

200018081

Determinanten van werkzoekgedrag bij autochtone en allochtone werklozen

Edwin A.J. van Hooft*, Anneloes M.L. Raes**, Toon W. Taris**, Veerle Brenninkmeijer***, Roland W.B. Blonk***, Marise Ph. Born**** & Henk van der Flier*

In dit onderzoek werd gekeken naar verschillen tussen allochtone en autochtone werklozen in de determinanten van werkzoekgedrag. Eerder onderzoek (Van Hooft et al., 2002) had in een op Ajzens (1991) theory of planned behavior (TPB) gebaseerde studie onder grotendeels werkenden laten zien dat het werkzoekproces verschilde voor allochtonen en autochtonen. Deze studie beoogde enerzijds hun bevindingen te repliceren in een longitudinaal onderzoek onder werklozen die weinig kans maakten op het vinden van werk. Daarnaast wilden we onderzoeken of het concept sociale steun een zinvolle uitbreiding van de TPB was. Regressie- en variantieanalyses op basis van gegevens van 117 allochtone en 574 autochtone werklozen lieten zien dat werkzoekgedrag in beide groepen goed te voorspellen is met de variabelen van de TPB. Bij allochtonen waren self-efficacy en werkzoekintentie voorspellers van werkzoekgedrag, bij autochtonen alleen werkzoekintentie. Sociale steun bleek een zwak effect te hebben op werkzoekintentie, maar niet op gedrag. Allochtonen rapporteerden meer sociale druk en minder self-efficacy dan autochtonen. De resultaten repliceren deels de eerdere bevindingen van Van Hooft et al. (2002). De resultaten hebben zowel implicaties voor de opzet van reïntegratietrajecten alsook voor wetenschappelijk onderzoek naar de rol van cultuur bij het zoeken naar werk.

Trefwoorden: minderheden, sollicitatiegedrag, beredeneerd gedrag

1 Inleiding

Na jaren van economische voorspoed lopen de werkloosheidscijfers weer op. Het CBS meldde in juni 2003 een aantal van 403.000 werklozen (5.4% van de totale beroepsbevolking en 1.5% meer dan een jaar eerder, CBS, 2002). Geschat wordt dat dit percentage in 2004 stijgt tot 6.3% van de beroepsbevolking (CPB, 2003). Omdat werkloosheid hoge persoonlijke (Hanisch, 1999) en maatschappelijke kosten met zich meebrengt, is het van groot belang te bestuderen welke factoren van invloed zijn op de kans dat een werkloze weer gaat deelnemen aan het arbeidsproces. Daarbij gaat het zowel om factoren die de werkloze niet onder controle heeft, zoals de situatie op de arbeidsmarkt of een medische beperking, alsook om zaken die men wél onder controle heeft, zoals motivatie en de moeite die men doet om werk te vinden (Blonk & Versteeg, 2002).

Een aantal factoren (zoals een hogere leeftijd, het hebben van een lagere oplei-

* Vrije Universiteit Amsterdam, ** KU Nijmegen, *** TNO-Arbeid, Hoofddorp, **** Erasmus Universiteit Rotterdam, Correspondentieadres: dr. T.W. Taris, KU Nijmegen, sectie Arbeids- en Organisatiepsychologie, Postbus 9104, 6500 HE Nijmegen. Telefoon 024-361 2639, e-mail: t.taris@psych.kun.nl

ding, van allochtone afkomst zijn, en het lang werkloos zijn geweest) maakt het voor werklozen moeilijker weer aan de slag te komen. Zij die deze kenmerken bezitten worden door uitkeringsinstanties als 'moeilijk bemiddelbaar' gekwalificeerd (Veenman, 2000). Willen dergelijke werklozen aan de slag komen, dan zullen zij hun relatief ongunstige startpositie moeten compenseren met actief zoekgedrag, met name wanneer de arbeidsmarkt zich ongunstig ontwikkelt. Het is daarom van groot belang meer inzicht te verkrijgen in de determinanten van werkzoekgedrag.

Eén doel van de huidige studie was meer inzicht te verkrijgen in de factoren die het werkzoekgedrag van moeilijk bemiddelbare, langdurig werkloze personen beïnvloeden. In het verleden is regelmatig onderzoek verricht naar de determinanten van werkzoekgedrag (Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001, voor een overzicht). Onduidelijk is echter nog of en in hoeverre de resultaten daarvan generaliseerbaar zijn naar de onderhavige onderzoeksgroep van relatief kansarme werklozen.

In onze studie besteden we speciale aandacht aan de rol van etniciteit. De aandacht voor deze factor wordt gerechtvaardigd door het feit dat de werkloosheid onder de allochtone beroepsbevolking maar liefst drie keer zo hoog is als onder autochtonen (in 2002 respectievelijk 10 en 3%, CBS, 2002). Bovendien worden allochtonen relatief vaak als moeilijk bemiddelbaar geclassificeerd (Veenman, 2000). Op dit moment zijn de verschillen in de determinanten van werkzoekgedrag tussen allochtonen en autochtonen slechts zelden voorwerp van onderzoek geweest. Een uitzondering hierop is de studie van Van Hooft, Born, Taris en Van der Flier (2002). In een cross-sectionele studie onder 697 ex-uitzendkrachten (waarvan bijna driekwart op het moment van de studie een baan had) toonden zij aan dat de eigen attitude ten opzichte van het zoeken naar werk bij autochtonen een betere voorspeller was voor werkzoekgedrag dan druk vanuit de omgeving, terwijl dit bij allochtonen juist andersom was. Dat resultaat was in overeenstemming met hun hypothese dat allochtonen zich vanuit hun collectivistische achtergrond sterker zullen laten beïnvloeden door de normen in hun omgeving dan autochtonen. Bovendien vonden zij dat zelfvertrouwen voor allochtonen (maar niet voor autochtonen) een directe determinant was van de intentie om naar werk te zoeken. Deze resultaten zijn belangrijk, omdat ze suggereren dat een optimale begeleiding van werkzoekenden onderscheid zou moeten maken tussen allochtonen en autochtonen. Een tweede doel van de onderhavige studie was dan ook na te gaan of de door Van Hooft et al. (2002) gerapporteerde verschillen in het proces van werk zoeken tussen (grotendeels werkende) autochtonen en allochtonen gerepliceerd konden worden voor werklozen.

Ten slotte, in het verleden is gebleken dat sociale steun van de omgeving een positief effect heeft op de intentie naar werk te zoeken (Vinokur & Caplan, 1987). De hoeveelheid sociale steun die mensen ontvangen is deels afhankelijk van hun culturele achtergrond (Goodwin & Giles, 2003). Het lijkt daarom zinvol om in onze studie naar culturele verschillen in de determinanten van werkzoekgedrag ook aandacht te besteden aan de rol van sociale steun.

2 Werkzoekgedrag als gepland gedrag

Onderzoek naar werkzoekgedrag is vaak gestoeld op Ajzens (1991) Theorie van Gepland Gedrag (Theory of Planned Behavior, TPB), die voortbouwt op Fishbeins en Ajzens (1975) Theory of Reasoned Action (TRA). In beide modellen is intentie de directe determinant van gedrag, waarbij intentie een indicator is van

de moeite die men wil doen om het betreffende gedrag uit te voeren (Ajzen, 1991). Zo blijkt uit longitudinaal onderzoek van Taris (2002) dat personen die van plan zijn actief te gaan zoeken naar werk meer verschillende werkzoekstrategieën toepassen en op meer uiteenlopende vacatures reageren.

De intentie om een bepaald gedrag uit te voeren wordt bepaald door twee factoren: subjectieve norm en attitude. Het begrip *subjectieve norm* verwijst naar de sociale druk die een persoon vanuit zijn omgeving ervaart om werk te zoeken (Ajzen, 1991). *Attitude* verwijst naar de mate waarin een persoon het betreffende gedrag positief of negatief evalueert (Ajzen, 1991). Een attitude komt tot stand door de combinatie van de verwachting dat gedrag het gewenste resultaat oplevert (*expectancy*) en de subjectieve waarde (*value*) van dit resultaat (Feather, 1992). Een attitude is dus een uit meerdere dimensies bestaand concept. Petty (1995) stelt eveneens dat een attitude gebaseerd kan zijn op meerdere factoren, namelijk op emotie, cognitie, gedrag of een willekeurige samenstelling van deze componenten. Daarom is het niet verwonderlijk dat er in relatie tot het voorstellen van werkzoekintentie, aanwijzingen zijn gevonden dat werkzoekintentie beter voorspeld kan worden door twee aparte attitudecomponenten dan door één gezamenlijke attitudevariabele (Van Hooft et al., 2002). Instrumentele werkzoekattitude is het cognitieve aspect van attitude en verwijst naar hoe *nuttig* men het zoeken naar werk vindt, terwijl affectieve werkzoekattitude het emotionele aspect is en verwijst naar hoe *leuk* men het zoeken naar werk vindt. Conform het model van Fishbein en Ajzen (1975) wordt verwacht dat subjectieve norm en werkzoekattitude de intentie om werk te gaan zoeken positief beïnvloeden.

De TRA stelt dat gedrag alleen beïnvloed wordt door intentie, wat impliceert dat men bewust kiest voor het betreffende gedrag. Hoewel dit soms inderdaad het geval kan zijn spelen bij de meeste gedragingen ook non-intentionele factoren een rol die van invloed kunnen zijn op het wel of niet uitvoeren van het betreffende gedrag, zoals de beschikbaarheid van bronnen als tijd, geld en persoonlijke vaardigheden. Om de invloed van deze factoren te ondervangen heeft Ajzen (1991) de TRA uitgebreid met het concept 'perceived behavioral control' of *gedragscontrole*. Gedragscontrole, de perceptie van een persoon dat het betreffende gedrag gemakkelijk of moeilijk uitvoerbaar is, beïnvloedt volgens de TRA werkzoekgedrag zowel direct als indirect via werkzoekintentie. Wanneer gedragscontrole betrekking heeft op factoren binnen het individu, zoals vaardigheden en kennis, wordt gesproken van *self-efficacy*. Self-efficacy is het vertrouwen dat iemand heeft in de eigen vaardigheden om een bepaald gedrag te realiseren (Bandura, 1997). Toegepast op werkzoekgedrag betekent dit dat personen met een hoge self-efficacy erop vertrouwen dat zij voldoende vaardigheden hebben om succesvol naar werk te kunnen zoeken. Kanfer et al. (2001) vonden in hun meta-analyse van 28 studies inderdaad een positief verband ($r = .27$) tussen self-efficacy en werkzoekgedrag.

Op basis van het hiervoor genoemde mag verwacht worden dat werkzoekintentie positief samenhangt met werkzoekgedrag (hypothese 1), en dat instrumentele werkzoekattitude, affectieve werkzoekattitude en subjectieve norm positief samenhangen met werkzoekintentie (hypothese 2). Conform de TPB wordt verder verwacht dat self-efficacy positief zal samenhangen met werkzoekintentie (hypothese 3a) en werkzoekgedrag (hypothese 3b).

2.1 Culturele verschillen in werkzoekgedrag

Het is gebruikelijk om verschillen tussen allochtonen en autochtonen te verklaren vanuit een verschil in culturele achtergrond. Cultuur, als een verzameling intersubjectieve, al dan niet bewuste definities en assumpties, kan worden opge-

vat als een set cognities (Landrine, 1992) die mensen binnen een cultuur de benodigde kennis geeft om effectief te kunnen functioneren in hun sociale omgeving (Triandis, 2000). Verschillen tussen culturen ontstaan en worden bestendigd door een groot aantal factoren, zoals verschillen in taal, sociale structuren, religie, levensstandaard en waarden en normen (Triandis, 2000), die op hun beurt weer gezien kunnen worden als onderdeel van die cultuur. Een vaak onderzochte dimensie waarop verschillen tussen culturen tot uiting komen is die van collectivisme versus individualisme (Hofstede, 1980). Een belangrijk kenmerk van een collectivistische cultuur is dat mensen zichzelf primair zien als deel van de groep (familie, religieuze groepering, werkkring) waarin zij leven, terwijl mensen in een individualistische cultuur zich voornamelijk zien als autonome individuen die min of meer los staan van de groep(en) waarvan zij deel uitmaken (Markus & Kitayama, 1991). De Nederlandse cultuur kan als relatief individualistisch worden gekarakteriseerd (Hofstede, 1980), terwijl de belangrijkste groeperingen van niet-westerse allochtonen in Nederland – Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen – zich juist kenmerken door hun collectivistische cultuur (Markus & Kitayama, 1991).

Het verschil tussen een collectivistische of individualistische achtergrond komt niet alleen tot uiting in het zelfbeeld van mensen, maar ook in hun sociale gedrag. Omdat mensen in een collectivistische cultuur sterk gericht zijn op de waarden en normen binnen de eigen groep, wordt hun gedrag meer bepaald door deze groepsnormen dan door hun persoonlijke attitudes. Dit in tegenstelling tot individualistische culturen, waarin mensen zichzelf zien als autonoom en onafhankelijk van een groep, en die hun gedrag meer laten bepalen door persoonlijke attitude dan subjectieve norm (Triandis, 2000). Abrams, Ando en Hinkle (1998) toonden aan dat in de collectivistische Japanse cultuur subjectieve norm een belangrijkere voorspeller was voor de intentie ontslag te nemen dan attitude, terwijl dat in de individualistische Britse cultuur juist andersom was. Ook met betrekking tot werkzoekgedrag zijn er aanwijzingen gevonden dat voor het ontstaan van dit gedrag bij allochtonen subjectieve norm een belangrijkere voorspeller is dan werkzoekattitude (Van Hooft et al., 2002), terwijl bij autochtone Nederlanders de persoonlijke werkzoekattitude juist een betere voorspeller is dan subjectieve norm. Op basis hiervan verwachten we dat subjectieve norm bij allochtonen een belangrijkere voorspeller is voor werkzoekintentie dan instrumentele werkzoekattitude (hypothese 4a), terwijl subjectieve norm bij autochtonen een minder belangrijke voorspeller voor werkzoekintentie is dan instrumentele werkzoekattitude (hypothese 4b).

2.2 Sociale steun in verschillende culturen

Sociale steun is een van de meest onderzochte sociaal-psychologische concepten. In veel onderzoek wordt bevestigd dat deelname aan een sterk ondersteunend netwerk het psychisch en lichamelijk welzijn bevordert (Goodwin & Giles, 2003). Sociale steun kan gedefinieerd worden als een interpersoonlijke transactie waarin probleemgerichte hulp wordt uitgewisseld (Wethington & Kessler, 1986). Ook op het gebied van werkloosheid en het zoeken naar werk is de invloed van sociale steun veelvuldig onderzocht. Zo is gebleken dat werklozen meer behoefte hebben aan sociale steun dan werkenden (Ensminger & Celentano, 1988). Bovendien blijkt dat de intentie om werk te zoeken toeneemt als de sociale omgeving het belang van het zoeken naar werk bevestigt (Vinokur & Caplan, 1987). Deze laatste bevinding suggereert dat er een positieve samenhang is tussen sociale steun en werkzoekintentie (hypothese 5).

De invloed van cultuur en met name van de dimensie collectivisme versus individualisme op sociale steun is relatief weinig onderzocht (zie Beehr & Glazer,

2001, voor een overzicht). Een kenmerk van een collectivistische cultuur is dat mensen sociale relaties zien als een instrument om iets te *delen* in plaats van *uit te wisselen* zoals in een individualistische cultuur (Triandis, 2000). In een collectivistische cultuur zullen mensen relatief veel aandacht schenken aan de behoeften van anderen en zij zullen geneigd zijn relaties te onderhouden, ook als ze daar veel energie in moeten steken (Triandis, 2000). Hierdoor ontstaan hechte en op ondersteuning gerichte netwerken, waarin men actief betrokken is bij elkaars leven. Die redenering werd recentelijk ondersteund in een onderzoek van Goodwin en Giles (2003), die vonden dat Indonesiërs, levend in een zeer collectivistische cultuur, meer sociale steun verleenden dan de aanzienlijk individualistischer ingestelde Engelsen. Omdat de omgeving van allochtonen vaak voor een groot deel bestaat uit mensen met dezelfde culturele achtergrond, kan verwacht worden dat de allochtonen in deze studie meer sociale steun ervaren bij het zoeken naar werk dan autochtonen (hypothese 6).

3 Methode

3.1 Participanten

Het huidige onderzoek werd opgezet als een longitudinale studie met twee meetmomenten. In november 2000 werd de eerste vragenlijst verstuurd aan 3508 uitkeringsgerechtigden uit de gemeenten Lelystad ($N = 1449$) en Emmen ($N = 2059$). De beoogde participanten werden door de sociale diensten van beide gemeenten geselecteerd op basis van leeftijd (men moest ouder dan 17 jaar en jonger dan 57,5 jaar zijn) en op kennis van de Nederlandse taal. Er werden 827 vragenlijsten teruggestuurd (24% response). Vier maanden later (maart 2001) ontvingen personen die in de eerste vragenlijst hadden aangegeven mee te willen werken aan het vervolgonderzoek ($N = 530$) een tweede vragenlijst, waarin naar het werkzoekgedrag van de afgelopen vier maanden werd gevraagd. Daarvan werden 423 bruikbare vragenlijsten teruggestuurd, waardoor de respons uitkwam op 12% van de oorspronkelijke steekproef. Respondenten die beide vragenlijsten teruggestuurd hadden ontvingen voor hun medewerking een tegoedbon van f 25,- (ruim € 11).

De steekproef bestond voor 60% uit vrouwen, 25% was man en van 15% was het geslacht onbekend. De gemiddelde leeftijd was 39,71 jaar ($SD = 10,34$). Het opleidingsniveau varieerde van lager tot universitair onderwijs, met de meeste respondenten in de categorieën LBO/VBO (28%) en MAVO/MBO (25%). Van 14% is het opleidingsniveau onbekend. Meer dan de helft van de proefpersonen was langer dan een jaar op zoek naar werk en 43% was door het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) geclassificeerd in fase 4, wat wil zeggen dat deze personen langer dan een jaar werkloos zijn en dat verwacht wordt dat zij zonder gerichte begeleiding geen baan zullen vinden (De Vos, Van den Berg & De Vroome, 2003).

De respondenten konden aangeven tot welke bevolkingsgroep zij zich rekenden (Nederlands, Antilliaans/Arubaans, Marokkaans, Surinaams, Turks of 'anders'). Als allochtoon in dit onderzoek zijn beschouwd personen die bij deze vraag aangaven zich tot (minimaal) één bevolkingsgroep te rekenen die in Nederland als etnische minderheid wordt beschouwd (dat wil zeggen, alle hiervoor genoemde bevolkingsgroepen, met uitzondering van de Nederlandse bevolkingsgroep). De groep 'anders' (4%) bestond voornamelijk uit allochtonen uit niet-westerse landen, zoals Afghanistan en Iran. Omdat de cultuur van deze personen op de dimensie collectivisme versus individualisme meer overeenkomt met de cultuur van de belangrijke allochtone groepen in Nederland dan met de

Nederlandse cultuur, is de categorie 'anders' opgenomen in de groep allochtonen. Vergelijking van de samenstelling van onze onderzoeksgroep met die van de Nederlandse bevolking als geheel (CBS, 2002) liet zien dat Surinamers en Antillianen/Arubanen in onze steekproef oververtegenwoordigd (tezamen 7.0% in onze steekproef versus 2.8% in de Nederlandse bevolking) en Nederlanders ondervertegenwoordigd waren (69.4% in de steekproef versus 81.6% voor de bevolking als geheel).

3.2 Meetinstrumenten

Tenzij anders aangegeven zijn de in dit onderzoek opgenomen variabelen gemeten met 5-punts-Likertschalen met als schaalankers 1 ('volstrekt mee oneens') en 5 ('volstrekt mee eens'). Alle variabelen, met uitzondering van werkzoekgedrag, zijn gemeten op tijdstip 1.

Werkzoekgedrag. In navolging van Blau (1994) werd werkzoekgedrag gemeten in termen van de tijd die mensen in de vier maanden tussen de eerste en de tweede meting van de studie hebben besteed aan 11 activiteiten die betrekking hebben op het zoeken naar werk, zoals het bij een organisatie inwinnen van informatie over een bepaalde functie of vacature. De respondenten konden aangeven hoeveel tijd zij de afgelopen vier maanden besteed hadden aan de betreffende activiteit (1 = 'helemaal geen tijd', 5 = 'heel veel tijd', $\alpha = .93$).

Werkzoekintentie is gemeten in termen van de activiteiten die mensen van plan waren de komende vier maanden uit te voeren ten aanzien van het zoeken naar werk, zoals het lezen van personeelsadvertenties of het schrijven van sollicitatiebrieven. De elf items van deze schaal en bijbehorende antwoordmogelijkheden corresponderen met de items van de schaal werkzoekgedrag, met als enige verschil dat voor werkzoekintentie gevraagd is hoeveel tijd men *van plan* was te besteden aan werkzoekactiviteiten ($\alpha = .93$).

Instrumentele en affectieve werkzoekattitude. In navolging van Van Hooft et al. (2002) werd werkzoekattitude gemeten in termen van een instrumentele en een affectieve component. De twee items van de *instrumentele component* zijn gebaseerd op Vinokur en Caplan (1987). Deze items zijn: 'Voor mij is het verstandig de komende vier maanden naar (ander) werk te zoeken' en 'Voor mij persoonlijk is het nuttig de komende vier maanden te zoeken naar (ander) werk'. *Affectieve werkzoekattitude* is gemeten met de volgende drie items: 'Ik vind het zoeken naar een (andere) baan plezierig om te doen', 'Solliciteren vind ik een leuke bezigheid' en 'Ik vind solliciteren interessant om te doen' (1 = 'helemaal niet belangrijk', 5 = 'heel erg belangrijk'). Exploratieve factoranalyse over deze 5 items liet zien dat deze op de bedoelde wijze op twee factoren laadden (eigenwaarden waren respectievelijk 3.20 en 1.51). De betrouwbaarheid van de schaal instrumentele werkzoekattitude was .89 en die van affectieve werkzoekattitude .86.

Subjectieve norm. Deze variabele kan op twee manieren worden gemeten: middels een directe meting waarin gevraagd wordt in hoeverre belangrijke anderen uit de omgeving iemand stimuleren werk te gaan zoeken of middels een indirecte meting waarbij een productvariabele geconstrueerd wordt uit 'normatieve opvatting' en 'neiging tot conformeren'. Omdat in de literatuur over werkzoekgedrag en de TPB steeds de directe meetmethode wordt gebruikt (Van Ryn & Vinokur, 1992; Vinokur & Caplan, 1987), werd ook in het huidige onderzoek deze directe meting van subjectieve norm gehanteerd. Subjectieve norm werd gemeten door respondenten in twee items te vragen of de belangrijkste persoon en de meeste personen die belangrijk voor hem of haar zijn, vinden dat hij of zij werk moet gaan zoeken ($\alpha = .86$).

Self-efficacy. Deze variabele is gemeten met een schaal van zes aan Ellis en Taylor (1983) en Van Ryn en Vinokur (1992) ontleende items. Een typerend item

is 'Ik heb er vertrouwen in dat ik een goede indruk kan maken tijdens sollicitatiegesprekken' ($\alpha = .85$).

Sociale steun. Sociale steun is in dit onderzoek gemeten met zeven aan Abbey, Abramis en Caplan (1985) ontleende items, waarin gevraagd werd in hoeverre mensen steun ontvangen uit hun omgeving. Een voorbeelditem is 'Zou u willen aangeven hoe vaak uw partner, of iemand anders die heel belangrijk voor u is, naar u luistert wanneer u behoefte heeft om te praten' (1 = 'helemaal nooit', 5 = 'heel vaak', $\alpha = .93$).

Financiële nood. Deze variabele is in het onderzoek opgenomen als controlevariabele, omdat uit een meta-analyse van Kanfer et al. (2001) bleek dat deze variabele positief samenhangt met werkzoekgedrag. Financiële nood is gemeten met drie items, waarbij een hogere score duidt op meer financiële nood (zoals door de persoon zelf ervaren). Een voorbeelditem van deze schaal is: 'Voor mij is het moeilijk om van mijn inkomen rond te komen' ($\alpha = .71$).

Demografische en controlevariabelen. Naast eerdergenoemde onderzoeksvariabelen, is nog gevraagd naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau.

3.3 Statistische analyse

Hypothesen 1-5 werden getoetst door middel van stapsgewijze hiërarchische regressieanalyse. In de eerste stap werden de controlevariabelen geslacht, leeftijd, opleiding, bevolkingsgroep en financiële nood opgenomen. Voor *werkzoekintentie* werden in stap 2 de variabelen uit de TPB toegevoegd: instrumentele werkzoekattitude, affectieve werkzoekattitude, subjectieve norm en self-efficacy. In stap 3 werd ten slotte gekeken of sociale steun nog extra variantie van werkzoekintentie verklaarde. Voor *werkzoekgedrag* werden in stap 2 werkzoekintentie en self-efficacy opgenomen in de analyse. Omdat instrumentele werkzoekattitude, affectieve werkzoekattitude en subjectieve norm hoog correleerden met werkzoekgedrag (tabel 1), werden deze variabelen in stap 3 van de regressieanalyse toegevoegd om te kijken of zij niet alleen indirect via werkzoekintentie maar ook nog direct invloed hebben op werkzoekgedrag. Ten slotte, om te toetsen of allochtonen en autochtonen verschillen betreffende hun gemiddelde scores op de variabelen (hypothese 6) in dit onderzoek zijn uni- en multivariate variantieanalyses uitgevoerd.

4 Resultaten

Tabel 1 presenteert de gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties van de in deze studie gebruikte variabelen voor autochtonen en allochtonen. Allochtonen zijn gemiddeld jonger, lager opgeleid en hebben een hogere financiële nood dan de autochtonen in onze steekproef. Wat betreft de TPB-variabelen treden alleen verschillen op bij subjectieve norm en self-efficacy: allochtonen ervaren meer druk vanuit hun omgeving om werk te gaan zoeken en hebben minder vertrouwen in hun eigen vaardigheden om werk te zoeken. Hypothese 6 veronderstelde dat allochtonen meer steun zouden ervaren bij het zoeken van werk dan allochtonen. Uit tabel 1 blijkt echter dat er geen significant verschil was in ervaren sociale steun tussen allochtonen en autochtonen (hypothese 6 verworpen).

4.1 Voorspellers van werkzoekintentie en werkzoekgedrag

Werkzoekintentie. Verondersteld werd dat werkzoekintentie positief zou samenhangen met instrumentele en affectieve werkzoekattitude en sociale norm (hypothese 2), met self-efficacy (hypothese 3a), en met sociale steun (hypothese 5). Tabel 2 presenteert de resultaten van onze multiële hiërarchische regressieana-

Tabel 1 Gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties voor alle variabelen, voor allochtonen (boven de diagonaal) en autochtonen (onder de diagonaal)

Variabele	Autochtonen (N = 487)		Allochtonen (N = 86)		Correlaties ^b											
	M	(SD)	M	(SD)	F ^a	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 Geslacht (0 = V, 1 = M) ^c	.28	(.45)	.34	(.48)	1.31		.36*	.05	-.04	.02	.21*	.07	.16	.11	.11	.09
2 Leertijd	39.44	(10.06)	35.84	(10.66)	9.20*	.07		-.24*	-.17	-.10	.14	-.04	.08	-.05	.05	.05
3 Opleiding	2.51	(1.11)	2.19	(1.13)	6.20*	.04	-.09*		.03	-.06	.17	.14	-.02	.39*	.21*	.26*
4 Financiële nood	3.47	(.98)	3.73	(.81)	5.21*	.07	.13*	-.10		-.04	.06	.00	.04	-.07	.03	-.02
5 Sociale steun	2.95	(1.03)	3.02	(1.02)	.27	-.04	-.24*	-.00	-.10*		.14	.19	.18	.13	.14	.20
6 Instrumentele werkzoekattitude	2.63	(1.22)	2.88	(1.33)	3.04	.08	-.11*	.01	.09*	.03		.40*	.70*	.28*	.71*	.67*
7 Affectieve werkzoekattitude	2.67	(.90)	2.84	(.96)	2.52	-.01	-.11*	.04	.03	.19*	.33*		.32*	.49*	.42*	.35*
8 Subjectieve norm	2.10	(1.03)	2.48	(1.24)	9.45*	.09*	-.13*	.06	.09*	.10*	.54*	.24*		.16	.55*	.51*
9 Self-efficacy	3.38	(.85)	2.97	(.88)	17.01*	.04	-.11*	.27*	-.02	.24*	.15*	.47*	.05		.42*	.41*
10 Werkzoekintentie	1.89	(.77)	2.06	(.82)	3.47	.07	-.18*	.10*	.10*	.17*	.64*	.34*	.45*	.21*		.78*
11 Werkzoekgedrag	1.00	(.89)	1.08	(.95)	.64	.14*	-.20*	.11*	-.11*	.10*	.61*	.28*	.44*	.18*	.78*	

^a Multivariate F is 5.17, $p < .01$.

^b Vanwege incidenteel missende waarden varieert N voor autochtonen van 517 tot 574 en voor allochtonen van 93 tot 117.

^c Dichotome variabele, waardoor het strik genomen onjuist is te spreken van een gemiddelde en standaardafwijking. Genoemde 'gemiddelden' zijn in feite het percentage mannen in beide onderzoeksgroepen (berekend over de respondenten van wie het geslacht bekend was).
* = $p < .05$.

lyses voor werkzoekintentie. Alle blokken blijken significant bij te dragen aan de verklaring van de variantie van werkzoekintentie. De controlevariabelen verklaren 5%; de TPB-variabelen voegen daar nog eens 42% aan toe; sociale steun verklaart nog eens 1% extra. De resultaten (stap 3) laten zien dat jongeren en hoger opgeleiden vaker van plan zijn veel tijd te besteden aan het zoeken naar werk dan anderen. Allochtonen en autochtonen verschilden niet in hun werkzoekintentie.

De TPB-variabelen verklaarden gezamenlijk 42% van de variantie in werkzoekintentie. De belangrijkste bijdrage daarin werd geleverd door instrumentele werkzoekattitude (een gestandaardiseerd effect van .52). De bijdragen van affectieve werkzoekattitude en subjectieve norm waren minder groot, maar nog steeds significant (hypothese 2 bevestigd). Naarmate mensen het zoeken naar werk nuttiger én leuker vinden en meer druk uit hun omgeving ervaren om werk te zoeken, zullen zij eerder van plan zijn naar werk te zoeken. Aanvankelijk (model 2) heeft self-efficacy – conform hypothese 3a – een positief effect op werkzoekintentie. Dat effect valt echter weg na controle voor sociale steun, dat een significante voorspeller was van werkzoekintentie ($\beta = .10$): naarmate mensen meer steun uit hun omgeving ervaren bij het zoeken naar werk, zullen zij meer intenties vormen dat ook te doen (hypothese 5 bevestigd).

Werkzoekgedrag. Verondersteld werd dat werkzoekgedrag positief zou samenhangen met werkzoekintentie (hypothese 1) en met self-efficacy (hypothese 3b). De controlevariabelen verklaarden gezamenlijk 6% van de variantie in werkzoekgedrag. Werkzoekintentie en self-efficacy bleken nog eens 54% van de variantie van werkzoekgedrag te verklaren (stap 2). Om te kijken of de variabelen instrumentele werkzoekattitude, affectieve werkzoekattitude, subjectieve norm en sociale steun naast hun invloed via werkzoekintentie ook nog een directe invloed hebben op werkzoekgedrag, werden deze variabelen toegevoegd in stap 3

Tabel 2 Gestandaardiseerde bèta-gewichten, R^2 en R^2 change van de regressieanalyses van werkzoekintentie en werkzoekgedrag op de verklarende variabelen

Werkzoekintentie				Werkzoekgedrag			
(N = 578)	model 1	model 2	model 3	(N = 573)	model 1	model 2	model 3
Geslacht	.08*	.01	.01	Geslacht	.14**	.07**	.06*
Leeftijd	-.16**	-.10**	-.08*	Leeftijd	-.15**	-.03	-.04
Opleiding	.11**	.06	.07*	Opleiding	.11**	.03	.04
Financiële nood	.09*	.04	.04	Financiële nood	.12**	.05	.04
Bevolkingsgroep	.06	.02	.02	Bevolkingsgroep	.01	-.03	-.04
Instrumentele werkzoekattitude		.51**	.52**	Werkzoekintentie		.75**	.61**
Affectieve werkzoekattitude		.11**	.10**	Self-efficacy		.02	.02
Subjectieve norm		.12**	.10**				
Self-efficacy		.08*	.06				
Sociale steun			.10**	Instrumentele werkzoekattitude			.21**
				Affectieve werkzoekattitude			-.01
				Subjectieve norm			.03
				Sociale steun			.01
R^2	.05	.47	.47		.06	.60	.63
R^2 change	.05**	.42**	.01**		.06**	.54**	.03**

* = $p < .05$, ** = $p < .01$.

van de analyse. Deze variabelen verklaarden gezamenlijk nog 3% van de variatie van werkzoekgedrag. Tabel 2 laat zien dat mannen meer tijd besteden aan het zoeken naar werk dan vrouwen; bevolkingsgroep heeft, na toevoeging van de variabelen in stap 2 en 3, geen significant effect op werkzoekgedrag.

Zoals verwacht had werkzoekintentie een positief effect op werkzoekgedrag (een effect van .61): een hogere werkzoekintentie gaat samen met meer werkzoekgedrag (Hypothese 1 bevestigd). In tegenstelling tot onze verwachting had self-efficacy geen invloed op werkzoekgedrag (Hypothese 3b verworpen). Van de variabelen in stap 3 had alleen instrumentele werkzoekattitude een significant effect op werkzoekgedrag (een effect van .21); naarmate men het zoeken naar werk nuttiger vindt om te doen, voert men bij gelijke werkzoekintentie meer werkzoekactiviteiten uit. Dit resultaat is opvallend, omdat deze directe samenhang niet voorspeld wordt door de TPB.

4.2 Verschillen tussen allochtonen en autochtonen

Hypothesen 4a en 4b veronderstelden dat het belang van subjectieve norm en instrumentele attitude voor de voorspelling van werkzoekintentie zou verschillen als functie van cultuur. Voor allochtonen zou subjectieve norm belangrijker zijn dan instrumentele werkzoekattitude (hypothese 4a), voor autochtonen zou instrumentele werkzoekattitude belangrijker zijn dan subjectieve norm (hypothese 4b). Om te onderzoeken of de voorspellers van werkzoekintentie en werkzoekgedrag voor allochtonen en autochtonen verschillen, zijn voor beide groepen afzonderlijke hiërarchische multiple regressieanalyses uitgevoerd. Omdat uit de eerdere analyses bleek dat sociale steun significant bijdroeg aan de voorspelling van werkzoekintentie is deze variabele in de vervolganalyses steeds in stap 2 van de vergelijking opgenomen. Omdat in dit onderzoek de interesse uitgaat naar de problematiek van allochtonen in het algemeen *gegeven de maatschappelijke verschillen* tussen beide groepen, zijn opleiding en financiële situatie niet als controlevariabelen meegenomen in de regressieanalyses.

Tabel 3 laat zien dat de controlevariabelen geslacht en leeftijd bij autochtonen zowel werkzoekintentie als -gedrag voorspellen: mannen en jongeren vertonen meer werkzoekgedrag en hebben een sterkere werkzoekintentie dan anderen. Voor allochtonen vinden we deze effecten echter niet. Instrumentele werkzoekattitude is in beide groepen de belangrijkste voorspeller van werkzoekintentie: of iemand plannen maakt om naar werk te zoeken is vooral afhankelijk van het nut dat deze persoon ziet in het zoeken van werk.

Wat betreft werkzoekintentie treedt een verschil op tussen allochtonen en autochtonen in de bèta-gewichten van subjectieve norm, self-efficacy en sociale steun. Voor autochtonen geldt dat naarmate men meer druk ervaart uit de omgeving en meer sociale steun krijgt, men eerder plannen zal maken om werk te gaan zoeken; voor allochtonen zijn deze effecten niet significant. Voor allochtonen is self-efficacy een belangrijkere voorspeller voor werkzoekintentie dan voor autochtonen. Dit verschil in de voorspellende waarde van self-efficacy is zelfs nog duidelijker bij de samenhang van deze variabele met werkzoekgedrag; waar bij allochtonen meer self-efficacy samenhangt met meer werkzoekgedrag, is dit effect bij autochtonen niet significant.

Moderator-analyses. Om de groepsverschillen in de sterkte van de effecten van subjectieve norm, self-efficacy en sociale steun strikter te toetsen werden twee aanvullende stapsgewijze regressieanalyses uitgevoerd op de totale onderzoeksgroep. Voor *werkzoekintentie* werden, na de hoofdeffecten van de in tabel 3 gepresenteerde variabelen, de interacties tussen enerzijds bevolkingsgroep en anderzijds subjectieve norm, self-efficacy en sociale steun aan de vergelijking toegevoegd. Toevoeging van deze interacties deed de hoeveelheid verklaarde va-

Tabel 3 *Gestandaardiseerde bèta-gewichten, R² en R² change van de regressieanalyses van werkzoekintentie en werkzoekgedrag voor autochtonen en allochtonen op de verklarende variabelen*

<i>Werkzoekintentie</i>	<i>Autochtonen (N = 492)</i>		<i>Allochtonen (N = 86)</i>	
	<i>model 1</i>	<i>model 2</i>	<i>model 1</i>	<i>model 2</i>
Geslacht	.09*	.03	.05	-.07
Leeftijd	-.20**	-.08*	.03	-.03
Instrumentele werkzoekattitude		.51**		.58**
Affectieve werkzoekattitude		.08		.08
Subjectieve norm		.12**		.08
Self-efficacy		.06		.19*
Sociale steun		.11**		.04
R ²	.04	.45	.01	.56
R ² change	.04**	.41**	.01	.56**

<i>Werkzoekgedrag</i>	<i>Autochtonen (N = 487)</i>			<i>Allochtonen (N = 86)</i>		
	<i>model 1</i>	<i>model 2</i>	<i>model 3</i>	<i>model 1</i>	<i>model 2</i>	<i>model 3</i>
Geslacht	.15**	.09**	.08**	.08	.03	-.01
Leeftijd	-.20**	-.05	-.06	.07	.06	.04
Werkzoekintentie		.75**	.62**		.69**	.51**
Self-efficacy		-.00	.00		.18*	.19*
Instrumentele werkzoekattitude			.20**			.25*
Affectieve werkzoekattitude			.00			-.05
Subjectieve norm			.04			.01
Sociale steun			-.02			.08
R ²	.06	.60	.63	.02	.62	.66
R ² change	.06**	.54**	.03**	.02	.61**	.04

* = $p < .05$, ** = $p < .01$.

riantie echter niet significant toenemen; bevolkingsgroep is dus geen moderator van de effecten subjectieve norm, self-efficacy en sociale steun. Voor *werkzoekgedrag* vonden we echter dat toevoeging van de interacties tussen enerzijds bevolkingsgroep en anderzijds werkzoekintentie en self-efficacy de verklaarde varianties wél significant deed toenemen. Daarbij bleek de interactie tussen self-efficacy en bevolkingsgroep significant (een gestandaardiseerd effect van $-.09$, $p < .05$), wat betekent dat de in tabel 3 gerapporteerde effecten van self-efficacy op werkzoekgedrag significant verschillend zijn voor autochtonen en allochtonen. Een aanvullende analyse waarin werd gecontroleerd voor opleiding en financiële nood bleek dezelfde bevindingen op te leveren.

Subjectieve norm versus instrumentele werkzoekattitude. Hypothese 4a stelde dat subjectieve norm bij allochtonen een betere voorspeller van werkzoekintentie zou zijn dan instrumentele werkzoekattitude. Inspectie van de betreffende effecten laat echter zien dat subjectieve norm géén belangrijkere voorspeller is voor werkzoekintentie dan instrumentele werkzoekattitude (de effecten zijn respectievelijk $.08$, *ns*, en $.58$, $p < .01$ (hypothese 4a verworpen). Voor autochtonen zou instrumentele werkzoekattitude een sterker effect op werkzoekintentie moeten hebben dan subjectieve norm (hypothese 4b). In overeenstemming met deze verwachting is instrumentele werkzoekattitude een belangrijkere voorspeller van werkzoekintentie dan subjectieve norm (effecten respectievelijk $.51$, $p < .01$, en $.12$, $p < .01$, Hypothese 4b ondersteund).

5 Discussie

Onze studie naar culturele verschillen in de determinanten van werkzoekgedrag kende drie doelen. Ten eerste wilden we onderzoeken in hoeverre de bevindingen van eerder onderzoek naar deze determinanten gegeneraliseerd konden worden naar de huidige onderzoeksgroep van moeilijk bemiddelbare en langdurig werklozen. Ten tweede wilden we nagaan of en in hoeverre sociale steun een nuttige aanvulling op bestaande, op Ajzens (1991) TPB gebaseerde, werkzoekmodellen vormde. Ten slotte wilden we meer inzicht krijgen in de rol die de culturele achtergrond van de betrokkenen speelde. Eerder onderzoek (Van Hooft et al., 2002) suggereerde dat de effecten van de determinanten van werkzoekgedrag varieerden als functie van etniciteit, dan wel cultuur.

5.1 Determinanten van werkzoekgedrag

Om werklozen effectief te kunnen begeleiden bij het zoeken naar een baan is het belangrijk inzicht te hebben in de factoren die werkzoekgedrag beïnvloeden. Uitgaande van Ajzens TPB (1991) is in deze studie gekeken naar de determinanten van werkzoekgedrag en verschillen daarin tussen allochtonen en autochtonen. De resultaten van onze studie zijn goeddeels consistent met de op de TPB gebaseerde voorspellingen. Zoals verwacht vonden we dat werkzoekintentie de belangrijkste determinant was van werkzoekgedrag. Werkzoekintentie bleek positief samen te hangen met instrumentele werkzoekattitude, affectieve werkzoekattitude en subjectieve norm. Deze resultaten zijn consistent met eerder door Van Hooft et al. (2002), Van Ryn en Vinokur (1992) en Vinokur en Caplan (1987) gerapporteerde verbanden, wat suggereert dat eerdere bevindingen betreffende de determinanten van werkzoekgedrag goed generaliseerbaar zijn naar de huidige onderzoeksgroep van langdurig werklozen.

5.2 De rol van sociale steun

Sociale steun bleek een significante bijdrage te leveren aan het verklaren van werkzoekintentie bovenop de variabelen uit de TPB. In lijn met eerder onderzoek (Vinokur & Caplan, 1987) bleek dat werklozen die meer sociale steun ervoeren meer van plan waren naar werk te zoeken dan anderen. Daarbij moet overigens worden aangetekend dat de hoeveelheid door dit concept verklaarde variantie in werkzoekgedrag met 1% zeer klein was. Dat is op zichzelf een opvallende bevinding, omdat eerder (voornamelijk Amerikaans) onderzoek suggereert dat sociale steun vanuit de omgeving een belangrijke factor is die het welzijn van werklozen bevordert (Wethington & Kessler, 1986). Werklozen die veel steun ervaren voelen zich wellicht beter dan anderen, maar zijn nauwelijks meer gemotiveerd om naar werk te zoeken.

5.3 De rol van culturele achtergrond

De interessantste resultaten van de huidige studie hebben betrekking op verschillen tussen allochtonen en autochtonen. We veronderstelden dat de determinanten van werkzoekgedrag en -intentie zouden verschillen als functie van cultuur. Achtereenvolgens bespreken we de (afwezigheid van) verschillen met betrekking tot a) sociale steun, b) self-efficacy, en c) subjectieve norm en attitude.

Sociale steun. Verwacht werd dat allochtonen vanuit hun collectivistische achtergrond meer sociale steun zouden ervaren dan autochtonen (Beehr & Glazer, 2001; Goodwin & Giles, 2003). Deze verwachting werd echter niet bevestigd; onze resultaten lieten geen significant verschil zien in de mate waarin de deelnemers zich gesteund voelden door hun omgeving. Daarvoor zijn verschillende verklaringen denkbaar. Eén daarvan is dat de door ons veronderstelde culturele ver-

schillen tussen autochtonen en allochtonen in werkelijkheid kleiner zijn dan we veronderstelden: wellicht zijn de allochtonen beter geïntegreerd in de Nederlandse samenleving dan we veronderstelden, wat kan betekenen dat hun sociale omgeving per saldo niet sterk verschilt en – belangrijker nog – dat onze operationalisering van ‘cultuur’ in termen van de bevolkingsgroep waartoe men zich rekent een lage validiteit heeft. Deze verklaring wordt echter tegengesproken door het feit dat allochtonen significant meer druk ervaren vanuit hun omgeving om te solliciteren dan autochtonen. Hoewel er dus geen verschillen zijn wat betreft sociale steun verschillen allochtonen en autochtonen wél in andere opzichten (zoals op de variabele subjectieve norm), wat impliceert dat culturele achtergrond wel degelijk een relevant concept is voor onze onderzoeksgroep.

Een andere verklaring voor het gebrek aan verschillen in sociale steun is dat nationale verschillen in collectivisme-individualisme (en daaraan gerelateerde variabelen) wellicht niet zonder meer gegeneraliseerd mogen worden naar het individu, dan wel gegeneraliseerd kunnen worden naar individualistisch ingestelde personen in een collectivistische context of vice versa. De grotere rol van sociale steun in collectivistische culturen zou bijvoorbeeld zijn oorsprong kunnen hebben in de grotere sociale netwerken (het dorp waar men woont, de ‘extended family’ waarvan men deel uitmaakt – dus niet alleen de directe familieleden maar ook verre ooms, neven, nichten) waarin men functioneert. Immigranten nemen die uitgebreide sociale netwerken maar ten dele of zelfs helemaal niet mee naar hun nieuwe thuisbasis, waardoor ze wellicht per saldo net zozeer op zichzelf zijn teruggeworpen als leden van een individualistische cultuur (die evenmin beschikken over een groot sociaal netwerk). Andersom gerekenend is sociale steun in individualistische culturen niet zozeer afwezig, maar misschien eerder geconcentreerd in de directe omgeving van het betreffende individu (het eigen gezin, enkele goede vrienden). In dat geval beschikt men in een individualistische cultuur weliswaar niet over *veel* steun in *kwantitatieve* zin, maar wel over *kwalitatief hoogwaardige* steun, waardoor verschillen met de hoeveelheid in een collectivistische cultuur ervaren steun zeer klein of zelfs afwezig zullen zijn. Het door ons gebruikte instrument om sociale steun te meten is ongeschikt om dergelijke verschillen in de betekenis, kwantiteit en kwaliteit van ervaren sociale steun in kaart te kunnen brengen. Om meer inzicht in deze materie te verkrijgen is aanvullend onderzoek met een meer verfijnd instrumentarium noodzakelijk.

Self-efficacy. Self-efficacy werd verondersteld een positieve invloed te hebben op werkzoekintentie en werkzoekgedrag. De betreffende effecten bleken echter (wanneer de allochtone en autochtone groepen werden samengevoegd) niet significant te zijn. Dit resultaat is niet uniek: hoewel vaak een verband gerapporteerd wordt tussen self-efficacy en werkzoekgedrag (zie Kanfer et al., 2001), zijn er ook onderzoeken die dit verband niet vinden (bijvoorbeeld Nesdale & Pinter, 2000; Wanberg, Watt, & Rumsey, 1996). Opvallend is dat opsplitsing van onze onderzoeksgroep naar bevolkingsgroep liet zien dat self-efficacy bij allochtonen de verwachte effecten op werkzoekgedrag en -intentie had, maar dat deze effecten bij autochtonen volledig ontbraken. Tevens bleken de allochtonen in onze onderzoeksgroep significant lager te scoren op self-efficacy dan de autochtonen, wat in overeenstemming is met eerdere bevindingen van Van Hooft et al. (2002). Deze lagere scores op self-efficacy suggereren dat allochtonen heel goed weten dat hun kans op werk kleiner is dan die van autochtonen, en dat zij die lagere kans ten dele (en wellicht terecht) attribueren aan hun geringere werkzoekvaardigheden. Beide bevindingen impliceren dat het vooral bij de begeleiding van werkloze allochtonen naar een betaalde baan zinvol is aandacht te besteden aan het vergroten van hun self-efficacy.

5.4 Subjectieve norm en attitude

Een kenmerk van een collectivistische cultuur is dat mensen hun gedrag meer laten bepalen door de subjectieve groepsnorm dan door hun persoonlijke attitude, terwijl dit in een individualistische cultuur juist omgekeerd is (Triandis, 2000). In lijn met deze verwachting rapporteerden Van Hooft et al. (2002) dat subjectieve norm voor allochtonen een betere voorspeller was voor werkzoekintentie dan hun individuele attitude ten opzichte van het zoeken naar werk, terwijl dit voor autochtonen omgekeerd was. De resultaten van het onderzoek van Van Hooft et al. (2002) werden in dit onderzoek echter slechts ten dele bevestigd. Waar in het onderzoek van Van Hooft et al. de (instrumentele) werkzoekattitude voor autochtonen inderdaad een betere voorspeller was van werkzoekintentie dan subjectieve norm, bleek zulks in ons onderzoek ook voor allochtonen te gelden. Hoewel in beide groepen de individuele attitude dus meer invloed heeft dan subjectieve norm bij het voorspellen van werkzoekintentie, is deze attitude bij autochtonen wel een *betere* voorspeller van werkzoekgedrag dan bij allochtonen. Dat resultaat past goed bij de veronderstelde verschillen tussen een collectivistische en een individualistische cultuur (Triandis, 2000); in een individualistische cultuur zullen individuele attitudes immers van groter belang zijn bij het voorspellen van intenties en gedrag dan in een collectivistische cultuur.

Ook in overeenstemming daarmee lijkt onze bevinding dat allochtonen significant hoger scoorden op subjectieve norm dan autochtonen; allochtonen ervaren dus meer druk van personen uit hun omgeving om werk te gaan zoeken dan autochtonen, zoals eerder al bleek in het onderzoek van Van Hooft et al. (2002). Opvallend genoeg bleek in ons onderzoek dat subjectieve norm alleen voor autochtonen effect had op het werkzoekgedrag (via werkzoekintentie). Bij de allochtone groep had subjectieve norm geen enkel effect op werkzoekintentie of -gedrag, wat weer in tegenspraak is met het idee dat subjectieve norm voor allochtonen een sterkere determinant van intentie en gedrag is dan voor autochtonen. Kortom, de bevindingen ondersteunen onze verwachtingen ten aanzien van de rol van subjectieve norm maar ten dele.

5.5 Beperkingen van het onderzoek

Om de hiervoor beschreven resultaten op waarde te kunnen schatten is het zinvol enkele belangrijke beperkingen van ons onderzoek te bespreken. Eén daarvan betreft de opzet van de studie: een grotendeels cross-sectionele survey met een beperkte nameting, waarin uitsluitend is gevraagd naar subjectieve oordelen betreffende eigen attitudes en gedrag. Uiteraard kan tussen twee op eenzelfde moment gemeten variabelen geen *causale* relatie aangetoond worden. Het feit dat werkzoekgedrag uitsluitend is gemeten ten tijde van de tweede meting betekent dat causale uitspraken ook voor deze variabele relatief risicovol zijn vanwege het ontbreken van een voormeting. De subjectiviteit van de metingen betekent dat sprake kan zijn geweest van methode-effecten die de samenhang tussen de variabelen naar boven toe kunnen vertekenen. Dat zou echter voor alle correlaties moeten gelden. Tabel 1 bevat echter relatief veel zwakke correlaties, wat suggereert dat dergelijke methode-effecten geen belangrijke invloed hebben gehad. Daarnaast kan sociale wenselijkheid de antwoorden hebben beïnvloed, met name voor de allochtonen in onze studie. Zij zouden vanuit hun collectivistische achtergrond gevoeliger kunnen zijn voor de invloed van hun omgeving, zoals hier blijkt uit hun relatief hoge score op sociale norm. Bij andere in deze studie gebruikte variabelen vonden we echter geen verschillen, zodat we voortsnog aannemen dat sociale wenselijkheid de gevonden verschillen tussen allochtonen en autochtonen niet kan verklaren.

Een tweede beperking van dit onderzoek is dat onze groep allochtonen be-

stond uit een aantal onderling verschillende groepen. Zo is de arbeidsmarktpositie van Surinamers en Antillianen beduidend gunstiger dan die van Turken en Marokkanen (Dagevos, 2001), wat zou kunnen betekenen dat de verschillen tussen de autochtone en allochtone groepen in ons onderzoek zijn onderschat (de allochtone groep bestaat dan immers uit zowel relatief kansrijke als kansarme groepen, wat het onderscheid met de autochtone groep zou vertroebelen). Om inzicht te verkrijgen in de mate waarin dit probleem speelde zijn voor alle in dit onderzoek betrokken variabelen de scores van de verschillende allochtone groepen vergeleken. Hieruit bleek dat de verschillen tussen de groepen allochtonen zeer beperkt waren: in de groep Marokkanen zaten significant meer mannen dan in de groep Antillianen, en Surinamers hadden een significant hogere werkzoekintentie dan Turken. Hoewel significant, waren deze verschillen tamelijk gering. Samenvoeging van de verschillende groepen allochtonen heeft vermoedelijk dus geen gevolgen gehad voor onze conclusies.

Een derde beperking van dit onderzoek betreft de responspercentages. Die zijn relatief laag (op tijdstip 2 slechts 12% van de oorspronkelijk benaderde groep), wat de vraag oproept of onze resultaten vertekend kunnen zijn door selectieve non-respons. Vergelijking van de gemiddelde scores op tijdstip 1 van de respondenten die op tijdstip 2 niet meer meededen met de scores van respondenten die aan beide metingen meededen leverde geen grote verschillen op, wat suggereert dat het met de mogelijke door selectieve uitval veroorzaakte vertekening van onze resultaten wel meevalt. Dat laat echter onverlet dat het in principe mogelijk is dat onze onderzoeksgroep geen aselechte steekproef is uit de populatie (bijvoorbeeld een relatief groot aantal werkzoekenden bevat). Voorzover dat het geval is – en dat is met de ons ter beschikking staande gegevens niet na te gaan – zal die selectiviteit geleid hebben tot restriction-of-range-effecten, wat impliceert dat de sterkte van de in onze studie gevonden verbanden onderschat is.

Een laatste belangrijke beperking van onze studie betreft het moment waarop de gegevens werden verzameld. Ten tijde van de dataverzameling (begin-midden 2001) was er nog volop vraag naar arbeid. Die positieve situatie zou bijvoorbeeld de oorzaak kunnen zijn van de lage gemiddelde score op werkzoekgedrag in dit onderzoek; die zou kunnen duiden op een groot vertrouwen dat men, ook zonder veel te zoeken, gemakkelijk een baan vindt. Dit zou weer het verband tussen self-efficacy en werkzoekintentie en -gedrag hebben kunnen beïnvloeden: hoe groter het aanbod aan banen, des te minder de eigen vaardigheden een rol spelen bij het vinden van werk: de kans een baan te vinden is sowieso groot. Deze redenering suggereert dat in de huidige studie de effecten van self-efficacy op werkzoekintentie en -gedrag een onderschatting zullen zijn van het werkelijke effect; in de huidige economische situatie zouden die effecten weleens sterker kunnen zijn. Dat onderstreept weer het belang van aandacht voor deze factor in reïntegratietrajecten. Aanvullend onderzoek naar de rol van self-efficacy in de huidige economische situatie kan laten zien of deze redenering houdbaar is.

5.6 Implicaties

Ondanks de hiervoor genoemde beperkingen van de huidige studie denken we dat onze resultaten zowel praktische als theoretische implicaties hebben. Onze bevindingen suggereren dat het in trajecten waarbij langdurig werkloze personen worden toegeleid naar een betaalde baan, zinvol is aandacht te schenken aan het vergroten van de self-efficacy van de betrokkenen; voor allochtone werklozen zou dit wellicht nog effectiever kunnen zijn dan voor autochtonen.

Wetenschappelijk interessant is dat onze studie sterke aanwijzingen te zien gaf voor verschillen in de determinanten van werkzoekgedrag tussen allochto-

nen en autochtonen. De resultaten van onze studie bleken deels in overeenstemming met eerder door Van Hooft et al. (2002) gerapporteerde bevindingen. Allochtonen rapporteren meer sociale druk van de omgeving dan autochtonen, en hebben minder vertrouwen in hun vaardigheden werk te vinden. Bovendien bleken de effecten van diverse aan werkzoekintentie en -gedrag gelieerde factoren te verschillen voor allochtonen en autochtonen. Hoewel de interpretatie van deze verschillen niet altijd even gemakkelijk is, wijzen ze – in combinatie met de resultaten van Van Hooft et al. (2002) – erop dat het belangrijk is om aanvullend onderzoek te doen naar de effecten van cultuur in het proces van werk zoeken en vinden. Op die manier kunnen de tot nu toe gevonden verschillen tussen leden van verschillende culturele groeperingen wellicht worden verduidelijkt.

Dankwoord

Dit onderzoek werd mede mogelijk gemaakt door financiële ondersteuning van Tempo-Team. De auteurs danken Elsa van der Maas voor haar assistentie bij de dataverzameling.

Literatuur

- Abrams, D., Ando, K. & Hinkle, S. (1998). Psychological attachment to the group: Cross-cultural differences in organizational identification and subjective norms as predictors of workers' turnover intentions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 1027-1039.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Beehr, T.A. & Glazer, S. (2001). A cultural perspective of social support in relation to occupational stress. In P.L. Perrewé & D.C. Ganster (red.), *Research in occupational stress and well-being*, Vol. 1: *Exploring theoretical mechanisms and perspectives* (pp. 97-142). Amsterdam: JAI Press.
- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job-search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288-312.
- Blonk, R.W.B. & Versteeg, A.M. (2002). *Motivatie en werkzoekgedrag bij uitkeringsgerechtigden*. Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2002). *Allochtonen in Nederland 2002*. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2003). *Statistisch Bulletin*, Vol. 59, nummer 25/26 juni. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Centraal Planbureau (27 mei 2003). *Centraal Economisch Plan 2003: Economisch herstel moeizaam en onzeker*. http://www.cpb.nl/nl/news/2003_10.html.
- Dagevos, J. (2001). Geblokteerde loopbanen van allochtonen? De vertegenwoordiging van allochtonen en autochtonen aan de onderkant van de beroepenstructuur. *Gedrag & Organisatie*, 14(2), 74-88.
- Ellis, R.A. & Taylor, M.S. (1983). Role of self-esteem within the job search process. *Journal of Applied Psychology*, 68, 632-640.
- Ensminger, M.E. & Celentano, D.D. (1988). Unemployment and psychiatric distress: Social resources and coping. *Social Science and Medicine*, 27, 239-247.
- Feather, N.T. (1992). Expectancy-value theory and unemployment effects. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 315-330.
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Goodwin, R. & Giles, S. (2003). Social support provision and cultural values in Indonesia and Britain. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 34, 240-245.
- Hanisch, K.A. (1999). Job loss and unemployment research from 1994 to 1998: A review and recommendations for research and intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 188-220.

- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Hoof, E.A.J. van, Born, M.Ph., Taris, T.W. & Flier, H. van der (2002). Culturele verschillen in werkzoekgedrag: motivationele factoren en belemmeringen bij het zoeken naar werk. *Gedrag & Organisatie*, 15, 52-71.
- Kanfer, R., Wanberg, C.R. & Kantrowitz, T.M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Landrine, H. (1992). Clinical implications of cultural differences: The referential versus the indexical self. *Clinical Psychology Review*, 12, 401-415.
- Markus, H.R. & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotions and motivation. *Psychological Review*, 98, 224-253.
- Nesdale, D. & Pinter, K. (2000). Self-efficacy and job-seeking activities in unemployed ethnic youth. *Journal of Social Psychology*, 140, 608-614.
- Petty, E.P. (1995). Attitude change. In A. Tesser (red.), *Advanced social psychology* (pp. 195-255). Boston: McGraw-Hill.
- Ryn, M. van & Vinokur, A.D. (1992). How did it work? An examination of the mechanisms through which an intervention for the unemployed promoted job-search behavior. *American Journal of Community Psychology*, 20, 577-597.
- Taris, T.W. (2002). Unemployment and mental health: a longitudinal perspective. *International Journal of Stress Management*, 9, 43-57.
- Triandis, H.C. (2000). Culture and Conflict. *International Journal of Psychology*, 35, 145-152.
- Veenman, J. (2000). *Advies CWI en allochtonen op de arbeidsmarkt*. Utrecht: FORUM, Instituut voor Multiculturele ontwikkeling.
- Vinokur, A. & Caplan, R.D. (1987). Attitudes and social support: Determinants of job-seeking behavior and well-being among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, 17, 1007-1024.
- Vos, E.L. de, Berg, R. van den & Vroome, E.M.M. de (2003). *Voorspellende waarde van faseren*. Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Wanberg, C.R., Watt, J.D. & Rumsey, D.J. (1996). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 81, 76-87.
- Wethington, E. & Kessler, R.C. (1986). Support, received support, and perceived adjustment to stressful life events. *Journal of Health and Social Behavior*, 27, 78-89.

Summary

Determinants of job-seeking behavior of native and ethnic minority unemployed persons

Edwin A.J. van Hooft, Anneloes M.L. Raes, Toon W. Taris, Veerle Brenninkmeijer, Roland W.B. Blonk, Marise Ph. Born & Henk van der Flier, *Gedrag & Organisatie*, Volume 16, December 2003, nr. 6, pp. 418-435.

The present study addresses possible differences in determinants of job-seeking behavior between Dutch native and ethnic minority (immigrant) unemployed persons. Previous research (Van Hooft et al., 2002), based on Ajzen's (1991) Theory of Planned Behavior (TPB), studying these determinants among a for the greater part employed sample, showed that the job-seeking process differs between Dutch and ethnic minority groups. The present study intended to replicate these findings in a longitudinal study among unemployed people with little chance of finding a job. Furthermore, we wanted to explore the effects of social support. Regression and variance analyses, based on data from 117 ethnic minority and 574 Dutch unemployed people, revealed that job-seeking behavior in both groups can be predicted well while using TPB-variables. For ethnic minority job-seekers both job-seeking intention and self-efficacy predicted job-seeking behavior, for Dutch job-seekers only intention was relevant. Social support proved to have a small effect on job-seeking intention, and no direct effect on job-seeking behavior. Furthermore, ethnic minority job-seekers reported higher levels of perceived social pressure to find employment and lower levels of self-efficacy than the Dutch group. The results partly confirm Van Hooft et al.'s (2002) previous findings. The findings have implications for both the planning of reintegration projects as well as for future research on the influence of culture on job-seeking.

Keywords: minorities, job seeking behavior, reasoned action