

Ontwikkeling van de politiefunctionaris

Een longitudinaal onderzoek naar veranderingen in houding ten aanzien van het politiewerk, de politieorganisatie en de omgeving

Shirley Nieuwkamp

Roderik Kouwenhoven

Mirjam Krommendijk

Instituut voor Maatschappelijke Veiligheidsvraagstukken (IPIT)

Universiteit Twente

Enschede

Juni 2007

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Inleiding	
1.1	<i>Ontwikkeling van de werknemer</i>	6
1.2	<i>Fasen in loopbaan</i>	10
1.2.1	Pre-entry / anticipatory fase.....	10
1.2.2	Admittance	12
1.2.3	Encounter.....	13
1.2.4	Continuance	16
1.2.5	Fasen in relatie tot nieuwe politieopleiding	19
1.3	<i>Organisatie- en politiecultuur</i>	19
1.3.1	Organisatiecultuur.....	20
1.3.2	Politecultuur	22
1.4	<i>Metten van houdingen</i>	24
1.4.1	Het politiewerk	25
1.4.2	De politieorganisatie	27
1.4.3	De omgeving van de politie.....	30
1.4.4	Cynisme onder politiefunctionarissen.....	32
1.5	<i>Tot slot</i>	
Hoofdstuk 2	Vraagstelling en opzet onderzoek.....	34
2.1	<i>Relevantie voor de praktijk</i>	35
2.2	<i>Methoden van onderzoek</i>	36
2.3	<i>Analyses</i>	41
2.4	<i>Fase van onderzoek</i>	42
Hoofdstuk 3	Operationaliseren conceptueel kader	43
3.1	<i>De te meten houdingen</i>	43
3.1.1	Operationalisatie van politiewerk	44
3.1.2	Operationalisatie van politieorganisatie	45
3.1.3	Operationalisatie van omgeving van de politie	45
3.1.4	Operationalisatie van cynisme.....	46
3.2	<i>Verklarende factoren</i>	47
3.2.1	Vooraf vaststaand.....	48
3.2.2	Persoonlijke invulling	50
3.2.3	Discrepantie	51
3.2.4	Omgeving	53

Hoofdstuk 4	Respondenten naar kenmerken en opvattingen	55
4.1	<i>Aantal respondenten per panel</i>	55
4.2	<i>Enkele kenmerken op een rij</i>	57
4.2.1	Geslacht	58
4.2.2	Etniciteit	58
4.2.3	Vooropleiding	59
4.2.4	Leeftijd	60
4.3	<i>Onafhankelijke variabelen beschreven</i>	60
4.3.1	Politiële sociale omgeving.....	61
4.3.2	Persoonlijke investeringen	61
4.3.3	Intensiteit relatie met collega's.....	62
4.3.4	Discrepanctie tussen politieopleiding en praktijk.....	64
4.3.5	Discrepanctie tussen verwachte en werkelijke uitvoering politiewerk.....	65
4.3.6	Discrepanctie tussen verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden).....	66
4.3.7	Negatieve ervaringen met burgers	68
4.3.8	Korps waarin werkzaam.....	69
4.4	<i>Conclusies</i>	71
Hoofdstuk 5	Houding van de politiefunctionaris	73
5.1	<i>Houding ten aanzien van het politiewerk</i>	73
5.1.1	Traditionele versus sociaal-maatschappelijke taken	73
5.1.2	Belang van nauwe samenwerking.....	76
5.1.3	Instrumentele versus idealistische redenen	77
5.1.4	Plus- en minpunten	78
5.1.5	Autonomie	80
5.2	<i>Houding ten aanzien van de politieorganisatie</i>	80
5.2.1	Affectieve component	81
5.2.2	Continuïteitscomponent	82
5.2.3	Normatieve component	83
5.2.4	Functioneren leidinggevenden.....	85
5.3	<i>Houding ten aanzien van de omgeving</i>	86
5.3.1	Burgers	86
5.3.2	Organisaties in de veiligheidszorg.....	88
5.3.3	Media.....	89
5.4	<i>Cynisme</i>	91
5.5	<i>Conclusies</i>	93
Hoofdstuk 6	Verklaringen voor verschillen in houding	95

6.1	<i>Het politiewerk</i>	95
6.1.1	Traditionele versus sociaal-maatschappelijke taken	95
6.1.2	Belang van nauwe samenwerking	96
6.1.3	Instrumentele versus idealistische redenen	97
6.1.4	Autonomie	97
6.2	<i>De politieorganisatie</i>	98
6.2.1	Affectieve binding	98
6.2.2	Continuïteitscomponent van binding	99
6.2.3	Normatieve binding	99
6.2.4	Kwaliteit leidinggevenden	100
6.3	<i>Omgeving van de politie</i>	100
6.3.1	Burgers	100
6.3.2	Organisaties in de lokale veiligheidszorg	101
6.3.3	Media	102
6.4	<i>Cynisme</i>	102
6.5	<i>Conclusies</i>	103
Hoofdstuk 7	Samenvatting en conclusies	106
Literatuurlijst	111
Bijlage I	Nederlands politieonderwijs	117
Bijlage II	Vragenlijst	121
Bijlage III	Regressie-analyses (behorend bij H6)	122

Hoofdstuk 1 Inleiding

Sinds jaar en dag wordt in onderzoek over de politie aandacht besteed aan de houding van politiefunctionarissen ten aanzien van hun werk en hun omgeving (Niederhoffer, 1967; Van Maanen, 1973; Manning, 1977; Henderson, 1981). Uit deze studies blijkt dat een deel van de politiemedewerkers in de loop van hun loopbaan te kampen krijgt met motivatieproblemen en dat zij een negatieve houding ontwikkelen ten aanzien van hun werk en hun omgeving. De redenen hiervoor zijn niet altijd duidelijk. Gezien de zwaarte van het werk worden na een zorgvuldige voorselectie immers die personen toegelaten tot de opleidingen, die blij hebben gegeven van een sterke motivatie en geschiktheid voor het werk. In de loop van de opleiding en/of naar aanleiding van ervaringen in de praktijk vindt kennelijk een omslag plaats in de oorspronkelijke houding. Motivatieproblemen en een negatieve houding ten opzichte van het werk en de omgeving worden gewoonlijk als een ongewenste situatie beschouwd door zowel de politieorganisatie als door de medewerkers zelf. Het is van belang te weten of de resultaten uit (voornamelijk Amerikaans) onderzoek ook voor Nederland gelden en, als dat het geval is, hoe en waardoor de houding verandert. Dat biedt de mogelijkheid daaraan iets te doen.

De studies die de houding van politiemedewerkers ten aanzien van hun werk en omgeving tot onderwerp hebben, besteden gewoonlijk alleen zijdelings aandacht aan veranderingen. Het blijft bij één meting op één moment, waardoor de resultaten niet verder kunnen gaan dan de constatering dát er een verschil is tussen de houding van een jonge politieagent en ervaren politiemensen. In hoeverre dit een generatie-effect is of wordt beïnvloed door het werken in de politieorganisatie, blijft onduidelijk. Ook de processen en oorzaken die eraan ten grondslag liggen, zijn in Nederland niet longitudinaal en samenhangend beschreven. Toch is longitudinaal onderzoek zeer waardevol, omdat hiermee veranderingen in houdingen kunnen worden gemeten en geplaatst in de tijd. Indien daarnaast inzicht wordt verkregen in de oorzaken van deze wijzigingen, dan kan worden getracht op het juiste moment in te grijpen zodat ongewenste wijzigingen kunnen worden beperkt in omvang en gewenste wijzigingen extra kunnen worden gestimuleerd.

In dit onderzoek staat de vraag centraal of en hoe de houding van de Nederlandse politiefunctionaris en in hoeverre deze in de loop van zijn carrière verandert. Het begrip houding is nogal vaag en hierop wordt in het vervolg van dit hoofdstuk uitgebreid ingegaan. Naast een beschrijving van de houdingen en de veranderingen daarin, is het tevens interessant te onderzoeken welke factoren deze veranderingen veroorzaken of beïnvloeden.

Om deze vragen in een breder perspectief te plaatsen wordt hierna eerst ingegaan op

diverse theoretische en empirische gegevens uit de literatuur. Daarbij komt eerst de ontwikkeling van de werknemer in algemene zin aan de orde, gevolgd door de ontwikkeling van de politiefunctionaris. Er worden verschillende fasen in dit ontwikkelingsproces onderscheiden, die worden uitgewerkt aan de hand van empirische gegevens. Vervolgens wordt specifiek ingegaan op de politiecultuur, om op basis daarvan te komen tot enkele specifieke houdingen die in dit onderzoek onder de loep gaan worden genomen. Ten slotte wordt nog kort ingegaan op het meten van houdingen en de problemen die daarmee samenhangen.

1.1 Ontwikkeling van de werknemer

Voor de beschrijving van de ontwikkeling die de werknemer in algemene zin, en de politieagent in het bijzonder, doormaakt tijdens het vervullen van zijn functie in een organisatie, is in dit onderzoek aansluiting gezocht bij de arbeids- en organisatiepsychologie. Dit betreft het deelgebied binnen de psychologie dat zich specifiek richt op het gedrag van de werkende mens in, of in het verband van, een arbeidsorganisatie (Drenth e.a., 1997). In de literatuur op dit vakgebied wordt niet alleen het gedrag van het individu bestudeerd, maar vooral ook het gedrag van het individu binnen verzamelingen van personen. In dit laatste geval gaat het om een meer sociaal-psychologische beschrijving van het gedrag van mensen binnen organisaties, dat wil zeggen dat nagegaan wordt in hoeverre het functioneren binnen een verzameling van personen het gedrag van het individu beïnvloedt.

Deze laatste benadering lijkt toepasbaar voor dit onderzoek. Het gaat hier immers om de beschrijving van het gedrag van de individuele politiefunctionaris in een groter geheel, namelijk de politieorganisatie. In dit onderzoek wordt onder andere een antwoord gezocht op de vraag hoe het komt dat de houding van een politieagent verandert of transformeert als gevolg van het deelnemen in de politieorganisatie. Een theorie die inzicht tracht te bieden in de transformatieprocessen die te maken hebben met het verwerven van onder andere de opvattingen en gedragspatronen die voor succesvolle geslaagde participatie in een sociaal systeem noodzakelijk zijn, is de socialisatietheorie (Feij, 1997).

Socialisatietheorie

De socialisatietheorie beschrijft de aanpassing van de houding van een persoon aan zijn (werk)omgeving. Het (algemene) proces van socialisatie wordt als volgt omschreven:

'The process by which we learn how to be human.' (Gergen, 1974)

Een mens verzamelt tijdens zijn leven voortdurend informatie over hoe hij zich in (sociale) situaties in de samenleving dient te gedragen. Iedere samenleving heeft immers bepaalde normen en waarden die bepalen welk gedrag acceptabel is. Het individu leert deze standaarden aan via het socialisatieproces (Gergen, 1974). Dit proces dient ertoe om de complexe sets van rollen, gedragingen, emoties, standaarden, houdingen en persoonlijke eigenschappen eigen te maken die iemand vormen, zowel individueel als lid van een groep (Gergen, 1974). De sets worden onderling doorgegeven via *agents*. Belangrijke *agents* in de beginfase van iemands leven zijn bijvoorbeeld ouders, vrienden, trainers en leraren, terwijl in een latere levensfase ook collega's en chefs een belangrijke rol spelen. Het proces waarin deze agents de gevestigde normen en waarden doorgeven wordt socialisatie genoemd. Socialisatie vindt dus plaats in interpersoonlijke relaties, dat wil zeggen in de interactie tussen personen (Gergen, 1974). In dit onderzoek staat vooral de socialisatie binnen de werksituatie, de professionele socialisatie, centraal. Hiermee wordt bedoeld:

'The process by which a person learns the values, norms and required behaviors which permit him to participate as a member of the organization.' (Van Maanen, 1976)

Deze werksocialisatie vindt plaats in een voortdurend proces (Van Maanen, 1976). Tijdens het socialisatieproces binnen de organisatie moet de werknemer duidelijk worden gemaakt wat van hem wordt verwacht. Hij moet zich aanpassen aan de bestaande organisatiecultuur om grip te krijgen en te houden op de problematische, ook wel complexe, omgeving (Schein, 1978; De Moor, 1998). Gezien de stabiliteit en voorspelbaarheid die een organisatiecultuur teweegbrengt, wordt door de gevestigde werknemers getracht de bestaande werkcultuur in stand te houden. Dit gebeurt door de nieuwe werknemers, die mogelijk de 'gevestigde orde' van regels en procedures in twijfel kunnen trekken en daardoor de stabiliteit verstoren, te socialiseren in hun nieuwe rol, dat wil zeggen door hen te leren welk gedrag wel en welk niet van hen wordt verwacht (Schein, 1971 en 1978; Van Maanen en Schein, 1979).

De loopbaan kan daarbij worden gezien als een geheel van posities. Bij overschrijding van de grens naar een nieuwe positie in de loopbaan (b.v. promotie of een nieuwe functie) vindt een nieuw proces van socialisatie plaats (Van Maanen en Schein, 1979). De sterkste mate van socialisatie vindt plaats bij de toetreding tot de organisatie. Bovendien zou opnieuw een socialisatie plaats kunnen vinden binnen dezelfde functie en positie als zich wijzigingen in de omgeving voordoen, bijvoorbeeld wanneer een nieuwe chef wordt geïnstalleerd of een verandering optreedt in de doelen van de organisatie (Schein, 1971; Fisher, 1986).

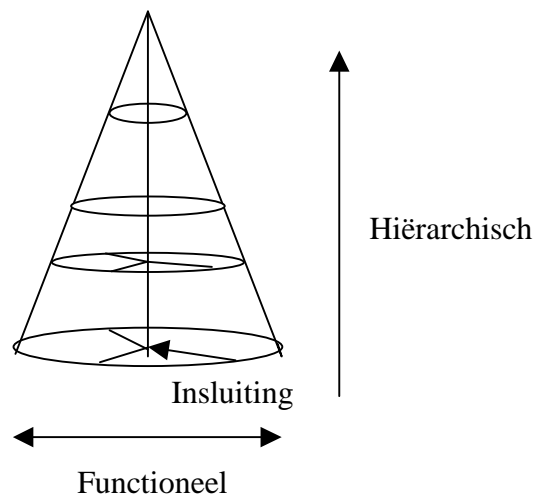
De rol van een werknemer bestaat uit drie dimensies (Schein, 1971 en 1978), namelijk de hiërarchische positie, de functionele dimensie en de mate van insluiting. Wanneer er wordt gesproken over de hiërarchische positie gaat het er om hoe 'hoog' iemand in de organisatie zit en waarvoor hij verantwoordelijk is. In het algemeen kan worden gezegd dat een uitbeelding van de hiërarchische relaties in een organisatie een piramidevorm heeft, waarbij meer gedecentraliseerde organisaties in een plattere piramide worden uitgedrukt. Deze hebben immers een lager aantal functieniveaus dan de meer gecentraliseerde organisaties, die in een steilere piramide worden uitgedrukt. In frontline organisaties als de politie, waarbij het merendeel van het personeel een functie op straat uitoefent, heeft de organisatievorm een piramidevorm met een zeer brede basis (Van Maanen en Schein, 1979). Tijdens iemands loopbaan beweegt diegene zich binnen deze dimensie. De een bereikt een hogere positie dan de ander, hetgeen betekent dat de eerste meer hiërarchiegrenzen overschrijdt dan de laatste.

Tegelijkertijd met de bewegingen in de hiërarchische dimensie, kan een werknemer zich bewegen in een functionele of technische dimensie (Schein, 1978). Hiermee worden de posities bedoeld die de werknemer tijdens zijn carrière inneemt binnen de diverse afdelingen of onderdelen van de organisatie. Bij de politie kan het dan bijvoorbeeld gaan om onderdelen als surveillance, recherche, noodhulp en planning. Een werknemer kan tijdens zijn carrière van het ene onderdeel van de organisatie naar het andere gaan. Hij kan zich bijvoorbeeld specialiseren op een bepaald vakgebied. Een verschuiving binnen de functionele dimensie betekent overigens niet per definitie een verschuiving binnen de hiërarchische dimensie. Wanneer een politieagent bijvoorbeeld van de basispolitiezorg naar de recherche gaat, hoeft dit niet een hogere rang te betekenen. In veel korpsen is het zo geregeld dat een politieagent rouleert tussen verschillende werkprocessen. Daarnaast is het in diverse korpsen gebruikelijk dat een verticale stap omhoog (bevordering tot hogere rang) uitsluitend kan plaatsvinden indien de politiefunctionaris minimaal twee horizontale verplaatsingen heeft gedaan. Dit betekent bijvoorbeeld dat om van brigadier te kunnen worden bevorderd tot inspecteur, de politiefunctionaris eerst drie verschillende functies op brigadierniveau moet hebben vervuld.

De mate van insluiting houdt in dat naarmate een werknemer meer geïntegreerd raakt binnen de organisatie, meer 'erbij hoort', hij zich beweegt in de richting van het centrum van de organisatie. De centrale positie, het middelpunt, van de organisatie wordt ingenomen door de leider van de organisatie. Op het moment dat een persoon de politieorganisatie binnen komt verandert zijn

status van *outsider* naar *newcomer*. De persoon moet zich vervolgens in de organisatie bewijzen om zich steeds verder te kunnen 'insluiten'. Hoe meer de werknemer zich naar het centrum van deze dimensie begeeft, hoe meer hij wordt gezien als een geaccepteerd en gevestigd lid van de organisatie. Of iemand een grens tussen verschillende typen lidmaatschap overschrijdt wordt bepaald na evaluatie door degenen die al lid zijn van het nieuwe niveau. Deze evaluatie kan zowel formeel als informeel van aard zijn. Voor de politieorganisatie geldt bijvoorbeeld dat een nieuwkomer niet direct alle inside informatie krijgt en niet direct volledig wordt vertrouwd (Van Maanen, 1973). Hij moet zich bijvoorbeeld eerst bewijzen in gevaarsituaties; laten zien dat hij zijn mannetje staat en dat zijn collega indien noodzakelijk op hem kan bouwen. Na deze informele 'proefperiode' wordt een nieuwkomer pas een volwaardig lid van het team.

De drie voorgaande dimensies kunnen in één figuur worden gecombineerd, om zo te komen tot een volledig model voor de ontwikkeling van een werknemer in een organisatie. Op basis van een combinatie van de drie dimensies ontstaat het volgende figuur:



Figuur 1.1 Model van organisatie in drie dimensies

De vorm van de kegel varieert per organisatie. Relatief hoge kegels representeren bijvoorbeeld organisaties met veel hiërarchische grenzen, terwijl relatief platte kegels weinig hiërarchische niveaus hebben, maar gewoonlijk meer functionele niveaus. Dit model van organisaties illustreert dat werknemers in hun carrière op allerlei niveaus en in diverse dimensies grenzen moeten overschrijden. Bij iedere nieuwe positie die een werknemer binnen deze dimensies inneemt

gelden in meer of mindere mate nieuwe regels. Met andere woorden, bij iedere verschuiving vindt in meer of mindere mate een socialisatieproces plaats. Een drietal opmerkingen kan hier nog worden gemaakt (Van Maanen en Schein, 1979):

- 1 socialisatieprocessen hebben de meeste uitwerking op een werknemer vlak voor en vlak na het overschrijden van een nieuwe grens;
- 2 werknemers hebben de meeste invloed op de socialisatie van anderen als zij het verst van de voorgaande en het verst van de volgende verwijderd zijn;
- 3 door de kegelvorm van de organisatie is het waarschijnlijk dat voortschrijden langs de derde dimensie, de dimensie van de mate van insluiting moeilijker is voor lagergeplaatste dan voor hogergeplaatste werknemers. Dat men een hogere positie in de organisatie bekleedt impliceert dat men binnen deze derde dimensie ook al een aantal grenzen heeft overschreden.

In de literatuur zijn verschillende mechanismen en factoren beschreven die een rol spelen in het werksocialisatieproces. Deze mechanismen en factoren zijn niet toe te schrijven aan één bepaalde benadering in de theorie. Zowel psychologische, als sociologische maar ook economische factoren spelen in het proces een rol (Van Maanen en Schein, 1979, p. 213). Voor een goed begrip van het proces van werksocialisatie is dan ook een interdisciplinaire benadering vereist (Feij, 1997). Vandaar dat in dit onderzoek aan de basisideeën van de socialisatietheorie inzichten uit de ontwikkelingspsychologie, sociale psychologie en sociologie zijn toegevoegd.

1.2 Fasen in loopbaan

Vanuit de ontwikkelingspsychologie is het idee ontwikkeld dat iemand tijdens zijn loopbaan verschillende fasen doormaakt, dat kan worden gezien als een aanpassings- of leerproces. Deze stadia beschrijven het proces van een nieuwkomer in een organisatie, die zich ontwikkelt tot een volledige 'insider' (Feij, 1997). Van Maanen (1973) onderscheidt vier stadia die hierna de revue passeren.

1.2.1 Pre-entry / anticipatory fase

Deze fase beschrijft de periode voordat iemand de organisatie binnengaat. Leren vindt plaats door middel van zenden, ontvangen en evalueren van informatie met betrekking tot de beoogde organisatie en de aard van het werk. Op deze wijze worden verwachtingen ten aanzien van de functie gevormd (Feldman, 1976). De *pre-entry* fase is de fase waarin verwachtingen worden gecreëerd, die later van invloed kunnen zijn op de veranderingen in houding, wanneer niet aan de

verwachtingen wordt voldaan.

De verwachtingen worden onder andere door de media en de sociale omgeving gecreëerd. De keuze voor het politievak blijkt in belangrijke mate te worden bepaald door de elementen media (zoals wervingscampagnes) en sociale omgeving (Opitz, 1993; Mowday e.a., 1982). Enerzijds wordt deze keuze gestimuleerd door de omgang met ouders, familieleden of bekenden die het politievak zelf uitoefenen. Door tijdens de jeugd reeds veelvuldig te hebben gedeeld in de ervaringen van vertrouwde personen in de omgeving is het beeld over de organisatie en de aard van het werk voor een deel gevormd. Door het delen van de ervaringen raakt de sollicitant bovendien meer betrokken bij de organisatie, lang voordat hij daadwerkelijk lid wordt van de organisatie (Van Maanen, 1973). Anderzijds bepalen reclame- en wervingsactiviteiten mede het beeld van de aspirant-agent van de organisatie en zijn toekomstige rol binnen die organisatie (Opitz, 1993; Van Maanen, 1973). In reclamecampagnes worden immers aspecten van het politiewerk benadrukt die de organisatie van belang acht.

Nadat een persoon heeft gekozen om te solliciteren kan de lange en intensieve sollicitatieprocedure een belangrijke socialiserende werking hebben in de fase voordat een persoon daadwerkelijk lid wordt van de politieorganisatie (Van Maanen, 1973). De jongen of het meisje moet een hele serie testen met goed gevolg afleggen, wat de indruk kan wekken dat hij of zij wordt toegelaten tot een elitaire organisatie. Het met succes afleggen van de verschillende tests draagt niet alleen bij aan het zelfvertrouwen van de sollicitant, maar eveneens aan het gevoel van de persoon dat de politieorganisatie een belangrijke organisatie is om in te werken en het belangrijk werk betreft. Bovendien bevordert het samen met andere sollicitanten doorstaan van de procedure het gezamenlijke 'wij-gevoel'.

Wanneer de persoon is aangenomen wordt een start gemaakt met de binding aan de organisatie en kunnen zich wijzigingen in het zelfbeeld voordoen. De personen kunnen zich meer gaan identificeren met de organisatie waarvoor zij gaan werken. Met identificatie wordt hier bedoeld dat de persoon zich vereenzelvigd met de organisatie en de doelstellingen van de organisatie (Peters, 1976). Wanneer ze zich sterker met de organisatie vereenzelvigen, zullen zij zich sterker verbonden voelen met de organisatie en eerder geneigd zijn zich op die manier te gedragen die door de organisatie wordt gevraagd. In de literatuur is wel aandacht besteed aan de implicaties van de keuze voor een specifieke baan en de omstandigheden waaronder deze keuze is gemaakt voor de houding die vervolgens wordt aangenomen ten aanzien van die baan.

Het hierboven beschreven proces van het identificeren met de organisatie bevat elementen van de cognitieve dissonantie-theorie. Al heel vroeg wordt in de psychologie aandacht geschonken aan

het cognitieve element dat een rol speelt bij het vormen van een houding ten aanzien van de omgeving (James, 1890). Met dit cognitieve element wordt bedoeld dat iemand niet alleen op grond van emotie of gevoel, dus intuïtief zijn gedrag bepaalt. Bij de het bepalen van de toepasselijke houding vindt ook een zeker verstandelijk proces plaats, waarbij mensen vooral een voorkeur hebben voor consistentie tussen verschillende ideeën (Gergen, 1974). Festinger (1957) heeft dit idee verder ontwikkeld in zijn cognitieve dissonantie-theorie. Kern van deze theorie is dat iemand zijn gedrag, houding of boodschap verandert zodat deze consistent zijn met een andere, reeds eerder aangenomen houding. Basis is de relatie tussen twee cognities, oftewel gedachteconstructen. Deze cognities verwijzen naar wat iemand weet over zichzelf, zijn gedrag en zijn omgeving.

Drie elementen spelen in deze theorie een rol, namelijk *consonance*, *dissonance* en *irrelevance* (Fishbein en Ayzon, 1975). Basisassumptie van de dissonantie theorie is dat een discrepantie tussen twee cognities, dat wil zeggen dat de ene cognitie niet voortvloeit of voort kan vloeien uit de ander, een ongemakkelijke, storende psychologische staat veroorzaken (dissonance), die mensen proberen te reduceren of teniet te doen (Gergen, 1974).

Bij de keuze voor een organisatie kan dit proces een rol spelen in die zin dat wanneer iemand eenmaal een bepaalde keuze heeft gemaakt, hij deze keuze steeds weer zal verdedigen als de meest juiste ten opzichte van andere alternatieven. Bovendien zal hij het gekozen alternatief positiever beoordelen. Dus op het moment dat een persoon heeft gekozen voor de politieorganisatie, zullen negatieve ervaringen of geluiden anders worden geïnterpreteerd.

1.2.2 Admittance

In de tweede fase van de loopbaan wordt de adspirant voor het eerst geconfronteerd met de politieorganisatie. Deze fase wordt door Van Maanen (1973) *admittance* genoemd. De eerste confrontatie van de adspirant met de politieorganisatie vindt over het algemeen plaats op de politieschool. Daar worden adspiranten groepsgewijs opgeleid tot agenten. Tijdens de opleiding vindt een proces van socialisatie plaats, waarin de verwachtingen van de adspirant verder worden gevormd.

Het feit dat de opleiding groepsgewijs vormt krijgt heeft een belangrijk socialiserend effect. De ervaringen die worden opgedaan tijdens het uitvoeren van groepsopdrachten en het doorstaan van dezelfde problemen tijdens de opleiding benadrukken voor het individu het belang en het nut van collegiale verhoudingen. Deze omstandigheden stimuleren in sterke mate de groepscohesie en het 'in-hetzelfde-schuitje-gevoel' waardoor er een soort subcultuur onder de

adspiranten ontstaat, met een eigen taalgebruik en eigen vormen van gedrag (Van Maanen en Schein, 1979). Dit wordt nog eens versterkt door het feit dat tijdens de opleiding wordt benadrukt dat de aspirant zijn collegae moet zien als de meest betrouwbare personen, waar hij bij de uitoefening van zijn functie altijd op kan rekenen en op kan terugvallen (Bonifacio, 1991; Van Maanen, 1973).

In deze fase worden de aspiranten gestimuleerd om afstand te nemen van de burger. De reden hiervoor is dat de politie tijdens haar werk in gevaarlijke situaties terechtkomt waarin een emotionele afstand tot de burger noodzakelijk is om het werk goed uit te oefenen (Bonifacio, 1991). In deze situaties moet de politieagent immers voldoende autoriteit hebben om ervoor te zorgen dat burgers dat doen wat in de betreffende situatie noodzakelijk is. Het stimuleren van distantie draagt er eveneens toe bij dat op een impliciete manier wordt benadrukt dat de politie zich in een bovengeschiedte positie bevindt. De politieagent moet immers controle hebben over de situatie en moet daarbinnen het gedrag van burgers aansturen en reguleren.

In ieder geval draagt de opleiding in sterke mate bij aan de identificatie van de aspirant met de organisatie. Door afstand te nemen van de personen in de omgeving, impliciet de superioriteit van de agent te bevestigen en tegelijkertijd de betrouwbaarheid van de eigen collegae te benadrukken zal een grotere groepscohesie ontstaan en zal de aspirant zich met ander politieagenten gaan identificeren.

Tijdens de opleiding worden eveneens de verwachtingen ten aanzien van de inhoud van het werk verder gevormd. Een groot deel van de opleiding bestaat vooral uit het leren uit boeken, terwijl de mogelijkheden tot het opdoen van praktijkervaring verhoudingsgewijs gering zijn. Dit geldt zo in de Verenigde Staten en ook tot voor kort in Nederland, vóór de veranderingen van het politieonderwijs een aantal jaren terug. Het beeld van 'wat politiewerk nu echt inhoudt', wordt in belangrijke mate dus gevormd door de (praktijk)verhalen van instructeurs/docenten en begeleiders tijdens praktijkstages (Van Maanen, 1973). Deze verhalen worden door aspiranten onderling weer uitgebreid besproken, waardoor groepsveronderstellingen ten aanzien van de inhoud van het werk kunnen ontstaan. Dit betekent dat de opleiding ongewild bij kan dragen tot een onrealistisch beeld van het politiewerk, terwijl de opleiding juist en vooral dient om de bij de aspiranten bestaande niet-realistische opvatting van politiewerk bij te schaven in een meer realistische visie en de aspiranten duidelijk te maken wat van hen in de praktijk wordt verwacht.

In de praktijk blijken deze verwachtingen niet altijd uit te komen. In 1978 wordt al gewezen op de discrepantie tussen beeld en werkelijkheid: het beroepsbeeld dat de aspirant heeft van het politiewerk wordt door de opleiding onvoldoende bijgeschaafd. De eisen die de school

aan hem of haar stelt zijn bovendien niet gelijk aan de eisen die door het korps worden gesteld (Junger-Tas e.a., 1978). Door de verandering in het Nederlandse politieonderwijs in 2002 kan hier mogelijk verandering in zijn aangebracht. In de nieuwe opleiding wordt namelijk een grotere nadruk gelegd op praktijkstages.

Verder blijkt dat starters onder invloed van de opleiding hun beeld van de inhoud van het werk wijzigen. Het werk zou meeromvattend zijn en harder en moeilijker dan zij bij de aanvang van de opleiding verwachten. Eenmaal in de praktijk, veranderen deze meningen weer opnieuw. Na een aantal jaren feitelijk bij de politie te hebben gewerkt wijzen de politiemensen op de grotere zelfstandigheid en ook op de vele contacten met het publiek (Junger-Tas et.al, 1978). Het onderzoek van Junger-Tas et. al. wijst uit dat de mening van politiemensen in Nederland over de inhoud van hun taak in ieder geval een proces doormaakt.

1.2.3 Encounter

De derde fase wordt ook wel *initial confrontation* (Graen, 1976) of *accommodation* (Feldman, 1976) genoemd. Dit is de fase waarin de aspirant zijn opleiding heeft afgerond en daadwerkelijk aan de slag gaat in de organisatie. In deze fase gaat om het onder de knie krijgen van de taken van de functie en om het vormen van relaties met collegae en supervisors. Bovendien worden in deze fase verwachtingen bevestigd of niet bevestigd, wordt de eigen rol gezocht en wordt de voortgang in de organisatie geëvalueerd (Feldman, 1976). Deze fase wordt gezien als de meest belangrijke voor vorming van de langetermijnhouding van het individu ten aanzien van de organisatie (Hughes, 1958; Van Maanen, 1976). De professionele identiteit in de nieuwe organisatie wordt in deze periode opgebouwd (Paffen, 1991).

Vaak wordt de starter in deze fase gekoppeld aan een meer ervaren persoon om de benodigde taken onder de knie te krijgen. De starter is vooral leerling (Dalton e.a., 1977) en zijn belangrijkste relaties zijn die met zijn mentor en die met zijn overige collega's. Het feit dat de nieuwkomer wordt gekoppeld aan een mentor vormt een belangrijke socialiserende factor. Van belang is dat het, in tegenstelling tot de voorgaande fase, in deze periode gaat om individuele socialisatie. In de literatuur wordt betoogd dat deze vorm van socialisatie de snelheid en effectiviteit van socialisatie bevordert. Wanneer de socialisatie van de nieuwkomer in handen is gelegd van één persoon is de kans groot dat een intensief proces volgt. Aangezien de nieuwkomer het gedrag snel moet aanleren, vormt de mentor een rolmodel waarop de nieuwkomer zich in zijn gedrag oriënteert (Van Maanen en Schein, 1979). Om grip te krijgen op de verwarrende en onbekende situatie leert hij van zijn mentor welk gedrag geschikt is in de sociale (werk)omgeving

waarin hij zich bevindt en wat van hem wordt verwacht.

Van groot belang bij het slagen of falen van de socialisatie door de mentor is de mate waarin tussen mentor en starter een affectieve relatie bestaat (Fisher, 1986; Van Maanen en Schein, 1979). Wanneer deze affectiviteit niet bestaat of slechts in zeer beperkte mate, is de kans klein dat de starter het gedrag van zijn mentor kopieert. In dat geval kan de starter juist tegengesteld gedrag gaan vertonen.

Buiten de mentor hebben ook de directe collega's belangrijke invloed op het gedrag en de houding van de nieuwkomer. Uit de sociologische literatuur is bekend dat mensen een fundamentele behoefte hebben om 'erbij te horen'. Dit kan het best door het gedrag van andere leden van de groep te imiteren en zich te conformeren aan de groepswaarden en -normen (Peters, 1976). Ook hier vindt een proces van identificatie plaats: tijdens de opleiding heeft hij geleerd zich te identificeren met collega-politieagenten. De nieuwkomer identificeert zich met de groep waarvan hij deel uitmaakt en zal zijn gedrag en aspiraties aanpassen aan de groepsnormen (Katz, 1964). De startende agent leert vooral door goed om zich heen te kijken en na te doen wat anderen doen (Van Maanen, 1973).

Hierboven is de invloed van de mentor en de collegae op de (werk)houding van de starter behandeld. Daarnaast wordt de houding van de starter in belangrijke mate bepaald door zijn eigen verwachtingen ten aanzien van de nieuwe functie. De mate waarin verwachtingen overeenstemmen met de werkelijkheid bepalen de mate waarin een individu teleurgesteld wordt. Verschillende studies hebben een verband aangetoond tussen verbondenheid met de organisatie en de mate waarin de medewerkers vonden dat hun verwachtingen werkelijkheid geworden waren (Buchanan, 1974; Steers, 1977).

Louis (1980) spreekt in dit verband over *unmet expectations*, verwachtingen die niet uitkomen. Dit begrip verwijst ook naar *undermet expectations*, dat wil zeggen dat minder van de verwachtingen uitkomen dan men aanvankelijk dacht. In het geval van de startende politieagent kan men bijvoorbeeld spreken over het gebrek aan actie dat in het dagelijkse politiewerk wordt geconstateerd. Het dagelijkse politiewerk bestaat met name uit routinematige en administratieve taken en het avontuurlijke aspect neemt een relatief kleine positie in (Van Maanen, 1976; Yarmey, 1990). Het beeld dat de politiefunctionaris tijdens de voorgaande twee fasen heeft opgebouwd, namelijk een beeld van spanning en avontuur, blijkt niet te kloppen met de praktijk waardoor de verbondenheid met de organisatie daalt.

In deze fase doet zich voor wat een *reality-shock* wordt genoemd (Hughes, 1958). Dat wil zeggen dat de starter onvoldoende is voorbereid op de praktijk en dat zijn verwachtingen niet

overeenkomen met de werkelijkheid. Deze fase wordt voor de starter gekenmerkt door een staat van verwarring en desoriëntatie: de starter moet allerlei procedures leren en vertrouwd raken met de regels en normen die horen bij zijn eigen rol in zijn positie binnen de organisatie (Van Maanen en Schein, 1979, Paffen, 1991). Bovendien heeft hij te maken met nieuwe collega's en bovengesikten en is hij, in tegenstelling tot de opleidingsfase, niet langer verzekerd van de steun van andere leerlingen. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de starter in deze fase erg ontvankelijk is voor de invloed van andere, meer gevestigde leden van de organisatie. Hij heeft adviezen en richting nodig om grip te krijgen op de nieuwe werkelijkheid (Van Maanen, 1974).

Deze periode is eveneens een periode van tegenstrijdigheden: enerzijds heeft de starter, in dit geval de politieagent, net zijn opleiding voltooid en voelt zich volwaardig en competent lid van de organisatie. Veel professionals kijken uit naar het moment dat ze niet meer ondergeschikt zijn en hun vaardigheden in de praktijk kunnen tonen. Tijdens de eerste fase in de praktijk blijkt dan dat zij die vaardigheden nog niet volledig onder de knie hebben, zelfs nieuwe vaardigheden aan moeten leren, en dat zij binnen de organisatie weer een ondergeschikte positie moeten innemen en hun plek moeten verdienen (Dalton e.a., 1977). Dit is met name moeilijk voor de startende politieagent, aangezien tijdens de opleiding, zoals hiervoor is betoogd, gewerkt is aan het zelfvertrouwen en het superioriteitsgevoel.

1.2.4 Continuance

In de laatste fase heeft de medewerker een duidelijk beeld van de nieuwe functie en wat van hem wordt verwacht. In deze fase is de werknemer minder druk met het *learning the ropes*, ofwel leren hoe het werk moet worden gedaan en kan hij zich meer richten op hoe hij zich kan ontwikkelen in de organisatie (Baird en Kram, 1983). Hij moet leren om met conflicten om te gaan, zowel binnen als buiten de organisatie en maakt de balans op van de groeimogelijkheden binnen de organisatie.

In de literatuur is in dit kader geschreven over de confrontatie tussen de verwachtingen die iemand heeft ten aanzien van zijn loopbaan, en de concrete aan hem beschikbare mogelijkheden. Nadat de starter de eerste *reality-shock* van het in de praktijk starten binnen de nieuwe organisatie te boven is gekomen, kan zich in deze fase opnieuw een *reality-shock* voordoen (Fisher, 1986). Ter verklaring van deze *reality-shock* kan ook hier de theorie van de *unmet expectations* worden aangehaald, die hierboven reeds is beschreven.

De verwachtingen van de nieuwkomer kunnen zaken betreffen die zich pas later in een loopbaan voordoen, zoals volledige acceptatie en promotie (Fisher, 1986). Bij de start van deze

loopbaan hoeft het niet realiseren van dergelijke (lange termijn-)verwachtingen niet tot teleurstelling te leiden. Bovendien is men, zoals eerder gesteld, in de initiële fase vooral bezig met het onder de knie krijgen van de nieuwe vaardigheden. Wanneer men echter wat verder is gevorderd in de loopbaan en men meer ervaring heeft opgedaan en zich competentier voelt, kan het niet realiseren van dergelijke verwachtingen tot frustratie leiden (Fisher, 1986; Toffler, 1981). Voor de startende politieagent betekent dit dat hij zich een beeld gaat vormen van welke mogelijkheden hij heeft om binnen de politieorganisatie een hogere rang of (andere) positie te bekleden en welke mogelijkheden hij heeft tot inspraak binnen de organisatie en in hoeverre hij bij de uitoefening van zijn functie zelf beslissingen kan nemen. Uit de literatuur is bekend dat de aspiraties van het politiepersoneel met betrekking tot promotie hoog zijn. Soms zelfs onrealistisch hoog: binnen de korpsen is het aantal mogelijkheden voor promotie beperkt (Sterling, 1972). Binnen de organisatie kunnen pogingen om hogerop te komen worden gestimuleerd, terwijl maar een beperkt aantal plaatsen beschikbaar is (Van Maanen en Schein, 1979). Bovendien kan het de agent duidelijk worden dat promotiekansen niet gebaseerd zijn op prestaties maar veel meer op politieke overwegingen (Yarmey, 1990). In dit verband wordt wel gesproken van *blocked goals*, dat wil zeggen dat het individu zijn initiatieven niet kan ontwikkelen (Crank e.a., 1987). Wanneer blijkt dat de gestelde doelen maar zeer beperkt kunnen worden bereikt kan dit leiden tot een negatieve houding en daling van verbondenheid met de organisatie (Wagoner, 1976). Uiteindelijk kan dit leiden tot een gevoel dat Crank e.a. (1987) cynisme ten aanzien van de organisatie noemen.

Hierbij dient nog te worden vermeld dat de collega's ook hier een socialisatiefactor vormen. Een positieve houding van collega's ten aanzien van de organisatie kan overgaan op het individu (Buchanan, 1974; Steers, 1977). Hiervoor is reeds betoogd dat politiemensen een nauwe sociale relatie met elkaar onderhouden. In de praktijk kan een negatieve houding ten aanzien van de organisatie van collegae dus dezelfde negatieve houding bij de nieuwkomer veroorzaken of bevorderen. Daarmee wordt de cultuur binnen de politieorganisatie ook in stand gehouden: de voorgaande generatie geeft deze door aan de volgende (Danzinger, 1971).

In deze fase kan eveneens de visie op het publiek sterker worden ontwikkeld. Hierboven is aan de orde gekomen dat tijdens de opleiding wordt bijgedragen aan de ontwikkeling van de visie van de nieuwkomer. Hem is geleerd afstand te nemen van het publiek om zijn werk goed te kunnen verrichten. Intussen heeft de agent enige ervaring kunnen opdoen in contacten met het publiek en is tijdens deze contacten niet meer uitsluitend bezig met de vraag welke procedures moeten worden gevolgd. Welke houding de agent aan zal nemen, kan worden beredeneerd aan de

hand van de attributietheorie.

De grondlegger van de attributietheorie is Heider (1958). Kern van deze theorie is dat mensen van nature de neiging hebben om orde en inhoud te geven aan hun wereld. Mensen hechten waarde aan de voorspelbaarheid van de werkelijkheid. Een concept dat misschien wel het meeste bijdraagt aan deze voorspelbaarheid is het begrip causaliteit (Gergen, 1974). Mensen ervaren het als prettig als dingen om een bepaalde reden gebeuren en niet zomaar. Zij denken dat als zij de oorzaak van iets weten, zij de uitkomst kunnen beïnvloeden. Deze redenatie kan ook worden doorgevoerd bij de beschrijving van interpersoonlijk contact. Bij iedere interactie vormen partijen een beeld van elkaar. Dit beeld hangt zowel af van de eigenschappen van de waargenomen persoon als die van de waarnemende persoon. Tijdens een interactie kunnen partijen niet over volledige informatie beschikken. Zij kunnen niet alle aspecten van een situatie overzien en hebben een onvolledig inzicht in de gedachtegang van de andere partij(en). Om toch het gedrag van anderen te kunnen plaatsen, schrijven mensen oorzaken van gedrag toe op grond van hun kennis over wat normaal is, op grond van ervaringen en op grond van informatie die zij aan de betreffende situatie ontlene(n) (Kop e.a., 1997). Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen interne en externe attributie. Bij externe attributie worden de oorzaken van iemands gedrag gezocht in de omstandigheden waarin die persoon zich bevindt. Bij interne attributie wordt de oorzaak van iemands gedrag gezocht in de (persoons)kenmerken van die persoon.

Bij mensen bestaat de neiging om bij de beoordeling van andermans gedrag de invloed van externe factoren te onderschatten. Dit betekent dat de verklaring voor geconstateerd gedrag van anderen vooral wordt gezocht in de (karakter)eigenschappen van anderen. Dit geldt met name wanneer men negatief tegenover die ander staat (Kop e.a., 1997). In zijn algemeenheid geldt bovendien dat negatieve informatie een grotere rol speelt dan positieve informatie bij het vormen van een impressie. Een geringe hoeveelheid negatieve informatie, bijvoorbeeld, kan de beoordeling van een situatie compleet verstoren (Kanouse en Hanson, 1972). Wanneer iemand telkens hetzelfde (negatieve) gedrag constateert bij een vergelijkbare groep personen, kunnen na verloop van tijd vooroordelen ten aanzien van bepaalde groepen ontstaan.

Wanneer deze basisprincipes van de attributietheorie worden toegepast op de beschrijving van de houding van politiepersoneel ten aanzien van het publiek, ontstaat het volgende beeld. Na hun opleiding beginnen de politiefunctionarissen hun loopbaan bij de surveillancedienst. De surveillancedienst bestaat over het algemeen uit jonge agenten die, buiten de stage, nog weinig praktijkervaring hebben opgedaan (Kop e.a., 1997). De indrukken die zij tijdens hun werk voor deze dienst opdoen zijn dan ook van grote invloed op hun houding ten aanzien de inhoud van hun werk, de organisatie en burgers. Het werk in de surveillancedienst is voor het merendeel reactief,

dat wil zeggen, er komt een melding binnen bij de meldkamer waarna vanuit de surveillancedienst gereageerd wordt. In hun werk krijgen de startende agenten bijna altijd te maken met burgers in vervelende situaties en burgers 'uit hun normale doen'. Mensen zijn bijvoorbeeld lastig, dronken of in een ruzie verwickeld (Kop e.a. 1997). In de praktijk kan dit de visie van agenten op de burger gaan bepalen. Steeds weer worden zij immers geconfronteerd met burgers die zich van hun slechtste kant laten zien en die zich over het algemeen niet positief tegen hen uitlaten. Als de politie maar vaak genoeg geconfronteerd wordt met dergelijk gedrag van een beperkte groep burgers, kan de agent dit beeld onbewust generaliseren en zich een negatief beeld vormen van de burger in het algemeen (Yarmey, 1990).

In de geraadpleegde literatuur worden verschillende oorzaken genoemd die aan de wijzigingen van de houdingen ten grondslag kunnen liggen. Zo wordt de discrepantie tussen opleiding en praktijk genoemd als één van de factoren die kunnen bijdragen aan een verandering in houding van de functionaris (Hughes 1958; Paffen, 1991; Van Maanen, 1973). Eén van de grote uitdagingen in het politiewerk is immers het werken in een onvoorspelbare omgeving. Voor de individuele politiefunctionaris betekent dit dat de inhoud van het werk verandert, dat andere accenten worden gelegd of dat taken op een andere manier moeten worden uitgevoerd. Dit kan om meer of om andere competenties vragen dan voorheen (Opitz, 1993). Ook de individuele geschiktheid van de politiefunctionaris is een factor van belang. Gebiedsgebonden politiezorg vergt bijvoorbeeld betere kennis van de lokale situatie. (Van der Torre en Muller, 1998; Spapens e.a., 1999).

1.2.5 Fasen in relatie tot nieuwe politieopleiding

De voorgaande indeling in vier fasen is gebaseerd op de Amerikaanse situatie en was tot voor kort redelijk goed toepasbaar op de Nederlandse situatie. Recentelijk zijn er echter enkele veranderingen doorgevoerd in de Nederlandse politieopleiding, die een aanzienlijke invloed hebben op de genoemde indeling in vier fasen. In de nieuwe situatie worden enkele onderdelen van de vier fasen samengevoegd en dit resulteert in grofweg drie fasen.

Ten eerste blijft de voor-intredings (of *pre-entry*) fase gehandhaafd, aangezien dezelfde mechanismen ook in de nieuwe situatie gelden. Ook nu worden er verwachtingen door de media, sociale omgeving en wervingscampagnes gecreëerd. De intensieve sollicitatieprocedure heeft een belangrijke socialiserende werking en na de toelating begint ook de vereenzelviging met de organisatie.

Vervolgens komt de adspirant in opleiding en op dat moment gaan er twee fasen uit de oude indeling door elkaar lopen. Dit heeft te maken met het feit dat in de nieuwe opleiding tijd op het opleidingsinstituut wordt afgewisseld met tijd binnen het korps. Dit betekent dat allerlei processen die eerder pas na twee jaar optraden, nu reeds na enkele weken beginnen. Hierdoor is ook het hele fenomeen van de *reality-shock* in veel mindere mate aanwezig. Tijdens deze leerfase speelt ten eerste zowel de groepsgewijze als individuele socialisatie een rol. De groepsocialisatie tijdens de weken in de opleiding, terwijl de individuele socialisatie via de mentor in het korps plaatsvindt. Het proces rond het afstand nemen van de burger zal ook nu plaatsvinden en zal kunnen worden versterkt door de negatieve ervaringen met burgers tijdens de praktijkweken in het korps. Het hele proces rondom de verwachtingen rond het werk zal in de nieuwe situatie veel realistischer plaatsvinden. Binnen enkele maanden werken de adspiranten in de praktijk, zodat ze daar een veel duidelijker beeld van kunnen vormen.

De laatste fase is weer gelijk aan de *continuance* of continueringsfase. In deze fase zal de medewerkers ook in de nieuwe opzet minder bezig zijn met het *learning the ropes*, maar zich meer richten op de eigen ontwikkeling binnen de organisatie. Zaken als de verwachtingen ten aanzien van promotie en acceptatie komen nu aan de orde, net als de ontwikkeling van bepaalde visies op burgers en andere thema's.

1.3 Organisatie- en politiecultuur

1.3.1 Organisatiecultuur

Organisaties bestaan uit werknemers die (een onderdeel van) de productie van een dienst of product verzorgen. Werknemers maken deel uit van een organisatie en bepalen op die wijze de organisatiecultuur en houden het in stand (Van Maanen en Barley, 1984). Met de organisatiecultuur wordt hier bedoeld:

'Een geheel van waarden, normen, voorstellingen en opvattingen dat de 'stakeholders' van een organisatie –in het bijzonder de organisatieleden- oriëntatie verschaft op de organisatorische werkelijkheid en hen met die werkelijkheid doet omgaan.' (De Moor, 1998, p. 63)

In het algemeen vormt de cultuur van een organisatie het raamwerk waarbinnen werknemers zich op hun handelen oriënteren. De cultuur is een gemeenschappelijk referentiekader waardoor werknemers weten welk gedrag in bepaalde situaties van hen wordt verwacht (De Moor, 1998). Dit referentiekader reduceert de complexiteit van de werkelijkheid en maakt deze hanteerbaarder

en overzichtelijker. De cultuur vormt een doeltreffend mechanisme om activiteiten te coördineren (Schein, 1978; De Moor, 1998).

Al sinds de jaren zestig wordt in de literatuur systematisch aandacht besteed aan 'de politiecultuur' en de bijzonderheden die daar onderdeel van zijn. Skolnick (1966), Niederhoffer (1967), Van Maanen (1973), Punch (1976) en Manning (1977) vormen slechts een deel van de auteurs die in de afgelopen veertig jaar hun licht hebben laten schijnen op het gedrag en de houding van politiemensen tegen de achtergrond van de politieorganisatie en de specifieke cultuur binnen de organisatie. De standvastigheid van de politiecultuur wordt beschouwd als een belangrijke reden waardoor het moeilijk is om hervormingen in de politie door te voeren (Chan, 1996).

In de studies naar de politiecultuur wordt aandacht besteed aan specifieke omstandigheden en kenmerken van het politiewerk en de politieorganisatie en wordt gepoogd om op basis van deze specifieke omstandigheden een verklaring te vinden voor het gedrag en de houding van politiemensen en de vorming van een politiepersoonlijkheid (Skolnick, 1966; Niederhoffer, 1967; Van Maanen, 1973; Manning, 1977). De onderzoeken en conclusies waren veelal pessimistisch van aard en werden gekenmerkt door de facetten cynisme en wantrouwen, solidariteit en geheimhouding, negatieve stereotypen van buitenstaanders en bazen, nadruk op gevaar en risico, een macho-oriëntatie en zwarte humor. Niederhoffer (1967) kwam bijvoorbeeld tot de conclusie dat binnen de politieorganisatie cynisme wordt ontwikkeld. Hij stelt dat nieuwkomers deze houding ontwikkelen als gevolg van socialisatie binnen de organisatie waarin een cynische houding wordt beloond. Niederhoffer is van mening dat cynisme als beroepshouding ontstaat als gevolg van structurele omstandigheden in het werk, waardoor het nemen van een zekere afstand van het werk als beroepshouding noodzakelijk is om te overleven. Een ander voorbeeld is de studie van Skolnick (1966). Hij stelt dat het 'gevaar'-element dat in het werk aanwezig is ervoor zorgt dat een politieagent altijd op zijn hoede is voor signalen van mogelijke escalatie van een situatie of indicaties dat iemand de wet gaat overtreden of aan het overtreden is.

Het bovenstaande wil niet betogen dat iedere politiefunctionaris een cynische houding ontwikkelt in de loop van zijn loopbaan of een bijzonder achterdochtig persoon wordt. Het betoog dient om te illustreren dat al sinds een lange periode in de wetenschap aandacht wordt geschonken aan een *verandering* in houding *als gevolg van* het werk als politiefunctionaris. Gedragsanalisten hebben onderzoek gedaan naar de persoonlijkheid van diegenen die zich aanmelden bij de politie (Bonifacio, 1991). Dit type onderzoek richt zich op de vraag of mensen over bepaalde karaktereigenschappen beschikken waardoor zij zich eerder aangetrokken zullen

voelen tot het beroep van politiefunctionaris. Hiermee is getracht aan te tonen dat de persoonlijkheid van de politieagent niet wordt bepaald door het werk, maar dat een bepaald type mens met bepaalde, reeds bij voorbaat aanwezige, eigenschappen politiewerk verricht. Deze mensen zouden namelijk een meer autoritaire persoonlijkheid hebben, waardoor zij eerder geneigd zijn tot cynisme, discriminatie en achterdocht (Crank, 1998). Steeds echter zijn er geen afwijkingen in autoritarisme gevonden, sterker nog, ze verschillen op geen enkele manier van de 'normale' bevolking met een vergelijkbare opleiding (Crank, 1998; Rokeach e.a., 1971). Wel is het zo dat, zoals in sollicitatieprocedures in alle bedrijven het geval is, bij de aanname van nieuwe medewerkers diegenen worden geselecteerd, die wat betreft opleiding en eigenschappen het meest geschikt zijn voor de functie. Dat wil zeggen dat waarschijnlijk dié personen voor een functie bij de politie worden geselecteerd die blijken een bepaalde mate van integriteit en zelfvertrouwen en een bepaalde mate van intelligentie en moed te bezitten (Butler en Cochrane, 1977). Maar zoals vermeld, is niet of nauwelijks bewijs gevonden van 'de politiepersoonlijkheid'. Dit gegeven levert opnieuw aanwijzingen op dat de verandering in houding tot stand komt als gevolg van politiewerk en het functioneren in de politiecultuur. Hieronder wordt deze cultuur nader onder de loep genomen.

1.3.2 Politiecultuur

In hun hoofdstuk over politiecultuur spitsen Punch e.a. (1999) de kenmerken van de politiecultuur toe op vier gebieden, namelijk:

- bindingselementen in de cultuur;
- elementen die duidelijk maken hoe politiemensen de wereld beschouwen;
- elementen die duidelijk maken dat het werk sterk afwijkt van 'normale' banen;
- elementen die wijzen op een negatieve perceptie van politiewerk.

Bindingselementen in de cultuur

De eerste groep kenmerken heeft betrekking op die aspecten van het politiewerk, die het wij-gevoel binnen de politiecultuur versterken. Binnen de politieorganisatie is sprake van een sterk gevoel van saamhorigheid, zowel in de organisatie als geheel als in werkeenheden of afdelingen (Punch e.a., 1999). Deze solidariteit tussen politiemensen wordt tijdens de opleiding al geleerd en gestimuleerd (Crank, 1998). De solidariteit tussen politieagenten is van groot belang. Het onvoorspelbare van politiewerk en de vaak negatieve reacties van het publiek op het optreden van de politie maakt dat de politiefunctionarissen vooral steun zoeken bij elkaar. In gevaarsituaties

kun je alleen op je collega's rekenen (Crank, 1998). Vandaar dat een soort van 'wij tegen zij-cultuur' ontstaat (Manning, 1989; Crank, 1998). Politiepersoneel vormt onderling een band om zich ten opzichte van het publiek te handhaven, waarmee de politieorganisatie zich buiten de dagelijkse samenleving plaatst. Het is van belang dat de politie een professionele afstand houdt tot het publiek. Om effectief te kunnen werken in publieke situaties moeten politiefunctionarissen over een zeker overwicht beschikken (Monjardet, 1994).

Elementen die duidelijk maken hoe politiemensen de wereld beschouwen

De tweede groep kenmerken hangt sterk samen met de eerste groep. Politiemensen vormen een typisch voorbeeld van street level bureaucrats. Lipsky (1980) definieert dit begrip als volgt:

'Public servers who interact directly with citizens in the course of their jobs, and who have substantial discretion in the execution of their work.' (p. 3)

Politiewerk is voor een groot deel reactief. Het reactieve element brengt een zekere onzekerheid met zich mee en dat kan een bron van stress vormen (Reuss-Ianni, 1984). Vandaar dat voor straatagenten de fysieke controle over een territorium een cruciaal element is (Punch e.a., 1999), aangezien het houvast geeft in een onzekere situatie. Politieagenten zien zichzelf niet als onderdeel van een bureaucratisch geheel, dat naadloos de opdrachten van superieuren uitvoert, maar zij hebben een individuele opvatting van zichzelf en van hun werk (Crank, 1998). Zij zien zichzelf als verantwoordelijke voor hun wijk en als leidinggevend over hun gebied. Controle hebben over hun territorium maakt onderdeel uit van het grip krijgen op de dagelijkse werkelijkheid. De dagelijkse praktijk van het politiewerk blijkt niet te vangen door regels en opleiding die de politie vanuit de organisatie heeft meegekregen. De onzekerheid als gevolg hiervan maakt dat politiefunctionarissen een eigen moraliteit ontwikkelen, om controle te krijgen. Verzet bij arrestaties kan bijvoorbeeld leiden tot een klap, omdat zo'n informele straf als volkomen rechtvaardig wordt beschouwd' (Punch e.a., 1999). De onzekerheid leidt er bovendien toe dat een afkeer ontstaat van formele procedures, interne regels en bureaucratisme. De regels worden door de politiemensen ervaren als niet strokend met de werkelijkheid en vormen daardoor een last die hen beperkt in hun dagelijkse werkzaamheden (Punch e.a., 1999; Reiner, 1992). Zij verzetten zich tegen pogingen vanuit de bureaucratie om hen direct aan te sturen.

Elementen die duidelijk maken dat het werk afwijkt van een 'normale' baan

De derde groep kenmerken verwijst naar het beeld dat politiemensen hebben van hun werk. Het

bestaande beeld is nog steeds een beeld van een mannelijk beroep, waarbij kracht en overwicht een belangrijke rol spelen. Het 'echte' politiewerk in deze visie bestaat uit 'boeven vangen' (Manning, 1997). Daarbij wordt bijvoorbeeld gedacht aan het achtervolgen van verdachten of de melding van een misdrijf op heterdaad. Politiemensen leven voor deze momenten, die spanning en opwinding brengen in de dagelijkse sleur (Van Maanen, 1973). Politiemensen zien hun werk als gevaarlijk en avontuurlijk, hoewel blijkt dat politiewerk voor een groot deel bestaat uit bureauwerk en daadwerkelijke achtervolgingen in de praktijk geen alledaagse kost zijn. Maar dergelijke gebeurtenissen dragen wel sterk bij aan het gevoel van eigenwaarde van de politieagent (Crank, 1998). Hierdoor worden andere onderdelen van het werk niet als erg belangrijk of wenselijk gezien. Dienstverlening aan burgers of het 'eenvoudig' handhaven van de openbare orde wordt door politiepersoneel wel *shit work* genoemd en niet als echt politiewerk ervaren (Manning, 1997).

Elementen die wijzen op een negatieve perceptie van politiewerk

De vierde en laatste groep kenmerken heeft betrekking op de negatieve kant van politiewerk. Een deel van het politiepersoneel houdt zich niet alleen bezig met de *bestrijding* van criminaliteit maar ook met het *bedrijven* van zaken die niet door de beugel kunnen. In de literatuur wordt niet alleen aandacht besteed aan de negatieve kanten binnen de uitvoering van het politiewerk, zoals bijvoorbeeld corruptie (Manning, 1977), overmatig geweldgebruik (Brent en Sykes, 1980; Timmer en Beijers, 1998), meened om collega's te beschermen of om een verdachte veroordeeld te krijgen (Punch e.a., 1999; Crank, 1998) en racisme (Crank, 1998; Kappeler e.a., 1996). Er wordt namelijk tevens aandacht besteed aan meer persoonlijke gevolgen, zoals gokverslaving, alcoholverslaving (Bonifacio, 1991) of afglijden naar de criminaliteit (Punch e.a., 1999, Crank, 1998). Ook deze kenmerken maken onderdeel uit van de politiecultuur.

Wanneer men het bovenstaande overziet, dan moet de conclusie zijn dat de politie een eigen specifieke beroeps cultuur heeft en dat die beroeps cultuur invloed heeft op de persoonlijke ontwikkeling van de mensen die voor dat beroep hebben gekozen. Een ontwikkeling die in ieder geval hun attitudes, hun houdingen beïnvloedt, en die ook invloed kan hebben op de wijze waarop zij functioneren. In dit onderzoek zal het erom gaan te achterhalen of en in hoeverre dat ook geldt voor de situatie in Nederland. Voordat wij daarop ingaan, zal hierna eerst aandacht worden besteed aan het meten van attitudes.

1.4 De attitudes die in dit onderzoek een rol spelen

In dit onderzoek staan attitudes of houdingen van politiefunctionarissen centraal. Onder attitude of houding wordt in dit onderzoek verstaan:

'A relatively enduring disposition in a person's response to various aspects of the world, including persons, events and objects.' (Gergen, 1974)

Vrij vertaald komt dit erop neer dat individuen in bepaalde situaties handelen op grond van hun persoonlijke overtuigingen ten aanzien van mensen, gebeurtenissen en objecten. De wijze waarop iemand in een bepaalde situatie handelt of reageert wordt bepaald door vooraf bij die persoon bestaande overtuigingen en meningen. De relatie tussen houding en gedrag is een onderwerp dat in de sociale psychologie uitvoerig wordt behandeld, echter zonder consensus. Eén ding is wel duidelijk, en dat is dat de relatie tussen houding en gedrag niet één op één is. Een bepaalde houding hoeft nog niet altijd te betekenen dat het daadwerkelijke gedrag zich op diezelfde wijze uit.

Een houding kan vaak niet direct worden gemeten. Thurnstone (1928) trok in 1928 in het *American Journal of Sociology* de conclusie dat houdingen ('attitudes') kunnen worden gemeten aan de hand van uitspraken, die de verbale uitdrukking van houdingen zijn. De bedoeling is dat een respondent zijn mening geeft over de hem voorgelegde uitspraken. Daarmee kan een onderzoeker de houding van een respondent ten aanzien van een bepaald onderwerp bepalen. Deze uitspraken, losse onderdeeljes die allemaal een variatie zijn op een thema, vormen samen een *schaal* (Swanborn, 1987; Miller, 1991). Er moet wel rekening worden gehouden met de formulering van deze uitspraken. Indien aan respondenten voorgelegde vragen voor meerdere uitleg vatbaar zijn, kan dit de betrouwbaarheid en de geldigheid van de uitspraken verstoren (Thurnstone, 1928). Houdingen worden op deze wijze dus *indirect* gemeten, aan de hand van in uitspraken uitgedrukte meningen en overtuigingen.

In dit onderzoek worden ook veel van deze houdingen of attitudes gemeten. Vaak wordt daarbij gebruik gemaakt van bestaande meetinstrumenten (met name vragenlijsten); in een aantal gevallen worden zelfstandig meetinstrumenten ontwikkeld. Daarvan wordt in de tekst van dit rapport steeds verslag gedaan.

Op basis van de voorgaande literatuurverkenning komen vier aspecten van de houding van de politiefunctionaris naar voren die interessant zijn om nader op in te gaan. Ten eerste de

houding ten aanzien van de aard van het politiewerk, ten aanzien van de politieorganisatie en ten aanzien van de omgeving. Deze drie aspecten komen nu één voor één aan de orde en worden verder uitgewerkt. Daarnaast zal aandacht worden geschonken aan de vierde houding, die meer van algemene aard is, te weten het cynisme onder politiefunctionarissen. Cynisme onder politiefunctionarissen is een steeds terugkerend thema in de literatuur en verdient om die reden aandacht.

1.4.1 Het politiewerk

Het eerste aspect van de houding van politiemedewerkers betreft het beeld dat de politiemensen hebben van het eigen werk. Er zijn enkele elementen van de aard van het politiewerk van elkaar te onderscheiden. In deze paragraaf worden de vijf elementen die in dit onderzoek aan bod zullen komen besproken.

Traditionele versus sociaal-maatschappelijke taken

Krachtens de wet bestaat de politietaak uit de daadwerkelijke handhaving van de rechtsorde en het verlenen van hulp aan hen die deze behoeven (art. 2 Politiewet 1993). In de hedendaagse praktijk blijkt dit een te onduidelijke omschrijving. Er bestaat onduidelijkheid over wat wel en niet tot de politietaak behoort. De hedendaagse politietaak is breed en bestaat niet alleen uit de traditionele functies van criminaliteitsbestrijding, handhaving van de openbare orde en strafrechtelijke handhaving van de rechtsorde. Deze taak is steeds multifunctioneler geworden, bijvoorbeeld door het uitvoeren van sociaal-maatschappelijke taken, zoals het bieden van nazorg en bemiddeling en het deelnemen in lokale projecten op het gebied van leefbaarheid (Yarmey, 1990; Fielding, 1988). In een onderzoek van Monjardet en Gorgeon (1993) blijkt dat bij de start van de opleiding de adspiranten het multifunctionele aspect benadrukken, maar op den duur de sociale taken steeds minder belangrijk gaan vinden. In dit onderzoek worden de traditionele taken tegenover de sociaal-maatschappelijke taken gezet en wordt bezien of er een verschuiving plaatsvindt met betrekking tot de focus voor één van beide groep taken. Fielding (1988) liet al zien dat adspiranten een meer multifunctionele invulling van hun werk voor ogen hebben, en dat zij belang hechten aan een goede relatie met het publiek waarbij 'respect de beste beloning is voor hun werk en service'.

Belang nauwe samenwerking

Samenwerking in het kader van integrale samenwerking waarbij de politie binnen een netwerk

van partners participeert voor de vergroting van leefbaarheid en veiligheid, is voor de politie van belang (Yarmey, 1990; Fijnaut e.a., 1999). Uit een longitudinale studie van de Franse onderzoekers Monjardet en Gorgeon blijkt dat de mening van adspiranten ten aanzien van de aard van het werk in de loop van de opleiding en in de loop van de loopbaan verandert. Bij de start van de opleiding worden door adspiranten nog de relationele aspecten benadrukt, dat na verloop van tijd afneemt (Monjardet, 2000). Met relationele aspecten wordt voornamelijk een nauwe samenwerking met andere actoren bij het aanpakken en oplossen van veiligheidsproblemen bedoeld. Voor een goede en effectieve aanpak van de veiligheid kan een nauwe samenwerking met actoren als burgers, bedrijfsleven, Openbaar Ministerie, andere politiekorpsen, gemeentelijke diensten, welzijnsorganisaties en woningcorporaties van toegevoegde waarde zijn.

Instrumentele versus idealistische redenen

Zij, die aan het begin een meer idealistische visie hebben, namelijk dat zij een belangrijke dienst zullen verlenen aan het publiek, sociale misstanden rechtzetten en de gemeenschap verbeteren, zullen deze visie in de loop van hun opleiding en hun loopbaan bijtrekken volgens Cooper (1982). Tijdens de opleiding vindt reeds een verschuiving plaats, waarna de beweging zich voortzet in de loop van de loopbaan. Steeds meer wordt het repressieve element benadrukt en spitsen adspiranten en politiefunctionarissen hun mening over de inhoud van het werk toe op het tegengaan van ernstige criminaliteit (Monjardet, 2000). In sommige studies wordt zelfs aangetroffen dat de visie op het werk steeds meer een instrumentele visie wordt: het werk is gewoon een baan, een manier om geld te verdienen (Cook, 1986).

Plus- en minpunten van het politiewerk

Logischerwijs zijn aan ieder beroep verscheidene plus- en minpunten verbonden. Het is boeiend om te zien welke pluspunten aan het politiewerk worden toegeschreven en welke minpunten en in hoeverre dat met de tijd mee verandert. Monjardet (2000) heeft wat betreft deze vraag enig voorwerk verricht en hij kwam tot een zevental pluspunten die aan het politiewerk verbonden kunnen worden en die de nadruk op verschillende kenmerken van het politiewerk leggen. De nadruk kan liggen op het afwisselende karakter van het politiewerk, het feit dat er voornamelijk in teamverband wordt geopereerd, de mogelijkheden tot eigen initiatief, het vele menselijke contact tijdens het werk, de grote verantwoordelijkheid die je als agent hebt of het spannende karakter van het politiewerk (Monjardet, 2000). Naast deze pluspunten zijn verschillende kenmerken te noemen die als minpunten gekarakteriseerd worden. Deze minpunten kunnen zijn: het monotone van het politiewerk, de slechte reputatie van de politie, het feit dat je als agent voornamelijk met

de 'slechte' burgers in aanraking komt, een te grote verantwoordelijkheid, de lage efficiëntie van het politieoptreden, een geringe autonomie bij het uitoefenen van de politietaak, te weinig mogelijkheden tot het hebben van een familieleven en ten slotte het gevaarlijke karakter van het politiewerk (Monjardet, 2000).

Autonomie

De politie is een frontline organisatie, hetgeen wil zeggen dat de politieagent, ondanks de formele hiërarchie van de organisatie, in zijn dagelijkse praktijk een ruime discretionaire ruimte heeft bij het bepalen van zijn handelingen (Van der Vijver en Molenkamp, 1999). De politieorganisatie wordt in de literatuur ook wel omschreven als een zogenaamde *human service organisation* (Hasenfeld, 1983). Ook de omschrijving van de politieagent *als street level bureaucrat* (Lipsky, 1980) is aan de orde gekomen. Hiermee bedoelt Lipsky werknemers van een publieke dienst die hun functie uitoefenen in directe interactie met burgers, en die een zekere mate van discretie bezitten bij de uitoefening van hun functie. Voor de politie geldt dit in vergaande mate: vanwege de taak die de politie uitoefent op straat bestaat voor de leiding in de organisatie nauwelijks of geen mogelijkheden om het gedrag van de agent direct te beïnvloeden. Deze discretionaire ruimte is kenmerkend voor het politiewerk op straat. In de literatuur wordt gesproken over een grote mate van autonomie voor de politieagenten. Deze mate van autonomie wordt in dit onderzoek aan de orde gesteld.

1.4.2 De politieorganisatie

Al enige tijd bestaat in de wetenschap aandacht voor de binding van de werknemer met de organisatie waarin hij werkt (Sheldon, 1971; Lee, 1971). Door de jaren heen is het begrip organisationele binding onderwerp geweest van verschillende studies (Mathieu en Zajac, 1990). Eén van de redenen voor deze aandacht is dat in de literatuur keer op keer is aangetoond dat werknemers met een sterke binding met de organisatie, het minst geneigd zijn de organisatie te verlaten (Mowday e.a., 1982). Waar auteurs het in de literatuur niet over eens kunnen worden, is de invulling van het concept 'binding'. Twee aspecten van binding worden daarbij het meest aangetroffen, die waarin het *houdingsaspect* wordt benadrukt, *attitudinal commitment* (Mowday e.a., 1979) en die waarin het *berekenende* aspect het meest naar voren komt, *calculated commitment* (Becker, 1960) of *behavioral commitment* (Mowday e.a., 1982). Met *calculated commitment* wordt bedoeld dat een medewerker zijn of haar gedrag laat afhangen van het verleden. Een medewerker kan bijvoorbeeld besluiten om een andere lucratievere positie te laten

schieten omdat hij of zij anders zijn opgebouwde pensioen zal verliezen. Met *attitudinal commitment* wordt in navolging van Mowday e.a. (1982) het volgende bedoeld:

'The relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization.' (p. 27)

Het wordt gekenmerkt door in ieder geval drie factoren:

- een sterk geloof in en acceptatie van de doelen en waarden van de organisatie;
- de bereidheid om een aanzienlijke hoeveelheid moeite te steken in de organisatie;
- de sterke wens om lid te blijven van de organisatie.

Wat de verschillende studies gemeen hebben is dat *organizational commitment* wordt gezien als een band of binding met de organisatie (Mathieu en Zajac, 1990). De verschillende definities benadrukken echter vaak één bepaald aspect van de binding met de organisatie. Het zal duidelijk zijn dat er naast de *organizational commitment* nog vele andere soorten *commitment* bestaan. Zo kan een werknemer bijvoorbeeld *commitment* hebben ten aanzien van werken in het algemeen, ten aanzien van specifiek werk of ten aanzien van een bepaald soort werk (White, 1987). In de loop der jaren is het begrip *organizational commitment* op verschillende manieren ingevuld. Bij de invulling van het begrip *commitment* is gekozen voor *attitudinal commitment*, ten eerste omdat het een onderzoek is naar de verandering in houding van de politiefunctionaris. De achterliggende gedachte is dat een verandering in houding ten aanzien van de organisatie ook een verandering in gedrag teweeg zal brengen. Vandaar dat in navolging van Mowday e.a. (1982) de door hem gepresenteerde definitie is gebruikt.

Interessante is de relatie tussen *commitment* en *job satisfaction*. De eerste lijkt over een langere periode stabiel te zijn dan de tweede (White, 1987). Er is geen tegenstelling tussen een hoge mate van ontevredenheid ten aanzien van het werk en een sterke betrokkenheid ten aanzien van het werk en de organisatie (White, 1987). Soms is het zelfs denkbaar dat juist een sterk *commitment* de reden van ontevredenheid kan zijn, omdat het werk niet zo goed gedaan kan worden als men denkt dat mogelijk is. Wanneer in deze studie gesproken wordt van binding met de organisatie, dan wordt daarmee *attitudinal commitment* bedoeld. Allen en Meyer (1990) pleiten voor een geïntegreerde definitie van *commitment* waarin drie algemene elementen worden samengebracht, te weten een *affective*, een *continuance* en een *normative* component.

De affectieve component wordt volgens de auteurs het meest in de literatuur benadrukt. De component verwijst naar de mate waarin een werknemer zich emotioneel betrokken voelt bij

de organisatie. Een werknemer met een hoge mate van *affective commitment* identificeert zich met, is betrokken bij en geniet van het lidmaatschap van een organisatie (Allen en Meyer, 1990). Daarbij kan worden gedacht aan de mate waarin iemand sterk het gevoel heeft bij de organisatie te horen, of in hoeverre iemand het gevoel heeft dat de problemen van de organisatie ook zijn problemen zijn (Allen en Meyer, 1990; Dunham e.a., 1994).

De continuïteitscomponent legt de nadruk op de gepercipieerde kosten die moeten worden gemaakt als gevolg van het verlaten van de organisatie ten opzichte van de gepercipieerde winsten wanneer iemand bij het bedrijf blijft (Allen en Meyer, 1990). Te denken valt aan de vraag in hoeverre iemand bang is om zijn organisatie te verlaten, ongeacht of een andere baan beschikbaar is, of in hoeverre iemand van mening is dat het zijn leven teveel overhoop zou halen als hij of zij de huidige organisatie zou verlaten (Allen en Meyer, 1990; Dunham e.a., 1994).

De normatieve component verwijst naar de gevoelens van verplichting van de werknemer om bij de organisatie te blijven, omdat hij vindt dat dat het juiste is om te doen. Iemand met sterke normatieve binding blijft bij de organisatie omdat hij vindt dat hij dat behoort te doen (Allen en Meyer, 1990). Uitingen die blijk geven van een sterke normatieve binding met de organisatie zijn bijvoorbeeld dat iemand vindt dat mensen te vaak van organisatie wisselen of dat iemand de overtuiging heeft dat het waardevol is om trouw te zijn aan één organisatie (Allen en Meyer, 1990; Dunham e.a., 1994).

Een element van een geheel andere orde, maar wel relevant voor dit onderzoek, is het functioneren van de leidinggevenden binnen de politieorganisatie. In onderzoek naar de houding van werknemers wordt gekeken naar het oordeel dat de medewerkers hebben over hun superieuren. De mate waarin men zich gesteund voelt door hun leidinggevenden kan van grote invloed zijn op het presteren van de medewerkers. Smulders e.a. (2001) deden onderzoek naar de wijze waarop Nederlanders denken over hun werk en daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen drie elementen, te weten de ondersteuning van medewerkers door de chef, de taakgerichtheid van het leiderschap en de mate van participatief leiderschap.

1.4.3 De omgeving van de politie

De individuele agent wordt in een bijzondere positie geplaatst in zijn dagelijkse bezigheden; enerzijds maakt hij deel uit van een organisatie die duidelijk los staat van de samenleving, anderzijds maakt hij deel uit van die samenleving en representeert de in de samenleving heersende conservatieve waarden en normen (Weiss, 1975). In hun werk hebben politieagenten te

maken met verschillende ‘omgevingen’. Met omgeving wordt hier in navolging van Crank (1998) interactionele context bedoeld, waarin hij vier omgevingen onderscheidt:

- 1 *De straatomgeving*: Dit is het gebied waar de politieagenten in direct contact staan met burgers bij de uitoefening van hun taak als ordehandhaver of als bestrijder van criminaliteit;
- 2 *De administratieve organisatie*: Hiermee wordt het deel van de organisatie bedoeld dat zich bezighoudt met de interne regelgeving en dat contacten onderhoudt met de leiding van de organisatie. Aangezien de houding ten opzichte van de organisatie in dit onderzoek een apart object van studie vormt, wordt het niet nogmaals bij de houding ten aanzien van de omgeving betrokken;
- 3 *Onderdelen van het juridisch systeem*: In de aanloop naar (aanvragen van een arrestatiebevel) en na afloop van een arrestatie (als getuige bij een rechtzaak) krijgt het politiepersoneel te maken met functionarissen van de rechtbank, van het openbaar ministerie. In het kader van dit onderzoek trekken we het iets breder dan slechts het juridisch systeem. Zo heeft de politie in het kader van de integrale veiligheidszorg regelmatig contact met verschillende andere partijen zoals andere politiekorpsen, gemeenten, welzijnsorganisaties, woningcorporaties etc.
- 4 *De media*: In hun werk krijgen politiefunctionarissen ten slotte te maken met verschillende leden van de pers.

Burgers

In de literatuur wordt vermeld dat de houding van de politie ten opzichte van het publiek verandert naarmate de politiefunctionarissen meer ervaring hebben (Butler en Cochrane, 1977). Naarmate de politiefunctionaris meer ervaring bij de politie heeft wordt het publiek als vijandiger en kritischer beoordeeld. Dat is in lijn met een recente conclusie uit Nederlands onderzoek, waarbij bleek dat hoe minder contact burgers hebben gehad met de politie, hoe positiever zij ten opzichte van de politie staan, terwijl werkelijke gebruikers van de dienstverlening aanzienlijk negatiever zijn (Lammers, 2004). Volgens Monjardet heeft de politie dagelijks te maken met juist dat deel van de bevolking dat het meest kritisch is ten aanzien van de politie (Monjardet, 2000). Dit wil niet zeggen dat de veelvuldig gedocumenteerde negatieve houding ten opzichte van het publiek (Niederhoffer, 1967; Fielding, 1988; Manning, 1997; Crank, 1998; Monjardet, 2000) persé een vooraf bestaande houding is. Rekruten blijken over het algemeen zelfs een sterk publiekgerichte instelling te hebben bij hun aanmelding en aan het begin van hun opleiding (Fielding, 1988; Monjardet en Gorgeon, 1993; Monjardet, 2000).

Organisaties in veiligheidszorg

Vroeger was het veiligheidsvraagstuk het domein van de politie en werd veelal gezien als de monopolist als het ging om het aandragen van oplossingen. De laatste jaren kan er een steeds duidelijkere verschuiving worden waargenomen naar het responsabiliseren van diverse andere partijen als het gaat om veiligheid (Garland, 1996; Terpstra en Kouwenhoven, 2004). De politie kan het niet in zijn eentje oplossen maar dit moet in samenspraak met vele andere actoren plaatsvinden. Wanneer we zowel naar de veiligheidsketen als de totale veiligheidszorg kijken komen drie actoren als belangrijk naar voren, te weten het Openbaar Ministerie, de rechtelijke macht en de gemeentelijke diensten.

Media

Een derde partij waar de politie terdege rekening mee dient te houden wordt gevormd door de media. In een samenleving waarin veiligheid en criminaliteit hoog op de politieke en maatschappelijke agenda staan, waar steeds meer televisiezoekers komen, de reality-tv zijn intrede heeft gedaan en de concurrentie bij de schrijvende pers steeds duidelijkere vormen begint aan te nemen, is de relatie tussen de politie en de media er één geworden die niet onderschat mag worden. De relatie kan twee kanten opwerken. Aan de ene kant zijn de media een doorn in het oog, met name de soms zeer kritische commentaren op momenten dat er fouten worden gemaakt. Aan de andere kant zijn de media ook een instrument om daders op te sporen of strafbare feiten op te lossen. De politieorganisatie en media staan in een complexe relatie tot elkaar.

1.4.4 Cynisme onder politiefunctionarissen

Cynisme onder politiefunctionarissen heeft gedurende enkele decennia uitvoerig aandacht gehad van onderzoekers. Het bekendste onderzoek naar cynisme onder politiefunctionarissen is door Niederhoffer (1967) uitgevoerd, waarin hij een kleine steekproef van het New-Yorkse politiekorps onderzocht op cynische elementen. Niederhoffer beweert dat cynisme op alle niveaus bij de politie wordt gekarakteriseerd door drie elementen, namelijk *diffuse feelings of hate, envy and hostility*. Cynisme wordt in ander onderzoek veelal aan zowel organisatorische als individuele karakteristieken gekoppeld. Voor de agenten op de straat blijkt dat organisatiegrootte (Regoli en Poole, 1978), lengte van diensttijd (Niederhoffer, 1967), opleiding (Regoli, 1976a), professionalisme (Lotz en Regoli, 1977), functieomschrijving (Skolnick, 1966) en rang (Rafky, 1975; Lester, 1980) van invloed is op de aard en mate van cynisme. Naast deze factoren kan nog een groot aantal andere factoren worden genoemd die in onderzoek in verband zijn gebracht met cynisme onder politieagenten.

In onderzoek naar de houding van politiefunctionarissen werd veelal een zorg uitgesproken over de mate van cynisme onder de politiefunctionarissen.

'The policeman is a cynic. Faced with the duty of keeping the people in line, and believing that most people are out to break the law and do him harm if possible, he always looks for the selfish motive.' (Westley, 1970, p. 147)

Er zijn diverse schalen om cynisme te meten ontwikkeld in de loop der tijd, waarvan de basis wordt gevormd door de twintig items van Niederhoffer. Met deze schaal zijn diverse onderzoekers verder gegaan, waaronder Regoli (1976b). Die maakt een onderscheid tussen verschillende typen cynisme dat aansluit bij de opzet van dit onderzoek en daarmee meer in het bijzonder van betekenis lijkt te zijn om inzicht te verwerven. Het gaat om het verschil tussen cynisme jegens de omgeving, jegens de eigen organisatie en jegens de beroepsmatige toewijding die aan de dag wordt gelegd. Het grote verschil tussen het 'binnen' en het 'buiten' van de politieorganisatie, dat hiervoor aan de orde kwam, en de relatie tussen die twee en de toewijding die wordt gevonden maken dat deze twee aspecten, maar ook de betekenis van deze twee aspecten in relatie tot die toewijding van groot belang.

1.5 Tot slot

In bovenstaande paragrafen zijn de diverse concepten de revue gepasseerd die in het vervolg van dit rapport een rol gaan spelen. De verschillende fasen die een rol spelen bij de socialisatie van de politieagent in de organisatie zijn aan bod gekomen. Vervolgens zijn enkele typerende kenmerken van de politieorganisatie aan de orde gesteld. Ook is het meten van houdingen besproken om zodoende dit onderzoek op een juiste wijze te kunnen beoordelen. Ten slotte is ingegaan op de verschillende attitudes of houdingen die in dit onderzoek centraal staan. In het vervolg van dit rapport zullen deze begrippen verder worden geoperationaliseerd.

Hoofdstuk 2 Vraagstelling en opzet onderzoek

In het voorgaande hoofdstuk is ingegaan op onderzoek naar attitudes onder politiemedewerkers. Daarbij is een onderscheid gemaakt tussen de houding ten aanzien van het politiewerk, de politieorganisatie en de omgeving. Het is interessant om te bezien hoe de houding ten aanzien van deze onderwerpen is en in hoeverre deze in de loop van de carrière verandert. In de beschreven onderzoeken komt namelijk naar voren dat de houding in de loop der tijd aanzienlijk kan variëren. Een tweede element betreft de vraag welke factoren van invloed zijn op de geconstateerde veranderingen. Zo blijken bijvoorbeeld een gedegen opleiding en individuele geschiktheid van invloed te zijn op de politieagent, maar dat zijn slechts twee van de factoren die de houding van de politieagent beïnvloeden. Om tegemoet te komen aan bovenstaande behoeften van kennis, is gekomen tot de volgende centrale vraagstelling in het onderzoek:

In hoeverre is in de tijd een verschuiving te constateren in de houding van de Nederlandse politiefunctionaris ten aanzien van de aard van het politiewerk, de politieorganisatie en de omgeving en welke factoren dragen bij aan deze veranderingen?

De vraagstelling is te splitsen in een aantal onderdelen. Zo dient in eerste instantie een antwoord te worden geformuleerd op de vraag naar de houding ten aanzien van de drie onderscheiden onderwerpen:

- 1 Welke verschuiving is te constateren in de houding ten aanzien van het politiewerk?
- 2 Welke verschuiving is te constateren in de houding ten aanzien van de politieorganisatie?
- 3 Welke verschuiving is te constateren in de houding ten aanzien van de omgeving?

In het tweede deel van het onderzoek wordt op zoek gegaan naar de factoren die een verklaring kunnen vormen voor de veranderingen in houding van de politiefunctionarissen. Vandaar de volgende twee onderzoeksvragen:

- 1 Welke factoren worden in de literatuur als verklaring genoemd voor de veranderingen in houding van politiefunctionarissen?
- 2 Welke factoren dragen bij aan de veranderingen in houding van de politiefunctionarissen en in welke mate?

Op bovenstaande onderzoeksvragen wordt in het vervolg van het onderzoek een antwoord gezocht. In het vervolg van dit hoofdstuk worden de methoden van onderzoek behandeld en de wijze van analyse.

2.1 Methoden van onderzoek

Ter beantwoording van de centrale probleemstelling worden diverse methoden gebruikt. In de eerste plaats is een literatuurstudie uitgevoerd. In de tweede plaats wordt een longitudinale studie uitgevoerd in de vorm van een panelstudie, aangezien dit de meest geëigende methode is om veranderingen in gedrag of houding te bestuderen (Hagenaars, 1990).

Opzet van de panelstudie

Zoals uit de centrale probleemstelling blijkt, betreft het een longitudinaal onderzoek waarbij de veranderingen van de houding van de Nederlandse politiefunctionaris centraal staan. Om de aspiranten, die aan de opleiding beginnen, te volgen tot aan het moment dat ze enkele jaren in de praktijk werkzaam zijn, zou ruim tien jaar in beslag nemen. Idealiter zou gebruik worden gemaakt van individuele gegevens van politiemedewerkers die tijdens de gehele carrière zijn verzameld. Een dergelijke dataset is echter in Nederland niet beschikbaar. Om die reden is besloten een eigen dataset op te bouwen, met daarin een drietal panels. Panelstudies zijn *similar to trend and cohort studies except that the same of people is studied each time* (Babbie, 1995). De veranderingen in houdingen worden gemeten door aan een groep onderzoekssubjecten op verschillende tijdstippen grotendeels dezelfde vragen voor te leggen (Swanborn, 1987). Om de benodigde data te verzamelen, was het de bedoeling in totaal drie praktijkmetingen uit te voeren, met tussenpozen van rond de anderhalf jaar. Dit zou betekenen dat vier jaar na de eerste meting de laatste meting plaatsvindt, waardoor inzicht ontstaat in hoeverre de houding in die drie jaar is veranderd. Daarnaast kunnen de panels met elkaar worden vergeleken op de drie momenten.

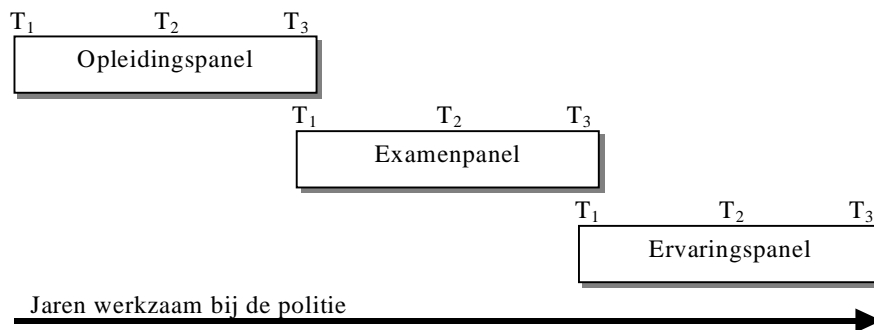
Er is gekozen om het onderzoek in eerste instantie te richten op de medewerkers die binnen de basispolitiezorg werkzaam zijn. In de oude opleiding betreft dit de aspiranten die de pomb-opleiding hebben gevolgd en in het nieuwe onderwijs betreft dit de opleiding voor de niveaus drie en vier. In de loop van hun loopbaan, zo ook in de loop van dit onderzoek, zal een deel van de respondenten binnen andere afdelingen van de politieorganisatie komen te werken. De respondenten kunnen dan worden gevolgd gedurende hun loopbaan. Voordeel van deze aanpak is tweeledig. Enerzijds kunnen op deze wijze uitspraken worden gedaan *over de breedte* en niet uitsluitend over de basispolitiezorg. Anderzijds kunnen mogelijke afzonderlijke effecten van het werken binnen een bepaalde specialistische afdeling aan het licht komen. De drie panels die in het onderzoek centraal staan, zijn:

- 1 *Opleidingspanel*: medewerkers die tijdens de eerste meting net aan de nieuwe politieopleiding voor de niveaus drie en vier zijn begonnen;
- 2 *Examenpanel*: medewerkers die de oude pomb-opleiding tijdens de eerste meting bijna of net

met succes hebben doorlopen;

- 3 *Ervaringspanel*: medewerkers die tijdens de eerste meting reeds drie tot vijf jaar in de politiepraktijk werkzaam zijn.

De respondenten uit deze panels worden zoals gezegd op drie tijdstippen ondervraagd naar hun houding, waarna vervolgens uitspraken kunnen worden gedaan over de veranderingen van de houding. Schematisch kan dit als volgt worden weergegeven:



Figuur 2.1 Onderzoekdesign

Een probleem dat bij dergelijk panelonderzoek kan optreden, is de wil van respondenten om consequent te zijn in hun antwoorden ten opzichte van de voorgaande interviewronde. Gezien de grote hoeveelheid aan vragen en de tijdsduur tussen de metingen, lijkt de kans op vertekening niet groot, aangezien het bijna onmogelijk voor de respondenten lijkt om zich überhaupt nog te herinneren hoe ze de vorige keer hebben geantwoord.

Om op een aanvaardbare termijn met resultaten te komen is gekozen voor drie panels naast elkaar in plaats van één enkel panel vanaf de start van de opleiding. Aan het gebruik van verschillende panels naast elkaar kleven enige methodologische bezwaren. Uitgangspunt is dan immers dat zij allen in alle opzichten exact dezelfde ontwikkeling doormaken. In de praktijk is dit nooit het geval. Om dit probleem te ondervangen zijn de panels zo homogeen mogelijk gekozen en heeft de selectie plaatsgevonden op relevante achtergrondvariabelen. Toch zijn de panels niet geheel homogeen en treedt er voornamelijk een probleem op rond de gevolgde politieopleiding. Het opleidingspanel volgt namelijk de nieuwe politieopleiding, terwijl de andere twee panels nog de oude opleiding hebben gevolgd. De meest wezenlijke verschillen tussen beide vormen zijn de duur van de opleiding en de integratie met de praktijk. Zo duurt de nieuwe opleiding vier jaar in tegenstelling tot de twee jaar in de oude opleiding. Dit komt doordat in de nieuwe opleiding meer

aandacht is voor praktijkstages. Zo wisselen de adspiranten in de nieuwe opzet per kwartiel tussen les op het instituut en praktijkervaring binnen het korps. Door deze opzet zullen elementen als een eerder beschreven *reality-shock* minder heftig zijn. Dit betekent dat na drie metingen de negen clusters met data niet achter elkaar gezet kunnen worden en hierop tijdreeksanalyses uitgevoerd kunnen worden. Op de details van de analyses wordt in de volgende paragraaf ingegaan.

Respondentengroep

Aan de grootte van de respondentengroep liggen enkele afwegingen ten grondslag. Een belangrijk punt bij een panelstudie om rekening mee te houden, is de mate van non-respons. Er kan sprake zijn van uitval vanwege het feit dat personen de politie verlaten, niet meer willen meewerken of onvindbaar zijn na bijvoorbeeld een verhuizing of een interne overplaatsing. Er kunnen drie soorten 'non-respons' bij de panels optreden: de initiële non-respons, die ontstaat bij de eerste contactpoging; de incidentele non-respons, de respondent laat het bij een enkele ondervraging; en de uitval of panelmortaliteit: bij een tweede of volgende golf is het panellid niet meer bereikbaar of stopt zijn/haar deelname.

Het is gebruikelijk om uit te gaan van een non-respons van 50% na enkele jaren. In dit onderzoek is echter sprake van een specifieke doelgroep, waarvan een bepaalde verbondenheid met het onderwerp wordt verondersteld. Op grond daarvan wordt een lagere uitval verwacht. Wel is vooraf reeds rekening gehouden met het feit dat er naar alle waarschijnlijkheid een verschil zal optreden tussen de drie panels met betrekking tot de non-respons. De initiële non-respons lijkt op voorhand voornamelijk te spelen bij het ervaringspanel, aangezien het opleidingspanel en het examenpanel via de opleidingsinstituten zijn benaderd. De incidentele non-respons en de panelmortaliteit waren op voorhand met name bij het examen- en ervaringspanel te verwachten; in welke mate was echter op voorhand niet goed in te schatten.

De omvang, de benadering en de representativiteit van de drie panels verschillen onderling. Zo is het opleidingspanel benaderd via de opleidingsinstituten van de politie. Dat geldt ook voor het examenpanel. Deze twee panels bestonden tijdens de eerste meting uit respondenten die nog in opleiding zaten of net klaar waren, waardoor ze goed benaderbaar waren via de instituten. Alle opleidingsinstituten van de Nederlandse politie zijn benaderd en zodoende werden alle adspiranten benaderd waardoor er geen sprake is van een steekproef. Voor het ervaringspanel is er wel een selectie gemaakt van de te benaderen medewerkers. Op basis van een bestaande clustering van de korpsen naar verstedelijking, zijn tien korpsen benaderd met het verzoek om mee te werken aan het onderzoek. Vervolgens zijn binnen de korpsen alle functionarissen die aan

de criteria voldeden (i.c. een werkervaring van 3-5 jaar) uitgenodigd aan het onderzoek mee te doen. In het vervolg van dit rapport wordt nog uitgebreid ingegaan op de aantallen uitgezette en ingevulde vragenlijsten.

Vragenlijsten

Om de mening te achterhalen van de respondenten uit de drie panels is ervoor gekozen een schriftelijke enquête af te nemen. Voor de controleerbaarheid en herhaalbaarheid van de resultaten is gebruik gemaakt van gesloten vragen. Voor een goede vergelijkbaarheid tussen de verschillende panels zijn de vragenlijsten van de drie verschillende panels nagenoeg gelijk opgesteld. De basis is voor de drie panels dezelfde en verschilt uitsluitend op het moment dat vragen niet van toepassing zijn op een bepaald panel of aanpassingen nodig waren in de antwoordkeuzes. De vragenlijsten zijn tussen de eerste en tweede meting op een aantal punten aangepast, met name vanwege een te lage validiteit van bepaalde schalen. Tijdens het bespreken van de resultaten zal daarbij, waar nodig, worden stilgestaan.

Om de geldigheid van de vragenlijst te controleren, zijn de vragenlijsten aan een pilot onderworpen, waarin de vragenlijst is getest op begrijpbaarheid, subjectieve vraagstelling en dergelijke. Na de pilot zijn nog enkele kleine aanpassingen aangebracht in de vragenlijst, waarna deze is verspreid onder de respondenten. De vragenlijsten zijn zonder begeleiding van de onderzoeker ingevuld, oftewel zogenaamde *self-administered questionnaires*. In het opleidingspanel zijn alle vragenlijsten klassikaal uitgedeeld, waarna de studenten de tijd kregen om de vragenlijsten individueel in te vullen. Bij het examenpanel is dit ook de gebruikelijk wijze van uitzetten geweest, met uitzondering van een enkele lichting, waarbij het onmogelijk was deze nog klassikaal te benaderen. Hierbij is gekozen voor het opsturen van de vragenlijst naar het huisadres. Bij het ervaringspanel is ervoor gekozen alle vragenlijsten op te sturen naar het huisadres van de respondenten, aangezien het onmogelijk bleek al deze personen bij elkaar te krijgen. Tijdens de tweede meting is het opleidingspanel wederom via de opleidingsinstituten benaderd. Dit kon echter niet meer voor het examenpanel, zodat deze net als het ervaringspanel via de post op het thuisadres zijn benaderd. De lijsten met adressen van respondenten zijn, voordat ze zijn opgestuurd, door de korpsen gecontroleerd op eventuele overleden, uit dienst getreden of verhuisde medewerkers.

Anonimiseren

Een belangrijke afweging is de vraag in hoeverre de vragenlijsten moesten worden geanonimiseerd. Er zijn zowel diverse voor- als nadelen verbonden aan het anonimiseren.

Uiteindelijk is ervoor gekozen om de vragenlijsten niet anoniem te laten invullen. In de vragenlijsten is gevraagd naar naam en adres, dat door de onderzoeker is gekoppeld aan een respondentnummer. De naam- en adresgegevens worden in een aparte database opgeslagen voor de volgende meting. De connectie tussen de naam en respondentnummer kan alleen de onderzoeker maken voor het vergelijken van de verschillende metingen. In de analyses worden geen individuele gegevens gebruikt.

De bedoeling van het niet anonimiseren is, dat naast de algemene analyses tevens analyses op individueel niveau kunnen worden uitgevoerd. Tijdens de tweede meting heeft echter een aanzienlijk deel van de respondenten de naam niet ingevuld op de vragenlijst. Hierdoor konden te weinig vragenlijsten uit de eerste meting worden gekoppeld aan de eerste meting en is afgestapt van het idee om de analyses op individueel niveau uit te voeren.

2.2 Analyses

In dit rapport zullen diverse analyses worden uitgevoerd om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden. In deze paragraaf zullen kort de diverse gebruikte analyses de revue passeren. In de eerste plaats betreft dit de constructie van schalen. In het onderzoek worden verschillende schalen gebruikt. De meeste concepten zijn opgebouwd uit diverse items, die tezamen de schaal vormen. Op deze wijze wordt getracht een betrouwbaar en valide meetinstrument te krijgen. Voordat een dergelijke schaal echter kan worden gebruikt, zal moeten worden getest in hoeverre de schaal betrouwbaar is. Voor deze test wordt gebruik gemaakt van *Cronbach's alpha*. Een veelgebruikte ondergrens voor deze alpha is .60; zodra een schaal daaronder scoort, is de schaal te onbetrouwbaar en kunnen er twijfels bij het gebruik van een dergelijke schaal worden gezet. In dit rapport wordt een ondergrens van .60 aangehouden. In het vervolg zal steeds in de voetnoten worden verwezen naar de betrouwbaarheidstest van de schaal, met de daarbij behorende *Cronbach's alpha*.

Naast de test van de betrouwbaarheid zullen diverse statistische testen worden uitgevoerd om te achterhalen in hoeverre er significante verschillen zijn opgetreden (*Chi-kwadraat*, *Gamma-test*, *Student t-test*) tussen de panels. In het onderzoek is ervoor gekozen om de gebruikelijke significantie-drempel of overschrijdingskans (p) te gebruiken van vijf procent ($\alpha = .05$). Dit betekent dat bij maximaal vijf procent van alle toetsen ten onrechte een verschil kan worden gevonden. De *Chi-kwadraat* wordt gebruikt om een significant verschil te bepalen tussen de drie panels en een nominale variabele. De *Gamma-test* wordt gebruikt bij ordinale variabelen, en *Student's t-test* bij variabelen op interval-niveau.

Naast deze testen zal in hoofdstuk 6 worden gekeken naar de verhouding tussen de onafhankelijke variabelen en de verschillende houdingen (afhankelijke variabelen). Hierbij is gebruik gemaakt van een tweetal analyses. In de eerste plaats is daar waar sprake is van een dichotome afhankelijke variabele gebruik gemaakt van de discriminanten-analyse. Met deze analyse kan worden bepaald welke onafhankelijke variabelen significant verschillen op de twee waarden van de afhankelijke variabele. Daar waar sprake is van een afhankelijke variabele op interval-niveau, worden regressieanalyses uitgevoerd. Door middel van een regressieanalyse is steeds getracht te achterhalen hoe de afhankelijke variabele verandert, door een verandering in een onafhankelijke variabele. Per onafhankelijke variabele wordt bekeken in hoeverre deze een significante invloed heeft op de afhankelijke variabele ($\alpha = .05$).

2.3 Fasering van het onderzoek

Zoals uit de voorgaande uiteenzetting van de onderzoeksmethode wel blijkt, is hier sprake van een uitgebreid en complex onderzoeksdesign. In totaal vinden drie praktijkmetingen plaats: de eerste op T₁, de tweede na anderhalf jaar en de derde na drie jaar. Op het moment van schrijven van dit verslag hebben de eerste twee dataverzamelmomenten plaatsgevonden. Op basis van de deze data is reeds mogelijk om enkele interessante vragen te beantwoorden en reeds enkele analyses uit te voeren, die in het vervolg van dit rapport uitgebreid aan bod komen. Er is een aantal specifieke vragen waar reeds nu een voorlopig antwoord op kan worden gegeven en die de moeite waard zijn om te behandelen. Aangezien er momenteel data beschikbaar zijn van de drie panels kunnen op basis daarvan diverse cross-sectionele analyses worden uitgevoerd. Daarnaast zijn nu voor bepaalde schalen data beschikbaar van twee meetmomenten, zodat per panel tevens cross-sectionele analyses kunnen worden gebruikt. Ten slotte kunnen enkele analyses worden uitgevoerd om de invloed van de afhankelijke variabelen op de onafhankelijke variabelen te meten.

Dit verslag is dan ook een tussentijdse rapportage van de onderzoeksresultaten. Om deze reden zijn de meeste uitspraken dan ook voorlopige conclusies en voorlopige antwoorden op de onderzoeksvragen. Dit verslag dient als een eerste beschrijving van de empirische resultaten. Na de totstandkoming van dit verslag volgt een derde ronde van dataverzameling, waarna de eindrapportage kan worden opgesteld.

Hoofdstuk 3 De operationalisering van de variabelen

Dit hoofdstuk staat in het teken van het opzetten van een conceptueel kader, dat in twee delen is gesplitst. In de eerste plaats wordt uitgewerkt welke houdingen van de politiefunctionarissen worden onderzocht. In het tweede gedeelte van dit hoofdstuk wordt ingegaan op de factoren die eventueel verantwoordelijk zijn voor veranderingen in de houding van politiefunctionarissen. Als basis dienen de aangereikte elementen die in hoofdstuk 1 reeds zijn behandeld.

3.1 De te meten houdingen

In de voorgaande hoofdstukken is reeds uitgebreid ingegaan op de houdingen die in het onderzoek centraal staan. Vervolgens is in de onderzoeksvraag onderscheid gemaakt tussen drie aspecten van de houding, te weten de houding ten aanzien van het politiewerk, de politieorganisatie en de omgeving van de politie. Deze drie elementen zijn vervolgens uitgewerkt, waarbij de drie aspecten werden onderverdeeld in diverse elementen of componenten. Als vierde component is cynisme genoemd. Voor de volledigheid hieronder een weergave van de elementen die aan bod komen.

Tabel 3.1 Te meten elementen van de houding

<i>Houdingscomponent</i>	Elementen
<i>Politiewerk</i>	1. traditionele versus sociaal-maatschappelijke taken 2. belang nauwe samenwerking 3. instrumentele versus idealistische redenen 4. plus- en minpunten 5. autonomie
<i>Politieorganisatie</i>	6. affectieve component 7. continuïteitscomponent 8. normatieve component 9. functioneren leidinggevenden
<i>Omgeving</i>	10. burgers 11. organisaties in de veiligheidszorg 12. media
<i>Cynisme</i>	13. cynisme

Deze dertien elementen van de houding van de politiemedewerker worden in het onderzoek aan de orde gesteld. Ieder van deze elementen is vervolgens geoperationaliseerd door middel van diverse vragen in de vragenlijst. De totale vragenlijst is te vinden in bijlage II. De wijze waarop

de in het onderzoek gebruikte elementen zijn geoperationaliseerd is hieronder verder uitgewerkt.

3.1.1 Operationalisatie van politiewerk

Het politiewerk is onderverdeeld in vijf elementen. Als eerste wordt gekeken naar de mate waarin respondenten traditionele of meer sociaal-maatschappelijke politietaken van belang achten. Daartoe is aan de respondenten een achttal politietaken voorgelegd, waarvan werd gevraagd in hoeverre zij deze taken als belangrijk onderdeel beschouwen van de algemene politietaak. Traditionele taken die zijn opgenomen betreffen het surveilleren in de openbare ruimte, het bestrijden van de criminaliteit, het vangen van criminelen en het afschrikken en strijden tegen criminelen. De sociaal-maatschappelijke taken zijn de aanpak van overlast door psychisch gestoorden, het opzetten van preventieve projecten, het beschermen van goedwillende burgers en sociale dienst- en hulpverlening. Tevens moesten de respondenten kiezen tussen een meer traditionele kijk op het politiewerk (afschrikken van en strijden tegen criminelen) en een meer sociaal-maatschappelijke kijk op het politiewerk (ondersteunen en beschermen van goede burgers) (Yarmey, 1990; Fielding, 1988).

Het tweede element betreft het belang dat respondenten hechten aan nauwe samenwerking. Om dit te meten, moesten de respondenten van zeven actoren aangeven in hoeverre ze het belangrijk vinden dat daarmee een nauwe samenwerking plaatsvindt. Dit betreft de volgende actoren: burgers, bedrijfsleven, andere politiekorpsen, gemeentelijke diensten, Openbaar Ministerie, welzijnsorganisaties en woningcorporaties. Naarmate de respondenten een nauwe samenwerking met meer organisaties van belang achtte, des te hoger is het geachte belang van een nauwe samenwerking (Terpstra en Kouwenhoven, 2004).

Het derde element is het verschil tussen idealistische en instrumentele redenen om bij de politie te werken. Aan de respondenten is de vraag gesteld wat de belangrijkste reden was om bij de politie te gaan en wat de belangrijkste reden is om bij de politie te blijven. De respondenten konden kiezen uit zeven opties, waarvan er twee van idealistische aard waren (bijdrage leveren aan het vangen van criminelen, bijdrage leveren aan het leefbaar houden van de maatschappij), drie van instrumentele aard (goede carrièremogelijkheden, goed salaris en zekerheid van de baan) en twee als 'overig' zijn gekarakteriseerd (geen speciale reden, andere redenen) (Cook, 1986).

Het vierde element betreft de grootste plus- en minpunten van het politiewerk. De respondenten konden kiezen uit zeven pluspunten en tien minpunten van het politiewerk. De pluspunten varieerden van afwisselende karakter van het politie, grote mate van menselijk contact tot het werken in teamverband. De minpunten waren de monotonie van het werk, het

bureaucratische karakter en de inefficiëntie (Monjardet, 2000).

Het laatste element is de autonomie van de politiefunctionarissen. Hierbij wordt gevraagd naar vijf elementen van het werk, dat een indicatie is voor de mate van autonomie. Zo wordt gevraagd in hoeverre ze zelf kunnen beslissen hoe ze hun werk uitvoeren, zelf de volgorde van activiteiten kunnen bepalen, zelf beslissen wanneer zij een bepaalde taak uitvoeren, en ten slotte in hoeverre hun een werkwijze wordt voorgeschreven (Smulders, e.a., 2001).

3.1.2 Operationalisatie van politieorganisatie

Voor de operationalisatie van de houding van de politieorganisatie is voor de eerste drie elementen aansluiting gezocht bij bestaande operationalisaties op dit gebied. Er zijn reeds diverse schalen geconstrueerd en gevalideerd, waarvan de drie schalen van Allen en Meyer (1990) de basis hebben gevormd. De schalen waren echter te omvangrijk om ze volledig over te nemen in dit onderzoek. De schalen zijn daarom enigszins ingekort, waarbij de indeling in drie componenten van de houding ten aanzien van de politieorganisatie is behouden. Per component zijn zes indicatoren in de vragenlijst opgenomen. De vragen met betrekking tot de affectieve binding gaan in op de vraag in hoeverre de respondent emotioneel betrokken is bij het korps, in hoeverre hij zich onderdeel van de 'familie' voelt. Voor de tweede component, de continuïteitscomponent, richten de vragen zich voornamelijk op de vraag in hoeverre de respondenten van mening zijn dat het moeilijk is om de organisatie te verlaten. In de derde component, de normatieve component, wordt ingegaan op de vraag in hoeverre de respondenten van mening zijn dat je niet zomaar van baan kan wisselen.

Om het functioneren van de leidinggevenden te achterhalen, is aangesloten bij de indeling die door Smulders e.a. (2001) wordt gebruikt. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen drie componenten. De eerste component gaat in op de ondersteuning door de chef en dit wordt gemeten door een viertal vragen. In deze vragen wordt ingegaan op de mate waarin de chef aandacht besteedt aan wat de werknemer denkt en bijvoorbeeld in hoeverre hij helpt om het werk gedaan te krijgen. De tweede component richt zich op de taakgerichtheid van het leiderschap en ook deze wordt achterhaald met een viertal vragen. Zo wordt gevraagd in hoeverre de respondenten vinden dat de chef zorgt voor een goede taakverdeling en in hoeverre hij erop let dat iedereen zijn uiterste best doet. De derde component gaat in op het participatief leiderschap en ook hier zijn vier vragen gesteld. Zo is gevraagd in hoeverre de chef de medewerkers raadpleegt over zaken die voor hen van belang zijn en in hoeverre de chef de medewerkers laat meepraten over zaken die hen aangaan (Smulders e.a., 2001).

3.1.3 Operationalisatie van omgeving van de politie

De houding ten aanzien van de omgeving is opgedeeld in drie elementen. Het eerste element betreft de houding ten aanzien van burgers. Om te achterhalen hoe de respondenten over de burgers denken is een twaalftal vragen over burgers voorgelegd. De houding ten aanzien van burgers is opgedeeld in drie componenten, namelijk het begrip dat burgers van de politie hebben, het gedrag van de burgers en de noodzaak van burgers voor de politie bij de uitoefening van hun taak. Per component zijn vier stellingen genoemd. Om het begrip van de burgers te meten volgens de respondenten zijn stelling geponereerd als “begrijpen burgers goed waar de politie mee bezig is” en “burgers zouden eens moeten weten wat het politiewerk inhoudt”. Om het gedrag van burgers te meten is de mening gevraagd over stellingen als “burgers lopen de politie alleen maar in de weg” en “burgers zijn behulpzaam bij het opsporen van misdrijven”. Ten slotte is de noodzaak van burgers bij het politiewerk achterhaald via stellingen als “de politie is afhankelijk van burgers” en “zonder burgers is het onmogelijk goed te functioneren”.

Het tweede element betreft de houding ten aanzien van andere actoren die betrokken zijn bij de veiligheidszorg. In de eerste plaats is dit geoperationaliseerd in de mening naar de wijze waarop de samenwerking met de partijen uit de veiligheidszorg momenteel verloopt. Vervolgens is aan de respondenten gevraagd in hoeverre zij vinden dat de samenwerking in de praktijk goed verloopt. De partijen waarover een mening is gevraagd zijn het Openbaar Ministerie, de gemeentelijke diensten, de welzijnsorganisaties, de burgers, het bedrijfsleven, andere politiekorpsen en woningcorporaties. Hoe positiever de respondenten antwoorden op deze vragen, des te positiever ze zijn over de samenwerking met de partijen in de integrale veiligheidszorg.

Het derde element betreft de houding ten aanzien van de media. De respondenten is een aantal stellingen voorgelegd aangaande de media, waaruit kan worden afgeleid hoe de respondenten tegen de media aankijken. Zo is gevraagd naar de mate waarin de media een gunstig beeld van de politie schetsen, naar de objectiviteit van de berichtgeving over de politie en naar de volledigheid van de berichtgeving. Ten slotte konden de respondenten kiezen uit een drietal stellingen aangaande media, waarvan ze er één moesten kiezen. De keuzes waren: 1) we kunnen de media missen als kiespijn, 2) burgers kunnen door de media goed worden geïnformeerd over de politie en 3) de politie is afhankelijk van de media.

3.1.4 Operationalisatie van cynisme

Cynisme onder politiefunctionarissen heeft reeds uitgebreide aandacht gehad in wetenschappelijk onderzoek, maar dan met name in de Verenigde Staten. Voor het meten van cynisme onder

politiefunctionarissen in Nederland is gebruik gemaakt van enkele vragen uit de index van Regoli (1976), die mede is gebaseerd op Niederhoffer's *Police Cynicism Scale*. Regoli heeft een vragenlijst van twintig vragen opgesteld, gericht op vijf componenten van cynisme. Drie van deze componenten zijn vervolgens in dit onderzoek gebruikt en daarvoor zijn uiteindelijk elf vragen overgenomen in de vragenlijst. Zo zijn er vragen die ingaan op de toewijding van politieagenten, op de organisatorische functies en op de relaties met omgeving. Het cynisme aangaande solidariteit en de training en opleiding worden niet in deze index meegenomen. Hierop wordt namelijk uitgebreid teruggekomen bij andere vragen.

3.2 Verklarende factoren

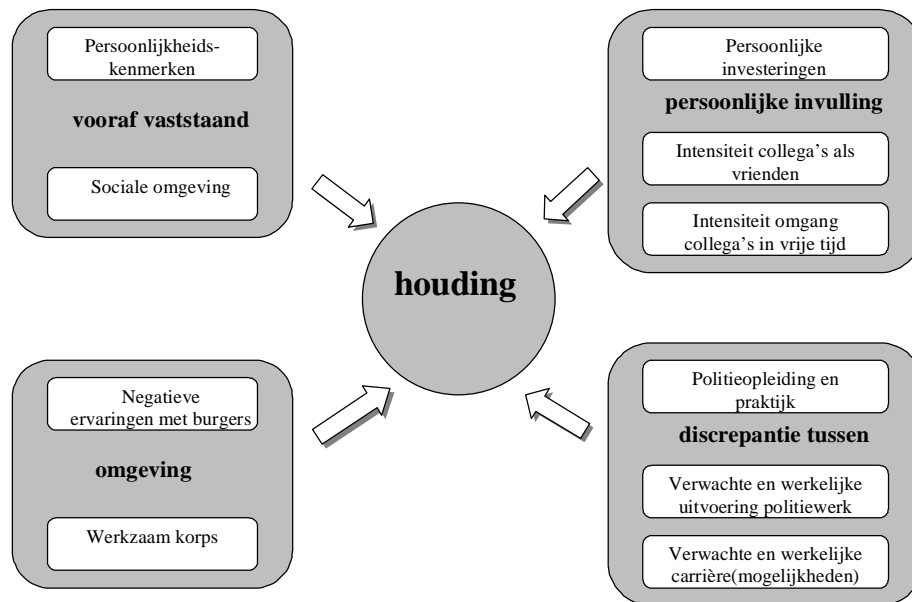
In het eerder geschetste theoretische kader maakt een politiefunctionaris een ontwikkeling door die is uitgesplitst in vier fasen (Van Maanen, 1973). Deze indeling hangt mede samen met de wijze waarop de opleiding is georganiseerd. De eerste fase betreft de *pre-entry* fase, waarin de periode voordat een persoon toetreedt tot de opleiding centraal staat. Na toelating tot de opleiding volgt de *admittance*-fase, waarin de aspirant wordt voorbereid op de politiepraktijk. De derde fase kreeg het label *encounter*, waarin de aspirant van de opleiding overgaat naar de praktijk en een *reality-shock* te verwerken krijgt. De praktijk blijkt volgens de theorie aanzienlijk te verschillen met het beeld dat tijdens de opleiding is gecreëerd. De vierde fase treedt op na enkele jaren in dienst van de politie, wanneer de functionarissen zijn bekomen van de schok en het nieuwe van de baan is. Deze fase wordt ook wel de *continuance*-fase genoemd.

Zoals in hoofdstuk 1 reeds is aangegeven, is sinds 2002 een geheel nieuwe opzet van de politieopleidingen gestart, waardoor er verschillen zijn ontstaan tussen de drie panels. De politiefunctionarissen uit het examenpanel (aspiranten die aan het einde van hun opleiding staan) en het ervaringspanel (politiefunctionarissen met enkele jaren werkervaring) hebben nog in de oude opzet van de politieopleiding les gehad, terwijl de politiemedewerkers uit het opleidingspanel (aspiranten aan het begin van de politieopleiding) volgens de nieuwe opzet worden opgeleid. Met betrekking tot de fasen is geconstateerd dat de oude opzet van de opleiding in de praktijk redelijk overeenkwam met de vier fasen die Van Maanen onderscheidt. De aspiranten kregen voornamelijk les op het instituut, met slechts drie korte stageperiodes in een politiekorps. In de nieuwe politieopleiding is echter het leren en het werkend leren met elkaar geïntegreerd en komt de aspirant reeds na twaalf weken met de praktijk in aanraking. Om die reden zijn in dit onderzoek drie fasen onderscheiden.

In de literatuur worden verschillende factoren genoemd, die in verschillende fasen een rol spelen. Omdat niet alle respondenten dezelfde fasen doormaken, zal in het vervolg geen

onderscheid worden gemaakt tussen de fasen. Wel worden verschillende factoren overgenomen die in de verschillende fasen zijn benoemd en wellicht van invloed zijn op veranderingen in de houding. De factoren die worden opgenomen spelen vanzelfsprekend niet op ieder moment in de ontwikkeling een even sterke rol, maar de strikte scheiding tussen fasen moet wel worden verlaten.

Er zijn enkele factoren die reeds bij de aanvang van de opleiding vaststaan, maar een duidelijke invloed uitoefenen op de houding ten aanzien van verschillende elementen. De factoren waarop specifiek wordt ingegaan zijn de sociale omgeving en enkele persoonlijkheidskenmerken en achtergrondvariabelen. Vervolgens is er een cluster van factoren, dat betrekking heeft op de persoonlijke invulling van de politiefunctie. Hierbij gaat het om de investeringen die worden gedaan in relatie tot het werk bij de politie en de intensiteit van de omgang buiten werktijd met collega's. Vervolgens is er een cluster van factoren, die haar oorsprong vindt in een discrepantie. In dit onderzoek wordt ingegaan op discrepanties tussen de opleiding en de ervaren praktijk en de discrepantie tussen gecreëerde verwachtingen en de ervaren praktijk, aangaande de uitvoering van het politiewerk en de carrièremogelijkheden. Ten slotte wordt een cluster onderscheiden met daarin een aantal omgevingsfactoren, te weten het korps waarin men werkzaam is en de intensiteit van de negatieve ervaringen met burgers. In de volgende paragrafen worden de verschillende factoren besproken en geoperationaliseerd. Voor een overzicht, zie de onderstaande figuur.



Figuur 3.1 Te onderzoeken factoren

3.2.1 Vooraf vaststaand

Ieder individu is uniek. Hij of zij is in een specifieke omgeving opgegroeid en heeft een eigen persoonlijkheid, enerzijds bepaald door de genen en anderzijds bepaald door de opvoeding. Zowel de sociale omgeving, de persoonlijkheidskenmerken als de achtergrondvariabelen kunnen van invloed zijn op de veranderingen in houding. Deze factoren liggen in eerste instantie buiten het veranderingsbereik van de politieorganisatie maar zij kunnen in het onderzoek wel worden gehanteerd als mogelijke verklaringen voor eventuele ontwikkelingen. In deze paragraaf worden eerst enkele belangrijke persoonlijkheidskenmerken en achtergrondvariabelen besproken, waarna de sociale omgeving van de adspirant aan bod komt.

persoonlijkheidskenmerken en achtergrondvariabelen

Bij aanvang van de politieopleiding staan reeds enkele persoonlijkheidskenmerken en achtergrondvariabelen vast. Verschillende kenmerken blijken uit eerder onderzoek en uit de praktijk van invloed te zijn op de houding en veranderingen daarvan. In de eerste plaats is in talrijke onderzoeken aangetoond dat mannen en vrouwen fundamenteel van elkaar verschillen als het gaat om houdingen. Om die reden is het interessant om te bezien in hoeverre het geslacht invloed heeft op de houdingen.

Ten tweede is de etniciteit van de respondent een interessante factor om mee te nemen. Teahan (1975) heeft het verschil in houdingveranderingen tussen witte en zwarte politiemedewerkers lange tijd geleden onderzocht, waaruit de relevantie van dit kenmerk blijkt. Etniciteit is niet geoperationaliseerd via allerlei lastige definities waarin wordt gevraagd naar het geboorteland van ouders en dergelijke. In dit onderzoek is gekozen voor de vraag, tot welke etniciteit de respondenten zichzelf rekenen. De keuze wordt gegeven tussen de Nederlandse etniciteit, een andere etniciteit of een dubbele etniciteit.

Ten derde kan de leeftijd van de adspiranten een rol spelen in de houding. Het is zeer goed denkbaar dat oudere adspiranten door hun leeftijd een 'realistischer' beeld van de maatschappij en het politiewerk hebben dan jonge adspiranten. Daarnaast kan de leeftijd invloed hebben op diverse andere houdingen, aangezien prioriteiten en denkbeelden in de loop van een leven kunnen veranderen.

Een vierde element betreft de vooropleiding van de adspiranten waar dezelfde redenen gelden als voor het kenmerk leeftijd. Naarmate een adspirant een hogere vooropleiding heeft genoten is deze wellicht beter in staat om met complexe omstandigheden om te gaan.

sociale omgeving

De tweede factor die aan bod komt is de sociale omgeving van de politiefunctionaris. Het blijkt dat de sociale omgeving in belangrijke mate verantwoordelijk is voor de keuze voor het politievak (Opitz, 1993). De keuze wordt gestimuleerd door de omgang met ouders, familieleden of bekenden die het politievak zelf uitoefenen. Door tijdens de jeugd reeds veelvuldig te hebben gedeeld in de ervaringen van vertrouwde personen in de omgeving is het beeld over de organisatie en de aard van het werk voor een deel gevormd. De sociale omgeving beïnvloedt in andere woorden de verwachtingen van een sollicitant met betrekking tot de politieorganisatie en het politiewerk. Het is niet verwonderlijk dat een persoon uit een familie met een negatief beeld van de politie minder geneigd is te kiezen voor een baan bij de politie dan een persoon uit een familie van politiemensen. Verder is het te verwachten dat een persoon met een sociale omgeving waarin zich politiemensen bevinden zich een realistischer beeld van de politiepraktijk voorstelt dan een persoon met een sociale omgeving waarin zich geen politiemensen bevinden. Het is interessant om te bezien of adspiranten met een sociale omgeving uit de politieorganisatie aan het begin reeds een andere houding bezitten en in hoeverre dit van invloed is op de rest van de carrière.

Het begrip sociale omgeving is ruim geformuleerd en een keur aan personen kunnen hieronder vallen. Voor dit onderzoek is een indeling gemaakt in vijf groepen, naar voorbeeld van Monjardet (2000). Hierbij wordt verschil gemaakt tussen ouders, overige familieleden, vrienden, bekenden en diegene met wie de adspirant een relatie heeft. Wat betreft deze personen wordt geprobeerd te achterhalen in hoeverre ze tot de politieorganisatie behoren en in hoeverre er contact is geweest tussen de adspirant en diegene(n) over het werken bij de politie.

3.2.2 *Persoonlijke invulling*

Op het moment dat een adspirant is togetreden tot de politieorganisatie, zijn er enkele persoonlijke keuzes die een adspirant kan maken in relatie tot zijn of haar werk. Deze keuzes kunnen trouwens in de loop van de carrière nog wel worden aangepast. Twee factoren die hiermee samenhangen komen in deze paragraaf aan bod, te weten de persoonlijke investeringen die een adspirant doet en de intensiteit van de omgang met collega's buiten werktijd.

persoonlijke investeringen

De mate van investeringen die een persoon doet in de organisatie heeft zijn invloed op de houding van de desbetreffende persoon. Des te meer een adspirant heeft geïnvesteerd in een functie, in de

zin van tijd, vriendschappen en aangeleerde functiespecifieke vaardigheden, zal de binding aan de organisatie toenemen (Rusbult en Farrell, 1983). Deze investeringen beginnen reeds aan het begin van de opleiding maar blijven continu meespelen. Hoe langer iemand bij een organisatie zit, des te hoger zijn de investeringen die zijn gemaakt. Het is interessant om te bezien in hoeverre de mate van investeringen van invloed zijn op de houdingen. De persoonlijke investeringen worden gemeten aan de hand van het aanpassen van de woonomgeving aan het werk, investeringen (gemeten in tijd) in vriendschappen op het werk, specifieke opleidingen en het opklimmen binnen de organisatie (Rusbult en Farrell, 1983).

intensiteit relatie met collega's

De intensiteit van het contact met de collega's vormt eveneens een belangrijke factor. Naarmate buiten het werk het gezelschap van andere politieagenten gezocht wordt en in veel mindere mate met 'buitenstaanders' wordt omgegaan, worden de werkhouding van agenten alleen maar versterkt (Henderson, 1981). Cooper (1982) zegt in dit verband dat *'the officers' social network in the first year is in transition from civilian to police life.'* Het gaat hierbij om elementen als het aantal vrienden dat zich nog buiten de politie bevindt, de tijd die met collegae buiten werktijd wordt omgegaan en op welke activiteiten dit voornamelijk betrekking heeft. Deze activiteiten kunnen variëren van af en toe samen sporten na het werk, het uitgaan op een zaterdagavond tot het samen doorbrengen van hele vakanties of feestelijke aangelegenheden. In de vragenlijst is gevraagd naar het geschatte percentage dat men in zijn of haar vrije tijd omgaat met collega's en op welke gebieden men contact onderhoudt met collega's buiten werktijd. Daarnaast is gevraagd naar het geschatte percentage van vrienden dat bij hetzelfde korps werkzaam is.

3.2.3 Discrepanties

Het derde cluster factoren vloeit voort uit een ervaren discrepantie. Dit kan zowel een discrepantie inhouden tussen de politieopleiding en de praktijk, als een discrepantie tussen de verwachte en werkelijke uitvoering van het politiewerk en de carrièremogelijkheden. Deze drie verschillende discrepanties komen in deze paragraaf aan bod.

Discrepantie politieopleiding en praktijk

Tijdens de opleiding worden verwachtingen ten aanzien van de inhoud van het werk verder gevormd. Een groot deel van de oude opleiding bestond voornamelijk uit het leren op het instituut, terwijl de mogelijkheden tot het opdoen van praktijkervaring verhoudingsgewijs gering

waren. Het beeld van 'wat politiewerk nu echt inhoudt', werd in belangrijke mate gevormd door de (praktijk)verhalen van instructeurs/docenten en begeleiders tijdens praktijkstages. Dit betekent dat de oude opleiding ongewild kon bijdragen tot een onrealistisch beeld van het politiewerk, terwijl de opleiding juist en vooral dient om de bij de adspiranten bestaande niet-realistische opvatting van politiewerk bij te schaven in een meer realistische visie en de adspiranten duidelijk te maken wat van hen in de praktijk wordt verwacht. In het nieuwe onderwijs is het de bedoeling dat hier minder sprake van is. Het contrast tussen wat wordt verwacht en wat wordt ervaren kan worden gereduceerd door een grote mate van realisme tijdens de werving- en opleidingsprocessen (Cooper, 1982). Adspiranten wijzigen onder invloed van de opleiding hun beeld van de inhoud van het werk. Het werk zou niet alleen meeromvattend zijn, maar ook harder en moeilijker dan verwacht. Doordat er sinds kort een nieuwe opzet van de politieopleiding bestaat, zou dit invloed moeten hebben op de mate waarin er sprake is van een discrepantie. In eerste instantie wordt gevraagd welke verwachtingen men van de politieopleiding had met betrekking tot wat men hier zou gaan leren. Monjardet (2000) geeft een zestal aspecten inzake wat adspiranten van een politieopleiding verwachten, te weten het verkrijgen van wettelijke kennis, informatie over de werking van de politie, informatie over de omgang met het publiek, informatie over bevoegdheden en instrumenten, leren hoe het echte politiewerk eruit ziet en het ontmoeten van agenten uit de praktijk. Vervolgens per verwachting nagegaan in hoeverre deze is uitgekomen in de praktijk. Verder wordt aan de adspiranten gevraagd in hoeverre ze vinden dat de politieopleiding een realistisch beeld geeft van het politiewerk in de praktijk en of de politieopleiding hen voldoende voorbereid op verschillende gebeurtenissen en publieksgroepen waarmee ze te maken krijgen in de praktijk.

Discrepantie tussen verwachte en werkelijke uitvoering politiewerk

De houding van een beginnende aspirant wordt in belangrijke mate bepaald door zijn eigen verwachtingen ten aanzien van de nieuwe functie. De mate waarin verwachtingen overeenstemmen met de werkelijkheid bepalen de mate waarin een individu teleurgesteld wordt, waarbij je kunt denken aan het gebrek aan actie dat in het dagelijkse politiewerk geconstateerd wordt. Het dagelijks politiewerk bestaat met name uit routinematige en administratieve taken en het avontuurlijke aspect neemt een veel kleinere positie in (Van Maanen, 1976; Yarmey, 1990). Het beeld dat de aspirant heeft opgebouwd, namelijk een beeld van spanning en avontuur, blijkt niet te kloppen met de praktijk, waardoor de verbondenheid met de organisatie kan dalen. Deze factor kan grote verschillen gaan laten zien tussen de oude en nieuwe politieopleiding. Zo zullen de politieagenten, die in het oude opleidingssysteem net de opleiding hebben voltooid, zich een

volwaardig en competent lid van de organisatie voelen: veel professionals kijken uit naar het moment dat ze niet meer ondergeschikt zijn en hun vaardigheden in de praktijk kunnen tonen. Toch blijkt in de praktijk blijkt dan dat zij die vaardigheden nog niet volledig onder de knie hebben, zelfs nieuwe vaardigheden moeten aanleren, en dat zij binnen de organisatie weer een ondergeschikte positie moeten innemen en hun plek moeten verdienen (Dalton et al., 1977). In het nieuwe politieonderwijs is het de verwachting dat dit in veel mindere mate zal meespelen, aangezien men gedurende de gehele opleiding reeds in contact komt met het echte politiewerk. Elementen die in de vragenlijst naar voren komen zijn het soort werk zoals routinematige en administratieve taken, de avontuurlijkheid, het afwisselende karakter en de hoeveelheid van het politiewerk.

Discrepantie tussen verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden)

De verwachtingen van de nieuwkomer kunnen zaken betreffen die zich pas later in een loopbaan voordoen, zoals volledige acceptatie en promotie (Fisher, 1986; Cooper, 1982). Bij de start van deze loopbaan hoeft het niet realiseren van dergelijke (lange termijn-) verwachtingen niet tot teleurstelling te leiden. Wanneer de politiemedewerkers wat verder gevorderd zijn in de loopbaan, meer ervaring hebben opgedaan en zich competentier voelen, kan het niet realiseren van dergelijke verwachtingen tot frustratie leiden (Fisher, 1986; Toffler, 1981). Voor de startende politieagent betekent dit dat hij zich een beeld gaat vormen van welke mogelijkheden hij heeft om binnen de politieorganisatie een hogere rang of een andere positie te bekleden, welke mogelijkheden hij heeft tot inspraak binnen de organisatie en in hoeverre hij bij de uitoefening van zijn functie zelf beslissingen kan nemen. Het kan de agent duidelijk worden dat promotiekansen niet zijn gebaseerd op prestaties maar veel meer op beleidsmatige overwegingen (Yarmey, 1990). In dit verband wordt ook wel gesproken van *blocked goals*, dat wil zeggen dat het individu zijn initiatieven niet kan ontwikkelen (Crank et al., 1987). Wanneer blijkt dat de gestelde doelen maar zeer beperkt kunnen worden bereikt kan dit leiden tot een negatieve houding ten aanzien van en daling van verbondenheid met de organisatie (Wagoner, 1976). Uiteindelijk kan dit leiden tot een gevoel dat Crank et al. (1987) cynisme ten aanzien van de organisatie noemen.

In Nederland bestaan geen algemene richtlijnen waarin het bevorderingsbeleid van de Nederlandse politie is opgesteld. Ieder korps kan op dat punt zijn eigen beleid vaststellen, mits het maar binnen de grenzen van de wet blijft in relatie tot de rechtspositie van de werknemers. Maar binnen deze algemene grenzen hebben de politiekorpsen een zeer brede speelruimte.

In de vragenlijst is aan de orde gesteld in hoeverre de loopbaanmogelijkheden duidelijk zijn voor de respondenten, in hoeverre ze hierover tevreden zijn en hoe tevreden ze zijn met hun

huidige carrière. Tevens is ingegaan op de elementen die volgens de respondenten belangrijk zijn voor het maken van carrière, waarbij getracht is te achterhalen in hoeverre de respondenten van mening zijn dat dit afhankelijk is van prestaties en capaciteiten of toch voornamelijk van een goede relatie met de superieuren en jezelf in de kijker spelen.

3.2.4 Omgeving

Het laatste cluster van factoren heeft betrekking op de omgeving van de politiefunctionarissen. Twee elementen van die omgeving worden in dit onderzoek getest op de invloed die zij hebben op de houding van de politiefunctionaris, te weten de ervaringen met burgers, alsmede het korps waarin de respondenten werkzaam zijn.

Ervaringen met burgers

Na hun opleiding beginnen de politiefunctionarissen hun loopbaan in het algemeen bij de surveillancedienst. De surveillancedienst bestaat over het algemeen uit jonge agenten die, buiten hun stage, nog weinig praktijkervaring hebben opgedaan (Kop et al., 1997). De indrukken die zij tijdens hun werk voor deze dienst opdoen zijn dan ook van grote invloed op hun houding ten aanzien de inhoud van hun werk, de organisatie en burgers. Het werk in de surveillancedienst is voor het merendeel reactief, dat wil zeggen, er komt een melding binnen bij de meldkamer waarna vanuit de surveillancedienst gereageerd wordt. In hun werk krijgen de startende agenten bijna altijd te maken met burgers in vervelende situaties en burgers 'uit hun normale doen'. Mensen zijn bijvoorbeeld lastig, dronken of in een ruzie verwickeld (Kop et al. 1997). In de praktijk kan dit de visie van agenten op de burger gaan bepalen. Steeds weer worden zij immers geconfronteerd met burgers die zich van hun slechtste kant laten zien en die zich over het algemeen niet positief tegen hen uitlaten. Als de politie maar vaak genoeg geconfronteerd wordt met dergelijk gedrag van een beperkte groep burgers, kan de agent dit beeld onbewust generaliseren en zich een negatief beeld vormen van de burger in het algemeen (Yarmey, 1990).

Korps waarin werkzaam

De laatste factor die in dit onderzoek aan bod komt is het korps waarin men werkzaam is. De Nederlandse politie bestaat uit zesentwintig korpsen die relatief onafhankelijk van elkaar functioneren. Daarnaast hebben de korpsen zeer verschillende zorggebieden. Zo dient het ene korps voornamelijk te zorgen voor een grote stad, terwijl het gebied van een ander korps voornamelijk bestaat uit een landelijk gebied. Het is om die reden interessant om te bezien in

hoeverre de verschillende korpsen ook verschillende houdingen bij politiefunctionarissen genereren.

In de voorgaande paragrafen zijn diverse factoren de revue gepasseerd. Voor de duidelijkheid worden de factoren hieronder schematisch nogmaals weergegeven:

Tabel 3.2 Te onderzoeken onafhankelijke factoren

<i>Fase</i>	Cluster van factoren	Uitgewerkte onafhankelijke factoren
<i>Vooraf vaststaand</i>	Persoonlijkheidskenm erken en achtergrondvariabelen	1. Geslacht 2. Etniciteit 3. Opleiding 4. Leeftijd
	Sociale omgeving	5. Intensiteit van politiële sociale omgeving
<i>Persoonlijke invulling</i>	Persoonlijke investerings	6. Intensiteit van persoonlijke investeringen
	Omgang collega's buiten werktijd	7. Intensiteit relatie met collega's
<i>Discrepantie</i>	Politieopleiding en praktijk	8. Mate van discrepantie tussen politieopleiding en praktijk
	Uitvoering politiewerk	9. Mate van discrepantie tussen verwachte en werkelijke uitvoering van politiewerk
	Carrière (mogelijkheden)	10. Mate van discrepantie tussen verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden)
<i>Omgeving</i>	Negatieve ervaringen met burgers	11. Intensiteit negatieve ervaringen met burgers
	Werkzaam korps	12. Korps waarin werkzaam

Hoofdstuk 4 Respondenten naar kenmerken en opvattingen

Voor dit onderzoeksverslag is gebruik gemaakt van de data die zijn verzameld via vragenlijsten onder verschillende groepen politiefunctionarissen. Om een beeld te krijgen van de medewerkers die in dit onderzoek zijn betrokken, worden in dit hoofdstuk enkele belangrijke kenmerken van de respondenten behandeld. Eerst komen enkele cijfers over het aantal respondenten aan bod, waarna wordt ingegaan op kenmerken als geslacht, etniciteit, leeftijd en vooropleiding. Ten slotte volgt een korte beschrijving van de waarden van enkele onafhankelijke variabelen, die later in het rapport nog uitgebreid aan bod komen.

4.1 Aantal respondenten per panel

Zoals eerder is aangegeven, wordt in het onderzoek onderscheid gemaakt tussen drie panels. In eerste instantie is getracht de drie panels uit ongeveer even grote groepen respondenten te laten bestaan. Tijdens een inventarisatie werd snel duidelijk dat één panel uit substantieel minder personen bestond dan in eerste instantie werd aangenomen. Dit was het zogenaamde examenpanel (politiemedewerkers aan het einde van de politieopleiding). Ten tijde van de eerste meting werd namelijk overgegaan op een nieuw onderwijssysteem. Op het moment van meting was nog slechts één lichting beschikbaar die aan het einde van de politieopleiding stond. De volgende lichting zou pas twee jaar later aan het einde van de opleiding staan, waardoor deze groep voor het onderzoek niet bruikbaar was. Uiteindelijk bleken op de zes opleidingslocaties in totaal nog een kleine honderd politiefunctionarissen aan de criteria van het examenpanel te voldoen.

De bedoeling was om slechts één lichting van het opleidingspanel (politiemedewerkers aan het begin van de opleiding) in het onderzoek te betrekken, aangezien dat voldoende respondenten zou opleveren. Mede door politieke invloeden vanuit Den Haag bleken de politiekorpsen echter aanzienlijk minder personen naar de opleiding te sturen dan verwacht, waardoor één lichting uit te weinig respondenten bestond. Om die reden is besloten twee lichtingen te bevragen, met in totaal ruim tweehonderd respondenten.

Voor de politiemedewerkers met drie tot vijf jaar werkervaring (ervaringspanel) was beschikbaarheid geen probleem. In totaal zijn tien korpsen aangeschreven, waarna bij acht korpsen daadwerkelijk vragenlijsten zijn uitgezet. Het aantal uitgezette vragenlijsten varieerde per korps van iets meer dan twintig tot rond de honderd vragenlijsten. Uiteindelijk zijn bijna zeshonderd vragenlijsten uitgezet onder politiefunctionarissen met drie tot vijf jaar werkervaring.

De mate van non-respons verdient met name bij paneldata extra aandacht. De verwachting was dat de responspercentages per panel sterk uiteen zouden lopen door de verschillende wijzen van benadering. De respondenten uit het opleidingspanel zijn zowel tijdens de eerste als tweede meting via de opleidingsinstituten benaderd, alwaar de vragenlijsten klassikaal zijn ingevuld. Om die reden zijn tijdens de eerste meting alle uitgezette vragenlijsten geretourneerd. Wel zijn de studenten die niet op de les aanwezig waren buiten het onderzoek gevallen. Tijdens de tweede meting zijn iets minder vragenlijsten geretourneerd. Dat kan aan verschillende oorzaken te wijten zijn. Het kan te maken hebben met uitval uit de politieopleiding of met het niet komen opdagen tijdens een les.

De respondenten uit het examenpanel zijn in de meeste gevallen op eenzelfde manier als het opleidingspanel benaderd. Bij enkele instituten was het echter niet meer mogelijk om de studenten klassikaal bij elkaar te brengen, waardoor de vragenlijsten naar de huisadressen zijn gestuurd. Dat had tot gevolg dat tijdens de eerste meting enige non-respons is opgetreden. De non-respons tijdens de tweede meting was hoger, zonder een duidelijk aanwijsbare reden.

De vragenlijsten voor het ervaringspanel zijn zowel tijdens de eerste als tweede meting per post naar de respondenten verstuurd. Bij het ervaringspanel trad tijdens beide metingen een non-respons op van rond de 45%, wat hoger is dan verwacht. Een reden voor de hoge non-respons kan het feit zijn dat politiemedewerkers regelmatig worden geconfronteerd met dergelijke vragenlijsten en er een soort enquêtemoeheid heerst.

In totaal zijn tijdens de eerste meting 933 vragenlijsten uitgezet, waarvan er 624 ingevuld zijn geretourneerd. Dit komt neer op een respons van 67%. Bij de tweede meting zijn ruim vijfhonderd medewerkers voor de tweede keer benaderd, waarvan er 437 de vragenlijst hebben geretourneerd.

Tabel 4.1 Verdeling van vragenlijsten naar panel

<i>Panel</i>	Uitgezet	Geretourneerd 1^e meting	Geretourneerd 2^e meting	Respons na twee metingen
<i>Opleidingspanel</i>	224	224 (100 %)	207 (92 %)	92 %
<i>Examenpanel</i>	135	98 (73 %)	58 (59 %)	43 %
<i>Ervaringspanel</i>	574	302 (53 %)	172 (57 %)	30 %
Totaal	933	624 (67 %)	437 (70 %)	47 %

De non-respons tijdens de eerste meting van dertig procent is in dit soort onderzoek een goed resultaat. Wel bestaat het gevaar van selectieve non-respons. De non-respons van het opleidingspanel tijdens de eerste meting is nul procent, waardoor in dit panel geen selectieve non-

respons kan zijn opgetreden. Bij zowel het examen- als het ervaringspanel kan dat wel het geval zijn geweest. Gewoonlijk blijkt dat daar waar personen een negatiever beeld hebben van de bevroegde onderwerpen, ze minder snel zullen meewerken aan een onderzoek. De verwachting is dan ook dat de houdingen in werkelijkheid negatiever zijn dan de door ons gevonden houdingen en eventuele negatieve ontwikkelingen in de werkelijkheid sterker zullen zijn.

De non-respons van de tweede meting is ongeveer even hoog als tijdens de eerste meting. Om de respons zo hoog mogelijk te laten zijn, zijn voor de tweede meting via de korpsen de adressen gecorrigeerd voor eventuele verhuisden, uit dienst getreden of overledenen. Een groot deel van de non-respons heeft te maken met het feit dat respondenten hebben aangegeven niet nogmaals te willen meewerken. Deze functionarissen zijn niet opnieuw benaderd, maar tellen wel mee bij de non-respons. Uiteindelijk komt de non-respons tijdens de tweede meting neer op 30%. Ten opzichte van de uitgangspositie betekent dit, dat na twee metingen nog iets minder dan de helft van de respondenten betrokken is bij het onderzoek.

4.2 Enkele kenmerken op een rij

Voordat de houdingen van de respondenten aan bod komen, wordt eerst gekeken naar enkele belangrijke achtergrondkenmerken van de respondenten. Zo kan onder andere worden gezien in hoeverre de respondentengroep een goede doorsnede van de gehele populatie is. Enkele kenmerken zijn uitsluitend tijdens de eerste meting achterhaald met behulp van de vragenlijsten, zoals het geslacht, de etniciteit, de hoogst genoten vooropleiding en de leeftijd. Tijdens de eerste meting zijn vrijwel alle vragenlijsten voorzien van naam en adres. Tijdens de tweede meting is echter het aantal respondenten dat zijn of haar naam heeft vermeld fors afgenomen. Hierdoor is het niet mogelijk de waarden van deze kenmerken tijdens de tweede meting te bepalen. Andere kenmerken zijn tijdens beide meetmomenten achterhaald, zoals de sociale omgeving, de persoonlijke investeringen, de intensiteit van de relatie met collega's, negatieve ervaringen met burgers en de ervaren discrepantie ten aanzien van verschillende onderwerpen.

4.2.1 Geslacht

Het merendeel van de respondenten is van het mannelijk geslacht. De respondentengroep bestaat voor tweederde (68%) uit mannen en voor éénderde (32%) uit vrouwen.

Tabel 4.2 Verdeling van respondenten naar geslacht

<i>Geslacht</i>	Respondenten	
	N	%
<i>Man</i>	422	68
<i>Vrouw</i>	201	32
<i>Totaal</i>	623	100

Er is geen statistisch significant verschil in de samenstelling van de drie panels.¹ Wanneer de uitkomsten worden vergeleken met de landelijke cijfers blijken deze wel enigszins te verschillen van elkaar. In de totale politieorganisatie bestaat het personeel voor 73% uit mannen (KNP, 2002). Het percentage mannen in het executieve deel van het politiepersoneel ligt nog hoger, namelijk 83%. De respondenten in dit onderzoek behoren allen tot de executieve politiefunctionarissen. Naar verwachting zal het percentage mannen bij ervaren medewerkers hoger zijn dan bij minder ervaren medewerkers, omdat vrouwen niet alleen bij de instroom tot de organisatie zijn ondervetegenwoordigd, maar ook nog eens eerder uittreden. Het onderzoek heeft alleen betrekking op politiemedewerkers die maximaal vijf jaar bij de politie werken op het moment van de eerste meting. De verdeling van geslacht lijkt dan ook redelijk met de gehele populatie overeen te komen.

4.2.2 *Etniciteit*

Naast geslacht is in de vragenlijst naar de etniciteit van de respondenten gevraagd. Specifiek is gekozen voor de term ‘etniciteit’ in plaats van ‘nationaliteit’, aangezien etniciteit een beter inzicht geeft in culturele verschillen. De politie probeert een afspiegeling van de samenleving te zijn. Om die reden voert zij een actief wervingsbeleid onder allochtonen.

Etniciteit kan op diverse manieren worden geoperationaliseerd. Zo spreken sommige definities over de herkomst van de ouders, andere over het geboorteland van betrokkenen en weer andere definities zijn een combinatie van beide elementen. In dit onderzoek is ervoor gekozen aan de respondenten te vragen hoe ze zelf hun etniciteit benoemen. Wanneer een politiemedewerker in Marokko is geboren en beide ouders Marokkaans zijn, kan hij of zij zich nog steeds primair Nederlands voelen. Tevens is de mogelijkheid geboden om te kiezen voor een dubbele etniciteit wanneer personen zich verbonden voelen met zowel het land van herkomst als Nederland. De onderstaande verdeling is het resultaat.

Tabel 4.3 Verdeling van respondenten naar etniciteit

<i>Etniciteit</i>	Respondenten	
	N	%
<i>Nederlandse</i>	591	96
<i>Dubbele</i>	21	3
<i>Andere dan de Nederlandse</i>	6	1
Totaal	618	100

Slechts één procent van de respondenten noemt zich niet-Nederlands. Drie procent van de respondenten kwalificeert de eigen etniciteit als dubbel. Een overgrote meerderheid van 96% voelt zich Nederlands.² De Nederlandse samenleving bestaat echter uit een groter percentage personen met een andere dan de Nederlandse etniciteit dan uit deze cijfers naar voren komt. Mogelijke verklaringen voor deze verschillen kunnen liggen in de door ons gehanteerde definitie (burgers van allochtone origine die voor een baan bij de politie kiezen zullen zich relatief sterk identificeren met de Nederlandse samenleving) of in de selectieve non-respons (medewerkers die zichzelf vooral beschouwen als niet-Nederlands zullen minder snel geneigd zijn aan dit soort onderzoek mee te doen). Dit laatste kan overigens geen verklaring zijn voor de ondervertegenwoordiging in het opleidingspanel aangezien daar de respons 100% is. Wanneer vervolgens wordt gekeken naar de verdeling binnen de drie panels blijken zich geen significante verschillen voor te doen.³ Een sterke selectieve non-respons bij het ervaringspanel lijkt dan ook niet plausibel.

Vanwege het feit dat slechts 4% van de respondenten zichzelf een dubbele etniciteit of een andere dan de Nederlandse etniciteit aanmeet, levert dit weinig variatie in de waarden op. Voor betrouwbare analyses is meer variatie in de waarden nodig. De factor etniciteit wordt verder in de analyses niet meegenomen.

4.2.3 Vooropleiding

Het minimale opleidingsvereiste voor de onderzochte populatie is een diploma van een lagere beroepsopleiding of het middelbaar onderwijs. Respondenten is gevraagd naar de hoogst genoten vooropleiding voordat zij aan de politieopleiding zijn begonnen. De resultaten laten het beeld zien dat de vooropleiding van de respondenten hoger is dan het minimaal vereiste.

¹ Chi-kwadraat = 1.865, p=0.394

² Dit verschil is statistisch significant (Chi-kwadaat=1079.854, df=2, p<0.001).

³ Chi-kwadraat = 5.542, df=4, p=0.236

Tabel 4.4 Verdeling van respondenten naar opleidingsniveau

<i>Hoogst genoten vooropleiding</i>	Respondenten	
	N	%
<i>Lagere (beroeps)opleiding (lbo, vbo)</i>	32	5
<i>Middelbaar onderwijs (mavo)</i>	126	20
<i>Hoger middelbaar onderwijs (havo / vwo)</i>	153	25
<i>Middelbare beroepsopleiding (mbo)</i>	264	43
<i>Hoger onderwijs (HBO / WO)</i>	42	7
Totaal	617	100

Er is geen statistisch significant verschil in opleidingsniveau tussen de panels.⁴ Uit de tabel blijkt dat 75% van de respondenten een hogere opleiding heeft dan het minimaal vereiste niveau. Bijna de helft van de respondenten (43%) heeft een afgeronde middelbare beroepsopleiding.⁵ Dit is mede het gevolg van het feit dat de minimale leeftijd om aan de opleiding te mogen beginnen is vastgesteld op achttien jaar. Veel van de scholieren hebben op hun zestiende het middelbaar onderwijs afgerond, waarna ze veelal nog twee jaar moeten wachten tot ze mogen solliciteren. Om de tijd op te vullen wordt dan geregeld gekozen voor het volgen van een middelbare beroepsopleiding. Daarnaast is het goed mogelijk dat personen met een hogere vooropleiding meer kans maken om door de selectie heen te komen.

4.2.4 Leeftijd

Als laatste wordt de leeftijd onder de loep genomen. De gemiddelde leeftijd van de politiefunctionaris neemt, conform verwachting, toe naarmate het een meer ervaren panel betreft.⁶ De gemiddelde leeftijd van het opleidingspanel is 25 jaar, van het examenpanel 26 jaar en van het ervaringspanel 31 jaar.

Tabel 4.5 Leeftijden van de respondenten per panel

<i>Panel</i>	Leeftijd (in jaren)			N
	Gemiddeld	Minimum	Maximum	
<i>Opleidingspanel</i>	25	18	44	223

⁴ Chi-kwadraat=8.175, p=0.417

⁵ Het verschil in opleidingsniveau is statistisch significant (Chi-kwadraat = 288.746, df=4, p<0.001).

⁶ Pearson correlatie=0.445, p<0.001. F(2,619)=79.468, p<0.001. Mensen in het ervaringspanel zijn gemiddeld ouder dan mensen uit het examen- en opleidingspanel. Mensen in het examenpanel zijn gemiddeld ook ouder dan mensen uit het opleidingspanel.

<i>Examenpanel</i>	26	20	46	98
<i>Ervaringspanel</i>	31	21	50	301
<i>Totaal</i>	28	18	50	622

De leeftijdsopbouw van het opleidingspanel is illustratief voor een aantal zaken. Zoals eerder gezegd is de minimale leeftijd achttien jaar, maar de gemiddelde leeftijd komt neer op vijftientig jaar. De leeftijden variëren van de minimale leeftijd (18 jaar) tot een leeftijd van 44 jaar. In hoeverre een bepaalde mate van levenservaring wordt verwacht tijdens de selectie is onduidelijk, maar het kan wel degelijk een rol spelen en een verklaring bieden voor de relatief hoge gemiddelde leeftijd van 25 jaar voor het opleidingspanel.

4.2.5 Sociale omgeving

Het blijkt dat bijna zeventig procent van de respondenten van de eerste meting persoonlijk iemand kende die bij de politie werkzaam was, voordat zij zich inschreven voor een baan bij de politie. Ongeveer vier van de vijf respondenten (78%) antwoordt dat dit een vriend of bekende was. Een kwart van de respondenten (26%) kende voor ze bij de politie gingen een familielid bij de politie. Bij een op de acht (12%) is de vader werkzaam bij de politie; bij slechts 1% van de respondenten is dat de moeder.

Tabel 4.6 Aantal respondenten (%) dat een of meer personen kende bij de politie of contact met hen heeft gehad over een baan bij de politie

<i>Sociale omgeving</i>	Aantal respondenten dat een of meer van onderstaande personen kende bij de politie⁷		Aantal respondenten dat met een of meer van onderstaande personen contact heeft gehad over een baan bij de politie	
	%	N	%	N
<i>Vriend of bekende</i>	78	331	71	291
<i>Familielid</i>	26	111	25	105
<i>Vader</i>	12	50	27	111
<i>Moeder</i>	1	5	18	74
<i>Vriend(in) of echtgeno(o)t(e)</i>	5	20	22	90
<i>Totaal</i>	70	422	66	413

Wanneer vervolgens wordt gevraagd aan de respondenten met welke personen ze contact hebben

⁷ De respondenten mochten meer antwoorden aankruisen, aangezien het mogelijk is dat ze bijvoorbeeld

gehad over een baan bij de politie, blijkt dat ruim tweederde (71%) van de respondenten tijdens de eerste meting contact heeft gehad met een vriend of bekende. Contact met andere personen (zoals de vriend/echtgenoot, vader, moeder of een familielid) schommelen tussen de 18 en 27%.

Voor de politiële sociale omgeving is een schaal opgesteld met tien items.⁸ Daarbij is naast de personen die de respondenten kenden, gebruik gemaakt van de antwoorden op de vraag in hoeverre de respondenten contact hebben gehad met deze personen. De waarde van de schaal geeft de intensiteit van het politiegehalte in de sociale omgeving weer en zal in het vervolg van dit rapport worden gebruikt.

4.2.6 *Persoonlijke investeringen*

In de vragenlijst is verder ingegaan op de tijd en moeite die de respondenten hebben geïnvesteerd in hun baan. Naarmate medewerkers meer investeren in hun baan, kan dit gevolgen hebben voor de houding. Tijdens de tweede meting is naar vier elementen van de investering gekeken, te weten de tijd en moeite die is geïnvesteerd om 1) te begrijpen hoe de politieorganisatie functioneert, 2) in vriendschappen binnen de politie, 3) in het onder de knie krijgen van het politiewerk en 4) om carrière te maken binnen de politieorganisatie.

Tabel 4.7 Persoonlijke investeringen

<i>Veel tijd en moeite geïnvesteerd:</i>	Eerste meting		Tweede meting	
	(volledig eens (%))	N⁹	(volledig eens (%))	N
<i>om te begrijpen hoe de politieorganisatie functioneert</i>	--	--	38	435
<i>in vriendschappen binnen de politie</i>	4	301	16	434
<i>in het onder de knie krijgen van het politiewerk</i>	41	301	63	433
<i>om carrière te maken binnen de politieorganisatie</i>	20	300	38	434

Bijna twee van de vijf politiefunctionarissen (38%) tijdens de tweede meting hebben veel tijd en moeite geïnvesteerd om te begrijpen hoe de politieorganisatie functioneert. In het verkrijgen van vriendschappen binnen de politie is aanzienlijk minder in geïnvesteerd; slechts één op de zes (16%) geeft aan hier veel tijd en moeite ingestoken te hebben. De tijd en moeite die is geïnvesteerd in het onder de knie krijgen van het politiewerk is beduidend hoger; bijna tweederde (63%) van de respondenten geeft aan dat ze dat veel tijd en moeite heeft gekost. In het maken van

zowel een familielid als vriend bij de politie kenden. Het totaal van de kolom telt dus ook niet op tot 100%.

⁸ Cronbach's alpha = 0.616

carrière heeft naar eigen zeggen 38% van de respondenten veel tijd en moeite gestoken. Het merendeel van de respondenten heeft dan ook naar eigen zeggen weinig moeite geïnvesteerd in de genoemde onderdelen. De belangrijkste persoonlijke investering die respondenten hebben gedaan, lijkt te liggen op het gebied van het onder de knie krijgen van het politiewerk.

Om uitspraken te kunnen doen over de invloed van de persoonlijke investeringen is een schaal geconstrueerd. De vier single-items tezamen vormen de schaal voor de persoonlijke investeringen.¹⁰ Met deze schaal kan worden bepaald in welke mate er persoonlijke investeringen zijn gedaan door de respondenten. Aangezien de schaal uit vier items is samengesteld waarop een score tussen de één en vijf kan worden gehaald is de maximale score voor deze schaal 20. De gemiddelde totaalscore op de schaal voor persoonlijke investeringen tijdens de tweede meting is twaalf. Er is een duidelijk verschil te constateren tussen de drie panels.¹¹ Dan gaat het met name om een verschil tussen het opleidingspanel (gemiddelde van 13.5) en het examen- en ervaringspanel (gemiddelde van ongeveer 11). Medewerkers die nog in opleiding zitten investeren gemiddeld meer dan mensen uit het examen- en ervaringspanel. Dit is ook logisch, aangezien men aan het begin nog veel nieuwe dingen moet leren, terwijl dat na verloop van tijd steeds minder wordt.

4.2.7 Intensiteit relatie met collega's

Uit de literatuur blijkt dat naarmate personen langer in de politieorganisatie werken, zij steeds meer andere politiemedewerkers als vrienden krijgen en steeds meer tijd met hen optrekken. Op den duur verandert de sociale omgeving van een gedifferentieerde samenstelling naar een eenzijdige. Om te achterhalen in hoeverre dit speelt bij de Nederlandse politiemedewerkers is aan de respondenten gevraagd welk percentage van hun vrienden bij de politie werkzaam is. Het overgrote deel van de respondenten (ongeveer 80%) geeft aan dat het percentage vrienden dat bij de politie werkt tussen de 0 en 25% ligt. Op basis van de data uit de eerste meting blijkt dat medewerkers uit het opleidings- en het examenpanel een significant kleiner deel van hun vrienden bij de politie hebben dan medewerkers uit het ervaringspanel.¹² Na de tweede meting is te zien dat er een significant verschil is opgetreden tussen de twee metingen bij het

⁹ Tijdens de eerste meting is alleen het ervaringspanel op dit onderdeel bevraagd.

¹⁰ Cronbach's alpha = 0.695

¹¹ F-waarde(2, 430)=49.577, $p < 0.001$.

¹² Tijdens de eerste meting is er een verschil tussen de panels wat betreft het aantal vrienden bij de politie (F(2,617)=12.345, $p < 0.001$). Mensen uit het opleidings- en examenpanel hebben significant minder vrienden bij de politie dan mensen uit het ervaringspanel.

opleidingspanel.¹³ Een significant groter deel van de vrienden bestaat na anderhalf jaar uit mensen uit de politieorganisatie. Overigens antwoordt nog steeds rond de 80% van de respondenten dat slechts 0 tot 25% van hun vrienden bij de politie werkzaam zijn.¹⁴

Wanneer vervolgens wordt gevraagd naar de invulling van de vrije tijd, blijkt dat ongeveer driekwart van de respondenten 0 tot 25% van hun vrije tijd doorbrengt met collega's. Ongeveer één op de vijf respondenten brengt 25 tot 50% van hun vrije tijd door met collega's. Tijdens de tweede meting bestaat er een significant verschil tussen de drie panels.¹⁵ De medewerkers uit het opleidingspanel brengen gemiddeld meer vrije tijd door met hun collega's dan de medewerkers uit het ervaringspanel. Dit is mede te verklaren door de leeftijd van de politiemedewerkers uit het opleidingspanel. Uit eerder onderzoek van onder andere Henderson (1981) blijkt dat met name pas startende politieagenten grip proberen te krijgen op een voor hen veelal verwarrende situatie. Ze trachten zich met de gevestigde groep te identificeren en de intensiteit van het contact vormt daarbij een belangrijke factor. Naarmate ook buiten het werk het gezelschap van andere politieagenten wordt gezocht en in veel mindere mate met 'buitenstaanders' wordt omgegaan, versterkt dit de werkhouding van agenten (Henderson, 1981).

Uit gegevens van de eerste meting blijkt dat het meeste van de vrije tijd met andere collega's wordt besteed aan uitgaan met collega's. Bijna de helft (46%) van de respondenten geeft aan dit te doen. Daarnaast sport ruim een op de drie (36%) van de respondenten met collega's of zien respondenten elkaar tijdens feestelijke aangelegenheden zoals verjaardagen en feestdagen (32%). Eén op de vier respondenten komt in relationele sfeer in contact met collega's.

Tabel 4.8 Vrijtijdsbesteding van respondenten

<i>Buiten werktijd contact met collega's vanwege:</i>	Respondenten (%)¹⁶	N
<i>sporten</i>	36	609
<i>uitgaan</i>	46	609
<i>vakantie</i>	8	609
<i>feestelijke aangelegenheden</i>	32	609
<i>in de relationele sfeer</i>	25	609

¹³ $t(335.174)=-3.435$, $p=0.001$. Tijdens de tweede meting hebben politiemensen uit het opleidingspanel gemiddeld genomen meer vrienden bij de politie dan tijdens de eerste meting.

¹⁴ Tijdens de tweede meting is er geen statistisch significant verschil tussen de panels in het aantal vrienden bij de politie ($F(2,434)=0.181$, $p=0.834$).

¹⁵ $F(2,434)=7.205$, $p=0.001$; mensen uit het opleidingspanel brengen gemiddeld meer tijd door met collega's dan mensen uit het ervaringspanel.

¹⁶ Er kunnen meer activiteiten worden aangegeven, waardoor het kolomtotaal niet optelt tot 100%.

In het vervolg zal bij de analyses gebruik worden gemaakt van een schaal, waarbij de items over het aantal vrienden die bij de politie werken en de hoeveelheid vrije tijd die met collega's wordt doorgebracht bij elkaar worden gevoegd.¹⁷ Dit geeft dan de intensiteit weer van de relatie met de collega's.

4.2.8 *Discrepancie tussen politieopleiding en praktijk*

Bij de totstandkoming van een houding en een verandering daarin kan de politieopleiding een belangrijke rol spelen. In dit onderzoek wordt onderzocht in hoeverre respondenten een discrepantie ervaren tussen de opleiding en de praktijk. Zo is aan de respondenten gevraagd in hoeverre de politieopleiding een realistisch beeld geeft van het politiewerk in de praktijk, in hoeverre ze voldoende zijn voorbereid op verschillende gebeurtenissen en in hoeverre ze voldoende zijn voorbereid op verschillende publieksgroepen.

Tabel 4.9 Ervaren discrepantie tussen politieopleiding en de praktijk

<i>Discrepantie tussen opleiding en praktijk:</i>	Eerste meting		Tweede meting	
	(volledig eens (%))	N¹⁸	(volledig eens (%))	N
<i>Politieopleiding realistisch beeld van politiewerk</i>	27	297	22	436
<i>Politieopleiding voldoende voorbereid op gebeurtenissen</i>	41	296	30	436
<i>Politieopleiding voldoende voorbereid op publieksgroepen</i>	36	296	28	436

Het blijkt dat minder dan één op de drie respondenten van mening is dat ze voldoende is voorbereid op de gebeurtenissen (30%) en publieksgroepen (28%) die ze in de praktijk tegenkomen. Ruim één op de vijf (22%) respondenten is van mening dat de politieopleiding een realistisch beeld geeft van de praktijk. Dit ligt in het verlengde van de constatering van Opitz (1993), die stelt dat het van groot belang is dat de politieopleiding aansluit op de dagelijkse praktijk, maar dat dit lang niet altijd het geval is.

Bovenstaande elementen zijn samengevoegd tot één schaal voor de discrepantie tussen opleiding en de praktijk.¹⁹ De schaal is zo gecodeerd dat een hogere waarde een grotere discrepantie betekent. Wanneer naar de tweede meting wordt gekeken, blijkt dat er geen

¹⁷ Cronbach's alpha = 0.673

¹⁸ Tijdens de eerste meting is alleen het ervaringspanel op deze punten bevraagd, terwijl tijdens de tweede meting alle respondenten zijn betrokken.

¹⁹ Cronbach's alpha = 0.772

significante verschillen optreden tussen de drie panels.²⁰ De gemiddelde totaalscore is 9.6. In zijn algemeenheid zijn de respondenten niet bijzonder te spreken over de mate waarin de opleiding aansluit bij de werkelijkheid.

4.2.9 *Discrepancie tussen verwachte en werkelijke uitvoering politiewerk*

In de oude opzet van de politieopleiding kwamen de medewerkers na twee jaar opleiding pas in de politiepraktijk te werken, uitgezonderd van enkele korte stages. Er ontstond ook dan pas een bepaald beeld van het politiewerk. Veelal blijkt de werkelijkheid toch wel anders te zijn; in de literatuur wordt dit de *reality-shock* genoemd. Van twee elementen van het politiewerk, de hoeveelheid werk en de verhouding tussen administratief werk en de ‘avontuurlijke’ taken, is aan respondenten gevraagd in hoeverre dit overeenkomt met hun verwachtingen.

Tabel 4.10 Ervaren discrepantie tussen verwachte en werkelijke uitvoering van politiewerk

<i>Discrepantie tussen verwachte en werkelijke uitvoering van politiewerk:</i>	Eerste meting		Tweede meting	
	(volledig eens (%))	N²¹	(volledig eens (%))	N
<i>Hoeveelheid werk groter dan verwacht</i>	51	302	45	437
<i>Hoeveelheid tijd administratieve taken groter dan verwacht</i>	79	301	79	435

Er bestaat een aanzienlijk verschil tussen de verwachtingen en de ervaren praktijk wat betreft de verhouding tussen administratieve en ‘avontuurlijke’ taken. De hoeveelheid tijd die een politiefunctionaris kwijt is aan administratieve taken is groter dan het overgrote deel van de respondenten (79%) verwacht. De hoeveelheid werk vindt ongeveer de helft (45%) van de respondenten in de praktijk groter dan verwacht. Er kan geen significant verschil worden geconstateerd tussen de verschillende panels.²² Uit eerder onderzoek bleek reeds, dat met name bij startende politieagenten wordt gesproken over het gebrek aan actie. Het dagelijks politiewerk bestaat met name uit routinematige en administratieve taken en het avontuurlijke aspect neemt een relatief kleine positie in (Van Maanen, 1976; Yarmey, 1990). Het beeld van spanning en avontuur blijkt niet te kloppen met de praktijk. Beide elementen (hoeveelheid werk en administratieve taken) zullen niet tot een schaal geconstrueerd worden. In het vervolg van de

²⁰ $F(2,433)=0.452, p=0.637$

²¹ Tijdens de eerste meting is alleen het ervaringspanel op deze aspecten bevroegd, terwijl tijdens de tweede meting alle respondenten zijn betrokken.

²² Hoeveelheid werk groter dan verwacht (2e meting): $F(2,434)=0.249, p=0.779$. Hoeveelheid administratieve taken in plaats van avontuurlijke taken groter dan verwacht: $F(2,432)=0.078, p=0.925$.

analyses wordt gewerkt met deze twee single-items.

4.2.10 Discrepantie tussen verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden)

Voor en tijdens de opleiding worden diverse verwachtingen gecreëerd die betrekking hebben op de carrièremogelijkheden bij de politie. Na enkele jaren werkzaam te zijn in de politiepraktijk krijgen de politiefunctionarissen een reëler beeld van de mogelijkheden die voor hen zijn weggelegd. In dit onderzoek wordt nagegaan in hoeverre discrepanties optreden tussen de verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden). Aan de respondenten is gevraagd in hoeverre ze vinden dat ze hun professionele verlangens kunnen realiseren, in hoeverre ze helderheid over de doorgroeimogelijkheden hebben en in hoeverre ze tevreden zijn over hun carrière tot dan toe.

Tabel 4.11 Ervaren discrepantie tussen verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden)

<i>Discrepancie tussen verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden):</i>	Panel	Eerste meting		Tweede meting	
		(volledig eens (%))	N²³	(volledig eens (%))	N
<i>De politieorganisatie biedt mogelijkheden om professionele verlangens te realiseren</i>	Opleiding	--	--	52	207
	Examen	--	--	51	57
	Ervaring	37	302	34	171
	Totaal	--	--	45	435
<i>Er is voldoende helderheid over doorgroeimogelijkheden</i>	Opleiding	--	--	44	206
	Examen	--	--	23	57
	Ervaring	23	302	23	171
	Totaal	--	--	33	434
<i>Tevreden met carrière tot nu toe</i>	Opleiding	--	--	62	207
	Examen	--	--	65	57
	Ervaring	67	301	53	171
	Totaal	--	--	58	435

Een ruime meerderheid (58%) van de respondenten is tevreden met de carrière die ze tot nu toe doormaken. Iets meer dan tien procent (14%) van de respondenten is niet tevreden met het verloop van hun carrière. Wanneer echter wordt gevraagd wat de politiefunctionarissen vinden van de stelling dat de organisatie ze de mogelijkheden biedt om hun professionele verlangens te realiseren, geven ruim twee op de vijf (45%) respondenten aan dat ze het daarmee (volledig) eens

²³ Tijdens de eerste meting is alleen het ervaringspanel op deze aspecten bevroegd, terwijl tijdens de tweede meting alle respondenten zijn betrokken.

zijn. Het minst tevreden zijn de respondenten over de helderheid over de doorgroeimogelijkheden binnen de politieorganisatie. Een derde (33%) van de respondenten geeft aan dat er voldoende helderheid is aangaande de doorgroeimogelijkheden.

De drie items kunnen worden samengevoegd tot één schaal die de discrepantie tussen de verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden) moet uitdrukken.²⁴ Deze schaal wordt ook bij de regressie-analyses in hoofdstuk zes gebruikt. Op basis van de tweede meting kunnen de drie panels met elkaar worden vergeleken en daaruit blijkt dat het ervaringspanel een significant grotere discrepantie ervaart met betrekking tot de carrière(mogelijkheden) dan het opleidingspanel (op dat moment hebben zij al ervaring opgedaan in het korps).²⁵ De respondenten uit het meer ervaren panel zijn minder gunstig over hun carrière en de mogelijkheden daaromtrent. Dit sluit aan bij diverse onderzoeken, waaruit blijkt dat de promotieaspiraties van politiemedewerkers behoorlijk hoog, zeker afgezet tegen de mogelijkheden die de korpsen kunnen bieden (Sterling, 1972). Het hogerop komen wordt ten eerste gestimuleerd, alleen is er slechts een beperkt aantal plaatsen beschikbaar (Van Maanen en Schein, 1979). Dit kan leiden tot de zogenaamde *blocked goals*, aangezien de medewerker zijn of haar aspiraties niet kan verwezenlijken (Crank e.a., 1987).

Tevens is aan de respondenten tijdens de eerste meting gevraagd wat volgens hen van belang is om promotie te maken in de politieorganisatie. Voor zes aspecten is gevraagd hoe belangrijk dat volgens de respondenten is.

Tabel 4.12 Factoren om promotie te maken

<i>Promotie afhankelijk van:</i>	Panel	(volledig) mee eens (%)	N
<i>Getoonde leidinggevende capaciteiten</i>	Opleiding	87	219
	Examen	81	97
	Ervaring	74	300
	Totaal	80	616
<i>Geluk</i>	Opleiding	16	216
	Examen	24	96
	Ervaring	34	300
	Totaal	26	612
<i>Totale prestatie van de politiemedewerker</i>	Opleiding	97	221
	Examen	90	98

²⁴ Cronbach's alpha = 0.662.

²⁵ $F(2,432)=20.467$, $p<0.001$. Mensen uit het opleidingspanel zijn negatiever over de carrièreperspectieven dan mensen uit het examen- en ervaringspanel.

	Ervaring	86	301
	Totaal	90	620
<i>Betrouwbaarheid van de politiemedewerker</i>	Opleiding	95	219
	Examen	86	97
	Ervaring	82	301
	Totaal	87	617
<i>Goede relatie met superieuren</i>	Opleiding	32	219
	Examen	32	96
	Ervaring	56	301
	Totaal	44	614
<i>Mate waarin de politiemedewerker opvalt</i>	Opleiding	46	217
	Examen	38	96
	Ervaring	68	301
	Totaal	56	614

Uit deze resultaten blijkt dat de medewerkers van mening zijn dat ze worden beoordeeld op hun 'kunnen' en de carrière niet zozeer afhankelijk is van geluk of een goede relatie met superieuren. Wel bestaan er significant verschillen in antwoorden tussen de panels.²⁶ Zo zijn respondenten uit het ervaringspanel minder van mening dat promotie afhankelijk is van de totale prestatie van de politiemedewerker en zijn meer van mening dat geluk, een goede relatie met superieuren en de mate waarin de politiemedewerker opvalt belangrijke factoren zijn voor het maken van promotie, in vergelijking met de respondenten uit het opleidingspanel. Dit komt voor een deel overeen met Yarmey (1990), die zegt dat in de loop van de carrière het de agent duidelijk kan worden dat promotiekansen niet zozeer zijn gebaseerd op prestaties, maar veel meer op politieke overwegingen of geluk.

²⁶ Mensen uit het opleidingspanel zijn meer van mening dat promotie afhankelijk is van getoonde leidinggevende capaciteiten ($F(2,613)=13.935$, $p<0.001$) dan mensen uit het ervaringspanel. Mensen uit het opleidingspanel zijn meer van mening dat promotie afhankelijk is van de totale prestatie ($F(2,617)=20.238$, $p<0.001$) en van de betrouwbaarheid van de politiemedewerker ($F(2,614)=17.375$, $p<0.001$) dan mensen uit het examen- en ervaringspanel. Mensen uit het examenpanel zijn meer van mening dat promotie afhankelijk is van de totale prestatie dan mensen uit het ervaringspanel. Mensen uit het ervaringspanel daarentegen zijn meer van mening dat promotie afhankelijk is van geluk ($F(2,609)=7.608$, $p=0.001$) dan mensen uit het opleidingspanel. Mensen uit het ervaringspanel, tot slot, zijn ook van mening dat promotie afhankelijk is van een goede relatie met superieuren ($F(2,611)=11.433$, $p<0.001$) en de mate waarin de politiemedewerker opvalt ($F(2,611)=13.092$, $p<0.001$) dan mensen uit het opleidings- en examenpanel.

4.2.11 Negatieve ervaringen met burgers

Bij de uitoefening van de politietaak staan de politiefunctionarissen veelal midden in de samenleving. De burgers met wie ze te maken krijgen zijn in het algemeen minder conformistisch dan de gemiddelde Nederlander. Politie mensen krijgen meer dan een gemiddelde Nederlander te maken met agressiviteit en non-conformistisch gedrag. Klopt deze beeldvorming en hebben politiefunctionarissen inderdaad vanwege hun werk regelmatig te maken met verbaal en fysiek geweld?

Tabel 4.13 Frequentie van negatieve ervaringen met burgers

		Frequentie van negatieve ervaringen			
		Eerste meting		Tweede meting	
<i>Negatieve ervaringen met burgers:</i>	Panel	Regelmatig/ vaak (%)	N ²⁷	Regelmatig/ vaak (%)	N
<i>Burgers die geen waarde hechten aan wetten en regels</i>	Opleiding	--	--	48	207
	Examen	--	--	60	58
	Ervaring	65	302	62	172
	Totaal	--	--	55	437
<i>Schelden door geverbaliseerde(n)</i>	Opleiding	--	--	25	206
	Examen	--	--	40	58
	Ervaring	35	301	41	172
	Totaal	--	--	33	436
<i>Schelden en rotopmerkingen door burgers</i>	Opleiding	--	--	15	206
	Examen	--	--	29	58
	Ervaring	24	302	27	170
	Totaal	--	--	22	434
<i>Dreiging met fysiek geweld door burgers</i>	Opleiding	--	--	7	206
	Examen	--	--	24	58
	Ervaring	25	301	26	172
	Totaal	--	--	17	436
<i>Daadwerkelijk fysiek geweld door burgers</i>	Opleiding	--	--	2	206
	Examen	--	--	5	58
	Ervaring	8	302	7	172
	Totaal	--	--	4	436

²⁷ Tijdens de eerste meting is alleen aan de respondenten van het ervaringspanel voorgelegd in hoeverre zij te maken hebben met negatieve ervaringen met burgers tijdens de uitoefening van hun werk, terwijl tijdens de tweede meting alle panels hierover hun mening hebben uitgesproken.

Uit de tabel blijkt dat meer dan de helft (55%) van de respondenten regelmatig tot vaak in aanraking komt met burgers die geen waarde hechten aan door de overheid gestelde wetten en regels. Ruim eenderde (33%) van de respondenten maakt regelmatig tot vaak een scheldpartij van (een) geverbaliseerde(n) mee tijdens het verbaliseren. Het schelden door passerende burgers overkomt één op de vijf (22%) van de ondervraagden regelmatig tot vaak, net zoals dreiging met fysiek geweld door burgers (17%). Vier procent van de respondenten heeft regelmatig tot vaak te maken met daadwerkelijk fysiek geweld door burgers.

De vijf elementen die zijn onderscheiden als negatieve ervaringen met burgers, zijn samengevoegd tot een schaal.²⁸ Op basis van de data uit de tweede meting kunnen verschillen tussen de drie panels worden achterhaald. Hieruit blijkt, uiteraard niet onverwacht, dat de meer ervaren politiefunctionarissen significant vaker negatieve ervaringen hebben dan de respondenten uit het opleidingspanel.²⁹ Dit past in het beeld dat Yarmey (1990) schetst waaruit blijkt dat politiemedewerkers geregeld worden geconfronteerd met burgers die zich van hun slechtste kant laten zien en zich over het algemeen niet positief tegenover hen uitlaten. Als de politie maar vaak genoeg wordt geconfronteerd met dergelijk gedrag van een beperkte groep burgers, kan de agent dit beeld onbewust generaliseren en zich een negatief beeld vormen van de burger in het algemeen.

4.2.12 Korps waarin werkzaam

De respondenten komen uit diverse korpsen verspreid door het land. Per panel wordt aangegeven uit welke korpsen de respondenten afkomstig zijn tijdens de eerste meting. Uit de tabel blijkt dat de korpsen nogal verschillen per panel. Zo bestaat het opleidingspanel uit respondenten afkomstig uit zeventien korpsen, terwijl de respondenten uit het ervaringspanel uit acht korpsen komen. Bij de selectie van korpsen voor het ervaringspanel is gekozen voor zo divers mogelijke korpsen, opdat de steekproef kan worden gegeneraliseerd. Uitgaande van de mate van verstedelijking betreft het zeer diverse korpsen. Voor het opleidings- en examenpanel zijn alle opleidingslocaties benaderd. Hieronder een uitgebreide tabel met de verdeling van de respondenten naar panel en korps.

²⁸ Cronbach's alpha = 0.625

²⁹ $F(2,434)=16.986$, $p<0.001$. Om precies te zijn, maken mensen uit het opleidingspanel minder vaak negatieve ervaringen mee dan mensen uit het examen- en ervaringspanel.

Tabel 4.15 Verdeling van respondenten naar panel en korps

<i>Panel</i>	Korps waarin werkzaam	Respondenten	
		N	%
<i>Opleidingspanel</i>	IJsselland	2	1
	Twente	12	6
	Noord- en Oost-Gelderland	3	1
	Gelderland-Midden	6	3
	Gelderland-Zuid	5	2
	Utrecht	51	23
	Noord-Holland-Noord	19	9
	Zaanstreek-Waterland	8	4
	Kennemerland	2	1
	Gooi en Vechtstreek	2	1
	Haaglanden	29	13
	Hollands Midden	8	4
	Midden- en West-Brabant	23	10
	Brabant-Noord	6	3
	Brabant Zuid-Oost	12	5
	Limburg-Noord	11	5
	KLPD	20	9
	Totaal	219	100
<i>Examenpanel</i>	Groningen	2	2
	Friesland	11	11
	Twente	4	4
	Noord- en Oost-Gelderland	3	4
	Gelderland-Zuid	3	3
	Utrecht	13	13
	Noord-Holland-Noord	1	1
	Haaglanden	17	18
	Zuid-Holland-Zuid	6	6
	Zeeland	1	1
	Brabant-Noord	4	4
	Brabant Zuid-Oost	17	18
	Flevoland	14	15
	KLPD	1	1
	Totaal	97	100
<i>Ervaringspanel</i>	Groningen	52	17
	Twente	16	5
	Utrecht	64	21
	Noord-Holland-Noord	18	6
	Rotterdam-Rijnmond	63	21
	Zeeland	44	15

	Brabant Zuid-Oost	18	6
	Limburg-Noord	26	9
	Totaal	301	100

4.3 Conclusies

De empirische gegevens die de basis voor dit onderzoek vormen, zijn afkomstig van in totaal 1061 bruikbare vragenlijsten. Bij de aanvang van het onderzoek zijn ruim negenhonderd vragenlijsten uitgezet onder diverse politiefunctionarissen, waarna tijdens de eerste meting er 624 ingevuld zijn geretourneerd en tijdens de tweede meting er nog 437 ingevuld zijn teruggezonden. Dit komt neer op een respons van rond de 70% bij beide metingen. Dat kan als goed worden beschouwd. Een groot percentage van de respondenten is van het mannelijk geslacht. Bijna alle respondenten geven aan de Nederlandse etniciteit te hebben. Driekwart van de respondenten heeft een hogere vooropleiding dan is vereist. De gemiddelde leeftijd van de beginnende adspiranten ligt op 25 jaar met een spreiding van 18 tot 44 jaar.

In dit hoofdstuk zijn verder enkele kenmerken onder de loep genomen, die in het vervolg van het onderzoek als onafhankelijke variabelen aan de orde komen. Veel respondenten hadden een vriend of bekende bij de politie voordat hij of zij tot de opleiding toetrad en hadden ook contact met hen gehad voordat ze solliciteerden bij de politie. De investeringen die respondenten hebben gedaan in de baan verschillen nogal. Een groot deel geeft aan voornamelijk veel tijd en moeite te hebben geïnvesteerd in het onder de knie krijgen van het politiewerk. De grootste investeringen worden gedaan door de respondenten uit het opleidingspanel. Ongeveer tachtig procent van de respondenten geeft aan dat minder dan een kwart van hun vrienden bij de politie werkzaam is. Significant groter is het aantal vrienden bij respondenten uit het ervaringspanel, in vergelijking tot het opleidingspanel. Verder kan een significant verschil worden geconstateerd tussen de eerste en tweede meting bij het opleidingspanel; meer vrienden werken ook bij de politie na anderhalf jaar. Het contact buiten werktijd tussen collega's is niet intensief; de meeste tijd wordt met elkaar doorgebracht met uitgaan en sporten en het contact is het meest intensief bij het opleidingspanel. De politieopleiding en de praktijk sluiten volgens een grote meerderheid niet goed op elkaar aan. Verder vindt een groot deel van de respondenten dat de hoeveelheid tijd voor administratieve taken groter is dan verwacht. De hoeveelheid werk is volgens ongeveer de helft van de respondenten groter dan verwacht. Het merendeel van de respondenten is tevreden met de carrière tot nu toe, ook al is slechts dertig procent van de respondenten van mening dat er

voldoende helderheid is over de doorgroeimogelijkheden. Veel van de respondenten hebben soms tot regelmatig negatieve ervaringen met burgers, variërend van schelden tot daadwerkelijk fysiek geweld.

Hoofdstuk 5 Houding van de politiefunctionaris

Nadat in het vorige hoofdstuk enkele algemene kenmerken van de respondenten zijn beschreven, komen in dit hoofdstuk de houdingen ten aanzien van vier thema's aan de orde. Per thema wordt ingegaan op de bestaande houdingen, waarna wordt beschreven in hoeverre er een significant verschil is te constateren tussen de drie panels. Eerst wordt ingegaan op de houding van de respondenten ten aanzien van het politiewerk (par 5.1). Vervolgens komen de houding ten aanzien van de politieorganisatie (par 5.2) en de omgeving van de politie (par 5.3) aan de orde. Ten slotte wordt ingegaan op de mate van cynisme onder politiemedewerkers (par 5.4).

5.1 Houding ten aanzien van het politiewerk

De houding ten aanzien van het politiewerk is één van de thema's die in dit onderzoek centraal staat. Het politiewerk is onderverdeeld in een vijftal elementen, waarop in deze paragraaf wordt ingegaan, te weten:

- 1 het belang van traditionele versus sociaal-maatschappelijke taken;
- 2 het belang van nauwe samenwerking met andere actoren;
- 3 idealistische versus instrumentele redenen om bij de politie te werken;
- 4 de belangrijkste plus- en minpunten van het politiewerk;
- 5 de mate van autonomie.

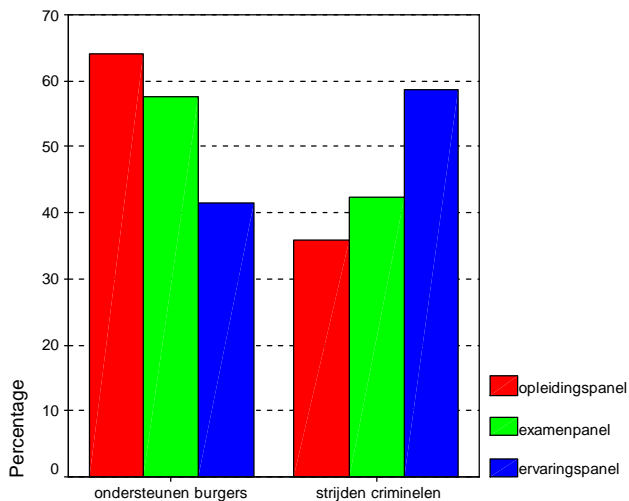
In het vervolg van deze paragraaf komen de verschillende elementen ter sprake.

5.1.1 Traditionele versus sociaal-maatschappelijke taken

Onder de traditionele taken van de politie worden de strafrechtelijke handhaving en de handhaving van de openbare orde gerekend. Daarnaast verricht de politie een aantal taken die sociaal-maatschappelijk worden genoemd: preventie, bemiddeling, het deelnemen aan lokale veiligheidsprojecten en nazorg. Het gaat hierbij om taken die meer zijn gericht op het ondersteunen van burgers dan op de strijd tegen criminelen. De betrokkenheid van de politie bij deze laatste taken is een groot aantal jaren gegroeid. Dit heeft geleid tot een aanzienlijk en zeer divers takenpakket. Sinds enkele jaren is de kerntakendiscussie nieuw leven ingeblazen: de politie wil zich meer op haar primaire taken richten en lijkt zich op bepaalde gebieden terug te trekken (Terpstra en Kouwenhoven, 2004).

Tijdens de eerste meting is aan de respondenten gevraagd een keuze te maken tussen twee taken, namelijk het ondersteunen en beschermen van goede burgers of het afschrikken van en strijden tegen criminelen. Het bleek dat van de respondenten 52% voor het ondersteunen van burgers kiest en 48% voor het strijden tegen criminelen.³⁰ Wanneer naar de drie panels wordt gekeken zien we een statistisch significant verschil.³¹ Daar waar van het opleidingspanel 64% van de respondenten kiest voor het ondersteunen van burgers (sociaal-maatschappelijk), kiest van het examenpanel rond de 40% hiervoor. Meer ervaren politiefunctionarissen kiezen verhoudingsgewijs vaker voor het strijden tegen criminelen als belangrijkste taak. Het ervaringspanel hecht significant meer waarde aan het strijden tegen criminelen (traditionele taak) dan het ondersteunen van burgers (sociaal-maatschappelijke taak).³² Voor het opleidingspanel geldt dit precies andersom.³³

Figuur 5.1 Verdeling van respondenten naar soort politietaak per panel



Tijdens de tweede meting zijn de respondenten acht taken voorgelegd variërend van ‘het vangen van criminelen’ tot ‘het opzetten van preventieve projecten’, waarvan ze hebben aangegeven hoe belangrijk ze deze vonden. Om inzicht hierin te verschaffen worden de acht taken in onderstaande tabel weergegeven met daarbij de gemiddelde score [antwoordmogelijkheden van 1 (zeer onbelangrijk) t/m 5 (zeer belangrijk)].

³⁰ Dit verschil is niet statistisch significant: chi-kwadraat = 0.877, p=0.349

³¹ Dit verschil is statistisch significant: chi-kwadraat = 26.895, p<0.001

³² Chi-kwadraat=8.758, df=1, p=0.003

³³ Chi-kwadraat=16.656, df=1, p<0.001

Tabel 5.1 Verdeling van respondenten naar het geacht belang per onderscheiden politietaak

<i>Politietaken</i>	Gem. Score	taak (zeer) onbelangrijk (%)	taak (zeer) belangrijk (%)
<i>Aanpak psychisch gestoorden (N = 427)</i>	3,1	25	35
<i>Vangen van criminelen (N = 436)</i>	4,6	0	99
<i>Surveilleren openbare ruimte (N = 435)</i>	4,2	1	89
<i>Opzetten preventieve projecten (N = 435)</i>	3,8	4	70
<i>Beschermen goedwillende burgers (N = 435)</i>	4,1	3	81
<i>Afschrikken en strijden tegen criminelen (N = 434)</i>	4,4	1	91
<i>Sociale dienst- en hulpverlening (N = 430)</i>	3,4	20	51
<i>Bestrijden van de criminaliteit (N = 436)</i>	4,6	0	99

Uit de tabel komt naar voren dat de respondenten het bestrijden van de criminaliteit en het vangen van criminelen als belangrijkste taken zien voor de politie. Maar ook het surveilleren in de openbare ruimte en het afschrikken en strijden tegen criminelen worden als zeer belangrijke taken van de politie ervaren. De sociale dienst- en hulpverlening wordt als minder belangrijk beschouwd, ook al vindt nog steeds de helft van de respondenten (51%) dat het een (zeer) belangrijke taak is. De aanpak van psychisch gestoorden vindt één op de drie (35%) een belangrijke taak van de politie.

Vier van de bovenstaande taken kunnen tot de traditionele taken van de politie worden gerekend en vier tot de sociaal-maatschappelijke taken. Tot de traditionele taken behoren het vangen van criminelen, het surveilleren van de openbare ruimte, het afschrikken en strijden tegen criminelen en het bestrijden van de criminaliteit. Tot de sociaal-maatschappelijke taken behoren het de aanpak van psychisch gestoorden, het opzetten van preventieve projecten, het beschermen van goedwillende burgers en de sociale dienst- en hulpverlening. Het blijkt dat de traditionele taken tezamen een geldige schaal vormen.³⁴

Dit geldt niet voor de sociaal-maatschappelijke taken. Uit bovenstaande tabel blijkt overduidelijk dat de politiefunctionarissen de traditionele taken belangrijker achten dan de sociaal-maatschappelijke taken. Dit sluit aan bij de constatering van Van Maanen (1973) en Manning (1997), die beweren dat de momenten van spanning en opwinding door de agenten als meest belangrijk worden gezien en andere onderdelen van het werk als niet erg belangrijk of

³⁴ Cronbach's alpha = 0.656. Als 'surveilleren in de openbare ruimte' niet mee wordt gerekend, is de alpha 0.726 (bijna 50% van de variantie wordt dus met de schaal verklaard). Verschil tussen de panels (F(2,430)=12.069, p<0.001). Totale schaalscore=13.7, opleidingspanel=13.3, examen=13.9, ervaring=14.0.

wenselijk worden gezien. Zo wordt volgens Manning (1997) de dienstverlening aan burgers door politiepersoneel ook wel *shit work* genoemd. Tijdens de eerste meting is echter geconstateerd dat men niet een duidelijke voorkeur had voor één van beide soorten taken. Deze constatering komt niet overeen met de resultaten uit eerder onderzoek.

Interessant is het nu om te bezien in hoeverre er verschillen bestaan tussen de panels. Zoals gezegd kan een geldige schaal worden gecreëerd om te bezien hoe belangrijk de respondenten de traditionele taken vinden. De totale schaalscore voor de drie panels komt neer op 17.8.³⁵ Wanneer nu de drie panels met elkaar worden vergeleken, blijkt er een significant verschil te zijn tussen de drie panels.³⁶ De score van het opleidingspanel tijdens de tweede meting is 17.5, die van het examenpanel op 18.2 en van het ervaringspanel op 18.1. Het examen- en het ervaringspanel vinden de traditionele taken belangrijker dan het opleidingspanel. Wanneer afzonderlijk naar de vier sociaal-maatschappelijke taken wordt gekeken, blijkt de relatie iets complexer in elkaar te zitten. Twee van de taken worden door het opleidingspanel significant belangrijker geacht dan het ervaringspanel, te weten ‘de aanpak van overlast door psychisch gestoorden’ en ‘sociale dienst- en hulpverlening’.³⁷ Mensen uit het opleidingspanel vinden ‘de aanpak van overlast door psychisch gestoorden’ ook belangrijker dan mensen uit het examenpanel. Het beschermen van goedwillende burgers wordt door het ervaringspanel belangrijker geacht dan het opleidingspanel.³⁸ In zijn algemeenheid kan worden gesteld dat de respondenten uit het opleidingspanel de sociaal-maatschappelijke taken belangrijker vinden dan de respondenten uit het ervaringspanel. Dit ligt in de lijn met de constatering van Fielding (1988) en Monjardet en Gorgeon (1993), net zoals de resultaten uit de eerste meting. Zij hebben geconstateerd dat bij de start van de opleiding sociaal-maatschappelijke taken worden benadrukt, waarna deze op den duur een steeds minder belangrijke plaats innemen.

5.1.2 Belang van nauwe samenwerking

De politie is niet als enige organisatie werkzaam in de veiligheidssector. Vele andere organisaties zijn medeverantwoordelijk voor de veiligheid en leefbaarheid in onze samenleving. Met name de

³⁵ De schaal bestaat uit 4 items. Per item wordt een score gegeven tussen de 1 (zeer onbelangrijk) en 5 (zeer belangrijk). De minimale score is 4 en de maximale score is 20.

³⁶ $F(2,429)=10.364, p<0.001$

³⁷ Het opleidingspanel hecht een groter belang aan de aanpak van psychisch gestoorden dan het examen- en ervaringspanel ($F(2,424)=9.985, p<0.001$). Ook hecht het opleidingspanel een grotere waarde aan de sociale dienst- en hulpverlening dan het ervaringspanel ($F(2,427)=10.568, p<0.001$).

³⁸ Het ervaringspanel vindt het beschermen van goedwillende burgers ($F(2,432)=8.132, p<0.001$) belangrijker dan het opleidingspanel.

laatste tien tot vijftien jaar is een verschuiving waar te nemen in de aanpak van onveiligheid: die wordt steeds minder alleen maar een zaak van de politie en steeds meer een zaak waarvoor ook andere maatschappelijke (overheids)organisaties verantwoordelijk zijn. Als gevolg daarvan wordt er de achterliggende jaren steeds meer samengewerkt, bijvoorbeeld in de vorm van lokale veiligheidsnetwerken (Terpstra en Kouwenhoven, 2004). Samenwerking speelt een steeds voornamere rol en om die reden is aan de respondenten gevraagd in hoeverre ze een nauwe samenwerking met diverse actoren van belang achten.

Tabel 5.2 Belang van samenwerking met organisaties

<i>Nauwe samenwerking met ...</i>	Eerste meting		Tweede meting	
	(zeer) belangrijk (%)	N	(zeer) belangrijk (%)	N
<i>Burgers</i>	98	623	95	433
<i>Andere politiekorpsen</i>	98	624	99	435
<i>Openbaar Ministerie</i>	96	624	99	434
<i>Gemeentelijke diensten</i>	93	623	91	436
<i>Welzijnsorganisaties</i>	78	624	78	436
<i>Bedrijfsleven</i>	71	623	62	435
<i>Woningcorporaties</i>	69	623	70	436

Zoals uit voorgaande tabel duidelijk wordt, zijn de respondenten van mening dat nauwe samenwerking met diverse actoren van belang is voor een vergroting van de leefbaarheid en veiligheid in onze samenleving. Een zeer ruime meerderheid (tussen 62 en 98%) van de respondenten vindt een nauwe samenwerking met alle actoren van belang. Wel wordt de samenwerking met burgers, andere politiekorpsen, het Openbaar Ministerie en de gemeentelijke diensten belangrijker geacht dan de samenwerking met welzijnsorganisaties, het bedrijfsleven en de woningcorporaties.

De zeven items zijn samengevoegd tot een schaal.³⁹ Alleen tijdens de tweede meting blijkt er een significant verschil te bestaan tussen de drie panels ten aanzien van het belang dat men hecht aan een nauwe samenwerking.⁴⁰ Respondenten uit het ervaringspanel vinden samenwerking verhoudingsgewijs belangrijker dan respondenten uit het examenpanel.

Een verschil tussen de panels tijdens de eerste meting treedt wel op wanneer wordt gekeken naar de individuele actoren. Zo achten de respondenten van het opleidingspanel een nauwe samenwerking met burgers en andere politiekorpsen van groter belang dan de respondenten van

³⁹ Cronbach's alpha = 0.744

⁴⁰ F(2,428)=3.379, p=0.035

het ervaringspanel.⁴¹ Voor de nauwe samenwerking met het Openbaar Ministerie en de woningcorporaties geldt het omgekeerde.⁴² Ook tijdens de tweede meting zien we verschillen tussen de panels in het belang dat wordt gehecht aan samenwerking met de afzonderlijke actoren. Samenwerking met het Openbaar Ministerie wordt net zoals tijdens de eerste meting door respondenten uit het ervaringspanel belangrijker geacht dan door respondenten uit het opleidingspanel.⁴³ Wat verder opvalt, is dat het ervaringspanel samenwerking met bedrijfsleven en woningcorporaties belangrijker blijkt te vinden dan het examenpanel.⁴⁴ Bij de samenwerking met gemeentelijke diensten en welzijnsorganisaties zien we het tegenovergestelde. Respondenten uit het opleidingspanel vinden samenwerking met gemeentelijke diensten en welzijnsorganisaties belangrijker dan respondenten uit het examenpanel.⁴⁵ Dat laatste geldt ook voor het ervaringspanel.

Hoewel belang aan samenwerking over het geheel genomen redelijk groot is, blijkt het belang dat respondenten hechten aan samenwerking met andere organisaties af te nemen.⁴⁶ Wanneer de panels en het belang aan samenwerking met afzonderlijke actoren in beschouwing worden genomen, blijkt het belang dat respondenten uit het opleidingspanel hechten aan samenwerking met burgers, bedrijfsleven en andere politiekorpsen tussen beide metingen af te nemen.⁴⁷ Voor het examenpanel is eenzelfde beweging zichtbaar in de samenwerking met het bedrijfsleven, gemeenten en welzijnsorganisaties.⁴⁸ De bewering van Monjardet (2000) dat in de loop van de carrière het belang van relationele aspecten afneemt kan met deze gegevens worden bevestigd.

⁴¹ Opleidingspanel vindt samenwerking met burgers ($F(2,620)=8.272$, $p<0.001$) en andere politiekorpsen ($F(2,621)=3.312$, $p=0.037$) belangrijker dan ervaringspanel.

⁴² Examen- en ervaringspanel vinden samenwerking met OM belangrijker dan opleidingspanel ($F(2,621)=8.613$, $p<0.001$). Ervaringspanel vindt ook de samenwerking met woningcorporaties belangrijker dan opleidingspanel ($F(2,620)=3.528$, $p=0.030$).

⁴³ Ervaringspanel vindt samenwerking met OM belangrijker dan opleidingspanel ($F(2,431)=5.214$, $p=0.006$);

⁴⁴ Het ervaringspanel vindt samenwerking met bedrijfsleven ($F(2,432)=3.219$, $p=0.041$) en woningcorporaties ($F(2,433)=3.216$, $p=0.041$) belangrijker dan examenpanel.

⁴⁵ Opleidingspanel vindt samenwerking met gemeentelijke diensten belangrijker dan examenpanel ($F(2,433)=3.336$, $p=0.036$). Opleidings- en ervaringspanel vinden samenwerking met welzijnsorganisaties belangrijker dan examenpanel ($F(2,433)=3.216$, $p=0.041$).

⁴⁶ T-toets(1050)= 2.415 , $p=0.016$.

⁴⁷ Het belang van samenwerking met burgers (t -toets= 6.070 , $df=424$, $p<0.001$), het bedrijfsleven ($t=2.612$, $df=422.881$, $p=0.009$) en andere politiekorpsen ($t=2.380$, $df=421.704$, $p=0.018$) is afgenomen.

⁴⁸ Het belang van samenwerking met bedrijfsleven ($t=3.077$, $df=104.382$, $p=0.003$), gemeentelijke diensten ($t=2.308$, $df=154$, $p=0.022$) en welzijnsorganisaties ($t=3.537$, $df=100.419$, $p=0.001$) is afgenomen.

5.1.3 Instrumentele versus idealistische redenen

Politiefunctionarissen hebben verschillende redenen om bij de politie te gaan (werken) en te blijven. Deze redenen zijn in drie clusters verdeeld. Zo kan de reden voornamelijk idealistisch zijn, zoals het leveren van een bijdrage aan het bestrijden van onveiligheid of het leefbaar houden van de samenleving. Daarnaast kan de reden vooral instrumenteel van aard zijn, zoals goede carrièremogelijkheden, de zekerheid van de baan of een goede betaling. Ten derde zijn er diverse overige redenen. Wanneer de vragen ingedeeld worden naar idealistisch, instrumenteel of andere redenen, leidt dit tot de volgende resultaten.

Tabel 5.3 Redenen om bij de politie te gaan en te blijven

<i>Redenen</i>	Eerste meting				Tweede meting			
	bij de politie gaan (%)	N	bij de politie blijven (%)	N⁴⁹	bij de politie gaan (%)	N	bij de politie blijven (%)	N
<i>Idealistisch</i>	71	392	52	186	74	270	54	197
<i>Instrumenteel</i>	6	33	21	76	9	32	27	100
<i>Andere redenen</i>	23	127	27	97	17	61	19	68
Totaal	100	552	100	359	100	363	100	365

Uit de tabel is af te leiden, dat tijdens beide meetmomenten een groot deel van de respondenten een idealistische reden heeft om te kiezen voor een baan bij de politie.⁵⁰ Minder dan 10 procent (respectievelijk 6 en 9%) van de respondenten ziet een baan bij de politie vooral als iets instrumenteels. Kijken we echter naar de belangrijkste redenen voor respondenten om bij de politie te blijven, komt toch een ander beeld naar voren. Daar noemt ongeveer een op de vier respondenten (resp. 21 en 27%) een instrumentele reden om te blijven en nog maar ongeveer de helft van de respondenten (resp. 52 en 54%) heeft een idealistische reden om bij de politie te blijven.⁵¹ Geconcludeerd kan worden dat een gedeelte van de respondenten een idealistische reden had om bij de politie te gaan, maar voor een deel van hen zijn instrumentele redenen belangrijker geworden. Dit sluit aan bij diverse studies waarin is aangetroffen dat de idealistische visie die men aan het begin aantreft langzaam bijtrekt (Cooper, 1982) en de visie op het werk

⁴⁹ Tijdens de eerste meting zijn alleen het examen- en ervaringspanel op dit item bevraagd.

⁵⁰ Eerste meting: chi-kwadraat = 373.553, df=2, p<0.001. Tweede meting: chi-kwadraat=278.694, df=2, p<0.001.

⁵¹ Zowel tijdens de eerste (chi-kwadraat=55.109, df=2, p<0.001) als de tweede meting (chi-kwadraat=74.175, df=2, p<0.001) is dit verschil statistisch significant. Uit de tabel kan worden afgeleid dat verhoudingsgewijs meer mensen een idealistische reden hebben om bij de politie te blijven dan een instrumentele of andere reden.

steeds meer van instrumentele aard wordt; het werk is gewoon een baan, een manier om geld te verdienen (Cook, 1986).

5.1.4 Plus- en minpunten

Aan de respondenten is de vraag gesteld wat zij het grootste pluspunt van het politiewerk vinden. Ze konden hierbij uit zeven pluspunten kiezen, variërend van het afwisselende karakter van het politiewerk tot aan het hebben van veel verantwoordelijkheden.

Tabel 5.4 Belangrijkste pluspunt van het politiewerk

<i>Pluspunten van het politiewerk</i>	Eerste meting		Tweede meting	
	Belangrijkste pluspunt (%)	N	Belangrijkste pluspunt (%)	N
<i>Het politiewerk is afwisselend</i>	72	400	74	283
<i>Als agent heb je veel menselijk contact</i>	14	78	11	41
<i>Als agent heb je veel verantwoordelijkheid</i>	3	19	2	9
<i>Als agent werk je in teamverband</i>	3	17	2	8
<i>Als agent kun je initiatieven nemen</i>	3	14	4	16
<i>Het politiewerk is opwindend</i>	2	11	4	15
<i>Overige pluspunten</i>	4	20	3	10
<i>Totaal</i>	101	559	100	382

Bovenstaande tabel laat zien dat het afwisselende karakter van het politiewerk als belangrijkste pluspunt van het politiewerk wordt genoemd, op ruime afstand gevolgd door het hebben van menselijk contact.⁵² De antwoorden van de drie panels tijdens de eerste meting blijken significant van elkaar verschillen.⁵³ Van het opleidingspanel noemt 64% het afwisselende karakter het grootste pluspunt, terwijl van het ervaringspanel ruim 77% dit als grootste pluspunt ziet. Een groter aantal respondenten uit het opleidingspanel beschouwt het hebben van menselijke contact als belangrijkste pluspunt dan het ervaringspanel (20% versus 10% van de respondenten).

Andere elementen als het hebben van veel verantwoordelijkheid en het werken in teamverband worden niet als belangrijke pluspunten gezien. Het beeld dat door diverse realityprogramma's nogal eens wordt gecreëerd, waarin het politiewerk als sensationeel en opwindend wordt afgeschilderd, komt in ieder geval niet overeen met de beleving van de respondenten. Een klein deel van de respondenten (respectievelijk 2 en 4%) noemt het

⁵² Eerste meting: chi-kwadraat = 1537.882, df=6, p<0.001. Tweede meting: chi-kwadraat=1129.707, df=6, p<0.001.

opwindende karakter van het politiewerk als grootste pluspunt. Crank (1998) stelt overigens wel dat opwindende gebeurtenissen, hoewel wellicht niet frequent voorkomend, sterk bijdragen aan het gevoel van eigenwaarde van de politieagent.

Naast de pluspunten van het politiewerk is ook gevraagd naar de minpunten. De respondenten konden kiezen uit tien minpunten, variërend van het gevaar van het werk tot het bureaucratische gehalte van het politiewerk. Het bureaucratische werk wordt door ongeveer drie van de vijf respondenten (resp. 58 en 64%) als grootste minpunt genoemd.⁵⁴ Dit komt overeen met de constatering van Punch e.a. (1999) en Reiner (1992), die stellen dat er een afkeer bestaat van formele procedures, interne regels en bureaucratie. Het slechte imago van de politie (politie staat slecht aangeschreven) en het niet efficiënt werken zijn minpunten die door ongeveer één op de tien respondenten wordt genoemd.

Tabel 5.5 Belangrijkste minpunt van het politiewerk

<i>Minpunten van het politiewerk</i>	Eerste meting		Tweede meting	
	Belangrijkste minpunt (%)	N	Belangrijkste minpunt (%)	N
<i>Het werk is te bureaucratisch</i>	58	336	64	257
<i>De politie staat slecht aangeschreven</i>	14	84	11	45
<i>De politie werkt niet efficiënt</i>	9	53	14	55
<i>Het werk is gevaarlijk</i>	2	13	2	6
<i>Als agent zie je alleen het slechte van de mens</i>	2	11	2	8
<i>Als agent heb je onvoldoende autonomie</i>	2	9	0	1
<i>Als agent heb je te weinig tijd voor familie</i>	3	19	1	4
<i>Werk is monotoom / te veel verantwoordelijkheden</i>	0	2	0	1
<i>Overige minpunten</i>	10	55	6	22
Totaal	100	582	100	399

Er bestaat een significant verschil tussen de drie panels.⁵⁵ Driekwart van de respondenten (74%) uit het examenpanel tijdens de eerste meting vindt het bureaucratisch gehalte het grootste minpunt tegenover ruim de helft van de respondenten uit het opleidings- en ervaringspanel (resp. 51 en 57%). Tijdens de tweede meting vindt bijna driekwart van de respondenten uit het

⁵³ Chi-kwadraat=31.628, df=12, p=0.001

⁵⁴ Eerste meting: chi-kwadraat = 1591.883, df=9, p<0.001. Tweede meting: chi-kwadraat = 1218.316, df=8, p<0.001.

⁵⁵ Eerste meting: chi-kwadraat=45.697, df=18, p<0.001. Tweede meting: chi-kwadraat=34.512, df=16,

opleidingspanel het bureaucratisch gehalte het grootste minpunt. Dit doet vermoeden dat tijdens de opleiding de aspiranten meer en meer het idee krijgen dat de bureaucratische component een belangrijk minpunt is van het politiewerk, terwijl na enige jaren in de praktijk te hebben gewerkt, het percentage weer daalt. Dit blijkt ook uit het feit dat op het moment dat beide metingen naast elkaar worden gezet van het opleidingspanel, er een significant verschil optreedt. Tijdens de eerste meting is ‘slechts’ 51% van de respondenten van mening dat het werk te bureaucratisch is, terwijl dit tijdens de tweede meting is gestegen tot ruim 70%.

Wat verder opvalt, is dat één op de vijf respondenten uit het opleidingspanel (20%) het slechte imago van de politie als minpunt noemt, terwijl één op de tien (11%) van de respondenten uit het ervaringspanel dat vindt. Daarnaast is het opvallend dat ruim dertien procent van het ervaringspanel het niet efficiënt werken van de politie als grootste minpunt noemt, terwijl dat bij het opleidings- en examenpanel respectievelijk vijf en zeven procent is. Ook tijdens de tweede meting noemt één op de vijf respondenten (21%) uit het ervaringspanel dit als grootste minpunt.

5.1.5 Autonomie

Eerder is aangegeven dat wordt verondersteld dat politiemedewerkers een grote discretionaire ruimte hebben bij de uitvoering van hun werkzaamheden. Tijdens de tweede meting zijn aan de respondenten vijf stellingen voorgelegd die ingaan op de mate van autonomie van de medewerkers.

Tabel 5.6 Mate van autonomie

<i>Elementen van autonomie</i>	(volledig) mee eens (%)	N
<i>Ik bepaal zelf de volgorde van mijn werkzaamheden</i>	53	437
<i>Ik kan mijn eigen werkwijze kiezen</i>	49	435
<i>Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk uitvoer</i>	45	437
<i>Mijn werkwijze wordt mij niet voorgeschreven</i>	40	435
<i>Ik beslis zelf wanneer ik een taak uitvoer</i>	27	436

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat rond de helft van de respondenten het eens is met de meeste elementen van autonomie. Alleen het moment dat men taken uitvoert blijkt niet geheel zelf te bepalen, aangezien iets meer dan een kwart van de respondenten (27%) het eens is met de stelling dat men zelf beslist wanneer men een taak uitvoert. Maar de volgorde en de werkwijze van de

p=0.005.

werkzaamheden kan volgens ongeveer de helft van de respondenten zelf worden bepaald.

De vijf elementen zijn tot een autonomieschaal geconstrueerd.⁵⁶ Uit de analyse van de schaalwaarden blijkt, dat het ervaringspanel zich significant minder autonoom voelt dan het opleidingspanel.⁵⁷ Bij een schaalwaarde die kan variëren van 5 tot en met 25, is de gemiddelde schaalwaarde van het opleidingspanel 16.6 en die van het ervaringspanel 15.8. Daar waar kan worden verwacht dat meer ervarenheid een grotere autonomie met zich meebrengt, blijkt dat in de praktijk in ieder geval niet zo te worden ervaren door de medewerkers.

5.2 Houding ten aanzien van de politieorganisatie

De tweede houding die centraal staat, is die ten aanzien van de politieorganisatie. Om te achterhalen hoe de respondenten denken over de politieorganisatie, wordt onder andere gekeken naar ‘commitment’, ofwel de betrokkenheid bij en de binding met de organisatie. Daarbij wordt onderscheid gemaakt in drie componenten van binding met de politieorganisatie, te weten:

- 1 een affectieve component;
- 2 een continuïteitscomponent;
- 3 een normatieve component.

Deze indeling is afkomstig van Allen en Meyer (1990), die voor het opstellen ervan gebruik hebben gemaakt van acht items per component. Voor dit onderzoek is het aantal vragen reeds aanzienlijk en er is om die reden voor gekozen het aantal vragen in te korten. Dit heeft uiteindelijk geresulteerd in zes vragen per item. Daarnaast is als vierde element de houding ten aanzien van de kwaliteit van de leidinggevendenden toegevoegd, aangezien dat gewoonlijk een niet onbelangrijk aspect wordt gevonden binnen de politieorganisatie.

5.2.1 Affectieve component

De eerste component van de binding met de politieorganisatie gaat in op de vraag in welke mate de respondenten zich emotioneel betrokken voelen bij de organisatie. Een politiefunctionaris met een hoge mate van affectieve binding identificeert zich met, is betrokken bij en geniet van het lidmaatschap van de organisatie. Om daar een indruk van te krijgen is een zestal vragen gesteld.

⁵⁶ Cronbach's alpha = 0.820

⁵⁷ F(2,434)=4.403, p=0.013

Zo is onder andere gevraagd naar de mate waarin politiemedewerkers zich onderdeel van de familie voelen, het korps een persoonlijke betekenis heeft en in hoeverre politiemedewerkers gelukkig zijn dat ze voor de politieorganisatie mogen werken. De zes items tezamen vormen een schaal.⁵⁸ In onderstaande tabel is aangegeven welk percentage van de respondenten het (volledig) eens is met de diverse stellingen.

Tabel 5.8 Elementen van affectieve binding

<i>Elementen van affectieve binding</i>	Eerste meting		Tweede meting	
	(volledig) eens (%)	N	(volledig) eens (%)	N
<i>Mijn korps heeft voor mij een persoonlijke Betekenis</i>	33	612	36	435
<i>Ik denk niet zo makkelijk betrokken te raken bij een andere organisatie als ik bij mijn korps ben</i>	16	615	18	434
<i>Ik heb het gevoel dat ik in mijn korps deel uitmaak van 'de familie'</i>	41	608	47	434
<i>Ik voel me 'emotioneel betrokken' bij de politieorganisatie</i>	53	618	43	434
<i>Ik zou erg gelukkig zijn wanneer ik de rest van mijn carrière bij de politieorganisatie blijf werken</i>	69	616	49	433
<i>Ik houd ervan om de politieorganisatie met buitenstaanders te bespreken</i>	30	615	19	435

Uit de percentages blijkt dat er een aanzienlijk verschil is tussen bepaalde elementen van de affectieve component. Zo is slechts 18% van de respondenten van mening dat ze niet zo makkelijk net zo betrokken kunnen raken bij een andere organisatie als dat ze bij de politieorganisatie zijn. Met de stelling dat de respondenten erg gelukkig zouden zijn wanneer ze de rest van hun carrière bij de politieorganisatie blijven werken is bijna de helft het (volledig) eens. De percentages met betrekking tot de andere items vallen hier tussenin.

De score op de schaal van affectieve binding kan variëren tussen de 6 en 30. Wanneer de totaalscore op de affectieve schaal van de verschillende panels met elkaar worden vergeleken tijdens de tweede meting, loopt deze uiteen. Zo heeft het opleidingspanel een gemiddelde score van 19 en het examen- en ervaringspanel van 17, dat een significant verschil blijkt te zijn.⁵⁹ De

⁵⁸ Cronbach's alpha = 0.650

⁵⁹ $F(2,427)=19.150$, $p<0.001$. Politiepersonen uit het opleidingspanel voelen zich meer betrokken bij de politieorganisatie dan mensen uit de andere panels. Ook tijdens de eerste meting is er een statistisch significant verschil aangetroffen: $F(2,617)=24.699$, $p<0.001$. Politiepersonen uit het opleidings- en examenpanel voelen zich meer betrokken bij de politieorganisatie dan mensen uit het ervaringspanel.

politiefunctionarissen uit het examen- en ervaringspanel hebben een significant lagere score op de schaal van affectieve binding en voelen zich minder betrokken bij de organisatie dan het opleidingspanel. Wanneer tijdens de eerste meting naar de afzonderlijke aspecten wordt gekeken zien we dit ook terug. Voor de meeste elementen van affectieve binding geldt dat het opleidingspanel zich meer betrokken voelt bij de politieorganisatie dan het examen- en ervaringspanel.⁶⁰ Deze bevindingen lijken de resultaten uit ander onderzoek niet te ondersteunen. Daarin komt voornamelijk als uitkomst naar voren dat naarmate een persoon langer bij een organisatie werkzaam is, deze een steeds grotere affectieve binding met de organisatie krijgt (Allen en Meyer, 1990). Maar omdat nog geen longitudinale analyses zijn uitgevoerd, kunnen de resultaten uit eerder onderzoek niet geheel worden tegengesproken.

5.2.2 Continuïteitscomponent

De tweede component van de binding met de politieorganisatie legt de nadruk op de gepercipieerde kosten van het verlaten van de organisatie, afgezet tegen de gepercipieerde baten van wanneer iemand bij de organisatie blijft. Om deze continuïteitscomponent te achterhalen zijn zes stellingen in de vragenlijst opgenomen. Net als bij de vorige component is een grote diversiteit in antwoordpercentages te zien.

Tabel 5.9 Elementen van continuïteit

<i>Elementen continuïteit</i>	Eerste meting		Tweede meting	
	(volledig eens (%))	N	(volledig eens (%))	N
<i>Ik ben bang voor de gevolgen van het stoppen met mijn baan, zonder dat ik al een andere baan heb</i>	63	620	71	434
<i>Het zou voor mij heel moeilijk zijn om mijn korps per direct te verlaten, ook al zou ik dat willen</i>	44	617	46	436
<i>Te veel in mijn leven zou worden ontwricht wanneer</i>	36	618	44	436

Waarschijnlijk is hier sprake van wat bekend staat als anticiperende socialisatie.

⁶⁰ Mensen uit het opleidingspanel houden er meer van om de politieorganisatie met anderen te bediscussieren ($F(2,612)=7.525, p=0.001$) en voor hen heeft het korps meer persoonlijke betekenis ($F(2,609)=27.179, p<0.001$) dan voor mensen uit het examen- en ervaringspanel. Voor mensen uit het examenpanel heeft het korps meer betekenis dan voor mensen uit het ervaringspanel. Mensen uit het opleidingspanel raken niet zo gemakkelijk betrokken bij een andere organisatie ($F(2,612)=7.031, p=0.001$), hebben meer het gevoel dat ze deel uitmaken van ‘de familie’ in het korps ($F(2,605)=11.837, p<0.001$), voelen zich emotioneel meer betrokken bij de organisatie ($F(2,615)=11.904, p<0.001$) en zijn meer gelukkig met een carrière bij de politie ($F(2,613)=23.571, p<0.001$) dan mensen uit het ervaringspanel. Op het aspect van de emotionele betrokkenheid na zijn mensen uit het examenpanel wat de andere aspecten betreft ook meer betrokken dan mensen uit het ervaringspanel.

<i>ik per direct mijn korps zou verlaten</i>				
<i>Ik heb het gevoel dat ik te weinig opties heb om te overwegen mijn korps te verlaten</i>	24	612	26	435
<i>Op dit moment is het voor mij een noodzaak om bij mijn huidige korps te blijven</i>	--	--	27	436
<i>Het zou te veel kosten wanneer ik het korps nu verlaat</i>	--	--	36	434

Ongeveer tweederde (resp. 63 en 71%) van de respondenten geeft aan bang te zijn voor de gevolgen van het stoppen met zijn of haar baan zonder op dat moment reeds een andere baan te hebben. Daarentegen is een kwart (resp. 24 en 26%) van de respondenten het (volledig) eens met de stelling dat ze het gevoel hebben te weinig opties te hebben om te overwegen hun korps te verlaten. De andere antwoorden variëren tussen deze twee uitkomsten.

De zes bovenstaande items zijn vervolgens samengevoegd tot een zogenaamde continuïteitsschaal.⁶¹ De score van de continuïteitsschaal loopt uiteen van een score van 6 tot aan een score van 30. De gemiddelde score van alle respondenten is 19, dat net iets boven de mediaan ligt. De score van de continuïteitsschaal blijkt dezelfde te zijn over de drie panels.⁶² Ook uit analyse van de afzonderlijke items tijdens de eerste meting blijken nauwelijks verschillen te bestaan tussen de panels. Het enige verschil dat naar voren komt is dat mensen uit het examenpanel verhoudingsgewijs minder bang zijn voor de gevolgen van het stoppen met de huidige baan zonder een nieuwe baan te hebben dan mensen uit het ervaringspanel.⁶³ De continuïteitscomponent is dan ook vrij stabiel, wat betekent dat er eenzelfde mening bestaat aangaande de gepercipieerde kosten bij het verlaten van de politieorganisatie ten opzichte van de gepercipieerde winsten van het blijven bij de organisatie (Allen en Meyer, 1990).

5.2.3 Normatieve component

De laatste component van de binding met de politieorganisatie betreft de normatieve component. Deze component verwijst naar de gevoelens van een verplichting om bij de politieorganisatie te blijven, omdat hij of zij vindt dat dit zo hoort. Voor deze component zijn wederom zes items geselecteerd. Er is aan de respondenten gevraagd naar de mate waarin ze vinden dat iemand loyaal aan de eigen organisatie moet blijven en niet te veel van de ene naar de andere organisatie

⁶¹ Cronbach's alpha = 0.754

⁶² Er is geen statistisch significant verschil: $F(2,433)=2.178$, $p=0.115$. Tijdens de tweede meting is de houding ten aanzien van de continuïteit bij de verschillende panels gelijk.

⁶³ $F(2,617)=5.200$, $p=0.006$

moet overstappen. In onderstaande tabel worden de percentages per stelling weergegeven.

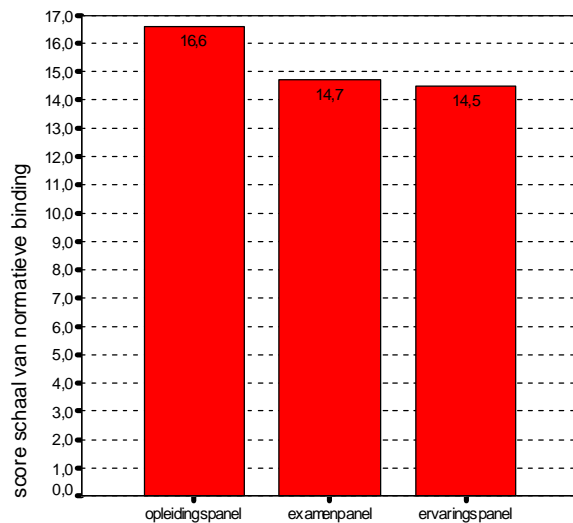
Tabel 5.10 Elementen van normatieve binding

<i>Elementen van normatieve binding</i>	Eerste meting		Tweede meting	
	(volledig) eens (%)	N	(volledig) eens (%)	N
<i>Ik denk dat mensen tegenwoordig te vaak van de ene naar de andere organisatie overstappen</i>	24	619	24	436
<i>Ik vind dat een persoon loyaal moet blijven aan zijn of haar organisatie</i>	28	619	20	435
<i>Het gaan van de ene naar de andere organisatie vind ik onethisch</i>	--	--	39	436
<i>Een van de belangrijkste redenen dat ik bij de politieorganisatie blijf werken, is dat ik een morele verplichting voel om te blijven</i>	--	--	9	435
<i>Ik heb geleerd dat je moet geloven in loyaliteit jegens de organisatie waar je werkt</i>	--	--	31	435
<i>Als ik een aanbieding krijg voor een betere baan ergens anders, zou het niet goed voelen om mijn korps te verlaten</i>	25	617	12	435

Uit de tabel valt af te lezen dat de percentages variëren tussen de negen en eenendertig procent. De normatieve binding met de politieorganisatie blijkt niet al te sterk te zijn. Zo voelt het ‘slechts’ bij één op de tien respondenten niet goed om de politieorganisatie zonder meer te verlaten. Bijna driekwart van de respondenten is de mening toegedaan dat dit geen probleem hoort te zijn. Uit de antwoorden valt verder op te maken dat eenderde van de respondenten wel heeft geleerd dat je moet geloven in loyaliteit, maar dat staat een nieuwe baan niet in de weg.

Op basis van deze zes items is een normatieve bindingsschaal geconstrueerd. De normatieve bindingsschaal kan vervolgens de waarden tussen de 6 en 30 aannemen. Uit de data blijkt dat de gemiddelde score 15,5 is. Er blijkt een significant verschil op te treden tussen de panels. Het opleidingspanel heeft een gemiddelde score van 16,6 en het ervaringspanel van 14,5. Hieruit valt af te leiden dat de respondenten van het opleidingspanel een significant hogere normatieve binding met de politieorganisatie hebben dan de respondenten van het ervaringspanel. Dit betekent in andere woorden dat in zijn algemeenheid de respondenten zich niet sterk verplicht voelen om bij de organisatie te blijven (Allen en Meyer, 1990). Naarmate het meer ervaren politiefunctionarissen betreft, neemt dit gevoel nog verder af.

Grafiek 5.1 Score normatieve bindingsschaal (N = 613)



5.2.4 Functioneren leidinggevenden

In deze paragraaf wordt ingegaan op het functioneren van leidinggevenden. Er kan onderscheid worden gemaakt in drie componenten, te weten de ondersteuning door de chef, de mate van taakgericht leiderschap en de mate van participatief leiderschap. In de vragenlijst voor de tweede meting zijn hierover vragen opgenomen. Om enig inzicht te geven in de antwoorden aangaande de betreffende vragen, kan onderstaande tabel daar een goed overzicht van geven.

Tabel 5.11 Functioneren van leidinggevenden

<i>Elementen van de kwaliteit leidinggevenden</i>	(volledig) eens (%)	N
<i>Mijn chef heeft oog voor het welzijn van de medewerkers</i>	64	433
<i>Mijn chef besteedt aandacht aan wat ik zeg</i>	67	432
<i>Mijn chef helpt het werk gedaan te krijgen</i>	46	434
<i>Mijn chef kan mensen goed laten samenwerken</i>	38	434
<i>Mijn chef corrigeert als het nodig is</i>	80	434
<i>Mijn chef zorgt voor een goede taakverdeling</i>	46	431
<i>Mijn chef verschaft informatie die medewerkers nodig hebben in hun werk</i>	55	433
<i>Mijn chef let op dat iedereen zijn uiterste best doet</i>	38	434
<i>Mijn chef raadpleegt medewerkers over zaken die voor hen van belang zijn</i>	58	434
<i>Mijn chef overlegt met ons voor belangrijke beslissingen worden genomen</i>	23	430
<i>Mijn chef laat medewerkers meepraten over zaken die hen aangaan</i>	51	433
<i>Mijn chef overlegt over de planning van het werk</i>	35	434

Zoals uit de tabel valt op te maken, verschillen de antwoordpercentages behoorlijk, namelijk van 23 tot 80%. Zo zijn vier van de vijf (80%) respondenten van mening dat de chef corrigeert, daar waar nodig, terwijl slechts een kwart (23%) van mening is dat de chef eerst overlegt met de respondenten voordat belangrijke beslissingen worden genomen. De rest van de antwoorden varieert tussen deze twee waarden.

Wanneer het gaat om de ondersteuning door de chef, blijkt dat een ruime meerderheid vindt dat de chef oog heeft voor het welzijn van de medewerkers en aandacht besteedt aan wat zij zeggen. Een minderheid is echter van mening dat de chef ook helpt om de zaken gedaan te krijgen en dat de chef mensen goed kan laten samenwerken. De vier items tezamen vormen een schaal met een waarde die varieert van vier tot en met twintig.⁶⁴ Er blijkt een significant verschil te zijn tussen de panels.⁶⁵ De gemiddelde waarden tijdens de tweede meting van de drie panels zijn achtereenvolgens 14.2 (opleidingspanel), 14.5 (examenpanel) en 12.9 (ervaringspanel). Het meer ervaren panel beoordeelt de ondersteuning door de chef negatiever dan zowel het opleidings- als examenpanel.

Het oordeel over het taakgerichte leiderschap loopt nogal uiteen. Zo zijn vier van de vijf respondenten (80%) van mening dat de chef corrigeert waar nodig, terwijl minder dan de helft (38%) vindt dat de chef erop let dat iedereen zijn uiterste best doet. De vier tezamen vormen wederom een schaal met een schaalwaarde van vier tot en met twintig.⁶⁶ Bij deze vorm van leiderschap kan dezelfde relatie worden gezien als bij de voorgaande component van leiderschap. Het ervaringspanel is negatiever over het taakgericht leiderschap dan het opleidingspanel (opleidingspanel: 14.2 / examenpanel: 13.8 / ervaringspanel: 12.9).⁶⁷

De derde component, het participatief leiderschap, wordt in zijn algemeenheid het laagste beoordeelt van de drie componenten. Net als bij de voorgaande componenten is een schaal opgesteld van deze component waarbij de waarden variëren tussen de vier en twintig.⁶⁸ Net als bij de voorgaande twee componenten is er wederom een significant verschil tussen de panels, waarbij het opleidings- en examenpanel hoger scoren dan het ervaringspanel (opleidingspanel: 13.5 / examenpanel: 12.6 / ervaringspanel: 11.5). De meer ervaren politiefunctionarissen oordelen negatiever over het participatief leiderschap dan de andere twee panels.

Over het algemeen gezien kan worden gesteld, dat de meer ervaren politiefunctionarissen een negatiever oordeel hebben over het functioneren van hun leidinggevenden. Op alle drie de

⁶⁴ Cronbach's alpha=0.830

⁶⁵ $F(2,431)=15.399$, $p<0.001$.

⁶⁶ Cronbach's alpha=0.780

⁶⁷ $F(2,431)=13.023$, $p<0.001$.

⁶⁸ Cronbach's alpha=0.847

gebieden, ondersteuning door de chef, taakgericht en participatief leiderschap oordelen de respondenten uit het opleidingspanel daar positief over. Na de uitvoering van de volgende meting kan iets worden gezegd over de ontwikkeling binnen de panels na verloop van tijd.

5.3 Houding ten aanzien van de omgeving

Een derde houding die in dit onderzoek aan de orde komt, is de houding ten aanzien van de omgeving van de politie. De omgeving van de politie is in dit onderzoek in drie aspecten opgedeeld. Zo wordt ingegaan op de houding ten aanzien van burgers, ten aanzien van andere organisaties die betrokken zijn bij de veiligheid en ten slotte ten aanzien van de media.

5.3.1 Burgers

Burgers zijn een belangrijke partij wanneer het gaat om de omgeving van de politie. De aandacht voor burgers is steeds groter geworden en speelt bijvoorbeeld in de huidige prestatiecontracten een niet te onderschatten rol. Met behulp van onder andere de Politiemonitor Bevolking wordt achterhaald wat de ervaringen met de politie zijn. In dit onderzoek is gekeken naar de wijze waarop de politiemedewerkers naar burgers kijken. De respondenten hebben twaalf stellingen voorgelegd gekregen, met de onderstaande resultaten.

Tabel 5.12 Relatie met burgers

<i>Aspecten met betrekking tot de relatie met burgers</i>	Eerste meting		Tweede meting	
	(volledig eens (%))	N	(volledig eens (%))	N
<i>Burgers begrijpen goed waar de politie mee bezig is</i>	8	624	4	436
<i>Burgers zijn niet te kritisch over functioneren politie</i>	15	622	15	435
<i>Burgers zouden moeten weten wat politiewerk inhoudt</i>	--	--	10	436
<i>Het beeld dat burgers hebben van de politie klopt</i>	--	--	3	436
<i>Burgers lopen politie niet alleen maar in de weg</i>	77	621	65	434
<i>Burgers werken mee aan verbeteren van veiligheid</i>	38	622	38	435
<i>Burgers zijn behulpzaam bij opsporen misdrijven</i>	30	621	42	434
<i>Burgers leggen verantwoordelijkheid niet snel bij politie</i>	--	--	1	435
<i>De politie is afhankelijk van burgers</i>	78	623	73	436
<i>Burgers zijn een belangrijke partner voor de politie</i>	91	623	86	435
<i>Zonder burgers is het onmogelijk goed te functioneren</i>	--	--	72	436
<i>Relatie met burgers is cruciaal bij uitvoering politietaak</i>	--	--	79	435

Zoals uit de tabel kan worden opgemaakt, zijn er onderling nogal wat verschillen. De vragen zijn

zo ge(her)formuleerd in de tabel, dat een hoger percentage een positiever beeld van de burgers inhoudt. Uit de antwoorden is af te leiden dat een grote groep respondenten (91 en 86%) de burger een belangrijke partner vindt van de politie. Maar daarnaast vindt slechts één procent van de respondenten dat de burgers niet snel de verantwoordelijkheid bij de politie leggen. Verder is opvallend dat slechts drie procent het gevoel heeft dat het beeld van de burgers over de politie klopt. De bovenstaande twaalf items zijn onder te verdelen in drie componenten, waarna per component een schaal is geconstrueerd.

De eerste vier vragen tezamen vormen een schaal, die de mate van *begrip* bij burgers richting de politie meet.⁶⁹ Zoals reeds uit de antwoordpercentages op de vragen kon worden afgeleid, is het begrip bij de burgers volgens de respondenten niet al te rooskleurig. De gemiddelde score is 8.4 op een schaal van 4 tot en met 20; de score ligt dus ver onder de mediaan. Er treden verder geen significante verschillen op tussen het opleidingspanel en de twee andere panels.⁷⁰

De tweede set van vier vragen gaat in op het oordeel van de medewerkers aangaande het *gedrag* van burgers. De schaal blijkt echter niet betrouwbaar genoeg te zijn om er verdere analyses mee uit te voeren. Om die reden worden de vier single-items afzonderlijk besproken. Een merendeel (64%) van de respondenten heeft niet het gevoel dat burgers de politie in de weg lopen bij de uitoefening van het werk. Een kleiner deel van de respondenten (rond de 40%) ziet een actieve betrokkenheid bij het verbeteren van de veiligheid en het opsporen van misdrijven. Het nemen van verantwoordelijkheid voor de veiligheid lijkt echter weer een stap te ver op basis van de antwoorden van de politiemedewerkers, aangezien slechts 1% vindt dat de burgers niet snel de verantwoordelijkheid bij de politie trachten neer te leggen. Alleen voor het item met betrekking tot het in de weg lopen van burgers is een statistisch significant verschil aangetoond tussen de panels.⁷¹ Medewerkers uit het opleidingspanel zijn meer van mening dat burgers in de weg lopen dan medewerkers uit het ervaringspanel.

Het laatste element betreft de noodzaak van hulp van burgers bij de uitoefening van de politietaak. De laatste vier items vormen een betrouwbare schaal.⁷² Wederom kan de waarde van de schaal variëren van 4 tot en met 20. De gemiddelde waarde van de schaal is hoog (15.5) en hieruit kan worden afgeleid dat de politiemedewerkers burgers in hoge mate noodzakelijk achten bij de uitoefening van hun taken. Het blijkt dat het opleidingspanel een waarde op deze schaal

⁶⁹ Cronbach's alpha=0.653

⁷⁰ F(2,432)=2.459, p=0.087.

⁷¹ F(2,431)=5.873, p=0.003.

⁷² Cronbach's alpha=0.749

heeft van 15, het examenpanel 15.9 en het ervaringspanel van 16, dat een significant verschil is.⁷³ De politiemedewerkers met meer ervaring schatten de noodzaak van de burgers hoger in.

Het is moeilijk bovenstaande uitkomsten te vergelijken met eerdere uitkomsten uit onderzoek. Er is bijvoorbeeld geen eenduidig bewijs gevonden voor de resultaten van Butler en Cochrane (1977), waaruit blijkt dat de houding ten opzichte van het publiek verandert naarmate politiefunctionarissen meer ervaring hebben. Het publiek wordt dan als vijandiger en kritischer beoordeeld. Ook wordt in onze gegevens geen overtuigend bewijs gevonden voor de theorie van Bonifacio (1991), waarin hij stelt dat in de opleiding een afstand wordt gecreëerd met de burgers en de agent zich superieur acht aan de burger.

5.3.2 Organisaties in de veiligheidszorg

Naast burgers spelen diverse andere partijen een belangrijke rol voor de politie bij de zorg om veiligheid. Het denken in termen van samenwerking en netwerken wordt steeds belangrijker. Om die reden is het interessant te bezien welke partijen als belangrijke partner worden beschouwd. Eerder in dit hoofdstuk is ingegaan op de mening van de respondenten aangaande het belang van een nauwe samenwerking met verschillende actoren voor een vergroting van de leefbaarheid en veiligheid in onze samenleving. Hier staat de vraag centraal hoe de samenwerking met deze organisaties verloopt. In de onderstaande tabel staat weergegeven in hoeverre de respondenten van mening zijn dat de samenwerking goed verloopt.

Tabel 5.13 Beoordeling van de samenwerking met andere partijen

<i>Goede samenwerking met ...</i>	Eerste meting		Tweede meting	
	(volledig eens (%))	N	(volledig eens (%))	N
<i>Burgers</i>	--	--	30	418
<i>Andere politiekorpsen</i>	--	--	57	432
<i>Openbaar Ministerie</i>	41	614	45	432
<i>Gemeentelijke diensten</i>	49	612	49	431
<i>Welzijnsorganisaties</i>	31	614	27	431
<i>Bedrijfsleven</i>	--	--	25	409
<i>Woningcorporaties</i>	34	614	43	432

De samenwerking met een aantal actoren wordt door ongeveer de helft van de respondenten als

⁷³ $F(2,431)=12.890, p<0.001$

‘goed’ beschouwd. Zo is meer dan de helft (57%) van de medewerkers te spreken over de samenwerking met andere politiekorpsen en iets minder dan de helft is te spreken over de samenwerking met de gemeentelijke diensten (49%), de woningcorporaties (43%) en het Openbaar Ministerie (45%). De samenwerking met de overige drie actoren wordt minder positief gewaardeerd. Zo vindt één op de drie (30%) dat de samenwerking met burgers goed verloopt en de samenwerking met de welzijnsorganisaties en het bedrijfsleven worden nog negatiever beoordeeld. Wanneer per single-item wordt gekeken, blijken er bijna geen significante verschillen te zijn tussen de panels. Ten aanzien van de samenwerking met het OM is er bij de eerste meting sprake van een significant verschil tussen het opleidingspanel en het ervaringspanel.⁷⁴ Het opleidingspanel is positiever over de samenwerking dan het examenpanel. Voor de welzijnsorganisatie geldt dat het opleidings- en examenpanel de samenwerking positiever beoordelen dan het ervaringspanel.⁷⁵

Om analyses uit te voeren van de gegevens tijdens de tweede meting is een samenwerkingschaal opgesteld op basis van de zeven organisaties.⁷⁶ Er blijkt een significant verschil op te treden tussen de panels.⁷⁷ Het verschijnsel dat meer ervaren politiemedewerkers de overige actoren negatiever beoordelen wordt door deze data bevestigd, aangezien het examen- en ervaringspanel negatiever oordelen over de samenwerking dan het opleidingspanel.

5.3.3 Media

Een derde en laatste element van de houding betreft de beeldvorming ten aanzien van de media. Om te achterhalen hoe de respondenten over de media denken, is tijdens beide metingen een viertal vragen gesteld. In de eerste plaats zijn drie vragen gesteld die ingaan op respectievelijk de vraag in hoeverre de media gunstig, objectief en volledig over de politie berichten. Uit tabel 5.11 kan worden afgeleid dat het algemene beeld dat de media van de politie schetsen verre van optimaal is. Zo schetsen de media volgens slechts 16% van de ondervraagden tijdens de eerste meting een redelijk tot zeer gunstig beeld van de politie. Ongeveer één op de zeven respondenten (14%) is van mening dat de media een redelijk tot zeer objectief beeld schetsen van de politie en negen procent is van mening dat het beeld volledig is. Meer dan de helft van alle ondervraagden vindt dat de media een redelijk tot zeer ongunstig beeld schetsen van de politie, dit beeld redelijk tot zeer subjectief is en het redelijk tot zeer onvolledig is.

⁷⁴ $F(2,611)=3.789$, $p=0.023$

⁷⁵ $F(2,611)=24.273$, $p<0.001$

⁷⁶ Cronbach's alpha=0.742

Tabel 5.14 Beeldvorming ten aanzien van de media

<i>Beeld media is ...</i>	Eerste meting			Tweede meting		
	(volledig) eens (%)	(volledig) oneens (%)	N	(volledig) eens (%)	(volledig) oneens (%)	N
<i>Gunstig</i>	16	55	621	12	58	435
<i>Objectief</i>	14	61	623	11	65	435
<i>Volledig</i>	9	62	620	8	62	435

De drie items zijn vervolgens samengevoegd om op deze manier een totaalscore te krijgen van de respondenten over de media. De score op de schaal varieert van 3 tot en met 15 waarbij een hogere score een negatievere houding inhoudt.⁷⁸ Uit de analyse blijkt dat de gemiddelde score rond de 11 ligt, waaruit valt af te leiden dat de respondenten nogal negatief tegenover de media staan. Voor enig inzicht in de scores worden hieronder de scores per panel en per meting uiteen gezet.

Tabel 5.15 Gemiddelde scores op de media-index

<i>Panel</i>	Gemiddelde score 1^e meting	Gemiddelde score 2^e meting
<i>Opleidingspanel</i>	10.0	10.3
<i>Examenpanel</i>	11.0	11.8
<i>Ervaringspanel</i>	11.0	11.2
<i>Totaal</i>	10.6	10.9

Zowel in de eerste als tweede meting is er sprake van een significant verschil tussen de drie panels.⁷⁹ Tijdens beide metingen heeft het opleidingspanel gemiddeld genomen een positiever beeld van de media dan het examen- en ervaringspanel. Tijdens de tweede meting is er sprake van een verhoging van het negatieve oordeel bij het examenpanel. Wanneer wordt gekeken naar de verschillen in tijd blijken er significante verschillen te bestaan bij het opleidings- en examenpanel.⁸⁰ Op basis hiervan kan worden geconcludeerd dat de respondenten van het

⁷⁷ $F(2,429)=6.348, p=0.002$

⁷⁸ Tijdens de eerste meting heeft de schaal een cronbach's alpha van 0.736. Tijdens de tweede meting heeft de schaal een cronbach's alpha van 0.786.

⁷⁹ Eerste meting: $F(2,614)=20.074, p<0.001$. Tweede meting: $F(2,432)=16.289, p<0.001$. Tijdens beide metingen heeft het opleidingspanel gemiddeld genomen een positiever beeld van de media dan het examen- en ervaringspanel.

⁸⁰ Opleidingspanel: $t(428)=-2.114, p=0.035$. Examenpanel: $t(153)=-2.548, p=0.012$. Het beeld dat mensen in opleidings- en examenpanel hebben ten aanzien van de media is negatiever geworden.

opleidings- en examenpanel significant negatiever zijn geworden ten aanzien van de media in de periode van anderhalf jaar tussen de beide metingen. Nadat de respondenten uit het examenpanel in het korps zijn gaan werken, is hun mening ten aanzien van de media significant negatiever geworden.

Ten slotte konden de politiefunctionarissen aangeven hoe ze als politiemedewerker tegen de media aankijken. Hierbij konden ze kiezen uit drie antwoorden en hiervan moesten ze aangeven met welke stelling ze het meest eens waren:

- 1 we kunnen de media missen als kiespijn;
- 2 burgers kunnen door de media goed worden geïnformeerd over de politie;
- 3 de politie is afhankelijk van de media.

De resultaten van beide metingen staan in onderstaande tabel. Het blijkt dat tweederde van de respondenten (66 versus 69%) kiest voor de stelling dat burgers door de media goed worden geïnformeerd over de politie. Ondanks het feit dat het beeld dat de media van de politie schetsen volgens de respondenten nogal negatief is, zien ze wel een belangrijke rol voor de media weggelegd en kiest ‘slechts’ één op de tien (11 versus 13%) voor de stelling dat de media kunnen worden gemist als kiespijn. Alleen tijdens de eerste meting is een significant verschil geconstateerd tussen de panels.⁸¹ Uit de tabel blijkt dat een groter aantal mensen uit het opleidingspanel kiest voor de media als instrument om burgers te informeren, terwijl verhoudingsgewijs meer mensen uit het ervaringspanel de media kunnen missen als kiespijn. Er blijken geen verschillen op te treden tussen de twee meetmomenten.

Tabel 5.16 Hoe politiemedewerkers aankijken tegen de media

<i>Hoe politiemedewerkers aankijken tegen de media ...</i>	Eerste meting		Tweede meting	
	(%)	N	(%)	N
<i>We kunnen de media missen als kiespijn.</i>	11	69	13	55
<i>Burgers kunnen door de media goed worden geïnformeerd over de politie.</i>	66	399	69	289
<i>De politie is afhankelijk van de media.</i>	23	137	18	75
Totaal	100	605	100	419

5.4 Cynisme

Een thema dat in de literatuur een relatief belangrijke rol speelt is het cynisme onder

politiefunctionarissen. Uit veel onderzoek komt naar voren dat naarmate personen langer in een organisatie werkzaam zijn, ze zichzelf een steeds cynischere houding aanmeten. De vraag is in hoeverre dit ook geldt voor de Nederlandse politiemedewerker. Om hierop een antwoord te kunnen geven zijn enkele cynisme-vragen opgenomen in de vragenlijst. Er is onderscheid gemaakt tussen drie componenten, te weten het cynisme ten aanzien van de omgeving, de organisatie en de toewijding. Na de vragen geconstrueerd te hebben tot schalen, blijken de schalen echter niet betrouwbaar genoeg te zijn om daar verdere analyses mee uit te voeren, op basis van de indeling van Regoli (1976). Ook na het weglaten van bepaalde items blijft de betrouwbaarheid van de schaal te laag om daar daadwerkelijk analyses mee te kunnen uitvoeren. Om toch enige uitspraken te kunnen doen aangaande het cynisme van de politiefunctionarissen zullen enkele single-items worden gebruikt voor een beschrijving van het cynisme onder de medewerkers.

Van de oorspronkelijke driedeling is per component één single-item geanalyseerd. Het cynisme ten aanzien van de politieorganisatie is onder andere gemeten door de stelling te poneren dat wanneer je het korps van binnen leert kennen, het een wonder is dat het nog enigszins functioneert. Tijdens de eerste meting blijkt al dat een groter deel van de respondenten van het ervaringspanel het eens is met deze stelling in vergelijking tot de andere panels.⁸² Het ervaringspanel staat negatiever tegenover de eigen organisatie dan het opleidings- en examenpanel. Wat het ervaringspanel betreft is eenzelfde conclusie te trekken op basis van de gegevens uit de tweede set.⁸³ Ook het examenpanel staat nu negatiever tegenover de politieorganisatie dan het opleidingspanel. Wanneer de twee meetmomenten naast elkaar worden gezet, blijkt er in de tijd geen sprake te zijn van een verschuiving. Alleen het examenpanel maakt een ontwikkeling in negatieve zin door.⁸⁴ Op het moment dat de functionarissen de politieopleiding verlaten, treedt er significante verandering op en neemt het cynisme toe tot hetzelfde niveau als het ervaringspanel. Om enig inzicht te verschaffen in de ontwikkeling de volgende tabel:

⁸¹ Chi-kwadraat=14.687, df=4, p=0.005.

⁸² F(2,613)=17.489, p<0.001. Het ervaringspanel is negatiever over de organisatie dan het opleidings- en het examenpanel.

⁸³ F(2,432)=7.274, p=0.001. Het examen- en ervaringspanel staat negatiever tegenover de eigen organisatie dan het opleidingspanel.

⁸⁴ t(154)=-2.772, p=0.006. Het examenpanel is tijdens de tweede meting negatiever ten aanzien van de

Tabel 5.17 Gemiddelde scores op single-item van cynisme

<i>Panel</i>	Eerste meting		Tweede meting	
	Gemiddelde score	N	Gemiddelde score	N
<i>Opleidingspanel</i>	2.5	217	2.6	206
<i>Examenpanel</i>	2.6	98	3.0	58
<i>Ervaringspanel</i>	3.0	301	3.0	171
<i>Totaal</i>	2.7	616	2.8	435

Voor de tweede component van cynisme, namelijk het cynisme ten aanzien van de omgeving, is de stelling geponeerd dat burgers meer geneigd zijn om het politiewerk te dwarsbomen dan om mee te werken. Op basis van diverse analyses kan worden geconstateerd dat er geen significante verschillen optreden tussen de panels of tussen de twee meetmomenten. Het cynisme ten aanzien van de burgers is dezelfde bij de drie panels en blijft ook in de tijd redelijk constant.

Tabel 5.18 Gemiddelde scores op single-item van cynisme

<i>Panel</i>	Eerste meting		Tweede meting	
	Gemiddelde score	N	Gemiddelde Score	N
<i>Opleidingspanel</i>	2.8	220	2.7	207
<i>Examenpanel</i>	2.6	98	2.7	58
<i>Ervaringspanel</i>	2.7	301	2.8	171
<i>Totaal</i>	2.8	619	2.7	436

De derde component van cynisme (ten aanzien van toewijding) is het item geselecteerd dat aan de respondenten een mening vraagt over de volgende stelling: “*De meeste arrestaties zijn niet het resultaat van hard werken en toewijding.*” Tijdens de eerste meting blijkt er geen significant verschil te zijn tussen de drie panels; hetzelfde geldt voor de tweede meting. Alleen voor het ervaringspanel blijkt dat het cynisme lijkt af te nemen na anderhalf jaar.⁸⁵

politieorganisatie in vergelijking met de eerste meting.

⁸⁵ $t(390.616)=4.661$, $p<0.001$. De houding van politiemensen in het ervaringspanel is ten aanzien van de stelling ‘de meeste arrestaties zijn niet het resultaat van hard werken en toewijding’ positiever geworden tussen de eerste en tweede meting. Dat betekent dat mensen in het ervaringspanel gemiddeld genomen meer van mening zijn dat de meeste arrestaties het resultaat zijn van hard werken en toewijding.

Tabel 5.19 Gemiddelde scores op single-item van cynisme

<i>Panel</i>	Eerste meting		Tweede meting	
	Gemiddelde score	N	Gemiddelde Score	N
<i>Opleidingspanel</i>	2.5	222	2.4	206
<i>Examenpanel</i>	2.5	97	2.5	58
<i>Ervaringspanel</i>	2.6	300	2.3	168
<i>Totaal</i>	2.6	619	2.4	432

Op basis van bovenstaande analyses geven de data geen onderbouwing voor de resultaten zoals onder andere Niederhoffer (1967) heeft gevonden, namelijk dat politiefunctionarissen cynischer worden naarmate ze meer ervaren worden. De drie componenten geven uiteenlopende resultaten te zien, op basis waarvan geen eenduidige conclusies kunnen worden getrokken.

5.5 Conclusies

In dit hoofdstuk is een beschrijving gegeven van verschillende aspecten van de houding van politiemedewerkers. Naast een weergave van de houding is waar mogelijk gekeken naar de mate waarin zich significante verschillen tussen de panels of meetmomenten voordoen. De houding ten aanzien van het politiewerk is in vijf elementen onderverdeeld. Het blijkt dat de respondenten een voorkeur hebben voor traditionele boven sociaal-maatschappelijke taken. Daarnaast vinden de medewerkers uit het opleidingspanel de sociaal-maatschappelijke taken (aanpak psychisch gestoorden of sociale dienst- en hulpverlening) belangrijker dan de medewerkers uit het ervaringspanel. Het belang dat aan een nauwe samenwerking met andere partijen wordt gehecht is hoog, onafhankelijk van het panel. Als belangrijkste ‘partners’ komen burgers, andere politiekorpsen, het Openbaar Ministerie en de gemeentelijke diensten naar voren. Kijkend naar de redenen waarom politiefunctionarissen bij de politie gaan, blijken deze voornamelijk van idealistische aard (leefbaar houden van de samenleving). Nog maar rond de helft van de respondenten blijft vanwege een idealistisch motief bij de politie werken; rond een kwart heeft instrumentele redenen om bij de politie te blijven. Als belangrijkste pluspunt van het politiewerk wordt het afwisselende karakter gezien. Het bureaucratische element van het politiewerk wordt als grootste minpunt gezien. Iets minder dan de helft van de medewerkers voelt zich autonoom, waarbij het ervaringspanel zich minder autonoom voelt dan het opleidingspanel.

De houding ten aanzien van de politieorganisatie is onderverdeeld in vier elementen. Het blijkt dat de politiemedewerkers uit het ervaringspanel zich minder emotioneel betrokken voelen

bij de politieorganisatie dan de respondenten uit het opleidingspanel, in tegenstelling tot eerder onderzoek. De binding met de organisatie vanwege de gepercipieerde kosten, afgezet tegen de baten van het verlaten van de organisatie is relatief laag te noemen en varieert niet over de verschillende panels. Men heeft niet het gevoel weinig andere opties buiten het eigen korps te hebben. De normatieve binding met de politieorganisatie is relatief laag. De respondenten hebben in het algemeen niet het gevoel dat het niet loyaal is om van baan te veranderen. Wel blijkt dat de normatieve binding significant hoger is bij het opleidingspanel, in vergelijking met het ervaringspanel. De meer ervaren politiemedewerkers vinden loyaliteit richting de politieorganisatie van minder belang. De meer ervaren politiemedewerkers hebben een negatiever oordeel over het functioneren van hun leidinggevenden, zowel ten aanzien van de ondersteuning door de chef, het taakgericht en het participatief leiderschap.

De houding ten aanzien van de omgeving is onderverdeeld in drie elementen. De houding ten aanzien van burgers loopt per aspect uiteen. Ze worden als belangrijke partners gezien en de politie is afhankelijk van ze, maar volgens de respondenten begrijpen ze alleen niet zo goed waar de politie mee bezig is. De samenwerking met andere partijen wordt door een groot deel van de respondenten belangrijk gevonden, maar de wijze waarop de samenwerking plaatsvindt levert een ander beeld op. De samenwerking met de gemeentelijke diensten wordt het meest positief beschouwd en die met de welzijnsorganisaties het meest negatief. Het beeld van de media is niet al te gunstig. Zo vindt meer dan de helft van de respondenten dat de media een redelijk tot zeer ongunstig beeld schetst van de politie, dit beeld redelijk tot zeer subjectief is en het redelijk tot zeer onvolledig is. Dit beeld is onder het ervarings- en examenpanel negatiever dan onder het opleidingspanel. Wel vinden ze dat door de media de burgers goed kunnen worden geïnformeerd over de politie.

Het cynisme onder de politiefunctionarissen is niet hoog te noemen. Daarnaast wordt in de data geen onderbouwing gevonden voor eerdere uitkomsten, die wijzen op een cynischere houding onder meer ervaren politiemedewerkers.

Hoofdstuk 6 Verklaringen voor verschillen in houding

In het vorige hoofdstuk zijn diverse aspecten van de houding van de politiefunctionaris behandeld en zijn verschillen tussen de panels en tussen de twee metingen beschreven. Verschillen in houding komen niet vanzelf tot stand, daarbij spelen diverse factoren een rol. In de hoofdstukken één en drie is een verkenning weergegeven van factoren die een verklaring kunnen vormen voor de verschillen. In dit hoofdstuk worden de factoren aan een statistische analyse onderworpen. De elementen van de houding worden één voor één onder de loep genomen, waarbij de invloed van de verschillende factoren daarop wordt geanalyseerd.

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de analyses besproken. Voor een uitwerking van de statistische analyses die er de basis van vormen wordt de geïnteresseerde lezer verwezen naar bijlage III. De interpretatie van de uitkomsten komt wel in dit hoofdstuk aan bod. Bepaalde gegevens (factoren) zijn tijdens de tweede meting niet bevraagd, zoals eerder is aangegeven. Het gaat in de onderstaande analyses om de variabelen geslacht, leeftijd, opleiding en korps. Hiervoor wordt teruggegrepen naar de data uit de eerste meting. Er kan geen koppeling worden gemaakt met de data uit de tweede meting.

6.1 Het politiewerk

De eerste houding die in dit onderzoek aan de orde is gekomen, gaat in op het politiewerk. Vier van de vijf eerder onderscheiden aspecten komen in deze paragraaf aan bod. De houding ten aanzien van de min- en pluspunten wordt niet meegenomen in de analyse, aangezien op basis van de literatuur geen invloedrijke factoren zijn onderscheiden. De andere vier aspecten van de houding worden geanalyseerd.

6.1.1 Traditionele versus sociaal-maatschappelijke taken

Uit de data blijkt dat de politiemedewerkers uit het ervaringspanel meer waarde hechten aan traditionele dan sociaal-maatschappelijke politietaken, terwijl dat voor het opleidingspanel andersom geldt. Dit ligt in de lijn met de constatering van Monjardet en Gorgeon (1993), dat op den duur de sociaal-maatschappelijke taken steeds minder belangrijk worden gevonden. In deze paragraaf staat de vraag centraal in hoeverre factoren zijn aan te wijzen die het verschil verklaren. Eerder in dit verslag zijn twaalf factoren onderscheiden, die in de analyses steeds als uitgangspunt zijn gekozen. Niet alle factoren zijn echter bij ieder aspect van de houding even relevant en om die reden is dan ook steeds een selectie van te onderzoeken variabelen gemaakt, veelal afgeleid

uit de theorie. Daar waar de theorie geen houvast biedt, is eerst een grove analyse uitgevoerd.

Op basis van de eerste meting is een discriminanten-analyse uitgevoerd met daarin vier factoren. Zo zijn het geslacht, de leeftijd, de sociale politieke omgeving en het korps waarin men werkzaam is, betrokken in de analyse. Uit de analyse blijkt dat alleen het geslacht significant correleert met de keuze voor de soort taken.⁸⁶ Mannelijke politiemensen kiezen significant vaker voor de traditionele taken dan vrouwen. De keuze voor traditionele versus sociaal-maatschappelijke taken is niet afhankelijk van de leeftijd.⁸⁷ De verwachting dat de stedelijkheid van het korps enige invloed zou hebben blijkt ook niet te kloppen⁸⁸, net zo min als de mate waarin de sociale omgeving bestaat uit politiemensen.⁸⁹

Op basis van de data uit de tweede meting is vervolgens een geldige schaal voor de traditionele taken voortgekomen. Een regressieanalyse is uitgevoerd met de volgende factoren: discrepantie politieopleiding en praktijk, discrepantie verwachte en werkelijke uitvoering politiewerk, discrepantie verwachte en werkelijke carrière en intensiteit negatieve ervaringen met burgers. Uit de regressieanalyse blijkt dat drie factoren ook daadwerkelijk correleren met het belang van traditionele taken. Zo heeft een grotere discrepantie tussen de politieopleiding en de praktijk tot gevolg dat respondenten aan traditionele taken minder belang hechten.⁹⁰ Daarnaast betekent een grotere discrepantie tussen de verwachte en werkelijke uitvoering van het politiewerk dat men meer belang hecht aan traditionele taken.⁹¹ Ten slotte hebben negatieve ervaringen met burgers tot gevolg dat men ook meer belang hecht aan traditionele taken.⁹²

6.1.2 Belang van nauwe samenwerking

Uit voorgaande analyses bleek al dat de politiemedewerkers veel waarde hechten aan een nauwe samenwerking met andere organisaties. Er is wel een verschil te constateren in het geachte belang

⁸⁶ Kendall's tau=0.150, p=0.010.

⁸⁷ Kendall's tau=-0.008, p=0.867

⁸⁸ Kendall's tau=0.093, p=0.068.

⁸⁹ Kendall's tau=-0.067, p=0.213

⁹⁰ Pearson's correlatie = 0.098, p=0.042. Let op: de schaal van discrepantie tussen opleiding en werkelijke uitvoering is negatief geformuleerd. Een hogere waarde op de schaal betekent mindere discrepantie.

⁹¹ De discrepantie tussen verwachte en werkelijke uitvoering van politiewerk bestaat uit twee single items. Ten eerste de 'hoeveelheid werk is groter dan verwacht': Pearson's correlatie = 0.157, p=0.001. Ten tweede de 'hoeveelheid tijd aan administratieve taken is groter dan verwacht': Pearson's correlatie = 0.126, p=0.009. Naarmate de discrepantie groter is, dus de hoeveelheid werk is inderdaad groter dan verwacht of de hoeveelheid tijd aan administratieve taken is groter dan verwacht, neemt het belang aan traditionele taken toe.

⁹² Pearson's correlatie = 0.199, p<0.001. Een hogere waarde op de schaal voor intensiteit van negatieve ervaringen met burgers betekent dat dit vaker voorkomt. Naarmate men vaker negatieve ervaringen heeft met burgers, neemt het belang aan traditionele taken toe.

per partij, maar de scores blijven hoog. Door de relatieve eensgezindheid van de respondenten treedt weinig variatie op in de antwoorden. Om die reden is te verwachten dat weinig factoren zijn aan te wijzen die significant van invloed zijn op de houding. Vier onafhankelijke variabelen zijn in de analyse meegenomen, te weten het geslacht, de leeftijd, negatieve ervaringen met burgers en het korps.

Wanneer de vier factoren worden betrokken in een regressieanalyse op basis van de data uit de eerste meting, blijkt dat slechts één van de vier variabelen significant correleert met het geachte belang van een nauwe samenwerking, te weten de leeftijd van de medewerker.⁹³ Hoe ouder de persoon, des te meer belang hecht deze aan een nauwe samenwerking. De verklarende waarde van deze factor is niet hoog, aangezien het slechts 0.8% van de variantie verklaart. De reden waarom respondenten meer of minder belang hechten aan een nauwe samenwerking blijft dan ook grotendeels onduidelijk.

6.1.3 Instrumentele versus idealistische redenen

De redenen om bij de politie te blijven, kunnen in een drietal groepen worden verdeeld, te weten instrumentele, idealistische en overige redenen. De overige redenen blijven in de verdere analyse buiten beeld, aangezien wordt geanalyseerd in hoeverre een verschuiving optreedt van idealistisch naar instrumenteel. Eerder is geconcludeerd dat de redenen om bij de politie te gaan meer van idealistische aard zijn dan de redenen om bij de politie te blijven, dit in lijn met de bevindingen van Cooper (1982) en Cook (1986). Maar welke factoren kunnen nu de redenen om bij de politie te blijven beïnvloeden? Uit de discriminantenanalyse blijkt dat twee variabelen een significante invloed hebben op de redenen om bij de politie te blijven. De hoogte van de discrepantie tussen de verwachte en werkelijke verhouding tussen avontuurlijke en administratieve taken is van invloed op de reden om bij de politie te blijven werken; naarmate politiefunctionarissen een grotere discrepantie ervaren, worden de redenen instrumenteler. Ook de discrepantie tussen de verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden) heeft eenzelfde effect. Daar waar de politiemedewerkers in eerste instantie meer idealistische redenen hadden voor een betrekking bij de politie, zoals een bijdrage leveren aan het leefbaar houden van de samenleving, worden de redenen om te blijven vervolgens veel meer van instrumentele aard; ze doen het werk voor zichzelf, bijvoorbeeld vanwege de zekerheid van de baan.

⁹³ Pearson's correlatie = 0.088, p=0.029. Naarmate men ouder is, hecht men meer waarde aan een goede samenwerking met andere organisaties.

6.1.4 Autonomie

Eerder is geconstateerd dat iets minder dan de helft van de medewerkers tijdens de tweede meting zich autonoom voelt, waarbij het ervaringspanel zich minder autonoom voelt dan het opleidingspanel. Zijn er redenen aan te wijzen waarom de medewerkers uit het ervaringspanel zich minder autonoom voelen? Om daar antwoord op te geven is wederom een regressieanalyse uitgevoerd, waarbij is gekeken naar de invloed van discrepantie m.b.t. de politieopleiding, het politiewerk en de carrière. Daarnaast is de invloed van de mate van negatieve ervaringen meegenomen.

Uit de regressieanalyse blijkt dat twee factoren van belang zijn bij de ervaren mate van autonomie. In de eerste plaats is een negatieve invloed te constateren op de autonomie door de mate van negatieve ervaringen.⁹⁴ Naarmate het aantal negatieve contacten toeneemt, neemt de mate van autonomie af. De tweede significante invloed betreft de mate van discrepantie tussen de verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden).⁹⁵ Naarmate de ervaren discrepantie groter wordt, neemt het gevoel van autonomie af. Met beide factoren wordt slechts een klein gedeelte van de variantie in de mate van autonomie verklaard, namelijk zes procent.

6.2 De politieorganisatie

De tweede houding die centraal staat in dit onderzoek is de houding ten aanzien van de politieorganisatie. Deze houding valt uiteen in vier elementen, die hieronder één voor één de revue passeren.

6.2.1 Affectieve binding

Uit de eerdere analyses bleek dat politiemedewerkers uit het ervaringspanel een significant lagere affectieve binding met de politieorganisatie hebben dan de medewerkers uit het opleidingspanel. Een aantal factoren kan op basis van de theorie en een grove analyse worden onderscheiden, die een invloed kunnen uitoefenen op de affectieve binding met de politieorganisatie. Het geslacht van de politiefunctionaris wordt meegenomen, net als de leeftijd. Daarnaast kan de sociale politieke omgeving een invloed hebben op de affectieve binding, net als de mate van persoonlijke investeringen en de intensiteit van contact met collega's. De discrepantie tussen verwachte en werkelijke uitvoering van het politiewerk en de discrepantie tussen de verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden) kunnen de affectieve binding beïnvloeden. Ten slotte kan het korps waarin men werkzaam is van invloed zijn.

⁹⁴ Pearson's correlatie = -0.097, p=0.044.

Uit de regressieanalyse blijkt dat vier variabelen significant van invloed zijn op de mate van affectieve binding. Ten eerste blijkt uit de eerste meting dat het geslacht van de respondent van invloed is op de affectieve binding⁹⁶; mannelijke politiemedewerkers hebben een sterkere affectieve binding met de organisatie dan vrouwen. In de tweede plaats blijkt de politieke sociale omgeving (voor toetreding tot de politieorganisatie) een positieve correlatie te hebben met de affectieve binding. Hoe meer personen in de sociale omgeving van de politiefunctionaris werkzaam zijn bij de politie vóór het toetreden van de respondent tot de politieorganisatie, des te groter is de affectieve binding.⁹⁷

Uit de tweede meting blijken de persoonlijke investeringen ook van invloed te zijn op de affectieve binding. Naarmate de persoonlijke investeringen groter zijn die een medewerker doet, des te groter wordt ook de emotionele binding met de organisatie.⁹⁸ Ten slotte blijkt dat een lagere mate van discrepantie tussen de verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden) de mate van affectieve binding ten goede komt.⁹⁹ Dit in aansluiting op Buchanan (1974) en de theorie van Crank e.a. (1987), waarin wordt gesproken van *blocked goals*. Op het moment dat verwachtingen aangaande de carrièremogelijkheden tegenvallen, bijvoorbeeld wat betreft bevordering, salaris en functie, kan dat leiden tot een idee van onbereikbare doelen. Op het moment dat gestelde doelen onbereikbaar blijken, neemt de politiefunctionaris emotioneel (affectieve binding) meer afstand van de organisatie. Uit de analyse blijkt geen significante invloed van de discrepantie tussen verwachte en werkelijke uitvoering van het politiewerk. Van Maanen (1976) en Yarmey (1990) spreken over een afname van de verbondenheid met de organisatie, indien het beeld dat men heeft van het politiewerk, namelijk een beeld van spanning en avontuur, niet blijkt te kloppen met de werkelijkheid. De resultaten uit dit onderzoek ondersteunen de uitspraken van Van Maanen en Yarmey echter niet.

6.2.2 Continuïteitscomponent van binding

De continuïteitscomponent van de binding met de politieorganisatie varieert niet tussen de drie panels. Dit betekent echter niet dat er niet gekeken kan worden naar mogelijke factoren die deze continuïteitscomponent beïnvloeden. Een aantal factoren is in de analyse meegenomen op hun correlatie met de continuïteitscomponent. Zo kunnen in de eerste plaats de persoonlijke

⁹⁵ Pearson's correlatie = 0.187, $p < 0.001$.

⁹⁶ Kendall's tau = 0.176, $p < 0.001$.

⁹⁷ Pearson's correlatie = 0.185, $p < 0.001$.

⁹⁸ Pearson's correlatie = 0.316, $p < 0.001$.

⁹⁹ Pearson's correlatie = 0.316, $p < 0.001$.

investerings van invloed zijn. Daarnaast lijkt de intensiteit van het contact met collega's belangrijk voor de continuïteitscomponent. Ten slotte kan een discrepantie tussen de opleiding en de praktijk een rol spelen.

Uit de regressieanalyse blijken twee factoren significant te correleren met de continuïteitscomponent. Op basis van de tweede meting blijkt dat een grotere discrepantie tussen de politieopleiding en de praktijk een negatieve bijdrage levert aan de continuïteitscomponent.¹⁰⁰ Tijdens de eerste meting is een verband gevonden tussen de mate van persoonlijke investeringen en de continuïteitscomponent van de binding met de organisatie.¹⁰¹ Hoe hoger de persoonlijke investeringen, des te groter de mate van continuïteit met betrekking tot de binding met de organisatie. Dit is in overeenstemming met de constatering van Rusbult en Farrell (1983), die stellen dat hoe meer men heeft geïnvesteerd in een functie, in de zin van tijd, vriendschappen en aangeleerde functiespecifieke vaardigheden, des te sterker de binding met de organisatie zal zijn.

6.2.3 Normatieve binding

Uit de eerdere analyses blijkt dat politiemedewerkers uit het opleidingspanel een grotere normatieve binding met de organisatie hebben dan de medewerkers uit de andere twee panels. Er kan een aantal factoren worden onderscheiden die een invloed kunnen hebben op de normatieve binding. Zo kunnen de persoonlijke investeringen van invloed zijn op de normatieve binding, net als de intensiteit van het contact met andere collega's. Ook de discrepantie tussen de verwachte en werkelijke uitvoering van het politiewerk en de verwachte en werkelijk doorgemaakte carrière kunnen de houding ten aanzien van de normatieve binding met de organisatie beïnvloeden.

Uit de regressieanalyse blijkt dat drie factoren significant correleren met de normatieve binding, te weten de persoonlijke investeringen, de discrepantie tussen de verwachte en werkelijke verhouding tussen het avontuurlijke en administratieve werk en de discrepantie tussen de verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden). Naarmate meer persoonlijke investeringen zijn gedaan door de respondenten, voelen zij zich meer verplicht om bij de politieorganisatie te blijven, omdat hij of zij vindt dat het zo hoort. Een grotere discrepantie tussen de verwachte en werkelijke verhouding tussen het avontuurlijke en administratieve werk heeft een negatief effect op de normatieve binding met de politieorganisatie. Ten slotte leidt ook een grotere discrepantie tussen de verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden) tot een mindere normatieve binding met de organisatie.

¹⁰⁰ Pearson's correlatie = 0.150, p=0.002.

¹⁰¹ Pearson's correlatie = 0.150, p=0.010.

6.2.4 Kwaliteit leidinggevenden

Een hoofdstuk eerder werd duidelijk dat de meer ervaren politiemedewerkers een negatiever oordeel hebben over het functioneren van hun leidinggevenden dan de minder ervaren medewerkers. De vraag is nu waar deze verandering door kan zijn veroorzaakt. Om daar enige richting aan te kunnen geven, zijn vijf factoren onder de loep genomen. De volgende factoren zijn op hun invloed getest: intensiteit van het contact met collega's, discrepantie tussen de politieopleiding en de praktijk, beide elementen die ingaan op de discrepantie tussen de verwachte en werkelijke uitvoering van het politiewerk en de discrepantie tussen de verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden).

Uit de regressieanalyses van de data uit de tweede meting blijkt dat twee variabelen significant van invloed zijn op dit aspect van de houding, te weten de discrepantie tussen de politieopleiding en de praktijk en de discrepantie tussen de verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden).¹⁰²

Voor alle drie de componenten van de kwaliteit van leidinggevenden (ondersteuning door leidinggevenden / taakgericht leiderschap / participatief leiderschap) geldt, dat een vergroting van de discrepantie een negatieve invloed heeft op de houding ten aanzien van de kwaliteit van de leidinggevenden.¹⁰³

6.3 Omgeving van de politie

De derde houding die in dit onderzoek centraal staat, is de houding ten aanzien van de omgeving van de politie. Deze houding is uitgesplitst in drie elementen, te weten de burgers, andere organisaties in de lokale veiligheidszorg en de media. In het vervolg van deze paragraaf wordt ingegaan op deze drie elementen.

¹⁰² De discrepantie met betrekking tot carrière blijkt derhalve een grotere invloed te hebben.

¹⁰³ De kwaliteit van leidinggeven bestaat uit drie aspecten. Ten eerste de ondersteuning door leidinggevenden. Zowel de discrepantie tussen politieopleiding en praktijk (Pearson's correlatie = 0.128, $p=0.007$) en de discrepantie tussen verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden) (Pearson's correlatie = 0.349, $p<0.001$) correleren met dit aspect van leidinggeven. Een lagere mate van discrepantie op beide aspecten heeft een positieve invloed op de kwaliteit van de leidinggevende.

Ten tweede de mate van taakgericht leiderschap. Zowel de discrepantie tussen politieopleiding en praktijk (Pearson's correlatie = 0.126, $p=0.008$) en de discrepantie tussen verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden) (Pearson's correlatie = 0.387, $p<0.001$) correleren met dit aspect van leidinggeven. Een lagere mate van discrepantie op beide aspecten heeft een positieve invloed op de kwaliteit van de leidinggevende.

Ten derde de mate van participatief leiderschap. Zowel de discrepantie tussen politieopleiding en praktijk (Pearson's correlatie = 0.099, $p=0.039$) en de discrepantie tussen verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden) (Pearson's correlatie = 0.382, $p<0.001$) correleren met dit aspect van leidinggeven. Een lagere mate van discrepantie op beide aspecten heeft een positieve invloed op de kwaliteit van de

6.3.1 *Burgers*

De burgers spelen een belangrijke rol bij de uitoefening van het politiewerk. In verschillende omstandigheden krijgen politiemensen te maken met burgers. Ze hebben vanuit hun werk met burgers te maken als verdachten, als getuigen, als slachtoffers, als hulpbehoevenden en als informatieverschaffers. Door al deze verschillende interacties wordt mede de houding ten aanzien van burgers bepaald. In dit onderzoek is een aantal factoren onderzocht op een eventuele correlatie met de houding ten aanzien van burgers. Zo kan deze variëren naar de persoonlijke investeringen die men heeft gedaan of de intensiteit van het contact met andere collega's. Verder kan de discrepantie tussen verwachtingen en de werkelijkheid aangaande verschillende onderwerpen een ander licht werpen op de houding ten aanzien van burgers. Ten slotte kunnen negatieve ervaringen met burgers op een directe wijze van invloed zijn op de houding.

Uit de regressieanalyses blijkt dat een behoorlijk aantal variabelen uiteindelijk significant correleert met de mening over burgers. De houding ten aanzien van het begrip van de burgers richting de politie wordt beïnvloed door zes factoren. In de eerste plaats is de mate van persoonlijke investeringen daarop van invloed. Naarmate men meer investeert, des te negatiever zijn politiemensen over het begrip van burgers.¹⁰⁴ In de tweede plaats heeft de intensiteit van het contact met collega's hier invloed op. Hoe intensiever het contact, des te minder positief zijn de respondenten over het begrip van de burgers.¹⁰⁵ De discrepantie tussen de politieopleiding en de praktijk heeft eenzelfde effect. Naarmate de discrepantie groter is, is het oordeel over het begrip van burgers negatiever.¹⁰⁶ De andere drie factoren hebben tevens een negatief effect op de houding ten aanzien van het begrip bij burgers. Een vergroting van de discrepantie tussen de verwachte en werkelijke hoeveelheid werk¹⁰⁷ en de verhouding tussen administratieve en avontuurlijke taken hebben een negatievere houding tot gevolg.¹⁰⁸ Ten slotte hebben negatieve ervaringen met burgers een negatief effect op het begrip onder burgers.¹⁰⁹ Dat sluit aan op de constatering van Kop e.a. (1997) en Yarmey (1990), dat agenten frequent worden geconfronteerd met burgers die zich van hun slechte kant laten zien. Indien men maar vaak genoeg wordt geconfronteerd met dergelijk gedrag van een beperkte groep burgers, kan dit leiden

leidinggevende.

¹⁰⁴ Pearson's correlatie = -1.04, p=0.031.

¹⁰⁵ Pearson's correlatie = -0.148, p=0.002

¹⁰⁶ Pearson's correlatie = 0.139, p=0.004

¹⁰⁷ Pearson's correlatie = -0.197, p<0.001

¹⁰⁸ Pearson's correlatie = -0.225, p<0.001

¹⁰⁹ Pearson's correlatie = -0.213, p<0.001

tot een negatief beeld van burgers in het algemeen.

Bij de houding van de respondenten over de noodzaak van hulp van burgers bij de uitoefening van de politietaak, blijken twee factoren van significante invloed. Een vergroting van de discrepantie tussen de verwachte en werkelijke hoeveelheid werk¹¹⁰ en de verhouding tussen administratieve en avontuurlijke taken hebben een positievere houding tot gevolg ten aanzien van de noodzaak van hulp bij de uitoefening van hun taak.¹¹¹ Op het moment dat men van mening is dat de hoeveelheid werk te veel is, zal men eerder geneigd zijn de burgers daar ook een bepaalde rol in te laten vervullen. Opvallend is wel dat beide discrepantie-elementen van het politiewerk een tegenovergesteld effect hebben op de twee elementen van de houding van burgers.

Tot slot zijn drie factoren van invloed op het oordeel dat politiemensen hebben over het gedrag van burgers. Ten eerste blijkt dat de discrepantie tussen de politieopleiding en de praktijk positief correleert met het oordeel.¹¹² Een vergroting van deze discrepantie heeft een negatief effect op het oordeel van medewerkers over het gedrag van burgers. Ten tweede heeft een grotere discrepantie tussen verwachte en werkelijke carrière(perspectieven) een negatieve invloed op het oordeel.¹¹³ Ten derde hebben negatieve ervaringen met burgers een negatief effect op het oordeel.¹¹⁴

6.3.2 Organisaties in de lokale veiligheidszorg

Naast burgers spelen diverse andere partijen een rol in de veiligheidszorg. Welke factoren zijn nu van invloed op de wijze waarop de politiefunctionaris denkt over een goed verloop van de samenwerking met omringende organisaties? Vijf factoren lijken hier een rol in te kunnen spelen en zijn in de regressie-analyse meegenomen. In de eerste plaats alle factoren die een discrepantie inhouden en daarnaast de mate van negatieve ervaringen met burgers.

Drie factoren correleren significant met de afhankelijke variabele. Zo is de discrepantie tussen de praktijk en datgene dat in de politieopleiding wordt geleerd significant van invloed op dit aspect van de houding. Hoe hoger de discrepantie, des te negatiever oordeelt men over de samenwerking met omringende organisaties.¹¹⁵ Een vergroting van de discrepantie tussen de verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden) heeft tevens negatieve invloed op de houding

¹¹⁰ Pearson's correlatie = 0.175, $p < 0.001$

¹¹¹ Pearson's correlatie = 0.140, $p = 0.003$

¹¹² Pearson's correlatie = 0.345, $p < 0.001$

¹¹³ Pearson's correlatie = 0.314, $p < 0.001$

¹¹⁴ Pearson's correlatie = -0.146, $p = 0.003$

¹¹⁵ Pearson's correlatie = 0.271, $p < 0.001$

ten aanzien van omringende organisaties.¹¹⁶ Tot slot hebben negatieve ervaringen met burgers ook een negatieve invloed op de houding ten aanzien van samenwerking met andere actoren.¹¹⁷

6.3.3 Media

Uit eerdere analyses bleek met betrekking tot de media dat zich moeilijk te verklaren ontwikkelingen voordeden. Via de regressieanalyse is getracht enig inzicht te krijgen in de redenen waarom de houding ten aanzien van de media verandert. Dezelfde factoren als in voorgaande paragraaf zijn in de analyse betrokken.

Uit de regressieanalyse van beide metingen blijken drie factoren van invloed te zijn op de houding ten aanzien van de media. Hoe meer negatieve ervaringen met burgers, des te negatiever is ook de houding ten aanzien van de media.¹¹⁸ Een grotere discrepantie tussen de verwachte en de werkelijke hoeveelheid werk heeft een positief effect op deze houding,¹¹⁹ terwijl een grotere discrepantie tussen verwachte en werkelijke carrière een negatief effect heeft.¹²⁰ Een duidelijke verklaring kan voor deze correlatie niet worden gegeven.

6.4 Cynisme

De laatste houding die aan bod komt, betreft het cynisme. Het cynisme is opgesplitst in een drietal componenten, waarbij voor alle drie een regressieanalyse is uitgevoerd. In dit onderzoek is in de eerste plaats is gekeken naar de invloed van de persoonlijke investeringen op de mate van cynisme, net als de intensiteit van het contact met collega's. De discrepantie tussen verwachte en werkelijke uitvoering van het politiewerk, de discrepantie tussen de politieopleiding en de praktijk, en de discrepantie tussen de verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden) kunnen het cynisme beïnvloeden. De discrepantie kan leiden tot teleurstellingen, die zich vervolgens uiten in een cynische houding. Ten slotte kan de mate van negatieve ervaringen met burgers eenzelfde effect op het cynisme hebben.

Voor alle drie de elementen van het cynisme (t.a.v. de politieorganisatie, omgeving en

¹¹⁶ Pearson's correlatie = 0.277, $p < 0.001$

¹¹⁷ Pearson's correlatie = -0.148, $p = 0.002$

¹¹⁸ Eerste meting: Pearson's correlatie = 0.214, $p < 0.001$. Tweede meting: Pearson's correlatie = 0.193, $p < 0.001$.

¹¹⁹ Eerste meting: Pearson's correlatie = 0.078, $p = 0.034$. Tweede meting: Pearson's correlatie = 0.119, $p = 0.013$

¹²⁰ Eerste meting: Pearson's correlatie = 0.103, $p = 0.005$. Tweede meting: Pearson's correlatie = -0.106, $p = 0.027$.

toewijding) heeft de mate van discrepantie tussen de politieopleiding en de praktijk een negatieve invloed op het cynisme.¹²¹ Hoe groter de discrepantie, des te cynischer zijn de politiemedewerkers. Het ligt in de lijn der verwachting dat een grote discrepantie tussen verwachtingen en ervaring tot teleurstellingen leidt en een cynische houding tot gevolg kan hebben. Grotere persoonlijke investeringen veroorzaken een minder cynische houding ten aanzien van toewijding.¹²² Een grotere mate van discrepantie tussen verwachte en werkelijke verhouding tussen avontuurlijk en administratief werk heeft echter wel degelijk een verhoging van het cynisme ten aanzien van de politieorganisatie tot gevolg.¹²³ Een stijging in de discrepantie tussen de verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden) heeft tot gevolg dat men cynischer wordt ten aanzien van de organisatie en de omgeving.¹²⁴ Dit ligt in lijn met de beweringen van onder andere Yarmey (1990) en Crank e.a. (1987), die stellen dat wanneer eenmaal blijkt dat gestelde doelen zeer beperkt bereikbaar zijn (blocked goals), dit uiteindelijk leidt cynisme ten aanzien van de organisatie. Ten slotte zorgen negatieve ervaringen met burgers voor een hogere score op de cynisme-schaal ten aanzien van de organisatie en de omgeving.¹²⁵

¹²¹ Het cynisme is opgesplitst in drie elementen. Ten eerste cynisme ten aanzien van de organisatie. Zowel tijdens eerste (Pearson's correlatie = -0.213, $p < 0.001$) als tweede meting (Pearson's correlatie = -0.217, $p < 0.001$) heeft de discrepantie tussen opleiding en praktijk een negatieve invloed op het cynisme. Ten tweede cynisme ten aanzien van de omgeving. Zowel tijdens eerste (Pearson's correlatie = -0.123, $p = 0.034$) als tweede meting (Pearson's correlatie = -0.143, $p = 0.003$) heeft de discrepantie tussen opleiding en praktijk een negatieve invloed op het cynisme. Ten derde cynisme ten aanzien toewijding. Zowel tijdens eerste (Pearson's correlatie = -0.123, $p = 0.035$) als tweede meting (Pearson's correlatie = -0.141, $p = 0.003$) heeft de discrepantie tussen opleiding en praktijk een negatieve invloed op het cynisme.

¹²² Dit aspect is alleen gemeten tijdens de eerste meting. Negatieve correlatie tussen investeringen en cynisme ten aanzien van toewijding (Pearson's correlatie = -0.139, $p = 0.016$).

¹²³ Zowel tijdens eerste (Pearson's correlatie = 0.201, $p < 0.001$) als tweede meting (Pearson's correlatie = 0.272, $p < 0.001$) heeft de discrepantie tussen verwachte en werkelijke verhouding tussen avontuurlijk en administratief werk een positieve invloed op het cynisme ten aanzien van de *organisatie*. Tijdens eerste (Pearson's correlatie = 0.152, $p = 0.008$) heeft de discrepantie tussen verwachte en werkelijke verhouding tussen avontuurlijk en administratief werk een positieve invloed op het cynisme ten aanzien van de *omgeving*.

¹²⁴ Zowel tijdens eerste (Pearson's correlatie = 0.312, $p < 0.001$) als tweede meting (Pearson's correlatie = 0.272, $p < 0.001$) heeft de discrepantie tussen verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden) een negatieve invloed op het cynisme ten aanzien van de *organisatie*. Tijdens tweede meting (Pearson's correlatie = 0.145, $p = 0.003$) heeft de discrepantie tussen verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden) een negatieve invloed op het cynisme ten aanzien van de *omgeving*.

¹²⁵ Zowel tijdens eerste (Pearson's correlatie = 0.293, $p < 0.001$) als tweede meting (Pearson's correlatie = 0.137, $p = 0.004$) leidt een groter aantal negatieve ervaringen met burgers tot een verhoging van het cynisme ten aanzien van de *organisatie*. Zowel tijdens eerste (Pearson's correlatie = 0.189, $p = 0.001$) als tweede meting (Pearson's correlatie = 0.247, $p < 0.001$) leidt een groter aantal negatieve ervaringen met burgers tot een verhoging van het cynisme ten aanzien van de *omgeving*.

Tijdens de **eerste** meting is daarnaast gebleken dat de discrepantie tussen de verwachte en de werkelijke hoeveelheid werk positief correleert met het cynisme ten aanzien van de organisatie (Pearson's correlatie = 0.137, $p = 0.017$). Een grotere discrepantie heeft een verhoging van het cynisme tot gevolg. De intensiteit van het contact met collega's correleert positief met het cynisme ten aanzien van de omgeving (Pearson's correlatie = 0.132, $p = 0.001$) en negatief met het cynisme ten aanzien van toewijding (Pearson's correlatie =

6.5 Conclusies

Naast het beschrijvende deel bestaat het tweede deel van deze studie uit het achterhalen van factoren die van invloed zijn op de houding van de politiefunctionaris. In eerdere hoofdstukken zijn op basis van de literatuur en gesprekken verschillende factoren geselecteerd die van invloed kunnen zijn op de houding. Een eerste analyse is uitgevoerd naar de invloed van de verschillende factoren op de diverse houdingen.

Op de voorgaande pagina's kan een uitgebreid beeld worden gekregen van de invloed van de verschillende factoren op de diverse componenten van de houding. Om dit alles overzichtelijk weer te geven, is ervoor gekozen een matrix op te bouwen met daarin de afhankelijke en de onafhankelijke variabelen. Er is ervoor gekozen alle coëfficiënten zo weer te geven, dat de '+' een positief effect betekent en de '-' een negatief effect. Met een '*' is aangegeven dat de relatie wel is getest, maar dit niet heeft geleid tot een significante correlatie. Dit alles heeft tot de onderstaande tabel geleid. Alleen bij het cynisme kan dat leiden tot enig misverstand. Zo betekent een plus bij cynisme dus dat er een positief effect plaatsvindt met betrekking tot het cynisme, dus dat het cynisme afneemt. De Romeinse nummers corresponderen met de vergelijkingen die u kunt vinden in de bijlage, waar de koppeling met de afhankelijke variabelen kan worden gemaakt. Horizontaal staan de onafhankelijke variabelen uitgezet.

Tabel 6.1 Richting correlaties tussen onafhankelijke en afhankelijke variabelen

	Geslacht	Op- leiding	Leeftijd	Sociale Omg.	Pers. Inv.	Inten- siteit contact	Discr. op- leiding	Discr. werk I	Discr. werk II	Discr. carriere	Neg. ervaring -en	Korps
II							-	*	*	-	+	
III	*		+								*	*
IV							*	*	+	-	*	
V	+	*	*-	+								
VI					+			*	*	-		*
VII					*	*	-					
VIII					+	*		*	-	-		

-0.104, $p=0.009$). Naarmate de intensiteit van het aantal contacten met collega's toeneemt, neemt de mate van cynisme ten aanzien van de omgeving toe, terwijl dit een afname van het cynisme ten aanzien van toewijding tot gevolg heeft.

IX		*	*	*	*	-	
X		*	*	*	*	-	
XI		*	*	*	*	-	
XII	*	-	-	-	-	*	-
XIII	*	*	*	+	+	*	*
XIV			-	*	*	-	*
XV			*	*	*	*	+
XVI	*	*	-	*	-	-	*
XVII	*	*	-	*	*	*	-
XVIII	+	*	-	*	*	*	*

Uit de tabel valt op te maken dat een aantal factoren een belangrijke rol speelt om de verschillen in variantie van de afhankelijke variabelen te verklaren. Zo blijkt dat de *discrepanctie tussen de doorgemaakte carrière en carrièremogelijkheden* een belangrijke negatieve invloed heeft op de verschillende aspecten van de houding van de politiemedewerker. In de helft van de vergelijkingen speelt deze factor een significante rol. Dit betekent vervolgens ook dat op het moment dat politiemedewerkers meer tevreden zijn over de mogelijkheden om hun professionele verlangens te realiseren, de helderheid van de doorgroeimogelijkheden en de carrière tot dan toe, de kans groot is dat de houding ten aanzien van een groot aantal aspecten in positieve zin zal veranderen.

Een andere belangrijke factor die de houding van de politiefunctionaris negatief beïnvloedt, is de *discrepanctie tussen de politieopleiding en de praktijk*. Op het moment dat politiemedewerkers van mening zijn dat ze door de politieopleiding niet voldoende zijn voorbereid op bepaalde gebeurtenissen en publieksgroepen en de opleiding geen realistisch beeld schept van het politiewerk, beïnvloedt dit de houding van de medewerkers op een negatieve wijze. Door de opleiding beter te laten aansluiten op de praktijk, zal de houding van de politiefunctionaris ten aanzien van verschillende aspecten verbeteren.

Een factor dat een duidelijke positieve uitwerking heeft op de houding, is die van de *persoonlijke investeringen*. Naarmate mensen meer persoonlijke investeringen doen, heeft dat op enkele aspecten van de houding een positief effect. Door de investeringen voelen zij zich meer emotioneel verbonden, is de normatieve binding hoger en vermindert het cynisme ten aanzien van de toewijding.

Andere factoren leveren een minder eenduidige richting op als het gaat om de invloed op de verschillende aspecten van de houding. Zo betekent een grotere discrepantie tussen de

verwachte en werkelijke verhouding tussen avontuurlijke en administratieve taken voor bepaalde aspecten een positieve impuls, voor andere aspecten van de houdingen zorgt het juist weer voor een negatieve impuls. Eenzelfde constatering kan worden gemaakt met betrekking tot de intensiteit van negatieve ervaringen met burgers. Weer andere factoren zijn 'slechts' bij één of twee aspecten van de houding significant van invloed. Hier kan dan ook niet al te veel waarde aan worden gehecht om iets te zeggen over de invloed op de algemene houding van de politiefunctionaris.

Ten slotte blijkt uit de tabel dat voor bepaalde aspecten van de houding slechts één factor van invloed blijkt te zijn, terwijl voor andere aspecten van de houding op vijf factoren ligt. Dit heeft vervolgens ook zijn invloed op de verklaarde variantie van de vergelijkingen. Het is dan ook goed om te beseffen dat het hier gaat om factoren die gedeeltelijk de verandering in de afhankelijke variabele verklaren, maar dat een groot deel van de verklaring voor de variantie nog buiten de geteste variabelen moet worden gezocht.

Hoofdstuk 7 Samenvatting en conclusies

Het onderhavige rapport betreft een het verslag van een onderzoek naar de ‘ontwikkeling van de politiefunctionaris’. In dit rapport zijn voorlopige resultaten en conclusies gepresenteerd. Er is gebruik gemaakt van de data die zijn verzameld op twee meetmomenten.

In de theoretische literatuur is veel aandacht besteed aan de socialisatie van de politiefunctionaris in de politieorganisatie. Op basis van die socialisatie wordt verwacht dat de houding van beginnende politiemedewerkers zich zal ontwikkelen in de richting van de houding van de meer ervaren politiefunctionarissen. Nieuwe leden zullen zich aanpassen aan bestaande houdingen in de organisatie. Er zijn vele en diverse onderzoeken naar dit onderwerp uitgevoerd bij de politie, voornamelijk in de Verenigde Staten. In het onderhavige onderzoek onder Nederlandse politiefunctionarissen staat de vraag centraal *hoe de houding van de politiefunctionaris zich ontwikkelt gedurende de loopbaan*. Om een antwoord te kunnen geven op deze vraag is gekeken naar de diverse aspecten van de houding van politiefunctionarissen, verdeeld over drie panels. Bij de eerste meting bestond het eerste panel (opleidingspanel) uit medewerkers die net aan de politieopleiding waren begonnen. Het tweede panel (examenpanel) betrof politiemedewerkers die aan het einde van hun politieopleiding stonden en het derde panel (ervaringspanel) uit functionarissen die enkele jaren werkervaring hadden. Tijdens de tweede meting, ongeveer anderhalf jaar later, was het opleidingspanel nog bezig aan de opleiding, had het examenpanel anderhalf jaar werkervaring opgedaan en was het ervaringspanel nog een aantal jaren ervaring rijker. Op basis van de uitgevoerde analyses kan een verwachting worden uitgesproken over de richting waarin de houding zich zal ontwikkelen, maar omdat sprake is van twee, relatief kort achter elkaar uitgevoerde metingen, moeten uitspraken voorlopig en voorzichtig blijven.

In de voorgaande hoofdstukken is een beeld gepresenteerd van diverse aspecten van de houding van de politiefunctionaris, de verschillen die zich tussen de panels voordoen en een eerste inventarisatie van de factoren die hierop van invloed zijn. Op basis van enkele kenmerken van de respondentengroep en de gebruikte selectiemethode lijken de respondenten uit de panels redelijk representatief voor de totale populatie. Zo is van het opleidings- en examenpanel de gehele populatie bevraagd en zijn voor het ervaringspanel een tiental korpsen geselecteerd naar de mate van stedelijkheid en regionale spreiding. De non-respons is beperkt gebleven tot rond de 30% per meting. Wel hebben zich forse verschillen voorgedaan tussen de drie panels. Zo is de respons bij de tweede meting van het opleidingspanel aanzienlijk hoger dan die van het ervaringspanel. Het

is te verwachten dat eventuele selectieve non-respons vooral is opgetreden bij het ervaringspanel. Politied medewerkers met een negatievere houding zullen eerder geneigd zijn niet mee te werken aan een dergelijk onderzoek. Het is niet te bepalen in hoeverre deze non-respons de resultaten heeft beïnvloed, maar rekening houdend met enige selectie is te verwachten dat de houdingen van de respondenten uit voornamelijk het ervaringspanel positiever uitvallen dan ze in werkelijkheid zullen zijn voor de hele deelpopulatie.

Van de respondenten die uiteindelijk hebben deelgenomen aan het onderzoek is 68% van het mannelijk geslacht en bijna alle respondenten geven aan de Nederlandse etniciteit te hebben. Daarnaast heeft driekwart van de respondenten een hogere vooropleiding dan vereist en ligt de gemiddelde leeftijd van beginnende adspiranten op 25 jaar.

Houdingen van politiefunctionarissen

Binnen de houding van de politied medewerker zijn verschillende aspecten onderscheiden die onafhankelijk van elkaar zijn bestudeerd. Een belangrijke vraag die centraal staat in dit onderzoek is in hoeverre in de tijd een verschuiving is waar te nemen in de houding. Zoals al eerder is geconstateerd kunnen we daar nu nog slechts voorlopige uitspraken over doen. Wel is het mogelijk de houdingen op beide meetmomenten te beschrijven, evenals de verschillen tussen de panels. Op die manier ontstaat toch een beeld van de houding en van de overeenkomsten en verschillen tussen de panels, die een indicatie zijn voor de vraag in hoeverre er veranderingen in de tijd optreden.

Diverse aspecten van de houding leveren een significant verschil op tussen het opleidings- en ervaringspanel. In algemene zin is te constateren dat de houding van de meer ervaren politiefunctionaris (ervaringspanel) significant negatiever is dan de houding van de minder ervaren medewerker zoals de adspirant (opleidingspanel). Zo voelen de ervaren politied medewerkers zich minder emotioneel betrokken bij de politieorganisatie, is de normatieve binding met de organisatie lager, hebben zij een negatiever oordeel ten aanzien van het functioneren van hun leidinggevend en een negatiever oordeel over de media. Dit ligt grotendeels in het verlengde van bevindingen uit ander onderzoek.

Hier zullen niet nogmaals alle aspecten de revue passeren. Er wordt getracht een voorlopig antwoord te formuleren op de onderzoeksvragen, waarbij in acht dient te worden genomen dat de uitspraken over veranderingen in de tijd nog slechts voorlopig kunnen zijn.

Tussen de panels treedt een aantal verschillen op. Als het gaat om de ontwikkeling ten aanzien van het politiewerk, dan blijkt in het algemeen dat de respondenten een voorkeur hebben voor traditionele politietaken als 'boeven vangen' boven de meer sociaal-maatschappelijke taken,

zoals de aanpak van psychisch gestoorden of dienst- en hulpverlening. De medewerkers uit het opleidingspanel leggen echter, in vergelijking tot de andere panels, een relatief sterke nadruk op de sociaal-maatschappelijke taken. Ook blijkt dat een deel van de medewerkers andere redenen heeft om bij de politie te *gaan* dan om bij de politie te *blijven*. Idealistische redenen (zoals het leefbaar houden van de samenleving) spelen een belangrijke rol voor respondenten om bij de politie te gaan en te blijven. Maar instrumentele redenen (zekerheid van de baan / goede carrièremogelijkheden) winnen terrein wanneer wordt gevraagd waarom respondenten bij de politie blijven. Ook het gevoel van autonomie is minder bij het ervaringspanel dan bij het opleidingspanel. Verder blijkt het afwisselende karakter als grootste pluspunt van het politiewerk te worden gezien. De meer ervaren politiemedewerkers noemen het vaker dan de minder ervaren medewerkers. Het bureaucratische gehalte van het politiewerk wordt als grootste minpunt genoemd, waarbij een duidelijke negatieve verschuiving in de tijd optreedt. Alleen het belang van een nauwe samenwerking met andere partijen (burgers, andere politiekorpsen, openbaar ministerie en gemeentelijke diensten) blijft gelijk, en op een hoog niveau.

De houding ten aanzien van de *politieorganisatie* verschilt ook op enkele punten. Zo is het interessant om te constateren dat de affectieve (emotionele) binding met de politieorganisatie significant hoger is onder de respondenten uit het opleidingspanel dan onder het ervaringspanel. De ervaren politiefunctionarissen zijn minder emotioneel gehecht aan de organisatie dan de adspiranten, in tegenstelling tot resultaten uit ander onderzoek. Politiefunctionarissen zijn gemiddeld gezien niet bang om de organisatie te verlaten, maar zien daartoe veelal geen reden (continuïteitscomponent van binding met organisatie). Op dit punt zijn er geen duidelijke verschillen te constateren tussen de panels. Over het algemeen voelen de respondenten zich niet sterk verplicht om bij de organisatie te blijven. Naarmate het meer ervaren medewerkers betreft, neemt dit loyaliteitsgevoel nog verder af. Ten slotte is te constateren dat de meer ervaren politiemedewerkers een negatiever oordeel over het functioneren van hun leidinggevenden hebben dan de minder ervaren medewerkers.

Wanneer de houding ten aanzien van de omgeving wordt gezien, blijkt ook hier sprake van verschillen. Een eerste aspect dat is onderzocht betreft de houding ten aanzien van de burgers. De noodzaak van de hulp van burgers bij het uitvoeren van de politietaak verschilt per panel; de meer ervaren respondenten zijn het daar significant meer mee eens. De samenwerking met andere actoren in de omgeving van de politieorganisatie wordt van belang geacht door de respondenten, maar verschilt niet tussen de panels. Het beeld dan men heeft van de media is zeker niet al te gunstig. Zo is het beeld dat de media schetst van de politie volgens de respondenten ongunstig, subjectief en onvolledig. Dit beeld is negatiever onder de meer ervaren

politiefunctionarissen.

Factoren die houding beïnvloeden

Zijn er ook factoren aan te wijzen die van invloed zijn op de verschillen? Het gaat daarbij vooral om de factoren die significante verschillen tussen de panels verklaren. In de onderzoeksvragen is een onderscheid gemaakt tussen de drie aspecten van de houding. Die indeling houden we in deze paragraaf aan. Diverse factoren blijken van invloed te zijn op de verandering in de houding ten aanzien van het politiewerk. De belangrijkste factor is de ervaren discrepantie tussen de verwachte en de in de praktijk ervaren carrière(mogelijkheden). Hoe groter deze discrepantie is, des te negatiever denken de respondenten over het politiewerk. Negatieve ervaringen met burgers als uitschelden of zelfs fysieke bedreiging, hebben een positief effect op het denken over het politiewerk, net als de discrepantie met betrekking tot de verhouding tussen administratieve en avontuurlijke taken. Een grotere discrepantie tussen de politieopleiding en de politiepraktijk heeft een negatieve invloed op het denken over het politiewerk. Ten slotte correleert een hogere leeftijd met een positiever beeld over het politiewerk.

Op de verschillen in de houding ten aanzien van de *politieorganisatie* zijn vergelijkbare factoren van invloed, hoewel soms ook andere factoren een rol spelen. De belangrijkste invloed is wederom toe te schrijven aan de discrepantie tussen de verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden). Hoe sterker die discrepantie wordt ervaren, des te negatiever men denkt over de politieorganisatie. Andere factoren spelen in mindere mate een rol, hoewel zij hier en daar wel significante correlaties opleveren. Zo heeft de intensiteit van de persoonlijke investeringen een positieve invloed op houding ten aanzien van de politieorganisatie. Ook het geslacht en de intensiteit van de sociale politieke omgeving hebben een positieve invloed op de mening over de politieorganisatie. De leeftijd, de discrepantie ten aanzien van het werk en tussen de politieopleiding en de werkelijkheid hebben een negatieve invloed op het oordeel over de politieorganisatie. Ook hier zijn dus tegengestelde invloeden te onderscheiden.

De houding ten aanzien van de *omgeving* correleert ook met diverse factoren. Van een aantal factoren is de richting van de invloed niet eenduidig. Zo heeft de discrepantie ten aanzien van het politiewerk zowel een positieve als negatieve invloed ten aanzien van de omgeving, afhankelijk van het aspect van de omgeving. Ditzelfde geldt voor de invloed van negatieve ervaringen met burgers. Logischerwijs heeft dat een negatieve invloed op de houding richting burgers, maar daartegenover weer een positieve invloed op de houding ten aanzien van de media. De discrepantie tussen de opleiding en de praktijk heeft wel een eenduidige negatieve invloed op de houding tot de omgeving. Eenzelfde negatieve invloed heeft de discrepantie tussen de

verwachte en ervaren carrière en de intensiteit van de contacten met collega's.

Samenvattend kan worden gezegd, dat twee factoren de grootste impact hebben op veranderingen in de houding:

- de discrepantie tussen de verwachte en de ervaren carrière;
- de discrepantie tussen de opleiding en de praktijk.

Het zijn dus vooral de verschillen tussen de beelden en de ervaringen die ertoe leiden dat de houding wordt beïnvloed. Voor zover gewenst zou de politie deze ontwikkeling kunnen beïnvloeden door ervoor te zorgen dat het gat tussen de verwachte en werkelijke carrière wordt verminderd. Daarnaast zullen diverse aspecten van de houding in positieve zin veranderen, op het moment dat de politieopleiding beter aansluit bij de politiepraktijk.

Enkele methodologische opmerkingen tot slot

In dit onderzoek naar de (ontwikkeling van de houding) van de politieambtenaar is gekozen voor een longitudinaal panelonderzoek waarbij werd gestart met drie panels van politiefunctionarissen in verschillende fasen van hun loopbaan (aan het begin van de opleiding, aan het einde van de opleiding en met enkele jaren ervaring). De drie panels zouden in totaal drie keer worden uitgenodigd een vragenlijst in te vullen, steeds met tussenpozen van ongeveer anderhalf jaar. Met deze opzet vertoont dit onderzoek een hybride karakter. Drie panels, waarvan per meting de resultaten naast elkaar worden gepresenteerd en vergeleken, heeft naast het longitudinale ook het karakter van een enkelvoudige vergelijking van drie deelpopulaties. Er is daarmee sprake van een pseudo-longitudinaal model. Er waren twee redenen om voor dit hybride model te kiezen. In de eerste plaats zou het bij een longitudinaal onderzoek erg lang duren voordat de uitkomsten konden worden gepubliceerd. Bovendien is er altijd een kans dat, om welke reden dan ook, herhalingsonderzoeken niet plaats vinden. Dan zou de gehele onderzoeksinspanning voor niets zijn geweest. Daarom dus het hybride model. Het nadeel van dat model is dat de precieze betekenis van de uitkomsten in de praktijk moeilijk zijn te hanteren. Er is in de tekst weliswaar steeds gewaarschuwd voor het feit dat de uitkomsten niet mogen worden geïnterpreteerd als de uitkomsten van een longitudinale studie, maar met de keuze van dit onderzoekmodel is een dergelijke waarschuwing, hoe terecht ook vanuit een zuiver methodologisch gezichtspunt, een

beetje gratuite. Ook in dit verslag is in die zin sprake van een enigszins hybride bespreking van de resultaten van het onderzoek. Voor de vervolgstappen binnen dit onderzoek (een derde meting) wordt het wel van belang de onderzoeksopzet nader af te bakenen en te concretiseren.

Dit boek verschijnt als resultaat van de eerste en de tweede meting en presenteert daarmee een voorlopige tussenstand. Het onderzoek is nog niet 'af'. De derde meting had inmiddels al uitgevoerd moeten zijn, maar daar is het, door allerlei oorzaken, tot op dit moment niet van gekomen. Dat wil niet zeggen dat een derde meting geen zin heeft – de verschillen tussen de panels en, binnen de panels, tussen de eerste en de tweede meting bieden voldoende aanknopingspunten een gerichte derde meting op te zetten. Wel lijkt het verstandig om niet al te snel na de tweede meting weer opnieuw aan de slag te gaan. Een aantal jaren overbrugging tot de derde meting maakt het aannemelijk dat de resultaten dan in meer geprofileerde vorm zullen zijn terug te vinden.

Tot slot nog enkele methodologische aspecten. De (verandering van de) houding van de politieambtenaar in dit onderzoek is vastgesteld door eerst een aantal variabelen te selecteren die in de literatuur als belangrijk werden gekwalificeerd. Deze werden vervolgens geoperationaliseerd door binnen de variabelen een aantal thema's te onderscheiden en per thema een aantal concrete vragen te formuleren. Van de antwoorden op die vragen is, voor zover dat mogelijk was, steeds een schaal geconstrueerd. Die schaal werd gehanteerd als maat voor de betreffende variabele. Waar mogelijk werden daarbij bestaande schalen gebruikt, zoals bij de meting van cynisme en de houding tot de organisatie. Vaak konden echter de bestaande schalen niet volledig in dit onderzoek worden gehanteerd omdat de vragenlijsten veel te lang zouden zijn geworden. Er werd dus een aantal vragen uit de betreffende schaal geselecteerd en daarvan werd een nieuwe schaal geconstrueerd. Hoe zorgvuldig dat ook is gebeurd, het brengt het risico met zich mee dat daardoor de betreffende variabele minder adequaat wordt gerepresenteerd. Dat kan een verklaring zijn voor bijvoorbeeld het feit dat de ontwikkeling van het cynisme in dit onderzoek afwijkt van wat in andere onderzoeken tot op heden is aangetroffen. Het kan ook zijn dat de periode waarover de metingen zich hebben uitgestrekt (het ging toch allemaal om politiefunctionarissen aan het begin van

hun carrière) te kort was. En het kan ten slotte zo zijn dat cynisme zich in dit tijdvak anders voordoet dan het enkele decennia geleden deed, toen veel onderzoeken rond cynisme werden uitgevoerd. We mogen immers niet vergeten dat veel van de literatuur waarvan in dit onderzoek gebruik is gemaakt van alweer oude datum is. De golf van onderzoeken rond organisatiecultuur, persoonlijkheidsaspecten en dergelijke vond immers plaats in de jaren zeventig, begin tachtig van de vorige eeuw in de Verenigde Staten. Inmiddels kan er veel zijn veranderd. Wat precies de verklaringen zijn valt op dit moment niet aan te geven.

In andere gevallen werden eigen schalen geconstrueerd die in een enkel geval tussen de eerste en de tweede meting ook nog werden aangepast. Deze schalen bleken soms een grote interne consistentie te hebben, maar niet altijd. In een enkel geval was de interne consistentie zo gering dat is besloten de schaalconstructie achterwege te laten en de antwoorden op de verschillende vragen als afzonderlijke criteria te hanteren. Bij schaalontwikkeling blijft altijd het grote probleem in hoeverre het de betreffende variabele adequaat representeert. In de tekst is daarvan steeds uitvoerig melding gemaakt, maar het kan zijn dat de afwijkingen ten opzichte van de bestaande literatuur die in een aantal gevallen zijn opgetreden daarvan een gevolg zijn geweest. Zonder nader onderzoek valt daarover geen uitspraak te doen.

Literatuurlijst

- Allen, N.J. en J.P. Meyer, The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1990, p. 1-18.
- Babbie, E., *The practice of social research*, Belmonth: Wadsworth Publishing Company, 7th edition, 1995
- Baird, L., en K. Kram, Career dynamics, Managing the superior/subordinate relationship, *Organizational dynamics*, 1983, p. 46-64.
- Becker, H.S., Notes on the concept of commitment, *American journal of sociology*, 66, 1960, p. 32-42.
- Bonifacio, *The psychological effects of police work, A psychodynamic approach*, New York: Plenum Press, 1991.
- Brent, E.E. jr., en R.E. Sykes, The interactive basis of police-suspect information, *Simulation and games*, 11, 1980, p. 347-363.
- Buchanan, B., Building organizational commitment, The socialization of managers in work orientations, *Administrative Science Quarterly*, 19, 1974, p. 533-546.
- Buis, T., Verhoef, M. en B. Hövels, “*Beroepsprofielen van de politie, Een onderzoek naar beroepsprofielen als basis voor herstructurering van het politie-onderwijs*”, Nijmegen: ITS, 1999.
- Butler, A.J.P. en R. Cochrane, An examination of some elements of the personality of police officers and their implications, *Journal of Police Science and Administration*, 5, 1977, p. 441-450.
- Chan, J., Changing police culture, *British Journal of Criminology*, vol. 36, no. 1, 1996, p. 109-134.
- Cook, P., Facing the future, *Police review*, 11, 1986, p. 1128-1160.
- Cooper, W.H., Police officers over career stages, *Canadian Police College Journal*, 6, 1982, p. 93-112.
- Crank, J.P., Culbertson, R.G., Poole, E.D. en R.M. Regoli, The measurement of cynicism among police chiefs, *Journal of criminal justice*, 15, 1987, p. 37-28.
- Crank, J.P., *Understanding police culture*, Cincinnati: Anderson Publishing, 1998.
- Dalton, G.W., Thompson, P.H. en R.L. Price, The four stages of professional careers, A new look at performance bij professionals, *Organizational dynamics*, 3, 1977.
- Danzinger, K., *Socialization*, Harmondsworth: Penguin, 1971.

- Drenth, P.J.D., Thierry, Hk. en Ch.J. de Wolff (red.), *Nieuw Handboek Arbeids- en organisatiepsychologie deel II*, Houten / Diegem: Bohn Stafleu Van Loghum, 1997.
- Dunham, R.B. en J.A. Grube, Organizational Commitment. The Utility of an Integrative Definition, *Journal of Applied Psychology*, 79:3, 1994, p. 370-380.
- Feij, J.A., Werksocialisatie van jongeren, in: Drenth, P.J.D., Thierry, Hk. en Ch.J. de Wolff (red.), *Nieuw Handboek Arbeids- en organisatiepsychologie deel II*, Houten / Diegem: Bohn Stafleu Van Loghum, 1997.
- Feldman, D.C., A Contingency model of socialization, *Administrative Science Quarterly*, 21, 1976.
- Festinger, L., *A theory of cognitive dissonance*, New York: White Plains, 1957.
- Fielding, N.G., *Joining forces. Police training, socialization, and occupational competence*, London: Routledge, 1988.
- Fijnaut, C.J.C.F., Muller, E.R. en U. Rosenthal (eds), *Politie. Studies over haar werking en organisatie*, Alphen aan den Rijn: Samson, 1999.
- Fishbein, M., en I. Ayzon, *Belief, attitude, intention and behavior. An introduction to theory and research*, Reading: Addison-Wesley publishing company, 1975.
- Fisher, C.D., Organizational socialization. An integrative review, *Research in Personnel and Human Resources Management*, 4, 1986, p. 101-145.
- Garland, D., The limits of the sovereign state. Strategies of crime control in contemporary society, *British Journal of Criminology*, 36, 1996, p. 445-471.
- Gergen, K., *Social psychology. Explorations in understanding*, New York: Random House, 1974.
- Graen, G., Role making processes within complex organizations, in: Dunette, M.D. (ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago: Rand McNally, 1976.
- Hagenaars, J.A., *Categorical longitudinal data. Log-linear panel, trend and cohort analysis*, London: Sage, 1990.
- Hasenfeld, Y., *Human Service Organizations*, London: Prentice-Hall, 1983.
- Heider, F., *The psychology of interpersonal relations*, New York: John Wiley, 1958
- Henderson, G., Introduction to police human relationships, in: Henderson, G. (ed.), *Police Human Relations*, Springfield: Charles C. Thomas, 1981.
- Hughes, E.C., *Men and their work*, Glencoe: The Free Press, 1958.
- James, W., *The principles of psychology*, New York: Dover, 1890.
- Junger-Tas, J., *Van opleiding naar praktijk: een evaluatie door adspiranten en jonge politieambtenaren*, 's-Gravenhage: Ministerie van Justitie, WODC, 1978.

- Kanouse, D. en L.R. Hanson, *Negativity in Evaluations*, New York: General Learning Press, 1972.
- Kappeler, V.E., Sluder, R.D., Greene, J.R. en G.P. Alper, Forces of deviance. Understanding the dark side of policing, *Journal of criminal justice*, 24: 2, 1996, p. 179-184.
- Katz, D., The motivational basis of organizational behavior, *Behavioral Science*, 9, 1964, p. 117-127.
- Kop, N., Spaan, R.A., Leleij, B. van der en F.M.H.M. Driessen, *Politie en publiek. Een onderzoek naar de interactie politie-publiek tijdens de surveillancedienst*, Deventer: Gouda Quint, 1997.
- Krogt, Th.W.P.M., van der en C.W. Vroom, *Organisatie is beweging*, Utrecht: Lemma B.V., 1991.
- Lammers, J., *Oordelen over de politie. Een analyse van de invloed van contacten op het oordeel van burgers over het functioneren van de politie*, Enschede: 2004.
- Lee, S.M., An empirical analysis of organizational identification, *Academy of Management Journal*, 14, 1971, p. 213-226.
- Lester, D., Are police officers cynical?, *Criminal Justice Review*, 5, 1980, p. 51-56.
- Lipsky, M., *Street level Bureaucracy. Dilemma's of the individual in Public Services*, New York: Russel Sage Foudation, 1980.
- Lotz, R. en R.M. Regoli, Police cynicism and professionalism, *Human Relations*, 30, 1977, p. 175-186.
- Louis, M.R., Surprise and sense making. What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings, *Administrative Science Quarterly*, 25, 1980, p. 226-250.
- Maanen, J. van, Observations on the making of policemen, *Human Organizations*, 32, 1973, p. 407-418.
- Maanen, J. van, Working the Street. A developmental view of Police Behavior, in: Herbert, J. (ed.), *The potential for reform of criminal justice*, London: Sage Publications, 1974.
- Maanen, J. van, Breaking in: socialization to work, in: Dubin, R. (ed.), *Handbook of Work, Organization, and Society*, Chicago: RandMcNally, 1976.
- Maanen, J. van en E.H. Schein, Toward a theory of organizational socialization, *Research in Organizational Behavior*, 1, 1979, p. 209-264.
- Maanen, J. van en S.R. Barley, Occupational Communities. Culture and Control in Organizations, *Research in Organizational Behavior*, 6: 287-365, 1984.
- Manning, P.K., *Police work*, Cambridge: MIT Press, 1977.
- Manning, P.K., The police occupational culture in Anglo-American societies, in: Hoover, L. en J. Dowling (eds.), *Encyclopedia of Police Science*, New York: Garland, 1989.

- Manning, P.K., *Police work, the social organization of policing*, Prospect Heights: Waveland Press Inc., 1997.
- Mathieu, J.E. en D.M. Zajac, A review and meta-analysis of antecedents, correlates and consequences of organizational commitment, *Psychological Bulletin*, 108, 1990, p. 171-194.
- Miller, Delbert C., *Handbook of research design and social measurement*, 5th edition, London: Sage Publications, 1991.
- Monjardet, D., La culture professionnelle des policiers, *Revue française de sociologie*, 35, 1994, p. 393-411.
- Monjardet, D., Police and the public, *European Journal on Criminal policy and Research*, 8, 2000, p. 353-378.
- Monjardet, D en C. Gorgeon, *La socialisation professionnelle des policiers. Etude longitudinale de la 121ème promotion des élèves gardiens de la paix*. Tome III-La banalisation: Institut des Hautes Etudes de la Sécurité Intérieure, 1993.
- Moor, W. de, *Arbeidsmotivatie als management-instrument*, Houten: Bohn Stafleu van Loghum, 1998.
- Morgan, G., *Images of Organization*, London: Sage Publications, 1986.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. en R.M. Steers, *Employee-Organization Linkages. The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, New York: Academic Press, 1982.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. en L.W. Porter, The measurement of organizational commitment, *Journal of vocational behavior*, 14, 1979, p. 224-247.
- Niederhoffer, A., *Behind the shield. The police in urban society*, New York: Doubleday, 1967.
- Opitz, B., Ausbildung und Praxis-schock. Missverhältnis zwischen Berufserwartung, Ausbildung und Berufsalltag, *Bürgerrechte&Polizei*, 46: 3, 1993, p. 42-45.
- Paffen, M.J.A., *Loopbaanmanagement*, Deventer: Kluwer Bedrijfswetenschappen, 1991.
- Peters, J.P.M., *Individu en organisatie. Een organisatie-psychologische benadering*, Deventer: Kluwer, 1976.
- Punch, M., Tieleman, P. en A.H. van den Berg, Politiecultuur, in: Fijnaut, C.J.C.F., Muller, E.R. en U. Rosenthal (eds), *Politie. Studies over haar werking en organisatie*, Alphen aan den Rijn: Samson, 1999.
- Punch, M, *Fout is fout; gesprekken met de politie in de binnenstad van Amsterdam*, Meppel: Boom, 1976.
- Regoli, R.M., The effects of college education on the maintenance of police cynicism, *Journal of Police Science and Administration*, 4, 1976a, p. 340-345.
- Regoli, R.M., An empirical assessment of Niederhoffer's Police Cynicism Scale, *Journal of*

- Criminal Justice*, 4, 1976b, p. 231-241.
- Regoli, R.M., en E.D. Poole, Specifying police cynicism, *Journal of Police Science and Administration*, 6, 1978, p. 98-104.
- Reiner, *Politics of the police*, 2nd edition, London: Wheatsheaf, 1992.
- Reuss-Ianni, E., *Two cultures of policing. Street Cops and Management Cops*, London: Transaction Books, 1984.
- Rokeach, M., Miller, G.M. en J.A. Snyder, The value gap between police and policed, *Journal of social issues*, 27: 2, 1971.
- Rusbult, C.E. en D. Farrell, A longitudinal test of the investment model. The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives and investments, *Journal of Applied Psychology*, 17, 1983, p. 205-215.
- Schein, E.H., The individual, the organization and the career: A conceptual scheme, *Journal of Applied Behavioral Science*, 7, 1971, p. 401-426.
- Schein, E.H., *Career dynamics. Matching individual and organizational needs*, Reading: Addison-Wesley publishing company, 1978.
- Sheldon, M. E., Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization, *Administrative Science Quarterly*, 16, 1971, p. 143-150.
- Skolnick, *Justice without trial*, New York: Wiley, 1966.
- Spapens, A.C., Lensvelt-Mulders, G., Vermeulen, M. en H. van der Werff, *Naar beroepsprofielen voor politiemedewerkers. Inventariserend literatuuronderzoek*, Tilburg: IVA, 1999.
- Steers, R.M., Antecedents and outcomes of organizational commitment, *Administrative Science Quarterly*, 22, 1977, p. 46-56.
- Sterling, J.W., Changing in role concepts of police officers, Gaithersberg: International Association of Chiefs of Police, 1972.
- Swanborn, P.G., *Methoden van sociaal-wetenschappelijk onderzoek*, Meppel: Boom, 1987.
- Teahan, J.E., A longitudinal study of attitude shifts among black and white police officers, *The journal of social issues*, 31, 1975, p. 47-56.
- Terpstra, J. en R.M. Kouwenhoven, *Samenwerking en netwerken in de lokale veiligheidszorg*, nog te verschijnen in 2004.
- Timmer, J.S. en G. Beijers, *Geweldsmeldingen 1996-1997. Politieel vuurwapengebruik en letselschade gerapporteerd door de Nederlandse politie in de periode 1996-1997*, Amsterdam: VU, 1998.
- Smulders, P., Andries, F. en F. Otten, *Hoe denken Nederlanders over hun werk ...?; Opzet, kwaliteit en eerste resultaten van de TNO Arbeidssituatie Survey*, Hoofddorp: TNO, 2001.

- Toffler, B.L., Occupational role development: the changing determinants of outcomes for the individual, *Administrative science quarterly*, 26, 1981, p. 396-418.
- Torre, E.J. van der en E. Muller, Uitdagingen voor professie en opleiding. Knelpunten en aandachtspunten in de huidige praktijk, *Algemeen Politieblad van het koninkrijk der Nederlanden*, 147: 11, 1998.
- Torre, E.J. van der, *Politiewerk. Politiestijlen, community policing, professionalisme*, Alphen aan den Rijn: Samsom, 1999.
- Torre, E.J. van der, Muller, E., Rosenthal, U. en R.J. in 't Veld, *Beroepsprofielen van politieagenten. De kwaliteit en dilemma's van het politiewerk*, Deventer: Gouda Quint, 1998.
- Vijver, C.D. van der en L.J. Molenkamp, De interne organisatie van de politie, in: Fijnaut, C.J.C.F., Muller, E.R. en U. Rosenthal (eds), *Politie. Studies over haar werking en organisatie*, Alphen aan den Rijn: Samson, 1999.
- Wagoner, C.P., Police alienation: some sources and implications, *Journal of Police Science and Administration*, 4, 1976, p. 389-403.
- Weiss, P., The police man: his nature and his duties, in: Viano, E.C. en J.H. Reiman, *The police in society*, Lexington: D.C. Heath and Company, 1975.
- Westley, W., *Violence and the police*, Cambridge: MIT Press, 1970.
- White, G., *Employee commitment*, London: Work Research Unit, 1987.
- Yarmey, A.D., *Understanding police and police work*, New York: New York University Press, 1990.

Bijlage I Nederlands politieonderwijs

Het Nederlandse politieonderwijs heeft de laatste jaren behoorlijke veranderingen doorgemaakt. Deze ontwikkelingen zijn dan ook niet zonder consequenties voor dit onderzoek. Aan het einde van de jaren negentig werd het duidelijk dat er iets moest veranderen aan het toenmalige onderwijs. Reeds in 1974 werd in het *Rijkspolitie Magazine* (1974) gesproken over de wens van een vervlechting van de opleiding met de eerste jaren praktijk. Aanleiding tot de uiteindelijke ingrijpende vernieuwing was niet primair een onderwijskundige of een didactische maar kwam vanuit de samenleving (LSOP, 2002). Het LSOP (2002) vindt dat de politie zich beter moet instellen op:

- 1 toenemende multiculturaliteit van de samenleving;
- 2 toename en verharding van geweld, niet alleen tegenover burgers maar ook ten opzichte van de politie zelf;
- 3 toenemende confrontatie met sociale problematiek;
- 4 afnemend gezag van de politie;
- 5 vragen om zich te verantwoorden jegens de samenleving;
- 6 vragen zich op te stellen als gelijkwaardige maatschappelijke partner.

Centraal in deze ontwikkelingen staan een toenemende externe oriëntatie van de politie en een streven naar meer en betere samenwerking met andere maatschappelijke organisaties. Naast de noodzaak tot het veranderen vanwege een veranderende omgeving is getracht het politieberoep aantrekkelijker te maken door een vernieuwde opleiding.

Het hoofddoel van de nieuwe opzet van de politieopleiding is het afleveren van bekwame (competente) politiemedewerkers die de problemen die zij op hun werk tegenkomen op een passende manier kunnen aanpakken. Er zijn verscheidene wijzen waarop is getracht om het politieonderwijs te laten aansluiten bij de veranderde eisen:

- 1 het politieonderwijs baseren op beroepsprofielen en kernopgaven die door de praktijk zijn gelegitimeerd;
- 2 de beste plek kiezen om te leren, namelijk zowel op de werkplek als op het LSOP en in het reguliere onderwijs;
- 3 aansluiten bij de opzet van het reguliere onderwijs, waardoor diploma's wederzijds worden herkend en erkend;

- 4 gebruikmaken van informatie- en communicatietechnologie;
- 5 het verwerven van competenties (bekwaamheden) centraal stellen;
- 6 bij het ontwerpen van individuele leertrajecten rekening houden met eerder verworven competenties.

De ontwikkelaars zijn aan de slag gegaan met de vernieuwing en zijn tot de volgende grondslagen gekomen met betrekking tot het politieonderwijs (Functioneel ontwerp, 2002):

- 1 *Leren in een professionele politieorganisatie*; met de vernieuwing van het politie-onderwijs krijgt de professionaliteit van de politiefunctie een krachtige impuls.
- 2 *Competentie- en praktijkgericht*; Kernbegrip in het nieuwe onderwijs is competentie. De vraag is gesteld aan wat voor medewerkers met welke competenties hebben de korpsen de komende jaren behoefte? Het antwoord op die vraag is neergelegd in vijf beroepsprofielen voor het initiële politieonderwijs en elf beroepsprofielen voor het postinitiële onderwijs.
- 3 *Duaal karakter, gevarieerde leeromgevingen*; De combinatie tussen leren en werken (duaal systeem) is één van de pijlers waarop de nieuwe politieopleidingen rust. In het nieuwe onderwijs doorlopen de studenten hun leerproces: a) door werkend te leren in het korps; b) door te leren in het onderwijsinstituut, waarbij een deel wordt verzorgd door reguliere onderwijsinstellingen en waarbij gebruik gemaakt wordt van gevarieerde werkvormen.
- 4 *Diplomagelijkwaardigheid met regulier beroepsonderwijs*; Voor het vernieuwde politieberoepsonderwijs is diplomagelijkwaardigheid met het reguliere beroepsonderwijs een belangrijk middel om de flexibiliteit van het politieonderwijs te vergroten. In- en doorstroom wordt op alle niveaus mogelijk, wat ten goede komt aan een continue en gevarieerde personeelsvoorziening van de korpsen, dat brede loopbaanperspectieven biedt voor individuele medewerkers.
- 5 *Ontwikkeling en uitvoeren in partnership*; Onder regie van het LSOP werken korpsen, het LSOP, de geselecteerde ROC's, hogescholen en hoogleraren van een aantal universiteiten nauw samen om het competentiegerichte politieonderwijs vorm te geven.

Er zijn vijf kwalificatieniveaus in het initiële beroepsonderwijs voor de politie. In alle gevallen gaat het om kwalificaties en opleidingen voor uitvoerende beroepen. De vijf kwalificatieniveaus sluiten aan bij de kwalificatiestructuur van het reguliere, door OcenW bekostigde, beroepsonderwijs.

Traject van werving en opleiding

Een werving van eventuele adspiranten gaat nog altijd vooraf aan de instroom en selectie. De werving wordt hoofdzakelijk ondersteund door het landelijk Project Personeelsvoorziening Politie (PPP), dat in belangrijke mate wordt ondersteund door het LSOP. De resultaten van dit landelijke project zijn o.a. een landelijke Banenlijn Politie, enkele internetsites, wervingsfolders, een Promotieteam Politie en een volgsysteem van belangstellenden.

Om als geïnteresseerde vervolgens toegelaten te worden tot de opleiding gelden er verschillende eisen, dat verschilt per niveau. Daarnaast wordt de Nederlandse nationaliteit geëist of de bereidheid om deze aan te nemen en in het verlengde hiervan een goede beheersing van de Nederlandse taal in woord en geschrift. Verder moeten de sollicitanten voldoen aan de lichamelijke en sportieve eisen. De maximum leeftijd is 45 jaar en de minimumleeftijd is variabel. Pas vanaf hun 18^{de} jaar hebben medewerkers van politie opsporingsbevoegdheid en mogen ze wapens dragen. Hierdoor kan vanaf 16,5 jaar worden gesolliciteerd naar de functie van assistent politiemedewerker en vanaf 17,5 jaar naar de overige functies. Voor 16 en 17 jarigen is een speciaal leertraject ontwikkeld. Verder bieden enkele ROC's (Regionale Opleidings Centra) een 'oriëntatiejaar uniformenberoepen' aan. Na een jaar hebben de deelnemers dan het basisdiploma beveiliging op zak. Dat betekent echter nog niet dat ze een garantie op een baan bij de politie hebben, aangezien de gehele selectie nog positief moet worden doorlopen.

De selectieprocedure wordt uitgevoerd door het Instituut voor Werving en Selectie Politie (IWSP). Bij de selectie vindt een intellectuele capaciteitenonderzoek plaats, alsmede een psychologisch onderzoek, een fysiek motorisch onderzoek, een medische keuring en een onderzoek naar de persoonlijke omgeving (milieu- en antecedentenonderzoek). De geïnteresseerden moeten bij een korps solliciteren, waarna ze in de sollicitatieprocedure worden opgenomen. De totale duur van de aanmelding tot de aanstelling kan enige maanden in beslag nemen.

De opleiding

Nadat de selectie is afgerond en de sollicitanten zijn toegelaten tot de opleiding, kunnen ze beginnen op één van de startmomenten. De startmomenten zijn afgestemd op de plansystematiek in de korpsen (13 x 4 weken). Er zijn normaliter vier startmomenten per jaar. In januari 2002 zijn de eerste opleidingen begonnen voor de niveaus 2, 3 en 4. Om een evenwichtig ritme te brengen in het leren op het instituut en het werkend leren is gekozen voor het kwartielensysteem. Dat wil zeggen dat studenten afwisselend ongeveer 12 weken op het instituut leren en 12 weken werkend leren in de korpsen (aansluitend bij het planningssysteem in het korps). In de operationele bedrijfsvoering van de korpsen worden leerwerkplaatsen gecreëerd (gevarieerde werkplekken:

achter de balie, op straat, etc.). Deze leerwerkplaatsen zijn gekoppeld aan kernopgaven. Studenten rouleren langs de leerwerkplaatsen (carrousel) volgens een uitgestippeld leertraject. De werkomgeving in het korps is tegelijkertijd ook leeromgeving. Dat stelt eisen aan degenen die verantwoordelijk zijn voor het leerproces van de student in het korps.

Volgens de huidige wettelijke regeling zijn de studenten bij aanstelling in het korps en dus direct bij aanvang van de opleiding opsporingsbevoegd. Na ongeveer 9 maanden (nadat de vereiste competenties zijn verworven) zijn ze bovendien bevoegd om een wapen te dragen. Na circa 18-20 maanden zijn studenten inzetbaar in de noodhulp/24 uurs-hulp en bij grootschalig optreden binnen het taakgebied ordebeheersing.

Belangrijkste verschillen met oude politieonderwijs

Er bestonden in de oude situatie vier Politie Opleidingscentra (POC's), waar men de basisopleiding medewerker basispolitiezorg of de basisopleiding surveillant van politie kon volgen. De studieduur was minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden. De omvang van de praktijkcomponent was variabel maar niet al te uitgebreid. Voor de opleiding medewerker basispolitiezorg duurde de studie 18 maanden, waarvan de praktijkcomponent ongeveer 25% van de tijd in beslag nam, verdeelt over drie stageperiodes (Kessels en Smit, 1998). Een belangrijk verschil tussen de oude en nieuwe opleiding is de duur van de opleiding. De oude opleiding was van kortere duur maar bijzonder intensief. In de nieuwe opleiding is de duur bijna verdubbeld en is de vrijgekomen tijd geheel gewijd aan praktijkstages. De betrokkenheid van de korpsen bij de opleiding is door de nieuwe opzet van de opleidingen aanzienlijk veranderd. Tijdens de oude opleiding had het korps gedurende twee jaar bijna geen binding met de adspirant, terwijl dat in de nieuwe opzet is veranderd.

Bijlage II Vragenlijst

Bijlage III Regressie-analyses (behorend bij H6)

In hoofdstuk zes is gekeken naar factoren die van invloed kunnen zijn op de houding. Hiervoor is gebruik gemaakt van diverse analyses, waaronder regressie-analyse. Daar waar sprake is van een afhankelijke variabele op interval-meetniveau, kan gebruik worden gemaakt van regressie-analyse om te bepalen welke onafhankelijke variabelen significant correleren met de afhankelijke variabele. De uitkomsten van deze analyses worden in de vorm van een vergelijking weergegeven (zie vergelijking I):

$$(I) \quad Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_k X_k$$

Y is in deze vergelijking de afhankelijke variabele, in casu zijn dit de diverse elementen van de houding. De termen X_1 tot en met X_k zijn de onafhankelijke variabelen, oftewel de factoren die eventueel met de afhankelijke variabele correleren. b_1 tot en met b_k zijn de coëfficiënten van deze onafhankelijke variabelen. Doordat in de analyses voor de waarden van de onafhankelijke variabelen gebruik is gemaakt van de afwijking van de gemiddelden, kunnen de b 's uit de regressieanalyse worden gebruikt, in plaats van de *beta*'s. De term a stelt de constante voor, die in deze analyses als de gemiddelde waarde kan worden geïnterpreteerd van de afhankelijke variabele. Vervolgens is te achterhalen hoe de afhankelijke variabele verandert, door een verandering in een onafhankelijke variabele. Per onafhankelijke variabele wordt bekeken in hoeverre deze significant correleert met de afhankelijke variabele ($\alpha = .05$). Op het moment dat de invloed niet significant is, wordt deze niet in de vergelijking opgenomen.

Om de tekst in de rapportage goed leesbaar te houden is ervoor gekozen de regressie-vergelijkingen buiten de tekst te laten en deze in een bijlage onder te brengen. Hieronder komen dan ook de regressie-analyses aan bod, waarvan de resultaten reeds in hoofdstuk zes zijn gegeven. Per analyse zullen eerst de factoren worden beschreven die in de analyse zijn meegenomen, om vervolgens de vergelijkingen te presenteren. Ten slotte volgt een korte interpretatie van de vergelijking.

Traditionele versus sociaal-maatschappelijke taken (houding politiewerk)

De volgende vijf factoren zijn geanalyseerd op hun correlatie met de belangrijkheid van de traditionele taken:

- X_1 : discrepantie politieopleiding en praktijk
- X_2 : discrepantie tussen verwachte en werkelijke uitvoering politiewerk
- X_3 : discrepantie tussen verwachte en werkelijke uitvoering politiewerk
- X_4 : discrepantie tussen verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden)
- X_5 : negatieve ervaringen met burgers

De analyse leidt tot de volgende regressie-vergelijking (drie factoren significant):

$$(II) \quad Y = 17,8 - 0,1 X_1 - 0,1 X_4 + 0,1 X_5$$

Deze vergelijking is als volgt te interpreteren. De constante heeft een waarde van 17,8. Dit houdt in dat bij een gemiddelde waarde van de onafhankelijke variabelen, de waarde van de afhankelijke variabele 17,8 is. Uiteindelijk blijken drie variabelen significant van invloed te zijn op de mate van affectieve binding met de politieorganisatie (Y). De eerste coëfficiënt laat zien, dat op het moment dat de score op de schaal van discrepantie tussen de politieopleiding en de praktijk met één eenheid toeneemt, de waarde van de belangrijkheid van de traditionele taken met 0,1 afneemt. De mate van discrepantie tussen de verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden) heeft een ongeveer gelijke invloed. Een vergroting van de negatieve ervaringen met burgers met 1, verhoogt het gehechte belang aan traditionele taken met 0,1. De verklarende waarde van vergelijking II is 8% (R^2 van 0,08). Dit betekent dat 8% van de variantie van Y wordt verklaard door de drie factoren.

Belang van nauwe samenwerking (houding politiewerk)

De volgende vier factoren zijn geanalyseerd op hun correlatie met de houding ten aanzien van het belang van een nauwe samenwerking met andere actoren:

- X_1 : geslacht
- X_2 : leeftijd
- X_3 : negatieve ervaringen met burgers
- X_4 : korps

De analyse leidt tot de volgende regressie-vergelijking (één factor significant):

$$(III) \quad Y = 29,2 + 0,1 X_2$$

Deze vergelijking is als volgt te interpreteren. De constante heeft een waarde van 29,2. Uiteindelijk is slechts één variabele van significante invloed op de houding ten aanzien van een nauwe samenwerking met andere actoren (Y). De hoogte van de leeftijd is van significante invloed op de houding ten aanzien van het belang van een nauwe samenwerking met andere actoren. Op het moment dat de leeftijd van de politiemedewerker met één jaar stijgt, neemt de waarde van Y met 0,1 toe. De invloed is dus klein, maar wel significant. De verklarende waarde van vergelijking III is 2%.

Autonomie (houding politiewerk)

De volgende vijf factoren zijn geanalyseerd op hun correlatie met de mate van autonomie:

- X_1 : discrepantie tussen politieopleiding en praktijk
- X_2 : discrepantie tussen verwachte en werkelijke uitvoering politiewerk (hoeveelheid werk)
- X_3 : discrepantie tussen verwachte en werkelijke uitvoering politiewerk (verhouding avontuurlijk en administratief werk)
- X_4 : discrepantie tussen verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden)
- X_5 : negatieve ervaringen met burgers

De analyse leidt tot de volgende regressie-vergelijking (twee factoren significant):

$$(IV) \quad Y = 16,2 + 0,4 X_3 - 0,3 X_4$$

Deze vergelijking is als volgt te interpreteren. De constante heeft een waarde van 16,2. Twee variabelen blijken significant van invloed te zijn op de mate van autonomie (Y). De eerste coëfficiënt laat zien dat indien de respondenten een grotere discrepantie (bij toename met één) ervaren tussen de verwachte en werkelijke verhouding tussen avontuurlijke en administratieve taken, het gevoel van autonomie toeneemt met 0,4. Op het moment dat de score op de schaal van de discrepantie tussen de verwachte en werkelijke carrière met één eenheid toeneemt, neemt de waarde van de schaal voor autonomie met 0,3 af. De verklarende waarde van vergelijking IV is 6%.

Affectieve binding (houding politieorganisatie)

De volgende acht factoren zijn geanalyseerd op hun correlatie met de affectieve (emotionele) binding met de politieorganisatie:

X_1 : geslacht

X_2 : leeftijd

X_3 : sociale omgeving

X_4 : persoonlijke investeringen

X_5 : intensiteit contact met collega's

X_6 : discrepantie tussen verwachte en werkelijke uitvoering politiewerk (zowel hoeveelheid werk als wel de verhouding tussen avontuurlijke en administratieve taken)

X_7 : discrepantie tussen verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden)

X_8 : korps

Om al deze variabelen te testen op hun correlatie, zijn twee regressie-analyses uitgevoerd. Eén analyse op basis van de eerste meting waarin enkele variabelen zijn gemeten. Vervolgens in de tweede meting zijn een deel van de andere variabelen duidelijk gemeten. Dit levert de volgende twee regressievergelijkingen op (in totaal vijf significante factoren op):

$$(V) \quad Y = 19,0 + 1,4 X_1 - 0,1 X_2 + 0,3 X_3$$

$$(VI) \quad Y = 18,1 + 0,4 X_4 - 0,4 X_7$$

Deze vergelijkingen zijn als volgt te interpreteren. Bij de eerste vergelijking heeft de constante een waarde van 19,0. Drie variabelen zijn significant van invloed op de mate van affectieve

binding met de politieorganisatie (Y). De eerste coëfficiënt laat zien dat indien de politiemedewerker een man is, de affectieve binding toeneemt met 1,2. Verder betekent een hogere leeftijd per jaar een afname van de affectieve binding met 0,1. Ten slotte neemt de waarde van de affectieve binding toe met 0,3, wanneer de score op de schaal van de politieke sociale omgeving met één eenheid toeneemt. De verklarende waarde van de vergelijking is 9%.

De tweede vergelijking heeft een constante van 18,1. Daarnaast correleren nog eens twee variabelen met de affectieve binding (Y). Zo betekent een toename van de persoonlijke investeringen met één, een toename van de affectieve binding met 0,4. Een tegenovergesteld effect heeft een grotere discrepantie tussen de verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden). De verklarende variantie van deze vergelijking is 18%. Tezamen verklaren de vijf factoren wel meer dan een kwart van de variantie van Y.

Continuïteitscomponent (houding politieorganisatie)

Vanwege het feit dat de continuïteitscomponent tijdens de eerste meting geen betrouwbare schaal opleverde, is uitsluitend gebruik gemaakt van de tweede meting. Om die reden zijn de volgende drie factoren geanalyseerd op hun correlatie met de continuïteitscomponent van de binding met de politieorganisatie:

X_1 : persoonlijke investeringen

X_2 : intensiteit contact met collega's

X_3 : discrepantie tussen opleiding en werkelijkheid

De analyse leidt tot de volgende regressie-vergelijking (1 factor significant):

$$(VII) \quad Y = 18,8 - 0,3 X_3$$

Deze vergelijking is als volgt te interpreteren. De constante heeft een waarde van 18,8. Slechts één variabele blijkt significant van invloed te zijn op de mate van continuïteitsbinding met de politieorganisatie (Y). De coëfficiënt laat zien dat indien de schaal m.b.t. de discrepantie tussen de opleiding en de praktijk met waarde één stijgt, de continuïteitsbinding afneemt met 0,3. De verklarende waarde van vergelijking is 4%.

Normatieve binding (houding politieorganisatie)

Vanwege het feit dat de normatieve binding tijdens de eerste meting geen betrouwbare schaal opleverde, is uitsluitend gebruik gemaakt van de tweede meting. Om die reden zijn de volgende drie factoren geanalyseerd op hun correlatie met de normatieve binding met de politieorganisatie:

X_1 : persoonlijke investeringen

X_2 : intensiteit contact met collega's

X_3 : discrepantie tussen verwachte en werkelijke uitvoering politiewerk (hoeveelheid werk)

X_4 : discrepantie tussen verwachte en werkelijke uitvoering politiewerk (verhouding avontuurlijk en administratief werk)

X_5 : discrepantie tussen verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden)

De analyse leidt tot de volgende regressie-vergelijking (drie factoren significant):

$$(VIII) Y = 15,5 + 0,3 X_1 - 0,4 X_4 - 0,2 X_5$$

Deze vergelijking is als volgt te interpreteren. De constante heeft een waarde van 15,5. Drie variabelen zijn significant van invloed op de mate van normatieve binding met de politieorganisatie (Y). De eerste coëfficiënt laat zien dat bij een vergroting van de persoonlijke investeringen (met waarde één), de normatieve binding toeneemt met 0,3. De tweede coëfficiënt betekent dat bij een grotere discrepantie tussen de verwachte en werkelijke verhouding tussen avontuurlijke en administratieve taken, de normatieve binding met de politieorganisatie afneemt. De laatste coëfficiënt houdt in dat bij een toename van de discrepantie tussen de verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden) met 1, de normatieve binding met de politieorganisatie afneemt met waarde 0,2. De verklarende waarde van vergelijking VIII is 14%.

Kwaliteit leidinggevend (houding politieorganisatie)

Alleen tijdens de tweede meting is in de vragenlijst ingegaan op de kwaliteit van de leidinggevend. Er is een onderscheid gemaakt tussen ondersteuning door de chef, taakgericht leiderschap en participatief leiderschap. Voor alle drie de componenten zijn de volgende is gekeken naar de eventuele correlatie met de volgende vijf onafhankelijke variabelen:

X_1 : intensiteit contact collega's

X_2 : discrepantie tussen politieopleiding en praktijk

X_3 : discrepantie tussen verwachte en werkelijke uitvoering politiewerk (hoeveelheid werk)

X_4 : discrepantie tussen verwachte en werkelijke uitvoering politiewerk (verhouding avontuurlijk en administratief werk)

X_5 : discrepantie tussen verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden)

De analyse leidt in alle drie de gevallen tot een vergelijking met daarin één significante coëfficiënt. In alle drie de gevallen is dat de discrepantie tussen de verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden).

$$(IX) Y = 13,7 - 0,4 X_5 \quad (Y = \text{ondersteuning leidinggevend})$$

$$(X) Y = 13,7 - 0,5 X_5 \quad (Y = \text{taakgericht leiderschap})$$

$$(XI) Y = 12,6 - 0,5 X_5 \quad (Y = \text{participatief leiderschap})$$

De verklarende waarde van de drie vergelijkingen is relatief hoog, in ogenschouw nemend dat het hier slechts één onafhankelijke variabele betreft. De verklarende waarde van de vergelijkingen is respectievelijk 13%, 16% en 15%.

Burgers (houding omgeving van de politie)

Doordat de vragenlijst in de tweede meting is aangepast, zijn bij deze regressieanalyse uitsluitend de data van de tweede meting gebruikt. De houding ten aanzien van burgers is in drie componenten onderverdeeld. Voor twee van de drie componenten (begrip bij burgers en noodzaak bij uitoefening taak) is gekeken naar de eventuele correlatie met de volgende zeven onafhankelijke variabelen:

- X_1 : persoonlijke investeringen
- X_2 : intensiteit contact collega's
- X_3 : discrepantie tussen politieopleiding en praktijk
- X_4 : discrepantie tussen verwachte en werkelijke uitvoering politiewerk (hoeveelheid werk)
- X_5 : discrepantie tussen verwachte en werkelijke uitvoering politiewerk (verhouding avontuurlijk en administratief werk)
- X_6 : discrepantie tussen verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden)
- X_7 : negatieve ervaringen met burgers

De analyse leidt tot de volgende twee regressievergelijkingen:

$$(XII) \quad Y = 8,4 - 0,2 X_2 - 0,1 X_3 - 0,2 X_4 - 0,3 X_5 - 0,1 X_7 \quad (Y = \text{begrip van burgers})$$

$$(XIII) \quad Y = 15,4 + 0,4 X_4 + 0,3 X_5 \quad (Y = \text{noodzaak bij uitoefening taak})$$

Deze vergelijking zijn als volgt te interpreteren. De constante van vergelijking XII heeft een waarde van 8,4. Verder blijken vijf factoren van invloed op de houding over het begrip van burgers (Y). Een toename van de intensiteit van het contact met collega's, resulteert in een afname van Y met 0,2. De discrepantie tussen de politieopleiding en de praktijk heeft eenzelfde effect met een coëfficiënt van 0,1. Vervolgens hebben bij elementen die een discrepantie tussen de verwachte en werkelijke uitvoering van het politiewerk vertegenwoordigen, een negatief effect (respectievelijk van 0,2 en 0,3) op de houding. Ten slotte heeft ook de hoeveelheid negatieve ervaringen een negatief effect op de houding van 0,1. De verklarende waarde van vergelijking XII is 12%.

De tweede vergelijking heeft een constante met de waarde 15,4. Hier zijn twee factoren positief van invloed op de houding ten aanzien van de noodzaak van burgers bij de uitoefening van de politietaak (Y). Dit zijn de twee aspecten die een discrepantie tussen de verwachte en werkelijke uitvoering van het politiewerk vertegenwoordigen. In tegenstelling tot de voorgaande

vergelijking hebben beide elementen nu een positief effect op de houding (Y). De verklarende waarde van vergelijking XIII is 6%.

Organisaties in de lokale veiligheidszorg (houding omgeving van de politie)

De volgende vijf factoren zijn geanalyseerd op hun correlatie met de houding ten aanzien van een goede samenwerking met de organisaties in de lokale veiligheidszorg:

- X_1 : discrepantie tussen politieopleiding en praktijk
- X_2 : discrepantie tussen verwachte en werkelijke uitvoering politiewerk (hoeveelheid werk)
- X_3 : discrepantie tussen verwachte en werkelijke uitvoering politiewerk (verhouding avontuurlijk en administratief werk)
- X_4 : discrepantie tussen verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden)
- X_5 : negatieve ervaringen met burgers

De analyse leidt tot de volgende regressie-vergelijking (twee factoren significant):

$$(XIV) \quad Y = 22,7 - 0,4 X_1 - 0,4 X_4$$

Deze vergelijking is als volgt te interpreteren. De constante heeft een waarde van 22,7. Twee variabelen zijn significant van invloed op de houding ten aanzien van een waardering van samenwerking met de andere organisaties (Y). De eerste coëfficiënt laat zien dat een toename van de discrepantie tussen de politieopleiding en de politiepraktijk zorgt voor een negatiever oordeel over de samenwerking met omringende organisaties. Een toename van de discrepantie met 1, heeft een afname van 0,4 in Y tot gevolg. Een even grote invloed heeft de discrepantie tussen de verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden). De verklarende waarde van vergelijking XIV is 18%.

Media

De volgende vijf factoren zijn geanalyseerd op hun correlatie met de houding ten aanzien van de media:

- X_1 : discrepantie tussen politieopleiding en praktijk
- X_2 : discrepantie tussen verwachte en werkelijke uitvoering politiewerk (hoeveelheid werk)
- X_3 : discrepantie tussen verwachte en werkelijke uitvoering politiewerk (verhouding avontuurlijk en administratief werk)
- X_4 : discrepantie tussen verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden)
- X_5 : negatieve ervaringen met burgers

De analyse leidt tot de volgende regressie-vergelijking (één factor significant):

$$(XV) \quad Y = 10,9 + 0,1 X_5$$

Deze vergelijking is als volgt te interpreteren. De constante heeft een waarde van 10,9. Slechts één variabele is significant van invloed op de houding ten aanzien van de media (Y). Deze coëfficiënt laat zien dat een toename van de negatieve ervaringen met de burgers, een positieve invloed heeft op het oordeel over de media. De verklarende waarde van vergelijking XV is 6%.

Cynisme

De volgende zeven factoren zijn geanalyseerd op hun correlatie met een cynische houding:

- X_1 : persoonlijke investeringen
- X_2 : intensiteit contact collega's
- X_3 : discrepantie tussen politieopleiding en praktijk
- X_4 : discrepantie tussen verwachte en werkelijke uitvoering politiewerk (hoeveelheid werk)
- X_5 : discrepantie tussen verwachte en werkelijke uitvoering politiewerk (verhouding avontuurlijk en administratief werk)
- X_6 : discrepantie tussen verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden)
- X_7 : negatieve ervaringen met burgers

De analyse leidt tot de volgende regressievergelijkingen:

$$(XVI) \quad Y = 2,8 + 0,1 X_3 + 0,2 X_5 + 0,1 X_6 \quad (Y = \text{cynisme t.a.v. politieorganisatie})$$

$$(XVII) \quad Y = 2,7 + 0,1 X_3 + 0,1 X_7 \quad (Y = \text{cynisme t.a.v. omgeving})$$

$$(XVIII) \quad Y = 2,4 - 0,1 X_1 + 0,1 X_3 \quad (Y = \text{cynisme t.a.v. toewijding})$$

Deze vergelijkingen zijn als volgt te interpreteren. De eerste vergelijking (XVI) heeft een constante met een waarde van 2,8. Uiteindelijk blijken drie variabelen significant van invloed te zijn op de mate van cynisme t.a.v. de politieorganisatie (Y). De eerste coëfficiënt laat zien dat een toename van de discrepantie tussen de politieopleiding en de praktijk een toename van het cynisme t.a.v. de politieorganisatie met 0,1 tot gevolg heeft. Een toename van de discrepantie tussen de verwachte en werkelijke uitvoering van het politiewerk (verhouding avontuurlijk versus administratief werk) met 1, heeft tot gevolg dat het cynisme met 0,2 toeneemt. Ten slotte heeft een toename van de discrepantie tussen verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden) een positieve invloed van 0,1. De verklarende waarde van de vergelijking is 14%.

De tweede vergelijking (XVII) heeft een constante met een waarde van 2,7. Net als bij het cynisme t.a.v. de politieorganisatie heeft een toename van de discrepantie tussen de politieopleiding en de praktijk een toename van het cynisme t.a.v. de omgeving met 0,1 tot gevolg. Verder heeft een vergroting van de negatieve ervaringen met burgers een positieve invloed op het cynisme t.a.v. de omgeving. De verklarende waarde van de vergelijking (XVII) is 10%.

Ten slotte heeft de derde vergelijking (XVIII) een constante met een waarde van 2,4. De eerste coëfficiënt houdt in dat persoonlijke investeringen een negatief effect hebben op het cynisme t.a.v. de toewijding (Y) met 0,1. Ook hier heeft een toename van de discrepantie tussen de politieopleiding en de praktijk een toename van het cynisme t.a.v. de toewijding met 0,1 tot gevolg. De verklarende waarde van de vergelijking is 5%.