

Solidariteit op het werk

Henk Flap en Beate Völker¹

Summary

Solidarity at work

We describe solidarity at the workplace and test whether there is more solidarity if there are more chances to meet each other, if employees lack relational alternatives outside of their work, if they are attractive interaction partners, if they are interdependent, and if they experience a sense of belonging to the group at work. We use recently collected data on 758 employees, their social networks, jobs, workplaces, and solidarity behaviour. The various forms of solidarity do not co-occur in Dutch workplaces. A factor-analysis shows that there are two general types of solidarity behavior, one referring to providing help in case of need or mishaps and not breaching agreements if that would be advantageous, and another that involves contributing to collective goods and taking a fair share. The first type of solidarity is promoted by functional interdependencies at work and feeling a sense of belonging or community at work. The second type depends on meeting chances, being attractive as an interaction partner, social-structural interdependencies at work and feeling a sense of community. Relational alternatives outside of work have no effect on the one or the other type of solidarity. Female workers contribute more to collective goods at work than male workers do.

1. Inleiding

De productie van werkorganisaties is in de laatste decennia sterker afhankelijk geworden van solidair gedrag. Door een toename van teamwerk, de komst van platte organisaties en de snel veranderende technologieën en marktomstandigheden zijn werkenden voor hun prestaties meer op elkaar aangewezen dan vroeger. Bij teamwerk staan werknemers vaak voor de keus om zich in te zetten voor het team of te wachten totdat anderen in het team het gevraagde werk doen. De kwaliteit van iemands werk hangt vaak af van de inzet van de collega's uit het team. Platte organisaties vereisen samenwerking tussen collega's van verschillende afdelingen die geen gemeenschappelijke leiding kennen. Ook wordt de cyclus waarin een nieuw product op de markt wordt gebracht steeds korter door vooruitgang in de technologie en de snelle verandering in de smaak van de consument.

Tegelijkertijd zijn er andere ontwikkelingen gaande die het optreden van solidair gedrag op de werkvloer juist minder waarschijnlijk maken, ontwikkelingen waardoor mensen minder

afhankelijk worden van elkaar en van het hebben van een baan. Er wordt bijvoorbeeld tegenwoordig veelvuldig projectmatig gewerkt waarbij werknemers slechts gedurende de looptijd van het project met elkaar samenwerken. Verder werkt men steeds korter in dezelfde functie en bij hetzelfde bedrijf; er zijn meer huishoudens die uit tweeverdieners bestaan en meer mensen hebben twee banen tegelijkertijd. Enerzijds is solidariteit op het werk dus belangrijker geworden, maar anderzijds komt die solidariteit juist meer onder druk te staan. In welke mate bestaat er solidariteit onder werkenden in Nederland? En: waarvan hangt solidariteit op het werk af? Dit zijn de leidende vragen van dit artikel.²

De klassieke studie over solidariteit op het werk is *Union Democracy* (1956), geschreven door Lipset, Trow en Coleman. Ze onderzoeken het leven en werk van typografen in New York in de jaren vijftig van de vorige eeuw. Deze typografen vormden een beroepsgemeenschap die berustte op hun vakbondsorganisatie. De studie gaat onder andere over de oorzaken van gemeenschap op het werk en de solidariteit die daaruit volgt (pp. 77-200). De studie wordt veelal aangehaald als een weerlegging van de ijzeren wet van Robert Michels. Volgens deze wet is de oligarchisering van groter en ouder wordende vrijwillige verenigingen met een democratische constitutie, zoals vakbonden en linkse partijen, onvermijdelijk. De bewuste vakbond, de ITU, was groot en oud en toch kwamen de leden sterk op voor het algemeen belang.

Een belangrijke conditie voor het ontstaan en voortbestaan van gemeenschap en solidariteit op het werk wordt gevormd door de contacten die collega's naast het werk met elkaar onderhouden. De drukkers gingen vaak ook na het werk met elkaar om. Ze waren bijvoorbeeld lid van allerlei werkgerelateerde verenigingen en ze kwamen thuis bij elkaar over de vloer. Onderling spraken ze niet alleen over het werk maar over vele andere zaken. Dat ze hun werk 's nachts verrichtten, versterkte de onderlinge solidariteit omdat het werk hen afzonderde van de rest van de bevolking en ze meer afhankelijk van elkaar werden voor sociale contacten (zie p. 149). Bovendien hadden ze veelal een lang gemeenschappelijk verleden. Ze kenden elkaar vaak reeds van de tijd dat ze werden opgeleid in het drukkersvak (p. 152).

Het drukkersberoep was in die tijd in de Verenigde Staten een zogenaamde 'closed shop': lidmaatschap van de vakbond was voorwaarde om als drukker werkzaam te kunnen zijn. Men kon een baan krijgen als vervanger van een persoon die tijdelijk afwezig was. Indien de vakbond die baantjes te vergeven had, dan moest men elke dag op het werk verschijnen om te zien of er werk was. Vaak ook werden openstaande baantjes intern opgevuld, waarbij degene die wegging zijn opvolger kon aanwijzen (pp. 24 en 145). Op deze manieren waren de drukkers op elkaar aangewezen voor het krijgen van werk en ook voor het doen van hun werk.

In perioden van volledige werkgelegenheid was deze afhankelijkheid en de daarop berustende solidariteit overigens wel iets minder groot (zie p. 144). De hoge status van het beroep, de beroepstrots van de drukkers (pp. 92, 119, 159), hun arbeidstevredenheid (p. 137) en het ontbreken van grote statusverschillen (p. 158) bevorderden alle de onderlinge solidariteit.

Een andere belangwekkende, recente studie over solidariteit op het werk is die van Hodson (1997, 2001). Hij reconstrueerde een honderdtal bestaande monografieën van werkorganisaties tot een databestand van werkorganisaties en analyseerde deze vergelijkenderwijs. Hodson (2001: 200-233) ontdekte onder andere dat, in tegenstelling tot de alledaagse opinie, slecht

management juist tot minder solidariteit onder werkenden leidt. Een andere bevinding is dat lopendebandwerk inderdaad, vanwege het lawaai, de fysieke afstand en de wisseling van de bezetting een negatief effect heeft (p. 220). Solidariteit blijkt het grootst te zijn in de dienstensector, in vrije beroepen en andere vakken waarin de zelfstandigheid en de verantwoordelijkheid van de werknemer groot is en het werk minder onder bureaucratische of hiërarchische leiding plaatsvindt en werkenden deel hebben aan productiebeslissingen, dat wil zeggen voornamelijk bij teamwerk. De solidariteit onder werkenden is ook groter indien vakbonden sterk zijn en het beroep overwegend door mannen wordt uitgeoefend.

In de meeste publicaties over solidariteit op het werk wordt weinig verschil gemaakt tussen gemeenschap, cohesie en solidariteit. Dit is niet alleen het geval in *'Union Democracy'* maar in recente publicaties is het niet veel anders (zie bijvoorbeeld Hodson, 2001: 207). Hoewel cohesie, gemeenschap en solidariteit vaak in een adem worden genoemd, toch is hun betekenis niet dezelfde (Blau & Scott, 1962: 109). Cohesie is het meest algemene begrip. Cohesie slaat op de samenhang onder de leden van een samenleving. Gemeenschap en solidariteit verwijzen naar specifieke soorten sociale samenhang: gemeenschap slaat op een groep mensen die veel van hun behoeften vervullen binnen deze groep en op grond daarvan het gevoel hebben bij de groep te horen, terwijl solidariteit verwijst naar situaties waarin iemand iets voor anderen doet zonder dat hij of zij direct een tegenprestatie verwacht. Solidariteit is dan ook niet slechts 'een gevoel ergens bij te horen', maar een bepaald soort *gedrag* waarbij iemand zonder directe compensatie een ander een dienst bewijst (Hechter, 1997: 18-19; Lindenberg, 1997: 64). Gemeenschap kan worden opgevat als een oorzaak van solidair gedrag (zie de volgende paragraaf).

Lindenberg (1998) maakte een bruikbaar onderscheid tussen vijf soorten *solidair gedrag*:

- niet meer dan een evenredig deel nemen als er iets te verdelen valt;
- de verantwoordelijkheid nemen voor fouten die ongewild zijn gemaakt, en deze fouten corrigeren;
- iemand helpen in een noodsituatie (bijvoorbeeld als iemand een probleem heeft en door overmacht zijn taken niet kan doen);
- de verleiding weerstaan om afspraken te breken, ook al komt de afspraak niet langer goed uit, en ten slotte;
- bijdragen aan de productie van collectieve goederen.

Volgens Lindenberg is er pas sprake van solidariteit indien deze vijf gedragingen samen voorkomen. Echter, organisaties en professies verschillen vermoedelijk in de frequentie waarin zich deze vijf verschillende situaties zullen voordoen. Zo is bijvoorbeeld de productie van collectieve goederen in sommige organisaties voor een belangrijk deel overgenomen door het management: uitstapjes, gezamenlijke cadeaus en dergelijke worden dan door de leiding georganiseerd en niet aan individuele initiatieven overgelaten. In andere organisaties zijn er misschien nauwelijks verdelingsvraagstukken aan de orde of is de mogelijkheid om fouten te corrigeren beperkt. Daarom willen we in deze bijdrage solidariteit niet als een alles-of-nietskwestie beschouwen, maar veronderstellen dat solidariteit als een gedragspatroon bestaat indien zich één of meer van de vijf gedragingen op het werk voordoen. Solidariteit is groter, naarmate men meer van de beschreven soorten gedrag vertoont.

Men kan solidair gedrag zien als een investering waarvoor geen directe compensatie verwacht wordt. Het is een investering in de relatie met anderen waarbij de gedeelde tijdshorizon zo lang is dat men er niet meer aan denkt op welk moment een dienst zal worden gecompenseerd. In de opvatting van solidair gedrag die wij voorstellen, verwachten mensen die zich solidair gedragen wel een compensatie, ze hebben evenwel geen duidelijke verwachting wanneer, door wie en in welke vorm ze zullen worden gecompenseerd.

Onze bijdrage draagt op twee manieren iets bij aan de lopende discussie over solidair gedrag op de werkvloer: ten eerste door de opvatting van solidariteit als gedrag van werkenden en het aanwijzen van condities voor dit gedrag en ten tweede door de beproeving van de hypothesen over deze condities aan de hand van nationaal representatieve data over de werkende bevolking. Veel onderzoek in organisaties heeft slechts betrekking op een klein aantal organisaties of professies en kan niet gegeneraliseerd worden naar de werkende bevolking (zie verder paragraaf 3).

2. Theoretische uitwerking en hypothesen

Wat zijn de condities voor solidair gedrag op het werk en hoe zijn verschillen tussen werknemers in solidair gedrag op het werk te verklaren? Hieronder zullen we hypothesen formuleren die een antwoord op deze verklaringsvraag geven. We ontleen deze algemene hypothesen vooral aan de onderzoeksliteratuur over sociale netwerken, gemeenschappen, collectieve actie en andere vormen van solidariteit (zie onder andere Flap, 2001; Hechter, 1987; Lindenberg, 1998; Raub & Weesie, 1990; Taylor, 1982). Lezing van deze literatuur leert dat solidair gedrag afhangt van een vijftal condities: gelegenheden tot het ontmoeten van anderen, relationele alternatieven, investeringsoverwegingen, afhankelijkheden en de aanwezigheid van gemeenschap. Hypothesen hierover zijn toepasbaar in verschillende contexten, zoals buurten, verenigingen, scholen, vakantieoord en ook op het werk.

Het eerste type condities betreft de aanbodskant, oftewel ontmoetingsgelegenheden: 'there is no mating without meeting' (Verbrugge, 1977, voor een overzicht, zie Miller McPherson, Smith-Lovin & Cook, 2001). Welk 'mechanisme' ook verantwoordelijk mag zijn voor het ontstaan van solidariteit op de werkplek (zie onder), vrijwel altijd zullen ontmoetingskansen onderdeel van de verklaring zijn. De werkorganisatie is een 'natuurlijke' ontmoetingsplaats en uit onderzoek blijkt dat een aanzienlijk deel van iemands netwerk, zo rond tien procent, van het werk afkomstig is (Flap & Völker, 2001). De werkplaats biedt meestal het grote voordeel van fysieke nabijheid. Hoe vaker iemand collega's op het werk ontmoet, des te groter zijn diens mogelijkheden om zich solidair te gedragen. De kansen om collega's te ontmoeten zullen groter zijn in kleine bedrijven en in kleinere afdelingen van grote bedrijven. Grotere afdelingen bieden ook om andere redenen vermoedelijk niet de optimale voorwaarden voor het ontstaan van solidariteit. In grote afdelingen zal 'de logica van de collectieve actie' mensen er eerder van weerhouden om voor andere personen een offer te brengen (Hechter, 1987; Olson, 1965). Met andere woorden, in grotere organisaties is er vermoedelijk meer sprake van opportunistisch gedrag.

De kansen om collega's op het werk te ontmoeten nemen ook toe indien men meer tijd op het werk doorbrengt. De tijd die men reeds in een functie werkt is in dit perspectief belangrijk: dit is de tijd die men heeft gehad om relaties op te bouwen en zich solidair te gedragen. Ook is het bevorderlijk dat men zoveel mogelijk op dezelfde tijdstippen als de collega's op het werk aanwezig is. Solidair gedrag kan ook ontstaan als een bijproduct van ontmoetingen tijdens gemeenschappelijke activiteiten zoals lunchen (Fischer e.a., 1977). Ontmoetingsplaatsen zoals een kantine of een kinderdagverblijf op het werk zullen dergelijke gemeenschappelijke activiteiten stimuleren.

Onze hypothesen in dezen luiden:

Werknemers vertonen meer solidair gedrag naarmate hun ontmoetingskansen groter zijn, dat wil zeggen A1) de afdeling waarop ze werken kleiner is, A2) ze daar langer en meer uren werken, en A3) er gemeenschappelijke activiteiten en ontmoetingsplaatsen zijn.

Een tweede type condities die solidariteit op het werk bevordert, is het ontbreken van relationele alternatieven buiten het werk. Een partner, kinderen en andere relaties die niet aan het werk gebonden zijn bieden een alternatief voor de bevrediging van vele behoeften. Overigens weten we uit eerder onderzoek dat in Nederland collega's op het werk zelden bij elkaar in de buurt wonen (Flap & Völker, 2001). Daarom heeft het geen zin om de hypothese hier te willen toetsen dat bij elkaar in de buurt wonen gemeenschap en solidariteit op het werk bevordert (vergelijk Grieco, 1988). Verder geldt dat indien iemand gemakkelijk een andere baan kan vinden, hij niet alleen voor zijn werk, maar ook voor zijn sociale relaties minder afhankelijk is van zijn huidige werk. De hypothesen die we zullen toetsen luiden:

Werknemers vertonen meer solidair gedrag naarmate ze minder relationele alternatieven hebben buiten het werk, dat wil zeggen B1) niet getrouwd zijn en geen kinderen hebben, B2) relatief meer collega's in hun persoonlijk netwerk hebben, en B3) niet zo gemakkelijk een andere baan kunnen vinden.

Een derde groep condities die tot solidariteit leidt, wordt gevormd door hetgeen mensen aantrekkelijk maakt om in elkaar te investeren. Deze condities verwijzen naar de waarde van relaties als sociaal kapitaal (Flap, 1999). Iemand met een hoge opleiding, veel beroepsprestige, zeggenschap over anderen en inkomen is een interessante interactiepartner. Slechts ogenschijnlijk hiermee in tegenspraak is het idee dat gelijkenis het contact vergemakkelijkt door de grotere emotionele aantrekkingskracht of door de lagere kosten van zo'n contact. Welke van deze twee, soms tegen elkaar ingaande, effecten, het 'like-me-effect' of het 'statuseffect', ook sterker mag zijn, in elk geval kan worden voorspeld dat de personen met de meeste hulpbronnen eerder voor elkaar zullen kiezen, mensen met nog meer hulpbronnen zijn er immers niet. En volgens de statushypothese heeft dat tot gevolg dat degenen die minder hulpbronnen hebben gedwongen zijn vooral om te gaan met mensen die eveneens minder hulpbronnen hebben. De like-me hypothese voorspelt bovendien dat mensen met minder hulpbronnen voor elkaar kiezen omdat ze meer op elkaar lijken (zie Laumann, 1966). Wat solidair gedrag betreft verwachten we dat solidariteit vaker voorkomt onder hoger opgeleiden omdat ze beter in staat zijn om elkaar bij te springen. Bovendien beseffen ze misschien beter de waarde van solidair gedrag.

Verder gaat de theorie van het sociaal kapitaal ervan uit dat bij een langere gemeenschappe-

lijke toekomst de verwachte waarde van die toekomstige hulp groter is. Onze verwachting is daarom dat mensen die een grotere schaduw van de toekomst (en het verleden) delen zich eerder solidair zullen gedragen. Samengevat zijn onze hypothesen over de omstandigheden die werkenden aantrekkelijk maken als interactiepartner en die indirect tot solidariteit leiden de volgende:

Werknemers vertonen meer solidair gedrag naarmate C1) ze over meer hulpbronnen zoals opleiding, beroepsprestige, een leidinggevende positie of inkomen beschikken, C2) ze gelijkenis vertonen op saillante sociale kenmerken zoals leeftijd, sekse, huwelijkse staat of gezinssamenstelling, en C3) hun gemeenschappelijke toekomst langer is.

De laatste soort condities die we willen analyseren zijn afhankelijkheden. Mensen die onderling afhankelijk zijn, zullen eerder in elkaar investeren en solidair zijn. Naast het gezin is de werkplek een plaats waar mensen sterk van elkaar afhankelijk zijn. Nu zijn er vele soorten afhankelijkheden tussen mensen mogelijk. Lindenberg (1997) biedt een eerste opdeling. Hij spreekt over functionele, structurele en cognitieve afhankelijkheden. Collega's zijn bijvoorbeeld cognitief van elkaar afhankelijk wanneer ze dezelfde veronderstellingen delen over de aard van het werk en de cultuur binnen de organisatie. Dat cognitieve afhankelijkheden de solidariteit vergroten, zullen we hier overigens niet toetsen. Functionele afhankelijkheid komt voort uit de organisatie van het werk, doordat de taken die verschillende mensen uitvoeren van elkaar afhankelijk zijn op grond van de arbeidsverdeling of de formele structuur van de organisatie. Hedendaagse voorbeelden hiervan zijn teamwerk (in het bijzonder indien deadlines door het team moeten worden gehaald) of werkoverleg waarin afspraken over het werk worden gemaakt. Werken met deadlines versterkt bestaande functionele afhankelijkheden. Ook het soort arbeidscontract dat iemand heeft, tijdelijk of vast, kan als een indicator voor functionele afhankelijkheid worden gezien. Een vast contract biedt niet alleen meer zekerheid over de gezamenlijke toekomst dan een tijdelijk contract, maar een vast contract maakt werknemers eveneens voor langere tijd van elkaar afhankelijk voor het verrichten van hun werk en zal solidair gedrag daarom waarschijnlijker maken (zie Koster, Sanders & Van Emmerik, 2002).³ Waarschijnlijk geldt hetzelfde voor het hebben van een volledige baan in vergelijking met een niet-volledige baan.

Vervolgens zijn er structurele afhankelijkheden. Als iemands collega's onderling relaties hebben, dan zal het voor die persoon gemakkelijker en belangrijker zijn zelf ook met meer collega's contact te hebben. Indien een werknemer en zijn collega's sterker ingebed zijn in dichte sociale netwerken, is het enerzijds gemakkelijker om steun te verkrijgen en goed samen te werken, anderzijds wordt het gemakkelijker om opportunistisch gedrag op te sporen en te sanctioneren (Hechter, 1987). En indien werknemers goede informele contacten met collega's nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen, dan zullen ze zich ook eerder solidair gedragen. In ieder geval verkleinen zulke structurele afhankelijkheden de transactiekosten om tot onderlinge solidariteit te komen (zie ook Verbrugge, 1979).

Het argument over structurele inbedding doet verwachten dat een sterke inbedding van de baas in het netwerk van zijn werknemers de onderlinge solidariteit op het werk bevordert. Op grond van marxistische opvattingen over arbeidsverhoudingen in een kapitalistische maatschappij zou men evenwel verwachten dat een goede relatie met de collega's op het werk een

goede relatie met de werkgever in de weg staat. Immers, werknemer en werkgever behoren tot verschillende belangengroepen wier belangen haaks op elkaar staan. In tegenstelling hiertoe verwachten wij dat solidariteit tussen werknemer en werkgever en solidariteit tussen werknemers goed samengaan. Hodson (2001) vond empirische steun voor deze veronderstelling. Met name indien de baas zich solidair gedraagt tegenover zijn werknemers, zal de zekerheid over de toekomst groter zijn en zullen werknemers meer in elkaar investeren en zich dus ook eerder solidair gedragen. De andere kant van de medaille is dat de solidariteit op het werk zal afnemen indien men moeilijke relaties heeft met de collega's of de baas.⁴

Onze hypothesen over functionele en structurele afhankelijkheden zijn aldus:

Werknemers vertonen meer solidair gedrag naarmate D1) er teamwerk is of ze elkaar op een andere manier nodig hebben om hun werk goed te doen, D2) er regelmatig werkoverleg plaatsvindt, D3) ze regelmatig deadlines moeten halen, D4) ze een volledige baan met een vast contract hebben, D5) de collega's op het werk onderling relaties hebben, D6) ze een goede relatie hebben met hun baas, en D7) er geen collega's zijn die hun het werk moeilijk maken.

Ten slotte verwachten we dat indien er gemeenschap op de werkplaats bestaat, dat wil zeggen dat mensen meerdere van hun behoeften vervullen in dezelfde groep van collega's op het werk, de kosten van investeringen in anderen in de groep geringer zijn. Werknemers zullen dan ook eerder bereid zijn in elkaar te *investeren* ongeacht de directe tegenprestatie (Lindenberg, 1998). Onze laatste hypothese gaat dan ook over gemeenschap:

Werknemers vertonen meer solidair gedrag naarmate (E) er meer gemeenschap op het werk is.

3. Data en metingen

3.1 Onderzoeksopzet en data

Bij kwantitatief vergelijkend onderzoek van organisaties kan in principe worden gekozen uit twee onderzoeksopzetten (Parcel, Kaufman & Jolly, 1991): 1) neem een representatieve steekproef van werkorganisaties waarin de grotere organisaties zijn oververtegenwoordigd, en interview een aantal werkenden binnen deze organisaties over hun baan, hun afdeling, en hun onderlinge solidariteit. Of 2) trek een representatieve steekproef uit de algemene beroepsbevolking en houdt een interview met respondenten en stel soortgelijke vragen, maar vraag ook naar de kenmerken van de organisatie. Knoke, Reynolds, Marsden, Miller en Kaufman (1991; zie ook Kalleberg, Knoke, Marsden & Spaeth, 1996) hebben aangetoond dat belangrijke kenmerken van de werkorganisatie kunnen worden vastgesteld door een werknemer die daar werkt ernaar te vragen.

De eerste opzet is moeilijk te realiseren door gebrek aan medewerking van bedrijven, de tweede heeft als nadeel dat per bedrijf meestal maar één werknemer wordt ondervraagd en een multilevelanalyse, waarbij tegelijkertijd rekening gehouden wordt met effecten van het bedrijf en de kenmerken van de respondent of diens netwerk niet mogelijk is. Ondanks dit laatste nadeel hebben we gekozen voor deze tweede opzet omdat het voordeel – het verkrijgen van een

representatieve steekproef van de Nederlandse werkende bevolking – belangrijker leek dan het nadeel – de ontbrekende variatie binnen een bepaald bedrijf.

De data die we in deze bijdrage gebruiken zijn verzameld in 1999-2000 in het kader van het NWO-onderzoeksprogramma 'Creation and Returns of Social Capital' (SSND, 'Survey of the Social Networks of the Dutch'). Ze geven informatie over 1007 respondenten tussen 18 en 65 jaar oud. De steekproef bestaat uit respondenten in 40 gemeenten in elf van de twaalf provincies, waarbij bij trekking rekening gehouden is met verschillen in de bevolkingsomvang van de gemeenten. Tevens zijn er per gemeente vier buurten getrokken waarbinnen dan respondenten werden geworven.⁵ Dit maakt de data ook geschikt voor onderzoek naar netwerken in buurten.

In elke buurt werden 25 adressen aselekt getrokken. Het doel was om per buurt ongeveer acht interviews te verzamelen. Bij 12 adressen in een buurt deden we een poging om degene uit het huishouden die als eerstvolgende jarig was te interviewen, mits de persoon ouder dan 18 jaar was. Bij de andere 13 adressen werden alleen werkenden geïnterviewd, bij voorkeur degenen die het eerst jarig waren. Huishoudens waarin niemand betaald werk deed vielen dus af.

Door deze procedure realiseerden we twee steekproeven: grofweg gezegd is de ene helft van de steekproef representatief voor de bevolking van Nederland en de andere helft voor de werkende bevolking. In de gerealiseerde steekproef van 1007 respondenten in 161 buurten zitten 758 werkenden. De respons voor beide steekproeven was 40%.

Alle potentiële respondenten werden schriftelijk over het onderzoek geïnformeerd en er werd aangekondigd dat ze telefonisch zouden worden benaderd voor een afspraak voor een interview. Bij respondenten zonder openbaar telefoonnummer (dat is 20% van de initiële steekproef) gingen interviewers persoonlijk langs. De gesprekken duurden gemiddeld een uur en vijftig minuten en vonden meestal bij respondenten thuis plaats, maar soms ook op hun werk. Voor het begin van de interviews werden de interviewers gedurende een dag getraind en elk van hen deed een proefinterview.

3.2 Metingen

De afhankelijke variabele – solidair gedrag – is zo veel mogelijk rechtstreeks gemeten door aan de respondenten te vragen of zij in de relatie met hun collega's een bepaalde vorm van solidair gedrag vertonen, zoals zichzelf niet meer dan een redelijk deel toekennen, verantwoordelijkheden nemen voor fouten, helpen in noodsituaties, de verleiding weerstaan om afspraken te breken en bijdragen aan de productie van collectieve goederen (zie paragraaf 1 en bijlage 1). Er is aan de respondenten gevraagd of ze in de relatie met hun collega's dit soort solidair gedrag altijd, af en toe of helemaal niet vertonen. Onze meting van 'niet meer dan een eerlijk deel nemen' is evenwel nogal indirect geoperationaliseerd (zie bijlage 1), onze gegevens bevatten helaas hiervoor geen betere metingen. Omdat de theorie die we gebruiken over 'niet meer dan een evenredig deel nemen' spreekt, blijven we in deze bijdrage deze terminologie hanteren.

Voor de duidelijkheid willen we erop wijzen dat alle volgende resultaten over 'solidair gedrag' betrekking hebben op gerapporteerd gedrag en niet op door ons of andere, derde perso-

nen waargenomen gedrag. Hierdoor valt niet uit te sluiten dat er in enige mate sprake is geweest van sociaal wenselijke antwoorden. Verder hebben we de respondenten niet gevraagd of de situaties waarnaar in de vragen wordt verwezen ook daadwerkelijk op hun werk voorkomen. De vragen zouden daarom voor sommige respondenten betrekking kunnen hebben op solidair gedrag in hypothetische situaties.

Het was niet mogelijk om met behulp van de door ons gebruikte metingen één bevredigende schaal te maken. De samenhang tussen de items die 'helpen', 'afspraken nakomen' en 'fouten herstellen' meten is relatief groot, deze items hebben een betrouwbaarheid van 0,69 (Cronbach's alfa). Indien we de andere gedragspatronen zoals 'een bijdrage leveren aan collectieve goederen' en 'niet meer dan een redelijk deel bij verdelingen opeisen' eveneens trachten op te nemen in de schaal, dan daalt de betrouwbaarheid. In een factoranalyse worden dan ook twee dimensies onderscheiden, één voor helpen, afspraken nakomen en fouten repareren en één voor bijdragen aan de productie van collectieve goederen en het opeisen van een redelijk deel. Beide dimensies verklaren rond 60% van de variantie. In de analyses is telkens de somscore van de items van de verschillende dimensies gebruikt. In het volgende wordt de eerste dimensie 'onderlinge hulp' genoemd en de tweede 'bijdragen aan collectieve goederen', naar de items die het sterkst laden op de factoren. De eerste dimensie bestaat dus uit de items 'helpen in noodsituaties', 'afspraken nakomen' en 'fouten herstellen', de tweede dimensie omvat de 'bijdrage aan collectieve goederen' en het 'opeisen van een redelijk deel'.

Sekse, een van de controlevariabelen, is geoperationaliseerd als een dummy (vrouw = 0, man = 1). De andere controlevariabele, leeftijd, is gemeten in jaren.

Het netwerk van respondenten is met behulp van dertien verschillende naamgenererende vragen in kaart gebracht (zie Fischer, 1982), waarvan een deel op werk gericht was, zoals: met welke collega's men regelmatig samenwerkt, van wie men op zijn werk last heeft, wie men om advies vraagt en aan wie men advies geeft. Tevens is er gevraagd om de naam of de initialen van de baas te noemen. Collega's in het netwerk zijn genoemd niet alleen in reactie op deze werkgerelateerde vragen maar ook in reactie op andere naamgenererende vragen zoals bijvoorbeeld met wie men zijn persoonlijke problemen bespreekt. In een tweede stap werden de namen die op deze manier zijn verzameld geïnterpreteerd. Er werd gevraagd naar kenmerken van deze netwerkliden zoals hun sekse, leeftijd, familiesituatie, opleiding en beroep, en naar kenmerken van de relatie tussen ego (de respondent) en alter (het door ego genoemde netwerklid). Bijvoorbeeld hoe vaak men elkaar ziet. Op deze manier is informatie over de omvang en de samenstelling van het netwerk van een werknemer binnen en buiten het werk verzameld.

De metingen van de onafhankelijke variabelen zijn als volgt. Ter bepaling van de *ontmoetingskansen* (hypothesen A1-A3) op het werk is aan de respondent gevraagd hoeveel mensen er op de afdeling werken, hoelang hij of zij reeds in deze functie werkt, en hoeveel uren hij of zij werkt. Gemeenschappelijke activiteiten zijn vastgesteld door te vragen of er 's middags gemeenschappelijk gegeten wordt, men samen koffiedrinkt, of af en toe na het werk samen iets gaat drinken. Tevens is de respondent de mogelijkheid gegeven een andere, nog niet eerder genoemde gemeenschappelijke activiteit te noemen. We hebben helaas geen informatie over het aantal en de soort ontmoetingsplaatsen op het werk.

Wat de *relationele alternatieven* (hypothese B1-B3) buiten het bedrijf betreft is gekeken of de respondent gehuwd is, kinderen heeft en hoe groot de proportie collega's in het persoonlijke netwerk is.⁶ Ter bepaling van de kans dat een werknemer elders een vergelijkbare baan vindt is de respondent gevraagd een schatting hiervan te geven, gemeten op een vijfpuntenschaal.

De *aantrekkelijkheid van ego* (hypothese C1-C3) als doel van investeringen wordt afgemeten aan diens hulpbronnen zoals opleiding en inkomen. Deze laatste zijn gemeten met een schaal van acht (opleiding), respectievelijk 18 (inkomen) categorieën. Verder is aan de respondent gevraagd of hij of zij leiding geeft aan anderen. De gelijkenis van de respondent en diens collega's is vastgesteld voor sekse en leeftijd. De leeftijdshomogeniteit of beter heterogeniteit op de afdeling is bepaald door de absolute verschillen tussen de leeftijd van de respondent en de gemiddelde leeftijd van de medewerkers op diens afdeling. Een grotere waarde duidt dus op grotere verschillen. Homogeniteit op de afdeling qua sekse is gemeten als de interactie tussen sekse van de respondent en het percentage mannen op de afdeling. Een simpelere, andere meting, het percentage collega's op de afdeling met dezelfde sekse als ego, levert overigens geen andere resultaten op. Ten slotte, de lengte van de gemeenschappelijke toekomst is benaderd door te vragen naar het soort contract dat de respondent heeft. Er is een verschil gemaakt tussen een tijdelijk contract, een vast contract, een freelance contract of zelfstandig ondernemerschap.

Wat *functionele afhankelijkheden* (hypothese D1-D4) betreft is gevraagd of het werk als teamwerk is georganiseerd en of men elkaar nodig heeft om zijn werk goed te doen. Tevens is gevraagd of er binnen dit team regelmatig werkoverleg is ('nooit', 'onregelmatig', 'zelden', 'een paar keer per jaar', 'elke maand', 'elke week'). Er is gevraagd in hoeverre men in het werk met deadlines te maken heeft ('nee', 'bijna nooit', 'een paar keer per jaar', 'elke maand', 'elke week', 'dagelijks'). Voor de hypothesen over functionele afhankelijkheid is het soort arbeidscontract van de respondent van belang: een volledige baan met een vast contract wordt gezien als een indicatie voor functionele afhankelijkheden. In de analyse is dit opgenomen als de interactie tussen het aantal uren dat men werkt en het al dan niet hebben van een vast contract.

Structurele afhankelijkheden (hypothese D5-D7) zijn vastgesteld door te vragen naar de kwaliteit van de contacten tussen de collega's onderling. Een slechte verhouding met collega's is vastgesteld door de respondent te vragen naar collega's waarvan hij of zij in het werk soms last heeft. Wat het gedrag van de baas en de relatie met de baas betreft is er gevraagd of de werknemer het laatste halve jaar een cursus voor het werk heeft gevolgd en wie deze heeft betaald. Tevens is er een schaal geconstrueerd van de items die de relatie met de baas meten. Deze schaal heeft een betrouwbaarheid van 0,80 (Cronbach's alfa, zie bijlage 2).

Ten slotte, *gemeenschap* (hypothese E) is gemeten door te vragen of de respondent vindt dat hij of zij er echt bij hoort in de groep van collega's. Deze variabele is gemeten op een driepuntenschaal: 'klopt', 'klopt niet helemaal' en 'klopt niet'.

4. Analyse

In het volgende zal de mate aan solidariteit op de werkplek worden beschreven en zullen de condities worden geanalyseerd die tot solidariteit leiden. Tabel 1 geeft de samenhang en de frequenties van de verschillende soorten solidair gedrag op het werk. De laatste kolom van de tabel laat zien dat de proportie respondenten dat aangeeft dat zij en hun collega's een bepaald soort gedrag vertonen, nogal verschilt voor de verschillende soorten solidair gedrag (zie bijvoorbeeld bij 'niet meer dan een eerlijk deel claimen' (5) en 'bijdragen aan collectieve goederen'(2)). Sommige soorten solidair gedrag komen dus vaker voor dan andere. Dit kan ermee te maken hebben dat de keuzesituatie per beroep of organisatie verschillend is. Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat men bij sommige organisaties eigenlijk niet kan kiezen om een cadeau voor een zieke collega te regelen omdat dat altijd door iemand van het management wordt gedaan.

Bij de berekening van de relatieve kansverhoudingen (de zogenaamde odds ratio's) in Tabel 1 zijn de waarden van respondenten die zeggen dat een bepaald soort gedrag altijd voorkomt gecodeerd als '1'. De andere waarden (een bepaald gedrag komt volgens de respondent 'soms' voor of komt 'niet' voor) zijn gecodeerd als '0'. Per soort solidair gedrag wordt dus enkel een onderscheid gemaakt of het gedrag al dan niet voorkomt. De odds ratio's, ofwel kruisproductratio's zijn vervolgens berekend door voor ieder soort solidair gedrag met één van de vier andere soorten een vierveldentabel te maken.

De tabel laat zien dat 'helpen' veelvuldig samengaat met 'afspraken nakomen' en met 'het corrigeren van fouten.' Deze laatste twee soorten gedrag gaan eveneens vaak met elkaar samen: indien men afspraken nakomt ook als het niet goed uitkomt, dan is de kans dat men ook de verantwoordelijkheid neemt voor fouten meer dan acht keer zo groot als wanneer men afspraken niet altijd nakomt. De odds ratio's voor de andere combinaties van solidair gedrag zijn beduidend lager. Dit wijst erop dat die gedragingen lang niet altijd samen voorkomen op de werkplek.

Tabel 1: Verbanden tussen verschillende soorten solidair gedrag op het werk (odds ratio's)

Gedrag		2	3	4	5	Proportie gerapporteerd gedrag
1	Helpen in noodsituaties	0,99	5,77	6,08	2,36	0,56
2	Bijdrage aan collectieve goederen	–	1,21	1,01	1,24	0,16
3	Verleiding weerstaan om afspraken te breken		–	8,19	3,69	0,67
4	De verantwoordelijkheid nemen voor fouten en deze corrigeren			–	2,62	0,72
5	Niet meer dan een eerlijk deel nemen				–	0,80

Bron: SSND, n=753 werkende respondenten

Wanneer we respondenten ernaar vragen, dan blijken de vijf verschillende soorten solidariteitsgedragingen inderdaad zelden alle tegelijkertijd voor te komen. Op het werk komen gewoonlijk drie van de vijf soorten solidair gedrag voor. Rond tien procent van de respondenten zegt echter dat geen enkel van deze gedragingen voorkomt en slechts zes procent geeft aan dat alle vijf soorten solidair gedrag tegelijkertijd in hun werk voorkomen.

Ter verklaring van de variaties in solidair gedrag hebben we een vijftal condities aangevoerd. In de toetsing van deze hypothesen is iedere conditie eerst apart geanalyseerd, telkens voor de twee verschillende dimensies van solidariteit. In alle analyses zijn leeftijd en sekse als controlevariabelen opgenomen. Tevens is in voorafgaande analyses gekeken of er een kromlijinig effect van leeftijd bestaat. Verder is de correlatie tussen de onafhankelijke variabelen bekeken. Eventuele moeilijkheden door multicollineariteit doen zich niet voor.

In het vervolg worden eerst de effecten van de kansen voor ontmoeting geanalyseerd, daarna de invloed van de relationele alternatieven buiten het werk en nog later de effecten van sociaal kapitaal. Ten slotte worden de gevolgen van interdependenties geanalyseerd. In elk van deze analyses stellen we vast of gemeenschap een zelfstandig effect heeft op solidariteit op het werk naast de effecten van de andere condities.

Tabel 2 vat de analyses van de effecten van *kansen van ontmoeting* samen. De tabel laat zien dat de grootte van de afdeling een positief effect heeft op de onderlinge hulp op het werk. Deze bevinding suggereert dat niet zozeer frequente ontmoetingen met bepaalde collega's als wel het aantal potentiële interactiepartners op het werk bevorderlijk is voor de onderlinge solidariteit. Hoe langer men reeds in een functie werkt, des te eerder zal men bijdragen aan de productie van collectieve goederen op het werk. Het aantal werkuren dat men maakt heeft geen effect.

Tabel 2: OLS-regressie van twee dimensies van solidair gedrag op ontmoetingskansen en gemeenschap op het werk (gestandaardiseerde coëfficiënten)

	Helpen	Collectieve goederen	Helpen	Collectieve goederen
<i>Onafhankelijke variabelen</i>				
Sekse	0,004	-0,240**	-0,020	-0,240**
Leeftijd	0,087+	0,036	0,078+	0,052
<i>Ontmoetingsgelegenheden</i>				
Grootte van afdeling	0,128**	0,053	0,076+	-0,003
Tijd die R in deze functie werkt	-0,056	0,101*	-0,036	0,089+
Werkuren	0,003	0,062	0,017	0,077+
Gemeenschappelijke activiteiten	0,069+	0,164**	0,020	0,137**
Gemeenschap op het werk	–	–	0,076+	0,110*
Constante	6,786 (0,399)**	2,533 (0,366)**	6,66 (0,584)**	1,743 (0,561)**
R ² (adj)	0,02	0,07	0,03	0,08

Bron: SSND, n=753 werkende respondenten Noot: + = p < 0,10; * = p < 0,05; ** = p < 0,01.

Dimensie 1: onderlinge hulp, dimensie 2: bijdrage aan collectieve goederen

Gemeenschappelijke activiteiten op het werk stimuleren bijdragen aan collectieve goederen op het werk sterk, maar ze bevorderen niet de onderlinge hulp. In het model waarin gekeken wordt wat bijdraagt aan de productie van 'collectieve goederen', heeft vooral de controlevariabele 'seks' een sterk effect. Vrouwen dragen meer bij aan collectieve goederen dan mannen. Toevoeging van 'gemeenschap' aan het model leidt wel tot een significant positief effect, maar dit effect is niet erg sterk.

Tabel 3 vat de analyse van de effecten van de *relationele alternatieven* samen. Gehuwd zijn heeft geen effect (ofwel slechts een zwak significant effect zoals in het laatste model), wel is de richting van de coëfficiënt zoals voorspeld. Wie kinderen heeft draagt meer bij aan collectieve goederen, dit is niet overeenkomstig onze verwachtingen. Er is gekeken naar een eventueel interactie-effect tussen al dan niet gehuwd zijn en het hebben van kinderen op solidair gedrag, maar zo'n effect is niet gevonden. Rond 15 procent van de niet-gehuwden onder de respondenten heeft één of meer kinderen. De effecten van gehuwd zijn en het hebben van kinderen zijn echter niet erg sterk. Indien men meer collega's in het persoonlijke netwerk heeft, gedraagt men zich eerder solidair. Werkenden die minder kans hebben op het vinden van een vergelijkbare baan zijn meer solidair op het werk, dit geldt echter alleen voor hun bijdrage aan collectieve goederen. Al met al blijkt de verklaring van solidariteit op het werk die ervan uitgaat dat de respondent die minder alternatieven heeft voor relaties met collega's meer solidair is, tamelijk zwak te staan. Wanneer de variabele gemeenschap aan de modellen wordt toegevoegd, blijkt deze een significant effect te hebben maar deze toevoeging leidt niet tot een verhoging van de verklaarde variantie. Opmerkelijk is dat vrouwen ook volgens deze analyse meer blijken bij te dragen aan de productie van collectieve goederen.

Tabel 3: OLS-regressie van twee dimensies van solidair gedrag op relationele alternatieven voor doelbereiking en gemeenschap op het werk (gestandaardiseerde coëfficiënten)

	Helpen	Collectieve goederen	Helpen	Collectieve goederen
<i>Onafhankelijke variabelen</i>				
Sekse	0,008	-0,207**	-0,020	-0,204**
Leeftijd	0,073+	0,096*	0,085*	0,113**
<i>Alternatieven</i>				
Gehuwd	-0,042	-0,056	-0,052	-0,073+
Kinderen	0,039	0,070+	0,036	0,068+
Relatief aantal collega's in netwerk	0,029	0,064+	0,006	0,068+
Kans op het vinden van een vergelijkbare baan	-0,017	-0,069+	-0,015	-0,067+
Gemeenschap op het werk	—	—	0,097*	0,118**
Constante	7,425 (0,329)**	5,076 (0,297)**	6,567 (0,572)**	3,754 (0,523)**
R ² (adj)	0,01	0,06	0,01	0,07

SSND, n=753 werkende respondenten

Noot: + = $p < 0,10$; * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$.

Tabel 4 vat de analyse over *sociaal kapitaal* samen. Opleiding en inkomen hebben geen effect op solidair gedrag. Leidinggevend en gedragen zich wel meer solidair op het werk op beide dimensies van solidariteit. In eerdere analyses is er ook gekeken naar een effect van het aantal mensen waaraan men leidinggeeft, maar dit aantal is niet belangrijk voor solidair gedrag. Verder maakt het voor de solidariteit op het werk niet uit hoe de afdeling is samengesteld naar sekse. Homogeniteit qua leeftijd is daarentegen wel van belang, maar anders dan we hadden verwacht. Indien er grotere verschillen zijn tussen de leeftijd van de respondent en de gemiddelde leeftijd van de collega's op de afdeling is de onderlinge hulp groter. Ten slotte is het soort contract dat men heeft van belang, hoewel, het effect is zwak: in vergelijking met degenen die een vast contract hebben, gedragen degenen met een tijdelijk of freelance contract zich minder solidair.

Indien 'gemeenschap' wordt toegevoegd aan deze modellen, dan leidt dit opnieuw tot een significant effect, maar er is geen grote toename in de verklaarde variantie en de effecten van andere variabelen veranderen nauwelijks.

Tabel 4: OLS-regressie van twee dimensies van solidair gedrag op sociaal kapitaal en gemeenschap op het werk (gestandaardiseerde coëfficiënten)

	Helpen	Collectieve goederen	Helpen	Collectieve goederen
<i>Onafhankelijke variabelen</i>				
Sekse	-0,005	-0,233**	-0,055	-0,240**
Leeftijd	-0,045	0,082	-0,030	0,096+
<i>Sociaal kapitaal</i>				
Opleiding	-0,055	-0,002	-0,030	-0,006
Inkomen	-0,033	0,04	-0,028	0,055
Leidinggevend	0,092*	0,154**	0,072+	0,148**
Percentage mannen afdeling	0,029	0,002	0,056	0,012
<i>Samenstelling afdeling:</i>				
Heterogeniteit qua Leeftijd	0,154**	-0,963	0,153**	-0,071
Homogeniteit qua Sekse	0,019	-0,005	-0,014	-0,007
<i>Soort contract a):</i>				
Tijdelijk contract	-0,003	-0,066+	-0,018	-0,056
Freelance contract	-0,065	-0,056	-0,030	-0,065+
Zelfstandig	-0,106	-0,049	-0,070+	-0,039
Gemeenschap op het werk	—	—	0,090*	0,114*
Constante	7,913(0,423)**	2,869 (0,397)**	7,035 (0,636)**	1,872(0,592)**
R ² (adj)	0,03	0,06	0,03	0,07

Bron: SSND, n=753 werkende respondenten

Noot: + = p < 0,10; * = p < 0,05; ** = p < 0,01.

a) referentiecategorie: vast contract

Tabel 5 vat de modellen samen die de invloed analyseren van *functionele en structurele interdependencies*. Het eerste model in tabel 5 laat zien dat vooral het elkaar nodig hebben in het werk een sterk effect heeft op solidair gedrag, tenminste op onderlinge hulp. Tevens is de regelmaat van werkoverleg van belang voor deze soort solidariteit. Indien de collega's op het werk onderling goede contacten hebben, draagt dit ook bij tot solidariteit. In het tweede model is er ook nu weer het effect van sekse op solidair gedrag gevonden. Tevens blijkt hier dat werken met deadlines solidair gedrag bevordert. Ten slotte gedragen zich respondenten die een cursus voor hun werk hebben gevolgd meer solidair. In verdere analyses is nagegaan of het uitmaakt of de baas of de respondent zelf deze cursus hebben betaald. Dit maakt niets uit. In bijna 90 procent van de gevallen is het trouwens zo dat de baas (respectievelijk de organisatie waar de respondent werkt) de cursus betaalt. We beschikken helaas niet over informatie over het soort cursus dat werd gevolgd, dat wil zeggen of in de cursus bijvoorbeeld bedrijfsspecifieke of algemene kennis werd opgedaan. De kwaliteit van de relaties met de baas heeft ook een zwak effect op solidair gedrag, terwijl lastige collega's op het werk daaraan afdoen.

Tabel 5: OLS-regressie van twee dimensies van solidair gedrag op interdependencies: formele en informele beheersstructuren (gestandaardiseerde coëfficiënten)

	Helpen	Collectieve goederen	Helpen	Collectieve goederen
<i>Onafhankelijke variabelen</i>				
Sekse	-0,008	-0,234**	-0,023	-0,228**
Leeftijd	0,056	0,105*	0,075+	0,116*
<i>Interdependencies</i>				
Teamwerk	-0,024	0,049	-0,029	0,046
Men heeft elkaar nodig	0,456**	0,028	0,453**	0,027
Regelmaat van werkoverleg	0,117**	0,027	0,096*	0,027
Deadlines	-0,003	0,088+	-0,009	0,085+
Werkuren	-0,070	0,142	-0,026	0,144
Vast contract (ja/nee)	-0,140	0,178	-0,105	0,171
Interactie aantal uren en vast contract	0,143	-0,220	0,060	-0,220
Relatie tussen collega's onderling	0,095*	0,054	0,041	0,036
Kwaliteit relatie met baas	0,057	0,046	0,072+	0,048
Lastige collega's (aantal)	-0,058	-0,094*	-0,049	-0,102*
Cursus gevolgd	-0,007	0,179**	-0,011	0,185**
Gemeenschap op het werk	—	—	0,060	0,062
Constante	4,263 (0,692)**	0,172 (0,925)	3,669 (0,783)**	-0,535 (1,056)
R ² (adj)	0,245	0,098	0,244	0,099

Bron: SSND, n=753 werkende respondenten

Noot: + = $p < 0,10$; * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$.

Ten slotte hebben we een model geschat met alle condities tezamen. We hebben in het hier gepresenteerde model de variabelen die geen effect sorteren niet opgenomen. Dit model wordt samengevat in tabel 6.

De analyse in tabel 6 toont net als eerdere analyses dat onderlinge hulp ervan afhangt of men elkaar nodig heeft en van de leeftijdsheterogeniteit op de afdeling. Tevens is er een negatief effect van inkomen. Werkoverleg en een groter team bevorderen onderlinge hulp. Vrouwen blijven wederom zich meer solidair te gedragen, althans meer bij te dragen aan collectieve goederen op het werk. Tevens zijn het aantal gemeenschappelijk activiteiten, de tijd die men in een functie werkt, of men leidinggeeft en het volgen van een cursus van belang voor bijdragen aan het collectieve goed. De kwaliteit van de relatie met de baas heeft hierop ook een gunstige, hoewel zwakke invloed. Toevoeging van gemeenschap toont dat gemeenschap op het werk slechts een gering effect heeft op onderlinge hulp en het bijdragen aan collectieve goederen. De verklaarde variantie in het laatste model is slechts weinig beter dan in het model waarin geen rekening werd gehouden met gemeenschap op het werk.

Tabel 6: Geïntegreerde regressiemodellen van de twee dimensies van solidair gedrag (gestandaardiseerde coëfficiënten)

	Helpen	Collectieve goederen	Helpen	Collectieve goederen
<i>Onafhankelijke variabelen</i>				
Sekse	0,047	-0,238**	0,022	-0,238**
Leeftijd	-0,016	0,064	-0,015	0,076
Men heeft elkaar nodig	0,505**	0,035	0,491**	0,028
Heterogeniteit afdeling qua leeftijd	0,109*	-0,066	0,115**	-0,065
Inkomen	-0,102*	0,025	-0,089+	0,035
Werkoverleg	0,081+	0,002	0,072+	-0,001
Aantal werknemers in team	0,068+	0,029	0,062	0,027
Gemeenschappelijke activiteiten	0,011	0,130**	-0,001	0,132**
Tijd die R in functie werkt	-0,022	0,115*	-0,031	0,104*
Leidinggevende positie	-0,009	0,143**	-0,013	0,137**
Cursus gevolgd	0,003	0,154**	0,005	0,153**
Kwaliteit relatie met baas	0,031	0,066+	0,040	0,079+
Gemeenschap op het werk	—	—	0,069+	0,074+
Constante	4,015 (0,598)**	1,204(0,480)**	3,518 (0,747)**	0,304 (0,642)
R ² (adj)	0,281	0,121	0,284	0,128

Bron: SSND, n=753 werkende respondenten

Noot: + = p<0,10; * = p<0,05; ** = p<0,01.

5. Conclusie en discussie

In dit artikel hebben we het onderzoek naar en de discussie over solidariteit op het werk verder willen brengen a) door uit te gaan van solidariteit als gedrag, waarbij we niet alleen keken naar het leveren van bijdragen aan de productie van collectieve goederen maar naar nog vier andere vormen van solidair gedrag, en b) door het tegen elkaar uitspelen van een vijftal bestaande theorieën over solidair gedrag in een toetsing aan de hand van representatieve data over de Nederlandse beroepsbevolking.

Allereerst wat betreft het voorkomen van solidariteit op de werkplek: indien we een moment ervan afzien dat solidariteit beter gemeten kan worden dan hier is gebeurd (zie ook hieronder), dan blijkt dat werknemers zich in meerdere, maar lang niet alle situaties op het werk solidair gedragen. 'Evenredig delen' komt het vaakst voor en vervolgens, in aflopende volgorde, 'verantwoordelijkheid nemen voor fouten en deze corrigeren', 'helpen in noodsituaties', 'de verleiding weerstaan om afspraken te breken zodra dat voordelig is', en 'bijdragen aan de productie van collectieve goederen'.

Solidariteit is geen kwestie van alles of niets, maar kent twee dimensies die slechts weinig samenhang met elkaar vertonen. Een dimensie van solidariteit blijkt te bestaan uit bijdragen aan collectieve goederen en het nemen van een redelijk deel in geval men iets te verdelen heeft (in het kort genoemd 'bijdragen aan collectieve goederen'), de andere uit het bieden van hulp in tijden van nood, het herstellen van vergissingen, en zich houden aan afspraken ook al is dat niet langer voordelig (in de afkorting 'onderlinge hulp' genoemd). De 'hulp'-dimensie richt zich meer op gedrag ten opzichte van individuele collega's, terwijl de 'collectief goed'-dimensie meer om de hele afdeling of organisatie gaat.

Deze twee uiteenlopende dimensies van solidariteit, bijdragen aan het collectieve goed en onderlinge hulp bieden, hangen van verschillende sociale condities af. Werkenden zullen eerder bijdragen aan het collectieve goed indien kansen om elkaar op het werk te ontmoeten groter zijn, ze meer aantrekkelijk zijn als interactiepartner, ze ingebed zijn in informele sociale relaties op het werk, en ze op het werk een gevoel van gemeenschap ervaren. Werkenden zullen elkaar eerder onderling op het werk helpen indien ze sterker voor hun werk afhankelijk van elkaar zijn en ze hun werkplek meer als een gemeenschap ervaren.

We kunnen het zojuist gestelde ook anders zeggen. Ons onderzoek levert empirische steun voor vier van de vijf door ons gemaakte algemene veronderstellingen over de voorwaarden voor solidariteit op het werk. Hoe groter de ontmoetingskansen op het werk zijn, des te eerder werkenden bijdragen aan de productie van collectieve goederen. Indien werkenden aantrekkelijke interactiepartners zijn, met name wanneer ze leidinggevend zijn, dan rapporteert men eveneens eerder bijdragen tot de productie van collectieve goederen. Het gebrek aan relationele alternatieven buiten het werk bevordert noch bijdragen aan het collectieve goed, noch de onderlinge hulp. Functionele afhankelijkheden in het werk bevorderen de onderlinge hulp op het werk. Structurele afhankelijkheden, met name goede relaties met de baas, maken het waarschijnlijker dat werkenden bijdragen aan collectieve goederen. Werkenden die op het werk een gevoel van gemeenschap ervaren, bieden elkaar eerder onderling hulp en tevens dragen ze eerder bij aan het collectieve belang.

Lang niet alle verwachtingen die we onderzochten werden bevestigd. En sommige hypothesen komen alleen uit zolang geen rekening wordt gehouden met de condities die in de andere hypothesen worden genoemd. Lastige collega's bijvoorbeeld verkleinen de kans dat werkenden bijdragen aan het totstandkomen van collectieve goederen. Dit effect is evenwel niet langer merkbaar zodra rekening wordt gehouden met andere causale condities.

Soms is voor het uitblijven van de voorspelde effecten een plausibele uitleg mogelijk: bijvoorbeeld dat flexibele arbeidscontracten niet in alle modellen tot minder solidariteit leiden, zou kunnen komen omdat de werknemers in toenemende mate zelf om zo'n contract vragen (Lawler & Finegold, 2000) en tegelijkertijd de onderlinge afhankelijkheden in het werk door flexibilisering eerder groeien dan afnemen.

Sommige verwachtingen worden zelfs duidelijk weerlegd en zijn ook niet direct te verklaren op andere gronden dan die in de hypothesen worden genoemd. Om een voorbeeld te noemen, werkenden met kinderen vertonen juist meer solidair gedrag, dat wil zeggen ze helpen eerder bij het tot stand brengen van collectieve goederen op het werk dan degenen die buiten het werk weinig relaties hebben. In het licht van onze assumptie dat aantrekkelijke interactiepartners eerder onderlinge solidariteit zullen ervaren valt het ook niet zo goed te begrijpen dat werkenden met een lager inkomen meer onderlinge hulp rapporteren.

Bij de interpretatie van onze onderzoeksresultaten gelden enkele bedenkingen. Allereerst komen in sommige werkplaatsen bepaalde keuzesituaties wellicht minder vaak voor en is het daarom niet bijzonder dat een werknemer een bepaalde vorm van solidair gedrag niet vertoont. Dit zal vermoedelijk ook de reden zijn waarom de vijf onderscheiden vormen van solidair gedrag niet één schaal vormen. Een nieuw opgeworpen vraag is daarmee welke arbeidssituatie tot welke vorm van solidair gedrag leidt.

Voor toekomstig onderzoek naar solidariteit op het werk is het zaak om meer aandacht te besteden aan de metingen waarmee centrale grootheden uit de hypothesen zichtbaar worden gemaakt. De verschillende vormen van solidair gedrag worden bijvoorbeeld gemeten door slechts een klein aantal items. Verder berusten onze metingen van solidariteit op gerapporteerd gedrag. Het is denkbaar dat sociale wenselijkheid bij het beantwoorden van de vragen over het voorkomen van solidariteit op het werk heeft geleid tot een overschatting van de mate aan solidariteit op het werk. We hebben evenwel geen reden om te verwachten dat deze mogelijke vertekening in sommige van de door ons onderscheiden omstandigheden groter is dan in andere omstandigheden. We kunnen deze kwestie niet goed uitzoeken omdat we helaas geen directe metingen hebben van de mate waarin de respondenten sociaal wenselijke antwoorden hebben gegeven. Diverse andere metingen zouden kunnen worden verbeterd. Zo hebben we bijvoorbeeld niet gemeten of de trainingen die werknemers betaald krijgen door hun werkgevers, bestaan uit bedrijfsspecifieke of algemene vaardigheden. Vragen zoals 'wanneer zijn werknemers bereid om bedrijfsspecifieke investeringen te doen en welke effecten heeft dit op solidair gedrag?' en 'wanneer zijn werkgevers bereid cursussen in algemene kennis en vaardigheden te betalen en welke effecten heeft dit op solidair gedrag van de werknemer?' kunnen we daarom niet beantwoorden.

Een andere kwestie die meer aandacht vergt is dat de causale volgorde soms ook andersom

zou kunnen lopen aan de richting die we hebben beschreven. Activiteiten op het werk zouden bijvoorbeeld ook het gevolg kunnen zijn van solidariteit op het werk. Binnen afzienbare tijd zullen we ons onderzoek naar de sociale netwerken van de Nederlanders herhalen en wel zoveel mogelijk bij dezelfde respondenten. Dit zal ons beter in staat stellen om alternatieve interpretaties van onze bevindingen uit te sluiten.

In een vervolg op deze bijdrage zouden we niet alleen dieper in willen gaan op de opmerkelijke verschillen in solidariteit die hier werden gevonden tussen mannen en vrouwen, maar zouden we ook aandacht willen besteden aan generatieverschillen in solidariteit op het werk. In de veelbesproken analyses van Putnam van de daling in de cohesie van de Amerikaanse samenleving blijken generatieverschillen de belangrijkste oorzaak te vormen van deze daling. Putnam vond echter ook dat jongere cohorten in Amerika nog evenveel 'belonging' en gemeenschap ervaren op het werk als oudere cohorten (Putnam, 2000: 274-275). Eerste analyses van onze data laten geen duidelijke generatieverschillen zien in de solidariteit op het werk. Vermoedelijk zijn analyses van de gevolgen van de groeiende etnische heterogeniteit onder werknemers op de solidariteit op de werkplek evenwel minstens zo belangrijk.

Ten slotte zou het zaak zijn om een belangrijke gedachte die achter sociaal-wetenschappelijk onderzoek naar solidariteit op het werk steekt, aan een nader onderzoek te onderwerpen (vergeleijk Völker & Flap, 2003; Wittek & Flache, 2001): is het inderdaad wel zo dat solidariteit op het werk leidt tot betere prestaties op het werk?

Noten

1. Correspondentieadres: Henk Flap, Capaciteitsgroep Sociologie/ICS, Universiteit Utrecht, Heidelberglaan 1, 3584 CS Utrecht. Email: h.flap@fss.uu.nl. Ons onderzoek werd mogelijk gemaakt door subsidie van NWO voor een aandachtsgebied (nr. 510-02), 'Creation and Returns of Social Capital' (SCALE). Beate Völker en Henk Flap zijn respectievelijk als senioronderzoeker en hoogleraar verbonden aan de genoemde Capaciteitsgroep.
2. Overigens bestaat er ook onderzoek dat doet twifelen aan de omvang en de snelheid van de bovengenoemde veranderingen in moderne werkorganisaties en hun veronderstelde gevolgen. Zo is het bijvoorbeeld de vraag of teamwork inderdaad leidt tot minder hiërarchie (zie Vallas, 1999).
3. Het hebben van een vast contract biedt ook een langere schaduw van de toekomst en kan daarom ook als een indicatie van de derde conditie voor solidair gedrag worden gezien.
4. De genoemde functionele en structurele afhankelijkheden vertonen veel overeenkomst met wat elders wel een formele en een informele beheersstructuur wordt genoemd (Baron & Kreps, 1999: 541-546).
5. Buurten zijn afgebakend als postcodegebieden. Een postcodegebied heeft zes posities, vier cijfers en twee letters. Binnen een postcodegebied liggen gemiddeld 20 adressen. Onderzoek richt zich meestal op vier posities van een postcode, dus alleen de vier cijfers zonder de letters. Een vier-positiesgebied omvat gemiddeld 3000 adressen. In onderhavige studie is daarom ervoor gekozen een vijf-positiesgebied te onderzoeken ofwel vier cijfers en een letter. Zo'n gebied omvat gemiddeld 230 adressen, dat zijn over het algemeen een tot twee straten. Het komt verder tamelijk goed overeen met de loop van een postbode.
6. De omvang van de persoonlijke netwerken is bepaald als de som van alle in de verschillende naamgenererende vragen genoemde personen. Het aantal netwerkleden loopt op tot 30 personen met een gemiddelde van 12 en een standaarddeviatie van 4.

Literatuur

- Baron, J.N. & Kreps, D.M. (1999). *Strategic human resources*. New York: Wiley.
- Blau, P.M. & Scott, W.R. (1962). *Formal organizations. A comparative approach*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Fischer, C.S., Jackson, R.M. Stueve, C.A., Gerson, K., McCallister Jones, L. & Baldassare, M. (1977). *Networks and places*. New York: Free Press.
- Flap, H. (1999). Creation and returns of social capital. A new research program. *La Revue Tocqueville*, 20, 1-22.
- Flap, H. (2001). Sociale netwerken op het werk. Bij wijze van inleiding. *Sociale Wetenschappen*, 44, 1-11.
- Flap, H. & Völker, B. (2001). Informele relaties op het werk. *Sociale Wetenschappen*, 44, 30-47.
- Hechter, M. (1987). *Principles of group solidarity*. Berkeley: University of California Press.
- Hodson, R. (1997). Group relations at work. Solidarity, conflict, and relations with management. *Work and Occupations*, 24, 426-452.
- Hodson, R. (2001). Co-workers for better or for worse. In *Dignity at work* (pp. 200-233). Cambridge: Cambridge University Press.
- Kalleberg, A.L., Knoke, D., Marsden, P.V. & Spaeth, J.L. (1996). *Organizations in America*. Thousand Oaks: Sage.
- Knoke, D., Reynolds, P.D., Marsden, P.V., Miller, B. & Kaufman, N. (1991). The reliability of organizational measures from multiple-informants reports. Unpublished paper, Department of Sociology, University of Minnesota, Minneapolis.
- Koster, F., Sanders, K. & Emmerik, H. van (2002). Solidariteit van tijdelijke medewerkers: De effecten van temporele en netwerkinbedding op universitaire junior-onderzoekers. *Gedrag en Organisatie*, 15, 240-254.
- Lawler, E. E. & Finegold, D. (2000). Individualizing the organization: Past, present, and future. *Organizational Dynamics*, 29, 1-15.
- Lindenberg, S. (1997). Grounding groups in theory: Functional, cognitive, and structural interdependencies. *Advances in Group Processes*, 14, 281-331.
- Lindenberg, S. (1998). Solidarity: Its microfoundations and macrodependence. A framing approach. In P. Doreian & T. Fararo (eds), *The problem of solidarity. Theories and models* (pp. 61-112). London: Gordon and Breach Publishers.
- Lipset, S.M., Trow, M. & Coleman, J. (1956). *Union democracy. What makes democracy work in labor unions and other organizations*. New York: Doubleday.
- McPherson, J.M., Smith-Lovin, L. & Cook, J.M. (2001). Birds of a feather: Homophily in social networks. *Annual Review of Sociology*, 27, 415-444.
- Olson, M. (1965). *The logic collective action*. Cambridge: Harvard University Press.
- Parcel, T., Kaufman, R. L. & Jolly, L. (1991). Going up the ladder: Multiplicity sampling to create linked macro-to-micro organizational samples. *Sociological Methodology*, 2, 43-7.
- Putnam, R.D. (2000). *Bowling alone. The collapse and revival of American community*. New York: Simon & Schuster.

- Raub, W. & Weesie, J. (1990). Reputation and efficiency in social interactions: An example of network effects. *American Journal of Sociology*, 96, 626-654.
- Sanders, K., Emmerik, H. van & Raub, W. (2002). Nieuwe vragen voor onderzoek naar solidair gedrag binnen moderne organisaties. *Gedrag en Organisatie*, 15, 184-201.
- Taylor, M. (1982). *Community, anarchy and liberty*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Vallas, S.P. (1999). Rethinking post-Fordism: The meaning of workplace flexibility. *Sociological Theory*, 17, 68-101.
- Verbrugge, L.M. (1979). Multiplexity in adult friendships. *Social Forces*, 59, 1286-1309.
- Verbrugge, L.M. (1977). The structure of adult friendships. *Social Forces*, 56, 576-597.
- Völker, B. & Flap, H. (2003). Social networks and performance: a study of the returns of social capital in doing a job. In H. Flap & B. Völker (eds.), *Creation and returns of social capital. A new research program* (pp. 172-196). London: Routledge.
- Wittek, R. & Flache, A. (2001). Solidarität am Arbeitsplatz. In H.W. Bierhoff & D. Fetschenhauer (eds.), *Solidarität. Konflikt, Umwelt und Dritte Welt* (pp. 149-182). Opladen: Leske und Budrich.

Bijlage 1

De meting van solidair gedrag

Wie zijn de twee collega's waarmee u in uw werk het meest te maken hebt? Ik heb hier een aantal uitspraken en zou willen weten in welke mate deze voor uw relatie met uw directe collega's van toepassing zijn.

1 Helpen in noodsituaties:

Als de een het druk heeft springt de ander bij.

2 De verleiding weerstaan om afspraken te breken:

Als wij afspraken met elkaar hebben gemaakt, dan houden wij ons eraan, ook als het niet goed uitkomt.

3 Verantwoordelijkheid nemen voor fouten:

Als iemand van ons een fout maakt, dan geeft hij dat toe en zorgt ervoor dat het weer in orde komt.

4 Het claimen van een eerlijk deel:

Onze relatie is concurrerend.

Deze items werden apart voor twee collega's beantwoord (klopt – klopt niet helemaal – klopt niet). Voor de analyses werden de codes van de items voor 4) 'het claimen van een eerlijk deel' omgedraaid.

5 Bijdragen aan de productie van collectieve goederen

Vinden op uw werk of in uw afdeling wel eens sociale activiteiten plaats en wie neemt het initiatief hiervoor?

Activiteit:

- Op bezoek gaan bij een zieke collega

- Dagje uit
- Cadeaus organiseren als iemand weggaat, een kind krijgt of iets dergelijks
- Receptie/borrel organiseren (bijv. voor nieuwjaar)
- Verjaardagen van collega's vieren

Antwoordopties waren: respondent (1), collega's (2), om de beurt respondent – collega's (3), bedrijf (4). Voor de berekening van de score is geteld hoe vaak optie (1) en (3) werden genoemd.

Bijlage 2

De meting van de relatie met de baas

Behalve de relatie met directe collega's is ook de relatie die men met zijn baas heeft van belang voor het doen van het werk. Met 'baas' bedoel ik hier diegene die direct leiding aan u geeft. Ik heb hier een aantal uitspraken over de relatie die men met zijn baas kan hebben en hoe men meer algemeen tegen zijn baas aankijkt. Kunt u mij zeggen in hoeverre deze uitspraken voor u van toepassing zijn?

- Onze relatie is vriendschappelijk
- Mijn baas heeft goed in de gaten hoe hard ik werk
- Mijn baas heeft goed in de gaten wat ik doe
- Ik praat met mijn baas ook over andere dingen dan het werk
- Ik heb mijn baas nodig om mijn werk goed te kunnen doen
- Ik heb respect voor mijn baas
- Als het erg druk is springt mijn baas ook even bij
- Mijn baas is loyaal aan zijn medewerkers
- Als ik een keer een fout maak, dan kan ik dat tegen mijn baas zeggen.
- Mijn baas zegt altijd duidelijk wat hij/zij van mijn werk vindt.
- Ik heb vertrouwen in mijn baas.

Antwoordopties: klopt – klopt niet helemaal – klopt niet

Deze items vormen samen een schaal met een betrouwbaarheid van 0,80 (Cronbach's alfa).