



Universiteit Utrecht

Moderne vrouw ongelukkig in haar werk?

De invloed van mate van traditionaliteit op het verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid bij Nederlandse vrouwen

Danelien van Aalst
Studentnummer: 3478130
Floor van Baren
Studentnummer: 3675246

Bachelorproject Sociologie
Universiteit Utrecht

Begeleider: Mariska van der Horst
2^e Corrector: Sarah Westphal

Datum: 21 juni 2013

Voorwoord

Bijna vier maanden na de eerste afspraak met onze scriptiebegeleider, Mariska van der Horst, ligt hier onze bachelorscriptie voor de opleiding Sociologie. De afgelopen vier maanden vormden een leerzaam proces van lezen, schrijven en verbeteren, een periode waarin grenzen werden opgezocht, tegenslagen werden overwonnen en doelen werden bereikt. Maar het was vooral een periode waarin we tevreden terugkijken op onze onderlinge plezierige samenwerking. Onze leergierigheid, enthousiasme en drive om elkaar te blijven motiveren hebben ervoor gezorgd dat we deze scriptie tot een mooi eindresultaat hebben kunnen brengen waar we hopelijk trots op mogen zijn!

Danelien van Aalst

Floor van Baren

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Samenvatting	5
1. Inleiding	6
2. Theoretisch kader	11
§ 2.1 Traditionaliteit en de relatie tussen beroepsstatus en werktevredenheid	12
§ 2.2 Diversiteit in traditionaliteit bij vrouwen	14
§ 2.3 Traditionaliteit en het input-output model	15
3. Methoden	17
§ 3.1 Afhankelijke variabelen	17
§ 3.2 Onafhankelijke variabelen	18
§ 3.3 Controle variabelen	19
§ 3.4 Input variabelen	22
§ 3.5 Analyse	23
4. Resultaten	26
5. Conclusie en Discussie	29
§ 5.1 Conclusie	29
§ 5.1.1 Onderzoeksvraag	29
§ 5.1.2 Deelvragen	30
§ 5.2 Discussie	31
§ 5.2.1 Sterke en zwakke punten	31
§ 5.2.2 Vervolgonderzoek	32
Literatuurlijst	33

Samenvatting

In dit paper is onderzoek gedaan naar het verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid bij Nederlandse vrouwen en de invloed van mate van traditionaliteit op dit verband. Doel van dit onderzoek is het verkrijgen van meer inzicht in de gender-jobsatisfaction-paradox, waarbij er een verschil is in gemiddelde werktevredenheid tussen mannen en vrouwen bij een gemiddeld gelijke beroepsstatus.

De centrale vraag in dit onderzoek luidt *“In hoeverre is er een relatie tussen beroepsstatus en werktevredenheid en in hoeverre is deze relatie afhankelijk van de mate van traditionaliteit van vrouwen in Nederland?”*. Aan de hand van een theoretisch input-output model, gebaseerd op onderzoek van Sousa-Poza en Sousa-Poza (2000a+b) en Hulin, Roznowski & Hachiya (1985), is getracht een antwoord te vinden op de onderzoeksvraag. Verschil in mate van traditionaliteit onder Nederlandse vrouwen is verklaard aan de hand van socialisatietheorie (Kaufmann, 2000).

Op basis van de onderzoeksvraag zijn twee deelvragen geformuleerd waaruit twee hypothesen zijn afgeleid. Om deze hypothesen te toetsen is gebruik gemaakt van de European Values Study (EVS) uit 2008.

Er is geen bewijs gevonden voor een verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid voor vrouwen in Nederland. Tevens is geen bewijs gevonden voor invloed van mate van traditionaliteit op het verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid.

1. Inleiding

Wat maakt een vrouw tevreden over haar carrière?’ (Spijkerman, 2013) Met deze zin begon een artikel in maart 2013 over aspecten die bijdragen aan werktevredenheid bij vrouwen op de website van het NRC. De vraag impliceert dat er nog onduidelijkheid is over welke factoren wellicht bijdragen aan werktevredenheid bij vrouwen. Vaak is de assumptie dat een hogere beroepsstatus leidt tot hogere werktevredenheid (Gruenberg, 1980). Vrouwen hebben echter gemiddeld een lagere beroepsstatus dan mannen, maar tonen een gelijke of zelfs hogere werktevredenheid dan mannen ten aanzien van hun werk (Clark, 1997; Hodson, 1989; Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000a). Dit wordt de “gender-jobsatisfaction-paradox” genoemd, die door verscheidene onderzoekers is vastgesteld (Clark, 1997; Hodson, 1989; Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000a).

Hodson (1989) vindt deze paradox ook in zijn onderzoek en toetst in zijn artikel diverse verklaringen voor dit verschijnsel. De verklaring dat mannen en vrouwen nadruk leggen op verschillende aspecten van het werk werd door hem niet gevonden. Ook de tweede verklaring, die stelt dat vrouwen meer gericht zijn op familieverantwoordelijkheden dan op het hebben van een goede baan, wordt niet bevestigd. De laatste hypothese in zijn artikel, een verschil in persoonlijke verwachtingen van mannen en vrouwen als gevolg van vergelijking met de partner, lijkt ook niet het verschil te verklaren. Aangezien vrouwen vaak een mannelijke partner hebben en mannen over het algemeen een hogere beroepsstatus hebben (Clark, 1997; Hodson, 1989), vergelijken vrouwen met een relatie zich vaker met iemand met een hogere status. De gedachte was dat dit de werktevredenheid van vrouwen omlaag zou brengen. Maar gezien de gemiddeld hogere werktevredenheid van vrouwen lijkt de vergelijking de (mannelijke) partner en zijn beroepsstatus geen effect te hebben op de hoogte van werktevredenheid van vrouwen.

Dit leidde tot het formuleren van twee nieuwe mogelijke verklaringen door Hodson (1989) die nog nader onderzocht dienen te worden.

Als eerste benoemt Hodson (1989) vergelijkingsgroepen; het zou zo kunnen zijn dat vrouwen die zich met vrouwelijke collegae en huisvrouwen vergelijken meer tevreden zijn, dan vrouwen die zich in een mannenberoep bevinden en zich met mannelijke collegae vergelijken. Bender, Donohue en Heywood (2005) sluiten hierop aan en stelt dat vrouwen in een mannenberoep hun mannelijke collegae als vergelijkingsgroep zien en daarmee hogere verwachtingen hebben van hun baan, in vergelijking met vrouwen die een typisch vrouwenberoep uitoefenen. Vrouwen in een zogenoemd vrouwenberoep zoeken een baan die

een hoge(re) mate van flexibiliteit biedt, wat goed te combineren valt met de zorg voor huishouden en kinderen, omdat zij zich meer met huisvrouwen en vrouwelijke collegae vergelijken. Bender *et al.* (2005) vinden dat dit type banen bij deze vrouwen tot hoge(re) tevredenheid leidt dan banen met weinig flexibiliteit en hoge werkdruk.

Een tweede verklaring die Hodson (1989) biedt is gevormd door socialisatie. Connell (2009) beschrijft socialisatie als het internaliseren van normen door middel van positieve en negatieve beloningen. Hieruit worden verschillende verwachtingspatronen gecreëerd voor mannen en vrouwen. Wanneer bepaalde normen en waarden in een maatschappij prevaleren en positief worden beloond, worden deze meer geïnternaliseerd door leden van de samenleving (Connell, 2009). Een gevolg van socialisatie zou bijvoorbeeld het aanhangen van meer traditionele waarden kunnen zijn indien deze domineren in de maatschappij. Vrouwen met meer traditionele waarden zijn vaak gefocust op het gezinsleven en het huishouden (Cunningham, 2008). Voor vrouwen die deze waarden meer aanhangen, in vergelijking met minder traditionele vrouwen, kan dit ertoe leiden dat betaald werk aan relevantie inboet. Uit onderzoek van Clark (1997) blijkt dat vrouwen met lagere verwachtingen meer tevreden zijn met een lage(re) beroepsstatus. Pfau-Effinger (1998) stelt in haar artikel eveneens dat er sprake is van gendersocialisatie in de maatschappij. Dit resulteert in een patroon van verwachtingen, normen en waarden, dat het gedrag van een individu vormt en van invloed is op keuzes die hij of zij maakt. Dit patroon is van invloed op de mate van werktevredenheid die een individu zal ervaren (Pfau-Effinger, 1998).

In dit paper wordt de verklaring van gendersocialisatie nader bestudeerd voor vrouwen. De ontwikkelingen van afgelopen twee decennia op het gebied van onderwijs van vrouwen maken het interessant enkel naar vrouwen te kijken. Er is een duidelijke toename in het aantal vrouwen dat zich inschrijft voor een opleiding aan een HBO of Universiteit in Nederland (CBS Statline, 2012). In 1990-1991 schreven zich relatief meer mannen dan vrouwen in, waar dit in 2011-2012 omgekeerd was en vrouwen de meerderheid vormden op zowel HBO- als universitaire opleidingen. Een hoger opleidingsniveau leidt veelal tot een hogere beroepsstatus. Een hogere beroepsstatus leidt tot meer werktevredenheid (Hulin, Roznowski & Hachiya, 1985), maar het zou kunnen dat de mate waarin de beroepsstatus tot een hogere werktevredenheid leidt, verschillend is voor enerzijds meer traditionele en anderzijds meer egalitaire vrouwen. Bij meer traditionele vrouwen zou de zorg voor kinderen en het huishouden als primaire taak kunnen worden ervaren, waardoor betaald werk aan relevantie inboet. Bij meer egalitaire vrouwen heeft betaald werk misschien wel een hogere

prioriteit, waardoor ze minder tevreden zijn met een kleine, flexibele (deeltijd) baan dan meer traditionele vrouwen.

De sterke veranderingen in onderwijs- en arbeidsparticipatie, in combinatie met de ‘dubbele lasten’ voor vrouwen, namelijk voor zowel de kinderen en het huishouden, als het verrichten van betaald werk, hebben geleid tot de beslissing om louter vrouwen mee te nemen in dit onderzoek. Vrouwen worden dikwijls als homogene groep meegenomen in een analyse en afgezet tegen mannen, bijvoorbeeld in onderzoeken van Hodson (1989) en Sousa-Poza en Sousa-Poza (2000a). Er kan echter variatie zijn binnen vrouwen; voor meer egalitaire vrouwen kan beroepsstatus belangrijker zijn, wat kan leiden tot een sterker verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid voor meer egalitaire vrouwen in vergelijking met traditionele vrouwen.

De hoofdvraag van dit onderzoek kan hieruit worden afgeleid en is als volgt geformuleerd; *In hoeverre is er een relatie tussen beroepsstatus en werktevredenheid en in hoeverre is deze relatie afhankelijk van de mate van traditionaliteit van vrouwen in Nederland?*

Met behulp van twee deelvragen wordt getracht een antwoord op de hoofdvraag te formuleren;

De eerste deelvraag luidt; *In hoeverre is er een relatie tussen beroepsstatus en werktevredenheid bij vrouwen in Nederland?* Het is belangrijk om te kijken of er een algemene relatie bestaat tussen beroepsstatus en werktevredenheid. In de literatuur komt dit verband geregeld naar voren (Clark, 1997; Hodson, 1989), maar de vraag is in hoeverre het verband in deze dataset kan worden aangetoond. Indien deze relatie niet wordt gevonden of slechts een schijnverband blijkt te zijn, kan de mate van traditionaliteit op het verband meer inzicht geven. Het is mogelijk dat het verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid anders is voor meer egalitaire vrouwen dan voor meer traditionele vrouwen. In de literatuur is er over het algemeen een positief verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid (Hulin *et al.*, 1985). Dit is tevens de verwachting in dit paper.

De tweede deelvraag luidt: *In hoeverre is de mate van traditionaliteit van invloed op de relatie tussen beroepsstatus en werktevredenheid van vrouwen in Nederland?* Hierbij wordt gekeken naar de invloed van mate van traditionaliteit van vrouwen op deze relatie. Er wordt gekeken naar de sterkte van het verband en of dit verschilt voor meer traditionele vrouwen ten opzichte van vrouwen die meer egalitaire waarden aanhangen. Indien Hodson (1989) gelijk heeft, is het te verwachten dat het verband tussen beroepsstatus en

werktevredenheid minder sterk is voor meer traditionele vrouwen in vergelijking met vrouwen die meer egalitaire waarden aanhangen. Dit zou betekenen dat meer traditionele vrouwen eerder tevreden zijn met hun baan dan meer egalitaire vrouwen. Meer traditionele vrouwen hebben waarschijnlijk een hogere waardering voor andere aspecten van een betaalde baan of buiten hun betaalde baan, in vergelijking met meer egalitaire vrouwen, waardoor het verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid anders zal zijn voor meer traditionele vrouwen dan voor meer egalitaire vrouwen (Corrigall & Konrad, 2007).

De maatschappelijke relevantie van dit onderzoek is zowel in beleid als in het welbevinden van het individu te vinden. Sousa-Poza en Sousa-Poza (2000a) laten in hun artikel zien dat werknemers die meer tevreden zijn ook zorgen voor meer tevredenheid bij de klant. Werktevredenheid staat ook positief in verband met met motivatie en met betrokkenheid van werknemers bij de baan en de organisatie, wat aantoont dat het een belangrijke component van prestatie op het werk is (Lut, 2012). Daarnaast hangt het negatief samen met afwezigheid op het werk en stress (Kim, 2005). Het verbeteren van werktevredenheid is dus relevant voor de gehele maatschappij. Het is goed voor werkgevers om te weten wat werknemers tevreden maakt. Meer onderzoek naar deze factoren kan aanleiding geven voor beleid.

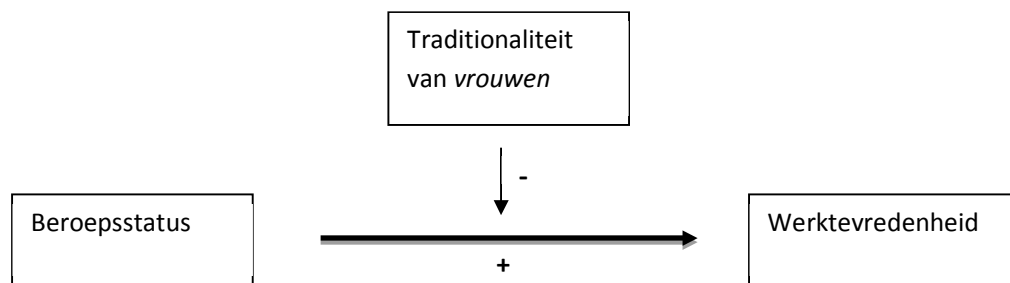
Uit literatuur blijkt tevens het belang van werktevredenheid voor de mentale en fysieke gezondheid (Faragher, Cass & Cooper, 2005). In een meta-analyse van Faragher *et al.* (2005) wordt aangetoond dat veranderingen in werktevredenheid een grote invloed hebben op gezondheid van werknemers. Wanneer blijkt dat verschillende groepen vrouwen verschillende wensen hebben ten aanzien van hun baan, kan dit verder worden uitgediept met vervolgonderzoek naar beleidsimplicaties. Een stijging in werktevredenheid kan dan tot een stijging in gezondheid van werknemers leiden (Faragher *et al.*, 2005).

Het is ook van belang te kijken naar het verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid bij vrouwen specifiek. Door de ontwikkelingen van vrouwen in onderwijs- en arbeidsparticipatie (CBS Statline, 2012) stijgt het aantal vrouwen dat afstudeert (CBS Statline, 2013a) en ook het aantal vrouwen dat de arbeidsmarkt betreedt (CBS Statline, 2013b). Voor werkgevers kan het daarom van toegevoegde waarde zijn om meer inzicht te verkrijgen in de verschillende facetten die correleren met de werktevredenheid van vrouwen. Meer inzicht in de invloed van mate van traditionaliteit op het verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid is hierin een eerste stap.

Naast maatschappelijke relevantie is er ook wetenschappelijke relevantie voor dit onderzoek, namelijk met het oog op mogelijke invloeden op het verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid. Over de paradox in beroepsstatus en werktevredenheid en het verschil hierin tussen mannen en vrouwen is al veel geschreven (o.a. Clark, 1997; Hodson, 1989; Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000a). Er is echter weinig onderzoek verricht naar de invloed van mate van traditionaliteit op het verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid. Vrouwen blijken meer tevreden te zijn over hun baan dan mannen bij een vergelijkbare beroepsstatus. Het verschil wordt op diverse wijzen verklaard. Er wordt bijvoorbeeld gesteld dat vrouwen andere verwachtingen hebben (Clark, 1997) of dat vrouwen meer gericht zijn op het huishouden en minder op het hebben van een goede baan (Hodson, 1989). De relatie tussen beroepsstatus en werktevredenheid lijkt dus minder sterk te zijn voor vrouwen dan voor mannen. De vraag is echter of dit voor alle vrouwen geldt. Het is daarom interessant om in te zoomen op vrouwen en te kijken of er factoren zijn die verschillen tussen vrouwen kunnen verklaren. Uit literatuur blijkt dat meer egalitaire vrouwen anders handelen met betrekking tot arbeid dan meer traditionele vrouwen (Corrigall & Konrad, 2007). Er wordt variatie in sterkte van het verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid onder vrouwen verwacht en dit onderzoek tracht bij te dragen aan inzicht hierin.

2. Theoretisch kader

In dit paper wordt de relatie van beroepsstatus op werktevredenheid en de invloed van de mate van traditionaliteit op deze relatie onderzocht. De relaties worden met behulp van Figuur 1 in deze sectie theoretisch onderbouwd. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van het ‘input-output’ model van Sousa-Poza en Sousa-Poza (2000a+b). In dit model wordt de mate van werktevredenheid van een individu verklaard aan de hand van ‘workrole-inputs’, dit zijn bepaalde investeringen die men doet in een baan, en ‘workrole-outputs’, dit zijn bepaalde voordelen en/of beloningen die men vanuit deze baan krijgt (Judge & Wantanabe, 1993).



Figuur 1 De te testen relatie van beroepsstatus en werktevredenheid en de invloed van mate van traditionaliteit op deze relatie.

Het, van origine psychologisch, theoretisch model gaat uit van de basisbehoeftes van de mens. Volgens deze bottom-up theorie hebben bepaalde situaties en gebeurtenissen die een persoon meemaakt een effect op het welzijn van deze persoon. Wanneer binnen deze situaties en gebeurtenissen de basisbehoeftes van een persoon worden vervuld, is deze persoon tevreden en zal hij/zij gelukkig zijn (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000a). In deze benadering is de mate van geluk van een persoon dus afhankelijk van de som van de positieve en negatieve ervaringen in het leven (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000a). Dit mechanisme kan ook worden toegepast op werktevredenheid. Naast Sousa-Poza en Sousa-Poza (2000a) laten ook Hulin *et al.* (1985) in hun studie zien dat wanneer dit mechanisme wordt toegepast op werktevredenheid, de mate van werktevredenheid afhangt van de som van de werk ‘inputs’ en de werk ‘outputs’. Voorbeelden van verschillende inputs die zowel Sousa-Poza en Sousa-Poza (2000a) als Hulin *et al.* (1985) in hun artikel noemen zijn; opleiding, aantal arbeidsuren en inspanning. Als outputfactoren noemt Hulin *et al.* (1985) beroepsstatus en arbeidsomstandigheden en noemen Sousa-Poza & Sousa-Poza (2000a) het hebben van een goede relatie met de baas en collega’s en het doen van zinvol werk als outputfactoren die bijdragen aan een hogere werktevredenheid.

Wanneer men minder inputs in het werk investeert, heeft men ook minder outputs nodig voor voldoende werktevredenheid. Het verschil tussen de inputs en outputs is dus evenredig aan de mate van werktevredenheid (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000a). Volgens het model zorgt dus een stijging van één van de outputs, *ceteris paribus*, voor een stijging in werktevredenheid. Omdat alle output-factoren positief bijdragen aan de mate van werktevredenheid, zal bij de stijging van één van deze output-factoren, zoals beroepsstatus, de werktevredenheid van een persoon ook stijgen, indien de andere omstandigheden gelijk blijven. Om de relatie tussen werktevredenheid en beroepsstatus te voorspellen maken wij dus gebruik van de aanname dat beroepsstatus een werk-output is. En omdat werk-outputs een positief effect hebben op de mate van werktevredenheid, is er voor het verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid de volgende hypothese afgeleid *H1: er is een positief verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid voor vrouwen in Nederland*

Eerder onderzoek heeft aangetoond dat beroepsstatus een positieve samenhang heeft met de mate van werktevredenheid. Bokemeier en Lacy (1987) hebben in hun onderzoek een positief significant verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid gevonden voor vrouwen. Ook Hodson (1989) vindt in zijn onderzoek een significant verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid voor vrouwen. In het artikel van Kaiser (2007) correleert beroepsstatus ook met werktevredenheid voor vrouwen, waarbij hogere beroepsgroepen een hogere algemene werktevredenheid laten zien in vergelijking met lagere beroepsgroepen.

2.1 Traditionaliteit en de relatie tussen beroepsstatus en werktevredenheid

De werk-output beroepsstatus hoeft niet voor alle vrouwen hetzelfde effect te hebben op werktevredenheid. De verwachting, zoals ook in Figuur 1 weergegeven, is dat het effect van beroepsstatus op werktevredenheid beïnvloed wordt door de mate waarin vrouwen traditionele waarden aanhangen. We gebruiken het input-output-model om het verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid te toetsen en de invloed van mate van traditionaliteit te toetsen.

Traditioneel vs egalitair

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van het begrip ‘traditionaliteit’. Daarbij is verondersteld dat de mate van traditionaliteit een schaal is met twee uiteinden, waar traditionaliteit tegenover egalitariteit staat. De mate van traditionaliteit kan verschillen binnen deze twee punten. . Eenzelfde schaal is gebruikt in een onderzoek van Nordenmark (2004).

Bij een meer traditionele visie ligt vaak een duidelijke rolverdeling tussen man en vrouw aan ten grondslag, waarbij de man betaald werk verricht en de vrouw voor de kinderen en het huishouden zorgt. Deze visie over de taakverdeling van mannen en vrouwen komt sterk naar voren in het kostwinnersmodel. Tijdens de twintigste eeuw domineerde in Nederland het kostwinnersmodel (Van Dongen, Vanhaute & Pauwels, 1998). Binnen het kostwinnersmodel worden de waarden aangehangen waarbij de man buitenshuis werkt en het gezin van een inkomen voorziet, en de vrouwen geacht wordt voor het huishouden en voor de kinderen te zorgen (Cunningham, 2008; Crompton 2001; Fuwa, 2004; Lewis, 2001; Van Dongen *et al.*, 1998). Deze zogenoemde genderspecialisatie vormde zowel de ideologie als praktijk in de samenleving en was in de jaren na de Tweede Wereldoorlog op haar hoogtepunt en zwakte begin eenentwintigste eeuw af (Van Dongen *et al.*, 1998). Het aanhangen van deze waarden en het nastreven van deze rolpatronen vormen de uitgangspunten voor het definiëren van ‘traditionele’ waarden (Crompton, 2001). Ook in ons onderzoek zijn de waarden van dit kostwinnersmodel gedefinieerd als ‘traditioneel’.

Eind jaren zestig van de twintigste eeuw kwam er een maatschappelijke beweging op gang die vraagtekens zette bij het ongelijk behandelen van vrouwen op de arbeidsmarkt en in het gezinsleven (Cunningham, 2008). Zowel opleidingsniveau als arbeidsparticipatie van vrouwen evenals werkgelegenheid speelden hierbij een rol. Het gemiddelde opleidingsniveau van vrouwen is in deze tijd toegenomen (Cunningham, 2008). Ook namen voor vrouwen vanaf deze tijd de kansen op de arbeidsmarkt toe (Crompton, 2001). De sterke groei van de dienstensector leidde tot veel vraag naar vrouwen op de arbeidsmarkt, waardoor deze ‘dubbele rol’ van kostwinner en huisvrouw voor vrouwen ook meer geaccepteerd werd (Cunningham, 2008; Lewis, 2001).

In Nederland steeg de bruto arbeidsparticipatie onder vrouwen tussen 1975 en 1999 van 35 naar 54 procent (CBS Statline, 1975-2012). De bruto arbeidsparticipatie is het aandeel van de werkzame en werkloze beroepsbevolking in de totale bevolking van 15-64 jaar (Keuzekamp & Oudhof, 2000). In 2012 was de bruto arbeidsparticipatie onder vrouwen nog verder gestegen en bedroeg zo’n 64 procent (CBS Statline, 2012). Deze hogere arbeidsparticipatie leidde volgens Cunningham (2008) via twee mechanismen tot een verandering in de houding van vrouwen ten aanzien van het kostwinnersmodel. Het eerste mechanisme houdt in dat vrouwen met een betaalde baan zien dat het aandeel van mannen in het huishouden verhoogd kan worden, omdat ze zien dat de combinatie arbeid-huishouden mogelijk is. Ze zullen de traditionele man-vrouw verdeling hierdoor minder aanhangen. Een tweede mechanisme sluit hierop aan en stelt dat vrouwen zien dat ze iets kunnen betekenen op

de arbeidsmarkt, wat eveneens van invloed is op hun perceptie van het traditionele rolmodel. Ze gaan dit rolmodel meer in twijfel trekken of hangen de waarden die aan dit model ten grondslag liggen minder aan (Cunningham, 2008).

Het aanhangen van meer egalitaire normen en waarden door een individu zal leiden tot de wens van een gelijkwaardigere taakverdeling tussen mannen en vrouwen (Batalova & Cohen, 2002). Een minder traditionele visie kan eveneens leiden tot hogere eisen en verwachtingen van vrouwen op de arbeidsmarkt, waardoor zij minder snel tevreden zijn met een bepaalde baan of beroepsstatus dan vrouwen met meer traditionele waarden.

2.2 Diversiteit in traditionaliteit bij vrouwen

Niet iedere vrouw hangt in dezelfde mate traditionele en egalitaire waarden aan. Deze variatie en onderlinge verschillen in traditionele waarden kunnen worden verklaard aan de hand van twee mechanismen. Enerzijds worden de gedragingen van vrouwen beïnvloed door hun (aangeleerde) attitudes en geïnternaliseerde normen, anderzijds worden deze attitudes en normen weer beïnvloed door gedragingen.

Het eerste mechanisme is gevolg van verschil in socialisatie van genderrole attitudes tijdens de opvoeding (Hodson, 1989; Thornton, Alwin & Cambum, 1983). De traditionele attitude van vrouwen wordt gevormd tijdens de jeugd en wordt beïnvloed door de genderrole attitudes die de ouders hebben en door interactie met de omgeving (Thornton *et al.*, 1983). Zo komt uit onderzoek naar voren dat jonge vrouwen met ouders die vinden dat vrouwen hun zorgwerk moeten combineren met betaald werk, dit ook eerder geneigd zijn om te doen dan wanneer hun ouders deze waarden niet aanhangen (Thornton *et al.*, 1983).

De attitude die vrouwen vanuit hun jeugd hebben meegekregen beïnvloedt niet alleen hun gedragingen en de keuzes die zij maken met betrekking tot werk en familie, de beïnvloeding werkt ook andersom. In het tweede mechanisme hebben gedragingen van vrouwen op hun beurt weer invloed op de attitudes die zij hebben (Kaufman, 2000). In de afgelopen decennia is de mogelijkheid aan handelingsmogelijkheden voor vrouwen vergroot door de grote keuzemogelijkheid die vrouwen de afgelopen tijd op de arbeidsmarkt hebben gekregen. Volgens Hakim (2002) hebben verschillende gebeurtenissen en veranderingen in het verleden gezorgd voor deze grotere keuzemogelijkheid op de arbeidsmarkt. Zo heeft de komst van de anticonceptiepil ervoor gezorgd dat vrouwen meer controle kregen over hun eigen vruchtbaarheid met als gevolg dat het aantal kinderen in een gezin gereguleerd kon worden. Ook de mogelijkheid om deeltijd te werken maakte het voor de vrouwen aantrekkelijker om de arbeidsmarkt te betreden. Net als de algemene ontwikkeling dat

vrouwen steeds meer gelijke kansen op de arbeidsmarkt kregen als mannen, hebben bovengenoemde ontwikkelingen ervoor gezorgd dat vrouwen niet per definitie de zorgtaken op zich namen, maar ook de keuze konden maken om te gaan werken (Hakim, 2002). Door deze historische veranderingen in de maatschappij ontstaat er een nieuw scenario waarin vrouwen zelf de mogelijkheid hebben om keuzes te maken tussen zorgtaken, het verrichten van betaalde arbeid of deze twee te combineren. Deze nieuwe keuzemogelijkheden voor vrouwen zorgen voor meer heterogeniteit in gedragingen van vrouwen (Hakim, 2002).

Omdat gedragingen en attitudes elkaar wederzijds beïnvloeden kan deze heterogeniteit in gedragingen ook zorgen voor variatie in attitudes van vrouwen. De verwachting is dat deze heterogeniteit ervoor zal zorgen dat het effect van beroepsstatus op werktevredenheid zal verschillen met de mate van traditionele attitudes van vrouwen.

2.3 Traditionaliteit en het input-output model

Uit eerdere onderzoeken is gebleken dat genderrole attitudes invloed hebben op het aantal uren werk dat men betaald of onbetaald verricht (Corrigan & Konrad, 2007). Traditionele vrouwen zijn eerder geneigd hun tijd te spenderen aan familie en huishoudelijk werk. En zij zullen, wanneer er vanuit andere bronnen voldoende huishoudinkomen gegenereerd kan worden, er voor kiezen om minder of zelfs helemaal geen betaald werk te verrichten om zo meer tijd aan het gezin te kunnen besteden (Corrigan & Konrad, 2007). Ook staat bij vrouwen met een meer traditionele attitude het krijgen van kinderen centraal in hun leven en ontlenen zij aan deze moederrol een groot deel van hun identiteit (Kaufman, 2000). Ook uit het onderzoek van Thornton *et al.* (1983) komt naar voren dat vrouwen met meer traditionele waarden relatief gezien minder uren werken en meer kinderen krijgen dan vrouwen met meer traditionele waarden. Vrouwen met meer traditionele waarden zullen door hun tijdsinvestering in het huishouden en de zorg voor de kinderen, dus minder tijd investeren in werk en daardoor een lage work-input geven in hun baan.

In tegenstelling tot vrouwen met een hoge mate aan traditionele waarden, spenderen vrouwen met meer egalitaire waarden juist minder tijd aan het huishouden en zullen er naar streven om een gedeelte van de verantwoordelijkheid van het huishoudelijk werk bij de man neer te leggen of dit uitbesteden aan externe partijen zoals een huishoudelijke hulp (Corrigan & Konrad, 2007). Verder komt uit het onderzoek van Corrigan en Konrad (2007) naar voren dat egalitaire attitudes van vrouwen een positieve relatie hebben met het aantal uren dat zij besteden aan betaald werk. Hierdoor investeren vrouwen met een egalitaire attitude juist meer tijd in hun werk en zullen zij een groter tijds-input hebben in hun baan dan vrouwen met een

traditionele attitude. Op grond van het input-output-model mag je verwachten dat vrouwen hogere outputs verwachten en dus ook een hogere beroepsstatus, waardoor zij minder tevreden zijn ten aanzien van hun werk.

Naast dit verschil in tijdsinput komt er uit het onderzoek van Thornton *et al.* (1983) naar voren dat een meer egalitaire gender-role attitude samenhangt met het educationiveau van vrouwen. Vrouwen met een sterk egalitaire gender-role attitude hebben namelijk vaker een hoger opleidingsniveau dan vrouwen met een traditionele gender-role attitude (Thornton *et al.*, 1983). Er kan geen uitspraak worden gedaan over de causaliteit van dit verband, echter in het onderzoek van Sousa-Poza, en Sousa-Poza (2000a) wordt educatie als input beschouwd. Thornton *et al.* (1983) vinden in hun artikel een gemiddeld hoger opleidingsniveau voor vrouwen met meer egalitaire waarden. Dit zou kunnen duiden op een hogere investering in educatie voor meer egalitaire vrouwen vergeleken met vrouwen die meer traditionele waarden aanhangen.

Omdat vrouwen met een egalitaire gender-role attitude een hogere input van zowel tijd als educatie lijken te hebben dan vrouwen met een traditionele gender-role attitude, verwachten wij dat deze vrouwen ook een hogere output nodig hebben dan vrouwen met een traditionele gender-role attitude om een even hoge mate van werktevredenheid te verkrijgen. Zij investeren immers meer in hun werk en hebben daarom ook een grotere output nodig om tevreden te zijn. Beroepsstatus is zo'n output in ons input-output model. Dit creëert de verwachting dat voor traditionele vrouwen het effect van beroepsstatus op werktevredenheid minder sterk is dan voor egalitaire vrouwen. De volgende hypothese is afgeleid: *H2: de mate van traditionaliteit heeft een negatieve invloed op het verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid voor vrouwen in Nederland.*

3. Methoden

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van een bestaande dataset, de European Values Study (EVS). Deze survey is een grote, longitudinale studie omtrent maatschappelijke en menselijke waarden in 47 Europese landen. Het toont de visie van verschillende Europeanen ten aanzien van een aantal domeinen, waaronder familie, werk en politiek (www.europeanvaluesstudy.eu). Met behulp van een gelaagd selectieproces onder volwassenen van 18 jaar of ouder is een representatieve steekproef uit ieder land getrokken. De survey is afgenomen in een face-to-face interview door getrainde interviewers, met behulp van een gestandaardiseerde vragenlijst (www.europeanvaluesstudy.eu). Aan de hand van face-to-face interviews werd tijdens een 70 minuten durend gesprek de gestandaardiseerde vragenlijst van zo'n 250 vragen voorgelegd aan de respondenten. De survey is voor de eerste keer afgenomen in 1981, vervolgens in 1990 en 1999 en ten slotte in 2008. De verzamelde gegevens voor Nederland uit de laatst afgenomen survey uit 2008 zijn gebruikt voor de analyse van dit onderzoek. Meer informatie is te vinden op de website van European Values Study.

De dataset betreft 1554 Nederlanders. Omdat dit onderzoek zich richt op vrouwen, zijn alleen vrouwelijke respondenten geselecteerd in de dataset. Er zitten 853 Nederlandse vrouwen in de dataset. Niet alle vrouwen zijn meegenomen in de analyse. Degenen die op het moment van afname van de enquête geen baan hadden, zijn buiten beschouwing gelaten, wat leidde tot een dataset met 419 vrouwen. Dit geldt eveneens voor vrouwen die op een andere variabele die in de analyse is gebruikt, een missende waarde hadden. Er is een variabele aangemaakt die controleert op missende waarden op één of meer van de variabelen die zijn gebruikt en vervolgens slechts die vrouwen meeneemt in de analyse die op alle variabelen een geldige waarde hadden ingevuld. De groep die is betrokken in het onderzoek beslaat uiteindelijk 350 vrouwen.

3.1 Afhankelijke variabele

Werktevredeheid

Werktevredeheid is de afhankelijke variabele in dit onderzoek. Het is in de vragenlijst bevraagd door de respondent op een schaal van 1 tot 10 aan te laten geven hoe tevreden hij/zij is met zijn/haar huidige baan. Hierbij staat 1 voor niet of nauwelijks tevreden en 10 voor zeer tevreden met de baan. De variabele wordt als intervalvariabele meegenomen in de analyse.

3.2 Onafhankelijke variabelen

Beroepsstatus

Beroepsstatus is een onafhankelijke variabele en is in de dataset naar verschillende prestigeschalen vertaald. In de analyse wordt de International Socio-Economic Index of Occupational Status, ofwel de ISEI, gebruikt. Deze prestigeschaal kijkt naar socio-economische kenmerken van een beroep, zoals opleiding en inkomen (Ganzeboom & Treiman, 1996). Het betreft een continue en eendimensionale schaal (Ganzeboom, De Graaf & Treiman, 1992), waardoor het goed bruikbaar is voor de analyse. De volledige schaal loopt van 0 tot 100 en een hogere waarde op de ISEI schaal betekent een hogere beroepsstatus. In deze dataset is 16 de laagste score en 88 de hoogste score.

Traditionaliteit

De mate van traditionaliteit is gemeten door het voorleggen van een aantal stellingen aan de respondent. Deze stellingen hebben betrekking op de opvattingen van de respondent over de rol van de moeder in het huishouden en op de arbeidsmarkt, het verrichten van betaalde arbeid door vrouwen, de verantwoordelijkheden van mannen en vrouwen in het huishoudinkomen. Het geeft weer in hoeverre de respondent neigt naar meer traditionele dan wel egalitaire waarden en normen in het dagelijks leven. De stellingen waren als volgt geformuleerd; a) Een werkende moeder kan een even warme en hechte relatie met haar kinderen hebben als een moeder die niet buitenshuis werkt; b) Een kind dat nog niet naar school gaat zal eronder lijden wanneer zijn of haar moeder buitenshuis werkt; c) Een baan is prima maar wat de meeste vrouwen eigenlijk willen is een huis en kinderen; d) Huisvrouw zijn geeft net zoveel voldoening als het hebben van een betaalde baan; e) Het hebben van een baan is voor een vrouw de beste manier om onafhankelijk te zijn; f) Zowel man als vrouw moeten ieder een deel van het huishoudelijk inkomen inbrengen; g) Over het algemeen zijn vaders net zo geschikt om voor hun kinderen te zorgen als moeders; h) Mannen zouden net zo veel verantwoordelijkheid moeten nemen voor de huishouding en de kinderen als vrouwen

Voor elke stelling waren de volgende antwoordcategorieën mogelijk: 1. Helemaal mee eens; 2. Mee eens; 3. Niet mee eens; 4. Helemaal niet mee eens.

Om te kijken naar de mate van traditionaliteit, moeten de scores op de verschillende stellingen wel dezelfde betekenis hebben. Dit blijkt echter niet het geval. De stellingen zijn bevraagd op een vierpuntsschaal en bij stelling a tot en met d is 1 de waarde voor 'meest traditioneel', waar 4 staat voor 'meer modern'. Bij de stellingen e tot en met h blijkt deze waardeverdeling omgekeerd te zijn en staat 4 voor meest traditioneel en 1 voor het aanhangen

van vooral moderne waarden. De eerste vier stellingen zijn daarom opnieuw gecodeerd in omgekeerde volgorde, waardoor nu op alle stellingen 1 staat voor ‘moderne waarden’ en 4 voor ‘vooral traditionele waarden’.

Om de variabele als geheel mee te kunnen nemen in de analyse, is er een variabele aangemaakt die kijkt naar de gemiddelde score op de stellingen per respondent. Eerst is gekeken naar de betrouwbaarheid van de stellingen, om te zien of de verschillende stellingen goed bij elkaar zouden passen op één schaal en dus tot één variabele konden worden gevormd. Hierbij is een Cronbach’s Alpha berekend, waarbij een score hoger dan .7 betekent dat de verschillende items goed op één schaal passen (Allen & Bennett, 2010). De Cronbach’s Alpha van .694 is voldoende om de verschillende stellingen op één schaal mee te nemen in de analyse. Gliem en Gliem (2003) verwijzen in hun artikel naar de volgende regels; een Cronbach’s Alpha $\geq .9$ is excellent, $\geq .8$ is goed, $\geq .7$ is voldoende, $\geq .6$ is twijfelachtig, $\geq .5$ is slecht en lager dan .5 is niet meer te accepteren. Hoewel onze Cronbach’s Alpha geen .7 is, komt het er dicht bij in de buurt en lijkt het voldoende te zijn om mee te nemen in de analyse. Met het verwijderen van stellingen blijkt geen hogere Cronbach’s Alpha te kunnen worden verkregen, en dus is een variabele met een gemiddelde score op traditionaliteit uit acht stellingen aangemaakt en meegenomen in de analyse.

Van de variabele die gemiddelde traditionaliteit meet is een interactievariabele aangemaakt met beroepsstatus. Op deze wijze kon worden gemeten of er sprake was van invloed van mate van traditionaliteit op het verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid.

3.3 Controlevariabelen

Op het verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid toetsen we de invloed van mate van traditionaliteit. Er zijn een aantal variabelen die kunnen samenhangen met werktevredenheid, beroepsstatus of het verband met beroepsstatus en werktevredenheid. Omdat het niet de bedoeling is dat een eventueel gevonden verband gevolg is van samenhang met één van deze variabelen, wordt voor een aantal variabelen gecontroleerd, om zo de relatie tussen beroepsstatus en werktevredenheid duidelijker te krijgen. Het betreft de variabelen leeftijd, burgerlijke staat, het al dan niet hebben van kinderen en religie. Daarnaast kan er samenhang bestaan met opleiding en arbeidsuren. Ook in andere onderzoeken wordt voor deze variabelen gecontroleerd (o.a. Clark, 1997; Hodson, 1989; Judge & Watanabe, 1993; Martinson & Wilkenig, 1983).

Leeftijd

In de analyse is leeftijd als controlevariabele opgenomen. Modernere waarden zijn pas in de laatste decennia in sterkere mate aanwezig en het zou zo kunnen zijn dat deze waarden meer door jongere vrouwen worden aangehangen dan door wat oudere vrouwen. Inglehart en Baker (2000) vinden in hun artikel dat jongere generaties in gevorderde industriële democratieën zoals Nederland minder traditionele waarden aanhangen dan oudere generaties. Zij hebben dit niet voor mannen en vrouwen apart getoetst, maar er kan worden aangenomen dat dit eveneens op vrouwen van toepassing is.

Daarnaast vinden Clark, Oswald en Warr (1996) een duidelijke samenhang van leeftijd en werktevredenheid. Ze vinden een negatief verband bij toetreding op de arbeidsmarkt door jonge werknemers dat zich vervolgens omdraait in een positief verband tot aan het pensioen. Hierbij geldt dat hoe ouder de werknemer is, hoe meer tevreden deze is (Clark *et al.*, 1996).

In artikelen met betrekking tot beroepsstatus en werktevredenheid wordt vaak gecontroleerd voor leeftijd, wat tevens een reden is om leeftijd als controlevariabele mee te nemen in onze analyse (o.a. Clark *et al.*, 1996; Ganzeboom *et al.*, 1992).

Leeftijd is in de enquête bevraagd door middel van het geboortjaar. In de dataset is dit al gehercodeerd door eigenaren van de dataset in een variabele die leeftijd weergeeft. In dit onderzoek wordt leeftijd als continue variabele meegenomen. De minimumleeftijd van Nederlandse vrouwen in de dataset betreft 18 jaar en de oudste vrouw in de dataset is 89 jaar. Er zijn vier respondenten, twee van 66, één van 69 en één van 89 jaar in de dataset. Omdat de pensioengerechtigde leeftijd in 2008 65 jaar was (Beeksma & Feenstra, 2010), ligt het niet voor de hand dat deze respondenten nog werkzaam zijn, en zij zijn daarom uit de analyse gehaald.

Burgerlijke staat

Om te voorkomen dat verschillen in het verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid voor verschillende groepen vrouwen het gevolg is van hun burgerlijke staat, wordt voor deze variabele gecontroleerd in de analyse. Shelton en John (1993) vinden in hun onderzoek een verband tussen getrouwde vrouwen en meer traditionele waarden. Uit diverse bronnen blijkt dat getrouwde vrouwen veelal meer huishoudelijke taken verrichten dan ongehuwde of alleenstaande vrouwen (Batalova & Cohen, 2002; Shelton & John, 1993). Deze meer traditionele rolverdeling zou gevolg kunnen zijn van zelfselectie in het huwelijk, waarbij vrouwen met meer traditionele waarden eerder in het huwelijksbootje stappen en een meer traditionele rolverdeling in het huishouden aannemen.

Clark (1996) vindt in zijn onderzoek een sterk verband tussen burgerlijke staat en werktevredenheid, waarbij getrouwde vrouwen een hogere algemene werktevredenheid laten zien dan de andere categorieën. Daarnaast wordt in diverse andere onderzoeken naar werktevredenheid burgerlijke staat gebruikt als controlevariabele (Clark, 1997; Judge & Watanabe, 1993), wat des te meer reden geeft om ook in dit onderzoek voor burgerlijke staat te controleren.

De dataset bevat een variabele die de burgerlijke staat van respondenten bevat. Deze variabele betreft de huidige burgerlijke staat en bevat meerdere categorieën; ‘gehuwd’, ‘geregistreerd partnerschap’, ‘weduwe’, ‘gescheiden’, ‘uit elkaar gegaan’ en ‘ongehuwd’. Om te controleren voor burgerlijke staat zijn drie dummy-variabelen gecreëerd. De eerste dummy is voor ‘gehuwd’, de tweede voor ‘geregistreerd partnerschap’ en de laatste voor de vier resterende categorieën. De groepen ‘missing’ en ‘geen antwoord’ zijn beide als missende waarden aangeduid en blijven buiten de analyse. Gehuwd en geregistreerd partnerschap worden meegenomen in het regressiemodel, waar de categorie ‘overig’ als referentiecategorie zal fungeren.

Kinderen

Wanneer er kinderen aanwezig zijn, zal de vrouw vaak meer tijd besteden aan zorg voor kinderen en huishouden. Dit verband is gevonden in het onderzoek van Shelton en John (1993) en van Corrigall en Konrad (2007). De laatste auteurs vinden in hun onderzoek dat het krijgen van kinderen leidt tot een daling in het aantal werkuren van vrouwen en in haar uurloon. Hoewel geen direct effect wordt gevonden van het hebben van (jonge) kinderen op de mate van werktevredenheid (Hanson & Sloane, 1992), kan het wel in verband worden gebracht met beroepsstatus. Een verlaging in het aantal werkuren om voor de kinderen te zorgen betekent minder input, wat kan leiden tot een verlaging in outputs, zoals beroepsstatus (Hulin *et al.*, 1985).

Tevens lijkt het krijgen van kinderen bij te dragen aan een afname van het aanhangen van egalitaire waarden onder vrouwen (Corrigall & Konrad, 2007), wat op een samenhang met mate van traditionaliteit duidt. De variabele kinderen is tevens in andere onderzoeken naar beroepsstatus en werktevredenheid meegenomen als controlevariabele (o.a. Scandura & Lankau, 1997; Hanson & Sloane, 1992; Hodson, 1989) en zal om deze en bovengenoemde redenen ook hier worden meegenomen in de analyse.

De variabele in de dataset die het aantal kinderen bevatte is gehercodeerd, waarbij 0 staat voor ‘geen kinderen’ en 1 voor ‘wel kinderen’ in een nieuwe variabele.

Religie

Lid zijn van een religieuze (kerk)gemeenschap kan van invloed zijn op de werktevredenheid (Martinson & Wilkening, 1983). Volgens Martinson en Wilkening (1983) interpreteren religieuze individuen hun werkervaring positiever dan niet-religieuzen. Zij vinden in hun artikel een positief verband tussen religie en werktevredenheid (Martinson & Wilkening, 1983).

Tevens kan er een correlatie zijn tussen beroepsstatus en religie. In de samenleving heersen bepaalde waarden over wat je moet hebben bereikt in het leven. Religie vermindert volgens het artikel van Martinson en Wilkening (1983) de druk om dit gewenste niveau te bereiken en helpt individuen om te gaan met problemen in hun leven. Religie fungeert als een alternatief voor economisch succes (Martinson & Wilkening, 1983) en heeft hiermee een andere invloed dan mate van traditionaliteit. Door als alternatief voor economisch succes te fungeren, kan het belang van beroepsstatus gereduceerd worden. Dit kan leiden tot het minder streven naar een hoge beroepsstatus en dus ook tot het bereiken van een lagere status.

Als laatste kan religie ook van invloed zijn op mate van traditionaliteit. Martinson en Wilkening (1983) laten al in hun artikel zien dat respondenten die meer religieus zijn, ook meer traditionele culturele normen en waarden aanhangen. Vanwege deze correlatie van religie met de verschillende andere variabelen is gekozen religie als controlevariabele mee te nemen in het regressiemodel.

De EVS dataset bevatte een variabele religie, die onderscheid maakte in katholiek, protestant, overig en niet-religieus. Deze variabele is gehercodeerd naar een dummyvariabele, waarbij 0 “niet religieus” en 1 “religieus” is.

3.4 Inputvariabelen

Opleidingsniveau

Uit literatuur blijkt dat hogeropgeleiden vaker modernere waarden aanhangen en minder achter het traditionele kostwinnersmodel staan dan lageropgeleiden (Cunningham, 2008; Glenn & Weaver, 1982). Om te voorkomen dat de resultaten beïnvloed worden door een verschil in educatie en het gevonden verband slechts het verschil blijkt te zijn tussen hoger- en lageropgeleiden, fungeert opleidingsniveau als controlevariabele.

De respondent kon in de enquête op een 20punts-schaal aangeven welke hoogste opleiding zij had afgerond. Omdat het een groot aantal categorieën beslaat, is gekozen om dit te hercoderen naar aantal jaren dat de opleiding nominaal duurt. Deze hercodering leidt tot een continue schaal van opleidingsjaren, die geschikter is om mee te nemen in het

regressiemodel. De opleidingen zijn gehercodeerd naar het aantal jaren op basis van het artikel van Tieben, de Graaf en de Graaf (2010). In dit artikel zijn alle opleidingsniveaus die bestonden gedurende verschillende onderwijssystemen in de 20^e en 21^e eeuw in Nederland, meegenomen (Tieben *et al.*, 2010). Opleidingsjaren is als continue variabele meegenomen in de analyse.

Arbeidsuren

Het aantal arbeidsuren dat een individu werkt kan gerelateerd zijn aan werktevredenheid en aan mate van traditionaliteit. Een meer traditionele vrouw zal waarschijnlijk arbeid en zorg willen combineren (Cunningham, 2008), waardoor een lager aantal arbeidsuren tot meer tevredenheid bij deze vrouw zou kunnen leiden. Dit kan de resultaten beïnvloeden en om dat te voorkomen wordt gecontroleerd voor het aantal arbeidsuren in de analyse.

De respondent is niet gevraagd naar het precieze aantal werkuren, maar slechts of zij meer, dan wel minder, dan 30 uur per week betaalde arbeid verrichtte, ofwel zelfstandige was. Om toch te kunnen controleren op het aantal gewerkte arbeidsuren, zijn de categorieën gereduceerd tot dummyvariabelen, met de eerste categorie met vrouwen die meer dan 30 uur per week werken, de tweede categorie vrouwen die minder dan 30 uur per week betaald werk verrichten en ‘zelfstandigen’ als derde categorie. Deze laatste categorie fungeert in het regressiemodel als referentiecategorie, omdat de assumptie is dat zelfstandigen meer inputs en outputs zullen hebben dan werknemers in loondienst.

3.5 Analyse

Voor de eerste deelvraag is gebruik gemaakt van een regressiemodel. Het regressiemodel is opgesteld met werktevredenheid als afhankelijke variabele en beroepsstatus als onafhankelijke variabele. In een volgend blok van het model zijn leeftijd, burgerlijke staat, het hebben van kinderen en religie als controlevariabelen toegevoegd. Burgerlijke staat is in de vorm van een dummy-variabele toegevoegd, waarbij de dummy's gehuwd en geregistreerd partnerschap in de analyse zijn meegenomen en de categorie overig is gebruikt als referentiecategorie. Hierna is nog een tweede regressiemodel opgesteld, waarbij in een nieuw blok ook de inputvariabelen opleidingsjaren en arbeidsuren zijn toegevoegd. Voor arbeidsuren is ook gebruik gemaakt van dummy-variabelen. Meer dan 30 uur werk en minder dan 30 uur werk zijn meegenomen in de analyse en de categorie zelfstandig is gebruikt als referentiecategorie.

Het toevoegen van de variabelen opleidingsjaren en arbeidsuren is pas in het tweede model gebeurd, omdat het variabelen betreft die onderdeel zijn van het mechanisme in het verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid. Hoewel we het input-output model zelf niet toetsen, ligt het in dit artikel ten grondslag aan het verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid. Het meenemen van opleidingsjaren en arbeidsuren zou een deel van de correlatie tussen beroepsstatus en werktevredenheid kunnen wegnemen. Maar omdat beide factoren met beroepsstatus, werktevredenheid en mate van traditionaliteit in verband kunnen worden gebracht en er in andere onderzoeken ook voor deze variabelen wordt gecontroleerd (o.a. Bender *et al.*, 2005; Clark, 1997; Hodson, 1989; Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000a+b), is ervoor gekozen ze in een tweede regressiemodel voor iedere deelvraag toe te voegen.

Voor de tweede deelvraag is eveneens een regressiemodel opgesteld. Wederom was werktevredenheid de afhankelijke variabele en beroepsstatus de onafhankelijke variabele. Daarnaast is aan het eerste model de gemiddelde-traditionaliteit-variabele uit acht stellingen en de bijbehorende interactievariabele toegevoegd. In een volgend blok zijn leeftijd, burgerlijke staat, kinderen en religie als controlevariabelen bijgevoegd. Dit is aangevuld met een tweede model waarin opleidingsjaren en arbeidsuren zijn toegevoegd.

Voor beide regressiemodellen zijn VIF-scores en tolerance-waarden opgevraagd om te kijken of er sprake is van multicolineariteit. Er is sprake van multicolineariteit als er een sterk verband is tussen één of meerdere onafhankelijke variabelen in het model. Wanneer de tolerantie score laag is en dicht bij 0 komt, is de correlatie met één of meerdere andere variabelen in het model (zeer) sterk (Liu, Kuang, Gong & Hou, 2003). Een tolerantie score lager dan .1 duidt op multicolineariteit, een score lager dan .2 vraagt om nader onderzoek (Allen & Bennett, 2010).

VIF staat voor 'variantie inflatie factor' en wordt berekend aan de hand van de deelsom $1/\text{tolerance}$ (Liu *et al.*, 2003). Wanneer VIF een score heeft die hoger is dan 5, dan moet er goed gekeken worden naar de betreffende variabelen en bij een score hoger dan 10 is er duidelijk sprake van multicolineariteit en is het beter één van de betreffende variabelen te verwijderen uit het model (Allen & Bennett, 2010). Vanwege de mogelijke samenhang van de verschillende onafhankelijke variabelen in het model, is het verstandig deze scores op te vragen, om variabelen met een sterk onderling verband te verwijderen en zo verkeerde conclusies uit te sluiten.

In tabel 1 is per variabele te zien wat de laagste en hoogste gescoorde waarden waren per variabele. Tevens staan het gemiddelde en de standaardafwijking vermeld.

Tabel 1 Descriptieve verdeling van de onafhankelijke variabele en de controlevariabelen in het onderzoek

	Minimum	Maximum	Mean	St. Deviation
Werktevredenheid	1	10	7,69	1,473
Beroepsstatus	16	88	48,47	16,384
Leeftijd	18	65	44,37	11,008
<i>Burgerlijke staat</i>				
Overig (referentie)	0	1	,34	
Gehuwd	0	1	,59	
Partnerschap	0	1	,07	
Kinderen	0	1	,77	,423
Religie	0	1	,47	,499
Jaren opleiding	8	22	15,10	2,477
<i>Arbeidsuren</i>				
Zelfstandig (referentie)	0	1	,09	
Meer dan 30 uur	0	1	,35	
Minder dan 30 uur	0	1	,55	

Bron: EVS, 2008, N=350

4. Resultaten

Er zijn twee verbanden onderzocht in dit paper. Het eerste verband betreft het effect van beroepsstatus op werktevredenheid. De verwachting is dat naarmate de respondent een hogere beroepsstatus heeft, zij meer tevreden zal zijn over haar werk.

In het eerste regressiemodel is geen significant verband gevonden tussen beroepsstatus en werktevredenheid, $r(350) = .091$, $B = -.010$. Omdat andere variabelen misschien van invloed kunnen zijn, wordt verder naar dit verband gekeken in een uitgebreider regressiemodel. In dit model zijn naast de afhankelijke en onafhankelijke variabele ook de controlevariabelen leeftijd, gehuwd en kinderen in een volgend blok toegevoegd. De resultaten zijn gepresenteerd in Tabel 2 en tonen aan dat er geen significant verband is tussen beroepsstatus en werktevredenheid. Beroepsstatus zorgt met een niet-significante 0,8% voor de verklaarde variantie van werktevredenheid, $R^2 = .008$, $F = 3,058$. Verder laat het model zien dat wel of niet gehuwd zijn en het hebben van kinderen hier niet van invloed is op werktevredenheid. Leeftijd is wel significant in het model, het model laat zien dat stijging van de leeftijd zorgt voor een kleine stijging in werktevredenheid ($B=0,02$). Ook na toevoeging van de controlevariabelen gehuwd en kinderen blijft de variabele leeftijd significant.

Tabel 2 Regressiemodel van beroepsstatus en werktevredenheid met controlevariabelen leeftijd, burgerlijke staat, het hebben van kinderen, opleidingsniveau en contracturen.

	[1]		[2]		[3]	
	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.
Beroepsstatus	-0,01	,091	-0,01	,100	-0,01	,083
Leeftijd			0,02	,009	0,02	,016
<i>Burgerlijke staat::</i>						
Overig (referentie)						
Gehuwd			0,20	,278	0,20	,288
Geregistreerd Partnerschap			0,65	,050	0,60	,074
Kinderen			-0,01	,956	0,03	,993
Religie			-0,14	,391	-0,12	,463
Opleiding (jaren)					0,01	,809
<i>Arbeidsuren</i>						
Zelfstandig (referentie)						
Meer dan 30 uur					-0,34	,252
Minder dan 30 uur					-0,45	,118
R²		,008		,041		,048

Bron: EVS, 2008, N=348

Om te kijken of inputvariabelen eventueel van invloed zijn op het verband, zijn opleidingsniveau en het aantal arbeidsturen in een tweede regressieanalyse toegevoegd. Hierbij is opleiding in jaren toegevoegd, samen met twee dummy's van contracturen, namelijk 'meer dan 30uur werk' en 'minder dan 30uur werk'. 'Zelfstandige' geldt als referentiecategorie.

Het regressiemodel toont opnieuw niet-significante resultaten. Wederom is alleen leeftijd een belangrijke factor in het model en vinden we geen bewijs van een relatie van de overige variabelen met werktevredenheid. De eerste hypothese luidde "*er is een positief verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid voor vrouwen in Nederland*". Er is in deze analyse geen bewijs gevonden voor dit verband.

Het hele model met alle controlevariabelen heeft een verklaarde variantie van werktevredenheid van 4,9%. Wat betreft de tolerance scores van de variabelen is geen een variabele onder de .2. Dit betekent dat ook de VIF scores op alle variabelen onder de 5 zijn, wat geen indicatie geeft dat er sprake zou zijn van multicolineariteit.

De tweede hypothese betrof het effect van mate van traditionaliteit op het verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid. De relatie tussen beroepsstatus en werktevredenheid was bij Nederlandse vrouwen in het algemeen niet significant, maar er kan eventueel wel een verband worden gevonden voor meer of voor minder traditionele vrouwen. Daarom is er nog een regressiemodel opgesteld met een interactievariabele van beroepsstatus en traditionaliteit. De verwachting was dat een hoge mate van traditionaliteit een negatief effect zou hebben op het verwachte positieve verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid.

De resultaten van dit model zijn te zien in Tabel 3. Opnieuw zijn er geen significante resultaten zichtbaar voor alle elementen, behalve voor leeftijd. Dit leidt tot de conclusie dat, behalve leeftijd, geen van de controlevariabelen van invloed is op het effect van traditionaliteit op de relatie tussen beroepsstatus en werktevredenheid. In een tweede regressieanalyse is ook nog opleiding in jaren en meer- en minder dan 30uur werk toegevoegd. Ook dit levert geen significante resultaten op voor alle afzonderlijke elementen, uitgezonderd leeftijd. De verklaarde variantie van dit regressiemodel voor werktevredenheid is 5% (Tabel 3).

Tabel 3 Regressiemodel van beroepsstatus, werktevredenheid en de interactievariabele van beroepsstatus met traditionaliteit met controlevariabelen leeftijd, burgerlijke staat, het hebben van kinderen, opleidingsniveau en contracturen

	[1]		[2]		[3]	
	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.
Beroepsstatus	-0,01	,715	-,01	,599	-0,01	,648
Traditionaliteit	-0,15	,816	-,22	,740	-0,13	,849
Traditionaliteit_Beroepsstatus	0,00	,981	,00	,837	0,00	,955
Leeftijd			,02	,011	0,02	,019
<i>Burgerlijke staat</i>						
Overig (referentie)						
Gehuwd			,22	,264	0,21	,276
Geregistreerd Partnerschap			,66	,049	0,60	,072
Kinderen			-,02	,947	0,03	,906
Religie			-,02	,461	-0,10	,538
Opleiding (jaren)					0,01	,858
<i>Arbeidsuren</i>						
Zelfstandig (referentie)						
Meer dan 30 uur					-0,34	,245
Minder dan 30 uur					-0,45	,119
R²		,010		,041		,048

5. Conclusie en Discussie

5.1 Conclusie

5.1.1 Onderzoeksvraag

In dit onderzoek is gekeken naar het verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid en de invloed van mate van traditionaliteit op dit verband. De onderzoeksvraag die centraal stond luidde; *In hoeverre is er een relatie tussen beroepsstatus en werktevredenheid en in hoeverre is deze relatie afhankelijk van de mate van traditionaliteit van vrouwen in Nederland?*

Als theoretische onderbouwing voor het verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid is gebruik gemaakt van het input-output model van Sousa-Poza en Sousa-Poza (2000a), waarin het verschil tussen work-inputs en work-outputs de mate van werktevredenheid weergeeft. Beroepsstatus is een output in het model van Hulin *et al.* (1985) en is in het input-output model van positieve invloed op werktevredenheid (Hulin *et al.*, 1985)

Verschillen in mate van traditionaliteit onder vrouwen werden verklaard met behulp van socialisatietheorie (Kaufmann, 2000). Meer traditionele vrouwen hebben genderrollattitudes die meer zijn gericht op de zorg voor huishouden en kinderen (o.a. Cunningham, 2008; Fuwa, 2004). Door interactie van socialisatie met invloeden uit de omgeving kunnen verschillen ontstaan in de mate van traditionaliteit en de waarden die verschillende vrouwen aanhangen (Corrigan & Konrad, 2007). Die verschillende maten van traditionaliteit kunnen vervolgens van invloed zijn op de sterkte van het verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid. Het doel van dit onderzoek was meer inzicht verkrijgen in de gender-jobsatisfaction-paradox waarbij specifiek gekeken werd naar de werking van deze paradox bij vrouwen om zo een eventueel advies of richting te geven voor vervolgonderzoek.

In ons onderzoek is er geen bewijs gevonden voor een verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid voor vrouwen in Nederland. Tevens is er geen bewijs gevonden voor invloed van mate van traditionaliteit op dit verband. Het uitblijven van significante resultaten is verrassend, gezien de theoretische argumentatie en resultaten uit eerder onderzoek. Een invloed van beroepsstatus op werktevredenheid bij vrouwen werd namelijk wel gevonden in het onderzoek van Hodson (1989), Bokemeier en Lacy (1987) en Kaiser (2007). Toch bieden ook onze resultaten meer inzicht in de gender-jobsatisfaction-paradox, namelijk dat het minder waarschijnlijk is dat mate van traditionaliteit invloed heeft op het verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid voor vrouwen in Nederland. Dit zou kunnen betekenen dat er andere factoren van invloed kunnen zijn op het verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid.

5.1.2 Deelvragen

De eerste deelvraag luidde “*In hoeverre is er een relatie tussen beroepsstatus en werktevredenheid bij vrouwen in Nederland?*” en had betrekking op het verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid. Er werd een positieve relatie tussen de twee variabelen verwacht. Er werd in dit onderzoek echter geen bewijs gevonden voor een verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid voor vrouwen in Nederland. In diverse andere literatuur werd wel een verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid voor mannen en vrouwen samen gevonden (o.a. Clark, 1997; Hodson, 1989). Echter vinden Hodson (1989) en Bokemeier en Lacy (1987) binnen deze relatie wel een verschil tussen mannen en vrouwen. Beroepsstatus blijkt voor vrouwen namelijk een minder belangrijke predictor voor werktevredenheid te zijn dan voor mannen (Bokemeier & Lacy, 1987).

Een verklaring voor het niet gevonden verband bij Nederlandse vrouwen in dit onderzoek zou dus kunnen zijn dat Nederlandse vrouwen daadwerkelijk meer nadruk leggen op andere aspecten van het werk dan beroepsstatus. Bokemeier en Lacy (1987) vinden in hun onderzoek dat er door vrouwen minder belang wordt gehecht aan factoren als loon, promotiemogelijkheden en beroepsstatus in vergelijking met mannen. Dyke en Murphy (2006) vinden in hun onderzoek dat succes en tevredenheid voor vrouwen uit verschillende elementen bestaat en dat beroepsstatus daar slechts een onderdeel van is. Voor vrouwen met een hoge beroepsstatus waren beroepsstatus en carrière inderdaad van invloed op de omschrijving van succes en werktevredenheid, maar daarnaast speelden andere factoren zoals persoonlijke groei en het ontwikkelen van betekenisvolle persoonlijke relaties ook een rol (Dyke & Murphy, 2006).

Het tweede verband dat werd onderzocht was de invloed van traditionaliteit op de relatie tussen beroepsstatus en werktevredenheid. De tweede deelvraag luidde “*In hoeverre is de mate van traditionaliteit van invloed op de relatie tussen beroepsstatus en werktevredenheid van vrouwen in Nederland?*” Ook dit verband werd, in tegenstelling tot de verwachtingen, niet gevonden. Omdat er nog vrij weinig onderzoek is gedaan naar de mogelijke relatie van mate van traditionaliteit op het verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid, kan niet gesteld worden dat er geen verband bestaat. In deze studie echter is geen bewijs gevonden.

We begonnen dit artikel met de vraag ‘Wat maakt een vrouw tevreden over haar carrière?’ uit het artikel van het NRC (Spijkerman, 2013). In ons onderzoek is geen aanwijzing te vinden

dat beroepsstatus noch traditionaliteit van invloed is op de tevredenheid van een vrouw over haar carrière. Meer onderzoek is nodig om de vraag uit het artikel te beantwoorden en inzicht te verkrijgen in de gender-jobsatisfaction-paradox van de Nederlandse vrouw.

5.2 Discussie

5.2.1 Sterke en zwakke punten

Dit onderzoek heeft verscheidene positieve en negatieve punten. Positief is dat er getracht is meer inzicht te verkrijgen in de gender-jobsatisfaction-paradox. Er zijn geen significante resultaten gevonden, maar ook het uitblijven van bevindingen levert kennis op. Omdat het slechts één onderzoek betreft, kan niet worden uitgesloten dat mate van traditionaliteit niet van invloed is op het verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid. Het geeft handvatten voor vervolgonderzoek, waarbij er meer onderzoek zou kunnen komen naar invloed van mate van traditionaliteit, of vervolgonderzoek zich zou kunnen richten op andere output-factoren die van invloed zijn op de relatie tussen beroepsstatus en werktevredenheid.

Een ander sterk punt is de European Values Study dataset. Het betreft een representatieve steekproef met een grote groep respondenten en omdat de survey al meerdere keren is gehouden, was het mogelijk voor de beheerders om verbeteringen toe te passen bij het meten van elk construct (www.europeanvaluesstudy.eu).

Daarnaast is er voor een aantal variabelen gecontroleerd, wat heeft bijgedragen aan een scherper beeld van de onderzochte verbanden.

Het onderzoek kent ook negatieve punten. Zo is bijvoorbeeld verondersteld dat egalitariteit het tegenovergestelde is van traditionaliteit. Dit is onder andere onderbouwd met voorbeelden uit onderzoek van Nordenmark (2004). Nordenmark (2004) vindt verschillen in gender ideologie in verschillende landen en vindt dat deze verschillen een deel van de landenverschillen verklaren. De European Values Study (2008) is gehouden in verschillende landen en samengesteld door een team onderzoekers uit verschillende landen (www.europeanvaluesstudy.eu). Het kan dus zo zijn dat mate van traditionaliteit op een juiste manier is gemeten, maar dat niet voor elk land ‘minder traditioneel’ niet gelijk staat aan ‘meer egalitair’. In andere woorden; dat er een ander uiteinde aan de traditionaliteitschaal uit de survey zit dan in dit onderzoek is verondersteld. Hoewel dit niet is uit te sluiten, zijn onder andere in het onderzoek van Nordenmark (2004) vergelijkbare stellingen met betrekking tot mate van traditionaliteit gebruikt en ook hier is de assumptie dat ‘egalitariteit’ het andere uiteinde van de schaal is.

Een tweede kritiekpunt betreft de meting van werktevredenheid. In dit onderzoek is werktevredenheid gemeten met één enkele vraag, waarbij de respondent op een tienpuntsschaal moest aangeven hoe tevreden zij was met haar baan. In andere onderzoeken, waaronder die van Clark *et al.* (1996), is werktevredenheid uitgebreider gemeten. In het onderzoek van Clark *et al.* (1996) is beroepsstatus gemeten met zeven stellingen met betrekking tot verschillende aspecten van het werk, waarbij de respondent op een zevenpuntsschaal aan kon geven hoe tevreden hij of zij was ten aanzien van dit aspect. Deze manier van het meten van werktevredenheid zou binnen het input-output-model passen dat in dit onderzoek wordt gebruikt en zou meer inzicht kunnen bieden in de verschillende aspecten van werktevredenheid van vrouwen in Nederland.

5.2.2 Vervolgonderzoek

Op basis van de uitkomst van dit onderzoek kunnen er aanbevelingen voor vervolgonderzoek worden gedaan.

Vervolgonderzoek kan in verschillende richtingen worden gedaan. Ten eerste kan er onderzoek worden gedaan naar andere outputfactoren die van invloed zijn op werktevredenheid. Dit kan worden gedaan op basis van het input-output-model zoals gebruikt in dit paper. In het model van Hulin *et al.* (1985) komen werkcondities als factor naar voren en in het onderzoek van Sousa-Poza en Sousa-Poza (2000a+b) ook factoren als het hebben van een interessante baan, het helpen van mensen en of de baan nuttig is en bijdraagt aan de maatschappij.

Een tweede richting van onderzoek zou kunnen kijken naar de invloed van andere factoren op het verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid, om zo meer inzicht te verkrijgen in de gender-jobsatisfaction-paradox. In dit onderzoek is louter naar vrouwen gekeken. Vervolgonderzoek zou mannen en vrouwen kunnen vergelijken, om zo inzicht te krijgen in welke factoren invloed hebben op het verband tussen beroepsstatus en werktevredenheid en of hierin sekseverschillen bestaan. Dit zou het verschil in werktevredenheid tussen mannen en vrouwen bij gelijke beroepsstatus meer kunnen verduidelijken.

Vervolgonderzoek zou ook op een andere manier kunnen kijken naar mate van traditionaliteit. Voor het meten van de mate van traditionaliteit hebben wij in ons onderzoek gebruik gemaakt van de acht stellingen over traditionele waarden die in de European Values Study aan de respondenten werden voorgelegd. Deze stellingen vormde samen een schaal met een Cronbach's Alpha van .694. Dit wijst erop dat de stellingen niet helemaal op elkaar

aansloten en op één schaal pasten, maar de Crohnbach's Alpha werd hoog genoeg geacht om mee te kunnen worden genomen in de analyse. In vervolgonderzoek kan er misschien niet zozeer worden gekeken naar de mate van traditionaliteit maar meer naar de manier waarop vrouwen een keuze maken tussen huishoudelijk werk en betaald werk en wat de invloed van deze keuze is op de relatie tussen beroepsstatus en werktevredenheid.

Hakim (2002) heeft een 'preference theory' ontwikkeld waarin onderscheid wordt gemaakt tussen drie soorten vrouwen; de werk-gecentreerde vrouw, de huishoudelijk-gecentreerde vrouw en de adaptieve vrouw. Hakim (2002) vindt bewijs voor heterogeniteit onder vrouwen in hun voorkeuren en prioriteiten met betrekking tot het combineren van huishoudelijke taken met betaald werken. Deze heterogeniteit zou eveneens kunnen voorkomen in hun arbeidspatronen. Omdat er in de preference theory gekeken wordt naar deze drie groepen vrouwen, met elk hun prioriteiten en voorkeuren wat betreft de verdeling van huishoudelijk werk en betaald werk, ontstaat er wellicht een wat simpelere en eenduidige variabele die gebruikt kan worden in de analyse van het effect van beroepsstatus op werktevredenheid.

Omdat elke groep vrouwen al door Hakim(2002) omschreven en voorzien is van kenmerken, zoals het hebben van kinderen en investeringen in educatie, kan voor elke groep vrouwen aan de hand van het input-output model van Sousa-Poza & Sousa-Poza (2000) de sterkte van de relatie tussen beroepsstatus en werktevredenheid worden voorspeld. Er wordt dan niet gekeken naar de invloed van de mate van traditionaliteit op de relatie tussen beroepsstatus en werktevredenheid, maar naar de relatie tussen beroepsstatus en werktevredenheid voor elke groep vrouwen apart. Dit zou een alternatief kunnen zijn voor de continue schaal die in dit onderzoek wordt gehanteerd, wat tot meer inzichten zou kunnen leiden. Het onderscheid in verschillende 'groepen' vrouwen zou eveneens gebruikt kunnen worden in vervolgonderzoek naar andere outputfactoren en hun correlatie met beroepsstatus en werktevredenheid.

Literatuurlijst

Allen, P. & Bennett, K. (2010). *Pasw Statistics by SPSS: a practical guide, version 18.0. Cengage Learning Australia Pty Limited.*

Batalova, J. A. & Cohen, P. N. (2002). Premarital Cohabitation and Housework: Couples in Cross-national Perspective. *Journal of Marriage and the Family*, 64(3), 743-55.

Beeksma, M. & Feenstra, P. W. (2010). *Perspectief op langer doorwerken 2010: Een onderzoek naar coa-afspraken tussen sociale partners met betrekking tot langer doorwerken. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.*

Bender, K. A., Donohue, S. M. & Heywood, J. S. (2005). Job satisfaction and gender segregation. *Oxford Economic Papers*, 57(3), 479-496.

Bokemeier, J. L., & Lacy, W. B. (1987). Job values, rewards, and work conditions as factors in job satisfaction among men and women. *The Sociological Quarterly*, 28(2), 189-204.

CBS Statline (1975-2012). Bruto arbeidsparticipatie; Beroepsbevolking vanaf 1800.

Opgevraagd van:

<http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/default.aspx?DM=SLNL&PA=71882ned&D1=14-15&D2=a&D3=0&D4=0-194%2c199-212&HDR=G3&STB=G1%2cG2%2cT&VW=T>

Geraadpleegd op 10 juni 2013.

CBS Statline (2012). Hoger Onderwijs; eerstejaarsstudenten naar vooropleiding en studierichting. Opgevraagd van:

<http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=70961 NED&D1=0&D2=1-2&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0&D7=1-2&D8=0,5,21&HDR=T,>

[G5,G4,G2,G1,G7&STB=G3,G6&VW=T](http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=70961 NED&D1=0&D2=1-2&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0&D7=1-2&D8=0,5,21&HDR=T,G5,G4,G2,G1,G7&STB=G3,G6&VW=T) *Geraadpleegd op 30 maart 2013.*

CBS Statline (2013a). Hoger Onderwijs: Afgestudeerden voor het eerste diploma.

Opgevraagd van:

<http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/default.aspx?DM=SLNL&PA=71113ned&D1=0&D>

2=0%2c272&D3=a&D4=0&D5=0&D6=a&HDR=T%2cG4%2cG3%2cG2%2cG1&STB=G5
&VW=T Geraadpleegd op 20 mei 2013.

CBS Statline (2013b). Beroepsbevolking: Geslacht en Leeftijd. Opgevraagd van:
<http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=71738NED&D1=24&D2=1&D3=0&D4=0&D5=51,60,65&HDR=G1,T&STB=G2,G3,G4&VW=T> Geraadpleegd op 14 juni 2013.

Clark, A. E. (1996). Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189-217.

Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of occupational and organizational psychology*, 96(1), 57-81.

Clark, A. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour economics*, 4, 341-372.

Connell, R. W. (2009) *Gender: In World Perspective*. (2nd ed.). Cambridge: Polity Press; Malden: Blackwell Publishers.

Corrigall, E.A. & Konrad, A.M. (2007). Gender Role Attitudes and Careers: A Longitudinal Study. *Sex Roles*. 65, 847-855.

Crompton, R. (2001). Gender Restructuring, Employment and Caring. *Social Politics*, Fall: 266 – 291.

Cunningham, M. (2008). Changing Attitudes toward the Male Breadwinner, Female Homemaker Family Model: Influences of Women's Employment and Education over the Lifecourse. *Social Forces*, 87 (1), 299 – 323.

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.

European Values Study (2008). The most comprehensive research project on human values in Europe. www.europeanvaluesstudy.eu. Geraadpleegd op 20 februari 2013.

Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and environmental medicine*, 62(2), 105-112.

Fuwa, M. (2004). Macro-Level Gender Inequality and the Division of Household Labour in 22 Countries. *American Sociological Review*, 69(6), 751-767.

Ganzeboom, H.B.G., De Graaf, P.M. & Treiman, D.J. (1992). A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status. *Social Science Research*, 21, 1-56

Ganzeboom, H.B.G. & Treiman, D.J. (1996). Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 International Standard Classification of Occupations. *Social Science Research*, 25, 201-239.

Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2003, October). Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales. Midwest Research-to-Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education, The Ohio State University, Columbus, OH.

Gruenberg, B. (1980). The Happy Worker: An Analysis of Educational and Occupational Differences in Determinants of Job Satisfaction. *American Journal of Sociology*, 86, 247-271.

Hakim, C. (2002). Lifestyle Preferences as Determinants of Woman's Differentiated Labor Market Careers. *Work and Occupations*, 29, 428-459.

Hanson, S. L., & Sloane, D. M. (1992). Young children and job satisfaction. *Journal of Marriage and the Family*, 799-811.

Hodson, R. (1989). Gender differences in job satisfaction: Why aren't women more dissatisfied? *The Social Quarterly*, 30(3), 385-399.

Hulin, C.L., Roznowski, M. & Hachiya, D. (1985). Alternative Opportunities and Withdrawal Decisions: Empirical and Theoretical Discrepancies and an Intergration. *Psychological Bulletin*, 97, 233-250.

Inglehart, R., & Baker, W. E. (2000). Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values. *American sociological review*, 19-51.

Judge, T.A. & Watanabe, S. (1993). Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78, 939-948.

Kaiser, L. C. (2007). Gender-job satisfaction differences across Europe: An indicator for labour market modernization. *International Journal of Manpower*, 28(1), 75-94.

Kaufman, G. (2000). Do Gender Role Attitudes Matter? : Family Formation and Dissolution Among Traditional and Egalitarian Men and Women. *Journal of Family Issues*, 21(4), 128-144.

Keuzekamp, S. & Oudhof, K. (2000). *Emancipatiemonitor*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Lewis, J. (2001) The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for work and care. *Social Politics*, Summer: 152-169.

Liu, R. X., Kuang, J., Gong, Q. & Hou, X. L. (2003). Principal component regression analysis with SPSS. *Computer methods and programs in biomedicine*, 71(2), 141-147.

Lut, D.M. (2012). Connection between Job Motivation, Job Satisfaction and Work Performance in Romanian Trade enterprises. *Annals of Dunărea de Jos University. Fascicle I : economics and applied informatics*, 1(3), 45-50.

Martinson, O. B. & Wilkening, E. A. (1983). Religion, work specialization, and job satisfaction: interactive effects. *Review of religious research*, 347-356.

Nordenmark, M. (2004). Does gender ideology explain differences between countries regarding the involvement of women and of men in paid and unpaid work? *International Journal of Social Welfare*, 13(3), 233-243.

Pfau-Effinger, B. (1998). Gender Cultures and the gender arrangement; a theoretical framework for cross-national gender research. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 11(2), 147-166.

Scandura, T. A. & Lankau, M. J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 377-391.

Shelton, B.A. & John, D. (1993). Does Marital Status Make a Difference? Housework Among Married and Cohabiting Men and Women. *Journal of Family Issues*, 14(3), 401-420.

Sousa-Poza, A. & Sousa-Poza, A.A. (2000a). Taking another look at the gender/jobsatisfaction paradox. *Kyklos*, 53, 135-152.

Sousa-Poza, A. & Sousa-Poza, A.A. (2000b). Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *Journal of Socio-Economics*, 29, 517-538.

Spijkerman, S. (8 maart 2013). Vrouwen vinden flexibiliteit belangrijker dan loon. Opgevraagd van: <http://www.nrc.nl/carriere/2013/03/08/vrouwen-vinden-flexibiliteit-belangrijker-dan-loon/>. *Geraadpleegd op 12 april 2013*.

Tieben, N., de Graaf, P. M. & de Graaf, N. D. (2010). Changing effects of family background on transitions to secondary education in the Netherlands: consequences of educational expansion and reform. *Research in Social Stratification and Mobility*, 28(1), 77-90.

Thornton, A., Alwin, D.F. & Camburn, D. (1983). Causes and Consequences of Sex-Role Attitudes and Attitude Change. *American Sociological Review*. 48, 211-227.

Van Dongen, W., Vanhaute, E. & Pauwels, K. (1998). *Het kostwinnersmodel voorbij: naar een nieuw basismodel voor de arbeidsverdeling binnen gezinnen*. Leuven/Apeldoorn: Garant.