betaald werk, het zoeken naar werk, de kenmerken van het sociale netwerk van de respondent, sociaal isolement en de beschikbaarheid van hulpbronnen. Voor het empirisch onderzoek zijn de belangrijkste twee variabelen het arbeidsethos van respondenten en het arbeidsethos van de sociale relaties. Op deze manier wordt de voorspellende waarde van het arbeidsethos van de sociale relaties (met onderscheid naar type sociale relaties) geanalyseerd.

3.3.1 Operationalisatie Arbeidsethos

In recente wetenschappelijke literatuur wordt voor de meetbaarheid van arbeidsethos vaak gerefereerd aan een vooraanstaand recent onderzoek van Miller, Woehr en Hudspeth (2002). Hieruit is een vragenlijst geconstrueerd die arbeidsethos zou meten: het *Multidimensional Work Ethic Profile* (MWEP). De aanleiding voor dit onderzoek was de kritiek van de onderzoekers zelf dat bestaand onderzoek en andere vragenlijsten wel bijdroegen aan het meten van het arbeidsethos (Blood, 1969; Mirels & Garrett, 1971), maar dat arbeidsethos te eendimensionaal gemeten werd door slechts een paar elementen te onderzoeken. Volgens Miller zijn er zeven dimensies te onderscheiden die het individuele arbeidsethos bepalen (Miller, Woehr, & Hudspeth, 2002): het ervaren van hard werken, waardering van vrije tijd, waardering van betaald werk, het ondervinden van verspilde tijd, religie, zelfvertrouwen en toekomstgerichtheid. Hierin komen de aspecten van het protestantse arbeidsethos ook terug.

Ook in andere sociaalwetenschappelijke onderzoeken waarin arbeidsethos wordt gemeten (zoals de eerder genoemde onderzoeken van het Sociaal en Cultureel Planbureau) is gebruik gemaakt van een vergelijkbare methode. In deze vragenlijsten komen echter niet alle onderscheiden dimensies van Miller terug. Hiervoor zijn twee verklaringen: enerzijds doordat de onderzoekers een andere definitie van arbeidsethos gebruiken (minder dimensies zoals Miller et al. deze hebben geconstrueerd), anderzijds om praktische redenen (een streven om de lengte van de vragenlijst te beperken). Vaak zijn er ongeveer tien stellingen die voorgelegd worden aan de respondent (zie bijvoorbeeld SCP 2003, 2010b; ter Bogt, 2005). Specifieke stellingen die in deze onderzoeken vaak gebruikt worden (of in

vergelijkbare formuleringen), zijn geformuleerd in de strekking van ‘werken is een plicht tegenover de maatschappij’, ‘zelfs als het financieel niet nodig zou zijn, dan nog zou ik blijven werken’, ‘niet willen werken is profiteren’, ‘men moet werken om nuttig bezig te zijn’ en ‘eerst werken, dan vrije tijd’. Samengevat biedt de vragenlijst van Miller misschien een compleet beeld van het arbeidsethos, maar wordt deze om praktische en theoretische redenen niet altijd gebruikt in sociaalwetenschappelijke onderzoeken. Hieruit is ook af te leiden dat een gangbare definitie voor arbeidsethos in sociaalwetenschappelijke onderzoeken zich vooral beperkt tot de mate waarin betaalde arbeid een centrale plaats inneemt en de ervaren maatschappelijke plicht om te werken. Vanuit de geschetste theoretische achtergrond is het operationaliseren van het concept arbeidsethos in een korte vragenlijst gebruikelijk en, belangrijker nog, goed mogelijk. Om deze redenen is arbeidsethos in dit onderzoek geoperationaliseerd aan de hand van een tiental stellingen (met een vijfpuntschaal) waarin gevraagd wordt naar de ideeën over betaald werk (zie bijlage 1 voor een overzicht van de gebruikte items).

3.3.2 Operationalisatie Arbeidsethos van Sociale Relaties

Voor het verzamelen van gegevens over het sociale netwerk van respondenten is (vanuit de sociale netwerkanalyse) een kwantitatieve opzet geschikt en gebruikelijk (Wasserman & Faust, 1994). Een deel van de vragenlijst is, zoals hierboven genoemd, gewijd aan de sociale relaties van de respondent: de respondent wordt gevraagd specifieke personen in zijn omgeving te noemen met wie hij een sterke band ervaart (mensen met wie hij een goede relatie heeft, exclusief thuiswonende kinderen tot 18 jaar), omdat dit veronderstelt dat de respondent zich ook met deze persoon identificeert. Over maximaal zes van deze personen worden vervolgvragen gesteld, die betrekking hebben op algemene gegevens (opleidingsniveau, beschikking over een baan), maar ook over de ideeën over betaald werk. Dit is gemeten door per genoemde persoon dezelfde tien items als voor de respondent zelf langs te gaan, maar van de respondent is nu gevraagd om de stellingen te beantwoorden voor zijn sociale relaties. Op deze manier wordt inzicht verkregen in de ideeën over betaald werk van de sociale omgeving van de respondent en kan een relatie gelegd worden met de ideeën over betaald werk van de sociale relaties en van de respondent zelf.

Er zijn wel een paar kanttekeningen te plaatsen bij de gebruikte onderzoeksmethode om het arbeidsethos van de sociale relaties te bepalen. Idealiter zou voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag aan de sociale relaties van de respondent zelf gevraagd worden hoe zij over de stellingen denken. Ook zou het wenselijk zijn om van respondenten zowel een aantal familieleden als een aantal vrienden te kunnen ondervragen, om zo beter fundament te hebben om het verschil in sociale beïnvloeding aan te tonen. Een andere opzet was echter niet mogelijk vanwege praktische

beperkingen. Bovendien zou het ondervragen van de sociale relaties zelf de anonimiteit van de respondent deelname aan het onderzoek mogelijk kunnen schaden, terwijl toezegging van anonieme deelname aan het onderzoek juist een duidelijke voorwaarde was voor veel respondenten. Een pluspunt van de gebruikte methode is dat het juist de respondent zelf is die het onderscheid maakt met welke sociale relaties hij wel of niet een sterke band ervaart.

3.4 Dataverwerking

Voor de data-analyse is noodzakelijk de verzamelde data te reduceren door middel van factoranalyses en schaalconstructies. Hieronder is weergegeven hoe dit voor de belangrijkste variabelen is gedaan.

3.4.1 Schaalscore Arbeidsethos

Voor het bepalen van het arbeidsethos van de respondenten zijn allereerst hun gegeven antwoorden op de stellingen over hun ideeën over betaald werk gescoord (zie bijlage 1). Hierbij was het niet nodig om variabelen om te polen: alle items zijn zo geformuleerd dat wanneer respondenten het sterk met de stellingen eens zijn, dat dit een sterk arbeidsethos meet. Hoewel uni-dimensionaliteit met deze stellingen als geheel verwacht wordt omdat deze items gebruikelijke zijn om het arbeidsethos te meten, is ter controle een verkennende factoranalyse⁸ uitgevoerd om te analyseren of deze schaal wel een geheel is, of dat er sprake is van subschalen. De items bleken voor het kunnen uitvoeren van een factoranalyse voldoende met elkaar te correleren (meerdere correlaties in correlatiematrix hoger dan 0.3). Vanuit de factoranalyse werden twee componenten onderscheiden (Eigenwaarde groter dan 1: 4,162 en 1,128), die gezamenlijk 53% verklaarde variantie gaven (42% respectievelijk 11%). De items 1, 2, 3, 4, 5 en 8 vormen samen de eerste onderscheiden component, de items 6, 7, 9 en 10 de tweede⁹. Inhoudelijk zijn de items van de componenten onderling echter te verschillend om samen te vatten onder twee aparte nieuwe noemers. De *component correlation matrix* laat ook zien dat de twee onderscheiden componenten onderling sterk samenhangen ($r^2 = .178$). Om te controleren op de unidimensionaliteit van de items als één schaal, is nog een bevestigende factoranalyse uitgevoerd. Hieruit blijkt dat het goed mogelijk is om de ideeën over betaald werk samen te vatten onder één schaal: alle tien items hebben een hogere factorlading dan .4 bij het onderscheiden van één component. Ook de betrouwbaarheid van de schaal is hoog genoeg: Cronbachs alpha is .842. Dit geeft aan dat de betrouwbaarheid van de schaal tussen de 84,2% en de 100,0% ligt. Het verwijderen van het item 'ook al zou een uitkering even hoog zijn als een salaris, dan nog zou ik liever willen werken' zou nog een hogere betrouwbaarheid opleveren, maar dit zou

⁸ Principal Components Analysis met Oblique rotatie.

⁹ De items zijn ingedeeld bij een component wanneer de factorladingen van de items op de componenten hoger is dan .4

slechts een stijging van 0,01% zijn. Gezien de geringe stijging is dit item behouden in de geconstrueerde schaal, om zo de maximale hoeveelheid data te kunnen gebruiken.

Om te controleren of de antwoorden voor de sociale relaties verschillen in het aantal te onderscheiden componenten, is ook een verkennende factoranalyse uitgevoerd voor de antwoorden van de eerste twee sociale relaties over de ideeën over betaald werk. Voor de antwoorden voor de eerste sociale relatie werd één component onderscheiden, voor de tweede sociale relatie twee componenten (die overigens weer goed samen te voegen zijn; $r^2 = 0.192$). Wanneer voor beide sociale relaties een bevestigende factoranalyse wordt uitgevoerd voor één component, blijkt dit ook goed mogelijk¹⁰. Ook is de betrouwbaarheid voor beide schalen goed: voor de schaal voor de eerste sociale relatie is Cronbachs alpha 0.927, voor de schaal voor de tweede sociale relatie zelfs .968 (zonder items uit de schaal te elimineren). Voor beide betrouwbaarheidsanalyses werden geen hogere waarden berekend voor het weghalen van één of meerdere items uit de schaal. Na de tweede sociale relatie wordt de N echter te klein om een betrouwbare factoranalyse uit te voeren¹¹.

Gezien de resultaten uit de respondentengroep met betrekking tot de items over ideeën over betaald werk en de bevindingen voor de eerste twee sociale relaties is er wel voldoende aangetoond dat deze schaal in zijn geheel samengevoegd kan worden. Van de scores op deze schalen zijn daarom van de respondenten en per sociale relatie gemiddeldes berekend, waarbij een lage score een zwak arbeidsethos meet en een hoge score een sterk arbeidsethos (een minimumscore van 1 en een maximale score van 5). Ook is van alle sociale relaties een gemiddelde berekend, zodat een algemene sociale beïnvloeding berekend kan worden (voordat er een uitsplitsing wordt gemaakt naar type sociale relatie). De geconstrueerde schaal die de score op de items over ideeën over betaald werk samenvat, zal voor het bespreken van de resultaten 'arbeidsethos' worden genoemd.

3.4.2 Categoriëatie Sociale Relaties

Voor de onderzoeksvraag is, naast het meten van het arbeidsethos van het sociale netwerk, ook noodzakelijk geweest hoe de sociale relatie zich tot de respondent verhoudt. Hierin is vooral het onderscheid tussen familie- en niet-familierelaties belangrijk. Door alleen dit onderscheid te maken, is het mogelijk alle sociale relaties mee te nemen in de analyse. Dit heeft wel tot gevolg dat er geen conclusies te trekken zijn over de respondenten die geen sociale relaties hebben genoemd.

¹⁰ Bij de eerste sociale relatie werd in de verkennende analyse al slechts één component onderscheiden, bij de tweede sociale relatie hadden ook negen van de 10 items een factorlading hoger dan .4 op de enige onderscheiden component. Één item had een factorlading van .381, wat voldoende dichtbij de ondergrens van .4 komt.

¹¹ sociale relatie 1 (ST1) N=156; ST2 N=137; ST3 N=117; ST4 N=77; ST5 N=65; en ST6 N=44

De respondenten die sociale relaties hebben genoemd, gaven er gemiddeld vier tot vijf op (zie bijlage 2). Negen respondenten konden geen anderen uit de sociale omgeving noemen met wie een sterke band werd ervaren. In de vragenlijst is ook een serie items gewijd aan de mate van het sociaal isolement¹² van de respondenten, hierdoor kan een relatie worden gelegd met het aantal genoemde sociale relaties. De respondenten scoorden op een schaal van 1 tot 5, waarbij 5 een sterk sociaal isolement aanduidt, een gemiddelde van 2,6 (standaardafwijking 0,77). De scores zijn daarmee wel relatief laag, wat inhoudt dat de groep over het algemeen weinig sociaal geïsoleerd is, maar de spreiding van de resultaten op de schaalcores verklaart wel dat er respondenten zijn die geen sociale relaties kunnen noemen. Omdat er door weinig respondenten een partner als sociale relatie is genoemd (ten opzichte van vrienden of familie), maar er in de vragenlijst niet expliciet gevraagd is naar partnerrelaties, is een verklaring gezocht in de samenstelling van het huishouden. Veel van de respondenten bleken inderdaad alleenwonend (42%) of alleenstaand ouder (35%). Een klein deel woont wel samen met een partner (17%). Van alle genoemde sociale relaties (exclusief gepensioneerden) heeft 59,8% momenteel een baan. Veelgenoemde verklaringen voor het niet deelnemen aan de arbeidsmarkt van de sociale relaties waren een gezinssituatie, voltijds studeren of arbeidsongeschiktheid. In totaal is van 629 sociale relaties de data te gebruiken voor analyse¹³. Ook van deze data is een zeer klein deel *missing value* (omdat bijvoorbeeld de respondent het antwoord niet wist). Wanneer zes of meer van de tien items van *ideeën over betaald werk* voldoende betrouwbaar zijn ingevuld, is een gemiddelde schaalcore ingevuld voor de ontbrekende items.

Voor het kunnen beantwoorden van de onderzoeksvraag is het noodzakelijk de sociale relaties te verdelen in subgroepen. De sociale relaties die door de respondenten zijn genoemd zijn in het databestand gecategoriseerd in 35 verschillende typen sociale relaties (exclusief 'anders' en 'geen sociale relaties genoemd'). De resultaten van de respondentengroep zijn weergegeven in bijlage 2. Om de analyse zo betrouwbaar mogelijk te maken, is het wenselijk om het aantal subcategorieën te beperken zodat het aantal sociale relaties per subgroep groot genoeg blijft, maar dat er anderzijds wel voldoende subcategorieën te maken zodat de diversiteit van de type relaties behouden blijft. Omdat niet van tevoren bekend kon zijn hoe groot het aantal sociale relaties zou zijn, noch het type relaties, is het categoriseren van de subgroepen niet op voorhand bepaald. Voor de onderzoeksvraag is van belang dat het onderscheid tussen familie- en niet-familierelaties duidelijk blijft.

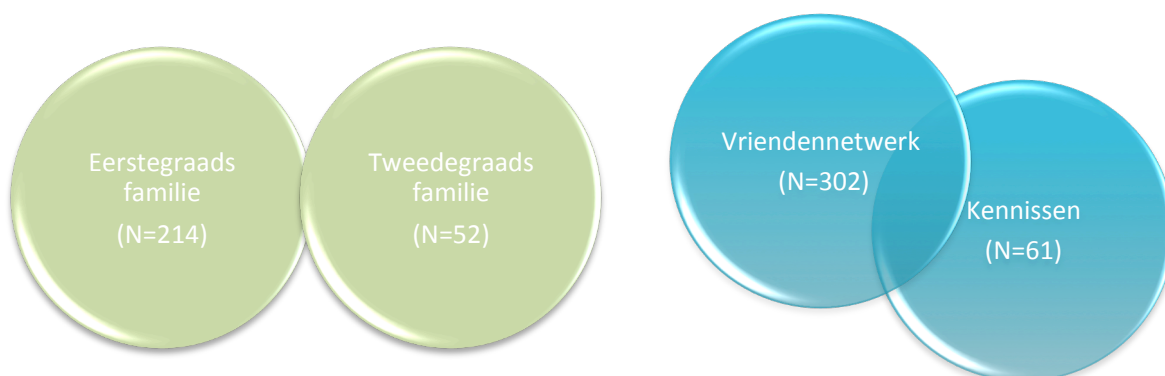
¹² Een serie van 11 items die sociaal isolement. Bij een conformatieve factoranalyse met maximaal één component is er sprake van 57,6% verklaarde variantie. De betrouwbaarheid van de schaal is .734; bij het elimineren van het tiende item ('vaak voel ik me in de steek gelaten',) stijgt Cronbachs alpha naar .836. Voor de overgebleven tien items is daarom de schaalcore van de respondenten berekend, als gemiddelde van de score op de items 1 t/m 9 en 11,. Wanneer minimaal 60% van de items is ingevuld, is voor *missing values* een vervangende score berekend als gemiddelde van de overige items.

¹³ In totaal is van 645 sociale relaties data verzameld over hun arbeidsethos, maar van zestien sociale relaties is op basis van de beschikbare gegevens in het databestand niet te achterhalen welke relatie zij hebben met de respondent, daarom worden zij voor dit onderzoek buiten beschouwing gelaten. Zie ook bijlage 2.

In een combinatie van de theoretische achtergrond met de voorwaarden voor een betrouwbare en valide analyse (de N moet groot genoeg zijn om uitschieters in de data voldoende te kunnen compenseren) wordt allereerst de omvang van mogelijke subgroepen samengesteld. Er zijn theoretisch gezien vier subgroepen sociale relaties te onderscheiden: *eerstegraads familie* (vader, moeder, opa, oma, broer, zus, zoon, dochter), *tweedegraads familie* (oom, tante, neef, nicht, zwager, schoonzus, stiefmoeder, stiefvader, overige familierelaties), *vriendennetwerk* (partner, vriend, vriendin) en *kennissen* (buurvrouw, buurman, ex-partner, collega, pastoor/dominee, klantmanager en diverse andere typen sociale relaties¹⁴ (zie bijlage 2)). Door de respondenten werden het vaakst personen uit het vriendennetwerk genoemd (302 sociale relaties), daarna eerstegraads familie (214 sociale relaties), vervolgens kennissen (61 sociale relaties) en tot slot tweedegraads familie (52 sociale relaties). Hierbij valt op dat er twee grotere en twee kleinere groepen zijn; waarbij de resultaten uit de kleinere groepen relatief sterk beïnvloed kunnen worden door toevallige uitschieters.

Het creëren van subgroepen sluit echter niet uit dat er overlap kan zijn tussen de categorieën vriendennetwerk en kennissen: waar het aannemelijk is dat er een duidelijke definitie is voor eerste of tweedegraads familie (en te verwachten is dat een goede relatie met een zus door respondenten ook als zus wordt benoemd, niet als een vriendin), is dit voor vrienden en kennissen meer diffuus. Voor de ene respondent is een sociale relatie een buurman, voor de ander een vriend. Hieronder is de verhouding tussen de subgroepen grafisch weergegeven, waarbij moet worden opgemerkt dat aan de verzamelde data niet duidelijk op te maken is in welke mate er mogelijk sprake is van overlap tussen vriendennetwerk en kennissen. Voor het kunnen beantwoorden van de deelvragen van het onderzoek is belangrijk een duidelijk onderscheid te hebben tussen familierelaties en niet-familierelaties. Daarom wordt in de analyse wel gebruik gemaakt van twee groepen: *familierelaties* en *vrienden- en kennissennetwerk*.

¹⁴ Alleen wanneer bekend is wat de sociale relatie met de respondent is. Bij 16 genoemde sociale relaties is de relatie tot de respondent onbekend en dus onbruikbaar voor analyse. Deze zijn daarom ook niet ingedeeld onder 'vrienden- en kennissennetwerk'.



Figuur 2. Grafische weergave van de verhouding tussen de twee subcategorieën. Bij de familierelaties is geen overlap mogelijk, bij vrienden- en kennissennetwerk is het onderscheid minder scherp door de persoonlijke interpretaties van de respondenten.

3.4.3 Sociale Relaties en hun Arbeidsethos

Om het mogelijk te maken om de typen sociale relaties, het arbeidsethos van de sociale relaties en het arbeidsethos van de respondenten te koppelen, is databestand geherstructureerd. De sociale relaties (sociale relatie 1, sociale relatie 2 etc.) hebben voor respondenten telkens een verschillende betekenis en daarom is er geen vaste connectie tussen het *type* sociale relatie en het *nummer* sociale relatie. Om deze reden is wel voor iedere sociale relatie de schaalscore voor arbeidsethos bepaald maar is vervolgens per respondent berekend wat per onderscheiden subgroep het (gemiddelde) arbeidsethos is. Op deze manier kan het arbeidsethos van de subgroep gekoppeld worden aan het arbeidsethos van de respondenten en wordt helder met wel type sociale relaties de sterkste overeenkomsten zijn. Ter illustratie: respondent 150 heeft een schaalscore op de variabelen over arbeidsethos van 3.20. De respondent heeft drie sociale relaties genoemd uit ‘familierelaties’ en drie sociale relaties uit ‘vrienden- en kennissennetwerk’, zij hebben een gemiddelde score op arbeidsethos van respectievelijk 2.97 en 2.63. Het arbeidsethos van de respondent is sterker dan dat van zijn sociale relaties, maar het onderscheid tussen de subgroepen laat zien dat de score van de respondent op arbeidsethos wel sterker overeenkomt met dat van zijn familierelaties dan met dat van zijn vriendennetwerk.

Het samenvoegen van de scores per subcategorie is noodzakelijk voor het kunnen beantwoorden van de onderzoeksvragen, maar het heeft ook een belangrijk nadeel: door deze methode om het arbeidsethos per subgroep te berekenen kan in de multiële regressie geen relatie worden gezocht met de andere achtergrondkenmerken van de genoemde sociale relaties, zoals of zij wel of niet over een baan beschikken, al dan niet afhankelijk zijn van een uitkering en hoe ver zij bij de respondent vandaan wonen.

3.5 Wetenschappelijke en Maatschappelijke relevantie

Het voorgestelde onderzoek is in wetenschappelijk opzicht relevant, omdat er onderzoek wordt gedaan naar een terrein waar nog weinig kennis over is: mogelijke sociale beïnvloeding van de ideeën over betaald werk binnen sociale netwerken waarin veel werkloosheid voorkomt. Zoals in de theoretische verkenning naar voren gebracht is er wel eerder onderzoek gedaan naar sociale beïnvloeding en ook naar de sociale omgeving van bijstandsafhankelijken, maar er is nog maar weinig onderzoek gedaan naar mogelijke sociale beïnvloeding van het arbeidsethos vanuit familierelaties en andere sociale relaties en hoe deze zich tot elkaar verhouden. Omdat vanuit familiebanden het maatschappelijke probleem mede aangepakt kan worden is het relevant om hier meer wetenschappelijke kennis over te verkrijgen.

De maatschappelijke relevantie van het onderzoek heeft vooral betrekking op de werkwijze van re-integratiemedewerkers, werkcoaches, klantmanagers et cetera om bijstandsafhankelijken sneller aan een baan te helpen. Zij zijn degenen die in contact staan met de bijstandsafhankelijke cliënten en hebben het meest zicht op hun persoonlijke situatie. In huidig beleid wordt er nog niet of nauwelijks ingespeeld op de sociale omgeving van de cliënten, terwijl deze sociale relaties in zekere mate een rol spelen in het verklaren van (langdurige) werkloosheid, de motivatie om werk te zoeken en de kansen die hiervoor zijn in de vorm van sociaal kapitaal. Door middel van het toepassen van kennis over de sociale omgeving van cliënten in de begeleiding van deze cliënten naar betaald werk, kunnen zij mogelijk sneller en beter geholpen worden in hun proces van re-integratie op de arbeidsmarkt. Een voorbeeld hiervan is het betrekken van de sociale omgeving om de mogelijkheden om deel te nemen aan de arbeidsmarkt te faciliteren (vervoer, zorg voor kinderen). Wanneer de sociale omgeving een belangrijke stempel drukt op de houding en motivatie van cliënten ten opzichte van betaald werk is het noodzakelijk hierop te anticiperen.

3.6 ASW-verantwoording

In het kader van het masterprogramma *Arbeid, Zorg en Welzijn: Beleid en Interventie* is het onderzoek relevant. De doelstellingen van het Departement Algemene Sociale Wetenschappen (waar dit masterprogramma onderdeel van is) zijn interdisciplinariteit en probleemgerichtheid. Het onderzoek is interdisciplinair omdat er gebruik wordt gemaakt van literatuur vanuit verschillende sociaalwetenschappelijke disciplines: het onderzoek is gericht op het arbeidsethos van bijstandsafhankelijken en de mogelijke sociale beïnvloeding hierin vanuit het sociale netwerk. Zowel het gedrag van het individu, vriendennetwerken als familierelaties en de wisselwerking hiertussen worden geanalyseerd. In de literatuurstudie is gebruik gemaakt van psychologische (de ontwikkeling van morele waarden, sociale processen die een rol spelen bij conformisme) en sociologische

theorieën (typologie van werklozen, referentiegroep theorie) en bevindingen uit sociaalwetenschappelijk onderzoek om de relevantie van de sociale omgeving op de attitudes van het individu te onderbouwen. Het onderzoek is probleemgericht omdat er gezocht wordt naar meer kennis om het maatschappelijke probleem van sociale netwerken met veel werkloosheid te verklaren door overeenkomsten te zoeken van het arbeidsethos van langdurig bijstandsafhankelijken en hun sociale omgeving.

4. RESULTATEN

Op basis van de dataverzameling en –verwerking zoals in hoofdstuk 3 *Onderzoeksopzet* is beschreven, wordt in dit hoofdstuk weergegeven hoe de verzamelde data is geanalyseerd. Door middel van deze analyses kan een antwoord geformuleerd worden op de onderzoeksvragen (in hoofdstuk 5 *Conclusies*).

Een regressieanalyse sloot het best aan bij de hoofd- en deelvragen zoals deze aan het eind van Hoofdstuk 2 *Theoretische Verkenning* zijn geformuleerd. De hoofdvraag van het onderzoek (In hoeverre is het arbeidsethos van het sociale netwerk bepalend voor het arbeidsethos van bijstandsafhankelijken?) is te typeren als een samenhangvraag (Baarda, de Goede, & van Dijkum, 2007). De analysemethode die hierbij past is (enkelvoudige) regressie: in hoeverre is de ene score (arbeidsethos van sociale relaties) voorspellend voor de andere (arbeidsethos van de respondent). Echter is er voor het behandelen van de deelvragen ook sprake van een verschilvraag: is er een verschil in sociale beïnvloeding vanuit familie ten opzichte dan die vanuit het vrienden- en kennissennetwerk? Om deze verschilvraag mee te kunnen nemen in de analyse is multiële regressie de geschikte methode. Zowel de enkelvoudige regressie als multiële regressie zal dus worden gebruikt om de data te analyseren.

De regressieanalyses zijn in drie delen uitgevoerd: de eerste analyse is gericht op de hoofdvraag van het onderzoek, de tweede op de deelvragen en in de derde analyse is de relevantie van achtergrondvariabelen meegenomen in het model. In de eerste analyse staat het algemene effect van het arbeidsethos van de sociale relaties op het arbeidsethos van de respondenten centraal, in de tweede wordt er een specificatie gemaakt naar de verschillende subgroepen sociale relaties en in de derde analyse de waarde van de achtergrondvariabelen, om de gevonden verklarende varianties in perspectief te kunnen plaatsen. De gebruikte techniek in de regressieanalyses is de *Least Squares Regression*.

4.1 Enkelvoudige Regressie: Arbeidsethos van Sociale Relaties

Om de mate waarin het arbeidsethos van de sociale relaties het arbeidsethos van de respondenten bepaalt, wordt eerste een enkelvoudige regressieanalyse uitgevoerd. Hierin is per respondent het gemiddelde arbeidsethos bepaald van de sociale relaties, en daarvan wordt de voorspellende waarde bepaald voor het arbeidsethos van de bijstandsafhankelijke zelf. Wanneer zes sociale relaties genoemd zijn, weegt dit dus niet zwaarder dan wanneer er slechts één sociale relatie is genoemd.

Uit de regressieanalyse blijkt dat de samenhang tussen het arbeidsethos van bijstandafhankelijken en het arbeidsethos van de sociale relaties sterk is: de verklaarde variantie is 39,2% ($R=0,626$). Hieruit kan geconcludeerd worden dat het arbeidsethos van de sociale relaties een significante voorspeller is voor het arbeidsethos van de bijstandafhankelijken. Er is dus sprake van een aantoonbare samenhang tussen het arbeidsethos van de sociale relaties en het arbeidsethos van de respondenten. Wel laat de gevonden resultaten nog ruimte over voor invloeden vanuit andere factoren.

Tabel 4.1. Verklaarde variantie van de voorspellende waarde van de onafhankelijke variabele op de afhankelijke variabele 'arbeidsethos van de respondenten'.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,626 ^a	,392	,388	,57147

a. Predictors: (Constant), arbeidsethos van de sociale relaties

b. Dependent Variable: arbeidsethos van respondenten

Tabel 4.2. ANOVA-tabel van de regressieanalyse met 'arbeidsethos van respondenten' als afhankelijke variabele en de gemiddelde score van de sociale relaties als onafhankelijke variabele.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33,662	1	33,662	103,076	,000 ^a
	Residual	52,252	160	,327		
	Total	85,914	161			

a. Predictors: (Constant), arbeidsethos van de sociale relaties

b. Dependent Variable: arbeidsethos van respondenten

Vervolgens is voor de subgroepen (familierelaties en het vrienden- en kennissennetwerk) afzonderlijk geanalyseerd in welke mate zij het arbeidsethos van de respondenten voorspellen, zie tabellen 4.3, 4.4, 4.5 en 4.6. Uit de enkelvoudige regressieanalyse blijkt dat de score van het arbeidsethos van familierelaties het arbeidsethos van bijstandafhankelijken voor 38,3% verklaart ($t(111)=68,888$; $p < 0.001$). De score van het vrienden- en kennissennetwerk verklaart voor 30,1% de sterkte van het arbeidsethos van de bijstandafhankelijken ($t(139)=59,865$; $p < 0.001$). Het arbeidsethos van familierelaties is daarmee een beter voorspeller dan het arbeidsethos van het vrienden- en kennissennetwerk.

Tabel 4.3. Verklaarde variantie van de voorspellende waarde van de onafhankelijke variabele op de afhankelijke variabele 'arbeidsethos van de respondenten'.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,619 ^a	,383	,377	,55982

a. Predictors: (Constant), arbeidsethos van familierelaties

Tabel 4.4. ANOVA-tabel van de regressieanalyse met 'arbeidsethos van respondenten' als afhankelijke variabele en de gemiddelde score van de familierelaties als onafhankelijke variabele.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,589	1	21,589	68,888	,000 ^a
	Residual	34,787	111	,313		
	Total	56,376	112			

a. Predictors: (Constant), arbeidsethos van familierelaties

Tabel 4.5. Verklaarde variantie van de voorspellende waarde van de onafhankelijke variabele op de afhankelijke variabele 'arbeidsethos van de respondenten'.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,549 ^a	,301	,296	,61702

a. Predictors: (Constant), arbeidsethos van het vrienden- en kennissennetwerk

Tabel 4.6. ANOVA-tabel van de regressieanalyse met 'arbeidsethos van respondenten' als afhankelijke variabele en de gemiddelde score van de sociale relaties uit het vrienden- en kennissennetwerk als onafhankelijke variabele.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22,791	1	22,791	59,865	,000 ^a
	Residual	52,920	139	,381		
	Total	75,711	140			

a. Predictors: (Constant), arbeidsethos van het vrienden- en kennissennetwerk

b. Dependent Variable: arbeidsethos van respondenten

4.2 Multipele Regressie: Arbeidsethos van Sociale Relaties

Nu is vastgesteld dat de sociale relaties bijna 40% van de variantie in het arbeidsethos van de respondenten verklaren, wordt nu een onderscheid gemaakt in de verschillende groepen sociale relaties zoals die in paragraaf 3.4.2 zijn vormgegeven. In de regressieanalyse wordt nu de directe gezamenlijke invloed gemeten op het arbeidsethos van de bijstandsafhankelijken, om zo te berekenen of het onderscheid naar subgroepen de verklaarde variantie verhoogt ten opzichte van de voorspellende waarde van het arbeidsethos van de sociale relaties als geheel. Dit zou betekenen dat het van toegevoegde waarde is om een onderscheid te maken in het arbeidsethos van het type sociale relatie als voorspeller voor het arbeidsethos van de respondenten: de voorspellende waarde wordt hierdoor nauwkeuriger.

Uit de onderstaande tabellen 4.7, 4.8 en 4.9 is op te maken dat de multipele regressie een hogere verklaarde variantie geeft dan dat wanneer de sociale relaties zonder onderscheid in subgroepen worden gebruikt om het arbeidsethos van de bijstandsafhankelijken te voorspellen: waar eerst een verklaarde variantie was van 39,2% is dit nu 48,8%. Ook zijn beide onafhankelijke variabelen een significante toevoeging voor dit model. Dit geeft aan dat het zinvol is een onderscheid te maken naar het type sociale relatie: familie of vriend. De F-waarde in dit model is ook ruim groter dan 1 en het model is ook weer significant: $F(90)=42,873$; $p > 0.001$. Wanneer de gestandaardiseerde betawaarden vergeleken worden, blijkt hieruit dat de voorspellende waarde van het arbeidsethos van familierelaties ten opzichte van dat van het vrienden- en kennissennetwerk duidelijk hoger is: 0,491 respectievelijk 0,318. Uit de ongestandaardiseerde bètawaarden is tevens af te lezen dat het arbeidsethos van respondenten meer verhoogd wordt door het arbeidsethos van familierelaties dan dat van het vrienden- en kennissennetwerk. Verder valt op te merken dat het arbeidsethos bij beide typen sociale relaties een positieve invloed heeft op het arbeidsethos van de bijstandsafhankelijke. Dit betekent dat het arbeidsethos van de respondenten door zowel het arbeidsethos van familierelaties als het arbeidsethos van het vrienden- en kennissennetwerk versterkt wordt, maar dat er wel een sterkere positieve invloed is van het arbeidsethos van familierelaties. Het is wel belangrijk op te merken dat in deze analyse niet de respondenten mee zijn genomen die geen sociale relaties hebben genoemd: de bevindingen geven dus niet aan dat het arbeidsethos van respondenten zonder sociale relaties significant lager is.

Tabel 4.7. Overzicht van de regressieanalyse met de verklaarde variantie van arbeidsethos van de respondenten door de onafhankelijke variabelen.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,698 ^a	,488	,477	,50844

a. Predictors: (Constant), arbeidsethos van het vrienden- en kennissennetwerk, arbeidsethos van familierelaties

Tabel 4.8. ANOVA-tabel van de regressieanalyse met 'arbeidsethos van respondenten' als afhankelijke variabele en de gemiddelde score van het arbeidsethos van familierelaties en van het vriendennetwerk als onafhankelijke variabele.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22,166	2	11,083	42,873	,000 ^a
	Residual	23,266	90	,259		
	Total	45,432	92			

a. Predictors: (Constant), arbeidsethos van het vrienden- en kennissennetwerk, arbeidsethos van familierelaties

b. Dependent Variable: arbeidsethos van respondenten

Tabel 4.9. Coëfficiënten van de voorspellende waarde vanuit familierelaties en het vrienden- en kennissennetwerk op het arbeidsethos van respondenten.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,634	,289		2,197	
	arbeidsethos van familierelaties	,508	,088	,491	5,762	,000
	arbeidsethos van het vrienden- en kennissennetwerk	,259	,069	,318	3,735	,000

a. Dependent Variable: arbeidsethos van respondenten

4.3 Toetsing Collineariteit

Voor de interpretatie van de analyse is belangrijk te weten of de scores op het arbeidsethos van de sociale relaties onderling (vrienden en familie) niet te sterk correleren: dit zou betekenen dat het niet goed mogelijk is om het onderscheid tussen de subgroepen te maken. Het maken van een onderscheid tussen verschillende groepen zou dan geen aanvulling zijn op een analyse waarin de sociale relaties als een groep worden beschouwd. Uit de resultaten in tabel 4.10 blijkt dat Spearmans' rho gelijk is aan 0.55 ($p > 0.001$), wat een redelijk onderling verband aanduidt tussen de onafhankelijke variabelen (arbeidsethos van familierelaties en arbeidsethos van het vrienden- en kennissennetwerk).

Voor deze onderlinge samenhang is onder andere een theoretische en een methodologische verklaring mogelijk. Vanuit de theoretische verkenning was te verwachten dat het overdragen van morele waarden plaatsvindt binnen familierelaties en dat mensen zoeken naar gelijkgestemden in vriendschapsrelaties. Methodologisch gezien kan een verklaring gezocht worden in de wijze waarop de vragenlijst is afgenomen: in de vragenlijst worden de scores voor alle sociale relaties in één serie afgenomen; het zou mogelijk zijn dat respondenten voor hun verschillende sociale relaties hetzelfde antwoord toekennen op een stelling, terwijl er in werkelijkheid sprake kan zijn van onderlinge verschillen.

Vervolgens is belangrijk te weten of deze samenhang tussen de onafhankelijke variabelen (collineariteit) niet te hoog is om twee groepen te kunnen onderscheiden (een te hoge collineariteit zou inhouden dat een onderscheid tussen het arbeidsethos van de verschillende typen sociale relaties niet van toegevoegde waarde is op een model met het arbeidsethos van de sociale relaties als één variabele). In de multi-pele regressie is daarom de VIF-waarde (Variation Inflation Factor) opgevraagd, zie tabel 4.11. Deze waarde is met de twee predictoren 1.277, wat aangeeft dat er geen sprake is van multicollineariteit (Field, 2009, p. 224). De samenhang tussen de onafhankelijke variabelen is dus niet te hoog en daarom is het onderscheid tussen het arbeidsethos van familie en het arbeidsethos van vrienden wel van toegevoegde waarde op een model waarin het arbeidsethos van de sociale relaties gezamenlijk voorspellend zou zijn voor het arbeidsethos van respondenten.

Tabel 4.10. Onderlinge correlatie van de onafhankelijke variabelen 'arbeidsethos van familierelaties' en 'arbeidsethos van het vrienden- en kennissennetwerk'

			arbeidsethos van familierelaties	arbeidsethos van het vrienden- en kennissennetwerk
Spearman's rho	arbeidsethos van familierelaties	Correlation Coefficient	1,000	,550**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	113	93
	arbeidsethos van het vrienden- en kennissennetwerk	Correlation Coefficient	,550**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	93	141

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4.11. Toetsing van collineariteit van de onafhankelijke variabelen door middel van de VIF waarde.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	,634	,289					
	arbeidsethos van familierelaties	,508	,088	,491	5,762	,000	,783	1,277
	arbeidsethos van het vrienden- en kennissennetwerk	,259	,069	,318	3,735	,000	,783	1,277

a. Dependent Variable: arbeidsethos van respondenten

4.4 Multipele Regressie: Toetsing op Achtergrondvariabelen

Het model waarin de subgroepen sociale relaties gezamenlijk bepalend zijn voor het voorspellen van het arbeidsethos van de bijstandsafhankelijken, wordt voor de volledigheid nog gecontroleerd op de verklarende variantie van een aantal gebruikelijke achtergrondfactoren¹⁵: sekse, leeftijd, opleidingsniveau en etniciteit. In tabellen 4.12 en 4.13 is alleen het arbeidsethos van familierelaties toegevoegd, in tabellen 4.14 en 4.15 het arbeidsethos van het vrienden- en kennissennetwerk en in tabellen 4.16 en 4.17 zowel het arbeidsethos van familierelaties als dat van het vrienden- en kennissennetwerk. Door eerst de achtergrondvariabelen in het model op te nemen, wordt duidelijk wat de daadwerkelijke toevoeging is van de geconstrueerde variabelen die centraal staan in dit onderzoek. Op deze manier kan de voorspellende waarden van deze geconstrueerde variabelen in perspectief worden geplaatst. Wanneer een deel van de gevonden verklaarde variantie al te wijten is aan achtergrondvariabelen, dan betekent dit dat de voorspellende waarde van het arbeidsethos van de sociale omgeving lager is dan zoals hierboven weergegeven. Verder kan het toevoegen van achtergrondvariabelen het model versterken doordat de verklaarde variantie verhoogd wordt. Dit zou betekenen dat er meer duidelijkheid is over hoe het arbeidsethos van de respondenten tot stand komt.

De verklaarde variantie door de achtergrondvariabelen verschilt enigszins per model (R^2 change is 0.135, respectievelijk 0.233 en 0.193), maar is ten opzichte van de totale verklaarde variantie van de modellen (totale R^2 van de modellen: 0.441, respectievelijk 0.393 en 0.516) telkens wel een redelijk deel van de verklaarde variantie. In het model met de achtergrondvariabelen met alleen het vrienden- en kennissennetwerk zijn de achtergrondvariabelen zelfs goed voor meer dan de helft van de totale verklaarde variantie. Het model met de achtergrondvariabelen in combinatie met het arbeidsethos van zowel de familierelaties als van het vrienden- en kennissennetwerk is het hoogst: 51,6% (zie tabel 4.14).

Wat opvalt is dat in alle drie de modellen naar voren etniciteit als enige achtergrondvariabele telkens een significante waarde heeft (bij alleen familierelaties $p = 0.002$; bij alleen vrienden- en kennissennetwerk $p < 0.001$ en bij beide typen sociale relaties in het model $p = 0.004$) en dat de overige achtergrondvariabelen in geen model significant zijn, ook niet bij benadering. Etniciteit heeft daarbij in alle gevallen een positieve richtingscoëfficiënt (voor het model met alleen familierelaties,

¹⁵ Voor alle achtergrondvariabelen zijn zogenaamde 'dummyvariabelen' gemaakt. Dit betekent dat ordinale-, interval- en ratio meetniveaus van de data zijn gehercodeerd tot nominale variabelen die waarden kunnen aannemen van 0 of 1.. Voor *seks*: 0=man, 1=vrouw; *opleidingsniveau*: 0=basis- of middelbaar onderwijs, 1=beroeps- of academische opleiding; *etniciteit*: 0=allochtoon; 1=autochtoon; *leeftijd* (in jaren, o.b.v. gemiddelde in populatie): 0= $41 \geq$, 1= $42 \leq$.

het model met alleen vrienden- en kennissennetwerk en het model met de toevoeging van beide typen sociale relaties zijn de betawaarden respectievelijk 0.336; 0.484 en 0.323), wat betekent dat autochtonen in dit onderzoek een lager arbeidsethos hebben dan allochtonen (zowel westers- als niet-westers). Op dit significante verschil in de sterkte van het arbeidsethos tussen allochtonen en autochtonen wordt terug gekomen in hoofdstuk 5 *Conclusie*.

Tabel 4.12. Overzicht van de regressieanalyse met de verklaarde variantie van arbeidsethos van de respondenten door de achtergrondvariabelen en het arbeidsethos van familierelaties.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,367 ^a	,135	,102	,67215	,135	4,197	4	108	,003
2	,664 ^b	,441	,415	,54250	,307	58,786	1	107	,000

a. Predictors: (Constant), dummyvariabele opleidingsniveau, dummyvariabele etniciteit, dummyvariabele sekse, dummyvariabele leeftijd

b. Predictors: (Constant), dummyvariabele opleidingsniveau, dummyvariabele etniciteit, dummyvariabele sekse, dummyvariabele leeftijd, arbeidsethos van familierelaties

Tabel 4.13. Coëfficiënten van de voorspellende waarde vanuit de achtergrondvariabelen en in het tweede model de toegevoegde waarde van het arbeidsethos van familierelaties.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,043	,157		19,439	,000
dummyvariabele etniciteit	,501	,127	,352	3,928	,000
dummyvariabele leeftijd	,109	,128	,077	,852	,396
dummyvariabele sekse	-,124	,131	-,085	-,946	,346
dummyvariabele opleidingsniveau	,000	,128	,000	-,003	,998
2 (Constant)	1,052	,289		3,641	,000
dummyvariabele etniciteit	,336	,105	,236	3,198	,002
dummyvariabele leeftijd	,079	,104	,056	,762	,448
dummyvariabele sekse	-,062	,106	-,043	-,586	,559
dummyvariabele opleidingsniveau	,049	,104	,035	,472	,638
arbeidsethos van familierelaties	,588	,077	,569	7,667	,000

a. Dependent Variable: arbeidsethos van respondenten

Tabel 4.14. Overzicht van de regressieanalyse met de verklaarde variantie van arbeidsethos van de respondenten door de achtergrondvariabelen en het arbeidsethos van het vrienden- en kennissennetwerk.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,483 ^a	,233	,210	,64662	,233	10,247	4	135	,000
2	,627 ^b	,393	,370	,57741	,160	35,305	1	134	,000

a. Predictors: (Constant), dummyvariabele opleidingsniveau, dummyvariabele etniciteit, dummyvariabele sekse, dummyvariabele leeftijd

b. Predictors: (Constant), dummyvariabele opleidingsniveau, dummyvariabele etniciteit, dummyvariabele sekse, dummyvariabele leeftijd, arbeidsethos van het vrienden- en kennissennetwerk

Tabel 4.15. Coëfficiënten van de voorspellende waarde vanuit de achtergrondvariabelen en in het tweede model de toegevoegde waarde van het arbeidsethos van het vrienden- en kennissennetwerk.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,125	,138		22,580	,000
	dummyvariabele etniciteit	,664	,110	,456	6,012	,000
	dummyvariabele leeftijd	-,023	,111	-,016	-,211	,833
	dummyvariabele sekse	-,215	,112	-,146	-1,923	,057
	dummyvariabele opleidingsniveau	,028	,112	,019	,252	,801
2	(Constant)	1,705	,269		6,335	,000
	dummyvariabele etniciteit	,484	,103	,332	4,689	,000
	dummyvariabele leeftijd	,001	,099	,000	,006	,995
	dummyvariabele sekse	-,139	,100	-,095	-1,387	,168
	dummyvariabele opleidingsniveau	,067	,100	,046	,672	,503
	arbeidsethos van het vrienden- en kennissennetwerk	,423	,071	,424	5,942	,000

a. Dependent Variable: arbeidsethos van respondenten

Tabel 4.16. Overzicht van de regressieanalyse met de verklaarde variantie van arbeidsethos van de respondenten door de achtergrondvariabelen (model 1) en het arbeidsethos van familierelaties en het arbeidsethos van het vrienden- en kennissennetwerk (model 2).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,440 ^a	,193	,156	,63573	,193	5,211	4	87	,001
2	,719 ^b	,516	,482	,49796	,323	28,401	2	85	,000

a. Predictors: (Constant), dummyvariabele opleidingsniveau, dummyvariabele sekse, dummyvariabele etniciteit, dummyvariabele leeftijd

b. Predictors: (Constant), dummyvariabele opleidingsniveau, dummyvariabele sekse, dummyvariabele etniciteit, dummyvariabele leeftijd, arbeidsethos van het vrienden- en kennissennetwerk, arbeidsethos van familierelaties

Tabel 4.17. Coëfficiënten van de voorspellende waarde vanuit de achtergrondvariabelen en in het tweede model de toegevoegde waarde van het arbeidsethos van familierelaties en Nu het vrienden- en kennissennetwerk.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,055	,168		18,215	,000
dummyvariabele etniciteit	,586	,133	,424	4,397	,000
dummyvariabele leeftijd	,027	,135	,020	,199	,842
dummyvariabele sekse	-,150	,140	-,104	-1,076	,285
dummyvariabele opleidingsniveau	-,030	,135	-,022	-,225	,823
2 (Constant)	,798	,327		2,440	,017
dummyvariabele etniciteit	,323	,110	,234	2,936	,004
dummyvariabele leeftijd	-,006	,106	-,005	-,059	,953
dummyvariabele sekse	-,059	,110	-,041	-,539	,591
dummyvariabele opleidingsniveau	,025	,106	,018	,237	,813
arbeidsethos van het vrienden- en kennissennetwerk	,222	,075	,254	2,958	,004
arbeidsethos van familierelaties	,456	,089	,446	5,121	,000

a. Dependent Variable: arbeidsethos van respondenten

4.5 Interpretatie Verklaarde Variantie

Bij de regressieanalyses die in dit hoofdstuk zijn beschreven zijn verklarende varianties gevonden, waardoor antwoorden gegeven kunnen worden op de onderzoeksvragen. Belangrijk is daarbij wel om de hoogte van de verklaarde variantie goed te kunnen interpreteren om deze op waarde te kunnen schatten. De waardering van verklaarde variantie is in sociaalwetenschappelijk onderzoek subjectief, zo is volgens Nijdam (2003, p. 168) een proportie lineair verklaarde variantie van meer dan 30% in de sociale wetenschappen te typeren als een zeer sterk verband ($R^2 < 0.05$ zwak lineair verband; $R^2 0.05 - 0.15$ een middelmatig verband, $R^2 0.15 - 0.30$ als sterk verband en wanneer R^2 -waarden groter dan 0.30 zijn, is dit een zeer sterk verband.). Statisticus en psycholoog Cohen (1992) gaat uit van de R-waarden, waarbij een R van 0.10 ($R^2 = 0.01$) geclassificeerd wordt als een klein effect; een R van 0.30 ($R^2 = 0.09$) als een middelmatig effect en een R van 0.50 ($R^2 = 0.25$) als een groot effect. Omdat Cohen de effectgroten minder scherp afbakt dan Nijdam, wordt voor het interpreteren van de resultaten de classificering van Nijdam gebruikt.

Volgens de indeling van Nijdam is het lineaire verband tussen het arbeidsethos van familierelaties op het arbeidsethos van respondenten met 38,3% te typeren als zeer sterk. Wanneer gecontroleerd wordt op achtergrondvariabelen stijgt de totale verklaarde variantie naar 44,1%, maar hiervan komt ongeveer eenderde vanuit de achtergrondvariabelen. De verklaarde variantie vanuit familierelaties is dan relatief kleiner (de verandering in R^2 door de toevoeging van familierelaties is 0.307; dus 30,7%), wat nog steeds te typeren is als een sterk tot zeer sterk lineair verband tussen het arbeidsethos van de familierelaties en het arbeidsethos van respondenten (Nijdam, 2003). De verklaarde variantie van het vrienden- en kennissennetwerk zonder controle op de achtergrondvariabelen is met 30,1% ook een sterk lineair verband te noemen. Op basis van de resultaten uit de regressieanalyse valt te concluderen dat hier de verklaarde variantie door achtergrondvariabelen wel veel sterker is dan bij familierelaties. De toegevoegde waarde van het arbeidsethos van het vrienden- en kennissennetwerk is hierdoor dus 'slechts' 16%, maar toch ook te typeren als een middelmatig tot sterk verband.

Het verschil in sterkte van de verklaarde variantie tussen de typen sociale relaties wordt verkleind wanneer de verklaarde variantie van de achtergrondvariabelen in de analyse wordt meegenomen: het totaal wordt 44,1% voor familierelaties ($p < 0.001$) en 39,3% voor het vriendennetwerk ($p < 0.001$), beide zijn te typeren als zeer sterke lineaire verbanden. Er is nog steeds wel een duidelijk verschil als gekeken wordt naar het onderscheid tussen de typen sociale relaties. De betawaarden in alle uitgevoerde analyses (met en zonder achtergrondvariabelen) laten bovendien ook zien dat het

arbeidsethos van respondenten sterker verhoogd wordt door het arbeidsethos van familierelaties dan door het vrienden- en kennissennetwerk.

Met deze resultaten kunnen de onderzoeksvragen voor het empirisch onderzoek beantwoord worden. In hoofdstuk 5 *Conclusies* worden de onderzoeksvragen besproken en wordt een terugkoppeling gemaakt met de verwachtingen vanuit het theoretisch kader over de uitkomsten van het empirisch onderzoek.

5. CONCLUSIES

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksvragen beantwoord op basis van de empirische bevindingen. Ook zullen de bevindingen gekoppeld worden aan de verwachtingen van de theoretische verkenning over de verwachte overeenkomsten tussen het arbeidsethos van familie en het arbeidsethos van overige sociale relaties met het arbeidsethos van de respondenten. In paragraaf 5.2 is een reflectie op het onderzoek geschreven en in paragraaf 5.3 zijn aanbevelingen geformuleerd voor verder onderzoek met betrekking tot dit onderwerp en de praktijk.

5.1 Onderzoeksvragen

Door middel van de data-analyse en interpretatie daarvan kunnen de onderzoeksvragen beantwoord worden. De deelvragen en de hoofdvragen worden allereerst beantwoord op basis van de empirische bevindingen. Vervolgens worden de bevindingen gekoppeld aan de verwachting vanuit de theoretische verkenning, in het bijzonder de verwachting dat de sterkte van het arbeidsethos in zekere mate bepaald is door de sociale omgeving, waarbij de familierelaties een sterkere invloed hebben dan overige sociale relaties.

5.1.1 Beantwoording Deelvragen

In hoeverre is het arbeidsethos van bijstandsafhankelijken beïnvloed door het arbeidsethos van familierelaties?

Tussen het arbeidsethos van familierelaties en het arbeidsethos van respondenten is een significant lineair verband gevonden. Er is een zeer sterk verband gevonden tussen het arbeidsethos van familierelaties en het arbeidsethos van bijstandsafhankelijken, maar hiervan komt ongeveer een derde vanuit de achtergrondvariabelen. Anderzijds: de invloed van familierelaties is dus twee keer zo bepalend dan de gebruikte achtergrondvariabelen. Er is dus zeker sprake van een sterk tot zeer sterk lineair verband tussen het arbeidsethos van de familierelaties en het arbeidsethos van respondenten (Nijdam, 2003). Vanuit de theoretische verkenning was de sterke invloed van de familierelaties op de sterkte van het arbeidsethos te verwachten, maar niet zeker hoe groot die invloed zou zijn. Ondanks deze gevonden sterke samenhang is er echter nog wel veel ruimte over voor invloeden vanuit andere bepalende factoren dan de invloed op de ideeën over betaald werk vanuit familierelaties. Dit betekent dat de morele waarden niet alleen worden bepaald tijdens de opvoeding, maar dat er ook ruimte is voor andere factoren.

In hoeverre is het arbeidsethos van bijstandafhankelijken beïnvloed door het arbeidsethos van overige sociale relaties?

De toegevoegde waarde van het arbeidsethos van het vrienden- en kennissennetwerk op de waarde van de achtergrondvariabelen is in vergelijking met het verband tussen het arbeidsethos van familierelaties en het arbeidsethos van respondenten 'slechts' middelmatig tot sterk (Nijdam, 2003), maar ook hier is een significant lineair verband gevonden. Dit betekent dus dat ook het arbeidsethos van de niet-familierelaties een belangrijke indicator is voor het arbeidsethos van bijstandafhankelijken.

De verklaarde variantie vanuit het vrienden- en kennissennetwerk is wel minder sterk dan de verklaarde variantie vanuit familierelaties. Dit is conform de verwachtingen vanuit de theoretische verkenning over de verwachting van de invloed van vriendschapsrelaties ten opzichte van de invloed van familierelaties. De gevonden verklaarde variantie is bovendien relatief laag als het ontstaan van vriendschapsrelaties een wederzijds proces is (er kan dus sprake zijn van correlatie in plaats van een causaal verband). Door de opzet van het onderzoek kan er echter niets gezegd worden over de wederkerigheid van de vriendschapsrelaties en daarmee kan er dus ook weinig gezegd worden over de mate van sociale beïnvloeding; het is mogelijk dat het bij het ontstaan van vriendschapsrelaties gelijkgestemdheid als belangrijk wordt ervaren, maar het is in dit onderzoek niet aan te tonen.

Welke sociale beïnvloeding is sterker?

Uit de empirische bevindingen is gebleken dat het arbeidsethos van de familierelaties een sterkere voorspeller is dan het arbeidsethos van het vrienden- en kennissennetwerk. Familierelaties hebben dus een sterkere sociale beïnvloeding op het arbeidsethos van bijstandafhankelijken dan overige sociale relaties. Vanuit de literatuurverkenning werd verwacht dat de voorspellende waarde van het arbeidsethos van familierelaties waarschijnlijk sterker zou zijn dan die vanuit het vrienden- en kennissennetwerk, maar was niet duidelijk in hoeverre er überhaupt sprake zou zijn van overeenkomstigheid van de sterkte van het arbeidsethos met de sociale omgeving. De bevindingen laten zien dat vanuit de sociale omgeving in zekere mate bepalend is voor het eigen arbeidsethos, maar ook is duidelijk geworden dat er wel sterkere overeenkomsten zijn met familie dan met vrienden. Dit komt overeen met de verwachtingen van Ter Bogt *et al.* Cherrington *et al.* en Kohlberg dat de ontwikkeling van morele waarden al in een van de eerste levensfasen plaatsvindt en dat er een grote rol is weggelegd voor de ouders. Aan de andere kant is het absolute verschil in verklaarde variantie tussen familierelaties en vrienden- en kennissennetwerk 4,8% (39,3% versus 44,1%), dus er is geen sprake van een zeer sterk verschil tussen beide typen sociale relaties.

5.1.2 Beantwoording Hoofdvraag

In hoeverre is het arbeidsethos van bijstandsafhankelijken beïnvloed door het arbeidsethos van familie en het arbeidsethos van de overige sociale relaties?

Op basis van de literatuurstudie was de voorspellende waarde van het arbeidsethos van sociale relaties op het eigen arbeidsethos te verwachten, maar was de sterkte van de bepalende waarde onzeker. Door dit onderzoek is inzicht verkregen in die mate van sociale beïnvloeding en de relevantie om onderscheid te maken naar verschillende typen relaties. Na correctie op achtergrondfactoren bleek het arbeidsethos van de sociale omgeving (familie en overige sociale relaties voor ongeveer een derde bepalend voor het arbeidsethos van de (langdurig) bijstandsafhankelijken.

Alle geteste modellen waarin het arbeidsethos van het sociale netwerk (al dan niet met onderscheid naar type sociale relatie) gerelateerd werd aan het arbeidsethos van de respondenten significant waren bleken significant. Dit maakt duidelijk dat het arbeidsethos van de sociale relaties een relevante factor is voor het verklaren van de variantie in scores op het arbeidsethos van de respondenten. Al in de eerste uitgevoerde analyse (enkelvoudige regressieanalyse met het arbeidsethos van de sociale relaties gezamenlijk als enige onafhankelijke variabele) was te zien dat de verklaarde variantie door de sociale relaties zeer sterk is. Wel bleek het zinvol nog een onderscheid te maken naar het type sociale relatie, de totale verklaarde variantie in het arbeidsethos steeg hierdoor nog verder. Van de totale gevonden verklaarde variantie is echter ruim een derde te wijten aan achtergrondfactoren. De totale verklaarde variantie in het volledige model is dus hoog, maar er blijkt ook een grote rol weggelegd voor de achtergrondvariabele etniciteit.

5.2 Reflectie

Er zijn een paar kanttekeningen te plaatsen bij dit onderzoek. Ten eerste is in de literatuurverkenning onvoldoende aandacht besteed aan de mogelijke culturele bepaaldheid van het arbeidsethos. Op basis van de samenstelling van de groep bijstandsafhankelijken in Nederland was te verwachten geweest dat een groot deel van de deelnemers aan het onderzoek allochtoon zou zijn. Hier is onvoldoende op geanticipeerd, waardoor het gevonden significante verschil van etniciteit in de analyse niet verklaard kan worden. Door anderen is hiernaar eerder onderzoek verricht. Een internationaal vergelijkende studie (Furnham, Masters, & Bond, 1993) maakt duidelijk dat er significante verschillen zijn tussen verschillende landen met betrekking tot de sterkte van het arbeidsethos. De onderzoekers verklaren dit door de sterkte van het arbeidsethos te relateren aan de mate van religiositeit in een bepaalde regio: in landen waarin religie een belangrijke rol speelt was

een hoger arbeidsethos gemeten. Hierop aanvullend is een onderzoek naar arbeidsethos als cultureel fenomeen gevonden in de bestaande literatuur: volgens Giorgi en Marsch (1990) is de 'religieuze cultuur' van een land zelfs meer bepalend dan de eigen religie. Ook uit onderzoek van Cokley *et al.* (Cokley, Komarraju, & Pickett, 2007) is gebleken dat het arbeidsethos sterk samenhangt met culturele identiteit. Wanneer de onderzoeksresultaten onderling vergeleken worden, valt op dat Giorgi en Marsch (1990) een daadwerkelijk dominant protestants arbeidsethos hebben gevonden in de protestantse landen (in Europa), terwijl Furnham *et al.* (1993) juist een sterk arbeidsethos vonden in de derdewereldlanden die geselecteerd waren voor hun onderzoek. Anderszijds: de gevonden onderzoeksresultaten hoeven elkaar niet uit te sluiten. Het onderzoek van Furnham heeft betrekking op dertien geselecteerde landen uit verschillende continenten, terwijl het onderzoek van Giorgi en Marsch zich juist volledig focust op landen in Europa. Deze onderzoeksresultaten geven een indicatie voor het gevonden significante verschil tussen allochtonen en autochtonen, maar verklaren echter niet specifiek waarom het arbeidsethos van allochtonen sterker is dan het arbeidsethos van autochtonen, danwel specifiek voor de situatie in Nederland. Hiervoor is verder en specifiek onderzoek aan te bevelen.

Een tweede aandachtspunt voor discussie is de gebruikte onderzoeksmethode. Zoals al in hoofdstuk 3 *Onderzoeksopzet* is beschreven, zijn er kanttekeningen te plaatsen bij de manier waarop het arbeidsethos van de sociale relaties is gemeten. Daarnaast vergroot *face-to-face* afnemen van de vragenlijst misschien het begrip van de vragen bij respondenten, maar kan de sociaal-wenselijkheid van de gegeven antwoorden richting de afnemer van de vragenlijst verhogen ("natuurlijk ben ik zeer gemotiveerd om te werken"). Deze manier van dataverzameling heeft waarschijnlijk wel zijn effect gehad op de resultaten en de betrouwbaarheid daarvan, maar het is onbekend in welke mate het de dataverzameling beïnvloed heeft.

Ten slotte is het jammer dat, hoewel het geen betrekking had op de onderzoeksvraag, er geen vergelijking mogelijk is met het arbeidsethos van werkenden en het arbeidsethos van hun sociale omgeving: er kan niet getoetst worden of er daadwerkelijk sprake is van een minder sterk arbeidsethos is bij de (langdurig) bijstandafhankelijken en hun sociale netwerk om de mate van werkloosheid mogelijk te kunnen verklaren. Ook kunnen er strikt gesproken alleen conclusies getrokken worden over de *overeenkomsten met de sociale omgeving*, niet over *sociale beïnvloeding vanuit de sociale omgeving*. Het gaat in dit onderzoek slechts om een momentopname, niet om een weergave van een proces van het ontwikkelen van morele waarden.

5.3 Aanbevelingen

Hoewel de onderzoeksresultaten een sterk lineair verband laten zien tussen het arbeidsethos van de sociale omgeving en het arbeidsethos van de (langdurig) bijstandafhankelijken, is er ten opzichte van de totale verklaarde variantie zeker nog ruimte over om andere bepalende factoren te onderzoeken. Naar aanleiding van dit onderzoek zijn er verschillende aanbevelingen te formuleren voor verder onderzoek en de praktijk.

De sociale relaties verklaren ongeveer een derde van de totale variantie in de sterkte van het arbeidsethos, maar daarnaast is een grote rol weggelegd voor etniciteit: bij allochtonen zou het arbeidsethos sterker zijn dan bij autochtonen. Hiervoor is in dit onderzoek geen directe verklaring te vinden. Zoals hierboven beschreven zijn er wel enkele verklaringen in de wetenschappelijke literatuur te vinden. Vervolgonderzoek kan zich richten op het zoeken naar een verklaring tussen het gevonden significante verschil tussen allochtonen en autochtonen.

Voor de praktijk is de belangrijkste boodschap van dit onderzoek dat de sociale omgeving er toe doet. Voor beleidsmakers en medewerkers van de Sociale Dienst is met dit onderzoek een indicatie gegeven dat een laag arbeidsethos niet alleen te verklaren is vanuit een persoonlijk overtuiging, maar dat deze overtuiging mede bepaald is door de sociale omgeving van de cliënten. Hier kan op ingespeeld worden door in de begeleiding van bijstandafhankelijken richting werk aandacht te besteden aan de sociale omgeving van de cliënt. Positieve of negatieve invloeden hieruit kunnen de motivatie van cliënten om (weer) te gaan werken bepalen en dit maakt het belangrijk hierop te anticiperen in het begeleiden van cliënten in hun re-integratietraject op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door in deze begeleiding ook meer de sociale omgeving te betrekken bij het motiveren en zoeken naar werk.

6. LITERATUURLIJST

- Alesina, A., & Giuliano, P. (2010). The power of the family. *Journal of Economic Growth*, 15, 93-125.
- Ali, A. J., & Azim, A. (1995). Work Ethic and Loyalty in Canada. *The Journal of Social Psychology*, 135 (1), 31-37.
- Baarda, D. B., de Goede, M. P. M., & van Dijkum, C. J. (2007). *Basisboek Statistiek met SPSS*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff.
- Björklund, A., & Chadwick, L. (2003). Intergenerational income mobility in permanent and separated families. *Economics Letters*, 80, 239-246.
- Blood, M. R. (1969). Work values and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology* (53), 456-459.
- Bogt, T. ter, Raaijmakers, Q., & van Wel, F. (2005). Socialization and development of the work ethic among adolescents and young adults. *Journal of Vocational Behaviour*, 66, 420-437.
- Brakel, M. van, & Moonen, L. (2009). Is armoede erfelijk? In Centraal Bureau voor de Statistiek, *Sociaaleconomische trends, 2e kwartaal 2009* (pp. 47-51). Den Haag: CBS.
- Brittain, C. V. (1963). Adolescent choices and parent/peer cross-pressures. *American Sociological Review*, 28, 385-391.
- Brown, B., Clasen, D. R., & Eicher, S. A. (1986). Perceptions of peer pressure, peer conformity dispositions, and self-reported behavior among adolescents. *Developmental Psychology*, 22 (4), 521-530.
- Brown, R. K. (1996). Work and Leisure. In A. Kuper, J. Kuper, A. Kuper, & J. Kuper (Red.), *The Social Science Encyclopedia* (2e ed., pp. 919-921). New York: Routledge.
- Buchholz, R. A. (1978). An Empirical Study of Contemporary Beliefs About Work in Contemporary Society. *Journal of Applied Psychology*, 63 (2), 219-227.
- Campbell, J. D., Tesser, A., & Faurey, P. J. (1986). Conformity and attention to the stimulus: Some temporal and contextual dynamics. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (2), 315-324.
- Cattell, V. (2001). Poor people, poor places and poor health: the mediating role of social networks and social capital. *Social Science and Medicine* (52), 1501-1516.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2011). *26 duizend bijstandsuitkeringen meer in 2010*. Opgeroepen op 28 februari 2011, van Centraal Bureau voor de Statistiek: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2011/2011-017-pb.htm>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2011a). *Bevolkingspiramide: Leeftijdsopbouw 2010*. Opgeroepen op 10 juni 2011, van Thema's: Bevolking: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/bevolking/cijfers/extra/piramide-fx.htm>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2011b). *Bevolking per maand; leeftijd, geslacht, herkomst, generatie*. Opgeroepen op 10 juni 2011, van CBS Statline: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=71090ned&LA=NL>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2011c). *Personen met werk, uitkering of pensioen; herkomstgroepering*. Opgeroepen op 10 juni 2011, van CBS Statline: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=70986ned&D1=6,15&D2=0&D3=1&D4=1,7,12&D5=l&HDR=G4,G1,T,G2&STB=G3&VW=T>

- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2011d). *Beroepsbevolking; behaalde onderwijs naar herkomst, geslacht en leeftijd*. Opgeroepen op 11 juni 2011, van CBS Statline:
<http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=71822NED&D1=0,3&D2=0&D3=0&D4=0&D5=1-2,5-10&D6=0&D7=I&HDR=T,G2,G1,G5,G6&STB=G4,G3&VW=T>
- Chadwick, L., & Solon, G. (2002). Intergenerational income mobility among daughters. *American Economic Review*, 92, 335-344.
- Cherrington, D., Condie, S. J., & England, J. L. (1979). Age and work values. *Academy of Management Journal*, 22 (3), 617-623.
- Cialdini, R. B., & Goldstein, N. J. (2004). Social influence: compliance and conformity. *Annual Review of Psychology*, 55, 591-621.
- Cochran, J. K., Beeghley, L., & Bock, E. W. (1998). Religiosity and Alcohol Behavior: An Exploration of Reference Group Theory. *Sociological Forum*, 3 (2), 256-276.
- Cochran, M., Larner, M., Riley, D., Gunnarsson, L., & Henderson Jr., C. R. (1990). *Extending families: the social networks of parents and their children*. UK: Cambridge University Press.
- Cohen, J. (1992). A Power Primer. *Psychological Bulletin*, 112 (1), 155-159.
- Cokley, K., Komarraju, M., & Pickett, R. (2007). Ethnic Differences in Endorsement of the Protestant Work Ethic: The Role of Ethnic Identity and Perceptions of Social Class. *The Journal of Social Psychology*, 147 (1), 75-89.
- Christakis, N. (2010). The hidden influence of social networks. *Videofragment*. Opgeroepen op 27 februari 2011 van Ted Talks: http://www.ted.com/talks/lang/eng/nicholas_christakis_the_hidden_influence_of_social_networks.html.
- Engbersen, G. (1990). *Publieke bijstandsgeheimen. Het ontstaan van een onderklasse in Nederland*. Leiden/Antwerpen: Stenferd Kroese.
- Erickson, B. H. (1988). The relational basis of attitudes. In B. Wellman, & S. D. Berkowitz (Red.), *Social structures, a network approach* (pp. 99-121). New York: Cambridge University Press.
- Esping-Andersen, G. (1990). *Three worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Felson, R. B., & Reed, M. D. (1986). Reference Groups and Self-Appraisals of Academic Ability and Performance. *Social Psychology Quarterly*, 49 (2), 103-109.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics using SPSS* (3rd ed.). Londen: Sage Publications.
- Flynn, G. (1994). Attitude more valued than ability. *Personnel Journal*, 73 (9), 16.
- French, J. R., & Raven, B. H. (1959). The Bases of Social Power. In D. Cartwright (Red.), *Studies in Social Power* (pp. 150-167). Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Furnham, A., Masters, J., & Bond, M. (1993). A Comparison of Protestant Work Ethic Beliefs in Thirteen Nations. *Journal of Social Psychology*, 133 (2), 185-197.
- Furnham, A. (1982). The protestant work ethic and attitudes towards unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 1982 (55), 277-285.
- Ganzeboom, H. B. G., & Luijckx, R. (1995). Intergenerationele mobiliteit in Nederland: patronen en historische veranderingen. In J. Dronkers, & W. C. Ultee (Red.), *Verschuivende ongelijkheid in Nederland. Sociale gelaagdheid en mobiliteit* (pp. 14-30). Assen: Van Gorcum.
- Giorgi, L., & Marsch, C. (1990). The Protestant Work Ethic as a Cultural Phenomenon. *The European Journal of Social Psychology*, 20 (6), 499-517.
- Glassman, W. E., & Hadad, M. (2004). *Approaches to psychology* (4e ed.). Open University Press / McGraw-Hill.

- Granovetter, M. (1995). *Getting a job: a study of contacts and careers*. Cambridge: Harvard University Press.
- Grawe, N. D. (2006). Lifecycle bias in estimates of intergenerational earnings persistence. *Labour Economics*, 13 (5), 551-570.
- Hart, H. 't., Boeije, H., & Hox, J. (2005). *Onderzoeksmethoden (7e herziene ed.)*. Amsterdam: Boom Onderwijs.
- Kohlberg, L. (1981). *Essays on Moral Development, volume one: The Philosophy of Moral Development*. San Francisco: Harper & Row.
- Kösters, L., & Otten, F. (2007). Krappe beurs als erfenis? In Centraal Bureau voor de Statistiek, *Sociaaleconomische trends, 3e kwartaal 2007* (pp. 36-41). Den Haag: CBS.
- Latané, B. (1981). The Psychology of Social Impact. *American Psychologist*, 36 (4), 343-356.
- Marsden, P. V., & Friedkin, N. E. (1993). Network studies of social influence. *Sociological Methods & Research*, 22, 127-151.
- Marshall, G. (1982). *In search of the spirit of welfare capitalism: an essay on Max Weber's protestant ethic thesis*. Great Britain: Hutchinson & Co (Publishers) Ltd.
- Meriac, J. P., Poling, T. L., & Woehr, D. J. (2009). Are there gender differences in work ethic? An examination of the measurement equivalence of the multidimensional work ethic profile. *Personality and Individual Differences*, 47, 209-213.
- Meriac, J. P., Woehr, D. J., & Banister, C. (2010). Generational differences in work ethic. An examination of measurement equivalence across three cohorts. *Journal of Business and Psychology*, 25 (2), 315-324.
- Merton, R. K. (1938). Social Structure and Anomie. *American Sociological Review*, 3 (5), 672-682.
- Merton, R. K. (1968). *Social Theory and Social Structure*. New York: Free Press.
- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 451-489.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (1992). *Sociale Nota 1993*. Tweede Kamer, vergaderjaar 1992-1993; 22 802 nr. 1-2. Den Haag: SDU Uitgevers.
- Mirels, H. L., & Garrett, J. B. (1971). The protestant ethic as a personal variable. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 36, 40-44.
- MOW International Research Team. (1987). *The Meaning of Working*. Londen: Academic Press.
- Nijdam, A. D. (2003). *Statistiek in Onderzoek: Beschrijvende Technieken 1*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff.
- Payne, R. L., & Jones, J. G. (1987). The effects of long-term unemployment on attitudes to employment. *Journal of Occupational Behaviour*, 8 (4), 351-359.
- Pogson, C., Cober, A., Doverspike, D., & Rogers, J. (2003). Differences in self-reported work ethic across three career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 189-201.
- Pryor, R. G., & Davies, R. (1989). A comparison of Conceptualizations of Work Centrality. *Journal of Organizational Behavior*, 10 (3), 283-289.
- Rijksoverheid. (2011). *Algemene en Bijzondere Bijstand*. Opgeroepen op Maart 13, 2011, van Rijksoverheid: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/bijstand/algemene-en-bijzondere-bijstand>, par.7

- Rijksoverheid. (2010, September 21). *Nota over de toestand van 's Rijks financiën*. Opgeroepen op Maart 13, 2011, van Rijksbegroting:
http://miljoenennota.prinsjesdag2010.nl/downloads/Miljoenennota_deel1.pdf#page=10
- Samuelson, R. J. (2001). Work ethic vs. fun ethic. *Newsweek*, 138 (11), 43.
- Shibutani, T. (1955). Reference Groups as Perspective. *American Journal of Sociology*, 60 (6), 562-569.
- Silverstone, B. M., & Horowitz, A. (1992). The role of families. *Generations*, 16 (2), 27.
- Sociaal en Cultureel Planbureau. (2003). *De uitkering van de baan*. SCP. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Sociaal en Cultureel Planbureau. (2010). *Een baanloos bestaan. De betekenis van werk voor werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden*. Den Haag: SCP.
- Sociaal en Cultureel Planbureau. (1998). *Een bestaan zonder baan*. Rijswijk: SCP.
- Sociaal en Cultureel Planbureau. (2008). Een typologie van werklozen. In Sociaal en Cultureel Planbureau, *Betrekkelijke betrokkenheid: Studies in sociale cohesie. Sociaal en Cultureel Rapport 2008*. Den Haag: SCP.
- Sociaal en Cultureel Planbureau. (2010a). *Minder werk voor laagopgeleiden? Ontwikkelingen in baanbezit en baankwaliteit 1992-2008*. Den Haag: SCP.
- Sociaal en Cultureel Planbureau. (2010b). *Uit de armoede werken: omvang en oorzaken van de uitstroom uit armoede*. Den Haag: SCP.
- Wasserman, S., & Faust, K. (1994). *Social network analysis: methods and applications*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Weber, M. (1990). *De protestantse ethiek en de geest van het kapitalisme*. (L. Vandekerckhove, Red.) Amersfoort: Acco.
- Werf, S. van der (2007). *De verdeling van arbeid* (3e druk ed.). Bussum: Coutinho.
- Werner-Wilson, R. J., & Arbel, O. (2000). Assessment of interpersonal influences on adolescents: the parent and peer influence scale. *The American Journal of Family Therapy*, 28, 265-274.
- Wielers, R., & Koster, F. (2011). Welvaart en arbeidsmotivatie: een internationale vergelijking. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 1, 9-24.
- Williams, J. G., & Smith, J. P. (1993). Alcohol and other drug use among adolescents: family and peer influence. *Journal of substance abuse*, 5 (3), 289-294.

BIJLAGE I: VRAAG 42 UIT DE BESTAANDE VRAGENLIJST

N.B. Dezelfde items zijn gebruikt om de ideeën over betaald werk van de sociale relaties te scoren.

▷ **VRAAG 42: Graag stellen we u nu een vraag over uw ideeën over betaald werk. Geef aan in hoeverre u het (on)eens bent met de volgende uitspraken.**

	Helemaal niet mee eens	Niet mee eens	Niet eens / niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
1. Je werk is het belangrijkste in je leven	0	0	0	0	0
2. <i>Wie niet werkt, wordt lui</i>	0	0	0	0	0
3. Helemaal opgaan in je werk is het mooiste wat er is	0	0	0	0	0
4. <i>Werk zou altijd op de eerste plaats moeten staan, ook al betekent dat minder vrije tijd.</i>	0	0	0	0	0
5. Om je talenten volledig te ontwikkelen, heb je een baan nodig	0	0	0	0	0
6. <i>Het is vernederend om geld te ontvangen zonder daarvoor te moeten werken.</i>	0	0	0	0	0
7. Werken is een plicht tegenover de maatschappij	0	0	0	0	0
8. <i>Zonder betaald werk voel ik me waardeloos, stel ik niks voor</i>	0	0	0	0	0
9. Ook al zou een uitkering even hoog zijn als een salaris, dan nog zou ik liever willen werken	0	0	0	0	0
10. <i>Ik ben zeer gemotiveerd om te werken</i>	0	0	0	0	0

BIJLAGE II: KENMERKEN SOCIALE RELATIES

Door de respondenten werd 9x geen sociale relatie genoemd, 17x één sociale relatie, 22x twee sociale relaties, 38x drie sociale relaties, 17x vier sociale relaties, 21x vijf sociale relaties en 17x zes sociale relaties genoemd. Een deel van de respondenten (N=33) kon meer dan zes sociale relaties noemen. Zij noemden gemiddeld 5,820 andere sociale relaties, maar dit aantal is sterk beïnvloed door een paar uitschieters van respondenten die aangaven nog 20 of 30 sociale relaties te kunnen noemen. Daarom is de mediaan van 3 andere sociale relaties een betere maatstaf. Dit maakt 33x negen sociale relaties.

Gemiddeld voor de totale groep die sociale relaties noemde, maakt dit 4,5 sociale relaties. Inclusief de negen respondenten die geen sociale relaties konden noemen, is het gemiddelde 4,3 sociale relaties.

Eerstegraads familie

Vader	25
Moeder	52
Broer	45
Zus	53
Zoon	16
Dochter	21
Opa	1
Oma	1
Totaal aantal sociale relaties	214

Tweedegraads familie

Neef	9
Nicht	12
Oom	2
Tante	5
Zwager	7
Schoonzus	8
Schoonvader	2
Schoonmoeder	3
Stiefvader	1
Stiefmoeder	1
Overige familierelaties	2
Totaal aantal sociale relaties	52

Vriendennetwerk

Partner	34
Vriend	106
Vriendin	162
Totaal aantal sociale relaties	302

Kennissen

Buurman	5
Buurvrouw	23
Oud-buren	2
ex-Partner	7
Leden van bevriend gezin	5
Klantmanager	3
Hulpverlener	1
Pastoor/dominee	3
Sociale relatie via kerk	1
Sociale relatie via club/vereniging	1
Sociale relatie via school van kinderen	2
Sociale relatie via het werk	2
Collega	6
Totaal aantal sociale relaties	61

Type sociale relatie onbekend **16**

Totaal aantal sociale relaties genoemd door respondenten geschikt voor data-analyse (exclusief 'type sociale relatie onbekend') **629**