

**Gendersverschillen in carrière maken,
Zijn arbeidswaarden van invloed?**

Jos van Vucht 3180727

Scriptiebegeleider: Mariska van der Horst

Inhoudsopgave

<i>Inleiding</i>	3
<i>Theorie</i>	6
<i>Geslacht en beroepsstatus</i>	6
<i>Geslacht en arbeidswaarden</i>	9
<i>Onderzoeksmodel</i>	12
<i>Data en Methoden</i>	14
<i>Data, representativiteit en variabelen</i>	14
<i>Methoden</i>	19
<i>Resultaten</i>	21
<i>Conclusie en Discussie</i>	26
<i>Appendix</i>	31
<i>Literatuurlijst</i>	36

Inleiding

In de Nederlandse media en politiek woedt al lange tijd een maatschappelijke discussie over waarom vrouwen nog altijd minder vaak een topbaan met een hoge beroepsstatus bekleden dan mannen (Intermediair, 2009; Managers Online, 2009; Tweede Kamer, 2009-2010). De Tweede Kamer is het er over eens dat de vrouwenemancipatie in Nederland op het gebied van arbeid nog niet af is, maar nog altijd is er geen algemene consensus over wat ten grondslag ligt aan dit ongelijkheidsprobleem (Tweede Kamer, 2009-2010). Een aantal partijen, waaronder de PvdA, het CDA en GroenLinks waren, en zijn nog steeds, van mening dat vrouwen gediscrimineerd worden ten opzichte van mannen, en de roep om een topvrouwen quotum is onder deze groep groot (Intermediair, 2009; Tweede Kamer, 2009 – 2010). Uiteindelijk is er een quotasysteem ingesteld, met als grote zwakte dat het niet verplicht is voor bedrijven om zich bij dit initiatief aan te sluiten (SCP, 2011). In de media komt daarnaast naar voren dat vrouwen niet hun privé-leven en vrije tijd zouden willen opgeven voor een baan met een hoge beroepsstatus, waardoor een topfunctie, waarin je veel tijd moet investeren, helemaal niet aantrekkelijk is voor vrouwen (Managers Online, 2006). Ook door de wetenschap wordt ondersteund dat mannen eerder bijvoorbeeld hun relatie opgeven voor een carrière, terwijl vrouwen dat niet zouden doen (Dyke en Murphy, 2006). Dyke en Murphy (2006) stellen dat vrouwen meer op relaties gerichte arbeidswaarden hebben en dat dat invloed heeft op de functies die ze bekleden. Deze functies zijn anders dan die van mannen die, op hun beurt, vaker arbeidswaarden zouden hebben die op het behalen van een hoog inkomen en een hoge beroepsstatus gericht zijn. Mannelijke functies zouden ook vaak gezien worden als de topfuncties waarvoor die voor vrouwen ook moeilijker te bereiken zijn (Lyness & Thompson, 1997).

De hierboven genoemde arbeidswaarden omvatten verschillende soorten waarden die mensen belangrijk kunnen vinden in een baan. In deze thesis wordt onderscheidt gemaakt tussen arbeidswaarden die op carrière gericht zijn en arbeidswaarden die gericht zijn op de beleving van het werk. Carrière gerichte arbeidswaarden kunnen gedefinieerd worden als waarden die zich richten op het verkrijgen van een hoger inkomen, een hogere beroepsstatus/promotie en invloed binnen een organisatie. Daarnaast staan werkmilieu gerichte arbeidswaarden. Deze arbeidswaarden kunnen gedefinieerd worden als het belang dat gehecht wordt aan hoe het werken ergens ervaren wordt, de gevoelsmatige kant van het werk. Bijvoorbeeld kan als belangrijk worden gezien een baan met niet te veel spanning waarbij veel interpersoonlijk contact voorkomt. De definities van carrière gerichte arbeidswaarden en werkmilieu gerichte arbeidswaarden komen dichtbij de definities van respectievelijk extrinsieke en intrinsieke arbeidswaarden zoals gesteld door Herzog (1982). De indeling in carrière gerichte arbeidswaarden en werkmilieu gerichte arbeidswaarden heeft echter als voordeel dat het nauwer aansluit bij het meten van de beroepsstatus van een persoon, carrière

maken hangt nu eenmaal samen met het verkrijgen van een hogere beroepsstatus. Daarbij komt dat mensen met relatief meer werkmilieu gerichte arbeidswaarden zich niet per se zouden richten op het behalen van een hoge beroepsstatus, hun aandacht zou dan meer gaan naar andere zaken op het werk zoals persoonlijke relaties en het creëren van een prettige werksfeer. Beroepsstatus op zichzelf is van belang voor de positie die iemand inneemt binnen de samenleving en wordt gemeten door te kijken naar een combinatie van het opleidingsniveau, de hoogte van het beroepsprestige (het aanzien dat een persoon in zijn functie geniet) en de hoogte van het inkomen (Greenhalgh & Stewart, 1985; Berkel & Tax, 1990; Ganzeboom, Graaf, De & Treiman, 1992; Schooler & Schoenbach, 1994). Verschil in beroepsstatus tussen mannen en vrouwen is dan ook een verschil in positie in de samenleving en een teken van ongelijkheid (RIVM, 2010). In dit onderzoek zal juist daarom het belang dat wordt gehecht aan carrière gerichte arbeidswaarden centraal staan met als doel te vinden of er een effect is van het hebben van bepaalde arbeidswaarden op beroepsstatus.

Er is nog niet veel wetenschappelijk onderzoek wat een verschil in arbeidswaarden als een verklarende factor probeert te gebruiken om verschillen in beroepsstatuste verklaren, dit geldt ook voor Nederland (Crompton, Lewis & Lyonette, 2007). Om te zien of in Nederland het genderverschil in arbeidswaarden opgaat en of een mogelijk verschil hierin samenhangt met een statusverschil tussen Nederlandse mannen en vrouwen, is de hoofdvraag hier:

In hoeverre is er in Nederland een genderverschil in het belang dat wordt gehecht aan carrière gerichte arbeidswaarden en hangt dit samen met een genderverschil in beroepsstatus?

Om inzicht te krijgen in de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen, publiceert het SCP in samenwerking met het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) iedere twee jaar de Emancipatiemonitor, waarin de ontwikkeling van de vrouwenemancipatie in Nederland het hoofdonderwerp is (Merens, Brakel, Hartgers & Hermans, 2010). In de SCP publicatie uit 2010 wordt duidelijk dat het opleidingsniveau van vrouwen in Nederland de afgelopen periode gelijk is getrokken met dat van de Nederlandse man. Het aantal jonge vrouwen met een HBO diploma is sinds 1995 zelfs hoger dan het aantal jonge mannen met een HBO diploma (zowel absoluut als relatief). In een andere monitor van het SCP (2011), 'Talent naar de top' wordt gerapporteerd dat vrouwen nog steeds over de gehele linie van onderzochte sectoren stelselmatig achterlopen op mannen qua het werken in een topfunctie of een subtopfunctie met een hoog beroepsprestige (SCP, 2011). Het SCP zelf formuleert echter weinig argumenten over waarom vrouwen achterlopen in beroepsstatus (Merens, et al., 2010; SCP, 2011).

In Nederland genieten mannen dus een hoger beroepsprestige dan hun vrouwelijke collega's. Het inkomen dat vrouwen en mannen in Nederland aan hun werk overhouden, verschilt in

Nederland ook. Mannen verdienen in 2009 gemiddeld 36.000 euro tegenover de 20.000 euro die vrouwen gemiddeld verdienen. Over de periode 2006 - 2009 was het uurloon van vrouwen die in vast dienstverband werkten gemiddeld twintig procent lager dan dat van mannen in eenzelfde soort functie (Merens et al, 2010).

Het is duidelijk dat in Nederland nog altijd grote ongelijkheid heerst tussen mannen en vrouwen op twee van de drie terreinen waarop de hier gebruikte definitie van beroepsstatus van toepassing is. Daaruit volgt dat de beroepsstatus van mannen en vrouwen in Nederland inderdaad nog steeds niet gelijk is.

Om de samenhang tussen de concepten geslacht, arbeidswaarden en beroepsstatus verder te kunnen onderzoeken worden drie bijbehorende onderlinge relaties apart bekeken. De relaties worden apart bekeken om te kunnen controleren of er sprake is van samenhang en onderlinge invloed. Indien dit het geval is kan een verdere analyse met betrekking tot de hoofdvraag worden gemaakt. Ten eerst moeten genderverschillen in beroepsstatus verder worden onderzocht. Daarnaast moeten genderverschillen in arbeidswaarden en tenslotte de relatie tussen arbeidswaarden en beroepsstatus worden onderzocht.

De uitkomsten van dit wetenschappelijk onderzoek zullen het maatschappelijk debat over werkende vrouwen op verschillende wijzen verder helpen. Indien mannen en vrouwen er andere arbeidswaarden op nahouden en dit samenhangt met een beroepsstatusverschil, kan beredeneerd worden dat vrouwen vaker andere aspecten van hun werk belangrijk vinden dan mannen. Het beroepsstatusverschil zou dan niet alleen door vrouwendiscriminatie op de arbeidsmarkt verklaard worden, maar mogelijk ook door het verschil in arbeidswaarden tussen mannen en vrouwen. Indien de uitkomsten van het onderzoek uitwijzen dat vrouwen wel dezelfde arbeidswaarden belangrijk vinden als mannen en hun beroepsstatus blijft toch achter op die van mannen, dan is het argument om mede vanwege vrouwendiscriminatie een topvrouwenquotum in te willen voeren op de arbeidsmarkt wel plausibel. Er zal dan meer onderzoek gedaan moeten worden naar een verklaring voor vrouwendiscriminatie en naar manieren om deze te bestrijden. Wat de conclusie van dit onderzoek ook is, het kan in ieder geval van invloed zijn op het maatschappelijke debat in Nederland over de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op het gebied van arbeid.

In wetenschappelijk opzicht kan dit onderzoek bijdragen aan de kennis over waarom er in Nederland nog altijd een verschil is in beroepsstatus. In Nederland lijkt namelijk net als in veel andere landen deze ongelijkheid in beroepsstatus tussen mannen en vrouwen nog erg duidelijk (Poortman & Van der Lippe, 2009). Ook zou dit onderzoek bij kunnen dragen aan de kennis over de huidige arbeidswaarden van beide geslachten. Juist in Nederland scoort emancipatie in de publieke opinie vrij hoog, maar is er in de realiteit nog altijd sprake van een vrij klassieke rolverdeling (Poortman &

van der Lippe, 2009). Deze discrepantie tussen opinie en echte rolverdeling laat zich mogelijk ook zien bij de arbeidswaarden, terwijl gelijkheid in beroepsstatus na wordt gestreefd richten vrouwen zich daarvoor mogelijk te veel op de verkeerde arbeidswaarden.

Er is al wel regelmatig wetenschappelijk onderzoek gedaan naar de link tussen gender en de hoogte van het inkomen, verschillende onderzoekers hebben kunnen concluderen dat het verschil in inkomen tussen mannen en vrouwen in relatie staat met de verschillende arbeidswaarden die men erop nahoudt (Leuptow, 1980; Herzog, 1982; Huntley, & Davis, 1983; Lindsay & Knox, 1984; Marini, Fan, Finley & Beutel, 1996; Konrad, Ritchie, Lieb & Corrigan, 2000; Dyke, & Murphy, 2006; Twenge, Campbell, Hoffman & Lance, 2010; Ferssizidis, Adams, Kashdan, Plummer, Mishra & Ciarrochi, 2010). De hoogte van het inkomen komt terug in de definitie van beroepsstatus maar de relatie moet niet verkeerd worden bekeken. Beroepsstatus bepaalt inkomen meer dan inkomen beroepsstatus (Ganzeboom et al., 1992). Onderzoek naar andere zaken die op beroepsstatus van invloed zijn, zoals hier arbeidswaarden, kan bijdragen aan de wetenschap over hoe mensen in bepaalde (arbeids-)posities terechtkomen.

Theorie

Geslacht en beroepsstatus

Allereerst zal de relatie tussen beroepsstatus en geslacht bekeken worden. Om in te gaan op waarom er een genderverschil in beroepsstatus zou zijn, is de sociale rol theorie bruikbaar (Eagly, 1987; Reskin & Padavic, 1994; Eckes & Trautner, 2000). Volgens deze theorie ligt aan het genderverschil in opleidings- en baankeuzes een sociale rolverdeling ten grondslag. Mannen in Nederland hebben van oudsher de rol van kostwinnaar aangeleerd gekregen en vrouwen zorgen in die rolverdeling voor het huishouden en de kinderen, zodoende werken vrouwen minder en in andere soorten beroepen dan mannen (Crompton et al., 2007). Volgend op sociale roltheorie is de rolcongruentie theorie (Eagly & Karau, 2002). Volgens deze theorie wordt met de tijd de kans op bepaald gedrag wel en ander gedrag niet bij mannen en vrouwen groter, omdat deze twee groepen via de gendersocialisatie een bepaalde rol toebedeeld hebben gekregen (Reskin & Padavic., 1994; Eagly & Kara., 2002; Crompton et al, 2007). Als vrouwen een beroep kiezen zou het relatief vaker zijn voor beroepen die aansluiten op huishoud- en zorgvaardigheden en mannen kiezen relatief vaker voor beroepen waarmee ze de rol van kostwinnaar het best kunnen uitoefenen (England, 1992; Reskin & Padavic., 1994). De beroepen waarvoor vrouwen vanuit hun maatschappelijke rol kiezen, hebben vaker een minder hoge beroepsstatus dan de beroepen waarvoor mannen kiezen (England, 1992). Volgens de maatschappelijke rolverdeling wordt niet verwacht dat vrouwen een baan met

hoge beroepsstatus willen bekleden, mede omdat die beroepen vaak als mannenberoepen worden gezien (Reskin & Padavic., 1994; Eagly & Karau, 2002). Vanuit hun omgeving kunnen deze vrouwen afwijzende reacties krijgen op hun keuze. Deze reactie vanuit de omgeving ervaren mensen als een bestraffing van hun afwijkende gedrag (Reskin & Padavic, 1994; Eagly & Karau, 2002). De verwachting is dat vrouwen, uit angst voor een negatieve kijk van anderen, er vaak voor kiezen de hun toegeschreven rol te vervullen en daarmee een baan met een hoge beroepsstatus te laten varen (Reskin & Padavic, 1994; Eagly & Karau, 2002).

Aan de andere kant is ook gevonden dat sekse-stereotypingen die door culturele overtuigingen zijn gevormd, werkgevers ervan weerhouden vrouwen een promotie aan te bieden voor een baan met een hogere beroepsstatus. Door de sekse-stereotypering gaan ze ervan uit dat vrouwen hun familie belangrijker vinden dan een carrière, de baan niet aankunnen of geen promotie willen (Draulans, 2001; Haveman & Beresford, 2012).

Natuurlijk zijn er wel vrouwen die typische 'mannenberoepen' uitvoeren en andersom. Maar werkgevers bieden alsnog vrouwen structureel minder loon en promotiekansen dan mannen met dezelfde competenties (Martinko & Gardner, 1983; Reskin & Padavic 1994; CBS, 2007; SCP, 2011). Er bestaat nog altijd discriminatie en stereotypering tegen vrouwen binnen de westerse samenleving die van invloed is op hun carrièrekansen (Reskin & Padavic, 1994).

De mate waarin een persoon zich iets aantrekt van zijn omgeving en de mate waarin diegene volgens de klassieke genderrol is gesocialiseerd, bepalen de mate waarin diegene zich verplicht voelt een baan te kiezen die volgens de omgeving past bij zijn geslacht. Volgens verschillende auteurs is er in de laatste tientallen jaren tijdens de opvoeding steeds minder uitgesproken aandacht geweest voor gendersocialisatie, maar worden jongens en meisjes onbewust nog steeds verschillend gesocialiseerd (Marini et al., 1996; Konrad et al., 2000; Twenge & King 2005). Hierdoor kan verklaard worden waarom vrouwen tegenwoordig niet alleen maar 'vrouwenberoepen' kiezen, en het verduidelijkt waarom verwacht wordt dat vrouwen nog steeds vaker dan mannen beroepen kiezen waarin het zorgen voor een ander centraal staat, beroepen die volgens England (1992) nu eenmaal een minder hoge beroepsstatus hebben dan echte 'mannenfuncties').

Een andere bruikbare theorie om de genderverschillen in beroepsstatus te verklaren is Beckers (1975) 'human capital theory'. Er wordt door de theorie gesteld dat mensen middels opleiding en werkervaring investeren in vaardigheden en ervaringen die samen een bepaalde hoeveelheid menselijk kapitaal (human capital) vormen (Becker, 1975; Reskin & Padavic, 1994). Menselijk kapitaal onderscheidt een individu van andere participanten op de arbeidsmarkt, omdat het de aantrekkelijkheid van een persoon op de arbeidsmarkt bepaalt en daarmee de banen waarvoor iemand geschikt is, dus ook zijn beroepsstatus (Becker, 1975). Vrouwen zijn volgens deze

theorie aan het begin van hun loopbaan nog even aantrekkelijk op de arbeidsmarkt als mannen in Nederland, aangezien ze evenhoog opgeleid zijn en daarmee evenveel menselijk kapitaal hebben opgebouwd (Bertrand, Goldin & Katz, 2010). De verschillen doen zich pas later gelden door interrupties binnen, en minder tijd besteed aan, de loopbaan. Dit gaf vrouwen relatief minder tijd menselijk kapitaal op te bouwen. Dit vanwege het krijgen van kinderen en het daarna eventueel minder gaan werken, en ook het feit dat ze gemiddeld al minder uren werken (Reskin & Padavic, 1994; Poortman & Van der Lippe, 2009; Goldin & Katz, 2010; Haveman & Beresford, 2012). Dit geldt ook voor Nederland (Putten van, Dykstra & Schippers, 2008). In onderzoek dat gebruik maakte van 'human capital theory' werd gevonden dat vrouwen wel vaak lage en middelhoge managementfuncties bekleden, maar nauwelijks topmanagementfuncties, in tegenstelling tot mannen (Haveman & Beresford, 2012).

Door het mindere vermogen in menselijk kapitaal zijn vrouwen op latere leeftijd minder aantrekkelijk voor de topfuncties met een hoge beroepsstatus en verdienen zij naarmate ze ouder worden minder dan mannen die dezelfde opleiding volgden, wat ook negatieve gevolgen heeft voor de beroepsstatus (Reskin & Padavic, 1994; Bertrand et al., 2010; Haveman & Beresford, 2012).

Als vrouwen en mannen zich niet aan de aan hen toegeschreven genderrol houden, voelen zij zich gestraft door de blik die hun omgeving heeft op hun keuze. Deze sociale bestraffing weerhoudt vrouwen er vervolgens van banen met een hoge beroepsstatus te vervullen.

Aan de andere kant, zelfs al hebben vrouwen geen last van sociale afkeur, dan nog blijkt dat ze gemiddeld minder menselijk kapitaal opbouwen, terwijl dit (onbewust) een vereiste kan zijn voor promotie. Hierdoor kan het voorkomen dat vrouwen een lagere beroepsstatus behouden.

Het blijkt wel dat vrouwen over het algemeen een lagere beroepsstatus lijken te hebben dan mannen. Sewell, Hauser & Wolf (1980) gaven al aan dat vrouwen gemiddeld hoger beginnen op een beroepsstatusschaal, maar dat zij in tegenstelling tot mannen gemiddeld een lagere score hadden op middelbare leeftijd dan aan het begin van de carrière. Mannen krijgen binnen die periode gemiddeld juist een hogere score op de beroepsstatusschaal. Ook de bevinding van (Haveman & Beresford, 2012) over de gemiddeld lagere managementfuncties voor vrouwen geeft aan dat zij er een mindere beroepsstatus op na moeten houden dan mannen. Voor Nederland wordt dit ondersteund door het SCP (2011), zij stellen dat het relatieve aandeel hooggeplaatste vrouwen in Nederland nog vrij klein is, wat een verschil in beroepsstatus kan laten zien.

Geslacht en arbeidswaarden

De tweede relatie die wordt bekeken is die tussen geslacht en arbeidswaarden. De vraag is waarom er sprake zou kunnen zijn van een genderverschil in arbeidswaarden.

De eerder genoemde sociale rol theorie is ook bruikbaar om de sekseverschillen weer te geven met betrekking tot arbeidswaarden, dit is ook al in eerder onderzoek gedaan (Frieze, 1978; Leuptow, 1980; Dio, Saragovi & Koestner, 1996; Konrad et al., 2000; Crompton, Lewis & Lynette, 2007). De manier waarop mannen en vrouwen deze rollen krijgen aangeleerd, is in het onderzoek van Konrad et al. (2000) uitgedrukt als 'gender socialization'. Dit houdt een proces in waarbij personen wordt aangeleerd zich te gedragen naar het verwachte rolvoorbeeld en waarbij het doel is dat deze gedragswaarden geïnternaliseerd raken, zodat ze onbewust het gedrag bepalen (Konrad et al., 2000). De gendersocialisatie begint al op vroege leeftijd (Frieze, 1978; Leuptow, 1980; Dio, Saragovi & Koestner, 1996; Dyke & Murphy, 2006) en stuurt jongens richting de 'mannenrol' die het verkrijgen van status en inkomen inhoudt, terwijl meisjes richting de benoemde vrouwenrollen worden gestuurd (Dio, Saragovi & Koestner, 1996; Konrad et al., 2000). Hoewel er in de opvoeding steeds minder nadruk ligt op de gendersocialisatie, worden jongens en meisjes toch nog onbewust verschillend gesocialiseerd door de invloed vanuit de samenleving, zoals eerder al werd aangegeven (Marini et al., 1996; Konrad et al., 2000; Twenge & King 2005). Marini et al. (1996) brengen vervolgens gendersocialisatie in verband met het internaliseren van verschillende arbeidswaarden door te kijken naar de verschillende invloeden op jongens en meisjes en hoe deze invloeden hun arbeidswaarden vormen op latere leeftijd.

De arbeidswaarden die jonge mannen aannemen en de doelen die zij zich hierdoor stellen zijn vrijwel gelijk aan de in dit onderzoek geformuleerde definitie van carrière gerichte arbeidswaarden (Dio, Saragovi & Koestner, 1996; Konrad et al., 2000). Die definitie hield in: 'Waarden die zich richten op het verkrijgen van een hoger inkomen, een hogere beroepsstatus/promotie en invloed binnen een organisatie'. De verwachting is dat mannen relatief meer carrière gerichte arbeidswaarden hebben dan vrouwen, deze behouden juist meer werkmilieu gerichte arbeidswaarden.

Het verschil in arbeidswaarden tussen mannen en vrouwen dat door gendersocialisatie is gevormd, is vaak onderzocht door de arbeidsaspiraties van jongeren in de Verenigde Staten te bevragen (Leuptow, 1980; Herzog 1982; Huntley, & Davis, 1983; Marini, et al., 1996; Twenge, et al., 2010). Er is gevonden dat jonge vrouwen meer belang hechten aan het werkmilieu en altruïstische en sociale aspecten van werk dan jonge mannen, terwijl het belang dat wordt gehecht aan carrière

gerichte arbeidswaarden nagenoeg gelijk is getrokken tussen jonge mannen en vrouwen (Leuptow, 1980; Herzog 1982; Huntley, & Davis, 1983; Marini, et al., 1996). Konrad et al. (2000) wijzen uit dat er nog altijd veel mannen en vrouwen gevormd worden naar hun traditionele genderrollen. De traditionele genderrollen komen hier in grote mate overeen met de gebruikte definities van carrière gerichte arbeidswaarden voor mannen en werkmilieu gerichte arbeidswaarden voor vrouwen. Het grote verschil is dat volgens traditionele waarden, zoals gebruikt in de literatuur, vrouwen niet verwacht worden een baan te hebben en dit werk natuurlijk gaat over arbeidswaarden (Crompton et al., 2007).

Ondanks dat het lijkt alsof sociale druk afneemt wordt beargumenteerd dat voor degenen die zich aan de traditionele genderrollen houden het geldt dat hun aspiraties zich daar ook heel sterk naar vormen (Konrad et al., 2000). Zeker voor vrouwen die veel traditionele arbeidswaarden erop nahouden geldt dat ze hun soort werk uitkiezen op basis van die traditionele zorgwaarden. Of ze nemen juist de beslissing om niet te gaan werken door die traditionele waarden.

Voor mannen werd door Konrad et al. (2000) bevonden dat ze nog steeds meer carrière gerichte arbeidswaarden aanhielden dan vrouwen. Daarnaast is in de Verenigde Staten en Groot-Brittannië onderzoek gedaan naar het verschil in arbeidswaarden van werkende mannen en vrouwen in managementfuncties (Mortimer & Lorence, 1979; Ragins & Sundstrom, 1989; Sturges, 1999; Dyke & Murphy, 2006; Crompton et al., 2007; Black, Haviland, Sanders, & Taylor, 2008). Daarin is aangetoond dat vrouwen in een managementpositie hun succes minder vaak uitdrukken in termen van hiërarchische of financiële vooruitgang (die gelieerd zijn aan carrière gerichte arbeidswaarden) dan de mannelijke managers deden (Dyke et al, 1996; Sturges, 1999). Ook werd gevonden dat vrouwelijke managers relatief vaker een lagere managementfunctie bekleden en hun arbeidswaarden zouden hiermee samenhangen (Haveman & Beresford, 2012). Dyke & Murphy (2006) concludeerden bovendien dat het voor mannen moeilijker was om in het belang van een persoonlijke relatie hun carrière op te geven, terwijl vrouwen dat wel deden, en dat dit ook samenhang met de arbeidswaarden die beide geslachten geïnternaliseerd hadden.

Aangezien eerder onderzoek niet altijd eenduidig was over de vraag of mannen nu echt relatief meer carrière gerichte arbeidswaarden erop nahouden dan vrouwen, is het belang datgene ook in dit onderzoek te bekijken.

Arbeidswaarden en beroepsstatus

Een derde relatie die onderzocht moet worden is die tussen arbeidswaarden en beroepsstatus. Een toepasbare theorie hier is de 'social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance' (Lent, Brown & Hackett, 1994). Met deze theorie wordt duidelijker gemaakt hoe verschillende arbeidswaarden kunnen zorgen voor verschillend gedrag en hoe dit zich uit in de beroepsstatus die een persoon behaalt. De theorie bestaat uit een model waarin 'self-efficacy' (het geloof in het eigen kunnen) en persoonlijke doelen met elkaar in relatie worden gebracht samen met mogelijke andere factoren (Lent et al., 1994; Abele & Spurk, 2009).

Lent et al. (1994) nemen aan dat een persoon interesse krijgt in het behalen van bepaalde doelen en dat hij vervolgens activiteiten onderneemt om die doelen daadwerkelijk te kunnen verwezenlijken. Self-efficacy en mogelijke andere barrières bepalen of de persoon deze doelen daadwerkelijk denkt te kunnen halen en kan halen. Bij elke beslissing over het willen hebben van een bepaald doel neemt de persoon eerder gehaalde resultaten mee in die beslissing. Als die resultaten positief waren is de kans groter dat eenzelfde soort doelen weer gemaakt worden (Lent et al., 1994).

De verschillende doelen die onderzocht worden en factoren van invloed zijn soms verschillend tussen de onderzoeken. McWhirter (1997) en Byars & Hackett (2000) onderzochten met het model bijvoorbeeld de doelen en barrières bij de carrière van vrouwen en mensen met een niet-blanke huidskleur. Bepaalde groepen mensen zien andere kansen en barrières en krijgen andere doelen dan andere groepen mensen, en dit heeft invloed op de uiteindelijke beroepsstatus. Daarnaast blijkt cultuur sterk van invloed in het model op de arbeidsdoelen die gesteld worden, sterk overeenkomend met de vorming via sociale roltheorie. In dit geval wordt ook de hoogte van de beroepsstatus die mensen denken te kunnen halen mee bepalend (Byars & Hackett, 2000). Ander onderzoek wat zich richt op de vorming van kinderen en jongeren laat zien dat al op jonge leeftijd de soorten carrière en daarmee ook de beroepsstatus bepaald worden (Bandura, Barbaranelli, Caprara & Pastorelli, 2001). Een jong persoon schat vaak al vroeg in wat hij of zij aankan wat betreft scholing en beroepsoort. Als iemand bijvoorbeeld denkt dat hij/zij geschikt zal zijn om een baan met een hoge beroepsstatus aan te kunnen, zal diegene er ook meer naar toe werken en het belangrijk kunnen gaan vinden.

Zelfs onafhankelijk van de moeilijkheid van het behalen van dat doel kan alleen al het stellen van zulke doelen een invloed hebben op de prestaties (Brown, Lent, Telander & Tramayne, 2010). Carrière gerichte arbeidswaarden, met hun doel van carrière maken, zouden volgens deze theorie altijd positief effect hebben op de behaalde positie, ongeacht tegenwerkingen.

Omdat carrière gerichte arbeidswaarden zijn gericht op het bereiken van een hoge beroepsstatus, zal een persoon met deze waarden volgens de 'social cognitive theory' activiteiten ontplooiën die toewerken naar een hoge beroepsstatus. Mensen die relatief meer carrière gerichte arbeidswaarden hebben, hebben dan een grotere kans op een hoge beroepsstatus vergeleken met mensen die relatief minder carrière gerichte arbeidswaarden nastreven.

Ook met de 'social cognitive theory' geldt net zoals vanuit de sociale rol theorie dat tijdens de opvoeding al bepaalde doelen gevormd worden, en er is gevonden dat dit een grote invloed uitoefent op het soort opleiding en baan waar mensen voor kiezen (Brown et al., 2010). McWhirter (1997) beargumenteert dat omdat bepaalde groepen mensen niet denken dat ze een hoge carrière of scholing kunnen behalen, ze die doelen ook niet nagaan en zodoende ook een lagere beroepsstatus erop nahouden. Dit negatieve effect is ook gevonden door Byars & Hackett (2000), die konden concluderen dat de doelen die niet-blanke Amerikaans vrouwen zichzelf stelden, vanuit de arbeidswaarden die ze aanhielden, van invloed waren op de beroepsstatus die ze ambitieerden. Thompson & Dahling (2011) vonden verbanden tussen beroepsstatus en arbeidsdoelen, wanneer de arbeidsdoelen lager gesteld waren dan bleef de beroepsstatus laag omdat nieuwe arbeidsdoelen zich ook meestal niet richtten op het verkrijgen van een hogere beroepsstatus. Omgekeerd betekent dat dan dat wanneer mensen hogere arbeidsdoelen nagaan, ze ook meer kans hebben op een hogere beroepsstatus.

Onderzoeksmodel

Vanuit de literatuur komen verschillende overtuigingen naar voren die te maken hebben met de invloed van carrière gerichte arbeidswaarden en genderverschillen in deze arbeidswaarden en in beroepsstatus.

Wat betreft verschillen in beroepsstatus: vrouwen bekleden naar verwachting vaker een baan met een lagere beroepsstatus dan mannen, omdat de omgeving door gendersocialisatie bepaalde verwachtingen heeft over wat de rol is van vrouwen in de samenleving en wat de rol van mannen daarin is. De beroepen die vrouwen onder invloed van de gendersocialisatie en hun omgeving kiezen, hebben nu eenmaal een minder hoge beroepsstatus dan de beroepen die mannen onder invloed daarvan kiezen. De verwachting is dat vrouwen een lagere beroepsstatus hebben dan mannen en dit vormt hypothese 1: *Vrouwen hebben een lagere beroepsstatus dan mannen.*

Als blijkt dat deze essentiële hypothese niet verworpen hoeft te worden dan is in ieder geval nog te zien dat er sprake is van ongelijkheid tussen de geslachten. Met die ongelijkheid als bewijs

voor een probleem in de samenleving heeft het nut voor dit onderzoek de volgende relaties ook te testen.

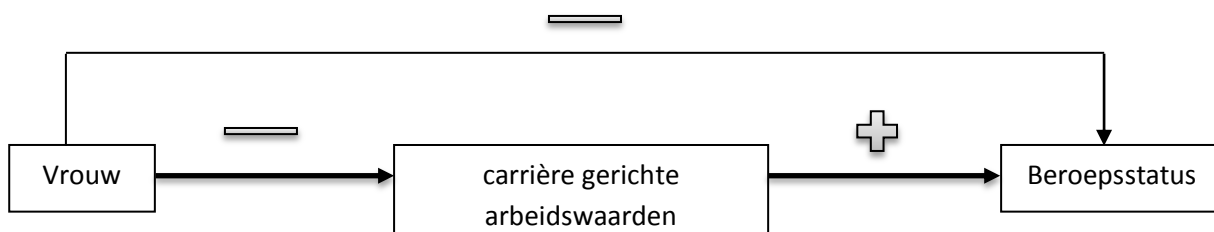
Daarnaast werd duidelijk dat vrouwen onder invloed van gendersocialisatie naar verwachting gemiddeld minder carrière gerichte arbeidswaarden hebben dan mannen. Deze bewering vormt hypothese 2; *Mannen hebben relatief meer carrière gerichte arbeidswaarden dan vrouwen.* Vervolgens zijn arbeidswaarden in hypothese 3 aan de hoogte van de beroepsstatus gekoppeld: *Mensen met relatief meer carrière gerichte waarden hebben een hogere beroepsstatus dan mensen die minder carrière gerichte arbeidswaarden hebben.*

Aangezien arbeidswaarden invloed hebben op de arbeidsdoelen, is het waarschijnlijk dat de activiteiten die worden ondernomen door mensen die relatief veel carrière gerichte arbeidswaarden willen verwezenlijken, leiden tot een hogere beroepsstatus, dan wanneer iemand relatief minder carrière gerichte arbeidswaarden nastreeft.

Om te zien of deze drie hypothesen in relatie met elkaar staan moet er gekeken worden of het effect van vrouw zijn op beroepsstatus gemedieerd wordt door het hebben van carrière gerichte arbeidswaarden. Dit is nodig om te kunnen bepalen of carrière gerichte arbeidswaarden van invloed zijn en dus het effect van geslacht op status kan verkleinen. Hypothese 4 verbindt voorgaande hypothesen en richt zich op de hoofdvraag van het onderzoek door te stellen: *Het negatieve effect van vrouw zijn op beroepsstatus wordt verminderd door de invloed van carrière gerichte arbeidswaarden.*

Voor deze laatste hypothese geldt dat alle voorgaande hypothesen eerst bewezen moeten worden voordat hij überhaupt bekeken hoeft te worden. Het model zal overeen komen met die van hypothese 1, alleen wordt nu specifiek naar het medierend effect van van carrière gerichte arbeidswaarden gekeken door deze toe te voegen. Wanneer alle hypothesen kunnen worden aangenomen betekent dit dat vrouwen een minder hoge beroepsstatus hebben dan mannen door de invloed van het niet of minder belang hechten aan carrière gerichte arbeidswaarden.

De verschillende hypothesen zijn weergegeven in het volgende theoretische model:



Figuur 1: Theoretisch model geslacht - arbeidswaarden - beroepsstatus.

De plus en min tekens geven de richting van het verwachte effect aan. Wanneer blijkt dat het effect van vrouw zijn op beroepsstatus via carrière gerichte arbeidswaarden verloopt (hypothese 4) is de verwachting dat de bovenste pijl in Figuur 1 in kracht kleiner wordt of zelfs verdwijnt.

Data en Methoden

Data, representativiteit en variabelen

De data waarmee de hypothesen zijn onderzocht komen uit de European Values Study (EVS). De EVS is een onderzoek met multiële cross-sections en werd in 1981, 1990, 1999 en 2008 uitgevoerd (European Value Study, 2010). In 2008 werden de vragenlijsten afgenomen doormiddel van 'face to face' interviews in 47 Europese landen. Tijdens die dataverzameling zijn ongeveer 70.000 Europeanen geïnterviewd. De EVS data geven een inkijk in de ideeën, overtuigingen, voorkeuren, waarden en meningen op het gebied van leefstijl, familie, werk, religie, politiek en de maatschappij van alle Europeanen en hoe deze over de tijd heen veranderen (European Value Study, 2010).

In dit onderzoek wordt de dataset over Nederland uit 2008 gebruikt omdat dat de meest recente versie van de EVS in Nederland is en omdat het de informatie bevat die benodigd is om de hypothesen te kunnen toetsen. De EVS acht de steekproef die genomen is in Nederland representatief voor de Nederlandse bevolking (European Value Study, 2010). De steekproef komt namelijk op alle volgende punten met de werkelijke Nederlandse populatie overeen, namelijk: het aantal personen per regio, per provincie, per sociale klasse, per hoogst gevolgde opleiding, per geslacht, per huishoudgrootte en per leeftijdscategorie (European Value Study, 2010).

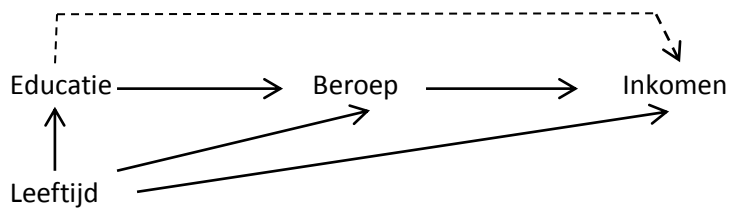
De steekproef is getrokken uit alle Nederlandse postadressen die er in 2008 bestonden. Wel werden postadressen van bedrijven uitgesloten van de steekproef. Er is aan de hand van de grootte van een gemeente bepaald hoeveel personen er uit die gemeente geïnterviewd dienden te worden om een voor heel Nederland representatieve steekproef te trekken. Uit de geselecteerde postadressen is steeds een persoon boven de achttien jaar geïnterviewd die vanaf die datum het eerst jarig was, ongeacht zijn of haar nationaliteit en de taal die hij of zij sprak. De vragenlijsten zijn in de periode 21 mei 2008 tot 31 oktober 2008 afgenomen. De interviewers werden voordat ze respondenten mochten interviewen grondig getraind en ze hebben ten minste vier pogingen gedaan om de respondent te bereiken. In totaal zijn in 2008 3176 bewoners van postadressen benaderd voor

een interview en daarvan werden daadwerkelijk 1554 personen geïnterviewd. De respons ratio was hiermee 48,9 procent, vrij hoog voor Nederlandse begrippen (Poortman & van der Lippe, 2009).

Bepaalde groepen personen die wel zijn meegenomen in de steekproef van de EVS, zijn buiten de analyses van dit onderzoek gelaten om de hypothesen op een adequate manier te kunnen testen. Allereerst werden personen die geen score of geen geldige score hadden op de afhankelijke, onafhankelijke en controle-variabelen van dit onderzoek buiten de analyse gelaten. Ook mensen die te weinig uren per week werkten, op zelfstandige ondernemers (waarvoor geen hoeveelheid werkuren staan) na, zijn niet meegenomen. Deze mensen hebben namelijk geen beroepsstatus die goed te vergelijken is met carrière gerichte arbeidswaarden. Ook hebben werklozen, huisvrouwen en (de meeste) studenten geen beroepsstatus, dus zijn die ook uitgesloten. Voor 65-plussers geldt dat zij zijn uitgesloten van de analyse omdat in Nederland de pensioengerechtigde leeftijd bereikt is bij 65 jaar. Er wordt daarom vanuit gegaan dat 65-plussers niet meer participeren op de arbeidsmarkt. Voor de uiteindelijke analyse bleven na het eruit filteren van de missings 1468 personen over van de 1554 (94,5%), daarna werden alle niet geselecteerde mensen eruit gegooid en bleven er uiteindelijk 692 personen (44,5% van de totale steekproef) over.

Als afhankelijke variabele binnen dit onderzoek zijn beroepsstatus en arbeidswaarden gebruikt. Wat betreft beroepsstatus bevat de EVS dataset bevat meerdere variabelen waarmee deze gemeten is. Daarvan is de ISEI sociaaleconomische beroepsstatusschaal van Ganzeboom et al. (1992) goed bruikbaar voor dit onderzoek. Deze schaal is continu, kan verschillen zien binnen de aangemaakte klassen (om bijvoorbeeld man/vrouw verschillen te meten) en is gebaseerd op gestandaardiseerde waarden voor inkomen, beroepsprestige en educatie. Ook is er gecorrigeerd voor leeftijd. Deze correctie voor leeftijd is nodig vanwege het feit dat hoewel oudere mensen vaak minder hoog zijn opgeleid, zij vanwege hun al langer lopende carrière wel een hogere beroepsstatus genieten dan jongere mensen. De ISEI is verder zo gebouwd dat er zoveel mogelijk aansluiting is tussen inkomen en educatie, door hoofdzakelijk het indirecte effect van educatie via beroepsprestige van een persoon op zijn inkomen weer te geven. Daarnaast wordt gecontroleerd voor educatie, op dezelfde manier als waarop op leeftijd wordt gecontroleerd (Ganzeboom et al., 1992). Hoe de variabelen met elkaar in verhouding staan binnen de opbouw van de ISEI schaal is weergegeven in Figuur 2.

Figuur 2: Eenvoudige weergave van het ISEI sociaaleconomische beroepsstatus model.



Bron: Ganzeboom et al. (1992).

De inkomensongelijkheid tussen mannen en vrouwen in de ISEI behoeft enige aandacht. Ganzeboom et al. (1992) gebruikten voor de opbouw van de ISEI alleen informatie over mannen en beargumenteren dat een aanpassing nodig is vanwege het inkomensverschil tussen mannen en vrouwen. Toch geven zij aan dat het model zonder de aanpassing eigenlijk beter is, omdat dat goed de discriminatie van vrouwen zou kunnen weergeven. Vanwege het feit dat in dit onderzoek juist verschillen in geslacht gemeten worden, is de ISEI als variabele niet aangepast. De 692 respondenten hebben verder gemiddeld een ISEI score van 50,97 op een schaal van 16 tot 88.

De onafhankelijke variabelen uit dit onderzoek betreffen geslacht en carrière gerichte arbeidswaarden. Zowel mannen als vrouwen namen deel aan de interviews van de EVS en daarom is data beschikbaar over beide groepen. In tegenstelling tot elke andere variabele had geen van de respondenten voor de variabele geslacht missende scores. Voor dit onderzoek is de dichotome variabele 'Vrouw' gebruikt met 0 = Mannen, 1 = Vrouwen.

Daarnaast werd in de interviews gevraagd wat de respondenten in hun werk belangrijk vinden. Ze hadden de keuze uit zeventien antwoordmogelijkheden, waarbij er meerdere antwoordmogelijkheden geselecteerd mochten worden. De mensen hebben of een antwoordmogelijkheid niet benoemd of wel en dit is gecodeerd als 0 = niet genoemd en 1 = genoemd. Voor het meten van carrière gerichte arbeidswaarden is per respondent geteld hoeveel van de volgende vijf mogelijke aspiraties tijdens de enquête door de respondent gekozen waren als iets wat ze belangrijk vonden: een goed salaris, initiatief kunnen tonen, een werkring waar je merkt iets te kunnen bereiken, invloed bij belangrijke beslissingen, en een verantwoordelijke functie. Deze zijn namelijk allemaal min of meer gericht op de uitkomsten van het werk, niet zozeer op de beleving van het werk. Vervolgens werd het getelde aantal gedeeld door het totaal aan antwoordmogelijkheden, namelijk vijf. Deze variabele werd carrière gerichte arbeidswaarden genoemd.

49,71 Procent van de in de analyse meegenomen respondenten was vrouw en gemiddeld kozen de respondenten 67,72 procent van de arbeidswaarden. Hieronder is Tabel 1 getoond met de deelvragen die die de basis vormen voor de carrière gerichte arbeidswaarden variabele om te laten

zien welke antwoorden gebruikt waren en hoe de score hierop verschilde tussen de geslachten. Een hoger gemiddelde bij een vraag betekent dat een grotere proportie mensen die vraag als belangrijk hebben aangestipt tijdens het interview.

Tabel 1: Beschrijvende statistieken carrière gerichte arbeidswaarden per antwoordcategorie en geslacht.

	Min.	Max.	Gemiddeld	Gem. Vrouwen	Gem. Mannen
Een goed Salaris	0	1	,75	,70	,80
Initiatief kunnen tonen	0	1	,84	,85	,84
Werkkring waarin iets kunnen bereiken	0	1	,67	,60	,73
Invloed bij belangrijke beslissingen	0	1	,57	,48	,66
Een verantwoordelijke functie	0	1	,55	,51	,59

Bron: EVS (2008)

Zoals te zien is, heeft in de meeste gevallen meer dan de helft van de respondenten per carrière gerichte arbeidswaarde aangegeven deze belangrijk te vinden in het werk. Een stuk groter percentage mannen (10%) dan vrouwen geeft aan een goed salaris belangrijk te vinden, hetzelfde geldt voor het werken ergens waar je iets kunt bereiken en invloed hebben bij belangrijke beslissingen. Alleen initiatief kunnen tonen hebben vrouwen vaker aangestipt. Vanuit deze tabel blijkt al dat mannen in ieder geval vaker carrière aspiraties hebben dan vrouwen gekeken per individuele vraag.

Verder is het van belang de controlevariabelen ook goed te bekijken. Allereerst moet er gekeken worden naar werkmilieu gerichte gerichte arbeidswaarden die is meegenomen als controlevariabele. Door di variabele mee te nemen is te zien of mannen niet toevallig in totaal vaker arbeidswaarden hebben aangestipt, en of alle arbeidswaarden zo populair waren om te noemen. Qua werkmilieu gerichte arbeidswaarden kwamen zeven antwoordmogelijkheden overeen met de definitie die in dit onderzoek is gegeven aan deze arbeidswaarden. Die definitie hield in: het belang dat gehecht wordt aan hoe het werken ergens ervaren wordt. Namelijk: prettige mensen om mee te werken, niet te veel spanning, werk nuttig voor maatschappij, werken met mensen, interessante functie, gezinsvriendelijk en mensen gelijkwaardig behandelt op de werkvloer. Ook hier is geteld hoeveel van de zeven antwoordmogelijkheden een respondent noemde tijdens het interview en vervolgens is dit aantal gedeeld door zeven.

Wat betreft de resterende bevroegde arbeidswaarden zijn er wat ambigue vragen geweest die niet duidelijk in verband staan met carrière of werkmilieu. Zodanig zijn zij niet meegenomen in de analyse.

Om ook meer inzicht te krijgen in het keuzegedrag van respondenten voor de verschillende werkmilieu arbeidswaarden staat hieronder een beschrijvende tabel met de gemiddeldes op geslacht:

Tabel 2: Beschrijvende statistieken werkmilieugerichte arbeidswaarden per antwoordcategorie en geslacht.

	Min.	Max.	Gemiddeld	Gem. Vrouwen	Gem. Mannen
Prettige mensen om mee te werken	0	1	,97	,97	,96
Niet te veel spanning	0	1	,43	,53	,34
Werk nuttig voor maatschappij	0	1	,58	,61	,55
Werken met mensen	0	1	,74	,81	,67
Interessante functie	0	1	,77	,72	,82
Gezinsvriendelijk	0	1	,54	,57	,51
Mensen gelijkwaardig behandeld	0	1	,86	,89	,84

Bron: EVS (2008)

Ook voor de werkmilieugerichte arbeidswaarden koos bijna altijd meer dan 50 procent van de respondenten. Alleen voor de keuzemogelijkheid 'niet te veel spanning' geldt dit niet, daar koos 43 procent van de respondenten voor. Tegelijkertijd blijkt ook dat werkmilieugerichte arbeidswaarden voor mannen een minder belangrijk punt is. De hoge gemiddeldes in antwoorden, in tegenstelling tot bij carrière gerichte waarden, worden hier vooral veroorzaakt door vrouwen.

Omdat sommige mensen op alle arbeidswaarden vragen vrij hoge scores hadden moet ook op werkmilieu gerichte arbeidswaarden gecontroleerd worden. Zo kan er met zekerheid gezegd worden dat vooral iemands hechting aan carrière gerichte arbeidswaarden er toe doet, niet toevallig dat zij een interesse aan het hebben van alleen meer arbeidswaarden. Bij alle hypothesen wordt er gecontroleerd gecontroleerd op werkmilieu gerichte arbeidswaarden om de algemene invloed van arbeidswaarden te verkleinen. Dit geldt ook voor hypothese 1; Geslacht op ISEI-score, waar hij gebruikt wordt als en normale extra controlevariabele. Zoals te halen is uit Tabel 1 en Tabel 2 zijn er wel degelijk verschillen in de gemiddeldes bij mannen en vrouwen tussen beide variabelen. Ook in het geval van hypothese 3; Carrière gerichte arbeidswaarden op ISEI-score, is het van belang om te zorgen dat erop wordt gecontroleerd om de analyse zo puur mogelijk te houden.

Daarnaast zijn controlevariabelen gebruikt gelijk aan die in voorgaand onderzoek standaard zijn meegenomen (Marini et al., 1996; Ferssizidis et al. 2010). Namelijk de hoogst genoten opleiding van de respondent, zijn of haar leeftijd, of de respondent religieus is en of de respondent in Nederland is geboren. Voor educatie is een variabele met een twaalfpuntsschaal omgebouwt. Deze variabele bevat namelijk als antwoordcategorieën leerniveaus die specifiek voor Nederland van

toepassing zijn. De variabele is omgevormd van een categorische naar een continue variabele met educatie in aantal jaren. Daarnaast is het geboortjaar van de respondent bevroegd. Deze variabele is opnieuw gecodeerd als de controlevariabele 'Leeftijd' door 2008 min het geboortjaar van respondenten te gebruiken, omdat de gebruikte EVS data in 2008 werd vergaard. Ook konden mensen aangeven of ze religieus waren of niet en op die dichotomie is ook gecontroleerd: 0 = niet religieus, 1 = wel religieus. Tot slot is gecontroleerd op het wel of niet in Nederland geboren zijn. Men kon daarop antwoorden met 0 = niet geboren in Nederland, 1 = wel geboren in Nederland.

In Nederland werd minimaal acht jaar en maximaal 22 jaar gestudeerd en gemiddeld ging men ongeveer veertien jaar naar school. Respondenten werden vanaf hun achttiende geïnterviewd. Tot slot is 43,50 procent van de meegenomen respondenten religieus en 93,64 procent in Nederland is geboren.

Methoden

Om de verschillende hypothesen te testen zijn lineaire regressies toegepast. Er zijn een aantal voorwaarden waar de gebruikte variabelen aan moeten voldoen voordat een lineaire regressie mag worden uitgevoerd. Ten eerste moet er tussen de afhankelijke en onafhankelijke variabelen een lineair verband bestaan. Daarnaast mogen er in de variabelen geen versturende outliers bestaan en er moet aan de verwachtingen over homoscedasticiteit voldaan zijn. Verder moeten de variabelen nagenoeg normaal verdeeld zijn en mag er geen multicollineariteit bestaan tussen de onafhankelijke variabelen. Tot slot moet er sprake zijn van continue of dummy variabelen. (Agresti & Finlay, 1997)

Eerst kan er worden gekeken naar de vorm van de normaalverdeling binnen de variabelen, hieronder is te zien dat de gebruikte variabelen, inclusief controle variabelen redelijk normaal verdeeld zijn. In het geval van carrière gerichte arbeidswaarden en werkmilieu gerichte arbeidswaarden is sprake van een scheve verdeling hellend naar links. Dit is te zien aan de negatieve skewness waarde, een skewness van 0 betekent een perfect gevormde helling van de distributie, een waarde groter dan -1 of 1 geeft een extreme helling aan naar respectievelijk links of rechts. Het betekent dat er sprake is van relatief minder mensen die weinig vragen over arbeidswaarden als belangrijk voor hen hadden ingevuld. Dit is te verwachten aangezien degenen die totaal geen interesse hadden in de vragen over arbeidswaarden of foutieve antwoorden op een van de vragen eruit zijn gefilterd. Een andere waarde waarmee de vorm van de distributie te zien is, is die van de curtosis. Een waarde van 0 bij de curtosis betekent een perfecte normaalverdeling, hoe erg de curtosis mag afwijken in waarde moet beslist worden aan de hand van de verdere informatie. Hier is in Tabel 3 door de min waarden te zien dat er bij alle variabelen sprake is van een wat plattere curve,

dit betekent dat er relatief weinig extreme waarden voorkomen. Er zijn dus wel lichte afwijkingen van de normaalverdeling, maar die zijn niet ernstig genoeg om aan te moeten nemen dat de variabelen niet een in regressieanalyse gebruikt kunnen worden.

Tabel 3, beschrijvende kenmerken van de gebruikte variabelen, inclusief vorm van de verdeling.

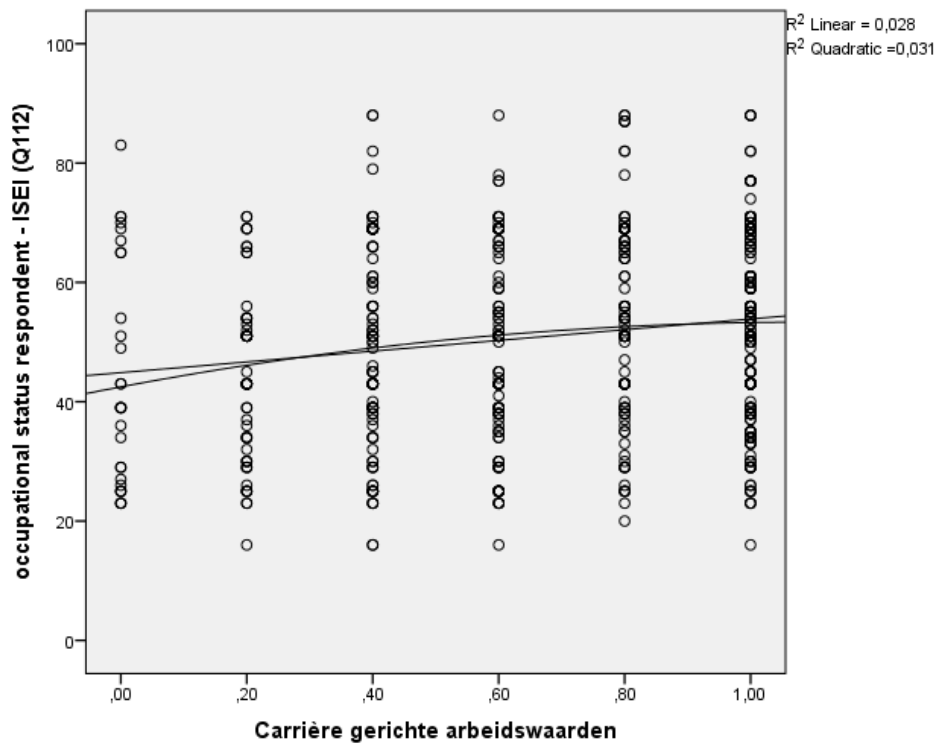
Variabelen	Minimum	Maximum	Gemiddeld	Std. Deviatie	Skewness	Curtosis
ISEI	16,00	88,00	50,97	16,012	-,008	-,836
Carrière gerichte arbeidswaarden	0,00	1,00	,68	,30	-,537	-,786
Werkmilieu gerichte arbeidswaarden	0,00	1,00	,70	,24	-,604	-,296
Educatie (jaren)	8,00	22,00	14,17	3,27	-,141	-1,334
Leeftijd	8,00	65,00	43,49	11,11	-,167	-,776
Dummy's:						
Vrouw	0,00	1,00	,4971			
Religieus	0,00	1,00	,4350			
In NL geboren	0,00	1,00	,9364			

Bron: EVS (2008)

Verder blijkt uit een multicollineariteitstest dat alle geteste variabelen een lage VIF score hebben die niet boven de 1,5 uitkomt (zie tabel A in de appendix). Deze waarden zijn zo klein (VIF < 10 is over het algemeen bruikbaar) dat gesteld kan worden dat er geen sprake is van multicollineariteit tussen de variabelen.

Aangezien we hier te maken hebben met een beperkt aantal keuzes op de variabelen van 'Vrouw' en 'Carrière gerichte arbeidswaarden' is het alleen handig om nog de verhouding van hypothese 3; die tussen 'Carrière gerichte arbeidswaarden' en ISEI score, als een scatterplot weer te geven. Er is een lineair verband tussen beroepsstatus en op carrière gerichte arbeidswaarden zoals weergegeven in Figuur 3. Verdere scatterplots kunnen nog wel weergegeven worden met betrekking tot de controlevariabelen werkmilieu gerichte arbeidswaarden, educatie en leeftijd in jaren op ISEI score en carrière gerichte arbeidswaarden, deze zijn te vinden in appendix B.

Fig. 3: Scatterplot ISEI score op carrière gerichte arbeidswaarden.



Bron: EVS (2008)

Zoals te zien is er een redelijk lineaire verdeling, met een zwakke 'Goodnes-of-fit' R^2 , zowel voor een lineair als kwadratisch verband. Ook blijkt uit de scatterplots dat de relatie tussen de variabelen homoscedastisch is, er is sprake van een redelijke verdeling van ISEI score op elke waarde van carrière gerichte arbeidswaarden en de variatie neemt niet toe met hogere waarden op de carrière gerichte arbeidswaarden variabele.

Tot slot zijn de ISEI score en de score op carrière gerichte arbeidswaarden continu en is van de variabele geslacht een dummy variabele gemaakt. Hierdoor is aan alle eisen om een lineaire regressie uit te mogen voeren voldaan.

Resultaten

De resultaten bij hypothese 1; '*Vrouwen hebben een lagere beroepsstatus dan mannen*', zijn te zien in tabel 4. Daar blijkt uit dat zonder de controle variabelen een slecht verklarend model neergezet wordt, de waarde van de aangepaste R^2 is slechts 0,005. Het effect van vrouw zijn op ISEI score is vrij sterk en wordt nog groter na toevoeging van de controles, ook is de relatie significant. Hiermee hoeft hypothese 1 dus niet verworpen te worden. Vrouwen hebben een lagere ISEI-score dan mannen, zoals ook verwacht.

Tabel 4: Multivariate regressie geslacht op ISEI-score (N=692)

Model		Afhankelijke variabele: ISEI-score					
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constante)	52,293	,856		61,090	,000	
	Vrouw	-2,656	1,214	-,083	-2,188	,029	
		$R^2 = 0,007$					
2	(Constante)	6,678	3,798		1,758	,079	
	Vrouw	-3,705	,995	-,116	-3,725	,000	
	Werkmilieu gerichte arbeidswaarden	3,339	2,115	,049	1,578	,115	
	Jaren educatie	2,870	,152	,585	18,909	,000	
	Leeftijd	,036	,045	,025	,795	,427	
	Religieus	-,590	1,003	-,018	-,588	,557	
	NL Geboren	1,964	2,023	,030	,971	,332	
			$R^2 = 0,351$	$\Delta R^2 = 0,345$	Fchange = 72,777		

Bron: EVS (2008)

Na toevoeging van de controlevariabelen (werkmilieu gerichte arbeidswaarden, jaren educatie, leeftijd, het wel of niet religieus zijn en het wel of niet in Nederland geboren zijn) blijft het effect significant maar is het model een stuk beter. De verklarende kracht van het model met controlevariabelen is significant groter (R^2 verandering = 0,345) Daarnaast komt uit het model dat hoe lager de opleiding, hoe lager de beroepsstatus over het algemeen is.

Wat betreft hypothese 2: 'Mannen hebben relatief meer carrière gerichte arbeidswaarden dan vrouwen', is er sprake van een zelfde patroon wat betreft verklarende variantie en effecten. De resultaten zijn weergegeven in Tabel 5 en het blijkt dat de verklaarde variantie met 27,1 procent toeneemt. Vrouwen houden er relatief minder carrière gerichte arbeidswaarden op na dan mannen. Hypothese 2 kan aangenomen worden. Dit komt overeen met de verwachting die bestond. Tenslotte is ook de relatie met educatie in het tweede model significant.

Tabel 5: Multivariate regressie geslacht op carrière gerichte arbeidswaarden (N = 692).

Model		Afhankelijke variabele: Carrière gerichte arbeidswaarden				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	,725	,016		45,567	,000
	Vrouw	-,096	,023	-,159	-4,240	,000
		$R^2 = 0,025$				
2	(Constante)	,125	,074		1,687	,092
	Vrouw	-,138	,019	-,230	-7,120	,000
	Werkmilieu gerichte arbeidswaarden	,636	,041	,501	15,409	,000
	Jaren educatie	,016	,003	,179	5,556	,000
	Leeftijd	-,001	,001	-,055	-1,694	,091
	Religieus	-,004	,020	-,007	-,203	,839
	NL Geboren	,009	,040	,007	,229	,819
			$R^2 = 0,297$	$\Delta R^2 = 0,271$	Fchange =	52,880

Bron: EVS (2008)

Hierna is hypothese 3 onderzocht, met de relatie tussen arbeidswaarden en beroepsstatus: *Mensen met relatief meer carrière gerichte waarden hebben een hogere beroepsstatus dan mensen die relatief minder carrière gerichte arbeidswaarden hebben.* De resultaten hiervan zijn weergegeven in Tabel 6.

Ook hier geldt weer dat de verklarende kracht flink toeneemt met controlevariabelen (31,5%). Het effect van geslacht op carrière gerichte arbeidswaarden is ook met controles vrij duidelijk. Er is sprake van een toename van 4,359 punten op de ISEI score schaal per proportionele toename op de carrière gerichte arbeidswaardenschaal. Hiermee kan ook hypothese 3 aangenomen worden.

Tabel 6: Multivariate Regressie carrière gerichte arbeidswaarden op ISEI-score (N = 692)

Model		Afhankelijke variabele: ISEI-score				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	44,878	1,482		30,285	,000
	Carrière gerichte arbeidswaarden	9,000	2,001	,169	4,498	,000
		$R^2 = 0,028$				
2	(Constante)	5,505	3,821		1,441	,150
	Carrière gerichte arbeidswaarden	4,359	1,900	,082	2,295	,022
	Werkmilieu gerichte arbeidswaarden	-,272	2,399	-,004	-,113	,910
	Jaren educatie	2,773	,155	,566	17,861	,000
	Leeftijd	,046	,045	,032	1,027	,305
	Religieus	-,678	1,009	-,021	-,672	,502
	NL Geboren	1,802	2,035	,027	,885	,376
			$R^2 = 0,343$	$\Delta R^2 = 0,315$	Fchange =	65,686

Bron: EVS (2008)

Uit dit alles blijkt dat vrouwen dus gemiddeld een minder hoge ISEI score hebben dan mannen, dat ze tegelijkertijd ook minder carrière gerichte arbeidswaarden erop nahouden en dat precies deze arbeidswaarden wel van invloed zijn op het verkrijgen van een hoge status.

Maar om te zien of de onderlinge relaties tussen de variabelen zorgen voor een medierend effect van carrière gerichte arbeidswaarden op geslacht en ISEI-score moet hypothese vier onderzocht worden: *De invloed van carrière gerichte arbeidswaarden vermindert het effect van vrouw zijn op beroepsstatus*. In Tabel 7 op de volgende bladzijde zijn de resultaten weergegeven van de regressie analyse. Deze analyse lijkt sterk op die van hypothese 1, daar kwam een sterk effect van geslacht op ISEI score uit, maar nu zijn carrière gerichte arbeidswaarden toegevoegd als mediërende variabele. Om te kunnen concluderen dat carrière gerichte arbeidswaarden een mediërend effect hebben moet bij toevoeging van deze variabele de invloed van vrouw zijn op ISEI score kleiner worden.

Tabel 7: Multivariate Regressie geslacht op ISEI score met carrière gerichte arbeidswaarden toegevoegd na eerste controles (N = 692).

Model		Afhankelijke variabele: ISEI-score				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	52,293	,856		61,090	,000
	Vrouw	-2,656	1,214	-,083	-2,188	,029
		$R^2 = 0,007$				
2	(Constant)	6,678	3,798		1,758	,079
	Vrouw	-3,705	,995	-,116	-3,725	,000
	Werkmilieu					
	gerichte	3,339	2,115	,049	1,578	,115
	arbeidswaarden					
	Jaren educatie	2,870	,152	,585	18,909	,000
	Leeftijd	,036	,045	,025	,795	,427
	Religieus	-,590	1,003	-,018	-,588	,557
NL_Geboren	1,964	2,023	,030	,971	,332	
		$R^2 = 0,351$				
3	(Constant)	6,340	3,803		1,667	,096
	Vrouw	-3,332	1,030	-,104	-3,234	,001
	Werkmilieu					
	gerichte	1,621	2,453	,024	,661	,509
	arbeidswaarden					
	Jaren educatie	2,825	,155	,576	18,223	,000
	Leeftijd	,040	,045	,028	,883	,377
	Religieus	-,579	1,003	-,018	-,578	,564
	NL_Geboren	1,940	2,022	,030	,959	,338
Carrière gerichte	2,699	1,955	,051	1,380	,168	
arbeidswaarden						
		$R^2 = 0,353$		$\Delta R^2 = 0,002$		Fchange = 1,905

Bron: EVS (2008)

De toevoeging van carrière gerichte arbeidswaarden veranderd vrij weinig aan de verklarende kracht van het gehele model (Fchange = 1,905, $\Delta R^2 = 0,002$). Zoals te zien is na toevoeging van carrière gerichte arbeidswaarden het effect van vrouw zijn op ISEI score verkleind. Met in model 3 van Tabel 7 in B een verkleining van het effect van vrouw op ISEI met 0,373 tegenover model 2. Desondanks is

de invloed van carrière gerichte arbeidswaarden niet significant. Dit betekent dat er geen sprake is van een mediërend effect van carrière gerichte arbeidswaarden op de relatie tussen geslacht en beroepsstatus en moet hypothese 4 verworpen worden.

Voor nog een andere vergelijking kan carrière gerichte arbeidswaarden eerst worden toegevoegd voor de andere controle variabelen, dan is te zien dat de invloed van deze variabele op zichzelf erg sterk is op de relatie van geslacht en beroepsstatus (zie tabel C in de appendix). Ook is deze variabele dan significant. Echter, via die methode met vervolgens de normale controlevariabelen toegevoegd verdwijnt de invloed totaal. Dit is vooral te verklaren uit de toevoeging van de variabele educatie in jaren (zie tabel D in de appendix voor het model zonder educatie als controle). Educatie in jaren is een goede controlevariabele en daarom meegenomen maar zijn invloed maakt de uitkomst complexer dan gehoopt.

Conclusie en Discussie

De hoofdvraag van dit werk is in hoeverre er in Nederland een genderverschil is in het belang dat wordt gehecht aan carrière gerichte arbeidswaarden en of dit samen hangt met een genderverschil in beroepsstatus.

Ook in deze tijd lijkt er namelijk nog sprake van een verschil tussen mannen en vrouwen wat betreft de beroepsstatus die ze zich kunnen aanmeten. Dit heeft negatieve implicaties voor de emancipatie van vrouwen terwijl de overheid juist emancipatie aan probeert te moedigen, vaak via gericht beleid (Merens, et al., 2010). Onderzoek naar carrière gerichte arbeidswaarden zou een nieuwe verklarend factor kunnen laten zien voor genderverschillen.

Om deze verschillen tussen de geslachten te onderzoeken is er eerst naar de literatuur gekeken. Hieruit komt naar voren dat er verschillen zijn in hoe jongens en meisjes opgevoed worden en zich later gaan gedragen en aan wat voor waarden ze belang hechten. Met behulp van verschillende theorieën om sociaal gedrag te verklaren, zoals de sociale rol theorie en 'social cognitive career theory', werd er al beargumenteerd dat deze verschillen tussen mannen en vrouwen zorgden voor verschillen in beroepssprestige (Lent et al.,1994; Konrad et al., 2000; Eagly & Karau, 2002). Vrouwen zouden meer geven om banen waarin ze zich goed voelen en sociaal bezig kunnen zijn, de banen met een fijn werkmilieu. Mannen zouden meer gaan voor banen die zich richten op macht, geld en invloed. Dus meer carrière gerichte banen.

In dit werk zelf is eerst onderzocht of er genderverschillen zijn in beroepsstatus en carrière gerichte arbeidswaarden. Het blijkt dat dit zo is. Mannen hechten meer aan carrière gerichte

arbeidswaarden dan vrouwen en hebben over het algemeen een hogere beroepsstatus. Ook zijn carrière gerichte arbeidswaarden van invloed op de beroepsstatus. Deze op zichzelf staande feiten geven een hint naar een relatie tussen geslacht en beroepsstatus via carrière gerichte arbeidswaarden. Om echter zeker te zijn dat de arbeidswaarden van invloed zijn is een model nodig van geslacht op ISEI score met daarin carrière gerichte arbeidswaarden als mediërende factor. Er blijkt in dat model geen sprake te zijn van een mediatie-invloed van carrière gerichte arbeidswaarden op de relatie tussen geslacht en beroepsstatus. Hiermee is de hoofdvraag beantwoord, er is een genderverschil wat betreft zowel carrière gerichte arbeidswaarden en beroepsstatus, maar deze relaties hangen niet met elkaar samen.

Er zitten een paar haken en ogen aan de uitkomst van het onderzoek. Ten eerste, zelfs al zou carrière gerichtearbeidswaarden significant zijn dan nog is de afname in de directe relatie tussen geslacht en beroepsstatus niet groot, wat betekent dat er ook nog andere factoren meespelen die de relatie mogelijk beïnvloeden. Deze zijn niet meegenomen in dit onderzoek om dat hier geconcentreerd is op carrière gerichte arbeidswaarden. Het blijkt ook dat vrij weinig controle variabelen van significante invloed zijn op de bekeken relaties, met uitzondering van educatie in jaren. Deze variabele heeft een zeer sterke invloed bij alle gebruikte modellen en verkleint de onderzochte invloed van carrière gerichte arbeidswaarden (zie Tabellen C en D in de appendix). Educatie in jaren zorgt ervoor dat het model wat gecompliceerder is dan op het eerste gezicht vermoed zou worden.

De gebruikte definities in dit onderzoek geven mogelijk wat beperkingen met betrekking tot vergelijkingen met andere literatuur. Deze definities, zoals die van carrière gerichte arbeidswaarden, komen voort uit de beschikbare data en literatuur, maar die literatuur hanteert ook weer eigen definities die niet altijd goed overeenkomen met elkaar. Herzog (1982), maakt bijvoorbeeld uiteindelijk indelingen in extrinsieke en intrinsieke arbeidswaarden die dus redelijk overeenkomen met de hier gebruikte carrière gerichte en werkmilieu gerichte waarden. Andere onderzoekers zoals Twenge et al. (2010) maken een indeling in bijvoorbeeld vijf verschillende soorten arbeidswaarden, Konrad et al. (2000) en Marini et al. (2006) in zes en Leuptow (1980) heeft er zelfs tien, die niet veel worden teruggebracht. In vrijwel alle gevallen beslaan de definities uiteindelijk dezelfde soorten arbeidswaarden. Leuty & Hansen (2011) geven ook aan dat hoe arbeidswaarden gedefinieerd worden door onderzoekers niet altijd even valide en goed gecontroleerd zijn. Het vergelijken van verschillende of dezelfde conclusies vanuit een mogelijke andere opbouw van een definitie brengt de mogelijkheid tot vergelijking met dit onderzoek in gevaar. Toch, omdat de definities uiteindelijk over de zelfde onderwerpen gaan, kunnen er in beperkte mate vergelijkingen worden gemaakt. Hoe de variabelen zijn opgebouwd uit de vragen in de data set is ook belangrijk. Dat laatste heeft grote

invloed gehad op de uiteindelijke uitkomsten van dit onderzoek. De indeling is op eigen verantwoordelijkheid gemaakt met alle beschikbare informatie over de vragen, interviews en databehandeling, alsnog zouden andere onderzoekers ze anders kunnen interpreteren en anders indelen in carrière gerichte arbeidswaarden of werkmilieu gerichte arbeidswaarden. Dit zou dan kunnen zorgen voor andere resultaten.

Een punt is verder nog de concentratie op mogelijke discriminatie tegenover vrouwen in delen van de inleiding en theorie. Hoewel helemaal niet beweerd moet worden dat deze er niet is, en bewezen feiten, zeker vanuit de theorie vermeld moeten worden, focust de hoofdvraag zich meer op waarom vrouwen *niet* gediscrimineerd zouden worden, namelijk door een verschil in socialisatie en hechting aan bepaalde arbeidswaarden. Overeenkomend met onder andere Marini et al., (1996), Konrad et al., (2000) en Dyke & Murphy (2006) lijkt het vooral dat vrouwen vaker andere arbeidswaarden belangrijk vinden dan die gericht zijn op carrière. Dit hoeft echter niet de enige redenen te zijn dat ze minder carrière maken. Hakim (2003) geeft bijvoorbeeld aan dat ondanks dat vrouwen meer zijn gaan werken over de laatste 30 jaar, dat bij de meeste arbeidsplaatsen waar ze terecht zijn gekomen carrière maken geen prioriteit is. Dit kan een vals beeld geven over de prioriteiten van de gemiddelde groep vrouwen of over hun kansen.

Wat betreft zwakke punten: Zoals Konrad et al. (2000) ook al opmerken over hun analyse en wat hier ook geldt, is dat het feit dat huisvrouwen niet zijn meegenomen in de analyses mogelijk geen goed beeld laten zien wat betreft de echte hechting aan de bepaalde arbeidswaarden van een belangrijk deel van de bevolking. Dit is een deel van de bevolking die waarschijnlijk veel meer belang hecht aan een fijn werkmilieu en weinig geeft om carrière gerichte arbeidswaarden (Konrad et al, 2000). Het meenemen van deze groep in onderzoek over zou waarschijnlijk laten zien dat vrouwen een nog lagere beroepsstatus hebben relatief tot mannen dan al is gevonden. Mogelijk betekent dit ook dat er een sterker verschil bestaat in arbeidswaarden tussen de geslachten en dit zou dan mogelijk toch in enige mate invloed hebben op het verschil in beroepsstatus.

De zeer hoge correlaties tussen beroepsstatus en carrière gerichte arbeidswaarden en ook de en de grote invloed van deze arbeidswaarde zonder controles doet erg sterk een schijnverband vermoeden. Als er in dit werk geen grote statistische fouten gemaakt zijn dan is de vraag wat deze hoge correlaties zou kunnen verklaren. Dit onderzoek slaagt er niet in dit te verklaren, wat is een beperking is.

Verder wat betreft statistiek is met een N van 692 personen de dataset groot genoeg voor betrouwbare resultaten. Maar om uitspraken te kunnen doen over de bevolking van een land, hoe representatief de groep ook is, is een grotere groep mensen toch zeer wenselijk.

Een ander punt is dat ISEI scores volgens Ganzeboom et al (1992) zonder aanpassingen aan de ISEI schaal zelf vrouwendiscriminatie goed weergeven. Dit komt omdat in de creatie van de schaal geen data over vrouwen is gebruikt en de mannen die ‘typische vrouwenberoepen’ doen volgens Ganzeboom et al. (1992) vaak meer betaald krijgen dan hun vrouwelijke collega’s. Een verschil in inkomen en educatie tussen mannen en vrouwen is verwacht met gevolgen voor de ISEI. Maar deze schaal is vrij oud, en er bestaat er veel meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen tegenwoordig (Merens et al. 2010). Dit impliceert dat de validiteit van de schaal wel eens in het geding zou kunnen staan als er gendervergelijkingen gemaakt worden, ‘vrouwenberoepen’ zijn niet altijd hetzelfde ingedeeld als mannenberoepen.

Ook de causaliteit, krijgen mensen met een hoge ISEI-score door de arbeidswaarden of hadden ze die waarden al, is te betwijfelen. Mogelijk hadden mensen de bepaalde waarden nog niet toen ze nog een bijvoorbeeld lagere beroepsstatus hadden en zijn de arbeidswaarden pas echt gekomen toen er noodzaak voor was om op hetzelfde niveau te komen.

Nog een goed punt is dat nieuwe informatie gevonden is over een nog niet heel vaak onderzocht onderwerp, zeker niet in Nederland. Deze informatie geeft nieuwe inzichten wat betreft de beroepsstatusverschillen tussen mannen en vrouwen en geeft aan dat er wel degelijk waarde zit aan het onderzoeken van arbeidswaarden die mensen erop nahouden, en hoe dit hun aspiraties en toekomst vormt.

In overeenstemming met onder andere de suggesties van Poortman & Van der Lippe (2009) en het SCP (2011) is er nog steeds een verschil in beroepsstatus te zien tussen mannen en vrouwen in Nederland. Het verschil is een van redenen waarom de SCP zijn emancipatie monitor uitbrengt en de overheid beleid maakt om genderverschillen te verkleinen (SCP, 2011). Dit onderzoek kan bijdragen aan het overheidsbeleid, bijvoorbeeld door te stellen dat zoiets als een topvrouwen quotum in dit respect mogelijk niet effectief is, met als reden dat vrouwen zich minder snel tot posities in de top aangetrokken voelen. De manier waarop overheidsbeleid wel invloed lijkt te kunnen uitoefenen op de genderverschillen in arbeidswaarden is door in te gaan op de socialisatie van mannen en vrouwen. Waar overheidsbeleid zich mogelijk wel op kan richten zijn de verschillen in respect, status en inkomen tussen beroepen waar juist veel vrouwen werken en beroepen waar veel mannen werken.

Aangezien dit geen longitudinaal onderzoek was kan er weinig worden gezegd over of Nederlandse mannen of vrouwen een bepaalde trend volgen qua hechting aan bepaalde arbeidswaarden. Dit zou interessant zijn om te bepalen of de carrière gerichte arbeidswaarden ooit sterker verdeeld zijn geweest en wel van significante invloed. En of de hechting aan bepaalde

arbeidswaarden gelijk(er) wordt tussen de geslachten of juist niet, wat uiteindelijk toch nog implicaties kan hebben voor de verdeling van arbeid en hoge posities binnen de samenleving.

Appendix

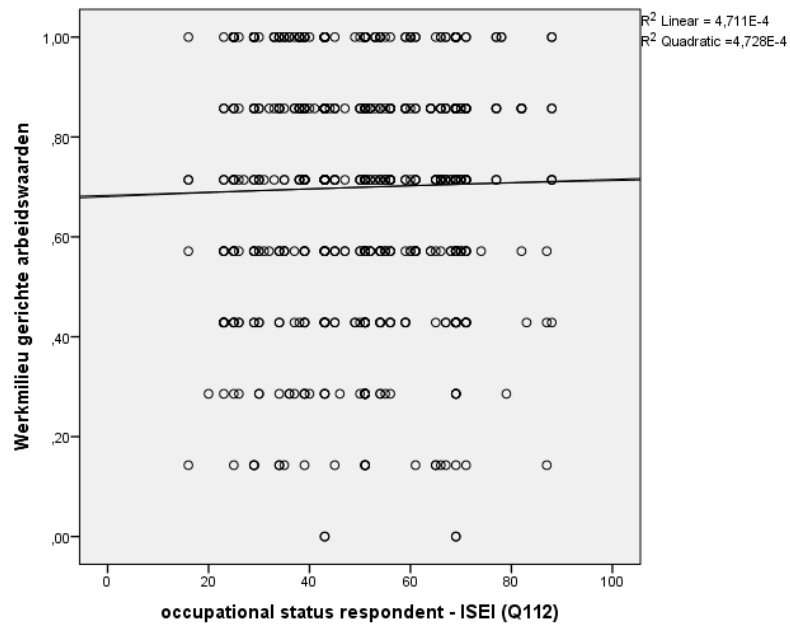
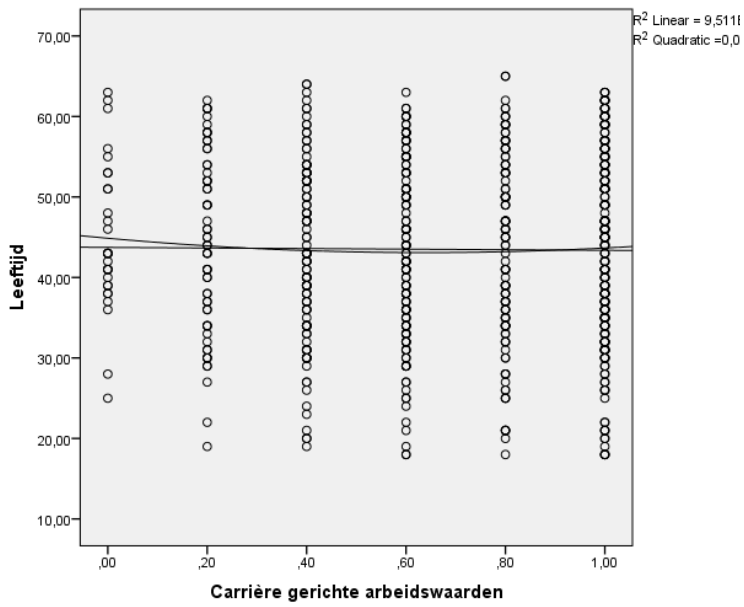
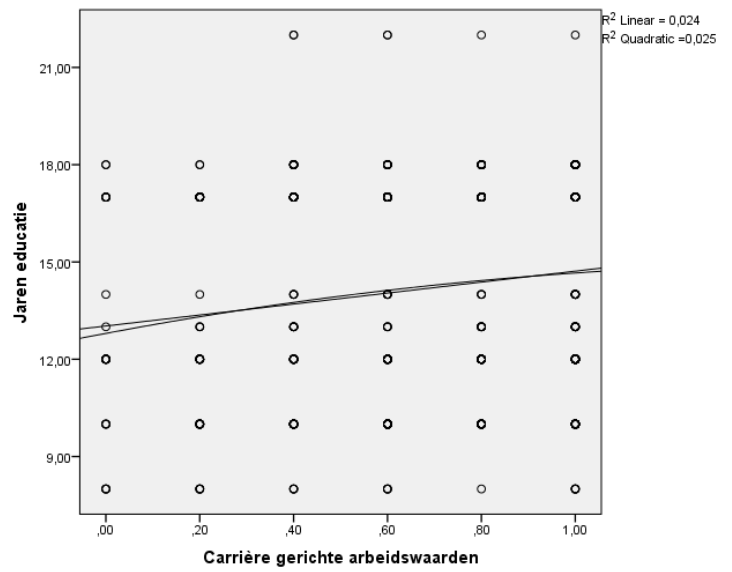
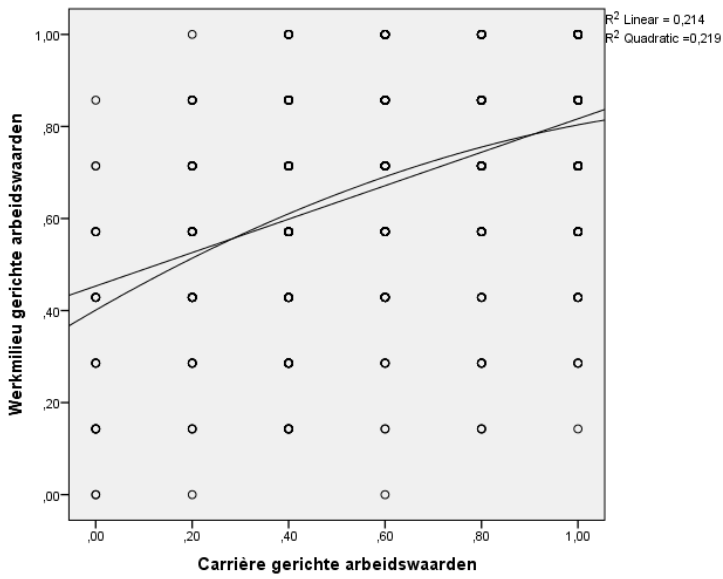
Tabel A: Collineariteit getest via VIF en tolerantie bij carrière gerichte arbeidswaarden op ISEI en geslacht op ISEI.

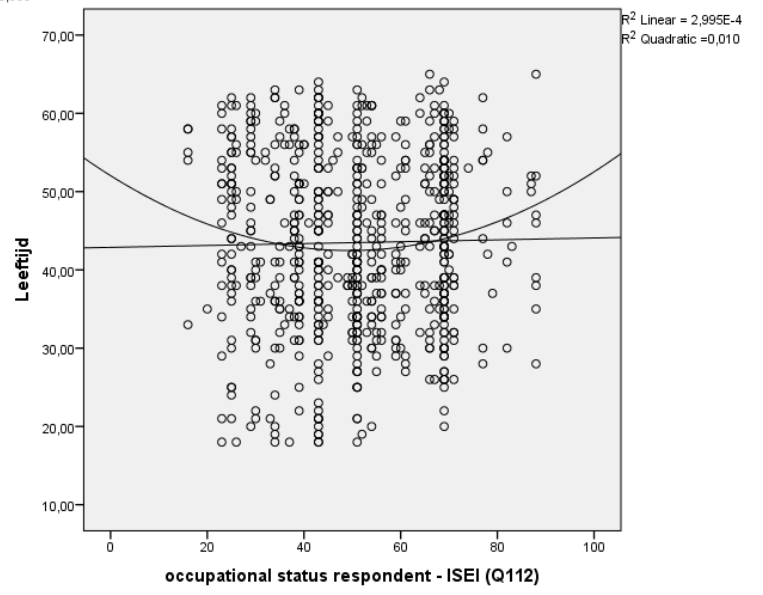
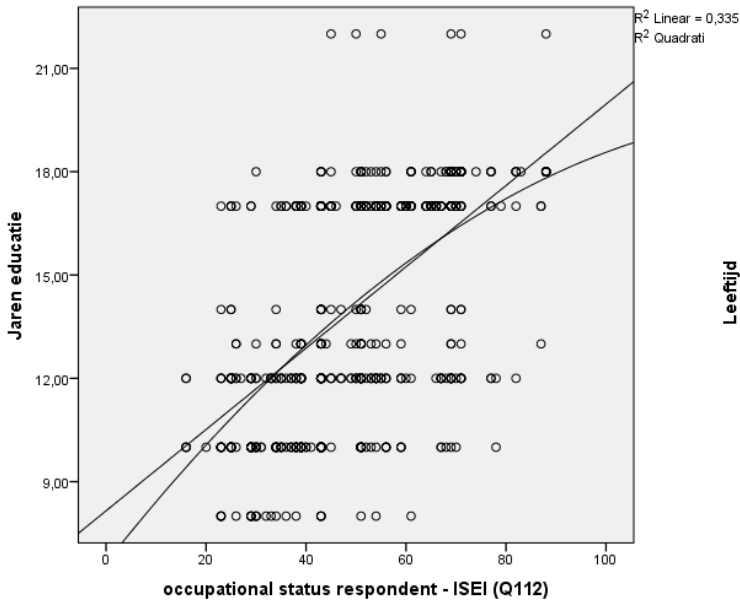
Bron: EVS (2008)

Collineariteit	Tolerantie	VIF
	Carrière op ISEI	
Carrière gerichte arbeidswaarden	,703	1,422
Vrouw Werkmilieu gerichte arbeidswaarden	,913	1,096
Jaren educatie	,945	1,058
Leeftijd	,976	1,025
Religieus	,980	1,021
NL_Geboren	,995	1,005
		Vrouw op ISEI
Vrouw	,980	1,020
Jaren educatie	,988	1,012
Leeftijd	,980	1,021
Religieus	,980	1,021
NL_Geboren	,995	1,005
Werkmilieu gerichte arbeidswaarden	,973	1,028

Tabel B: Scatterplots met betrekking tot controlevariabelen op carrière gerichte arbeidswaarden en ISEI score.

Bron: EVS (2008)





Tabel C: Multivariate Regressie geslacht op ISEI score met carrière gerichte arbeidswaarden als eerste bijgevoegde variabele (N = 692).

Model		Afhankelijke variabele: ISEI-score					
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constante)	52,293	,856		61,090	,000	
	Vrouw	-2,656	1,214	-,083	-2,188	,029	
		$R^2 = 0,007$					
2	(Constante)	46,125	1,694		27,234	,000	
	Vrouw	-1,842	1,215	-,058	-1,516	,130	
	Carrière gerichte arbeidswaarden	8,511	2,025	,160	4,203	,000	
			$R^2 = 0,032$				
3	(Constante)	6,340	3,803		1,667	,096	
	Vrouw	-3,332	1,030	-,104	-3,234	,001	
	Carrière gerichte arbeidswaarden	2,699	1,955	,051	1,380	,168	
	Werkmilieu gerichte arbeidswaarden	1,621	2,453	,024	,661	,509	
	Jaren educatie	2,825	,155	,576	18,223	,000	
	Leeftijd	,040	,045	,028	,883	,377	
	Religieus	-,579	1,003	-,018	-,578	,564	
	NL_Geboren	1,940	2,022	,030	,959	,338	
			$R^2 = 0,353$	ΔR^2 (totaal) = 0,322	Fchange = 68,002		

Bron: EVS (2008)

Tabel D: Multivariate Regressie geslacht op ISEI score met carrière gerichte arbeidswaarden en controles, zonder educatie in jaren (N = 692).

Model		Afhankelijke variabele: ISEI-score				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	52,293	,856		61,090	,000
	Vrouw	-2,656	1,214	-,083	-2,188	,029
		$R^2 = 0,007$				
2	(Constant)	46,388	3,780		12,270	,000
	Vrouw	-1,375	1,248	-,043	-1,102	,271
	Werkmilieu					
	gerichte	-4,313	2,961	-,064	-1,457	,146
	arbeidswaarden					
	Leeftijd	,045	,055	,031	,818	,414
	Religieus	-2,090	1,217	-,065	-1,717	,086
	NL_Geboren	,441	2,461	,007	,179	,858
	Carrière					
gerichte	10,097	2,329	,189	4,334	,000	
arbeidswaarden						
		$R^2 = 0,039$	$\Delta R^2 = 0,026$	Fchange =		
				18,788		

Bron: EVS (2008)

Literatuurlijst

Abele A.E., Spurk D. (2009) The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (2009) 53–62

Agresti, A., Finlay B., 1997. *Statistical Methods for the Social Sciences*. New Jersey, Prentice-Hall.

Bandura A., Barbaranelli C., Caprara G.V., Pastorelli C. (2001). Self-Efficacy Beliefs as Shapers of Children's Aspirations and Career Trajectory. *Child Development*, January/February, Volume 72, Number 1, Pages 187–206

Becker, G.S. (1975). *Human capital*. Chicago: University of Chicago Press.

Berkel, A.B., van & Tax., B., (1990). *Naar een standaardoperationalisatie van sociaal-economische status voor epidemiologisch en sociaal-medisch onderzoek*. Den Haag: Ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur.

Bertrand, M., Goldin, C. & Katz, L. F. (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *American Economic Journal: Applied Economics* 2:228–55.

Black, D.A., Haviland, A.M., Sanders, S.G., & Taylor, L. J. (2008). Gender wage disparities among the highly educated. *Journal of Human Resources* 43:630–59.

Brown S. D., Lent R. W., Telander K., Tramayne S. (2010), Social cognitive career theory, conscientiousness, and work performance: A meta-analytic path analysis, *Journal of Vocational Behavior*, Volume 79, Issue 1, P. 81-90, ISSN 0001-8791, 10.1016/j.jvb.2010.11.009. (<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879110001958>)

Byars A.M., Hackett G. (1998) Applications of social cognitive theory to the career development of women of color. *Applied & Preventive Psychology* 7:255-267 Cambridge University Press.

Crompton R., Lewis S., Lyonette C., (2007). *Women, Men, work and Family in Europe*. New York, Palgrave Macmillan.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2007) *Jonge vrouwen hoger opgeleid dan mannen*. Geraadpleegd op 20 februari 2012 van <http://www.cbs.nl/nr/exeres/20F7E2BC-6E02-4F71-A668-2AEC94FA2EF3.htm>.

Dio, D. L., Saragovi, C. & Koestner, R (1996). Linking Personal Values to Gender. *Sex Roles*, 34: 621 – 636.

Draulans, V. (2001). GLAZEN PLAFOND : REALITEIT OF MYTHE? Een genderanalyse van leidinggeven. *Ethische Perspectieven* 11: 225-246.

Dyke, L.S. & Murphy S.A. (2006). How We Define Success: A Qualitative Study of What Matters Most to Women and Men. *Sex Roles*, 55, 357-371.

Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, New Jersey: Erlbaum.

Eagly, A.H., Karau, S.J. (2002) Role congruity theory of prejudice toward female leaders *Psychological Review*, 109 p. 573–598

Eckes, T., Trautner, H.M. (2000). *The developmental social psychology of gender*. Mahwah: New Jersey: Erlbaum.

England, P. (1992). *Comparable Work: Theories and Evidence*. New York: Aldine de Gruyter.

European Value Study (2010): European Values Study 2008, Method Report, 4th wave. Cologne: GESIS Data Archive

Ferssizidis P., Adams L.M., Kashdan T.B., Plummer C., Mishra A. & Ciarrochi J.(2010) Motivation for and commitment to social values: The roles of age and gender, *Motivation and Emotion*, Volume 34, Number 4, 354-362,

Frieze I. (1978) *Women and Sex Roles*, Ch. 12 p.234, New York: Norton & Company.

Ganzeboom, H.G.B., Graaf, P.M., de & Treiman, D.J. (1992). A standard international socio-economic index of occupational status, *Social Science Research*, 21: 1-56.

Greenhalgh , C. A. & Stewart, M.B., (1985).*The Occupational Status and Mobility of British Men and Women. Oxford Economic Papers*, 37: 40-71.

Hakim C. (2003). A new approach to explaining fertility patterns: preference theory. *Population and Development Review* 29(3): 349–374.

Haveman, H. & Beresford, L. S. (2012) Vertical Gender Gap in Management: If You're So Smart, Why Aren't You the Boss? Explaining the Persistent. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 639: 114-130.

Herzog, A. R. (1982). High School Seniors' Occupational Plans and Values: Trends in Sex Differences 1976 Through 1980. *Sociology of Education* 55:1-13.

Huntley, C. W. & Davis F. (1983). Undergraduate Study of Value Scores as Predictors of Occupation 25 Years Later. *Journal of Personality and Social Psychology* 45:1148-55.

Intermediair (2009). *Topvrouwen-quotum: Net als de Noren*. Geraadpleegd op 20 februari 2012 van <http://www.intermediair.nl/artikel/vrouwen-aan-de-top/120516/topvrouwenquotum-net-als-de-noren.html>.

Konrad A.M., Ritchie J.E., Lieb, P. & Corrigan, E. (2000). Sex Differences and Similarities in Job Attribute Preferences: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 126(4), 593-641.

Lent, R.W., Brown, S.D., Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45: 79-122.

Leuptow, L. B. (1980). Social Change and Sex-Role Change in Adolescent Orientations Toward Life, Work and Achievement: 1965-1975. *Social Psychology Quarterly* 43:48-59.

Leuty, M. E., Hansen, J. C. (2011). Evidence of construct validity for work values. *Journal of Vocational Behavior* 79: 379-39

Lindsay P. & Knox W.E. (1984). Continuity and Change in Work Values Among Young Adults. *American Journal of Sociology* 89:918-31.

Lyness, K. S., & Thompson, D. E. (1997). Above the glass ceiling? A comparison of matched samples of female and male executives. *Journal of Applied Psychology*, 82: 359-375.

Marini, M.M., Fan, P.L., Finley, E. & Beutel, A.M. (1996). Gender and Job Values. *Sociology of Education*, 69(1), 49-65.

Martinko, M. J. & Gardner, L. G. (1983). A Methodological Review of Sex-Related Access Discrimination Problems. *Sex Roles*, 7: 825 - 839.

Managers Online (2006). *Vrouwen niet bereid alles op te geven voor topbaan*. Geraadpleegd op 20 februari 2012 van <http://www.managersonline.nl/nieuws/5293/vrouwen-niet-bereid-alles-op-te-geven-voor-een-topbaan.html>.

McWhirter E.H. (1997) Perceived Barriers to Education and Career: Ethnic and Gender Differences. *Journal of Vocational Behavior*, 50, p, 124-140

Merens, A., Brakel, M. van den., Hartgers, M. & Hermans, B (2010). *Emancipatiemonitor 2010*. Geraadpleegd op 20 februari 2012 van <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/807269BC-325D-4DEB-AC8A-A9C70BAF206B/0/emancipatiemonitor2010.pdf>.

Mortimer, J.T. & Lorence, J. (1979). Work Experience and Occupational Value Socialization: A Longitudinal Study. *American Journal of Sociology* 84:1361-85.

Office For National Statistics, (2011). **Final Report - ESEC (European socio-economic classification)** Geraadpleegd op 22 maart 2012 van http://cordis.europa.eu/search/index.cfm?fuseaction=result.document&RS_LANG=EN&RS_RCN=12702957&q

Poortman, A., & Lippe, van der, T. (2009). Attitudes toward housework and child care and gendered division of labor. *Journal of Marriage and Family*: 71, 526–541.

Putten van, A.E., Dykstra P.A., Schippers J.J. (2008) Just Like Mom? The Intergenerational Reproduction of Women's Paid Work. *European Sociological Review* Volume 24 nr. 4 p. 435–449

Reskin B., Padavic I. (1994) *Women and Men at Work*, Thousand Oaks, London, p. 218

Ragins, B. R., & Sundstrom, E. (1989). Gender and power in organizations: A longitudinal perspective. *Psychological Bulletin*, 105, 51-88.

Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu, (2010). *Wat is sociaal economische status?* Geraadpleegd op 12 maart 2012 van <http://www.nationaalkompas.nl/bevolking/segv/wat-is-sociaaleconomische-status/>

Schooler, C. & Schoenbach, C., (1994). Social Class, Occupational Status, Occupational Self-Direction, and Job Income: A Cross-National Examination. *Sociological Forum*, 9: 431-458

Sewell W.H, Hauser R.M, Wolf W.C. (1980). Sex, Schooling, and Occupational Status. *American Journal of Sociology*, The University of Chicago Press, Vol. 86, No. 3, p. 551-583

Sociaal en Cultureel Planbureau, Commissie Monitoring Talent naar de Top (2011) *Monitor Talent naar de Top 2010*, Den Haag: SCP.

Sturges, J. (1999). What it means to succeed: Personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages. *British Journal of Management*, 10, 239–252.

Thompson M. N., Dahling J.J. (2011), Perceived social status and learning experiences in Social Cognitive Career Theory, *Journal of Vocational Behavior*, Volume 80, Issue 2, Pages 351-361.

Tweede kamer 2009-2010, 30 420, nr. 143.

Twenge J.M., King L.A. (2005). A good life is a personal life: Relationship fulfillment and work fulfillment in judgments of life quality. *Elsevier Journal of Research in Personality* 39 336–353.

Twenge J.M., Campbell S.M., Hoffman B.J. & Lance C.E. (2010) Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management* 36: 1117.