

**IN EN OM HET JUSTITIEPALEIS: DE INVLOED
VAN SECTOR VAN TEWERKSTELLING OP
SOCIALE ORIËNTATIE BIJ JURISTEN**

An Jacobs en Mieke Van Houtte*

1. INLEIDING

Door de cumulatie van verschillende gerechtelijke 'dwalingen' gedurende verscheidene jaren in België kwam het eens zo gesloten wereldje van rechters, advocaten, notarissen, deurwaarders, ... in de schijnwerpers te staan en kreeg het heel wat kritiek te verduren. Veel terugkomende termen zijn 'wereldvreemd', 'conservatief', ...

Maar komt dit ook overeen met de werkelijkheid? Eén van de manieren om dit te weten te komen is een vergelijking te maken van juristen werkzaam in en om het justitiepaleis - de zogenaamde traditioneel-juridische sector (magistraten, advocaten, notarissen, gerechtsdeurwaarders) - met juristen die elders tewerkgesteld zijn. Door de analyse te beperken tot juristen worden eventuele effecten van opleiding - zowel in termen van niveau als inhoudelijk - uitgesloten en kan op een meer zuivere wijze worden vastgesteld of tewerkgestelden bij het gerecht verschillen van tewerkgestelden in andere sectoren. Onderliggende redenering is dat de sector van tewerkstelling bepalend kan zijn voor de persoonlijkheid. De 'Kohn-Schooler'-traditie, waarin uitvoerig de invloed van jobkenmerken op persoonlijkheid is aangetoond, fungeert hierbij als inspiratiebron.

2. IN EN OM HET JUSTITIEPALEIS

Geïnstitutionaliseerde rechtspraak is één van de belangrijke pijlers van de democratische staat. Het is dan ook logisch dat tal van mensen via deze instelling tewerkgesteld zijn en dat verschillende diploma's toegang bieden tot functies in en om deze instelling. Net als Sabbe & Huyse (1994) beperken wij onze aandacht tot de gediplomeerden in de rechten.

De advocatuur, het notariaat en de magistratuur zijn de traditionele afzetgebieden voor juristen en bovendien werkterreinen waar uitsluitend juristen aan de slag kunnen. Ook het beroep van gerechtsdeurwaarder is vanaf 2001 enkel nog toegankelijk voor juristen. De laatste jaren is het aantal gerechtsdeurwaarders met een diploma rechten op zak reeds sterk toegenomen. Daarnaast kunnen gediplomeerden in de rechten in een grote verscheidenheid aan andere sectoren terecht (bijv. bank- en verzekeringssector, parastatale instellingen, drukkingsgroepen, ...) (Sabbe & Huyse, 1994, Huyse & Sabbe, 1997). Een aantal cultureel-maatschappelijke fenomenen (zoals bijv. toenemende 'verwettelijking' van maatschappelijke verhoudingen, transnationalisering van het sociale leven, verhoogde herkenning van de juridische dimensie van een probleem door o.a. de hogere scholingsgraad van de burgers en meer informatie rond rechten en plichten, ...) doen de vraag naar juridische deskundigheid immers in tal van domeinen stijgen (Huyse & Sabbe, 1997; Sabbe & Huyse, 1994). Toch blijven de traditioneel-juridische beroepen (magistraten, advocaten, notarissen, deurwaarders) een sterke aantrekkingskracht uitoefenen op gediplomeerden in de rechten. Dit afzetgebied domineert, gevolgd door het bedrijfsleven en de overheid op de tweede en derde plaats (Huyse & Sabbe, 1997; Sabbe & Huyse, 1994). De traditioneel juridische beroepen vormen dus duidelijk een categorie apart. Dit blijkt ook uit het feit dat in het wetenschappelijk onderzoek deze groep vaak als doelgroep wordt gekozen (De Groot van Leeuwen et al, 1991; Kay & Hagan, 1995; Brown, 1996, ...).

Het aparte karakter wordt bovendien nog onderstreept door de 'geslotenheid' die de sector kenmerkt. Als er bijvoorbeeld in de wereld van het gerecht iets misgaat, kan dit - in tegenstelling tot het bedrijfsleven - voor de samenleving jarenlang verborgen blijven (Huyse & Sabbe, 1997). Juristen tewerkgesteld in en om het gerecht hebben deze geslotenheid en hun monopolies lang kunnen bewaren. De laatste decennia zijn wel veranderingen binnen de verschillende beroepsgroepen doorgevoerd die ervoor zorgen dat de openheid lichtjes is toegenomen (Huyse & Sabbe, 1997). Desondanks kwam de magistratuur naar aanleiding van verschillende schandalen - Bende van Nijvel, Cools, Spaghetti-arrest, ontsnapping van Dutroux, ... - meer en meer onder vuur te liggen, en met de rechters ook allen die in hun onmiddellijke omgeving werken, zoals advocaten, notarissen, deurwaarders; kortom, alle beroepen die onder de noemer 'traditioneel-juridisch' vallen. De meest gehoorde aanklacht was precies de geslotenheid van justitie ('ons-kent-ons-mentaliteit', de binnenwaarts gerichte bedrijfscultuur) en haar conservatieve, wereldvreemde karakter (bijv. Ghijs, 1997, Hellemans, 1998).

Maar is het mogelijk dat de sector van tewerkstelling zo een invloed uitoefent dat degene die er werken werkelijk een andere (bijv. conservatievere) persoonlijkheid (lijken te) hebben?

3. WERK EN PERSOONLIJKHEID

Gezien de belangrijke rol die het beroep speelt in het leven van een volwassene, lijkt het onbetwistbaar dat het effecten heeft op de persoonlijkheid. De redenering hierbij is dat kenmerken die men ontwikkelt in de werksituatie als het ware worden gegeneraliseerd naar levenssferen buiten het werk. Dit laatste is precies waar de generalisatietheorie - één van de conceptualisaties van volwassenensocialisatie - van uitgaat. In het algemeen stelt de generalisatietheorie dat de socialisatie van attitudes, waarden, denkwijzen, ... bij de aanpassing aan (stress)situaties in het dagelijks leven, wordt geabstraheerd en gegeneraliseerd (Mortimer & Simmons, 1978). Toegepast geldt dus dat de mensen de lessen die ze op een directe wijze *leren* uit hun werk *generaliseren* naar situaties buiten de job - i.e. 'learning-generalization' (o.a. Kohn & Schooler, 1973; Miller e.a., 1985; Spenner, 1988). Dit alles is consistent met de sociologische premisse dat de ervaringen die men heeft in een zeer centraal domein van het leven zoals werk, wel invloed moeten hebben op gedragingen en oriëntaties in andere domeinen (Miller e.a., 1985).

Een centraal interessepunt van de generalisatietheorie is het identificeren van de specifieke jobkenmerken die het meest effect uitoefenen op de persoonlijkheid. Baanbrekend werk is hierbij geleverd door Melvin Kohn en Carmi Schooler, hun medewerkers en navolgers (de 'Kohn-Schooler-traditie'), die het sterkste bewijs geleverd hebben dat jobkenmerken een significante socialiserende impact hebben (Mortimer & Simmons, 1978).

Aanvankelijk werd door Kohn (1959, 1963) een antwoord gezocht op de vraag waarom de sociale klasse belangrijk is bij de relatie tussen ouders en kinderen. Een cruciale stap hierbij was dat werd aangetoond dat werkomstandigheden de relatie tussen sociale klasse en waarden en gedragingen mediëren (Kohn, 1969). Gaandeweg werd het verband tussen werkomstandigheden en persoonlijkheid de centrale topic in het zich ontwikkelende onderzoeksprogramma. Hierbij ging de aandacht uit naar de universaliteit van de bevindingen (Kohn e.a., 1990; Miller, e.a., 1985; Naoi & Schooler, 1985; Slomczynski e.a., 1981) en vooral ook naar de reciprociteit van de relatie tussen jobkenmerken en persoonlijkheid (Kohn & Schooler, 1973; Kohn & Schooler, 1978; Kohn & Schooler, 1982; Kohn & Schooler, 1983). Het verband tussen jobkenmerken en persoonlijkheid kan immers zowel door socialisatie als door selectie worden verklaard. In het laatste geval kiezen mensen een beroep op basis van reeds gevormde psychologische kenmerken, attitudes en waarden (Mortimer & Simmons, 1978). Het meest logische is echter de veronderstelling dat beide processen in wisselwerking staan met elkaar: individuen kiezen eerst een job (of worden voor een job gekozen) op basis van hun reeds gevormde eigenschappen en vervolgens worden deze initiële verschillen versterkt door de socialisatie op het werk (Mortimer & Simmons, 1978). Zowel op basis van cross-sectioneel als op basis van longitudinaal onderzoek komen Kohn en Schooler (1973, 1978) tot de bevinding dat het socialisatie-effect sterker is dan het selectie-effect: 'job affects man more than man affects job' (Kohn & Schooler, 1973: 114). Andere longitudinale studies komen eveneens tot de bevinding dat de werkervaring op termijn leidt tot sterke veranderingen in de persoonlijkheid (zie Mortimer & Simmons, 1978).

De werkomstandigheden die in de 'Kohn-Schooler'-traditie onderzocht worden, kunnen in vier grote groepen worden onderverdeeld. Centraal staat 'occupational self-direction', waarmee de omstandigheden worden bedoeld die het gebruik van eigen initiatief en onafhankelijk oordeel in het werk bemoeilijken of vergemakkelijken. Voor dit kenmerk worden drie indicatoren onderscheiden: substantieve complexiteit van het werk, mate van supervisie en routinisatie. Op de tweede plaats komt de positie in de organisatiestructuur met de aspecten eigenaarschap, positie in de hiërarchie en bureaucratiasatie. Ten derde is er de werkdruk die wordt uitgedrukt in de tijdsdruk, de mate waarin het om zwaar en/of vuil werk gaat en het aantal werkuren per week. Ten slotte worden nog werkonzekerheden in acht genomen (de kans dat er plotse en drastische wijzigingen optreden met betrekking tot inkomen of positie, de mate waarin men verantwoordelijk wordt gesteld voor zaken waarover men eigenlijk geen controle heeft en de werkzekerheid) (o.a. Kohn & Schooler, 1983).

Wat persoonlijkheid betreft, probeert men in de Kohn-Schooler-benadering niet exhaustief of theoretisch alomvattend te zijn (Spenner, 1988). Er worden drie persoonlijkheidsdimensies onderscheiden: 1) intellectuele flexibiliteit, 2) sociale oriëntatie en zelfbeschouwing (autoritair conservatisme, angst, vertrouwen, zelfvertrouwen, zelfwaardering, conformiteit, fatalisme, moraliteitsstandaarden), en 3) welbevinden (o.a. Kohn & Schooler, 1982).

Globaal gezien worden in elk onderzoek van deze traditie verbanden gevonden tussen de beschouwde jobkenmerken en persoonlijkheidskenmerken. Elke component van het werk beïnvloedt wel in een bepaalde mate één of meer dimensies van de persoonlijkheid. De componenten van de occupational self-direction nemen de belangrijkste plaats in (zie o.a. Mortimer, 1993). Zo zullen mensen die vrij kunnen werken, deze vrijheid op het werk ook buiten de job waarderen en hun waarden en oriëntaties zullen hiermee samenhangen (o.a. Kohn & Schooler, 1983).

Een belangrijke bedenking bij de bevindingen van de Kohn-Schooler-traditie is dat zij nagenoeg uitsluitend gebaseerd zijn op onderzoek bij mannen (Spenner, 1988; 1998). Niets zegt echter dat de resultaten voor mannen ook gelden voor vrouwen. Er zijn diverse redenen om aan te nemen dat het werk een verschillende invloed heeft. Enerzijds zorgt geslachtsspecifieke socialisatie voor andere werkhoudingen en anderzijds zijn er structurele beperkingen waardoor de werkervaring van vrouwen anders is dan die van mannen (Miller e.a. 1980). Bij uitbreiding van de analyse naar vrouwen, waarbij enkel de echtgenotes van de onderzochte mannen in beschouwing werden genomen, komt men wel in essentie tot dezelfde bevindingen (Miller e.a. 1980). Onderzoek bij een onafhankelijke steekproef van vrouwen lijkt echter wel wenselijk.

4. ONDERZOEKSOPZET

Gezien de actuele kritiek aan het adres van justitie, gaan we na of beoefenaars van traditioneel juridische beroepen inderdaad verschillend zijn van juristen in andere beroepen op het vlak van wat in de Kohn-Schooler-traditie 'sociale oriëntatie' wordt

genoemd. De kenmerken 'autoritair conservatisme' (is men voorstander van rigide conformiteit met wat bepaald wordt door de autoriteiten?), 'moreel normbesef' (moet men steeds strikt de letter van de wet naleven of kan elk leven volgens zijn/haar *persoonlijke* morele standaarden?) en 'vertrouwen in de medemens' staan hierbij centraal. Concreet passen we dus de generalisatietheorie toe op tewerkstellingssector. De idee dat de sector van tewerkstelling effect uitoefent op persoonlijkheidskenmerken, attitudes en ideologische oriëntaties is, overigens, niet nieuw (bijv. Wright & Cho, 1992). Voor de jobkenmerken waarvan de invloed op sociale oriëntatie is aangetoond, wordt vanzelfsprekend gecontroleerd.

Door ons te beperken tot mensen met het diploma rechten, sluiten we de mogelijkheid van de invloed van opleiding qua inhoud en niveau uit. Een belangrijke kritiek ten aanzien van de Kohn-Schooler-traditie is immers dat er onvoldoende wordt stilgestaan bij de invloed van opleiding, waardoor kunstmatig veel belang wordt gehecht aan economische positie of jobkenmerken (zie bijv. Houtman, 1998). Daarnaast maken we in de analyses onderscheid tussen mannen en vrouwen.

5. DATA

Voor de analyse wordt gebruikgemaakt van gegevens van 801 Nederlandstalige Belgen (1) (554 mannen en 247 vrouwen) met het diploma rechten, afgestudeerd aan verschillende universiteiten en tewerkgesteld in verschillende sectoren in Vlaanderen en Brussel: enerzijds traditioneel-juridisch (161 werkzaam in de advocatuur, 37 in het notariaat, 6 deurwaarders, 67 magistraten) en anderzijds niet-traditioneel-juridisch (229 in de privé-sector, 215 bij de overheid en 86 in non-profitsector) (zie Brutsaert e.a., 1995). De gemiddelde leeftijd van de respondenten bedraagt 38.03 jaar (st.afw. 8.97). De jongste respondenten zijn 24 jaar oud en de oudste is 79 (2).

Van maart tot oktober 1994, met een onderbreking van half juli tot half augustus, werden 1.387 juristen telefonisch gecontacteerd. Het ging om een aselechte steekproef, proportioneel naar sector gebaseerd op de bevindingen van Sabbe en Huyse (1994). Aan 1.345 van hen werd, na hun telefonische toestemming, een vragenlijst toegestuurd. Uiteindelijk stuurden 801 juristen de vragenlijst ingevuld terug (Brutsaert, e.a., 1995). Het tijdstip van de bevraging is voor dit onderzoek niet onbelangrijk. Dat de enquête plaatsvond voor het uitbreken van de affaire-Dutroux pleit voor de validiteit van de gegevens met betrekking tot sociale oriëntatie. Bij een gegevensinzameling na 1996 bestaat de kans dat men bij het beantwoorden van de vragen meer rekening zou houden met de publieke opinie.

6. OPERATIONALISERING

6.1. Afhankelijke variabelen

Er worden drie persoonlijkheidskenmerken geoperationaliseerd.

Autoritair conservatisme wordt gemeten aan de hand van een op Kohn (1983) geïnspireerde schaal. Hoe hoger de score, hoe meer men kiest voor het volgen van autoriteit en hoe intoleranter men staat t.o.v. non-conformiteit. De vier items in deze schaal zijn: "Het belangrijkste om aan kinderen te leren, is (absolute) gehoorzaamheid aan hun ouders", "Mensen die oude en algemeen aanvaarde tradities en gebruiken in vraag stellen, zullen gewoonlijk alleen maar problemen veroorzaken", "In deze ingewikkelde wereld is de enige manier om te weten wat te doen, te vertrouwen op gezagsdragers" en "Eenmaal dat ik een beslissing genomen heb, zal ik nog zelden van mening veranderen". De gemiddelde score is iets hoger bij de mannen (5.65) dan bij de vrouwen (5.33) ($t=1.83$). Deze Likertschaal heeft bij de gehele steekproef en bij de mannen en de vrouwen afzonderlijk een alfa van 0.61. De inter-itemcorrelatie varieert tussen 0.13 en 0.42 bij de mannen en tussen 0.09 en 0.47 bij de vrouwen (3). Er zijn vijf antwoordcategorieën, van absoluut niet akkoord (score 0) tot volledig akkoord (score 4). De vastgestelde scores variëren van 0 tot 15.

Het *moreel normbesef* wordt ook geoperationaliseerd aan de hand van een door Kohn (1983) gebruikte schaal. Deze schaal geeft weer waarop men haar/zijn normbesef baseert. Een hoge score wijst op het strikt volgen van de letter van de wet. Een lage score daarentegen duidt op een eigen invulling van de morele standaarden (4). "Een mens mag doen wat hij wil, zolang hij zichzelf uit de problemen houdt", "Het is niet verkeerd de wet te omzeilen, zolang je ze niet overtreedt" en "Als iets functioneert, heeft het geen belang of het goed of slecht is" zijn de drie gebruikte items (5). Dezelfde vijf antwoordcategorieën als bij de voorgaande variabele werden gebruikt. De vastgestelde scores variëren van 2 tot 16. De gemiddelde score op deze schaal bedraagt 10.44 bij de mannen en 10.31 bij de vrouwen ($t=0.79$). De inter-itemcorrelaties variëren bij de mannen tussen 0.27 en 0.29 en bij de vrouwen tussen 0.17 en 0.21. De alfa-waarden voor deze schaal zijn vrij laag, bij de mannen bedraagt de alfa 0.54 en bij de vrouwen is deze 0.42 (voor de gehele steekproef is dit 0.50). De korthed van de gebruikte schaal speelt hier in ons nadeel. De gemiddelde inter-itemcorrelatie (0.20 bij de vrouwen en 0.28 bij de mannen) wijst erop dat de alfa bij een langere schaal beter zou geweest zijn. Een gemiddelde inter-itemcorrelatie van 0.20 levert immers bij een schaal met twee items een alfa van 0.33 op, bij vier items stijgt de alfa tot 0.50, bij zes items tot 0.60 en bij acht items tot 0.66 (Carmines & Zeller, 1979). Aangezien deze schaal reeds zijn nut heeft bewezen in voorgaand onderzoek van de Kohn-Schooler-traditie (o.a. Kohn, 1983), besluiten we hem op te nemen in onze analyses en de resultaten omzichtig te behandelen.

Het *vertrouwen in de medemens* wordt gemeten met een drie-item-schaal gebaseerd op Kohn (1983). "De meeste mensen zijn te vertrouwen", "Als je niet uit je doppen kijkt, zullen mensen misbruik van je maken" en "Van nature uit is de mens op samenwerking gericht" zijn de items van deze schaal. Dezelfde antwoordcategorieën als bij de voorgaande variabelen worden gehanteerd. De scores variëren van 0 tot 12. De inter-itemcorrelaties liggen tussen 0.19 en 0.50 bij de mannen en tussen 0.10 en 0.55 bij de vrouwen. De alfa bij de mannen bedraagt 0.61 en bij de vrouwen 0.56

(voor de gehele steekproef is dit 0.60). De gemiddelde score bij de mannen is 5.82 en bij de vrouwen 5.12 ($t=4.34$).

6.2. Onafhankelijke variabele

Uitgaande van onze vraagstelling operationaliseren we *sector* als het al dan niet tewerkgesteld zijn in de traditioneel juridische sector. Van de ondervraagde juristen is 35.3% ($N=195$) van de mannen en 30.4% ($N=75$) van de vrouwen tewerkgesteld in de traditioneel juridische sector. De categorie 'traditioneel juridische sector' kreeg code 0, de categorie 'andere sectoren' code 1.

6.3. Controlevariabelen

Om het concept 'occupational self-direction' (vrijheid op het werk) te benaderen kunnen wij enkel gebruikmaken van een schaal die peilt naar de mate van *autonomie* waarover men beschikt bij het uitvoeren van haar/zijn functie. Deze schaal bestaat uit drie items ("Bij de uitvoering van mijn werk ben ik vrij zelf mijn methodes te kiezen", "Ik heb controle over de planning van mijn werk" en "Ik kan zelf de doelstellingen van mijn functie veranderen") met elk vijf antwoordcategorieën (absoluut niet akkoord t/m volledig akkoord) afkomstig uit de 'Work-Autonomy'-schaal van Breugh (1989). Voor de mannen is de gemiddelde score gelijk aan 8.99 en bij vrouwen aan 8.31 ($t=3.28$), met een minimum van 0 en een maximum van 12. De interitemcorrelatie varieert bij de vrouwen tussen 0.36 en 0.51 en bij de mannen tussen 0.41 en 0.56. De alfa-waarde bedraagt bij de mannen 0.74 en bij de vrouwen 0.72.

De achterliggende gedachte bij de theorie van de school van Kohn en Schooler is dat de *sociale status* via de jobkenmerken een invloed uitoefent op de persoonlijkheid. Een eerste facet van sociale status is *opleiding*. Omdat alle respondenten hetzelfde universitaire basisdiploma hebben, is er reeds een controle voor deze variabele. Voor het tweede facet, *inkomen*, is er in deze dataset geen informatie beschikbaar. Aangezien de steekproefpopulatie hetzelfde diploma heeft, zou de variatie in inkomen kleiner kunnen zijn dan bij de hele bevolking. We hebben wel informatie over het huidige *beroepsprestige*. Het prestige van de huidige functie wordt geoperationaliseerd aan de hand van de Internationale Gestandaardiseerde Beroepsprestigeschaal (Treiman, 1977). De maximale score is 87 en de minimale 31. De gemiddelde prestigescore van de mannen (64.66) ligt hoger dan die van de vrouwen (60.98) ($t=5.35$).

De drie kenmerken die normaal worden gehanteerd om positie in de organisatiestructuur te bepalen zijn eigenaarschap, bureaucratie en positie in de supervisiehiërarchie. Wegens gebrek aan informatie kan bureaucratie niet worden geoperationaliseerd. De dummy-variabele *statuut* geeft aan of men al dan niet eigenaar is van de onderneming waarbinnen men werkt. Onder de eigenaars worden zowel de zelfstandigen als de partners of mede-eigenaars begrepen. De eigenaars krijgen de code 1 en de werknemers 0. Van de ondervraagde juristen is 75.6% ($N=418$) van de mannen en 86.2% van de vrouwen ($N=213$) werknemer. Om de invloed van de hiërarchische

positie na te gaan wordt gebruikgemaakt van twee variabelen. Ten eerste is er de variabele *hiërarchische niveaus*, die het aantal hiërarchische niveaus boven de respondent weergeeft. Het aantal niveaus varieert van 0 tot 7. Gemiddeld hebben mannen ongeveer een (1.33) en vrouwen twee hiërarchische niveaus (1.97) boven zich ($t = -5.71$).

Ten tweede is er de *positie in de supervisieorde*. Deze variabele geeft weer over hoeveel mensen men directe en indirecte superviserende autoriteit uitoefent. Gemiddeld hebben mannen 52 (51.46) en vrouwen 9 (9.02) personen onder hun supervisie ($t = 4.22$). Dit aantal varieert tussen 0 tot 3.200.

Als indicatie van werkdruk kan enkel gebruikgemaakt worden van het gemiddeld aantal *werkuren* dat men per week werkt (thuiswerk inbegrepen) bij de uitoefening van de huidige functie. Mannen werken gemiddeld 50 uren per week (49.82) en vrouwen gemiddeld 42 (42.33) ($t = 9.47$). Minimaal werkt men gemiddeld 10 uren en maximaal 90 uren per week. Het gebruik van de indicatoren van graad van fysieke zwaarte en vuilheidsgraad heeft bij deze specifieke groep respondenten weinig zin. Wegens gebrek aan gegevens kan er geen rekening gehouden worden met de werkonzekerheden.

Om rekening te houden met de sociale jobselectiemechanismen werd in verschillende onderzoeken uit de Kohn-Schooler-traditie (o.a. Kohn & Schooler, 1983) steeds gecontroleerd voor een aantal relevante achtergrondvariabelen. Wij controleren daarom voor leeftijd, opleidingsniveau van de vader en de moeder en het prestigieniveau van de vader. De variabele *leeftijd* geeft de bereikte leeftijd van de respondent weer in het jaar 1994. De leeftijd varieert tussen de 24 en 79. Het *opleidingsniveau van de vader* en *de moeder* geeft weer welk het hoogste diploma is dat beide ouders hebben behaald. Het diploma lager onderwijs is het laagste niveau en een universitair diploma is het hoogst behaalde. Het *beroepsprestige van de vader* werd op dezelfde manier geoperationaliseerd als dat van de respondent (supra). De scores variëren van 16 tot en met 79.

7. ANALYSE EN BESPREKING

Als analysetechnieken wordt gebruikgemaakt van t-testen en hiërarchische meervoudige regressie (met listwise deletion). In een eerste stap wordt nagegaan of er een verschil bestaat in de gemiddelde score van elk persoonlijkheidskenmerk naar sector van tewerkstelling (tabel 1). Indien een significant verschil gevonden wordt, controleren we vervolgens voor de verschillende jobkenmerken die in de Kohn-Schooler-traditie in verband gebracht werden met de drie afhankelijke variabelen en die bovendien samenhangen met de sector van tewerkstelling (zie tabel 2) (6). Cruciaal is immers of een eventueel effect van sector ook blijft bestaan na controle voor die jobkenmerken. Als eerste wordt gecontroleerd voor autonomie. In de Kohn-Schooler-traditie wordt self-direction immers als meest centrale jobkenmerk beschouwd (cf. supra). Aangezien sociale status volgens de Kohn-Schooler-traditie via de beroeps-

kenmerken een invloed uitoefent op de persoonlijkheid wordt vervolgens ook gecontroleerd voor beroepsprestige. In een vierde stap worden de drie jobkenmerken die de positie in de organisatie weergeven in de analyse gebracht. Ten slotte wordt er gecontroleerd voor het aantal werkuren. Alle analyses worden zowel voor mannen als voor vrouwen uitgevoerd en worden herhaald na controle voor de achtergrondvariabelen. We bespreken de resultaten verder per persoonlijkheidskenmerk.

Tabel 1: Gemiddelde scores (en *standaardafwijkingen*) voor autoritair conservatisme, moreel normbesef en vertrouwen in de medemens naar sector van tewerkstelling voor mannen en vrouwen. Weergave resultaten t-test.

	<i>mannen</i>			<i>vrouwen</i>		
	traditioneel-juridische sector	niet-traditioneel-juridische sector	verschil	traditioneel-juridische sector	niet-traditioneel-juridische sector	verschil
Autoritair conservatisme	6.27 (2.56) (N=194)	5.32 (2.05) (N=355)	0.95***	5.62 (2.23) (N=74)	5.21 (2.26) (N=172)	0.41
Moreel normbesef	10.48 (2.32) (N=192)	10.42 (2.15) (N=353)	0.06	10.36 (2.16) (N=73)	10.29 (2.03) (N=168)	0.07
Vertrouwen in de medemens	5.54 (2.08) (N=195)	5.98 (2.11) (N=355)	-0.44*	4.47 (1.62) (N=73)	5.40 (2.18) (N=172)	-0.93***

* $p < .05$

*** $p < .001$

Tabel 2: Gemiddelde scores (en *standaardafwijkingen*) voor verschillende jobkenmerken naar sector van tewerkstelling. Weergave resultaten t-test.

	traditioneel-juridische sector	niet-traditioneel-juridische sector	Verschil
Autonom	9.40 (2.71) (N=255)	8.48 (2.45) (N=524)	0.92***
Prestige	69.90 (5.41) (N=270)	60.27 (8.95) (N=529)	9.63***
Hier. niv.	0.44 (0.77) (N=228)	2.03 (1.36) (N= 490)	-1.59***
Supervis	2.83 (9.14) (N=258)	56.16 (231.12) (N=512)	-53.33***
Statuut	0.57 (0.50) (N=270)	0.03 (0.16) (N=530)	0.55***
Werkuur	50.20 (12.36) (N=260)	46.20 (9.59) (N=521)	4.00***

*** $p < .001$

De mannelijke juristen tewerkgesteld in de traditioneel-juridische sector zijn gemiddeld *conservatiever* dan zij die in de niet-traditioneel-juridische sector tewerkgesteld zijn (tabel 1). Dit verband vervalst echter indien er ook gecontroleerd wordt voor statuut (tabel 3).

Tabel 3: Stapsgewijze meervoudige regressie (gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten en verklaarde variantie). Effect van tewerkstellingssector (traditioneel-juridisch versus niet-traditioneel-juridisch) op **autoritair conservatisme** bij **mannelijke juristen**. Analyse zonder (N=465) en met (N=462) controle voor achtergrondkenmerken.

	Geen controle	controle <i>achtergr.</i>	geen controle	controle <i>achtergr.</i>	geen controle	controle <i>achtergr.</i>	Geen controle	controle <i>achtergr.</i>	controle <i>achtergr.</i>
sector ^o	-.187***	-.175***	-.189***	-.177***	-.196***	-.180***	-.055	-.044	-.040
autonom			-.007	-.010	-.007	-.010	-.064	-.065	-.056
prestige					-.014	.005	-.031	-.022	-.016
hier. niv.							-.013	-.020	-.027
supervis							-.017	-.019	-.014
statuut ^{oo}							.204**	.191*	.205*
werkuur							-.053	-.053	-.053
adj. R ²	.033	.042	.031	.040	.029	.038	.039	.046	.046
sign. R ²	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.001

^o sector: 0 = traditioneel-juridisch 1 = privé, overheid, non-profit

^{oo} statuut: 0 = werknemer 1 = eigenaar/zelfstandige

* p < .05

** p ~ .01

*** p ~ .001

Er bestaat een positief significant verband tussen statuut en conservativiteit. Dit impliceert dat bij mannen eigenaars conservatiever zijn dan werknemers. Dit is geheel in lijn met de bevindingen van de Kohn- Schooler-traditie. Eigenaars zijn meer autoritair conservatief dan werknemers (Kohn & Schooler, 1973). Of zoals Naoi & Schooler (1985) het uitdrukken: "... power tends to make people conformist ...". Bij vrouwen wordt geen significant verschil in conservativiteit vastgesteld naar sector (tabel 1). De meervoudige regressie wijst bovendien uit dat er - in tegenstelling tot de mannen - geen significant effect is van statuut (tabel 4) (7). Zou het misschien kunnen dat er geen verband gevonden wordt, omdat bij de meeste vrouwen het beroep niet centraal staat in hun leven? Uit voorgaand onderzoek (Brutsaert et al., 1995) blijkt immers dat vrouwen gemiddeld een significant lagere functiebetrokkenheid (8) hebben dan mannen (9.45 versus 10.26; $t = 3.09$). Het is mogelijk dat bij vrouwen voor wie het werk een meer centrale plaats inneemt, de jobkenmerken - net als bij mannen - een sterkere invloed uitoefenen op de persoonlijkheid in vergelijking met vrouwen die hun werk niet zo centraal stellen. Om deze redenering te toetsen, brengen we de productterm statuut*functiebetrokkenheid in de analyse. Er wordt een positief interactie-effect vastgesteld ($p < 0.10$): hoe groter de functiebetrokkenheid bij vrouwen, hoe sterker de relatie tussen statuut en conservativiteit.

Tabel 4: Stapsgewijze meervoudige regressie (gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten en verklaarde variantie). Effect van tewerkstellingssector (traditioneel-juridisch versus niet-traditioneel-juridisch) op **autoritair conservatisme** bij **vrouwelijke juristen**. Analyse zonder (N=204) en met (N=202) controle voor achtergrondkenmerken.

	geen controle	controle achtergr.	geen controle	controle achtergr.	geen controle	controle achtergr.	geen controle	controle achtergr.	geen controle	controle achtergr.
sector ^o	-.115	-.061	-.090	-.048	-.059	-.024	-.042	-.050	-.043	-.053
autonom			.196**	.199**	.184*	.191*	.167*	.204*	.171*	.210*
prestige					.062	.049	.054	.047	.050	.042
hier. niv.							-.166	-.139	-.154	-.127
supervis							.011	-.004	.000	-.015
statuut ^{oo}							-.102	-.161	-.096	-.154
werkuur									.104	.107
adj. R ²	.00823	.03932	.04124	.07068	.03910	.06752	.04467	.07439	.05059	.08128
sign. R ²	.1045	.0256	.0057	.0026	.0125	.0046	.0208	.0058	.0167	.0043

^o sector: 0 = traditioneel-juridisch 1 = privé, overheid, non-profit

^{oo} statuut: 0 = werknemer 1 = eigenaar/zelfstandige

* p < .05

** p < .01

Uit tabel 1 blijkt dat er zowel bij de mannen als bij de vrouwen geen verschil is in gemiddeld *moreel normbesef* naar sector.

Voor het derde persoonlijkheidskenmerk, *vertrouwen*, vinden we zowel bij mannen als bij vrouwen een verschil naar sector (tabel 1). Juristen die in de traditioneel-juridische sector werken, hebben gemiddeld minder vertrouwen in de medemens. Bij de mannen verdwijnt dit effect na controle voor de positie in de organisatie (tabel 5 en tabel 6). Na controle voor alle andere jobkenmerken vinden we een significant effect van hiërarchische niveaus (tabel 5): hoe meer hiërarchische niveaus men boven zich heeft, hoe minder vertrouwen men heeft in de medemens. Na controle voor achtergrondkenmerken vervalt het effect van hiërarchische niveaus. Waarschijnlijk wordt het effect van sector echter niet door dit positiekenmerk wegverklaard, omdat juist juristen tewerkgesteld in de traditioneel-juridische sector gemiddeld minder hiërarchische niveaus boven zich hebben dan de anderen (tabel 2). Bij de vrouwen oefent geen enkel positiekenmerk een significante invloed uit. Wellicht heeft deze bevinding opnieuw te maken met het feit dat bij vrouwen het werk minder centraal staat dan bij mannen. Indien dit zo is, valt te verwachten dat bij vrouwen met een sterkere functiebetrokkenheid de positiekenmerken wel een effect hebben op het vertrouwen. Dit wordt nagegaan met de productterm hiërarchische niveaus*functiebetrokkenheid. We vinden vóór ($p < 0.10$) en na controle van de achtergrondvariabelen ($p < 0.05$) een positief effect. Hoe groter de functiebetrokkenheid bij vrouwen, hoe sterker de relatie tussen de hiërarchische niveaus en het vertrouwen.

Tabel 5: Stapsgewijze meervoudige regressie (gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten en verklaarde variantie). Effect van tewerkstellingssector (traditioneel-juridisch versus niet-traditioneel-juridisch) op 'vertrouwen in de medemens' bij mannelijke juristen. Analyse zonder (N=464) en met (N=461) controle voor achtergrondkenmerken.

	geen controle	controle achtergr.	geen controle	controle achtergr.	geen controle	controle achtergr.	geen controle	controle achtergr.	geen controle	controle achtergr.
sector ^o	.111*	.107*	.119*	.114*	.146**	.138*	.111	.102	.117	.107
autonom			.033	.027	.031	.026	.024	.021	.036	.033
prestige					.052	.049	.045	.047	.053	.055
hier. niv.							-.115	-.099	-.121*	-.105
supervis							.013	.018	.019	.025
statuut ^{oo}							-.116	-.108	-.098	-.089
werkuur									-.068	-.073
adj. R ²	.010	.015	.009	.013	.009	.013	.013	.014	.014	.016
sign. R ²	.016	.037	.044	.059	.067	.076	.056	.085	.058	.070

^o sector: 0 = traditioneel-juridisch 1 = privé, overheid, non-profit

^{oo} statuut: 0 = werknemer 1 = eigenaar/zelfstandige

* p ~ .05

** p < .01

*** p < .001

Tabel 6: Stapsgewijze meervoudige regressie (gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten en verklaarde variantie). Effect van tewerkstellingssector (traditioneel-juridisch versus niet-traditioneel-juridisch) op 'vertrouwen in de medemens' bij vrouwen in de medemens' bij vrouwelijke juristen. Analyse zonder (N=202) en met (N=200) controle voor achtergrondkenmerken.

	geen controle	controle achtergr.	geen controle	controle achtergr.	geen controle	controle achtergr.	geen controle	controle achtergr.	geen controle	controle achtergr.
sector ^o	.206**	.211**	.210**	.212**	.270***	.267**	.221*	.222*	.221*	.222*
autonom			.029	.020	.006	.000	.044	.039	.044	.039
prestige					.123	.115	.126	.114	.126	.114
hier. niv.							-.082	-.094	-.081	-.093
supervis							-.054	-.055	-.055	-.056
statuut ^{oo}							-.169	-.176	-.169	-.176
werkuur							.007	.008	.007	.008
adj. R ²	.03760	.03669	.03354	.03198	.03947	.03612	.04298	.04137	.03802	.03625
sign. R ²	.0035	.0325	.0131	.0575	.0125	.0510	.0246	.0554	.0435	.0831

^o sector: 0 = traditioneel-juridisch 1 = privé, overheid, non-profit

^{oo} statuut: 0 = werknemer 1 = eigenaar/zelfstandige

* p < .05

** p < .01

*** p < .001

Aanvullend gaan we nog na af of alle traditioneel-juridische beroepen over dezelfde kam kunnen worden geschoren. Om dit te testen, verrichten we dezelfde analyses voor beoefenaars van traditioneel-juridische beroepen afzonderlijk, met uitsluiting van notarissen en gerechtsdeurwaarders. In plaats van de variabele 'sector' gebruiken we een dummy-variabele waarbij 0 staat voor de advocaten en 1 voor de magistraten (9). Gemiddeld blijkt geen verschil te bestaan wat betreft autoritair conservatisme en vertrouwen tussen de advocaten en de magistraten (tabel 7).

Tabel 7: Gemiddelde scores (en *standaardafwijkingen*) voor **autoritair conservatisme, moreel normbesef en vertrouwen in de medemens** naar sector van tewerkstelling (**advocatuur versus magistratuur**). Weergave resultaten t-test.

	advocaten	magistraten	verschil
autoritair conservatisme	5.98 (2.49) (N=158)	5.99 (2.46) (N=67)	-0.01
moreel normbesef	10.03 (2.25) (N=157)	11.45 (2.18) (N=67)	-1.42***
vertrouwen in de medemens	5.18 (2.01) (N=158)	5.34 (2.08) (N=67)	-0.17

*** p<.001

Wat moreel normbesef betreft, stellen we echter vast dat magistraten duidelijk meer waarde hechten aan het volgen van de letter van de wet dan advocaten (tabel 7). Dit ligt in het verlengde van de aard van beide functies. Dit effect blijft ook bestaan na controle voor de andere jobkenmerken en de achtergrondkenmerken (tabel 8).

Tabel 8: Stapsgewijze meervoudige regressie (gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten en verklaarde variantie). Effect van tewerkstellingssector (advocatuur versus magi-
stratuur) op moreel normbesef.

Analyse zonder (N=173) en met (N=173) controle voor achtergrondkenmerken.

	<i>geen controle</i>	<i>controle</i> <i>achtergr.</i>	<i>geen controle</i>	<i>controle</i> <i>achtergr.</i>	<i>geen controle</i>	<i>controle</i> <i>achtergr.</i>	<i>geen controle</i>	<i>controle</i> <i>achtergr.</i>	<i>geen controle</i>	<i>controle</i> <i>achtergr.</i>
sector ^o	.246****	.231***	.240***	.221**	.282**	.259**	.799**	.792*	.800**	.792*
autonom			-.001	-.019	.015	.002	-.039	-.050	-.039	-.050
prestige					-.056	-.054	-.279	-.270	-.280	-.269
hier. niv.							-.207	-.228	-.207	-.228
supervis							.011	.023	.010	.023
statuut ^{oo}							.315	.317	.314	.317
werkuur									.008	-.006
adj. R ²	.05483	.04101	.04937	.0354	.04561	.03103	.04545	.03168	.03972	.02563
sign. R ²	.0011	.0356	.0050	.0632	.0123	.0950	.0322	.1243	.0559	.1746

^o sector: 0 = advocatuur 1 = magistratuur

^{oo} statuut: 0 = werknemer 1 = eigenaar/zelfstandige

* p < .10

** p < .05

*** p < .01

**** p ≤ .001

Als slot van de analyse moeten we even stilstaan bij de lage R^2 -waarden. Het doel van deze analyses is zeker niet te komen tot een sluitend verklaringsmodel voor de beschouwde persoonlijkheidskenmerken. Centraal interesepunt is de vraag of er een verband bestaat tussen sector van tewerkstelling en de persoonlijkheidskenmerken en of het verband standhoudt na controle voor een aantal jobkenmerken. We concentreren ons dan ook vooral op de regressiecoëfficiënten. De gevonden R^2 -waarden mogen trouwens niet verwonderen gezien het aangetoonde belang van opleiding (cf. supra).

8. BESLUIT

Uitgangspunt van dit artikel was het feit dat recent justitie, en al wie er werkt of beroepshalve mee te maken heeft, heel wat kritiek te verduren kreeg. De voornaamste beschuldigingen waren de beslotenheid, de conservativiteit en de wereldvreemdheid. Het leek de moeite waard eens na te gaan of beoefenaars van traditioneel-juridische beroepen werkelijk verschillend zijn van juristen in de niet-traditioneel-juridische sectoren. De inspiratiebron hierbij was de Kohn-Schooler-traditie die al dertig jaar het verband aantoonde tussen werkomstandigheden en persoonlijkheidskenmerken.

We concentreerden ons op drie kenmerken die bij Kohn-Schooler onder de noemer 'sociale oriëntatie' vallen, met name autoritair conservatisme, moreel normbesef en vertrouwen in de medemens. De analyses werden voor mannen en vrouwen afzonderlijk uitgevoerd.

Zowel voor mannen als voor vrouwen geldt dat het al dan niet tewerkgesteld zijn in de traditioneel-juridische sector op zich geen invloed uitoefent op autoritair conservatisme. Bij de mannen zien we dat het oorspronkelijk gevonden effect wegvalt na controle voor de positie die men inneemt in de organisatie. Volledig in lijn met de Kohn-Schooler-traditie, vinden we dat het statuut (i.e. al dan niet werknemer) bij mannen een positief effect uitoefent op conservativiteit: eigenaars zijn meer autoritair conservatief. Dat we hetzelfde effect niet bij de vrouwen terugvinden, heeft veel te maken met het feit dat vrouwen hun job niet zo centraal in hun leven plaatsen. Wat autoritair conservatisme betreft, oefent het statuut in elk geval bij vrouwen met een sterke functiebetrokkenheid dezelfde invloed uit als bij mannen.

Ook wat moreel normbesef betreft, kunnen we - met enige omzichtigheid - vaststellen dat noch bij de mannen, noch bij de vrouwen, een verschil bestaat tussen de tewerkgestelden in de traditioneel-juridische sector en de anderen. Er moet wel worden opgemerkt dat niet alle 'traditionele' juristen op dezelfde lijn te plaatsen zijn: magistraten streven meer dan advocaten het uitvoeren van de letter van de wet na. Deze laatste bevinding lijkt ons wel logisch gezien de aard van het beroep.

Juristen in de traditioneel-juridische sector hebben, ten slotte, minder vertrouwen in de medemens dan andere juristen. Bij mannen vervalt dit effect echter na controle

voor de positie in de organisatie. Mannen met meer hiërarchische niveaus boven zich hebben minder vertrouwen in de medemens. Bij vrouwen is er geen effect van positiekenmerken te vinden, wat opnieuw te verklaren is door het minder centraal staan van het werk. Desondanks blijkt de sector van tewerkstelling bij vrouwen wel een effect uit te oefenen. In het algemeen duidt deze bevinding er op dat mannen en vrouwen door andere facetten van het werk beïnvloed worden. Vanwaar kan dit wantrouwen bij vrouwelijke 'traditionele' juristen komen? In eerste instantie komt men door de aard van het beroep steeds opnieuw in aanraking met de kleine kantjes van de mens, hetgeen wantrouwen in de hand kan werken. In tweede instantie is er het besloten karakter van justitie. Getuigenissen van advocaten en magistraten (Ghijs, 1997; 1998) maken duidelijk hoe het 'ons-kent-ons-circuit' in de advocatuur en magistratuur leidt tot een heel ongezond klimaat. Logisch dus dat er een gevoel van wantrouwen ontstaat. Vrouwen blijken hier gevoeliger voor te zijn dan mannen. Hierbij mag niet uit het oog verloren worden dat justitie nog steeds vooral een mannenwereld is.

Afgezien van het gebrek aan vertrouwen bij de vrouwen, kunnen we besluiten dat, al komt het gerecht dan misschien wereldvreemd en conservatief over als instelling, de mensen die in deze instelling werken *niet* conservatiever zijn of - met uitzondering van de magistraten - *niet* minder persoonlijke morele verantwoordelijkheid nemen dan andere juristen.

VOETNOTEN

- * Met dank aan Prof. dr. H. Brutsaert
- (1) Verzameld in het kader van het onderzoeksproject Loopbaanontwikkeling van juristen, EOZF UG: 01104093, FKFO: 32002294.
 - (2) Eén respondent (een man en werkzaam bij de overheid) wordt uit de analyse geweerd wegens een extreem hoge waarde voor de variabele 'positie in de supervisieorde'.
 - (3) Een factoranalyse (PCA) met deze items levert één component op. Dit geldt ook voor de items die resp. moreel normbesef en vertrouwen in de medemens meten. De ladingen zijn meestal hoger dan 0.7.
 - (4) Hierbij wordt geen waardeoordeel uitgesproken over deze standaarden: het hoeft dus niet noodzakelijk om 'hoogstaande' morele standaarden te gaan.
 - (5) Het vierde voorziene item werd na de betrouwbaarheidsanalyse weggelaten.
 - (6) Op basis van een correlatiematrix met alle jobkenmerken (ook sector van tewerkstelling) kunnen we er van uitgaan dat er geen gevaar is voor multicollineariteit: nagenoeg alle bivariate correlaties tussen de onafhankelijken zijn significant, maar geen enkele overschrijdt de 0.6-grens (Tacq, 1997).
 - (7) Opmerkelijk is het significante positieve effect van autonomie, ook na controle voor de andere jobkenmerken en de achtergrondkenmerken. Dit verband is tegengesteld aan wat we op basis van de generalisatiehypothese zouden verwachten. Bijkomende analyse wijst uit dat de functiebetrokkenheid van vrou-

wen hier geen verklaring biedt. Verder onderzoek is nodig om, bijvoorbeeld, na te gaan welke rol de centraliteit van het gezin speelt.

- (8) **Funcatiebetrokkenheid** (jobinvolvement) geeft weer in welke mate de jobsituatie centraal staat voor de persoon en zijn identiteit. Deze variabele wordt geoperationaliseerd aan de hand van een Likert-schaal met 5 items. "De belangrijkste gebeurtenissen in mijn leven hebben betrekking op mijn werk", "Ik ben zeer sterk persoonlijk betrokken bij mijn werk", "De belangrijkste voldoening in mijn leven haal ik uit mijn werk", "Ik ga helemaal op in mijn werk" en "Ik beschouw mijn werk toch niet als centraal in mijn bestaan" zijn de gebruikte items. Deze items worden ontleend aan de schaal van Lodahl & Kejner (Golembiewski, 1993). Er zijn vijf antwoordcategorieën (volledig akkoord t/m absoluut niet akkoord) en de scores variëren tussen 0 en 20. Deze schaal heeft een alfa van 0.78 bij de mannen en 0.76 bij de vrouwen. De inter-itemcorrelaties variëren van 0.29 tot 0.65 bij de mannen. Bij de vrouwen gaan ze van 0.21 tot 0.63.
- (9) De analyse wordt hier niet meer afzonderlijk voor mannen en vrouwen uitgevoerd omwille van de kleine aantallen.

BIBLIOGRAFIE

- BREAUGH, J. (1989) 'The Work Autonomy Scales: Additional Validity Evidence', *Human Relations*, 42(11): 1033-1056.
- BROWN, J. (1996) 'Doing Justice', *Work, Employment and Society*, 10(4): 777-780.
- BRUTSAERT, H., J. CLAEYS & M. VAN HOUTTE (1995) *Loopbaanontwikkeling van juristen*. Niet-gepubliceerd onderzoeksrapport, Vakgroep Sociologie, Universiteit Gent.
- CARMINES, E. & R. ZELLER (1979) *Reliability and validity assessment*. Beverly Hills: Sage.
- DE GROOT VAN LEEUWEN, L., C. KESTER & J. KESTER (1991) 'De loopbaanontwikkeling van vrouwen en mannen in de rechterlijke macht: beeld en werkelijkheid', *Mens en Maatschappij*, 66(1): 54-64.
- GHIJS, I. (1997) *Zwartboek justitie. Van halve waarheden en hele leugens*. Antwerpen: Icarus.
- GHIJS, I. (1998) 'Toga's onder elkaar. Hoe de ons-kent-ons-mentaliteit de gerechtelijke werking beïnvloedt', *De Standaard*, 7-8 februari, p. 35.
- GOLEMBIEWSKI, R. (1993) (ed.) *Handbook of Organizational Behavior*. New York: Marcel Dekker Inc.
- HELLEMANS, S. (1998) 'Marginaal: Volksoproer in België. Op zoek naar een interpretatiekader', *Sociologische Gids*, (5): 282-288.
- HOUTMAN, D. (1998) 'Melvin Kohn, Ronald Inglehart en de verklaring van cultureel conservatisme. Een empirisch-theoretische kritiek', *Mens en Maatschappij*, 73(3): 259-276.

-
- HUYSE, L. & H. SABBE (1997) *De mensen van het recht*. Leuven: Uitgeverij Van Halewyck.
- KAY, F. (1995) 'The Persistent Glass Ceiling: Gendered Inequalities in the Earnings of Lawyers', *British Journal of Sociology*, 46(2): 279-310.
- KOHN, M. (1959) 'Social class and parental values', *American Journal of Sociology*, 64: 337-351.
- KOHN, M. (1963) 'Social class and parental relationships: an interpretation', *American Journal of Sociology*, 68: 471-480.
- KOHN, M. (1969) *Class and conformity*. Homewood: Dorsey.
- KOHN, M., A. NAOI, C. SCHOENBACH, C. SCHOOLER & K. SLOMCZYNSKI (1990) 'Position in the class structure and psychological functioning in the United States, Japan, and Poland', *American Journal of Sociology*, 95(4): 964-1008.
- KOHN, M. & C. SCHOOLER (1973) 'Occupational experience and psychological functioning: an assessment of reciprocal effects', *American Sociological Review*, 38: 97-118.
- KOHN, M. & C. SCHOOLER (1978) 'The reciprocal effects of the substantive complexity of work and intellectual flexibility: a longitudinal assessment', *American Journal of Sociology*, 84(1): 24-52.
- KOHN, M. & C. SCHOOLER (1982) 'Job conditions and personality: a longitudinal assessment of their reciprocal effects', *American Journal of Sociology*, 87(6): 1257-1286.
- KOHN, M. & C. SCHOOLER in samenwerking met MILLER, J., K. MILLER, C. SCHOENBACH & R. SCHOENBERG (1983) *Work and personality. An inquiry into the impact of social stratification*. Norwood, New Jersey: Ablex Publishing Corporation.
- MILLER, J., C. SCHOOLER, M. KOHN & K. MILLER (1983) 'Women and Work: The Psychological Effects of Occupational Conditions', pp. 195-216 in: KOHN, M. & C. SCHOOLER in samenwerking met MILLER, J., K. MILLER, C. SCHOENBACH & R. SCHOENBERG, *Work and personality. An inquiry into the impact of social stratification*. Norwood, New Jersey: Ablex Publishing Corporation.
- MILLER, J., K. SLOMCZYNSKI & M. KOHN (1985) 'Continuity of learning-generalization: the effect of job on men's intellectual process the United States and Poland', *American Journal of Sociology*, 91(3): 593-615.
- MORTIMER, J. & R. SIMMONS (1978) 'Adult socialization', *Annual Review of Sociology*, 4: 421-454.
- MORTIMER, J. (1993) 'Melvin L Kohn: Recipient of the 1992 Cooley-Mead Award', *Social Psychology Quarterly*, 56(1): 1-3.
- NAOI, A. & C. SCHOOLER (1985) 'Occupational conditions and psychological functioning in Japan', *American Journal of Sociology*, 90(4): 729-752.
- SABBE, H. & L. HUYSE (1994) *De juristen in België. Een beroepsgroep in beweging*. Leuven: Cahiers van het Instituut Recht en Samenleving, Faculteit Rechtsgeleerdheid.
- SLOMCZYNSKI, K.; J. MILLER & M. KOHN (1981) 'Stratification, work, and values: a polish-united states comparison'. *American Sociological Review*, 46: 720-744.
- SPENNER, K. (1988) 'Social stratification, work and personality'. *Annual Review of Sociology*, 14: 69-97.

-
- SPENNER, K. (1998) 'Reflections on a 30-year career of research on work and personality by Melvin Kohn and colleagues'. *Sociological Forum*, 31(1): 169-181.
- TACQ, J. (1997) *Multivariate analysis techniques in social science research*. London: Sage Publications.
- TREIMAN, D. (1977) *Occupational prestige in comparative perspective*. New York: Academic Press.
- WRIGHT, E. & D. CHO (1992) 'State employment, class location, and ideological orientation: a comparative analysis of the United States and Sweden'. *Politics and Society*, 20(2): 167-196.