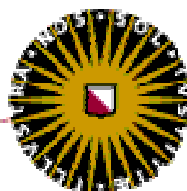


# De wil om te werken

*Verschillen tussen Nederlandse mannen en vrouwen*

**Universiteit Utrecht**



**Per Dorst**      3495280  
**Lotte Kramer**   3513440  
**Begeleider:**   Sarah Westpal MSc  
**Bachelorproject Sociologie**  
**Universiteit Utrecht**  
**Faculteit Sociale Wetenschappen**  
**Juni 2013**

## Abstract

In dit artikel wordt onderzocht of het concept werkcentraliteit verschillend is voor Nederlandse mannen en vrouwen. Werkcentraliteit wordt in navolging van eerder onderzoek gedefinieerd als de wil om te werken en wordt tweeledig geoperationaliseerd. Een eerste concept behelst werkcentraliteit in normen en waarden, en een tweede concept behelst werkcentraliteit in gedragingen. De verwachting van huidig onderzoek is dat vrouwen een lagere werkcentraliteit zullen hebben dan mannen. Verklaringen hiervoor worden gezocht in de socialisatietheorie en genderideologie. Resultaten uit dit onderzoek duiden op een lagere werkcentraliteit voor vrouwen dan voor mannen. Dit resultaat is in overeenstemming met eerder wetenschappelijk onderzoek. De verwachte positieve invloed van progressieve genderattitudes op werkcentraliteit blijft echter deels uit. Hoewel een positief effect op werkcentraliteit in normen en waarden wordt gevonden, hebben genderattitudes in dit onderzoek geen invloed op werkcentraliteit in gedragingen. Ook de verwachting dat de relatie tussen genderattitudes en werkcentraliteit verschillend is voor mannen en vrouwen wordt niet bevestigd. Echter, in huidig onderzoek blijken andere onafhankelijke variabelen als inkomen, opleiding en burgerlijke staat wel van significante en betekenisvolle invloed op beide concepten van werkcentraliteit.

# Inhoudsopgave

<b>1. Introductie.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Theoretisch kader.....</b>	<b>8</b>
2.1 Normen en waarden door socialisatie.....	8
2.2 Individuele gedragingen door differentiatie en stratificatie.....	9
2.3 Genderattitudes.....	11
2.4 Traditioneel versus modern.....	12
<b>3. Data en methoden.....</b>	<b>14</b>
3.1 Participanten.....	14
3.2 Afhankelijke variabelen.....	14
3.3 Onafhankelijke variabelen.....	16
3.4 Controlevariabelen.....	17
<b>4. Analyse.....</b>	<b>19</b>
4.1 Lineaire en logistische regressieanalyse.....	19
4.2 Descriptieve analyse.....	20
<b>5. Resultaten.....</b>	<b>24</b>
<b>6. Conclusie en discussie.....</b>	<b>27</b>
<b>Literatuurlijst.....</b>	<b>32</b>
<b>Bijlage 1.....</b>	<b>37</b>

# 1. Introductie

In het afgelopen decennium heeft in Europa een toenemende focus gelegen op het verhogen van de arbeidsparticipatie van vrouwen (Berkhout & van den Berg, 2010). Voornamelijk deeltijdwerk blijkt een effectieve manier om arbeidsparticipatie van Nederlandse vrouwen te vergroten en om tegemoet te komen aan de vraag naar integratie van werk, gezin en privé (Van Eldik, 2010; Berkhout & Van den Berg, 2010). Dergelijke arbeidsrelaties zijn echter ook bekritiseerd, omdat het de sociaaleconomische ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in stand zou houden (Van Eldik, 2010). Zo verdienen Nederlandse vrouwen 8 procent minder dan mannen die hetzelfde werk verrichten, gecorrigeerd voor arbeidsduur, ervaring, opleiding, leeftijd en functie (CBS, 2011). Van de vrouwelijke beroepsbevolking werkt 60 procent en van de mannelijke beroepsbevolking 73 procent (CBS, 2013). Bovendien heeft twee derde van alle werkende vrouwen een deeltijdbaan, terwijl de meeste werkende mannen een fulltime baan hebben (De Meester et al., 2007). Er bestaat geen ander Europees land waar deze verschillen in het aantal arbeidsuren zo groot zijn (De Meester, Mulder & Droogleever Fortuijn, 2007). Naast kwantitatieve participatie, blijft ook de kwalitatieve participatie van vrouwen achter. Zo kopt het NRC Handelsblad op 7 september 2012 met de titel ‘Grote vrouwsprint naar de top is begonnen, maar niet in Nederland.’ Dergelijke statistieken hebben voor een moderne economie als Nederland grote gevolgen. Ontwikkelingen als vergrijzing en globalisatie schreeuwen om een verhoging van de arbeidsparticipatie (De Feijter & Fokkema, 2001). Het is daarom van belang verklaringen te vinden voor de achterblijvende arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland en het verschil met mannen.

De relatie tussen sekse en het maken van carrière is uitgebreid gedocumenteerd (Reskin & Bielby, 2005). Mannen werken gemiddeld meer dan vrouwen (Kösters, 2009). Mannen en vrouwen werken beiden veelal in verschillende sectoren. Daarnaast werken mannen vaker in complexere banen, hebben vaker leidinggevende posities, domineren de topposities binnen bedrijven en verdienen zij meer dan vrouwen (Reskin & Bielby, 2005). De arbeidsparticipatieverschillen tussen mannen en vrouwen kunnen mogelijk verklaard worden door verschillende factoren. Een belangrijke factor om de hoogte van arbeidsparticipatie te verklaren is via de ‘zachte’ kenmerken. Bijvoorbeeld de motivatie om te werken, de wil om te participeren (Gelderblom, de Koning & Lachhab, 2007). Verschillen in intrinsieke

motivatie om te werken bieden wellicht een verklaring voor een verschil in arbeidsparticipatie tussen Nederlandse mannen en Nederlandse vrouwen.

Een mogelijk aanknopingspunt voor de achterblijvende participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt kan dus liggen in de motivatie om te werken en de mate van werkcentraliteit. Uit eerder onderzoek blijkt dat het combineren van gezin en werk zorgt voor de zogeheten “work-family strain” (Mulvaney, McNall & Morrissey, 2011; 294). Een grotere spanning tussen deze domeinen heeft in het bijzonder invloed op werkcentraliteit voor vrouwen, omdat zij naast hun werk veelal hoofdverantwoordelijke zijn voor het gezin en huishouden (Mulvaney, McNall & Morrissey, 2011). Vanuit dit oogpunt luidt de onderzoeksvraag van huidig paper:

*Bestaan er verschillen in werkcentraliteit tussen Nederlandse mannen en vrouwen, en welke verklaringen hiervoor zijn aan te dragen?*

Het concept werkcentraliteit is in eerder onderzoek gedetailleerd gedefinieerd. Werkcentraliteit wordt over het algemeen gedefinieerd op twee manieren. Ofwel gedrag wordt benadrukt, ofwel individuele waarden die leiden tot actie, worden benadrukt (Bielby, 1992). Bielby & Bielby (1984) richten zich bijvoorbeeld op de intrinsieke motivatie voor werk. Masih (1967) definieert werkcentraliteit als de mate waarin een persoon carrièregericht is. Rothchild (1971) legt de nadruk op de relatieve verdeling tussen interesse, tijd, energie en emotionele investering in werk ten opzichte van andere levensfactoren zoals familieleven. Burke en Reitzes (1991; in Mulvaney, McNall & Morrissey, 2011) zien een tweedeling van werkcentraliteit. Aan de ene kant zien zij een cognitieve basis van *commitment*, waarbij werkcentraliteit wordt bevorderd door beloning en positieve feedback. Aan de andere kant zien zij een emotionele basis voor *commitment*, waarbij socio-emotionele banden werkcentraliteit kunnen vergroten. Wat centraal staat in het huidige onderzoek is het *belang* dat iemand hecht aan werken en de acties die hieruit voortkomen. Werkcentraliteit wordt in navolging van Bielby & Bielby (1984) daarom gedefinieerd als *de wil om te werken*.

In huidig onderzoek wordt verwacht dat mannen een hogere mate van werkcentraliteit hebben dan vrouwen. De basis voor deze verwachting ligt in verscheidene socialisatietheorieën die verschillen tussen mannen en vrouwen helpen te verklaren. De roltheorie van Kahn et al. (1964) stelt dat menselijk gedrag bepaald en voorspeld wordt door welke rol de persoon aanneemt. Volgens Epstein (1988) zijn verschillen tussen mannen en vrouwen te verklaren aan de hand van de sociale structuur van een samenleving, welke

gedrag creëert passend bij de sekse. Dubas (2001) stelt met de 'Kin Keeper' theorie dat vrouwen zich meer bezig houden met familiecontacten dan mannen, wat een verminderde werkcentraliteit tot gevolg kan hebben. Becker (1994) verklaart aan de hand van het substitutie-effect dat mensen met een hoog salaris minder geneigd zijn om tijd te investeren in huishoudelijke taken, wat het aantal uren dat iemand werkt, weer doet stijgen. Gezien de discrepantie in salaris tussen mannen en vrouwen kan ook dit een verklarende factor vormen voor een verminderde werkcentraliteit bij vrouwen.

Tot slot komt uit onderzoek van Luijk (2011) naar voren dat men tegenwoordig meer extrinsiek dan intrinsiek gemotiveerd is. De motieven zouden minder ideologisch zijn dan 25 jaar geleden. Arbeid is niet meer de deugd die het vroeger was, tegenwoordig heeft 'werken' een instrumentale betekenis gekregen. Werk zou geen doel op zich meer zijn, maar een middel om andere doelen te bereiken (Luijk, 2011). Men werkt primair voor het geld en wanneer deze noodzaak verdwijnt, stopt men met werken of gaat men minder uren werken (Van der Weyden, 2002). Wellicht zijn ook deze onderzoeken van belang bij het verklaren van eventuele verschillen in werkcentraliteit tussen mannen en vrouwen.

Dit onderzoek naar de verschillen in werkcentraliteit tussen mannen en vrouwen levert op drie punten een bijdrage aan bestaande literatuur. Ten eerste is de operationalisatie van het concept werkcentraliteit tweeledig. Tal van onderzoekers hebben zich verdiept in werkcentraliteit (Bielby & Bielby, 1984; Bielby & Baron, 1986; Barnett et al., 2001; De Meester et al., 2007; Hodson & Sullivan, 2011). Verschillen bestaan echter in de manier waarop werkcentraliteit geoperationaliseerd wordt. Veelal wordt dit gedaan aan de hand van opvattingen en verwachtingen over werkcentraliteit, en ligt de focus dus op persoonlijke normen en waarden omtrent werk. Andere onderzoeken focussen juist op gedragingen. Enkele onderzoeken richten zich op zowel prioriteiten als activiteiten omtrent werk (Bielby & Bielby, 1989). Dit onderzoek streeft in navolging van deze onderzoekers naar een tweeledige operationalisering van werkcentraliteit. Er zal onderscheid gemaakt worden tussen normen en waarden over werkcentraliteit enerzijds en daadwerkelijke gedragingen en activiteiten met betrekking tot werkcentraliteit anderzijds. Juist door werkcentraliteit tweeledig te operationaliseren is er hoop een volledig beeld te krijgen van op welke vlakken werkcentraliteit voor mannen en vrouwen verschilt en welke oorzaken daaraan ten grondslag liggen.

Hiernaast is huidig onderzoek uniek in die zin dat het zich enkel richt op de Nederlandse situatie. Zoals eerder genoemd is het aantal vrouwen dat deeltijd werkt ten opzichte van het aantal mannen dat fulltime werkt in Nederland uitzonderlijk groot

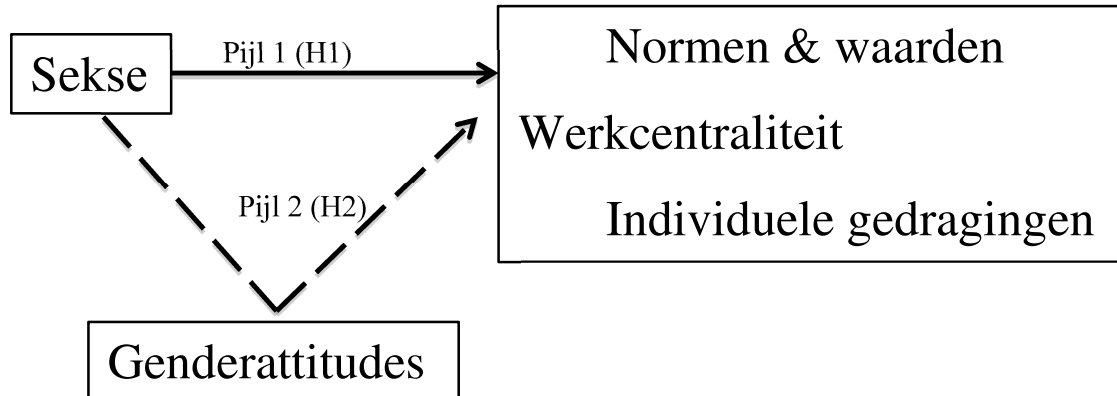
vergeleken met ander Europese landen (De Meester, Mulder & Droogleever Fortuijn, 2007). In 2008 werkte bijna de helft van de Nederlandse beroepsbevolking in deeltijd, terwijl het gemiddelde in Europa nog geen twintig procent was (CBS, 2009). Dit maakt Nederland tot een interessant onderzoeksterrein.

Een bijzondere focus ligt in dit onderzoek op beleidsimplicaties voor het bedrijfsleven. Aan de hand van de gevonden verklaringen kunnen beleidsadviezen gedaan worden die vrouwen stimuleren om meer en vaker toe te treden tot de arbeidsmarkt. Volgens De Moor (1981) is arbeidsmotivatie hierbij de managementtool bij uitstek. Management is namelijk niets minder, maar ook niets meer dan het beïnvloeden van (toekomstige) organisatieleden, zodanig dat zij bereid zijn datgene te ondernemen wat zij, binnen de grenzen van hun mogelijkheden, kunnen bijdragen tot verwezenlijking van de doelstellingen van de organisatie (De Moor, 1981). Hoe meer kennis over mogelijke werknemers er voor handen is, hoe meer invloed organisaties kunnen uitoefenen op de instroom van medewerkers (Lamberts & Delmotte, 2004). Hierbij komt dat de toestroom van vrouwen naar de arbeidsmarkt zorgt voor toenemende diversiteit op de werkvloer. In de diversiteitsmanagement-benadering wordt diversiteit opgevat als een toenemende ‘heterogeniteit’ tussen *alle* personeelsleden, met de nadruk op *individuele* verschillen en de communicatie over en weer (Piessens & Suijs, 2004). Omdat mannen en vrouwen anders gesocialiseerd worden, hebben zij wellicht ook verschillende opvattingen over werk. Voor managers is dit besef van belang, omdat er dan kan worden ingespeeld op verschillen tussen werknemers.

In de komende hoofdstukken zal er allereerst worden ingegaan op theoretische verklaringen en wordt toegewerkt naar de hypothesen. Hierna wordt de opzet van het empirische gedeelte van het onderzoek beschreven, waarna in de resultatensectie een analyse wordt gemaakt van de bevindingen. Tot slot wordt in de conclusie een terugkoppeling gemaakt naar de theorie, komen beleidsimplicaties aan bod en worden eventuele tekortkomingen van het onderzoek aangestipt.

## 2. Theoretisch Kader

*Figuur 1. Het effect van sekse op werkcentraliteit met als mediërende variabele genderattitudes.*



Figuur 1 beschrijft het conceptuele model van de verwachtingen van dit onderzoek.

In dit onderzoek wordt gezocht naar verklaringen voor verschillen in werkcentraliteit tussen mannen en vrouwen. Allereerst wordt onderzocht of werkcentraliteit daadwerkelijk verschillend is voor mannen en vrouwen (pijl 1 in figuur 1). Een eventueel gevonden verschil kan mogelijk deels verklaard worden door genderattitudes (pijl 2 in figuur 1). Tenslotte wordt in figuur 2 de verwachting weergegeven dat het verband tussen genderattitudes en werkcentraliteit verschillend is voor mannen en vrouwen.

### *2.1 Normen en waarden door socialisatie*

Het merendeel van onderzoek naar werk- en gezinsverdeling richt zich op verschillen tussen mannen en vrouwen (Greenhaus & Powell, 2006; in Ten Brummelhuis et al., 2007). In 1981 formuleerde Joseph Pleck de *Gender Role Strain Paradigm* (GRSP). GRSP ziet de man-vrouwverdeling als psychologisch en sociaal geconstrueerde entiteiten. Deze sekserollen bieden zowel voor- als nadelen en zijn volgens Pleck veranderbaar (1981). GRSP stelt dat vrouwen en mannen weliswaar biologisch verschillend zijn, maar dat deze verschillen niet de oorzaak zijn van vrouwelijke en mannelijke sekserollen. Een verklaring voor verschillen tussen mannen en vrouwen kan wellicht gevonden worden in de socialisatietheorie. Binnen deze tak van de wetenschap bestaan uiteenlopende benaderingen (Grusec, 2011). Een overeenkomst tussen alle benaderingen is dat zij zonder uitzondering stellen dat het socialisatieproces in de vroege jeugd begint (Grusec, 2011). Grusec benadrukt dat ouders de



belangrijkste rol spelen bij de socialisatie van het kind, omdat zij in de meeste samenlevingen de voornaamste verzorgers zijn. Zij stelt ook dat socialisatie geen eenrichtingsverkeer is, maar dat kinderen actieve actoren zijn in het socialisatieproces. Zij verwerken informatie die nodig is voor socialisatie en accepteren of negeren deze informatie. Hierom kan socialisatie ook wel gezien worden als een wederkerig proces waarin ouders hun kinderen bijstaan in het overnemen van hun normen en waarden binnen hun sociale context (Grusec, 2011). Socialisatie door de omgeving zorgt ervoor dat kinderen zich 'mannelijk' en 'vrouwelijk' gaan gedragen (Lagro-Janssen, 2010). Socialisatie door de omgeving zorgt er indirect voor dat jongens mannelijke normen en waarden aanhouden en meisjes vrouwelijke normen en waarden aanhouden. Deze rol houden zij aan tot in de volwassenheid en deze rol leidt tot de daarbij behorende normen en waarden.

De 'Kin Keeper' theorie stelt dat vrouwen zich meer bezighouden met familiecontacten dan mannen (Dubas, 2001). Voor vrouwen mag de familierol meer opeisen dan de werkrol; de familierol mag wel tijd afnemen van de werkrol maar andersom is dat niet het geval (Pleck, 1977). Ook historisch gezien zijn werk en familielevens domeinen die respectievelijk door mannen en vrouwen worden gedomineerd, waarbij door mannen een hogere werkcentraliteit te verwachten valt (Livingston, 2008). Uit deze theorie en eerdere gevonden empirische bewijzen wordt afgeleid dat mannen een hogere werkcentraliteit in normen en waarden hebben dan vrouwen (te zien bij pijl 1 in figuur 1).

## *2.2 Individuele gedragingen door differentiatie en stratificatie*

Sociale differentiatie verwijst naar de sociale processen die bepaalde persoonlijke karakteristieken als belangrijk markeren (Reskin & Bielby, 2005). Zo differentiëren we mensen bijvoorbeeld naar afkomst, generatie, leeftijd, favoriete muziek, of het honden- of kattenliefhebbers zijn en, centraal in het huidige onderzoek naar sekse. Leeftijd en sekse worden gezien als zogeheten "master statussen". Deze karakteristieken nemen een centrale plek in het sociale leven in en zijn relevant voor de rolverdeling en verdeling van verantwoordelijkheden in een samenleving. Een samenleving versterkt en overdrijft deze master statussen door middel van gedragsregels (Reskin & Bielby, 2005). Door deze gedragsregels zouden mannen en vrouwen verschillende gedragingen kunnen hebben op het gebied van arbeid en werkcentraliteit. Sociale differentiatie hoeft niet automatisch te leiden tot ongelijkheid, maar is wel een voorwaarde voor sociale stratificatie – systematische ongelijkheid in de verdeling van waardevolle middelen op basis van persoonlijke karakteristieken (Reskin & Bielby, 2005). De mate van differentiatie in een samenleving is

positief gerelateerd aan de mate van stratificatie in een samenleving, blijkt uit een model dat gebaseerd is op uitgebreid empirisch onderzoek (Collins et al., 1993; in Reskin & Bielby, 2005).

Hoewel de mate van seksestratificatie verschilt per samenleving, laat vergelijkend historisch onderzoek zien dat geen enkele samenleving vrouwen bevoordeelt ten opzichte van mannen en dat veruit de meeste samenlevingen meer voordelen bieden voor mannen (Huber, 1999; in Reskin & Bielby, 2005). Een manifestatie van seksedifferentiatie kunnen we zien op de arbeidsmarkt. In theorie verrichten mannen betaalde arbeid in het bedrijfsleven en zijn vrouwen verantwoordelijk voor het huishoudelijk werk (Livingston, 2008). Deze theoretische aanname van seksedifferentiatie is ook in de praktijk te zien. Op de arbeidsmarkt zelf is namelijk sprake van een verdeling van arbeid naar sekse, waar vrouwen en mannen verschillende functies en taken hebben en in verschillende sectoren werken – zogeheten *seksesegregatie* (Reskin & Bielby, 2005). Veel organisaties houden seksesegregatie in stand door werk aan te bieden dat assumpties over de verschillende seksen reflecteert (Reskin & Bielby, 2005). Zo zien we bijvoorbeeld dat ‘vrouwenwerk’ vaker parttime is en dat hoge posities vaak toewijding vragen in de levensfase dat vrouwen kinderen krijgen (Reemers, 2003).

Een theorie die zich in feite toespitst op differentiatie op de arbeidsmarkt is de ‘human capital theory’ van Becker (1994). Becker theoretiseerde dat een investering in educatie de productiviteit van werknemers doet stijgen door een vergroting van kennis en vaardigheden. In de relatie tussen ‘human capital’ en het aantal gewerkte uren wordt vaak het belang van educatie benadrukt. Het niveau van opleiding wordt gezien als indicator voor de hoogte van het salaris (Van der Lippe & Van Dijk, 2002). Een hoger salaris maakt tijd meer waardevol, waardoor iemand geneigd is zo min mogelijk tijd te investeren in huishoudelijke taken, wat het aantal uren dat iemand werkt weer doet stijgen; het ‘Substitution Effect’ (Becker, 1994). Omdat vrouwen minder verdienen dan mannen voor hetzelfde werk is te verwachten dat zij ook minder werken. Dus naast de verwachting dat vrouwen door socialisatie normen en waarden internaliseren die werk niet centraal stellen, is de verwachting dat zij ook daadwerkelijk minder werken dan mannen (pijl 1 in figuur 1). Dit leidt samen tot hypothese 1:

*H1: De Nederlandse man heeft een hogere mate van werkcentraliteit dan een Nederlandse vrouw, als gekeken wordt naar individuele gedragingen en normen en waarden die samenhangen met werkcentraliteit*

### *2.3 Genderattitudes*

Een manier om het verschil in werkcentraliteit tussen mannen en vrouwen te verklaren is door genderattitudes te onderzoeken. Gendersattitudes omvatten overtuigingen over de waarschijnlijkheid en de wenselijkheid van het individuele gedrag van mannen en vrouwen (Gerards, 2012). Mannen en vrouwen worden naar hun sekse gesocialiseerd en hebben verschillende genderattitudes geïnternaliseerd (Crompton et al., 2007). Wat men gelooft over het ware gedrag wordt genderideologie genoemd (Baxter, 2005). De traditie bestaat dat de man de broodwinner is en de vrouw de kin keeper, degene die het contact tussen familieleden bewaakt (Reskin & Bielby, 2005). Afhankelijk van wat mannen en vrouwen voor genderattitudes hebben geïnternaliseerd verdelen zij het werk en het huishouden (Cunningham, 2005).

Er bestaan tradities in de genderideologie die focussen op individuele biologische of sociale oorzaken als verklaring voor het ontstaan van genderattitudes (respectievelijk Udry, 2000; Bem, 1993). Epstein (1988) richt zich voornamelijk op de sociale structuur van een samenleving die gedrag creëert passend bij de sekse. De sociale context van het dagelijks leven leidt tot acties; op een directe manier door de keuzemogelijkheden te beperken, en op een indirecte manier door normen en waarden vorm te geven. West en Zimmerman (1987) benadrukken sociale interactie en het willen voldoen aan andermans verwachtingen, wat samen ongelijkheid creëert en reproduceert. Risman (2004) en Lorber (1994) zijn echter van mening dat sekse zelf een sociale structuur is. Zij beweren dat het creëren van een verschil tussen mannen en vrouwen de basis is voor ongelijkheid tussen de seksen. Hierbij past het idee van Burt (1982) dat mensen zichzelf en hun opties vergelijken met mensen in een soortgelijke positie. Hieruit volgt volgens Burt het ontstaan van relatieve deprivatie of voldoening. Vrouwen vergelijken zichzelf met andere vrouwen in soortgelijke situaties, en mannen vergelijken zichzelf met andere mannen in soortgelijke situaties. Wanneer de gemaakte vergelijking negatief uitvalt, ontstaat er een gevoel van relatieve deprivatie. Wanneer de vergelijking positief uitvalt, ontstaat er een gevoel van relatieve voldoening.

Risman (2004) benadrukt dat zolang mannen en vrouwen zichzelf zien als een verschillend soort mens, vrouwen hun kansen en opties in hun leven niet gauw zullen vergelijken met dat van mannen. Risman noemt dit “the power of gender” (2004; 432); de sociale structuur wordt pas ervaren als onderdrukkend zodra mannen en vrouwen zichzelf als gelijken beschouwen. Een lagere werkcentraliteit bij vrouwen zou dan te verklaren kunnen zijn doordat zowel mannen als vrouwen gesocialiseerd zijn in hun ongelijke sekserol, de daarbij horende genderattitudes hebben geïnternaliseerd, en zich gedragen conform deze rol. Vanwege deze

redenering is de verwachting dat genderattitudes deels het verschil in werkcentraliteit tussen mannen en vrouwen verklaren (pijl 2 in figuur 1). Dit leidt tot hypothese 2:

H2: *Genderattitudes verklaren deels de relatie tussen sekse en werkcentraliteit en verklaren zo een verschil in werkcentraliteit tussen mannen en vrouwen*

#### *2.4 Traditioneel versus Modern*

De opkomst van vrouwen op de arbeidsmarkt is niet voortgekomen uit posttraditionele ideeën over emancipatie en gelijkheid tussen mannen en vrouwen (De Bruijn, 1989). Vrouwen traden in grote getalen toe op de naoorlogse arbeidsmarkt van de jaren '50 en '60 van de vorige eeuw. Het land moest worden opgebouwd, en “het enige overgebleven arbeidsreservoir” bleek de vrouw, en in het bijzonder de gehuwde vrouw. Hieruit volgde echter niet de acceptatie van de vrouw als volwaardig lid van de arbeidsmarkt, maar meer kreeg de vrouw het stempel van “niet aanwezige huisvrouw” (De Bruijn, 1989; 189). Het werd als vanzelfsprekend geacht dat vrouwen naast hun betaalde baan de huishoudelijke taken en de opvoeding van kinderen op zich nemen. Bovendien werden vrouwen in zachtere sectoren ingezet als de zorg en het onderwijs, die passend zouden zijn bij de sekse specifieke kenmerken. Volgens deze traditionele waarden wordt van vrouwen niet verwacht dat zij betaalde arbeid verrichten en zullen bijhorende genderattitudes negatief staan tegenover het belang van werk ten opzichte van andere levensfactoren (Crompton et al., 2007).

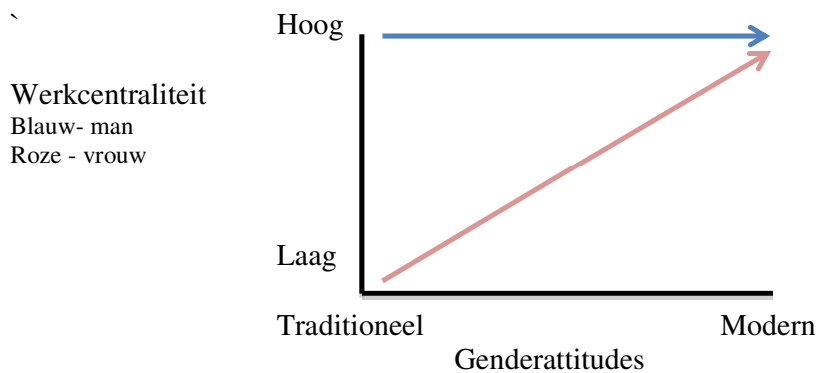
Huidige normen en waarden ten aanzien van sekseverdeling in Nederland zijn echter sterk verschoven. De traditionele opvatting dat vrouwen ondergeschikt zijn aan mannen wordt niet meer algemeen geaccepteerd (Kalmijn, de Graaf & Poortman, 2004). Parallel hieraan zien we een toename van vrouwen op de arbeidsmarkt en in het hoger onderwijs (CBS, 2012). De verwachting in huidig onderzoek gaat uit van de socialisatietheorie, die stelt dat elke individu door zijn of haar omgeving wordt gesocialiseerd. Zo zou de vrouw vanuit haar omgeving progressief gesocialiseerd kunnen worden maar ook traditioneel. De verwachting in het huidige onderzoek is dat vrouwen met progressieve attitudes over de rolverdeling tussen de seksen een hogere mate van werkcentraliteit hebben dan vrouwen met een meer traditionele genderattitude. Naarmate deze opvattingen meer progressief worden is de verwachting dat dit een positief effect heeft op de mate van werkcentraliteit. Voor mannen zouden progressieve genderattitudes minder invloed hebben op werkcentraliteit dan voor

vrouwen, zij minder “work-family strain” ervaren dan vrouwen (Mulvaney, McNall & Morrissey, 2011; 294). Dit leidt tot hypothese 3 (figuur 2):

*H3: Vrouwen met traditionele genderattitudes zullen een lagere werkcentraliteit hebben dan vrouwen met moderne genderattitudes, terwijl genderattitudes geen effect hebben op de werkcentraliteit van mannen.*

In figuur 2 wordt de relatie tussen genderattitudes en werkcentraliteit afzonderlijk weergegeven voor mannen en vrouwen. De verwachting is dat genderattitudes geen invloed hebben op de werkcentraliteit van mannen (horizontale lijn), maar dat progressieve genderattitudes de werkcentraliteit van vrouwen doet stijgen (diagonale lijn).

***Figuur 2. Gedragsattitudes en sekse als interactievariabele op werkcentraliteit***



## 3. Data en Methoden

### 3.1 Participanten

Voor huidig onderzoek is gebruik gemaakt van data afkomstig van de European Value Study (EVS; Halman, 2008). EVS is een crossnationaal en longitudinaal onderzoeksprogramma naar primaire normen en waarden van Europese burgers. De studie uit 2008 biedt aan de hand van ingevulde enquêtes inzicht in ideeën, overtuigingen, voorkeuren, attitudes, waarden en meningen van burgers over heel Europa. Er is gebruik gemaakt van een laagsgewijze steekproef, wat in dit geval inhoudt dat de populatie in homogene leeftijdsgroepen is ingedeeld voorafgaande aan de steekproef. In 2008 was het de intentie een response rate van 70 procent te behalen, maar ook een dergelijke hoge response rate kan niet voorkomen dat een steekproef een verwrongen beeld geeft (EVS, 2008). Huidig onderzoek richt zich uitsluitend op Nederland en op het meest recente onderzoeksjaar 2008 (N=1554). Hiervan is 55 procent vrouw en 45 procent man. Omdat in huidig onderzoek vergelijkingen gemaakt worden tussen *werkende* mannen en vrouwen worden alleen diegenen meegenomen die een betaalde baan hebben van twaalf uur of meer per week (N=848). Deelnemers die aangaven te werken en tegelijkertijd in een bijzondere categorie vallen zijn uitgesloten van het onderzoek. Dit geldt voor zelfstandig ondernemers, gepensioneerden, studenten, huisvrouwen, invaliden en respondenten die vallen in de categorie 'anders' (N=732). Wanneer afhankelijke, onafhankelijke en controlevariabelen worden meegenomen blijven er 455 respondenten over (N=455). Tenslotte worden de outliers er uitgehaald. Vooral bij de leeftijd van respondenten was dit nodig, omdat outliers voor een vertekend beeld van de resultaten zorgen (Field, 2005). Het is bijvoorbeeld niet aannemelijk dat respondenten van 73 jaar of ouder die werken representatief zijn voor de populatie. Hierom zijn respondenten ouder dan 73 jaar uit de data gehaald. Er zijn in dit geval vier cases uit de data gehaald, wat uiteindelijk voor 451 respondenten zorgt (N=451).

### 3.2 Afhankelijke Variabelen

Het concept werkcentraliteit wordt tweeledig geoperationaliseerd. Een eerste variabele, werkcentraliteit in gedragingen, wordt geconstrueerd aan de hand van een variabele die

*individuele gedragingen* ten aanzien van werk beschrijft: *Heeft u op dit moment betaald werk of niet? Selecteer de werkstatus die op u van toepassing is.* Voor deze vraag zijn twaalf antwoordcategorieën, waarvan vanwege restricties binnen de vragenlijsten er voor huidige studie twee gebruikt zijn. Deze variabele is gecodeerd als een dummyvariabele. Respondenten die < 30 uur per week werken scoren een 0, respondenten die > 30 uur per week scoren een 1. De overige categorieën zelfstandig ondernemers, gepensioneerden, studenten, huisvrouwen, invaliden en respondenten die vallen in de categorie ‘anders’, worden gewaardeerd als missing values.

Een tweede variabele, werkcentraliteit in normen en waarden, wordt geconstrueerd aan de hand van variabelen die *normen en waarden* binnen de dimensie van werk beschrijven. Miller et al. (2005) noemen zeven dimensies die belangrijk zijn voor het meten van deze normen en waarden: het ervaren van hard werken, waardering van vrije tijd, waardering van betaald werk, het ondervinden van verspilde tijd, religie, zelfvertrouwen en toekomstgerichtheid (Miller, Woehr & Hudspeth, 2002). De normen en waarden van werkcentraliteit worden in navolging hiervan geconstrueerd uit de stellingen *Werk is een plicht richting de samenleving* (vijf-puntsschaal), *Werk staat altijd op de eerste plaats* (vijf-puntsschaal), *Wanneer mensen niet werken worden ze lui* (vijf-puntsschaal).

De drie variabelen worden omgescoord zodat elke variabele een verloop in dezelfde richting laat zien, namelijk van lage werkcentraliteit naar hoge werkcentraliteit. Wanneer respondenten niets hebben ingevuld of aangaven het niet te weten, worden hun waarden gewaardeerd als missing values. De variabelen hebben nu een schaal van een tot vijf, lopend van ‘helemaal niet mee eens’ tot ‘helemaal mee eens’. Aan de hand van een factoranalyse en een reliability test is gekeken of de variabelen laden op eenzelfde factor. SPSS geeft hiervoor een cronbach alpha van 0.561. Hoewel de variabelen laden op eenzelfde factor en hoge factorladingen hebben, geeft de cronbach alpha aan dat zij slechts in beperkte mate eenzelfde onderliggend construct meten (Field, 2005). Hier dient rekening mee gehouden te worden bij het interpreteren van de resultaten.

### 3.3 Onafhankelijke variabelen

#### *Sekse*

Een belangrijke onafhankelijke variabele is de sekse van de respondent. Sekse wordt in veel onderzoeken in verband gebracht met werk (van Hooff, 2010; Van der Meulen, 2008; Schimmel, 2010). Echter, deze onderzoeken kijken niet naar de directe invloed van sekse. In huidig onderzoek wordt sekse gezien als een primaire determinant van werkcentraliteit. Om de seksevariabele te kunnen gebruiken wordt deze gedecodeerd naar 0 = vrouw en 1 = man.

#### *Genderattituden*

We operationaliseren genderattitudes in navolging van onderzoek van Fortin (2005), Valentova (2011), Arpino en Tavares (2013) en Voicu, Voicu en Strapcova (2006). Voor hun onderzoek maakten zij (onder andere) gebruik van de EVS. Fortin (2005) maakt voor een anti-egalitair concept over de seksen gebruik van de stellingen *Een werkende moeder kan een warme verbonden relatie verzekeren met haar kinderen, net zo goed als een niet werkende moeder dat kan* (vier-puntsschaal) en *Zowel de man als de vrouw moet bijdragen aan het huishoudelijk inkomen* (vier-puntsschaal). Valentova (2011) maakt voor haar concept genderattitudes gebruik van bovenstaande stellingen met als aanvulling daarop de stelling *Over het algemeen zijn vaders even geschikt als moeders om op de kinderen te passen* (vier-puntsschaal). Voicu, Voicu en Strapcova (2006) maken voor hun concept waardeoriëntatie voor seksegelijkheid op de arbeidsmarkt gebruik van de stelling *Mannen moeten evenveel verantwoordelijkheid nemen voor het huishouden en de kinderen als vrouwen* (drie puntsschaal). Tenslotte gebruiken Arpino en Tavares (2013) de vraag *Hoe belangrijk is het in een huwelijk om de huishoudelijke taken te delen?* (vier-puntsschaal) om het concept van seksegelijkheid binnen het huishouden te construeren.

In huidig onderzoek toont een factoranalyse in SPSS met de vijf bovenstaande variabelen aan dat zij laden op eenzelfde factor en daarom eenzelfde onderliggende dimensie vertegenwoordigen (eigenvalue > 1, factorlading > 0.30). De vijf variabelen die op de factor *genderattitudes* laden moeten worden omgescoord zodat elke variabele een verloop in dezelfde richting laat zien, van traditionele genderattitudes naar progressieve genderattitudes. Daarnaast is de schaal van de variabele *Mannen moeten evenveel verantwoordelijkheid nemen voor het huishouden en de kinderen als vrouwen* aangepast, zodat respondenten scoren op een vier-puntsschaal. Hiervoor is de variabele vermenigvuldigd met 1.333, zodat de



nieuwe schaal een vier-puntsschaal is. Een betrouwbaarheidstest van bovenstaande variabelen geeft een cronbach alpha van 0.599. Hoewel de variabelen laden op eenzelfde factor en hoge factorladingen hebben, geeft de cronbach alpha van 0.599 aan dat zij slechts in beperkte mate eenzelfde onderliggend construct meten (Field, 2005). Hier dient rekening mee gehouden te worden bij het interpreteren van de resultaten.

### **3.4 Controlevariabelen**

#### *Leeftijd*

Leeftijd is een belangrijke variabele die van invloed is op werkcentraliteit. Uit onderzoek komt naar voren dat oudere werknemers vaak een sterkere motivatie hebben om te werken en meer belang hechten aan werk dan jongere werknemers (De lange et al., 2005). In huidig onderzoek wordt de leeftijd van de respondent gemeten in het aantal jaren. Uit de data blijkt dat respondenten van 74 jaar of ouder die aangeven te werken kunnen worden beschouwd als outliers en worden uitgesloten van de analyse. De gemiddelde leeftijd van de respondenten die worden meegenomen in de analyse is 52 jaar.

#### *Gezinssamenstelling*

Onder de dimensie ‘gezinssamenstelling’ zijn twee controlevariabelen geschaard. De eerste variabele gaat over de burgerlijke staat van de respondent. Deze variabele is opgesteld uit gehuwd (= 1) of ongehuwd (= 0). De tweede variabele gaat over het feit of de respondent kinderen heeft (= 1) of geen kinderen heeft (= 0). Deze twee variabelen worden in de regressies onder controlevariabelen geschaard, omdat aangetoond is dat gezinssamenstelling van invloed is op werkcentraliteit en arbeidsidealen (Dare, 2011; Livingstone, 2008; Crompton, 2007).

#### *Opleiding en inkomen*

Twee andere controlevariabelen die meegenomen worden in de analyses zijn onderwijsniveau en inkomen. Uit eerder onderzoek blijkt dat deze sociaaleconomische waarden van belang zijn op arbeidsidealen en werkcentraliteit (Van Ruysseveldt et al., 2007; Van Ruysseveldt et al., 2008). De variabele ‘inkomen’ is geclassificeerd volgens de maatstaven van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Een inkomen onder de 20.000 euro per jaar wordt beschouwd als een laag inkomen en een inkomen boven de 40.000 euro per jaar als een hoog

inkomen. Alle respondenten die tussen een hoog en laag inkomen zitten vallen onder de categorie midden inkomen (CBS, 2013).

De variabele 'opleidingsniveau' wordt ook ingedeeld op een hiërarchische manier, van een laag onderwijsniveau tot een hoog onderwijsniveau. Deze indeling is gemaakt in navolging van het CBS en de Standaard onderwijsindeling (SOI). Laag onderwijs bestaat uit primair en secundair onderwijs, eerste fase. Midden onderwijs bestaat uit secundair onderwijs, tweede fase. De laatste van deze trapdeling van onderwijs is hoger onderwijs, volgens SOI hoger onderwijs, eerste tot en met derde fase (CBS, 2013).

**Tabel 1. Overzicht van de variabelen (N=451)**

<i>Variabele naam</i>	<i>Gemiddelde</i>	<i>SD</i>	<i>Schaal</i>
Werkcentraliteit – Normen en waarden	2.334	0.768	1 - 4
Werkcentraliteit – Individuele Gedragingen	0.621	n.v.t	0 - 1
Gender - mannen	0.451	n.v.t	0 - 1
Gender attitudes	2.918	0.462	1 - 4
Leeftijd van de respondent	52.786	13.229	22 - 73
Getrouwd	0.636	n.v.t	0 - 1
Hebben van kinderen	0.657	n.v.t	0 - 1
Opleiding - Laag	0.430	n.v.t	0 - 1
Opleiding - Midden	0.254	n.v.t	0 - 1
Opleiding - Hoog	0.316	n.v.t	0 - 1
Inkomen – Laag	0.229	n.v.t	0 - 1
Inkomen – Midden	0.444	n.v.t	0 - 1
Inkomen – Hoog	0.327	n.v.t	0 - 1

\* Dummy variabelen: Gender - mannen (1 = man, 0 = vrouw); Getrouwd (1 = getrouwd, 0 = ongetrouwd); Hebben van kinderen (1 = kinderen, 0 = geen kinderen); Opleiding Laag (1 = lagere school, 0 = anders); Opleiding midden (1 = MBO, Middelbaar school, 0 = anders); Opleiding hoog (1 = HBO of hoger, 0 = anders), Inkomen Laag (1 = tot 20.000 inkomen, 0 = anders); Inkomen midden (1 = 20.000 tot 40.000 inkomen, 0 = anders); Inkomen hoog (1 = 40.000 en hoger inkomen, 0 = anders).

## 4. Analyse

### 4.1 Lineaire en logistische regressie

Nu we een beeld hebben van de dataset worden de conceptuele modellen (figuur 1 en figuur 2) getoetst aan de hand van regressieanalyses. Regressieanalyse is een statistische techniek die gebruikt wordt voor het toetsen van hypothesen. De techniek bekijkt of er sprake is van een correlatie tussen een onafhankelijke en een afhankelijke variabele en bepaalt of er sprake is van een voorspellend verband (Field, 2005).

Voor het toetsen van hypothese 1 wordt gebruik gemaakt van enkelvoudige lineaire regressieanalyse en logistische regressieanalyse. Het gaat bij hypothese 1 steeds om een afhankelijke variabele, namelijk *werkcentraliteit* (uitgesplitst op normen en waarden en individuele gedragingen) en een onafhankelijke variabele, namelijk *sekse*. Logistische regressie wordt gebruikt omdat *werkcentraliteit* in gedragingen een binaire variabele is. Zie tabel 2 en tabel 3 onder kolom 'model 2'.

Hypothese 2 wordt getoetst aan de hand van meervoudige lineaire regressieanalyse en logistische regressieanalyse. Het gaat bij hypothese 2 om een afhankelijke variabele, *werkcentraliteit*, en om meerdere onafhankelijke variabelen. In het geval van hypothese 2 zijn de onafhankelijke variabelen *sekse* en *genderattitudes*. Hypothese 2 stelt dat *genderattitudes* een mediërende invloed hebben op *sekse* en zo een deel van het effect van *sekse* op *werkcentraliteit* over zullen nemen. Zie tabel 2 en tabel 3 onder kolom 'model 3'.

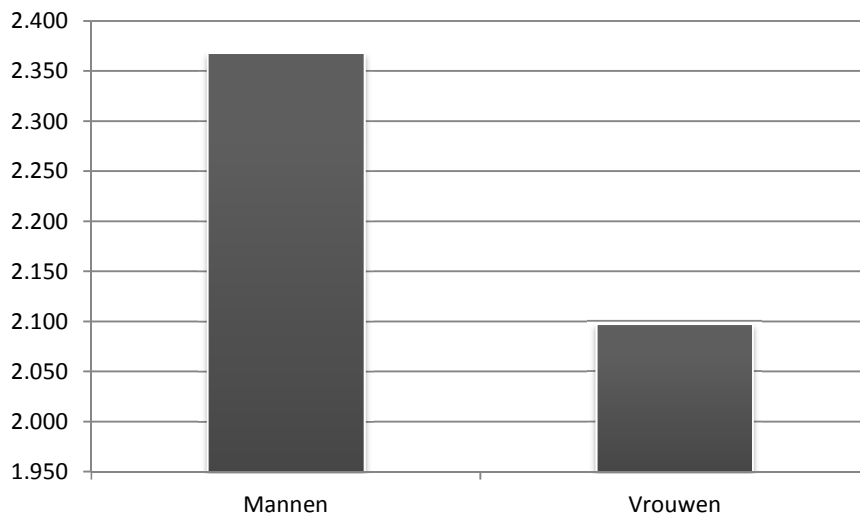
Hypothese 3 wordt getoetst aan de hand van meervoudige lineaire regressieanalyse en logistische regressieanalyse, met als verschil met hypothese 2 dat er in de regressies de interactievariabele *sekse x genderattitudes* wordt meegenomen. Deze interactievariabele maakt inzichtelijk of de relatie tussen *genderattitudes* en *werkcentraliteit* verschillend is voor mannen en vrouwen. De afhankelijke variabele is weer *werkcentraliteit*, en dit keer zijn de onafhankelijke variabelen *sekse*, *genderattitudes* en de interactievariabele *sekse X genderattitudes*. Zie tabel 2 en tabel 3 onder kolom 'model 4'.

#### 4.2 Descriptieve analyses

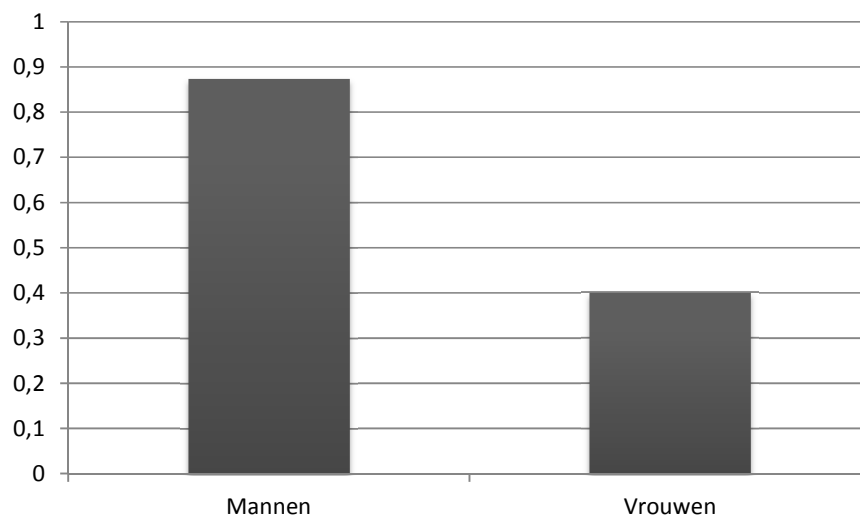
Om meer duidelijkheid te verschaffen over wat de verhoudingen zijn van de afhankelijke variabelen ten opzichte van de onafhankelijke variabelen is het inzichtelijk om de relaties grafisch weer te geven. Hieronder staan verschillende figuren die inzicht geven in de verhoudingen tussen onafhankelijke en afhankelijke variabelen.

In figuur 3 en figuur 4 staan, voor mannen en vrouwen uitgesplitst, werkcentraliteit in normen en waarden en werkcentraliteit in gedragingen. Bij beide dimensies van werkcentraliteit is zichtbaar dat mannen een hogere score hebben dan vrouwen.

**Figuur 3. Werkcentraliteit – normen & waarden**



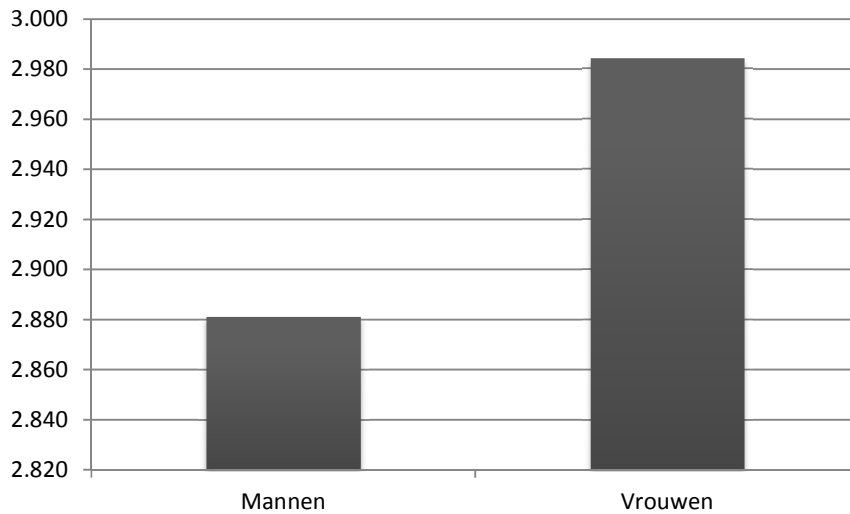
**Figuur 4. Werkcentraliteit – Individuele gedragingen**



Een opmerkelijk verschil is dat mannen en vrouwen minder verschillen in werkcentraliteit in normen en waarden dan in werkcentraliteit in gedragingen. Zo is te zien dat werkcentraliteit in normen en waarden voor mannen en vrouwen dicht bij elkaar ligt dan werkcentraliteit in gedragingen. Werkende mannen werken veel vaker meer dan 30 uren per week dan werkende vrouwen. Belangrijk is te vermelden dat beide figuren andere waarden op de y-as hebben.

Een andere relatie is sekse op genderattitudes. In figuur 5 staat deze verhouding. Hier betekent dat hoe lager de respondent zich op de vier-puntsschaal bevindt, hoe traditioneler die persoon in zijn/haar genderattitudes is. Uit figuur 5 is af te leiden dat over het algemeen vrouwen modernere genderattitudes bezitten dan mannen.

**Figuur 5. Genderattitudes**



**Tabel 2. Werkcentraliteit –  
Normen en waarden**

	<b>Model 1</b>		<b>Model 2</b>		<b>Model 3</b>		<b>Model 4</b>	
	$\beta$	Std error	$\beta$	Std error	$\beta$	Std error	$\beta$	Std error
<i>Controlevariabelen</i>								
Leeftijd van de respondent	.010**	.003	.008**	.002	.008**	.002	.008**	.002
Getrouwd zijn	.167**	.069	.105	.067	.112*	.068	.122*	.068
Hebben van kinderen	.030	.059	.021	.057	.005	.058	.005	.058
Opleiding – Midden	-.120*	.072	-.148*	.069	-.147*	.069	-.149*	.069
Opleiding – Hoog	-.231**	.070	-.250**	.067	-.262**	.068	-.264**	.068
Inkomen – Midden	-.205**	.086	-.217**	.083	-.224**	.083	-.224**	.083
Inkomen – Hoog	-.248**	.096	-.311**	.093	-.324**	.093	-.324**	.093
<i>Gendervariabelen</i>								
Gender – mannen			.386**	.053	.396**	.053	.537	.338
Genderattitudes					.111*	.058	.034	.192
Sekse x genderattitudes							.048	.114
<i>Variantie</i>								
R <sup>2</sup>	.074		.138		.142		.142	
Adjst R <sup>2</sup>	.065		.128		.131		.130	
$\Delta R^2$			.063**		.004		.000	
N =	451		451		451		451	

**Tabel 3. Werkcentraliteit –  
Individuele gedragingen**

	<u>Model 1</u>		<u>Model 2</u>		<u>Model 3</u>		<u>Model 4</u>	
	$\beta$	Std error	$\beta$	Std error	$\beta$	Std error	$\beta$	Std error
<i>Controlevariabelen</i>								
Leeftijd van de respondent	.012	.011	.005	.013	.005	.013	.004	.013
Getrouwd zijn	-.253	.261	-.920*	.318	-.911*	.319	-.910**	.317
Hebben van kinderen	.276	.227	.294	.290	.278	.294	.260	.297
Opleiding – Midden	.038	.270	.038	.342	.040	.343	.010	.345
Opleiding – Hoog	.502*	.265	.802**	.333	.788**	.336	.745**	.337
Inkomen – Midden	.473	.369	.476	.433	.479	.434	.454	.435
Inkomen – Hoog	1.120**	.405	.803*	.478	.799	.479	.786	.479
<i>Gendervariabelen</i>								
Gender – mannen			3.186**	.297	3.200**	.300	6.341**	1.965
Genderattitudes					.093	.287	-1.785	1.174
Sekse x genderattitudes							1.067	.650
<i>Variantie</i>								
R <sup>2</sup>	.059		.355		.355		.359	
Adjst R <sup>2</sup>	.080		.478		.478		.484	
$\Delta R^2$			.296**		.000		.004	
N =	451		451		451		451	

## 5. Resultaten

### *Werkcentraliteit in normen en waarden*

Tabel 2 toont de resultaten van vier lineaire regressieanalyses op de afhankelijke variabele werkcentraliteit in normen en waarden. Model 1 includeert enkel de controlevariabelen. Model 2 includeert daarnaast de variabele *sekse* (in tabel 2 en 3 Gender-mannen genaamd). Model 3 includeert *genderattitudes* en in model 4 wordt daar de interactievariabele *sekse x genderattitudes* aan toegevoegd. Door model 1 en model 2 met elkaar te vergelijken wordt onderzocht of sekse van invloed is op werkcentraliteit in normen en waarden en of een dergelijk effect de invloed van controlevariabelen doet afnemen. Door model 2 en 3 met elkaar te vergelijken wordt onderzocht of genderattitudes van invloed zijn op werkcentraliteit in normen en waarden en of een dergelijk effect de invloed van sekse en de controlevariabelen doet afnemen. Door model 3 en 4 met elkaar te vergelijken wordt onderzocht of de interactievariabele *sekse x genderattitudes* van invloed is op werkcentraliteit in normen en waarden en een dergelijk effect de invloed van sekse, genderattitudes en de controlevariabelen doet afnemen.

In model 1 is te zien dat alle controlevariabelen met uitzondering van *hebben van kinderen* een significant effect hebben op werkcentraliteit in normen en waarden. Voor de variabelen *leeftijd* en *getrouwd* geldt een positieve invloed op werkcentraliteit. Dit betekent dat getrouwde mensen een hogere werkcentraliteit in normen en waarden hebben en ook dat naarmate mensen ouder worden zij een hogere werkcentraliteit in normen en waarden hebben. Voor mensen met een middelhoge en hoge opleiding en inkomen geldt een tegenovergesteld effect. Naarmate mensen een hogere opleiding en inkomen genieten neemt hun werkcentraliteit in normen en waarden af. Dit idee is terug te vinden in het werk van Tourangeau et al. (2006), waarin gesteld wordt dat een hoge opleiding gerelateerd is aan een lage motivatie om te werken.

Uit model 2 is af te lezen dat mannen een hogere mate van werkcentraliteit in normen en waarden hebben dan vrouwen ( $b = 0.386, p < 0.01$ ). De variabele *sekse* neemt daarbij het effect van de variabele *getrouwd* over. Uit de resultaten blijkt dat een huwelijk geen invloed heeft op werkcentraliteit in normen en waarden, maar mannen hebben over het algemeen wel een hogere werkcentraliteit in normen en waarden dan vrouwen, waardoor hypothese 1 tot nog toe deels bevestigd wordt.



Model 3 toont aan dat de variabele *genderattitudes* een positief effect heeft op werkcentraliteit in normen en waarden ( $b = 0.111$ ,  $p < 0.05$ ). Dit betekent dat mensen met meer progressieve *genderattitudes* een hogere mate van werkcentraliteit in normen en waarden hebben en dus een grotere wil om te werken dan mensen met meer traditionele *genderattitudes*. Hypothese 2 wordt hierdoor tot nog toe deels bevestigd. Daarnaast is uit model 3 af te lezen dat de variabele *getrouwd* wel weer een significante invloed heeft wanneer *genderattitudes* worden toegevoegd aan de regressie. Blijkbaar is een van de redenen waarom progressieve *genderattitudes* geassocieerd worden met hoge werkcentraliteit in normen en waarden, dat getrouwde mensen progressievere *genderattitudes* hebben waardoor hun werkcentraliteit in normen en waarden wordt vergroot. Alle andere controlevariabelen behouden eenzelfde invloed.

Uit model 4 in tabel 2 en 3 komt naar voren dat het verwachte interactie-effect uitblijft voor beide concepten van werkcentraliteit ( $p > 0.05$ ). Dit betekent dat *genderattitudes* geen verschillende invloed hebben voor mannen of vrouwen op werkcentraliteit. De hypothese dat progressieve *genderattitudes* een positieve invloed hebben op werkcentraliteit van vrouwen, en geen invloed hebben op werkcentraliteit van mannen, wordt daardoor niet bevestigd. Daarnaast is het opvallend dat de interactievariabele het effect van zowel sekse als *genderattitudes* op werkcentraliteit in normen en waarden doet verdwijnen. Dit is vaak het geval wanneer variabelen hoog met elkaar correleren (Field, 2005). Uit een toetsing voor lineaire effecten tussen de drie onafhankelijke variabelen blijkt dat de interactievariabele *sekse x genderattitudes* een significante correlatie geeft voor zowel *sekse* als *genderattitudes* (respectievelijk  $r = -0.893$ ,  $p = < 0.01$  en  $r = 0.529$ ,  $p < 0.01$ ). De significante controlevariabelen zijn verschillend voor individuele gedragingen en normen en waarden, maar bij beiden is een hoge opleiding van grote significante invloed op werkcentraliteit. Hierbij moet weer opgemerkt worden dat een hoge opleiding werkcentraliteit in normen en waarden *negatief* beïnvloedt, en werkcentraliteit in gedragingen *positief* beïnvloedt.

### *Werkcentraliteit in gedragingen*

Tabel 3 toont de resultaten van vier logistische regressieanalyses op de afhankelijke variabele werkcentraliteit in gedragingen. Model 1 includeert enkel de controlevariabelen. Model 2 includeert daarnaast de variabele *sekse* (in tabel 2 en 3 Gender-mannen genaamd). Model 3 includeert *genderattitudes* en in model 4 wordt daar de interactievariabele aan toegevoegd.

Door model 1 en model 2 met elkaar te vergelijken wordt onderzocht of sekse van invloed is op werkcentraliteit in gedragingen en of een dergelijk effect de invloed van controlevariabelen doet afnemen. Door model 2 en 3 met elkaar te vergelijken wordt onderzocht of genderattitudes van invloed zijn op werkcentraliteit in gedragingen en of een dergelijk effect de invloed van sekse en de controlevariabelen doet afnemen. Door model 3 en 4 met elkaar te vergelijken wordt onderzocht of de interactievariabele *sekse x genderattitudes* van invloed is op werkcentraliteit in gedragingen en een dergelijk effect de invloed van sekse, genderattitudes en de controlevariabelen doet afnemen.

In model 1 is te zien dat de controlevariabelen *opleiding – hoog* en *inkomen – hoog* een significant effect hebben op werkcentraliteit in gedragingen. Beide variabelen hebben een positieve invloed op werkcentraliteit. Dit betekent dat mensen met een hoge opleiding en een hoog inkomen vaker meer dan 30 uur per week werken dan mensen met een lagere opleiding en inkomen. Opvallend is dat dit effect in dit geval positief is, terwijl deze variabelen een negatief effect hebben op werkcentraliteit in normen en waarden.

Uit model 2 is af te lezen dat mannen een hogere mate van werkcentraliteit in gedragingen hebben dan vrouwen ( $b = 3.186, p < 0.01$ ). Mannen werken vaker meer dan 30 uur per week dan vrouwen. Samen met model 2 uit tabel 2 wordt hierdoor hypothese 1 bevestigd. Uit dit onderzoek komt naar voren dat er redenen zijn om aan te nemen dat mannen daadwerkelijk een hogere mate van werkcentraliteit hebben dan vrouwen. Daarnaast is te zien dat wanneer respondenten trouwen zij een lagere werkcentraliteit in gedragingen krijgen.

In model 3 wordt de mediërende invloed van genderattitudes weergegeven op de relatie tussen sekse en werkcentraliteit. Genderattitudes hebben geen invloed op werkcentraliteit in gedragingen ( $b = 0.093, p > 0.05$ ). Dit houdt in dat wanneer alle andere variabelen constant blijven, de variabele ‘genderattitudes’ niet zorgt voor een verandering van werkcentraliteit in gedragingen, waardoor hypothese 2 slechts deels bevestigd wordt.

## 6. Conclusie en Discussie

In dit onderzoek is gezocht naar verklaringen en oplossingen voor de achterblijvende participatie van Nederlandse vrouwen op de arbeidsmarkt. Vrouwen werken minder dan mannen en zijn, mede als gevolg daarvan, vaker werkzaam in lagere functies. In een moderne economie als Nederland schreeuwen ontwikkelingen als vergrijzing en globalisatie juist om een verhoging van de arbeidsparticipatie (De Feijter & Fokkema, 2001). In dit onderzoek wordt het verschil tussen mannen en vrouwen binnen werkcentraliteit onderzocht. Werkcentraliteit wordt in dit onderzoek gezien als de wil om te werken (Bielby & Bielby, 1984). De vraag die beantwoord is, gaat als volgt: “Bestaan er verschillen in werkcentraliteit tussen Nederlandse mannen en vrouwen, en welke verklaringen zijn hiervoor aan te dragen?”.

De uitkomsten van dit onderzoek zijn gebaseerd aan de hand van de ‘European Value Study’ (EVS) onder 451 werkende Nederlandse mannen en vrouwen. De analyses zijn gedaan aan de hand van factoranalyses en lineaire regressieanalyses.

Werkcentraliteit werd tweeledig geoperationaliseerd, aan de hand van normen en waarden en aan de hand van gedragingen. Uit huidig onderzoek bleek dat sekse van significante invloed is op beide vormen van werkcentraliteit en de bevindingen suggereren dat de mate van werkcentraliteit verschilt voor mannen en vrouwen. Hypothese 1 wordt bevestigd. Sekse blijkt in dit onderzoek een belangrijke determinant voor de mate van werkcentraliteit, zoals te verwachten viel vanuit de socialisatietheorie ((Dubas, 2001). De bevinding geeft een bevestiging van het theoretische idee dat mannen gesocialiseerd worden als kostwinner en vrouwen als kin keeper (Pleck, 1977; Dubas, 2001; Livingston, 2008). Zo zou het kunnen zijn dat mannen meer betaalde arbeid verrichten en vrouwen het huishouden doen (Livingston, 2008) of dat mannen gesocialiseerd zijn om een hogere werkcentraliteit te hebben (Grusec, 2011).

Hypothese 2 ging in op genderattitudes als mogelijke verklaring voor het verschil in werkcentraliteit tussen mannen en vrouwen en wordt deels bevestigd. Genderattitudes bevatten overtuigingen over de waarschijnlijkheid en de wenselijkheid van het individuele gedrag van mannen en vrouwen (Gerards, 2012). De resultaten laten zien dat zowel sekse als genderattitudes van significante invloed zijn op de normen en waarden van werkcentraliteit. Deze bevinding bevestigt het theoretische idee dat genderattitudes van invloed zijn op de manier van denken over werkcentraliteit (Baxter, 2005). Werkcentraliteit in gedragingen

wordt echter niet beïnvloed door genderattitudes. Uit de literatuur blijkt dat het een grote stap is om normen en waarden te integreren in daadwerkelijke gedraging. Respondenten blijken hier vaak inconsistent in te zijn (Tourangeau et al., 2006). Dit kan verklaren waarom genderattitudes wel van invloed zijn op de normen en waarden van werkcentraliteit, maar niet op gedragingen van werkcentraliteit.

Hypothese 3 onderzocht of het effect van genderattitudes op werkcentraliteit verschillend is voor mannen of vrouwen. Dit interactie-effect is niet gevonden, waarschijnlijk omdat genderattitudes als mediërende variabele slechts een beperkt effect heeft op werkcentraliteit (Field, 2005). Uit de resultaten blijkt dat genderattitudes geen verschillende rol spelen bij werkcentraliteit voor mannen en vrouwen. De traditionele opvatting dat vrouwen ondergeschikt zijn aan mannen wordt niet meer algemeen geaccepteerd (Kalmijn, de Graaf & Poortman, 2004).

Bij de hypothesen werden de volgende factoren meegewogen; leeftijd, opleiding, inkomen, huwelijkse staat en het wel of niet hebben van kinderen. Opvallend is dat voor normen en waarden van werkcentraliteit geldt dat hoe hoger de opleiding en het inkomen zijn, hoe groter het negatieve effect op de normen en waarden van werkcentraliteit zijn. Dit idee is terug te vinden in het werk van Tourangeau et al. (2006), waarin gesteld wordt dat een hoge opleiding gerelateerd is aan een lage motivatie om te werken. Precies het tegenovergestelde geldt voor werkcentraliteit in gedragingen. Een hoge opleiding en een hoog inkomen hebben een positief effect op werkcentraliteit in gedragingen. Ook dit idee is terug te vinden in de literatuur (Becker, 1994). Met name voor laagopgeleide vrouwen geldt dat zij minder werken dan hoogopgeleide vrouwen, en bovendien zijn zij oververtegenwoordigd in gezinnen waar de man de kostwinner is (Keuzenkamp & Hooghiemstra, 2000; Van Wel & Knijn, 2006). Daarnaast zien we dat leeftijd een beperkte maar significante invloed heeft op werkcentraliteit in normen en waarden, maar geen effect heeft op werkcentraliteit in gedragingen. Hoe hoger de leeftijd van de respondent, hoe groter de motivatie en wil om te werken. Deze bevinding bevestigt het idee dat jongere werknemers vaak een lagere werkcentraliteit in normen en waarden hebben dan oudere werknemers (Warr, 2008; Twenge, 2010). Een controlevariabele die van invloed is op werkcentraliteit in gedragingen is de burgerlijke staat van de respondent. We zien dat gehuwde mensen een lagere werkcentraliteit in gedragingen hebben en dus vaker minder dan 30 uur per week werken dan mensen die ongehuwd zijn. Zoals Baerts et al. (2008) opmerkten heeft dit te maken met de hedendaagse verschuiving van het mannelijke kostwinnersmodel naar het

tweeverdienersmodel, waarin zowel mannen als vrouwen werken. Dit zorgt ervoor dat zowel mannen als vrouwen hun tijd en aandacht moeten verdelen over het werk, huishoudelijke taken en de zorg voor kinderen (Baerts et al., 2008). Dit verklaart het negatieve effect op werkcentraliteit in gedragingen. Daarnaast is gevonden dat getrouwde mannen en vrouwen een hogere mate van werkcentraliteit in normen en waarden hebben. Dit bevestigt het idee van Bielby & Bielby (1984) dat werkende vrouwen belang blijven hechten aan hun werk wanneer zij trouwen en een gezin krijgen.

Naast alle resultaten en conclusies die uit het onderzoek gehaald kunnen worden bevat dit onderzoek een paar beperkingen. Ten eerste richt de EVS zich vooral op de oudere bevolking, wat de representativiteit van dit onderzoek beperkt. Voor dit onderzoek zijn er 451 Nederlandse mannen en vrouwen ondervraagd, met als harde eis dat ze betaalde arbeid moesten verrichten. De verhouding man-vrouw is ongeveer fifty-fifty wat te pleiten is voor de representativiteit van de gebruikte data. De leeftijd van de gemiddelde respondent ligt echter 10 jaar boven de gemiddelde leeftijd van de werkende Nederlandse bevolking (CBS.nl, 2013). Toekomstig onderzoek moet dus uitwijzen of de conclusies ook gelden voor de werkcentraliteit van de jongere bevolking.

Een andere beperking van dit onderzoek is te vinden in de gedane regressies. Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat de verklaarde variantie ( $R^2$ ) bij de regressies op werkcentraliteit in normen en waarden aan de lage kant zijn. De onafhankelijke variabelen verklaren werkcentraliteit in normen en waarden voor slechts veertien procent. Deze beperking geldt enkel voor werkcentraliteit in normen en waarden. Voor werkcentraliteit in gedragingen is de verklaarde variantie 35 procent. Het model voor werkcentraliteit in normen en waarden blijkt dus niet erg accuraat. Om een beter verklarend model te krijgen is er vervolgonderzoek nodig. Vervolgonderzoek met meerdere vragen over punten die gaan over werkcentraliteit en de daarbij behorende normen en waarden. Ook een grotere dataset zal een zekere mate van hogere verklaringskracht verschaffen, hier zou je kunnen denken aan het gebruik maken van de World Value Survey.

Hoewel getracht is de concepten werkcentraliteit en genderattitudes op een waarachtige en wetenschappelijke manier te construeren, is het niet gelukt een algemeen aanvaardbaar betrouwbaarheidsniveau voor deze concepten te bereiken. Het betreft hier de betrouwbaarheid van de geconstrueerde variabelen. De mogelijkheid bestaat dat wanneer dit onderzoek een volgende keer wordt uitgevoerd, de resultaten zullen verschillen. Voor

volgens onderzoek naar de relatie tussen sekse, genderattitudes en werkcentraliteit wordt dan ook geadviseerd om een combinatie van surveys te gebruiken zoals de European Value Study en de World Value Study. Hierdoor wordt het aantal respondenten vergroot, wat het betrouwbaarheidsniveau doet stijgen (Field, 2005). Naast betrouwbaarheid is construct validiteit een limitatie van huidig onderzoek. Doordat de variabele individuele gedragingen in de EVS wordt samengesteld uit minder dan 30 uur werken of meer dan 30 uur werken per week is de construct validiteit van individuele gedragingen niet naar behoren.

Een laatste limitatie van dit onderzoek heeft betrekking op de causaliteit werkcentraliteit en de onafhankelijke variabelen. Deze is niet gemeten omdat er geen gebruik gemaakt is van een longitudinaal onderzoek. De gebruikte dataset voor dit onderzoek (EVS) is een momentopname waardoor we in dit onderzoek niet weten of sekse van invloed is op genderattitudes of genderattitudes op sekse. Dit is precies hetzelfde met werkcentraliteit. Zal iemand die veel werkt een hogere werkcentraliteit hebben of zal iemand met een hoge werkcentraliteit veel werken? Dit causaliteitsprobleem kan verminderd worden door een longitudinaal onderzoek uit te voeren. Wel is er gebruik gemaakt van een reeds bestaande survey, namelijk de European Value Study. Deze survey wordt meerdere keren gedaan en dus kan het causaliteitsprobleem deels worden opgevangen.

Vervolgonderzoek zou zich kunnen richten op vergelijkingen tussen verschillende landen. Het is belangrijk om te onderzoeken of werkcentraliteit cultuurafhankelijk is. Nederland heeft bijvoorbeeld erg veel deeltijdwerkende vrouwen en dat is van invloed op de werkcentraliteit. Wat is de situatieschets in andere landen en de daarbij behorende verschillen in werkcentraliteit tussen beide seksen? Om de vraag te onderzoeken of werkcentraliteit een cultuurafhankelijk fenomeen is zou vervolgonderzoek een internationaal vergelijkend onderzoek kunnen zijn. Dit onderzoek kan dan nagaan of werkcentraliteit in andere landen ook verschillend is voor mannen of vrouwen. Voor verder toekomstig onderzoek kan het van belang zijn onderscheid te maken tussen de leeftijd van de kinderen in een gezin, aangezien jonge kinderen een grotere rol spelen in het familie-werkconflict dan oudere kinderen (Duffield et al., 2004). Als derde punt voor vervolgonderzoek komt uit dit onderzoek, en uit eerder onderzoek van Tourangeau et al. (2006) en Keuzenkamp & Hooghiemstra (2000) en Van Wel & Knijn (2006), naar voren dat met name een hoge opleiding positief gerelateerd is aan een hoge werkcentraliteit in gedragingen. Aangezien vrouwen tegenwoordig oververtegenwoordigd zijn op hogescholen en universiteiten, lijkt het aannemelijk dat deze nieuwe generatie een aanzienlijk hogere werkcentraliteit zal heeft en binnenkort en masse zal

toestromen op de arbeidsmarkt. Vervolgonderzoek onder jongere respondenten zal kunnen uitwijzen of de generatie vrouwen die binnenkort op de arbeidsmarkt komt deze verwachting werkelijkheid zal maken.

Op het gebied van diversiteitsmanagement is dit onderzoek voor managers een handige leidraad. Uit het onderzoek blijkt dat mannen en vrouwen verschillen op werkcentraliteit en dus wellicht ook verschillend behandeld moeten worden. Managers kunnen uit dit onderzoek afleiden dat mannen een grotere wil hebben om te werken dan vrouwen. Dit betekent echter niet dat vrouwen slechtere werknemers zijn, maar wel dat zij een ander prioriteitenlijstje zouden kunnen hanteren dan mannen. Uit dit onderzoek zou afgeleid kunnen worden dat een bedrijf onderzoek kan doen naar de wensen van zijn werknemers. Zo zou de conservatieve werkdag van negen tot vijf, misschien niet werken voor vrouwen. Zodra een werknemer tevreden is heeft deze een hogere mate van productiviteit (Van der Sterren, 2011). Dus hoe meer tevreden het management de Nederlandse vrouw krijgt, bijvoorbeeld door rekening te houden met de factoren die haar werkcentraliteit beïnvloeden, hoe beter haar productiviteit. Een beleidsaanbeveling is dus het herzien van het diversiteitsmanagement-programma. Een laatste beleidsaanbeveling richt zich op mannen en vrouwen met kinderen. Uit huidig onderzoek blijkt dat het hebben van kinderen voor geen van beide seksen invloed heeft op de werkcentraliteit. Dit resultaat bevestigt de bevindingen van Bielby & Bielby (1984) die stellen dat vrouwen hun investeringen in hun werk niet verloren laten gaan wanneer zij kinderen krijgen. Dit suggereert dat regelingen die getroffen worden voor werkende vrouwen met kinderen wellicht te hoog op de beleidsagenda staan. Het is wellicht interessanter om te kijken naar andere factoren die werkcentraliteit beïnvloeden, zoals opleiding en inkomen.

Ondanks de genoemde beperkingen is huidig onderzoek wel degelijk een puzzelstukje in de kwestie van werkcentraliteit. Het onderzoek draagt kennis aan voor een steeds grotere vraag naar informatie met betrekking tot de arbeidsmarkt. Deze kennis kan bijdragen aan het oplossen van maatschappelijke problemen die zich afspelen op de arbeidsmarkt, zoals de achterblijvende arbeidsparticipatie van vrouwen.

## Literatuurlijst

- Arpino, B., & Tavares, L. P. (2013). Fertility and values in Italy and Spain: A look at regional differences within the European context. *Population Review*, 52(1), 62-86.
- Baxter, J. (2005). To marry or not to marry: Marital status and the household division of labor. *Journal of Family Issues*, 26, 300-321.
- Becker, G. S. (1994). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Bem, S. (1993). *The lenses of gender*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Berkhout, E. E., & van den Berg, E. (2010). *Bridging the gap. International database on employment and adaptable labour* (No. 2010-01). SEO.
- Bielby, D. D. (1992). Commitment to work and family. *Annual Review of Sociology*, 18, 281-302.
- Bielby, W.T & Baron, J. (1986). Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination. *American Journal of Sociology*, 91(4), 759-799.
- Bielby, D. & Bielby, W.T. (1984). Work commitment, sex-role attitudes, and women's employment. *American Sociological Review*, 49(2), 234-247
- Bruijn, de J. (1989). *Haar werk: Vrouwenarbeid en arbeidssociologie in historisch en emancipatorisch perspectief*. Amsterdam: Uitgeverij SUA.
- Burt, R.S. (1982). *Towards a structural theory of action*. New York, NY: Academic Press.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, 2009, statline. *Nederland is Europees kampioen deeltijdwerken*. Verkregen op 24 maart 2013, via [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)
- Centraal Bureau voor de Statistiek, 2012, statline. *Arbeidsrekeningen; arbeidsvolume naar bedrijfstak en geslacht*. Verkregen op 24 maart 2013, via [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)
- Centraal Bureau voor de Statistiek, 2013. *Standaard onderwijsindeling*. Verkregen op



24 maart 2013, via [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)

- Crompton R., Lewis S. & Lyonette C., (2007). *Women, Men, work and Family in Europe*. New York: Palgrave Macmillan.
- Cunningham, M. (2005). Gender in cohabitation and marriage: The influence of gender ideology on housework allocation over the life course. *Journal of Family Issues*, 26, 1037-1061.
- Dare, J. (2011). *Women and Language: Essays on Gendered Communication Across Media*. Jefferson, NC: McFarland & Company.
- Dubas, J.H. (2001). How gender moderates the grandparent-grandchild Relationship: A comparison of kin-keeper and kin-selector theories. *Journal of Family Issues*, 22(4), 478-492
- Eldik, van H. (2010). Parttimewerk en gender in Europa: Nog steeds divers? *Tijdschrift voor Genderstudies*, 13(4), 33-47.
- Fortin, N. M. (2005). Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries. *Oxford review of economic policy*, 21(3), 416-438.
- Gelderblom, A. & J. de Koning (2007). *Effecten van "zachte" kenmerken op de re-integratie van de WWB, WW en AO populatie*. SEOR, Rotterdam.
- Gerards, V. R. (2012). *Emoties en gevoelens als determinanten van gedrag*. Universiteit Utrecht, Utrecht.
- Grusec, J. E. (2011). Socialization processes in the family: Social and emotional development. *Annual review of psychology*, 62, 243-269.
- Halman, L. (2008). European Values Study. Verkregen op 02-03-2013, via [www.europeanvaluesstudy.eu](http://www.europeanvaluesstudy.eu)
- Hoof, van J. (2002). *Werk(en) moet wel leuk zijn. Arbeidswensen van Nederlanders*. Den Haag: Koninklijke van Gorcum/ stichting management studies (SMS)
- Hooff, van M. L., Bakhuis Roozeboom, M. C., Vroome, de E. M., & Smulders, P. G. (2010). De invloed van afwijkende werktijden op de werk-thuis situatie. *Gedrag en*

- Organisatie*, 23(3), 175.
- Intermediair (2009). *Topvrouwen-quotum: Net als de Noren*. Geraadpleegd op 3 mei 2013, via <http://www.intermediair.nl/artikel/vrouwen-aan-de-top/120516/topvrouwenquotum-net-als-de-noren.html>.
- Kalmijn, M., De Graaf, P. M., & Poortman, A. R. (2004). Interactions between cultural and economic determinants of divorce in the Netherlands. *Journal of Marriage and Family*, 66(1), 75-89.
- Kosters, L. (2009). Sterke groei zelfstandigen zonder personeel. *Sociaaleconomische Trends*, 3, 7-10.
- Lagro-Janssen, A. L. M. (2010). Waarom genderverschillen belangrijk zijn, ook bij pijn op de borst. *Hart Bulletin*, 41(2), 30-33.
- Lange, de A. H., Taris, T. W., Jansen, P. G. W., Kompier, M. A. J., & Houtman, I. (2005). Werk en motivatie om te leren: Zijn er verschillen tussen jongere en oudere werknemers? *Gedrag en Organisatie*, 18(6), 309–325.
- Lippe, van der T., & Dijk, van L. (2002). Comparative research on women's employment. *Annual Review of Sociology*, 28, 221-241.
- Livingston, B. A., & Judge, T. A. (2008). Emotional responses to work–family conflict: An examination of gender role orientation among working men and women. *Journal of Applied Psychology*, 93, 207–211.
- Lorber, J. (1994). *Paradoxes of gender*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Luijk, van F. (2011). *Waarom werken wij?: De betekenis van werken*. Verkregen op 16 april 2013 via Vrije Universiteit van Amsterdam <http://hdl.handle.net/1871/19633>.
- Mandel, H. & Semyonov, M. (2005). Family policies, wage structures, and gender Gaps: sources of earnings inequality in 20 countries, *American Sociological Review*, 70, 949-67
- Van der Meulen, M. T. (2008). *De invloed van Sekse, Leeftijd en Lengte van Dienstverband, op Algemene Werktevredenheid*. Universiteit Utrecht, Utrecht.

- Moor, de W. (1981). *Arbeidsmotivatie als management instrument*. Houten, N: Bohn Stafleu van Loghum.
- Mulvaney, M. K., Mcnall, L. A., & Morrissey, R. A. (2011). A longitudinal investigation of work-family strains and gains, work commitment, and subsequent employment status among partnered working mothers. *Journal of Family Issues*, 32(3), 292-316.
- Paxton, P., & Kunovich, S. (2003). Women's political representation: The importance of ideology. *Social Forces*, 82(1), 87-113.
- Piessens, A. & Suijs, S. (2004). *Over praktijk leren en zinvolle praktijken, Omgaan met diversiteit in socio-professionele inschakelingsacties*. Steunpunt Intercultureel Onderwijs, Universiteit Gent.
- Plantenga, J. & Remery, C. (2006) *The gender pay gap. Origins and policy Responses. A comparative review of thirty European countries*, European Commission, Luxemburg.
- Pleck, J.H. (1977). The work-family role system. *Social problems*, 24(4), 417-427.
- Reemers, A. M. W. (2003). *Arbeidsdeelname van paren*. CBS, Sociaal-economische Maandstatistiek, 12-15.
- Reskin, B. F., & Bielby, D. D. (2005). A sociological perspective on gender and career outcomes. *The Journal of Economic Perspectives*, 19(1), 71-86.
- Risman, B. J. (2004). Gender As a Social Structure Theory Wrestling with Activism. *Gender & society*, 18(4), 429-450.
- Ruyseveldt, van J., Witte, de H., & Smulders, P. (2009). *Bevordert een intrinsieke arbeidsoriëntatie de bevlogenheid en arbeidstevredenheid?*. Open Universiteit Nederland, Heerlen.
- Ruyseveldt, van J., & Smulders, P. (2008). Intrinsieke arbeidsoriëntatie en uitputting bij werknemers. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 24(3), 266-287.
- Schimmel, A. (2010). Jeugdwerkloosheid in cijfers. *Jeugdbeleid*, 4(3), 167-170.

- Sterren, van der M. (2011). *Het Post-Fordisme: werkelijkheid op de werkvloer?* Universiteit Utrecht, Utrecht.
- Sociaal Cultureel Planbureau (2012). *Emancipatiemonitor 2012*. Geraadpleegd op: 22 maart 2013, via <http://www.scp.nl/content.jsp?Objectid=30104>.
- Tweede kamer 2009-2010, 30 420, nr. 143.
- Udry, J.R. (2000). Biological limits of gender construction. *American Sociological Review*, 65(3), 443-457.
- Ultee W., Arts W., Flap W. (2003). *Sociologie. Vragen, Uitspraken, Bevindingen*. 3<sup>de</sup> druk. Groningen: Martinus Nijhoff.
- Valentova, M. (2011). Social Cohesiveness and Gender Role Attitudes. *Working Papers 2011-24. Differdange: CEPS/INSTEAD*.
- Voicu, M., Voicu, B., & Strapcova, K. (2006). *Housework and gender inequality across Europe*, IRISS WP 2006-11.
- Weber, M. (1950). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (T. Parsons, vert.). Plaats van Uitgave: New York.
- West, C., Zimmerman, D. (1987). Doing Gender. *Gender & Society*, 1, 125 – 151.
- Weyden, van der K., (2002) *Is er leven zonder werk? Over minder werken en sociale Integratie*. Leuven: Acco.

## ***Bijlage 1***

### **Variabelen**

#### **Werkcentraliteit (Normen en waarden)**

1. V94 - Q18C *People who don't work turn lazy*
2. V95 - Q18D *Work is a duty towards society*
3. V96 - Q18E *Work should always come first, even if it means less spare time*

#### **Werkcentraliteit (Individuele gedragingen)**

1. V337 - Q111 *Are you yourself gainfully employed at the moment or not? Please select from the card the employment status that applies to you. (1= veel werken, 0= weinig werken)*

#### **Sekse**

1. Q86 *Sex of respondent (1= man, 0 = vrouw)*

#### **Genderattitudes**

1. V144 - Q42 *Here is a list of things which some people think make for a successful marriage. Please tell me, for each one, whether you think it is very important, rather important or not very important for a successful marriage? (Sharing household chores)*
2. V159 - Q48 *People talk about the changing roles of men and women today. For each of the following statements I read out, can you tell me how much you agree with each. Please use the responses on this card. (A working mother can establish just as warm and secure a relationship with her children as a mother who does not work)*
3. V164 - Q48 *Both the husband and wife should contribute to household income*
4. V165 - Q48 *In general, fathers are as well suited to look after their children as mothers*
5. V166 - Q48 *Men should take as much responsibility as women for the home and children*

#### **Controle variabelen:**

1. V303 - Q87 *Can you tell me your year of birth, please (Leeftijd respondent = v303 - 2013)*
2. V313 - Q97 *What is your current legal marital status? (1 = getrouwd, 0 = overige opties)*
3. V321 - Q105 *How many children do you have? (1= één of meer kinderen, 0= geen kinderen)*
4. V336 - Q110 *What is the highest level you have completed in your education? (dummy variabele voor opleiding hoog, opleiding midden en opleiding laag)*
5. V353Y\_cs - Q125 *Here is a list of incomes and we would like to know in what group your household is, counting all wages, salaries, pensions and other incomes that come in. Just give the letter of the group your household falls into, after taxes and other deductions. (dummy variabele voor inkomen hoog, midden en laag.*

**Bron:** <http://www.europeanvaluesstudy.eu/>