



Universiteit
Leiden

The Netherlands

**Kleur in blauw: implicaties van acculturatie
van allochtone politiemedewerkers op
werkgerelateerde uitkomsten**

Çelik, S.

Citation

Çelik, S. (2007). *Kleur in blauw: implicaties van acculturatie van allochtone politiemedewerkers op werkgerelateerde uitkomsten*. Apeldoorn: Politieacademie. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/4260394>

Version: Publisher's Version

License: [Creative Commons CC BY 4.0 license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/4260394>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

KLEUR IN BLAUW

Implicaties van acculturatie van allochtone
politiemedewerkers op werkgerelateerde
uitkomsten

Auteur
Saniye Celik

Begeleiding
Dr. Marloes L. van Engen
Dr. Judit V. Arends-Tóth

Foto kaft: Bart van Hattem
Omslagontwerp: Selami Kolayli

ISBN 978-90-78541-02-8

Maart 2007
Universiteit van Tilburg

KLEUR IN BLAUW

Implicaties van acculturatie van allochtone
politiemedewerkers op werkgerelateerde
uitkomsten

Saniye Celik

Inhoudsopgave

Voorwoord

Abstract

1.	Inleiding en theoretisch kader	5
2.	Methoden en meetinstrumenten	13
3.	Resultaten	19
	Beschrijvende Statistiek	19
	Toetsing van de hypothesen	23
4.	Conclusies	25
5.	Discussie	29
	Literatuur	31
	Bijlagen	37
	I. Vragenlijst 'Kleur in Blauw'	37
	II. Vragen per schaal	47

Voorwoord

Voor u ligt het resultaat van mijn onderzoek “Kleur in Blauw”, dat zich richt op de implicaties van cultuurbehoud en aanpassing van allochtone politiemedewerkers op werkgerelateerde uitkomsten. Dit wetenschappelijk onderzoek is ter afronding van mijn studie personeelswetenschappen aan de Universiteit van Tilburg.

Veertien jaar ervaring binnen de Nederlandse politie en mijn persoonlijke inspiratie en motivatie voor culturele diversiteit hebben mij tot het onderhavige onderwerp van studie doen bewegen. Hiermee heb ik geprobeerd een brug te slaan tussen de praktijk en de wetenschap. Ik ben ervan overtuigd dat de resultaten van dit onderzoek van belang zullen zijn bij het vormgeven van diversiteitbeleid binnen de politieorganisatie.

Terugblikkend op mijn masterstudie kan ik zeggen dat het geen gemakkelijke opgave was om als werkende moeder van twee lieve en levendige kinderen (Dilara en Talha) onderwijs en onderzoek te combineren. Het resultaat dat er nu ligt had dan niet tot stand kunnen komen zonder de steun van mijn begeleiders aan de Universiteit van Tilburg en van mensen uit mijn privé-sfeer. Mijn bijzondere dank gaat op de eerste plaats uit naar mijn begeleidsters vanuit de Universiteit van Tilburg, Dr. Marloes van Engen en Dr. Judith Arends-Tóth. Zij waren 'het kompas' voor mij en hebben mij wegwijs gemaakt in het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. Waar nodig hebben zij niet geschroomd om mij extra te begeleiden en te coachen. Ook wil ik Prof.dr. Fons van de Vijver bedanken voor zijn waardevolle inspiraties en bijdragen voor dit onderzoek. In het bijzonder ben ik dank verschuldigd aan Bert Poelert van het Landelijk Expertise Centrum Diversiteit (LECD). Bert heeft het mij mogelijk gemaakt de nodige respondenten te vinden. Ook wil ik mijn collega's binnen de politieorganisatie hartelijk danken voor hun medewerking aan dit onderzoek. Last but not least wil ik waardering uiten voor mijn echtgenoot Gurkan en aan mijn ouders. De inhoudelijke reflecties van mijn echtgenoot, zijn ondersteuning en vertrouwen in een goede

afloop waren zeer waardevol voor mij. Mijn ouders stonden altijd klaar en waren steun en toeverlaat bij de opvang en opvoeding van mijn kinderen.

Ik wens u heel veel leesplezier!

Saniye Celik

Nieuwegein, februari 2007

Abstract

The Dutch police organisation actively strives to become an ethnic diverse organization for reasons of legitimacy, accessibility, equal opportunity for all members of society and to gain ethnic expertise (LECD, 2005). However, the Police organization has not been successful in hiring and retaining a representative proportion of immigrant employees. The massive outflow, is in some police regions higher than the inflow. This, is a serious problem that the police organizations faces. Furthermore, the vertical mobility of immigrant police workers lags far behind the career progression of their Dutch co-workers. The aim of this study was to study the influence of the preferred acculturation strategies (Berry, 1997) on career prospects (self-efficacy, work satisfaction and motivation) vertical mobility of immigrant police workers. More specifically it is studied whether the importance that is attached to (a) cultural maintenance (related to the ethnic identity of origin) and (b) contact and participation (adaptation to the Dutch (police) culture) is related to work satisfaction, future career motivation and self-efficacy, and actual vertical mobility within the police organization. 49 male and 44 female first- and second generation immigrant police employees (mainly Turkish, Moroccan, Surinam and Antillean descent) filled out a questionnaire and provided information concerning their career steps and salary increase. As predicted, it was found that the importance attached to contact and participation (i.e. an assimilation strategy) positively affected by work and career satisfaction and self-efficacy. Importance of cultural maintenance is negatively affected by work and career satisfaction and the self-efficacy of making a career within the police organization. Results are discussed in relation to opportunities for immigrant workers, the general multicultural attitude within the police organizations and future venues for change.

1. Inleiding en theoretisch kader

Steeds meer hebben we in Nederland te maken met een pluriform wordende samenleving. Tegenwoordig is tien procent van de Nederlandse bevolking van allochtone¹ herkomst en de verwachting is dat het aantal allochtonen in 2025 zal zijn opgelopen tot 33 procent. De grootste groepen allochtonen worden gevormd door Turken (360 duizend) en Surinamers (330 duizend). Op de derde en vierde plaats komen respectievelijk de Marokkanen (320 duizend) en de Antillianen en Arubanen (131 duizend) (Van Duin, Jong & Broekman, 2006). Het opleidingsniveau van de beroepsbevolking is onder deze vier grote allochtone groepen over het algemeen lager dan onder autochtonen.² Echter, statistieken laten zien dat het aantal hoogopgeleide allochtonen aan het toenemen is (Crul & Wolff, 2002; CBS, 2006). Ondanks deze toename is er een relatieve ondervertegenwoordiging van allochtonen in hogere posities op de arbeidsmarkt (Dagevos, 1998; Gowricharn, 2001; Berkhout, Berkhout & Wolthoff, 2004). Bovendien ondervinden allochtonen vaker problemen op het werk (Veenman, 1998). Eén van de redenen van de lagere arbeidsmarktpositie van allochtonen is hun beperkte mobiliteit. Mobiliteit refereert in deze studie aan de overgang van de ene functie naar de andere functie. De mobiliteit van etnische groepen binnen arbeidsorganisaties is gering in vergelijking tot autochtonen. Niet alleen veranderen allochtonen minder vaak van functie, maar ook is minder vaak sprake van promotie bij functiewisseling (Klaver, Mevissen, Odé, Mateman & Weening, 2005). De centrale vraag is of de wijze waarop allochtonen omgaan met culturen van invloed is op aspecten als mobiliteit, arbeids- en carrièresatisfactie en loopbaanperspectief? Onder arbeids- en carrièresatisfactie wordt in dit onderzoek verstaan de tevredenheid met baan en loopbaan. Loopbaanperspectief behelst de toekomstverwachtingen omtrent de eigen loopbaan.

1 In dit onderzoek wordt met *allochtoon* bedoeld persoon die geboren is in, of waarvan tenminste een van de ouders geboren is in Turkije, Marokko, Suriname, Nederlands Antillen, of Aruba. Dit wordt ook wel de bekende doelgroepen TSMA (Turken, Surinamers, Marokkanen en Antillianen) genoemd.

2 *Autochtonen* verwijzen naar personen die in Nederland zijn geboren en van wie beide ouders in Nederland geboren zijn.

Mobiliteit van allochtone medewerkers verloopt helaas niet zonder slag of stoot. Eén van de argumenten daarvoor is de culturele achtergrond van allochtonen die sterk kan verschillen ten opzichte van autochtonen (Zandvliet, Blanken, Gravesteijn-Ligthelm & de Koning, 2002). Bovendien is weinig bekend over de werkgerelateerde uitkomsten, zoals arbeids- en carrièresatisfactie loopbaanperspectief en de mobiliteit van allochtonen binnen de organisatie. De oorzaken van de verschillen in mobiliteit tussen allochtonen binnen een organisatie, de arbeids- en carrièresatisfactie en het loopbaanperspectief kunnen vanuit organisatie- of individueel perspectief bestudeerd worden. Tot dusver richtten onderzoeken zich vooral op het niveau van de organisatie (van Twuyver, 1995) en in mindere mate op verschillen tussen de individuele allochtone medewerkers. In het onderhavige onderzoek worden verschillen in genoemde werkgerelateerde uitkomsten verklaard op individueel niveau, door te kijken naar de wijze waarop allochtonen binnen een specifieke organisatie zich inpassen aan de Nederlandse cultuur en de mate waarop zij de eigen cultuur behouden. Berry (1997) noemt dit verschijnsel acculturatie. Bij acculturatie richt dit onderzoek zich op sociaal-culturele aspecten. Sociaal-culturele aspecten verwijzen naar zowel de sociale contacten die leden van etnische groepen onderhouden met de bredere samenleving als de culturele aanpassing aan de Nederlandse cultuur (Vermeulen & Penninx, 1994; Entzinger, Siegers, & Tazelaar 1994).

Er zijn indicaties dat sociaal-culturele integratie van allochtonen in verband staan met hun arbeidsmarktpositie (Dagevos, Gijsberts & Van Praag, 2003). Personen die in sterke mate sociaal-cultureel zijn geïntegreerd bevinden zich in een hogere sociaal-economische positie dan personen die minder sociaal-cultureel zijn geïntegreerd. Laatste decennia zijn talrijke onderzoeken verricht naar de arbeidsmarktpositie van in Nederland woonachtige allochtonen. Diverse onderzoeken indiceren dat sociaal-culturele aspecten een rol spelen bij de integratie van etnische groepen (Gijsberts, Merens, Groeneveld, van der Laan Bouma-Foff, Marx, & Putten, 2004; Hooft, Born, Taris,

van der Flier & Blonk 2004; Penninx, Münstermann & Entzinger, 1998; Dagevos et al, 2003; Vermeulen & Penninx, 1994). Er zijn aanwijzingen dat contacten met autochtonen fungeren als sociaal kapitaal. Dat kapitaal bevordert hun sociaal-culturele aanpassing. Wanneer het individu in het dagelijkse leven vaker in contact komt met autochtonen kan dit een positieve invloed hebben op de mate waarin het individu zich inpast in de samenleving (Gijsbert, Merens & Groeneveld, 2004). Voorts is wetenschappelijk bewezen dat contacten met autochtonen van invloed zijn op de mate van integratie van allochtonen (Penninx et al, 1998; Dagevos et al, 2003).

In recente jaren werden diverse onderzoeken uitgevoerd naar de acculturatiestrategieën van allochtonen binnen de Nederlandse samenleving. De acculturatiestrategie van medewerkers van een specifieke organisatie en de betekenis daarvan op de mobiliteit, arbeids- en carrièresatisfactie en het loopbaanperspectief zijn onderbelicht gebleven. In dit onderzoek is als organisatie gekozen voor de Nederlandse politieorganisatie. Het feit dat de politieorganisatie zich in de dienstverlenende sector bevindt, maakt deze sector interessant als onderwerp van studie, gezien de sociale en emotionele kwalificaties van medewerkers een centrale rol spelen. Ook vertoont de Nederlandse politie serieuze problemen in het worden van een multiculturele organisatie. De organisatie is actief bezig met diversiteitsbeleid en streeft ernaar een afspiegeling te zijn van de samenleving. Diversiteit wordt de laatste jaren binnen de organisatie steeds meer benaderd vanuit een kwalitatief perspectief. Vanuit dit perspectief heeft het voor organisaties de volgende voordelen: (1) Aantrekkelijkheid voor een bredere groep klanten; (2) Meer mensen kunnen zich identificeren met de organisatie; (3) Meer kennis en creativiteit binnen de organisatie; (4) Meer innovatieve producten en diensten, hetgeen nodig is voor de concurrentie met andere bedrijven of om goed te kunnen functioneren in een turbulente, veelzijdige en veeleisende omgeving; (5) Een verbeterd bedrijfsimago (LECD, 2005).

Ondanks dat diversiteit hoog in het vaandel staat binnen de Nederlandse politie, is niet eerder een relatie gelegd tussen de acculturatiestrategieën van de individuele allochtone politie-medewerker en hun mobiliteit, arbeids- carrièresatisfactie en hun loopbaanperspectief.

Het aandeel allochtone medewerkers bij de Nederlandse politie is nog ver uit balans met de allochtone bevolking in Nederland (LECD, 2005). Het aandeel allochtonen in 2005 was 23 procent, waarvan 13 procent niet-westerse allochtonen (Van Duin, de Jong & Broekman, 2006). Het percentage allochtonen binnen de 25 regionale korpsen bedraagt zes procent en zit daarmee nog ruim onder het streefpercentage van tien procent (LECD, 2006). Binnen de Nederlandse politie is allochtoon personeel in vergelijking met autochtoon personeel vaker werkzaam in de onderste regionen (Sandfort & Vanweesenbeek, 2000). Allochtonen binnen de politieorganisatie zijn doorgaans in lagere functies (schaal 1 t/m 8) werkzaam.

Onder personeel dat specifiek is aangesteld voor de uitoefening van politietaken in hogere functies (schaal 9 en hoger) is slechts een gering percentage allochtoon. Dit varieert van nul tot vijf procent in verschillende politiekorpsen (van Brummelen & de Jong, 2004).

Uit het onderzoek van Sandfort & Vanweesenbeek (2000) is gebleken dat allochtonen binnen de politie beperkte carrièremogelijkheden ervaren en dat zij binnen de organisatie vaak worstelen met problemen van aansluiting bij hun autochtone collega's. Allochtone politiemensen hebben door variërende problemen, zoals spanningen met collega's, onvermogen zichzelf te zijn, zich niet thuis voelen op het werk ontslag genomen (Zijp, 2001). Het recente onderzoek van Broekhoven, Raven & Driessen (2006) bevestigt dat allochtone politiemedewerkers zich minder vertrouwd en veilig voelen binnen de politieorganisatie en in verband met geringe kansen op doorstroming de politieorganisatie willen verlaten. De uitstroomcijfers van allochtonen binnen de Nederlandse politie wordt door dit vertrek beïnvloedt. In enkele regiokorpsen liggen de in- en uitstroomcijfers zo

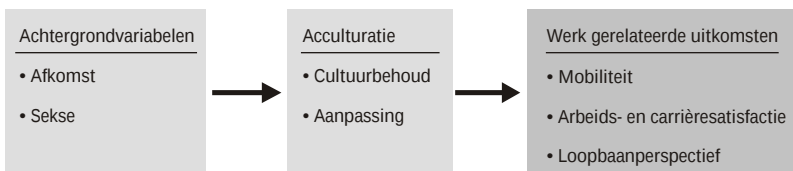
dicht bij elkaar, dat het aandeel allochtonen ongeveer gelijk is gebleven (van Brummelen & de Jong, 2004). Het blijkt dus moeilijk te zijn om bovengenoemde allochtone groepen, als ze eenmaal 'binnen zijn', binnen te houden.

Het primaire doel van dit onderzoek is het verwerven van inzicht in de mate waarop de acculturatie van de allochtone medewerker binnen de Nederlandse politieorganisatie van invloed is op de werkgerelateerde uitkomsten: mobiliteit, arbeids- en carrièresatisfactie en loopbaanperspectief. Acculturatie kan beïnvloed worden door verschillende achtergrondvariabelen, zoals (1) de etnische afkomst van iemand en (2) de sekse. Deze twee achtergrondvariabelen staan centraal in dit onderzoek.

Het bovenstaande leidt tot de volgende onderzoeksvraag:

Wat zijn de implicaties van de acculturatie van de allochtone medewerkers binnen de Nederlandse politieorganisatie op hun mobiliteit, arbeids- en carrièresatisfactie en loopbaanperspectief?

Allereerst wordt een uiteenzetting gegeven van de theoretische achtergronden van de implicaties van acculturatie. Daarbij wordt de invloed van achtergrondvariabelen (afkomst en sekse) op acculturatie en werkgerelateerde uitkomsten besproken. Onderstaande figuur visualiseert het conceptueel model die ten grondslag ligt aan dit onderzoek.



Figuur 1. Het conceptueel model

Acculturatie

Berry (1997) veronderstelt dat de wijze waarop allochtonen zich inpassen in de ontvangende samenleving in essentie op twee dimensies gebaseerd is. De eerste is de waarde die allochtonen hechten aan zowel het vasthouden aan de culturele identiteit als aan de kenmerken van de eigen cultuur (*cultuurbehoud*). De tweede is de waarde die allochtonen van belang achten om de culturele identiteit en de kenmerken van de ontvangende samenleving over te nemen (*aanpassing*). Cultuurbehoud en aanpassing worden niet als elkaar uitsluitende factoren beschouwd, maar in principe als onafhankelijke dimensies, waaraan allochtonen wel of geen waarde kunnen hechten (Zak, 1973). Combinaties van cultuurbehoud en aanpassing vormen de vier adaptatiestrategieën (Tabel 1): integratie, assimilatie, separatie en marginalisatie.

Tabel 1. Adaptatiestrategieën (Berry, 1997)

		Aanpassing	
		Nee	Ja
Cultuurbehoud	Ja	Separatie	Integratie
	Nee	Marginalisatie	Assimilatie

Het model van Berry is een *bidimensionaal model*, dit wil zeggen dat de houdingen ten opzichte van de culturen als onafhankelijk van elkaar worden gezien (LaFromboise, Coleman, & Gerton, 1993; Berry, 1997)). Iemand kan dus zowel allerlei waarden en gedragingen van de nieuwe cultuur overnemen, als aspecten van de oorspronkelijke cultuur behouden. Wanneer een groep of een individu het belangrijk

vindt aspecten van de traditionele cultuur te behouden, maar tevens het belang ziet van aanpassing aan de gastcultuur, spreken we van *integratie*. Wanneer men alleen gericht is op volledige aanpassing aan de gastcultuur en men geen interesse heeft in het behoud van de eigen traditionele cultuur, is er sprake van *assimilatie*. Groepen of individuen die geen waarde hechten aan contact met de nieuwe cultuur en zich alleen richten op het behoud van de eigen cultuur maken gebruik van de *separatiestrategie*. Dat betekent dat bij separatie een groep migranten op één of meerdere terreinen van de samenleving apart staat van de rest van de samenleving. Men kan gemakkelijk de eigen cultuur behouden, want er is geen uitwisseling met de gastsamenleving. Separatie resulteert in een multiculturele samenleving waarin verschillende culturen *naast* elkaar leven. *Marginalisatie*, ten slotte, kenmerkt zich door het verlies van de eigen culturele achtergrond terwijl er tevens geen aansluiting wordt gevonden bij de nieuwe cultuur. Dat betekent dat deze mensen geen houvast meer hebben en op zoek zijn naar een identiteit van waaruit ze hun leven opnieuw vorm kunnen geven.

Invloed van cultuurbehoud en aanpassing op werkgerelateerde uitkomsten.

Allereerst is het interessant om te bestuderen of de mate van acculturatie (cultuurbehoud en aanpassing) de werkgerelateerde uitkomsten van allochtone politiemedewerkers (te weten: mobiliteit, arbeids- en carrièresatisfactie en het loopbaanperspectief) beïnvloedt. Over de implicaties van acculturatie op deze werkgerelateerde uitkomsten is nauwelijks iets bekend. Wel is in een onderzoek aangetoond dat er een relatie bestaat tussen de acculturatie en het welbevinden van iemand (Schmitz, 1992; Van der Zee, Atsma & Brodbeck, 2004). Zo zou het prefereren van integratie door allochtonen (waarbij er zowel belang wordt gehecht aan aanpassing als cultuurbehoud) samenhangen met meer welbevinden van de betrokkenen.

Marginalisatie (zowel geen cultuurbehoud als aanpassing) en in mindere mate separatie (geen aanpassing, maar wel cultuurbehoud)

zouden juist zorgen voor minder welbevinden. Ward en Kennedy bevestigen (1999; 1994) dat allochtonen met de voorkeur voor integratie en assimilatie een mindere mate van sociaal-culturele moeilijkheden tonen dan mensen met voorkeur voor separatie of marginalisatie. Uit een studie naar sociaal-culturele aanpassing van de ambtenaren in Nieuw Zeeland is gebleken dat associatie met de leden van de eigen (etnische) cultuur samen ging met een lagere mate van sociaal-culturele moeilijkheden (Ward & Kennedy, 1994). Selm, Van Sam en Van Oudenhoven (1997) toonden een positief verband tussen aanpassing en tevredenheid met het leven, terwijl voorkeur voor zowel cultuurbehoud als aanpassing gepaard gingen met gevoelens van competentie van het individu. Hoewel de aandacht voor acculturatie in Nederland de laatste jaren is toegenomen is er vanuit organisatie-invalshoek nog weinig bekend (Lugtenberg & Peeters, 2004). In een onderzoek naar de relatie tussen acculturatie en welbevinden op het werk is gebleken dat de acculturatie van allochtonen gerelateerd is met het welbevinden op het werk. Het geven van voorkeur voor zowel cultuurbehoud als aanpassing hangt samen met een hogere mate van competentie en betrokkenheid bij de organisatie (Morrison, 2002). Lugtenberg & Peeters (2004) vonden dat het geen aansluiting zoeken bij de eigen cultuur en de nieuwe cultuur (marginalisatie) door allochtonen juist samen hangt met minder competentie, minder organisatiebetrokkenheid, een hogere mate van distantie en een lagere mate van tevredenheid met het werk. In een onderzoek van Jun, Lee en Gentry (1997) kwam ook naar voren dat het aanpassen aan de nieuwe cultuur door de allochtone werknemer positief correleert met betrokkenheid op het werk. Deze resultaten (relatie tussen acculturatie en welbevinden, betrokkenheid bij de organisatie en sociaal culturele moeilijkheden) zouden ook kunnen gelden voor de gekozen werkgerelateerde uitkomsten binnen dit onderzoek. In dit onderzoek wordt gesteld dat de voorkeur van allochtone politiemedewerkers voor aanpassing c.q. cultuurbehoud de werkgerelateerde uitkomsten beïnvloeden. Het voorgaande leidt tot de eerste twee hypotheses van dit onderzoek.

Hypothese 1. Aanpassing aan de Nederlandse cultuur heeft een positief effect op de volgende drie werkgerelateerde uitkomsten van de allochtone politiedewerker: (a) de mobiliteit, (b) de arbeids- en carrièresatisfactie, en (c) het loopbaanperspectief.

Hypothese 2. Cultuurbehoud heeft een positief effect op de volgende drie werkgerelateerde uitkomsten van de allochtone politiedewerker: (a) de mobiliteit, (b) de arbeids- en carrièresatisfactie en (c) het loopbaanperspectief.

Naast de hypothesen wordt exploratief onderzocht of er verschillen zijn in mobiliteit, arbeids- en carrièresatisfactie en een loopbaanperspectief naar afkomst en sekse en de interactie daarvan.

De invloed van afkomst en sekse op cultuurbehoud en aanpassing

Doordat de mobiliteit van de verschillende groepen allochtonen verschillend zijn is het relevant te kijken naar verschillende achtergrondvariabelen zoals afkomst en sekse. De afkomst van de allochtone politiedewerker kan een rol spelen bij cultuurbehoud en aanpassing. De helft van de Turken en Marokkanen heeft zeer weinig tot weinig contact met autochtonen, terwijl de helft van de Surinamers en Antilianen juist veel of zeer veel contacten heeft met autochtonen (Dagevos, 2001; Gijsberts, 2004). Turken en Marokkanen blijken duidelijk de voorkeur te geven aan cultuurbehoud (van Oudenhoven, Willemsma & Prins, 1996), terwijl Surinamers en Antilianen daarentegen de voorkeur blijken te geven aan aanpassing (Ellemers & Vaillant, 1985). Dit zou ook kunnen gelden voor politiedewerkers. Hiermee wordt de derde hypothese geformuleerd.

Hypothese 3. Turkse en Marokkaanse politiedewerkers geven vaker de voorkeur aan cultuurbehoud in vergelijking tot Surinaamse en Antilliaanse politiedewerkers.

Volgens Eelderink (2002) en Eijnsink (1999) speelt sekse een belangrijke rol bij de keuze voor een acculturatie. Opvallend is dat

Marokkaanse vrouwen vaker dan mannen contacten met autochtonen onderhouden (Van Oudenhoven, Willemsma, & Prins, 1996). Er is een significant sekseverschil gevonden in de acculturatie van de Turken. Mannen kiezen vaker voor aanpassing. Dit wijst er op dat Turkse vrouwen in vergelijking tot Turkse mannen meer de voorkeur geven aan het hebben van Nederlandse en Turkse vrienden, terwijl mannen de voorkeur geven aan het hebben van Nederlandse vrienden. Turkse vrouwen hechten meer waarde aan cultuurbehoud dan mannen (Van den Reek, 1998). Uit het onderzoek van Van Weert (2002) is gebleken dat jongens hoger scoren op aanpassing en meisjes op cultuurbehoud. Surinaamse en Antilliaanse mannen zijn gemiddeld gesproken sterker op autochtone contacten georiënteerd dan de vrouwen uit deze groepen (Dagevos, 2001). De verwachting in dit onderzoek dat er een samenhang bestaat tussen de sekse en cultuurbehoud en aanpassing wordt exploratief onderzocht. In het bijzonder wordt nagegaan wat het interactie-effect van sekse en afkomst is op cultuurbehoud en aanpassing.

2. Methoden en meetinstrumenten

RESPONDENTEN EN ONDERZOEKSOPZET

In dit onderzoek is een survey uitgevoerd. Gebruik makend van bestaande vragenlijsten werd een nieuwe gestructureerde vragenlijst 'Kleur in Blauw' ontwikkeld. Deze 'pilot-vragenlijst' is getest bij de eerste tien pilotrespondenten van Turkse, Surinaamse, Marokkaanse en Antilliaanse (TSMA) herkomst binnen de Nederlandse politieorganisatie. Naar aanleiding van het pilot werd de vragenlijst aangepast, waarna de vragenlijst zijn definitieve vorm heeft gekregen zoals in bijlage I. Vervolgens is deze vragenlijst uitgezet onder 190 medewerkers van deze etnische achtergronden. Aangezien er allochtonen op diverse niveaus binnen de politieorganisatie werkzaam zijn, zijn in dit onderzoek allochtonen uit alle functieniveaus betrokken. De vragenlijst heeft betrekking op cultuurbehoud, aanpassing, mobiliteit, arbeids- en carrièresatisfactie en loopbaanperspectief van medewerkers.

In samenwerking met het Landelijke Expertise Centrum Diversiteit van de Nederlandse politie (LECD)³ is het onderzoek geïntroduceerd en er is naar medewerking gevraagd bij de politieregio's Midden en West Brabant, Brabant-Noord en Utrecht. Ook zijn er enkele vragenlijsten middels persoonlijke contacten verspreid bij het Korps Landelijke Politie Diensten (KLPD), Limburg-Noord en Zuid-Oost Brabant. In het korps Midden- en West Brabant is het onderzoek geïntroduceerd op de politie intranet website en per e-mail. Na 1 week is vervolgens de vragenlijst met een begeleidende brief voorzien van uitleg en instructie per e-mail gestuurd naar de allochtone medewerkers die vielen onder de doelgroep TSMA. Binnen de politieregio Brabant-Noord en Utrecht is het onderzoek enkel per e-mail geïntroduceerd en uitgezet. Bij de

3 Het LECD is een landelijke voorziening ten behoeve van de 25 politiekorpsen en is verbonden aan de Nederlandse Politieacademie te Apeldoorn (www.lecd.nl).

overige regio's namelijk KLPD, Limburg-Noord en Zuid-Oost Brabant is aan een medewerker die betrokken is bij het onderwerp diversiteit, gevraagd de vragenlijst per e-mail onder de aandacht te brengen van allochtone medewerkers. Om de anonimiteit te bewaken konden de respondenten de schriftelijke c.q. digitaal ingevulde vragenlijst retourneren naar de Universiteit van Tilburg.

De ingevulde vragenlijst werd vanuit de Universiteit van Tilburg overhandigd aan de onderzoeker zonder bekendmaking van de identiteit van de respondenten.

In totaal kwamen 105 van de 190 uitgezette vragenlijsten retour. Dit is een responspercentage van 55%. 12 respondenten behoorden niet tot de TSMA doelgroepen en werden zodoende niet meegenomen in de verdere analyses. Doordat er slechts 18 respondenten van Surinaamse en Antilliaanse afkomst waren, werden deze groepen als één gezamenlijke groep beschouwd in de analyses van de survey. Dit is een veelvuldig in de literatuur samengevoegde onderzoeksgroep omdat Surinamers en Antilianen qua migratiegeschiedenis (bijvoorbeeld meerdere generaties in de Nederlandse samenleving) vergelijkbaar zijn.

Onder de respondenten bevinden zich medewerkers uit twee type functies, namelijk medewerkers belast met een politietaak (ook wel executieve functie genoemd), en medewerkers belast met een administratieve, beleids- en of adviserende functie (ook wel administratief technische personeel genoemd).

In Tabel 2 worden de respondenten per politieregio en type functie gepresenteerd en in Tabel 3 naar sekse en afkomst.

Tabel 2. Respondenten naar politieregio en status huidige functie

		Status van huidige functie		
		Administratief/		Total
		Executief	Technisch	
Werkzaam in politieregio	Midden- en West Brabant	39	14	53
	Brabant Noord	8	5	13
	Utrecht	14	0	14
	Limburg-Noord	4	1	5
	KLPD	3	0	3
	Overige regio's	4	1	5
Total		72	21	93

Tabel 3. Respondenten naar politieregio en status huidige functie

		Sekse		Total
		man	vrouw	
Afkoms	Turks	25	25	50
	Marrokaans	17	8	25
	Surinaams & Antilliaans	7	11	18
Total		49	44	93

Uit Tabel 2 en 3 blijkt dat de meeste respondenten werkzaam zijn binnen de politieregio Midden- en West Brabant en dat 72 respondenten een executieve status heeft. Er is een evenredige verdeling van respondenten naar sekse. Respondenten van Turkse afkomst zijn in de meerderheid.

Van de 93 respondenten zijn er 21 ingeschaald in de salarisschalen 4 & 5 en 63 respondenten in de salarisschalen 6 t/m 8. Zeven respondenten hebben de salarisschaal 9 en twee respondenten de

salarisschaal 11. Daarnaast geven 12 respondenten aan een leidinggevende functie te hebben. 78 respondenten hebben een full-time functie en 15 respondenten werken 32 uur of minder. De leeftijd van de respondenten variëren van 19 tot 61 jaar. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 34 jaar ($SD=6,4$). De respondenten werken gemiddeld 10 jaar binnen de Nederlandse politieorganisatie ($SD=4,9$).

MEETINSTRUMENTEN

Als onderzoeksinstrument zijn vragenlijsten gebruikt. Naast sociaal-demografische factoren zijn in de vragenlijst aan respondenten vragen voorgelegd aangaande de mobiliteit, arbeids- en carrièresatisfactie, loopbaanperspectief, aanpassing aan de Nederlandse cultuur en behoud van de eigen etnische cultuur. Met uitzondering van de mobiliteit zijn de vragen op een 5- puntsschaal beantwoord (1- helemaal niet mee eens tot 5- helemaal mee eens). Verder zijn er een aantal variabelen gemeten die niet direct relevant zijn voor het huidige onderzoek.⁴

Middels Principale Componenten Analyse (PCA) is de dimensionaliteit van de schalen arbeids- en carrièresatisfactie, loopbaanperspectief, cultuurbehoud en aanpassing bestudeert. De betrouwbaarheid van de items is vastgesteld middels Cronbach's alpha. In totaal waren er 14 random missings, verspreidt over 12 items. Dat betekent gemiddeld 1 missing per item. Random missende items zijn per schaal geschat door middel van regressieimpuntnatie methode (Little & Rubin, 2002), met de items van de schaal en de achtergrondvariabelen politieregio, sekse, status van de functie (executief of administratief technisch), rang en afkomst als predictoren.

4 De vragen die niet meegenomen zijn in de analyses van dit onderzoek zijn: het gevoel dat men gediscrimineerd wordt, open vragen behorende bij de werk gerelateerde uitkomsten en de open vragen over multiculturele competenties.

Mobiliteit

Mobiliteit is gemeten middels de stijging in de salarisschaal afgezet tegen het aantal dienstjaren. Mobiliteit heeft dus betrekking op verandering naar een hoger gekwalificeerde functie. Aan de respondent werd gevraagd wat de eerste (salarisschaal was toen men bij de politie begon en wat de huidige salarisschaal is. Om variabele voor verticale mobiliteit vast te stellen is gebruik gemaakt van de volgende formule (huidige salarisschaal eerste salarisschaal / het aantal dienstjaren).

Arbeids- en carrièresatisfactie

Er is een schaal ontwikkeld voor arbeids- en carrièresatisfactie toegespitst op de politieorganisatie. De 14 items van deze schaal werden ontleend aan Biessen & de Gilder (1993), Van der Ploeg en Scholte (2003) en Kunin (1955). Voorbeelden van vragen zijn "Ik ben tevreden over de wijze waarop collega's met elkaar omgaan binnen mijn politieregio" en "ik ben tevreden over de begeleiding in mijn loopbaan binnen mijn politieregio". Een PCA werd uitgevoerd om de dimensies voor arbeids- en carrièresatisfactie te bepalen. De PCA vond vier componenten met een eigenwaarde hoger dan een met duidelijk inhoudelijk te interpreteren dimensies die samen 68% van de variantie verklaren. Vier items meten de *tevredenheid met de politieorganisatie en de leidinggevenden* ($\alpha = .81$); Vier items de *tevredenheid met de omgang met collega's* ($\alpha = .86$); drie items de *tevredenheid met loopbaanmogelijkheden* ($\alpha = .79$); en drie items de *tevredenheid met de inhoud en belang van het werk*. Bij de betrouwbaarheidsanalyse was Cronbach's alfa .66 voor de *tevredenheid met de inhoud en belang van het werk*. Bij de verwijdering van het item "Politieregio levert waardevol werk voor de samenleving" steeg de Cronbach's alfa naar .72, waardoor deze variabele teruggebracht is naar twee items.

De items van de vier tevredenheidschalen vormen samen de algemene tevredenheid met een verklarende variantie van 46,5% en

betrouwbaarheid van .85.

Loopbaanperspectief

Deze variabele is gemeten met 11 items door gebruik te maken van de schalen van Scandura en Schiesheim (1991) en van Hackman en Oldham (1975) toegespitst op de politieorganisatie. Een voorbeeld van een vraag die toegespitst is op de politieorganisatie luidt als volgt: "Ik heb mezelf tot doel gesteld om hogerop te komen *binnen deze organisatie*" (schuin gestreepte deel toegevoegd). De PCA laat twee componenten zien met een eigenwaarde hoger dan 1 (4,08; 1,61). Vier items meten *het belang dat gehecht wordt aan doorstroom* ($\alpha = .80$) en drie items het *selfefficacy* in het bereiken van een hogere positie ($\alpha = .80$). De componenten verklaren samen 52% van de variantie.

Aanpassing en cultuurbehoud

Voor het meten van cultuurbehoud en aanpassing is er een algemene en werkgerelateerde vragenlijst ontwikkeld toegespitst op de politieorganisatie bestaande uit 28 items. Deze vragenlijst is gebaseerd op de vragenlijst van Arends-Tóth en Van de Vijver (2003). Er werd gebruik gemaakt van de twee stellingenmethode (Arends-Tóth & van de Vijver, 2005). Dit behelst dat er per item steeds twee stellingen worden geformuleerd. Een stelling heeft betrekking op de Nederlandse cultuur oftewel op aanpassing aan de Nederlandse cultuur en de andere stelling heeft betrekking op de eigen etnische cultuur oftewel cultuurbehoud. Voorbeelden van vragen volgens de twee stellingenmethode zijn: (1) "Ik heb graag contact met collega's van dezelfde culturele achtergrond als de mijne op mijn werk" (eigen cultuur/cultuurbehoud); (2) "Ik heb graag contact met Nederlandse collega's op mijn werk" (Nederlandse cultuur/aanpassing).

Er zijn meerdere PCA's uitgevoerd voor vragen die betrekking hebben op cultuurbehoud en aanpassing aan de Nederlandse cultuur. Een PCA met alle vragen voor cultuurbehoud en aanpassing gaf negen componenten weer met een eigenwaarde groter dan één. De knik bij

het screeplot lag bij de derde component. De eerste component had betrekking op cultuurbehoud, component 2 had betrekking op aanpassing aan de Nederlandse cultuur en de derde component gaf geen duidelijke dimensie weer. De 9 factoroplossing gaf geen duidelijk dimensies voor aanpassing c.q. cultuurbehoud voor prive en werksituatie. In een PCA met alleen items over de prive-situatie waren twee duidelijke dimensies zichtbaar voor cultuurbehoud en aanpassing. Voor de items over de werksituatie waren deze dimensies echter niet zichtbaar in een afzonderlijke PCA. Gekozen is in dit onderzoek voor de PCA voor alle items samen met drie factor oplossing, omdat dit de meest interpreteerbare oplossing gaf. De eerste component had betrekking op cultuurbehoud en had een eigen waarde van 7,6. De tweede component had betrekking op aanpassing en had een eigen waarde van 4,1. De derde component gaf geen heldere dimensie weer. 10 items laadden hoger dan .67 op de eerste component (cultuurbehoud) en verklaart 24 % van de variantie ($\alpha = .88$). 10 items laadden hoger dan .62 op de tweede component (aanpassing) en verklaart 37 % van de variatie ($\alpha = .78$).

Om een algemeen beeld te krijgen van de acculturatiestrategieën van de medewerkers is op basis van de variabelen cultuurbehoud en aanpassing iedere respondent ingedeeld in een van de acculturatiestrategieën: assimilatie, integratie, marginalisatie en separatie. De cultuurbehoud en aanpassingschaal zijn gemeten middels een 5-punts schaal. Degene die hoger dan drie scoort op aanpassing maar lager dan drie voor cultuurbehoud is ingedeeld in de assimilatiestrategie. Degene die zowel op cultuurbehoud als aanpassing hoger scoort dan 3 is ingedeeld in de integratiestrategie. Wanneer men hoger dan 3 scoort voor cultuurbehoud maar lager dan 3 voor aanpassing is er sprake van separatiestrategie. Lager dan 3 scoren voor zowel aanpassing als cultuurbehoud betekent marginalisatie. Op grond hiervan wordt geconcludeerd dat 69 medewerkers de integratiestrategie hanteren, waarvan 42 Turks, 15 Marokkaans en 12 Surinaams/Antilliaans. 14 medewerkers hanteren

de assimilatiestrategie, waarvan 7 Marokkaans, 4 Surinaams of Antilliaans en 3 Turks. De separatiestrategie wordt slechts door één Turkse medewerker gehanteerd. Bovendien komt de marginalisatiestrategie bij geen medewerker voor. De SPSS variantieanalyse laat zien dat Turkse medewerkers in vergelijking tot Marokkaanse medewerkers significant minder de assimilatiestrategie hanteren ($p < 0,05$).

3 Resultaten

BESCHRIJVENDE STATISTIEK

Ter voorbereiding op de hypotheses van dit onderzoek zijn de onderlinge correlaties van de variabelen cultuurbehoud, aanpassing, de verschillende werkgerelateerde uitkomsten, de leeftijd van de respondent en het aantal dienstjaren bestudeerd. In Tabel 3 worden de gemiddelden, standaarddeviaties, alfacoëfficiënten en pearson correlatie coëfficiënten weergegeven. Uit Tabel 3 kan geconcludeerd worden dat aanpassing aan de Nederlandse cultuur positief correleert met selfefficacy en het belang dat gehecht wordt aan doorstroom. Daarentegen correleert cultuurbehoud negatief met algemene tevredenheid, tevredenheid met omgang collega's en de tevredenheid met loopbaanmogelijkheden. Tevens wordt geconstateerd dat naarmate de leeftijd stijgt de algemene tevredenheid, tevredenheid met de organisatie en leidinggevenden, selfefficacy daalt en de mobiliteit van de medewerker stijgt. Opvallend is dat het gemiddelde verticale mobiliteit slechts 0.11 is. Dit houdt in dat er weinig sprake is van verticale mobiliteit. Wanneer we het aantal dienstjaren bestuderen blijkt dat naarmate het aantal dienstjaren toeneemt, de verticale mobiliteit stijgt en de algemene tevredenheid, tevredenheid met de organisatie en leiding dalen.

Tabel 4. Gemiddelden, standaarddeviaties, alfa coëfficiënten en Pearson correlatie coëfficiënten

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 Aanpassing	3.62	.46	(.88)									
2 Cultuurbehoud	3.49	.62	.263*	(.78)								
3 Algemene tevredenheid	3.45	.61	-.054	-.220*	(.85)							
4 Teverdenheid met organisatie en leiding	3.55	.69	-.093	-.132	.857**	(.81)						
5 Teverdenheid met omgang collega's	3.73	.65	-.093	-.262*	.812**	.492**	(.86)					
6 Teverdenheid met loopbaanmogelijkheden	2.88	.86	-.141	-.270**	.731**	.592**	.382**	(.79)				
7 Teverdenheid met inhoud werk	3.80	.75	.123	-.096	.453**	.362**	.413**	.346**	(.72)			
8 Selfefficacy	3.53	.85	.267**	-.110	.401**	.395**	.323**	.312**	.279**	(.80)		
9 Belang gehecht aan doorstroom	4.07	.68	.396**	.115	-.034	-.011	.018	-.078	.025	.547**	(.80)	
10 Verticale mobiliteit	0.11	.14	.063	.113	-.004	-.022	.017	-.134	.009	.167	.077	
11 Leeftijd	34	6.44	-0.88	-.204	-.243*	-.312*	-.158	-.154	.002	-.263*	-.083	.407**
12 Diensten	10	4.94	.005	.787	-.245*	-.333*	-.151	-.071	-.014	-.192	-.091	.472**

Noot: De alfa-coëfficiënten van de schalen staan tussen haakjes op de diagonaal. *p. .05, tweezijdig **

p < .01, tweezijdig

Allereerst is middels Manova bekeken in hoeverre de etnische groepen verschillen op de (on)afhankelijke variabelen en of er verschillen zijn naar sekse. Uit de Manova blijkt dat er enkel een verschil is in sekse in het belang dat gehecht wordt aan doorstroom; mannen hechten meer belang aan doorstroom dan vrouwen ($F = 4,535; p < 0,05$). Tevens zijn er significante verschillen naar afkomst in de mate van cultuurbewoud ($F = 7,438; p < 0,01$) en het belang dat gehecht wordt aan doorstroom ($F = 3,211; p < 0,05$). Een Bonferroni toets laat zien dat Turkse medewerkers significant meer kiezen voor cultuurbewoud in vergelijking tot Marokkaanse medewerkers en dat Turkse medewerkers significant minder belang hechten aan doorstroom dan Marokkaanse medewerkers. Er is geen interactie-effect waarneembaar in sekse en afkomst voor de (on)afhankelijke variabelen. *In hypothese 3* van dit onderzoek werd verondersteld dat Turken en Marokkanen meer de voorkeur geven aan cultuurbewoud in vergelijking tot Surinamers en Antillianen. Op basis van de bevindingen uit de Manova wordt hypothese 3 grotendeels verworpen en wordt enkel bevestigd voor Turken. Turken hechten meer waarde aan cultuurbewoud in vergelijking tot Marokkanen en niet in vergelijking tot Surinamers en Antillianen.

Om de verschillen in de (on)afhankelijke variabelen per regio inzichtelijk te maken is een Manova uitgevoerd. Geconstateerd wordt dat de medewerkers van de politieregio Midden- en West Brabant significant meer tevreden zijn over de omgang met hun collega's in vergelijking tot de categorie overige regio's ($F = 2,632; p < 0,05$). Dit verschil kan echter verband houden met het grote verschil in N. 53 respondenten zijn namelijk werkzaam binnen de politieregio Midden- en West- Brabant, terwijl 5 respondenten werkzaam zijn in de categorie overige regio's.

De verschillen in de (on) afhankelijke variabelen naar de status van de functie van de medewerker (executief, administratief-technisch) is exploratief onderzocht middels een Manova. Opvallend is dat er significante verschillen zijn in de status van de functie en het belang dat gehecht wordt aan doorstroom. Een Bonferroni toets laat zien dat

medewerkers met een executieve status meer belang hechten aan doorstroom in vergelijking tot medewerkers met een administratief-technische functie ($F = 4,177$; $p < 0,05$).

Aangezien het aantal arbeidsuren van invloed zou kunnen zijn op de (on)afhankelijke variabelen is dit exploratief bestudeerd. Opvallend is dat er significante verschillen zijn in arbeidsduur en de algemene tevredenheid, tevredenheid met inhoud van het werk en de verticale mobiliteit. De algemene tevredenheid van medewerkers die tussen de 0 en 18 uur werken is significant lager dan medewerkers die tussen de 19 en 24 uur werken ($F = 5,507$; $p < 0,05$). Ook is de tevredenheid met de inhoud van het werk significant lager bij de medewerkers die tussen de 0 en 18 uur werken dan medewerkers die tussen de 19 en 36 uur werken ($F = 5,640$; $p < 0,05$). De verticale mobiliteit is significant hoger bij medewerkers die tussen de 25 en 32 uur werken dan medewerkers die tussen 19 en 24 uur werken ($F = 4,261$; $p < 0,05$). Ondanks dat 15 van de 16 respondenten die deeltijd werken vrouw zijn, werd er eerder geen significant verschil gevonden naar sekse in de mate van tevredenheid en de verticale mobiliteit. Dit behelst dat het aantal diensturen een rol spelen en niet of een medewerker deeltijd of voltijd werkt.

Exploratief is onderzocht of het hebben van een (huwelijks)partner de (on) afhankelijke variabelen beïnvloedt. Uit de Manova blijkt dat het hebben van een (huwelijks) partner de verticale mobiliteit ($F = 9,969$; $p < 0,01$) en selfefficacy ($F = 3,299$; $p < 0,05$) vergroot. Tegelijkertijd heeft de afkomst van de partner invloed op cultuurbehoud. 39 van de 93 respondenten heeft een Nederlandse (huwelijks) partner. Respondenten met een Nederlandse huwelijkspartner hechten minder waarde aan cultuurbehoud in vergelijking tot respondenten met een partner van niet-Nederlandse komaf ($F = 6,088$; $p < 0,05$).

Uit het onderzoek van Arends-Tóth en Van de Vijver (2003) blijkt dat er op samenlevingsniveau generatieverschillen zijn in de mate van cultuurbehoud en aanpassing. Opvallend in dit onderzoek is dat 45

respondenten in Nederland geboren zijn en 55 respondenten in het land van herkomst. Medewerkers die in Nederland geboren zijn behoren tot de tweede generatie en de medewerkers die in het buitenland geboren zijn behoren tot de eerste generatie (CBS, 2006). Exploratief is onderzocht of er generatieverschillen zijn in de (on)afhankelijke variabelen. Uit de Manova blijkt dat de algemene tevredenheid ($F = 8,307$; $p < 0,01$), tevredenheid met de politieorganisatie en leidinggevenden ($F = 5,702$; $p < 0,01$) en selfefficacy ($F = 4,983$; $p < 0,01$) hoger is bij medewerkers die behoren tot de tweede generatie.

Op basis van bovenstaande bevindingen zal bij de toetsing van de hypothesen in de volgende paragraaf gecontroleerd worden op sekse, afkomst, leeftijd en de politieregio.

TOETSING VAN DE HYPOTHESES

Hypothese 1 veronderstelt dat er een significant positief effect is van de mate van aanpassing op de mobiliteit, arbeids- en carrièresatisfactie en loopbaanperspectief (selfefficacy en belang dat gehecht wordt aan doorstroom), van de allochtone medewerker. Deze hypothese is getoetst middels verschillende regressieanalyses met mobiliteit, de vijf soorten tevredenheid, selfefficacy en belang dat gehecht wordt aan doorstroom als afhankelijke variabele en aanpassing als predictor.

Uit de regressieanalyse blijkt dat aanpassing aan de Nederlandse cultuur geen significant positief effect heeft op de verticale mobiliteit van de medewerker. Wel blijkt dat naarmate men zich aanpast aan de Nederlandse cultuur de tevredenheid met de omgang met collega's ($\beta.287$, $p < 0.05$), het belang dat gehecht wordt aan doorstroom ($\beta.573$, $p < 0,01$) en selfefficacy ($\beta.668$, $p < 0.01$) stijgen. Hiermee wordt hypothese 1a verworpen. Hypothese 1b wordt slechts bevestigd voor de tevredenheid met omgang met collega's en hypothese 1c wordt geheel bevestigd.

Bij *hypothese 2* wordt een positief significant effect van cultuurbehoud

op mobiliteit, de arbeids- en carrièresatisfactie en loopbaanperspectief verwacht. Middels verschillende regressieanalyses is deze hypothese getoetst, waarbij mobiliteit, de arbeids- en carrière-satisfactie en loopbaanperspectief de afhankelijke variabelen zijn en cultuurbehoud de predictor. Cultuurbehoud heeft geen positief effect op verticale mobiliteit. Cultuurbehoud zorgt voor een daling van de algemene tevredenheid ($p < 0,05$, $\beta = -.220$), de tevredenheid met omgang met collega's ($\beta = -.395$, $p < 0.01$), tevredenheid met loopbaanmogelijkheden ($\beta = -.350$, $p < 0.05$) en selfefficacy ($\beta = -.311$, $p < 0.05$). Op grond van deze bevindingen wordt hypothese 2 in zijn geheel verworpen.

Middels regressieanalyse is de interactie van cultuurbehoud en aanpassing op de mobiliteit, de arbeids- en carrièresatisfactie en loopbaanperspectief bestudeerd. Sekse, afkomst, leeftijd en de politieregio, zijn als controlevariabelen meegenomen.

Er is geen interactie-effect van cultuurbehoud en aanpassing waarneembaar op de verticale mobiliteit, arbeids- en carrièresatisfactie en loopbaanperspectief.

Er is een significant leeftijdsverschil in de algemene tevredenheid ($\beta = -.224$, $p < 0.05$), tevredenheid met de politieorganisatie en leidinggevendenden ($\beta = -.196$, $p < 0.01$). Namelijk naarmate men ouder wordt, daalt de algemene tevredenheid en de tevredenheid met de politieorganisatie en de leidinggevendenden. Ook blijkt dat medewerkers die vallen onder de categorie overige regio's significant minder tevreden zijn over de omgang met collega's in vergelijking tot andere politieregio's ($\beta = -.560$, $p < 0.05$). Er is geen verschil naar afkomst in de mate van tevredenheid. Wel is een significant verschil in afkomst en sekse in het belang dat gehecht wordt aan doorstroom. Medewerkers met een Marokkaanse afkomst hechten namelijk significant meer belang aan doorstroom in vergelijking tot de medewerkers met een andere afkomst ($\beta = .317$, $p < 0.05$). Vrouwen hechten minder belang aan doorstroom in vergelijking tot mannen ($\beta = .309$, $p < 0.05$). Bovendien blijkt dat leeftijd een negatief effect heeft op selfefficacy ($\beta = -.240$,

$p < 0.05$). Hoe hoger de leeftijd, hoe lager de selfefficacy. Er wordt geen interactie-effect gevonden van leeftijd en cultuurbehoud op selfefficacy. Tot slot is er geen invloed aanwezig van sekse en afkomst op selfefficacy.

4 Conclusies

Het is van groot belang dat de Nederlandse politie een goede afspiegeling vormt van de samenstelling van de Nederlandse bevolking. Immers, een politiekorps waarin mannen en vrouwen van verschillende etnische identiteiten werken geeft ook burgers van verschillende identiteiten het vertrouwen dat de politie er ook voor allen is en de politie oog heeft voor verscheidenheid in de samenleving. Het lukt de politie echter maar mondjesmaat om medewerkers uit etnische minderheidsgroepen aan te stellen en de uitstroom onder deze groepen is alarmerend. De ervaring onder allochtone politiemedewerkers is dat zij binnen de organisatie maar moeizaam doorstromen naar hogere functies.

Dit onderzoek richt zich op allochtone medewerkers van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse afkomst binnen de Nederlandse politie. Het doel van dit onderzoek was het bestuderen in hoeverre de individuele werkgerelateerde uitkomsten (arbeids- en carrièresatisfactie, loopbaanperspectief en de verticale mobiliteit) van de allochtone politiemedewerker beïnvloed worden door de wijze waarop de medewerker omgaat met de eigen cultuur en de Nederlandse cultuur. Tevens werden de verschillen naar sekse, afkomst, politieregio zowel voor cultuurbehoud en aanpassing als voor de individuele werkgerelateerde uitkomsten bestudeerd.

De dimensies aanpassing aan de Nederlandse cultuur en cultuurbehoud vormen de vier acculturatiestrategieën, namelijk de integratie, assimilatie, separatie en marginalisatie. Uit deze studie blijkt dat de meest voorkomende acculturatiestrategie van allochtone politiemedewerkers de integratiestrategie (zowel cultuurbehoud als aanpassing) is, gevolgd door de assimilatiestrategie (aanpassing). Van de 93 respondenten hanteren 69 respondenten de integratiestrategie en 14 respondenten de assimilatiestrategie. Uit eerdere onderzoeken komt herhaaldelijk de voorkeur van allochtonen voor de integratiestrategie naar voren (Arends-Tóth & Van de Vijver,

2000; Van Oudenhoven & Eisses, 1998; Verkuyten & Thijs, 1999; Zick, Wagener, Dick & Petzel, 2001). Geconcludeerd wordt in dit onderzoek dat afkomst van invloed is op de mate van cultuurbehoud of aanpassing. Marokkaanse politiemedewerkers hanteren namelijk vaker de assimilatiestrategie, terwijl Turkse politiemedewerkers de voorkeur geven aan de integratiestrategie. Deze tendens wordt bevestigd wanneer de dimensies cultuurbehoud en aanpassing afzonderlijk bestudeerd worden. Turkse politiemedewerkers geven namelijk vaker de voorkeur aan cultuurbehoud in vergelijking tot Marokkaanse medewerkers. Dit is in overeenstemming met de bevindingen van het onderzoek van Willemsma & Prins (1996). De verwachting binnen de onderhavige studie was echter ook dat Turken en Marokkanen vaker de integratiestrategie zouden hanteren in vergelijking tot Surinamers en Antillianen. Deze hypothese wordt echter verworpen in dit onderzoek. Mogelijkerwijs ligt het grote verschil in het aantal respondenten naar afkomst hieraan ten grondslag. 75 respondenten zijn namelijk van Turkse of Marokkaanse afkomst, terwijl slechts 18 respondenten een Surinaamse of Antilliaanse achtergrond hebben.

Afkomst is niet enkel van invloed op de mate van cultuurbehoud en aanpassing maar ook op het belang dat gehecht wordt aan doorstroom. Turkse medewerkers hechten minder belang aan doorstroom in vergelijking tot Marokkaanse medewerkers. Aangezien aanpassing aan de Nederlandse cultuur een positieve invloed heeft op het belang dat gehecht wordt aan doorstroom en dat Marokkaanse medewerkers meer waarde hechten aan aanpassing in vergelijking tot Turken, zou dit een mogelijke verklaring kunnen zijn in het verschil tussen Turken en Marokkanen in het belang dat gehecht wordt aan doorstroom.

Aanpassing aan de Nederlandse cultuur zorgt bovendien voor een stijging in de mate van tevredenheid met de omgang met collega's en selfefficacy. Deze bevindingen komen overeen met de onderzoeken van Jun, Lee en Gentry (1997) en Ward en Kennedy (1993). Zij

concludeerden dat het aanpassen aan de nieuwe cultuur door de allochtone werknemer positief correleerde met betrokkenheid op het werk.

Cultuurbehoud gaat echter samen met een daling van de algemene tevredenheid, de tevredenheid met omgang met collega's, tevredenheid met loopbaanmogelijkheden en selfefficacy. Dit is in tegenstelling tot de bevindingen van Lugtenberg en Peeters (2004). Zij vonden juist dat cultuurbehoud door allochtonen samen gaat met een hogere mate van betrokkenheid bij de organisatie. De soort onderzoeksvragen, maar ook de organisatiecultuur kunnen mogelijkwijs een verklaring zijn voor de gevonden verschillen.

Bijzonder in huidig onderzoek is dat aanpassing aan de Nederlandse cultuur een positieve bijdrage levert aan werkgerelateerde uitkomstvariabelen, terwijl cultuurbehoud zorgt voor een negatieve invloed op dezelfde uitkomstvariabelen. Dit komt overeen met de klassieke assimilatietheorie, in de betekenis van aanpassing aan de dominante cultuur met een evenredig verlies van de etnische cultuur, hand in hand gaat met maatschappelijke stijging (Farley & Alba, 2002). Deze bevindingen zijn enerzijds van belang voor de bewustwording van de individuele allochtone politiemedewerker dat de eigen voorkeuren ten aanzien van cultuurbehoud en aanpassing de eigen werkgerelateerde uitkomsten kunnen beïnvloeden. Anderzijds kunnen deze bevindingen voor de politieorganisatie de verschillen tussen allochtonen inzake tevredenheid en toekomstverwachtingen verklaren. Het creëren van een organisatiecultuur, waarbij niet alleen voor aanpassing maar ook ruimte komt voor cultuurbehoud, kan de werkgerelateerde uitkomsten van de allochtone politiemedewerker in positieve zin beïnvloeden. Dit is een interessante uitdaging voor de politieorganisatie gezien het feit dat 69 van de 93 respondenten de integratiestrategie hanteren.

Opvallend is in de onderhavige studie dat selfefficacy positief beïnvloed wordt door aanpassing en negatief door cultuurbehoud. Dit

suggereert dat assimilatie de meest gunstigste strategie is voor de selfefficacy van de individuele politiemedewerker. Ondanks deze bevindingen is er in deze studie geen sprake van interactie-effect van cultuurbehoud en aanpassing op selfefficacy.

Een aantal achtergrondvariabelen geven belangwekkende resultaten in dit onderzoek. Zo blijkt dat sekse van invloed is op het belang dat gehecht wordt aan doorstroom. Mannen hechten namelijk meer belang aan doorstroom in vergelijking tot vrouwen. Ook de status van de functie beïnvloedt het belang dat gehecht wordt aan doorstroom. Medewerkers met een executieve status hechten namelijk meer belang aan doorstroom in vergelijking tot medewerkers met een administratief-technische functie. Opvallend is dat van de 93 respondenten 3 mannen en 18 vrouwen een administratief technische functie vervullen. Uit de analyses blijkt dat er geen interactie-effect is van sekse en status van de functie op het belang dat gehecht wordt aan doorstroom. Mogelijk wordt de relatie van de status van de functie met het belang dat gehecht wordt aan doorstroom beïnvloed door de onevenredige verdeling van de status van de functie naar sekse. Ook kan er sprake zijn van omgekeerde causaliteit. Administratief-technische functies kunnen namelijk binnen de organisatie weinig doorstroommogelijkheden bieden en de oorzaak van het lage belang dat gehecht wordt aan doorstroom kan daaraan ten grondslag liggen.

Een andere achtergrondvariabele is de leeftijd van de politiemedewerker. Naarmate de medewerker ouder wordt, dalen de selfefficacy, de algemene tevredenheid en de tevredenheid met de politieorganisatie en leidinggevend en stijgt de verticale mobiliteit. Ook bij het aantal dienstjaren wordt geconstateerd dat naarmate het aantal dienstjaren toeneemt dat de algemene tevredenheid, de tevredenheid met de politieorganisatie en leidinggevend afnemen en de verticale mobiliteit toeneemt. De toename van de verticale mobiliteit kan verklaard worden door het feit dat naarmate men langer werkzaam is binnen eenzelfde organisatie dat men meer kennis en

inzicht opdoet en dat daarmee ook de kansen en mogelijkheden om door te groeien groter worden. Het aantal dienstjaren, dat zorgt voor daling van algemene tevredenheid, de tevredenheid met de politieorganisatie en leidinggevendens is redelijkerwijs te verklaren doordat de medewerker te vaak oftewel te lang met hetzelfde ontevredenheid geconfronteerd wordt en dat dit de tevredenheid binnen de organisatie negatief beïnvloedt.

De verticale mobiliteit wordt tevens ook beïnvloed door de arbeidsuren. De verticale mobiliteit van medewerkers die boven de 25 uur per week werken is hoger dan medewerkers die tussen de 19 en 24 uur per week werken. Niet alle functies zijn in deeltijd mogelijk binnen de organisatie. Voor sommige functies geldt een minimum aantal uren. Dit kan redelijkerwijs de verticale mobiliteit voor medewerkers in deeltijd beïnvloeden.

Geresumeerd heeft deze studie ondanks de kleine steekproef tot aantal interessante resultaten geleid. Ten eerste heeft deze studie inzicht verschaft in de relatie tussen de mate van aanpassing en cultuurbehoud en arbeids- en carrièresatisfactie, loopbaanperspectief en mobiliteit. Ten tweede zijn de verschillen in de achtergrondvariabelen belicht. Tot slot zijn diverse resultaten uit eerder onderzoek bevestigd.

5 Discussie

Hoewel het onderzoek met grote zorgvuldigheid is opgezet en uitgevoerd, behoort gereflecteerd te worden op interpretatie van de onderzoeksresultaten. Grofweg bestaan er beperkingen met betrekking tot omgevingsfactoren, individuele factoren, de type organisatie en de doelgroep.

Het voornemen in dit onderzoek was om een onderverdeling te maken in aanpassing en cultuurbehoud in privé- en werksituatie aangezien verondersteld werd dat de omgeving van invloed is op de mate waarop de medewerker zich wel of niet aanpast aan de Nederlandse cultuur. Doordat de vragen die betrekking hadden op cultuurbehoud en aanpassing in de werksituatie geen betrouwbare vragen opleverde is dit in deze studie buiten beschouwing gelaten. Dit betekent niet dat er geen verschillen zijn in cultuurbehoud en aanpassing in privé- en werksituatie. Eerdere onderzoeken leren dat aanpassing en cultuurbehoud context gebonden zijn (Phalet, van Lotriningen & Entzinger, 2000). In het publieke domein (bijvoorbeeld op school) hechten minderheden vaak meer waarde aan aanpassing, terwijl in het privé-domein (bijvoorbeeld thuis) meer waarde wordt toegekend aan cultuurbehoud. Nader onderzoek is noodzakelijk om conclusies te kunnen trekken voor het verschil in privé- en werksituatie. Een andere omgevingsfactor is de (huwelijks)partner. Zo blijkt uit de analyses van de data binnen dit onderzoek dat het hebben van een (huwelijks)partner de verticale mobiliteit en selfefficacy positief beïnvloeden. Een medewerker met een Nederlandse (huwelijks)partner hecht minder waarde aan cultuurbehoud in vergelijking tot een medewerker met een partner van niet-Nederlandse afkomst. Verdieping in andere omgevingsfactoren zoals de vriendenkring is een suggestie voor voorvervolgonderzoek. Naast omgevingsfactoren kan er ook aandacht geschonken worden aan individuele factoren, zoals het opleidingsniveau.

Een andere beperking binnen dit onderzoek is dat autochtone

44

politiemedewerkers buiten beschouwing zijn gelaten. Hierdoor konden de resultaten over arbeids- en carrièresatisfactie, loopbaanperspectief en verticale mobiliteit niet vergeleken worden met de resultaten van autochtone politiemedewerkers. Zo blijkt de verticale mobiliteit van allochtone politiemedewerkers die gemiddeld 10 jaar werkzaam zijn binnen de Nederlandse politie, aan de lage kant te zitten. Hoe verhoudt de lage verticale mobiliteit zich tot autochtone politiemedewerkers die ook gemiddeld 10 jaar werkzaam zijn binnen de politieorganisatie? Een vergelijking tussen allochtonen en autochtone zou een beter beeld kunnen geven, omdat in dit onderzoek deels onduidelijk blijft of de werkgerelateerde uitkomsten te maken hebben met etniciteit. Tevens is in dit onderzoek niet gemeten wat de mening is van autochtonen ten aanzien van cultuurbehoud en aanpassing van allochtone medewerkers. Middels een vergelijking van de meningen over cultuurbehoud en aanpassing van allochtone en autochtone politiemedewerkers kunnen constatering gemaakt worden omtrent de intergroep relaties tussen etnische groepen binnen de politieorganisatie.

Bij het vormgeven van diversiteitbeleid richt de politieorganisatie zich vooral op factoren op organisatieniveau. De resultaten in dit onderzoek laten zien dat er factoren op het individueel niveau van invloed zijn op werkgerelateerde uitkomsten. Dit biedt de politieorganisatie de uitdagingen om aandacht te besteden aan individuele factoren en de verkregen inzichten te vertalen naar beleid. Dat successen in werkgerelateerde uitkomsten niet alleen een organisatie aangelegenheid is, is met dit onderzoek een feit geworden.

Literatuur

- Arends-Tóth, J.V., & van de Vijver, F. J. R. (2006). Assessment of Psychological Acculturation: Choices in Designing an Instrument. *The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology*, pp.142-160. Cambridge: Cambridge University Press.
- Arends-Tóth, J.V., & van de Vijver, F.J.R. (2000). Het belang van acculturatie voor organisaties. *Gedrag en Organisaties*, 14, pp. 55-66.
- Arends-Tóth, J.V., & van de Vijver, F.J.R. (2003). Multiculturalism and acculturation: Views of Dutch and Turkish-Dutch. *European Journal of Social Psychology*, 33, 249-266.
- Berkhout, E.E., Berkhout, P.H.G., & Wolthoff, R.P. (2004). *Studie en Werk 2000.* (SEO-rapport nr. 748). Amsterdam.
- Berry, J.W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 46, 5-68.
- Biessen, P.G.A. en Gilder, D. de (1993). *Basis vragenlijst Amsterdam (BASAM)*. Lisse: Swets en Zeitlinger.
- Broekhaven, J., Raven, J., & Driessen F.M.H.M. *Positie en expertise van de allochtone politiemedewerker*. Utrecht: Bureau Driessen, Sociaal Wetenschappelijk Onderzoek.
- Centraal Bureau voor de Statistiek & Wetenschappelijk onderzoek en documentatiecentrum (2006). *Integratiekaart 2006*. WODC, Den Haag
- Crul, M., & Wolff, R. (2002). *Talent gewonnen. Talent Verspild?: Een kwantitatief onderzoek naar de instroom en doorstroom van allochtone studenten in het Nederlandse Hoger Onderwijs 1997-2001*. Utrecht: ECHO.
- Dagevos, J. (1998). *Begrensdde mobiliteit, over allochtone werkenden in Nederland*. Proefschrift, Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Dagevos, J. (2001). *Perspectief op integratie: Over de sociaal-culturele en structurele integratie van etnische minderheden in Nederland*. Den Haag: WWR.
- Dagevos, J., Gijsberts, M., & Van Praag, C. (2003). *Rapportage Minderheden 2003: Onderwijs, arbeid en sociaal-culturele integratie*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).
- Eelderink, J. (2002). *Succesvolle adaptatie van Turkse jongeren in Nederland*. Universiteit van Tilburg.
- Eijssink, M. (1999). *Multiculturalisme en acculturatie van Turken in Nederland: Attitudeonderzoek bij Nederlanders en Turken*. Ongepubliceerde doctoraalscriptie, Tilburg, Katholieke

- Universiteit Brabant.
- Ellemers, J.E. & Vaillant, R.E.F. (1985). *Indische Nederlanders en gerepatrieerden*. Muiderberg: Dick Coutinho.
- Entzinger, H., Siegers, J., & Tazelaar, F. (1994). *Immigrant ethnic minorities in the Dutch labour market: Analyses and policies*. Amsterdam: Thesis.
- Farley, R. & Alba, R. (2002). The new second generation in the United States. *International Migration Review*, vol. 36, no. 3, 669-701.
- Gijsberts, M. (2004). Integratie van Minderheden. In *In het zicht van de toekomst. Sociaal Cultureel Rapport 2004*. SCP.
- Gijsberts, M., Merens, A., Groeneveld, S., van der Laan Bouma-Foff, W., Marx, T., & Putten, A. (2004). *Emancipatie in estafette: De positie van vrouwen uit etnische minderheden*. Den Haag: SCP en ISEO.
- Gowricharn, R.S. (2001). In- en uitsluiting in Nederland. Een overzicht van empirische bevindingen. Den Haag: WRR.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 70- 159
- Hooft, E.A.J., Born, M.P.H., Taris, T.W., van der Flier, H., & Blonk, R.W.B (2004). Predictors of Job Search Behavior Among Employed and Unemployed People. *Personnel Psychology*, 57 (1), 25-59.
- Jun, S. Lee, S. & Gentry, J.W. (1997). The effects of acculturation on commitment tot the parent company and the foreign operation. *International business review*, 6pp 519-539.
- Klaver, J., Mevissen, J.W.M., Odé, A.W.M., Mateman, S., & Weening, H. (2005). *Etnische minderheden op de arbeidsmark: Beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen*. Amsterdam: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Kunin, T. (1955). The construction of a new type of attitude measure. *Personnel Psychology*, 8, 65-78.
- LaFromboise, T., Coleman, H.L.K., & Gerton, J. (1993). Psychological impact of biculturalism: Evidence and theory. *Psychological Bulletin*, 114, 395-412.
- Landelijk Expertise Centrum Diversiteit (LECD) (2005). *Diversiteit als business-issue. Beleidsplan diversiteit Nederlandse politie en werkplan, voorjaar 2005 voorjaar 2007*. Apeldoorn: LECD.
- Landelijk Expertise Centrum Diversiteit (LECD) (2006). *Jaarverslag 2005*. Apeldoorn: LECD.
- Little, R.J.A. & Rubin, D.B. (2002) *Statistical Analysis with Missing Data*, Series in Probability and Mathematical Statistics, Wiley,

- New York, 2nd edn., 2002.
- Lugtenberg, M., & Peeters, M.C.W. (2004). Acculturatievisies van allochtone en autochtone werknemers - Is er een verband met welbevinden op het werk? *De psycholoog: maandblad van het Nederlands Instituut van Psychologen*, 39 (9), 417-423.
- Morrison, E.W. (2002). Newcomers' relationship: The role of social network ties during socialization. *Academy of Management Journal*, 45, pp 1149-1160.
- Penninx, R., Münstermann, H., & Entzinger, H. (1998). *Etnische minderheden en de multiculturele samenleving*. Groningen: Wolters Noordhoff.
- Santfort, T & Vanwesenbeeck, I. (2000). *Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse Politie*. (NISSO studies nr.23) Delft: Eburon.
- Scandura, T.A., & Schriesheim, C.A. (1991). Effects of structural characteristics of mentoring dyads of protégé' career outcomes. In D.F. Ray and M.E. Schnake (Eds.), *Proceedings of the Southern Management Association* (pp. 206-208). Mississippi State, MS: Southern Management Association.
- Schmitz, P. (1992). Acculturation styles and health. In S. Iwawaki, Y. Kashima & K. Leung (Eds.), *Innovations in cross-cultural psychology* (p. 360-370). Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Selm, K. Van, Sam, D.L. & van Oudenhoven, J.P. (1997). Life satisfaction and competence of Bosnian refugees in Norway. *Scandinavian Journal of Psychology*, 38, pp. 143-149.
- Van Brummelen, Y., & de Jong, J. (2004). *Kwaliteit door diversiteit. Diversiteitmonitor Nederlandse Politie*. Apeldoorn: Nederlandse Politie Academie.
- Van den Reek, E. (1998). *Acculturatie van Turken in Nederland*. Ongepubliceerde doctoraalscriptie, Tilburg: Katholieke Universiteit Brabant.
- Van der Ploeg, J.D. & Scholte, E.M. (2003). *Handleiding Arbeids-satisfactie-Index (ASI)*. Houten. Bohn Stafleu van Loghum.
- Van der Zee, K., Atsma, N., & Brodbeck, F. (2004). The Influence of Social Identity and Personality on Outcomes of Cultural Diversity in Teams. *Journal of Cross Cultural Psychology*, (35) 3, 283-303.
- Van Duin, C., Jong A. de., & Broekman, N. (2006). *Regionale bevolkings en allochtonenpercentage 2005 2025*. Ruimtelijke Planbureau, Centraal bureau voor de Statistiek. Den Haag.
- Van Oudenhoven, J.P., & Eisses, A. (1998). Integration and assimilation of Moroccan immigrants in Israel and the Netherlands. *International Journal of Intercultural Relations*,

- 22(3), pp. 293-307.
- Van Oudenhoven, J.P., Willemsma, G., & Prins, K.S. (1996). Integratie en assimilatie van Marokkanen, Surinamers en Turken in Nederland. *Psycholoog*, 12, 468-471.
- Van Twuyver, M. (1995). *Culturele diversiteit in organisaties: een kansrijk perspectief*. Scriptum Publishers, Schiedam.
- Van Weert, C.M.C. (2002). *Acculturatie-Attitudes van Turkse Jongeren in Nederland: Dimensies, Domeinen, Onderwijsgerelateerde Correlaten en meetmethodes*.
- Veenman, J. (1998). Minderheden in het arbeidsbestel. In R. Penninx, H. Munstermann, & H. Entzinger (Eds.), *Etnische minderheden en de multiculturele samenleving* (pp. 261-296). Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Verkuyten, M. & Thijs, J. (1999). Nederlandse en Turkse jongeren over multiculturalisme: cultuurbehoud, aanpassing, identificatie en groepsdiscriminatie. *Sociologische gids: maandblad voor Sociologie en Sociaal Onderzoek*, 46, 407-425.
- Vermeulen, H. & Penninx, R. (1994). *Het democratisch ongeduld: De emancipatie en integratie van zes doelgroepen van het minderhedenbeleid*. Amsterdam: Het Spinhuis.
- Ward, C., & Kennedy, A. (1994). Acculturation strategies, psychological adjustment, and sociocultural competence during cross-cultural transitions. *International Journal of Intercultural Relations*, 3, 329-343.
- Ward, C. & Kennedy, A. (1993). Where's the culture in cross-cultural transition? Comparative studies of sojourner adjustment. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 24, 221-249.
- Ward, C., & Kennedy, A. (1999). The measurement of sociocultural adaptation. *International Journal of Intercultural Relations*, 23, 659-677.
- Zak, I. (1973). Dimensions of Jewish-American identity. *Psychological Reports*, 33, 891-900.
- Zandvliet, K., Blanken, R., Gravesteijn-Ligthelm, J., & de Koning, J. (2002). *Doorstroom van etnische minderheden op de werkvloer*. Den Haag: Elsevier bedrijfsinformatie.
- Zick, A., Wagener, U., Dick, R. van., & Petzel, T. (2001). Acculturation and Prejudice in Germany; Majority and Minority Perspectives. *Journal of Social Issues*, 57(3), pp. 541-557.
- Zijp, M. (2001). Omgangsvormenbeleid voorwaarde voor succesvol diversiteitbeleid. *LSOP Bedrijfskrant*. December Editie.

Bijlagen

- I. VRAGENLIJST KLEUR IN BLAUW
- II. VRAGENLIJST PER SCHAAL

BIJLAGE I VRAGENLIJST KLEUR IN BLAUW

KLEUR IN BLAUW

Culturele diversiteit binnen de Nederlandse politie

Beste Collega,

Ter afronding van de studie personeelswetenschappen aan de Universiteit van Tilburg ben ik gestart met een onderzoek naar culturele diversiteit en tevredenheid in baan en loopbaan van allochtone collega's binnen de politie. Graag wil ik uw medewerking vragen voor dit onderzoek. In onderstaande vragenlijst wordt gevraagd naar uw loopbaanverleden, uw tevredenheid, uw toekomstperspectief, uw mening over allochtonen binnen de politie, uw perspectieven op cultuur en algemene informatie over u als persoon. Tot slot wordt gevraagd naar uw mening over de meerwaarde van allochtonen binnen de organisatie. Het invullen van de vragenlijst neemt ongeveer 20 minuten in beslag. Bij deze vragenlijst gaat het erom wat u zelf vindt en denkt. Er zijn geen goede of foute antwoorden. U kunt erop vertrouwen dat uw anonimiteit wordt gewaarborgd. De ingevulde vragenlijst kunt u zenden naar mijn afstudeerbegeleider:

Universiteit van Tilburg
T.a.v. mw. dr. M. van Engen
Postbus 90153
5000 LE Tilburg

Mocht u nog vragen en/of opmerkingen hebben over dit onderzoek, of bij het invullen van de vragenlijst, dan kunt u met mij contact opnemen.

Bij voorbaat dank voor u medewerking.
Met vriendelijke groet,
Saniye Celik

Voorbeeld voor het invullen van de vragenlijst

Bij sommige vragen kunt u het antwoord naast of onder de vraag invullen. Bij andere vragen kunt u het antwoord dat het beste bij uw mening past omcirkelen of arceren. Bijvoorbeeld als u vindt dat 'U veel carrièrekansen hebt binnen de politieorganisatie', dan omcirkelt c.q. arceert u 5 (*Helemaal mee eens*).

	Helemaal niet mee eens 1	Niet mee eens 2	Neutraal 3	Mee eens 4	Helemaal mee eens 5
Ik heb veel carrièrekansen binnen de politieorganisatie	1	2	3	4	5

Als u vindt dat u helemaal geen carrièrekansen hebt binnen de politieorganisatie, dan omcirkelt u 1 (*Niet mee eens*).

Ik heb veel carrièrekansen binnen de politieorganisatie	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

Alvast bedankt voor uw medewerking!

A. Loopbaanverleden

Onderstaande vragen hebben betrekking op uw loopbaan. De antwoorden kunt u in rechterkolom invullen.

- A1. In welke andere organisaties heeft u gewerkt buiten de Nederlandse politie? Noem maximaal drie recente werkgevers.
(voordat u in dienst kwam bij de politie of als u tussendoor voor een andere organisatie heeft gewerkt, zoals de marechaussee)
1.
2.
3.
- A2. Wat is uw huidige functiebenaming binnen de Nederlandse politie?
-
(bijv. surveillant, agent, rechercheur, beleidsmedewerker)
- A3. Binnen welke afdeling/proces bent u momenteel werkzaam?
- 0 Noodhulp 0 Service 0 Wijkzorg
0 Recherche 0 Ondersteunende diensten
0 Anders, nl.....
- A4a. Wat is de status van uw huidige functie?
- 0 Executief 0 Administratief/Technisch
0 Anders, nl.....
- b. Indien u een executieve functie heeft, welke rang heeft u?
(Indien u geen executieve functie hebt, ga door met de volgende vraag)
- 0 Aspirant 0 Inspecteur
0 Surveillant 0 Hoofdinspecteur
0 Agent 0 Commissaris
0 Hoofdagente 0 Hoofdcommissaris
0 Brigadier
- A5. Bent u als leidinggevende werkzaam?
- 0 Nee
0 Ja, ik geef leiding aan ±..... personen
- A6. Wat is uw huidige salarisschaal?
- *(a.u.b. salarisschaal opschrijven)*
- A7. Bent u nu voltijd of deeltijd (32 uur of minder) werkzaam?
- 0 Voltijd
0 Deeltijd, nl uur per week
- A8a. Wat was uw eerste functie binnen de Nederlandse politie?
-
(a.u.b. functiebenaming opschrijven bijv. surveillant, agent, rechercheur, beleidsmedewerker)
- b. In welke salarisschaal werd uw eerste functie gewaardeerd?
- *(a.u.b. salarisschaal opschrijven)*
- A9. Hoe vaak bent u veranderd van functie binnen de Nederlandse politie?
- *(a.u.b. aantal keren opschrijven)*
- A10. Welke vier laatste functies hebt u binnen de Nederlandse politie tot nu toe bekleed?
1.
2.
3.
4.

(functiebenamingen opschrijven a.u.b., bijv. agent, hoofdagente, brigadier, rechercheur, beleidsmedewerker)