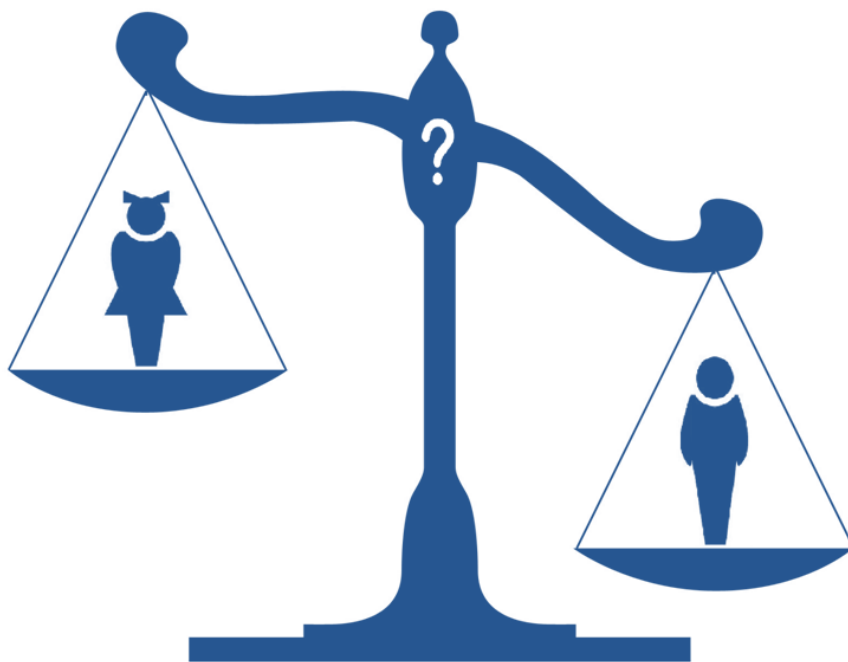


**Het genderverschil in beroepsstatus:
maken carrièregerichte arbeidswaarden het verschil?**



Danouck van Kan (3463389)

Scriptiebegeleidster: Mariska van der Horst



Inhoudsopgave

Woord Vooraf	3
1. Inleiding	4
2. Theorie	7
2.1 Gender en beroepsstatus	7
2.2 Gender en carrièregerichte arbeidswaarden	10
2.3 Carrièregerichte arbeidswaarden en beroepsstatus	11
2.4 Onderzoeksmodel	13
3. Data	14
4. Methoden	18
5. Resultaten	20
6. Conclusie en discussie	24
6.1 Conclusies	24
6.2 Vergelijking eerder onderzoek	25
6.3 Beperkingen en aanbevelingen vervolgonderzoek	25
6.4 Maatschappelijk debat en beleidsaanbevelingen	26
6.5 Wetenschappelijke bijdrage	27
Literatuurlijst	29
Appendix A	33
Aard van verbanden tussen continue afhankelijke, onafhankelijke en controlevariabelen en controle homoscedasticiteit	
Appendix B	37
Controleren op homoscedasticiteit	
Appendix C	41
Boxplots continue afhankelijke, onafhankelijke en controlevariabelen; zonder uitschieters	
Appendix D	44
Controle normaalverdeling continue afhankelijke, onafhankelijke en controlevariabelen	
Appendix E	49
Controle multicollineariteit	



Woord Vooraf

Deze scriptie vormt de afsluiting van mijn bacheloropleiding sociologie die ik tussen 2009 en 2012 volgde aan de Universiteit van Utrecht. Ik koos ervoor om de relaties tussen beroepsstatus, gender en arbeidswaarden te onderzoeken, omdat ik via deze scriptie aansluiting zocht tussen mijn bacheloropleiding en toekomstige masteropleiding. De masteropleiding, getiteld 'Arbeid, Organisatie en Management', die ik aan de Erasmus Universiteit van Rotterdam ga studeren, is namelijk gericht op organisatiesociologie.

Daarnaast wilde ik graag meer kennis opdoen over waarom mannen vaak een hogere beroepsstatus hebben dan vrouwen. Mijn eigen ambitie is namelijk om sociologische inzichten in de bedrijfspraktijk toe te passen. Ik ben van mening dat dit soort problemen pas opgelost kunnen worden als de oorzaak ervan bekend is. Met deze scriptie heb ik getracht mijn eigen kennis over beroepsstatus, gender en arbeidswaarden te vergroten, zodat ik inzichten hierover in mijn verdere studie en loopbaan mee kan nemen.

Via deze weg wil ik mijn familie en vrienden bedanken voor de tijd en ruimte die zij mij gunden om deze scriptie te schrijven en af te ronden. Tot slot wil ik van de gelegenheid gebruik maken om mijn scriptiebegeleidster Mariska van der Horst, PhD studente sociologie aan de Universiteit van Utrecht, hartelijk te bedanken voor haar heldere feedback op mijn bachelorscriptie. Mede door haar heb ik een scriptie kunnen schrijven waar ik trots op ben. Ik wens haar veel succes toe in haar verdere loopbaan.

Danouck van Kan



1. Inleiding

In de Nederlandse media en politiek woedt al lange tijd een maatschappelijke discussie over waarom vrouwen minder vaak dan mannen een baan met een hoge status bekleden (Intermediair, 2009; Managers Online, 2006; Tweede Kamer, 2009-2010). De Tweede Kamer is het er over eens dat de vrouwenemancipatie in Nederland op het gebied van arbeid nog niet af is. Nog altijd is er geen algemene consensus over wat ten grondslag ligt aan dit ongelijkheidsprobleem (Tweede Kamer, 2009-2010). Een aantal partijen waaronder de PvdA, het CDA en GroenLinks zijn van mening dat structurele factoren (zoals vrouwendiscriminatie) deze ongelijkheid veroorzaken. De roep om een topvrouwen quotum is onder deze groep groot (Intermediair, 2009; Tweede Kamer, 2009 – 2010). In de media komt daarnaast naar voren dat mannen eerder bereid zijn dan vrouwen om hun privéleven op te offeren voor een topfunctie (Managers Online, 2006). Een topfunctie zou om die reden voor de meeste vrouwen niet aantrekkelijk zijn (Managers Online, 2006). Niet structurele factoren, maar een gendersverschil veroorzaakt in dat geval het gendersverschil in status. Wetenschappelijk onderzoek ondersteunt deze gedachte. Dyke en Murphy (2006) stellen bijvoorbeeld dat het gendersverschil in status samenhangt met een gendersverschil in de waarden die mensen in hun werk nastreven.

Naar aanleiding van deze maatschappelijke discussie zal in deze scriptie de invloed van gender en arbeidswaarden op beroepsstatus nader worden onderzocht. De term beroepsstatus verwijst naar de hiërarchische positie (stratificatie) die mensen innemen op basis van een combinatie van hun opleidingsniveau, de hoogte van hun beroepsprestige (het aanzien dat een persoon in zijn functie geniet) en de hoogte van hun inkomen. Het begrip arbeidswaarden omvat de doelen die mensen kunnen nastreven in een baan (Herzog, 1982; Marini, Fan, Finley, & Beutel, 1996; Konrad, Ritchie, Lieb & Corrigan, 2000). De indeling in carrièregerichte en andere arbeidswaarden zal in deze scriptie gebruikt worden. De interesse gaat er namelijk naar uit om te achterhalen of aan het gendersverschil in beroepsstatus een gendersverschil in arbeidswaarden ten grondslag ligt. Het nastreven van carrièregerichte arbeidswaarden werkt statusverhogend (zoals het nastreven van een hoog salaris of van een verantwoordelijke functie). Andere arbeidswaarden belichamen juist andere waarden die mensen in hun werk belangrijk kunnen vinden (zoals het belangrijk vinden om met mensen te werken of het belangrijk vinden om met werk een verschil te kunnen maken voor de maatschappij) (Konrad et al., 2000).

Vanwege de maatschappelijke discussie en de omvang van dit probleem in Nederland, betreft de scope van dit onderzoek Nederland. Om te zien of in Nederland het gendersverschil in carrièregerichte arbeidswaarden opgaat en of een mogelijk verschil hierin samenhangt met een beroepsstatusverschil tussen Nederlandse mannen en vrouwen, is de hoofdvraag van deze scriptie:



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

Om deze hoofdvraag adequaat te kunnen beantwoorden, zal eerst antwoord gegeven worden op de volgende drie deelvragen: *In hoeverre is er een genderverschil in beroepsstatus? In hoeverre is er een genderverschil in arbeidswaarden? In hoeverre bepalen iemands arbeidswaarden de hoogte van zijn beroepsstatus?* Daarna zal een antwoord op de hoofdvraag van dit onderzoek geformuleerd worden.

De beantwoording van de hoofdvraag zal het maatschappelijk debat over werkende vrouwen op verschillende wijzen verder helpen en dat is nodig. De ongelijkheid tussen mannen en vrouwen is in Nederland namelijk nog altijd groot op twee van de drie vlakken waarop de definitie van beroepsstatus steunt. Ten eerste wordt in een monitor van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) (2011), 'Talent naar de top' gerapporteerd dat vrouwen nog steeds over de gehele linie van onderzochte sectoren stelselmatig achterlopen op mannen qua het werken in een topfunctie of een subtopfunctie met een hoog beroepsprestige (SCP, 2011). In Nederland genieten mannen dus een hoger beroepsprestige dan hun vrouwelijke collega's. Ten tweede verschilt het inkomen dat vrouwen en mannen aan hun werk overhouden in Nederland ook erg. Mannen verdienen in 2009 gemiddeld 36.000 euro tegenover de 20.000 euro die vrouwen gemiddeld verdienen. Over de periode 2006 - 2009 was het uurloon van vrouwen die in vast dienstverband werkten gemiddeld twintig procent lager dan dat van mannen in eenzelfde soort functie (Merens, Van den Brakel, Hartgers & Hermans, 2010). Ten derde blijkt uit de Emancipatiemonitor van 2010, uitgegeven door het SCP in samenwerking met het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) dat het opleidingsniveau van vrouwen in Nederland de afgelopen periode gelijk is getrokken met dat van de Nederlandse man. Het percentage jonge vrouwen met een HBO diploma is sinds 1995 zelfs hoger dan het percentage jonge mannen met een HBO diploma (CBS, 2007). Uit het voorgaande is duidelijk dat de beroepsstatus van mannen en vrouwen in Nederland nog steeds niet gelijk is.

Indien dit genderverschil in beroepsstatus in Nederland samen blijkt te hangen met een genderverschil in carrièregerichte arbeidswaarden, dan kan men in het maatschappelijk debat ten eerste concluderen dat vrouwen andere arbeidswaarden in hun werk nastreven dan mannen. Structurele factoren (zoals vrouwendiscriminatie op de arbeidsmarkt en het feit dat vrouwen wegens het krijgen van kinderen werk en privé moeilijk kunnen combineren) zouden dan niet alleen het genderverschil in beroepsstatus verklaren. Mogelijk verklaart daarnaast het genderverschil in carrièregerichte arbeidswaarden het genderverschil in beroepsstatus. De uitkomsten van dit onderzoek kunnen ook uitwijzen dat een genderverschil in carrièregerichte arbeidswaarden het



genderverschil in beroepsstatus niet verklaart. Het is dan niet bewezen dat structurele factoren het genderverschil in beroepsstatus bepalen, maar de invoering van het topvrouwenquotum op de arbeidsmarkt moet in dat geval niet terzijde worden geschoven. Er zal dan meer onderzoek moeten komen naar de invloed van structurele factoren op het genderverschil in beroepsstatus en naar manieren om die invloed te minimaliseren. De conclusie van dit onderzoek kan in ieder geval een bijdrage leveren aan het maatschappelijk debat in Nederland over de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op het gebied van arbeid.

Verder is dit onderzoek in twee opzichten voor de wetenschap waardevol om uit te voeren. Ten eerste scoort juist in Nederland emancipatie in de publieke opinie vrij hoog, maar is er in de realiteit nog altijd sprake van een vrij klassieke rolverdeling (Poortman & Van der Lippe, 2009). Vanwege de discrepantie tussen wat de Nederlandse bevolking zegt te willen en de realiteit in Nederland (Poortman & Van der Lippe, 2009), is het wetenschappelijk interessant om juist over Nederland nieuwe kennis te vergaren. Ten tweede is meer onderzoek nodig naar waarom een genderverschil in arbeidswaarden juist een genderverschil in *beroepsstatus* zou kunnen betekenen. De waarde van bijvoorbeeld een managementfunctie ligt namelijk niet alleen in de hoogte van het inkomen, maar ook in het beroepsprestige van de functie en de educatie die ervoor is gevolgd. In eerder onderzoek is vaak alleen onderzoek gedaan naar de invloed van het genderverschil in arbeidswaarden op het genderverschil in inkomen (Leuptow, 1980; Herzog, 1982; Huntley & Davis, 1983; ; Lindsay & Knox, 1984; Marini et al., 1996; Konrad et al., 2000; Dyke & Murphy, 2006; Twenge, Campbell, Hoffman & Lance, 2010; Ferssizidis, Adams, Kashdan, Plummer, Mishra & Ciarrochi, 2010). Men heeft zich nog niet eerder gefocust op de invloed van het genderverschil in *carrièregerichte* arbeidswaarden in Nederland op het genderverschil in beroepsstatus. Met dit onderzoek wordt dus beoogd extra informatie toe te voegen aan de bestaande kennis over de invloed van arbeidswaarden en gender op beroepsstatus.



2. Theorie

De relaties tussen gender, arbeidswaarden en beroepsstatus worden hieronder theoretisch onderbouwd. Later wordt getest in hoeverre de hypothesen die voortvloeien uit deze theorieën voor Nederland gelden.

2.1 Gender en beroepsstatus

In de wetenschappelijke literatuur komt een drietal structurele oorzaken van een genderverschil in beroepsstatus aan de orde. Ten eerste gaat het om de visie die de sociale omgeving heeft op de rolverdeling tussen mannen en vrouwen. Daarnaast zijn er belemmeringen waar vrouwen tegenaan lopen op de werkvloer. Tot slot komt aan bod dat vrouwen door structurele factoren op den duur minder investeren in vaardigheden en ervaringen dan mannen. Eerst worden deze inzichten verder toegelicht. Uit de gedachte die ten grondslag ligt aan deze ideeën, wordt vervolgens één hypothese afgeleid over de relatie tussen gender en beroepsstatus.

Allereerst bespreekt de rolcongruentie theorie het verband tussen het genderverschil in beroepsstatus en de eerste structurele factor, namelijk de visie die de sociale omgeving heeft op de rolverdeling tussen mannen en vrouwen. Volgens de rolcongruentie theorie verwacht de sociale omgeving van mannen en vrouwen sommige carrièrekeuzes wel en anderen niet van hen. Mannen en vrouwen hebben namelijk via gendersocialisatie een bepaalde rol toebedeeld gekregen (Reskin & Padavic, 1994; Eagly & Karau, 2002; Crompton, Lewis & Lyonette, 2007). In Nederland wordt mannen van oudsher de rol van kostwinnaar aangeleerd. Vrouwen zorgen in die rolverdeling voor het huishouden en het gezin (Crompton et al., 2007). Mannen en vrouwen zullen via hun werk hun rolgebonden vaardigheden willen trainen en dat is van invloed op de keuze voor hun opleiding en werk (England, 1992). Vrouwen zouden relatief vaker voor beroepen kiezen die aansluiten bij huishoud- en zorgvaardigheden. Mannen kiezen relatief vaker voor beroepen waarmee ze de rol van kostwinnaar het best kunnen uitoefenen (England, 1992). De beroepen waarvoor vrouwen vanuit hun maatschappelijke rol kiezen, hebben vaak een minder hoge beroepsstatus dan de beroepen waarvoor mannen kiezen (England, 1992). Dat er vrouwen zijn die graag een baan met een hoge beroepsstatus willen bekleden, congrueert niet met wat de sociale omgeving van vrouwen verwacht (Reskin & Padavic, 1994; Eagly & Karau, 2002). Vanuit hun sociale omgeving zullen deze vrouwen afwijzende reacties krijgen op hun keuze. Deze reactie ervaren vrouwen als een bestraffing van hun 'afwijkende gedrag'. De verwachting is dat vrouwen uit angst voor een negatieve kijk van anderen er vaak voor kiezen de hun toegeschreven rol te vervullen. Ze zullen daarom vaak een baan met een hoge beroepsstatus laten varen (Reskin & Padavic, 1994; Eagly & Karau, 2002).



Natuurlijk zijn er wel vrouwen die typische 'mannenberoepen' uitvoeren en mannen die typische 'vrouwenberoepen' kiezen. De mate waarin een persoon zich iets aantrekt van zijn sociale omgeving en de mate waarin hij volgens de klassieke genderrol is gesocialiseerd, bepalen de mate waarin diegene zich verplicht voelt een baan te kiezen die volgens zijn sociale omgeving past bij zijn geslacht. Alhoewel de gendersocialisatie volgens verschillende auteurs afneemt, worden jongens en meisjes nog steeds onbewust verschillend gesocialiseerd. (Marini et al., 1996; Konrad et al., 2000; Twenge & King 2005). Deze gedachte verduidelijkt waarom vrouwen tegenwoordig niet alleen maar 'vrouwenberoepen' kiezen, maar ook waarom vrouwen nog steeds vaak andere beroepen kiezen dan mannen.

De tweede structurele factor waarmee vrouwen te maken krijgen, is dat zij op de werkvloer vaak belemmerd worden om een hoge beroepsstatus te bereiken. Discriminatie, paternalisme en stereotypering liggen hieraan ten grondslag (Reskin & Padavic, 1994). Het idee is dat mannen door deze factoren proberen hun vergaarde positie in de maatschappij te beschermen tegen vrouwen (Draulans, 2001). Mannen zouden bang zijn dat hun beroepsstatus keldert als vrouwen dezelfde baan gaan uitvoeren. Ook zouden ze ervan uit gaan dat wanneer vrouwen op de arbeidsmarkt een gelijke positie verkrijgen, ze dat ook willen op andere vlakken zoals in het gezin en de politiek (Reskin & Padavic, 1994). Daarnaast denken werkgevers dat vrouwen hun familie belangrijker vinden dan hun werk, de baan niet aankunnen of geen promotie willen (Draulans, 2001; Haveman & Beresford, 2012). Deze aannames hebben vrouwen uitgesloten van beroepen waarmee veel verantwoordelijkheid en daarmee vaak een hoge beroepsstatus gemoeid zijn.

De laatste structurele factor die inhoudt dat vrouwen op den duur minder investeren in vaardigheden en ervaringen dan mannen, wordt aan de hand van Becker's (1975) human capital theory besproken. Deze theorie stelt dat mensen met hun opleiding en werkervaring investeren in vaardigheden en ervaringen die samen een bepaalde hoeveelheid menselijk kapitaal (human capital) vormen (Becker, 1975; Reskin & Padavic, 1994). Het menselijk kapitaal onderscheidt een individu van andere participanten op de arbeidsmarkt. Het bepaalt hoe aantrekkelijk een persoon is voor werkgevers. Becker (1975) verwacht een positieve relatie tussen de hoeveelheid menselijk kapitaal dat iemand heeft en de hoogte van zijn beroepsstatus. Toegepast op de Nederlandse vrouw betekent deze theorie, dat ze aan de start van hun carrière via hun opleiding een gelijke hoeveelheid menselijk kapitaal opgebouwd hebben als mannen. Op dat moment zijn zij nog even aantrekkelijk op de arbeidsmarkt als mannen (Bertrand, Goldin & Katz, 2010). Doordat vrouwen vaak interrupties in hun loopbaan hebben vanwege structurele factoren (bijvoorbeeld vanwege het krijgen van kinderen), bouwen zij in hun carrière minder menselijk kapitaal op dan mannen (Haveman & Beresford, 2012). Vrouwen zijn daardoor op latere leeftijd minder aantrekkelijk voor topfuncties met een hoge beroepsstatus dan mannen (Bertrand et al., 2010; Haveman & Beresford, 2012). Daarnaast werken



vrouwen vaak minder uren per week dan mannen. Ook daardoor bouwen zij minder menselijk kapitaal op dan mannen (Poortman & Van der Lippe, 2009). Dit geldt zowel voor vrouwen die kinderen hebben als voor vrouwen die geen kinderen hebben (Poortman & Van der Lippe, 2009).

In het algemeen stellen de bovengenoemde inzichten dat mannen en vrouwen nog steeds onderhevig zijn aan een scala aan structurele factoren die vrouwen belemmeren in het bereiken van een hoge beroepsstatus. De beroepen die vrouwen onder invloed van die structurele factoren kiezen, hebben een minder hoge beroepsstatus dan de beroepen die mannen daardoor kiezen. Hieruit volgt de hypothese:

1) *Vrouwen hebben een lagere beroepsstatus dan mannen.*

In eerdere publicaties is onderzoek gedaan naar het genderverschil in managementfuncties. Het blijkt inderdaad dat de sociale omgeving van vrouwen over het algemeen niet verwacht dat vrouwen een hoge managementfunctie ambiëren. Dit weerhoudt vrouwen er vervolgens vaak van om te solliciteren naar hoge managementfuncties (Haveman & Beresford, 2012).

Daarnaast komt naar voren dat vrouwen minder kans hebben op een hoge leidinggevende functie dan mannen en dat daaraan vooroordelen over de competenties van vrouwen ten grondslag liggen (Eagly, 1987; Draulans, 2001). Ook blijken managers werkende vrouwen vaak niet te associëren met leidinggeven (Eagly & Karau, 2002). Verder beoordelen werkgevers de prestatie van mannelijke lage of middelhoge managers beter dan gelijke prestaties van vrouwelijke lage of middelhoge managers. Dat gegeven maakt het voor vrouwen ook moeilijker om een hoge leidinggevende functie te bereiken (Eagly, 1987; Draulans, 2001; Haveman & Beresford, 2012). Tevens bieden werkgevers vrouwen structureel minder loon en promotiekansen dan mannen met dezelfde competenties (Martinko & Gardner, 1983; Reskin & Padavic 1994; CBS, 2007; SCP, 2011).

Eerder onderzoek bevestigt ook de theorie over de interrupties van de loopbaan (Bertrand et al., 2010; Haveman & Beresford, 2012). Er komt uit diverse onderzoeken naar voren dat vrouwelijke hoogopgeleiden aan het begin van hun loopbaan even gewild zijn voor hoge managementfuncties als mannen. Later worden vrouwen inderdaad steeds minder aantrekkelijk door interrupties in de loopbaan vanwege bijvoorbeeld een bevalling. Daarnaast gaan vrouwen ten behoeven van het gezin vaak minder werken en dat zorgt ook voor een kleinere kans op een hoge managementfunctie (Bertrand et al., 2010; Haveman & Beresford, 2012).

Voorgaand onderzoek ondersteunt de theorieën die ten grondslag liggen aan deze hypothese. Dit onderzoek zal kennis over Nederland met betrekking tot deze hypothese toevoegen.



Bovendien wordt in dit onderzoek de invloed van structurele factoren op beroepsstatus onderzocht wanneer carrièregerichte arbeidswaarden meegenomen worden.

2.2 Gender en carrièregerichte arbeidswaarden

De relatie tussen gender en arbeidswaarden staat als tweede centraal in dit onderzoek. De sociale roltheorie is bruikbaar om de verschillen die tussen de seksen bestaan met betrekking tot arbeidswaarden te verduidelijken (Frieze, 1978; Leuptow, 1980; Dio, Saragovi & Koestner, 1996; Konrad et al., 2000; Crompton et al., 2007). In het onderzoek van Konrad et al. (2000) is de manier waarop mannen en vrouwen rolpatronen krijgen aangeleerd uitgedrukt als 'gender socialization'. Tijdens de gendersocialisatie wordt personen aangeleerd zich te gedragen naar het verwachte rolvoorbeeld. Het ultieme doel hiervan is dat deze waarden geïnternaliseerd raken zodat ze zonder nadenken het gedrag bepalen (Konrad et al., 2000). Mannen gaan het daardoor belangrijk vinden om een hoge status te bereiken en een hoog inkomen te verdienen (Frieze, 1978; Leuptow, 1980; Dio et al., 1996; Dyke & Murphy, 2006). Vrouwen wordt juist aangeleerd zich te focussen op goede relaties en de zorg voor anderen (Dio et al., 1996; Konrad et al., 2000). Hoewel er in de opvoeding steeds minder nadruk ligt op de gendersocialisatie, worden jongens en meisjes onbewust verschillend gesocialiseerd (Konrad et al., 2000; Twenge & King 2005). Marini et al. (1996) brengen vervolgens gendersocialisatie in verband met het internaliseren van verschillende arbeidswaarden. De carrièregerichte arbeidswaarden, waarover eerder is gesproken, komen overeen met de doelen die jonge mannen door hun gendersocialisatie belangrijk gaan vinden (Dio et al., 1996; Konrad et al., 2000). Aangenomen wordt dat een persoon met meer carrièregerichte arbeidswaarden die belangrijker vindt dan iemand die minder carrièregerichte arbeidswaarden heeft. Omdat de socialisatie van meisjes anders vorm krijgt dan die van jongens, is de verwachting dat mannen er meer carrièregerichte arbeidswaarden op nahouden dan vrouwen. De tweede hypothese van dit onderzoek luidt daarom:

2) Mannen hebben meer carrièregerichte arbeidswaarden dan vrouwen.

Het verschil in arbeidswaarden tussen mannen en vrouwen dat door gendersocialisatie is gevormd, is vaak onderzocht door de arbeidsaspiraties van jongeren in de Verenigde Staten te bevragen (Leuptow, 1980; Herzog 1982; Huntley & Davis, 1983; Marini et al., 1996; Twenge et al., 2010). Er is bevestigd dat traditionele genderrollen de aspiraties van jonge mensen vormgeven. Jonge vrouwen aspireren bijvoorbeeld om in hun functie voor mensen te kunnen zorgen en jonge mannen aspireren juist veel status en inkomen te behalen in hun loopbaan (Leuptow, 1980; Herzog 1982; Huntley & Davis, 1983; Marini et al., 1996; Konrad et al., 2000).



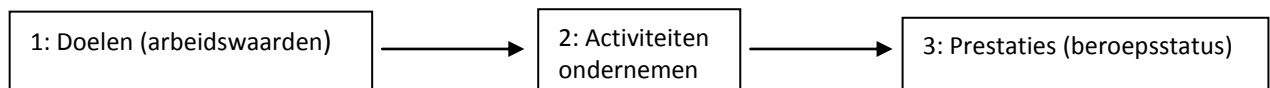
Daarnaast is in de Verenigde Staten en Groot Brittannië onderzoek gedaan naar het verschil in arbeidswaarden van werkende mannen en vrouwen in managementfuncties (Ragins & Sundstrom, 1989; Sturges, 1999; Dyke & Murphy, 2006; Mortimer & Lorence, 1979; Crompton et al., 2007; Black, Haviland, Sanders & Taylor, 2008). Daarin is aangetoond dat vrouwen in een managementpositie hun succes minder vaak uitdrukken in termen van hiërarchische of financiële vooruitgang dan mannelijke managers (Sturges, 1999). Dit betekent dat vrouwelijke managers deze carrièregerichte aspecten in hun baan minder belangrijk vinden dan mannelijke managers (Sturges, 1999) Dyke & Murphy (2006) concludeerden bovendien dat het voor mannen moeilijker was om in het belang van een persoonlijke relatie hun carrière op te geven. Voor vrouwen gold juist het omgekeerde. Dit gegeven hing samen met de arbeidswaarden die zij geïnternaliseerd hadden.

Er is nog weinig bekend over de invloed van structurele factoren op de relatie tussen carrièregerichte arbeidswaarden en beroepsstatus. Dit onderzoek zal meer inzicht geven in deze invloed. Daarnaast focust dit onderzoek zich op de Nederlandse bevolking waarnaar met betrekking tot deze relatie en invloed nog weinig onderzoek is gedaan.

2.3 Carrièregerichte arbeidswaarden en beroepsstatus

Een deel van de 'sociaal cognitieve carriëretheorie' gaat over de relatie tussen doelen die mensen belangrijk vinden om in hun leven te bereiken en de prestaties die voortvloeien uit de activiteiten die men onderneemt om die doelen te realiseren (Lent, Brown & Hackett, 1994). In dit kader verduidelijkt deze theorie hoe arbeidswaarden (doelen) leiden tot het ondernemen van activiteiten en hoe het ondernemen van activiteiten vervolgens bijdraagt aan de beroepsstatus (prestatie) van een persoon (Rogers & Creed, 2011; Thompson & Dahling, 2011). Om de begrippen uit deze theorie te onderscheiden, is Figuur 2.1 opgemaakt. In de tekst is met cijfers aangegeven aan welk deel van de theorie wordt gerefereerd.

Figuur 2.1: Theoretisch schema arbeidswaarden en beroepsstatus



Op basis van: Lent et al. (1994)

Verschillende onderzoekers pasten deze theorie toe op hun eigen onderzoek. Keuzes die mensen in hun carrière maken zijn volgens de auteurs van deze onderzoeken gebaseerd op de doelen (1) die zij in hun werk belangrijk vinden om te behalen (Ali & McWhirter, 2006; Coogan & Chen, 2007; Roger & Creed, 2011; Thompson & Dahling, 2011). Arbeidsdoelen vormen daarmee de



leidraad in een carrière. Vervolgens kiezen mensen een actie te ondernemen (2) waarmee zij verwachten tegemoet te komen aan hun arbeidsdoel (Lent et al., 1994). Jongeren die het arbeidsdoel hebben om een glansrijke carrière te krijgen, gaan bijvoorbeeld een stage lopen bij een prominent bedrijf. Jongeren die niet bezig zijn met hun carrière, kunnen op basis van een gebrek aan arbeidsdoelen beslissen om hun school niet af te maken. De verschillende acties leiden tot verschillende prestaties (3) in de loopbaan (Thompson & Subich, 2006). De prestatie die wordt behaald staat in verschillend onderzoek synoniem voor de beroepsstatus die een persoon bereikt. Op basis hiervan stellen diverse onderzoekers dat mensen met verschillende arbeidsdoelen een verschillende beroepsstatus hebben. De activiteiten die mensen ondernemen zijn daarbij de verbindende factor tussen arbeidsdoelen en beroepsstatus (Thompson & Subich, 2006; Roger & Creed, 2011; Thompson & Dahling, 2011).

In dit onderzoek wordt het begrip arbeidsdoelen vervangen door het begrip arbeidswaarden. Beide belichamen namelijk de waarden die mensen belangrijk kunnen vinden in hun werk. Ook hier wordt aangenomen dat personen met meer carrièregerichte arbeidswaarden die belangrijker vinden dan personen die minder carrièregerichte arbeidswaarden hebben. Omdat carrièregerichte arbeidswaarden aansturen op het bereiken van een hoge beroepsstatus, zal een persoon met meer carrièregerichte arbeidswaarden meer activiteiten ontwikkelen die bijdragen aan het bereiken van een hoge beroepsstatus dan een persoon die minder carrièregerichte arbeidswaarden heeft. De hypothese die hieruit resulteert, is:

- 3) *Mensen met meer carrièregerichte arbeidswaarden hebben een hogere beroepsstatus dan mensen die minder carrièregerichte arbeidswaarden hebben.*

Diverse onderzoekers gebruikten de theorie van Lent et al. (1994) om hun onderzoek theoretisch te ondersteunen. In Australië is bijvoorbeeld onderzoek gedaan naar de samenhang tussen carrièredoelen die jongeren zichzelf stelden en de acties die zij daadwerkelijk ondernamen om die carrière doelen te realiseren (Roger & Creed, 2011). Het blijkt dat jongeren die meer carrièregerelateerde doelen hadden, meer carrièregerelateerde acties ondernamen. Zij deden beter hun best op school en hadden vaak al werkervaring opgedaan. Hieruit komt naar voren dat persoonlijke arbeidsdoelen inderdaad aanzetten tot het ondernemen van activiteiten waarmee wordt getracht die doelen te realiseren (Roger & Creed, 2011).

Daarnaast is in Noord Amerikaans onderzoek een verband gevonden tussen de aspiratie om carrière te maken en het bereiken van een hoge beroepsstatus (Thompson & Dahling, 2011). Mensen die het doel hadden om carrière te maken, hadden een hogere beroepsstatus dan mensen die carrière maken minder belangrijk vonden. Deze relatie bleef bestaan als er werd gecontroleerd voor

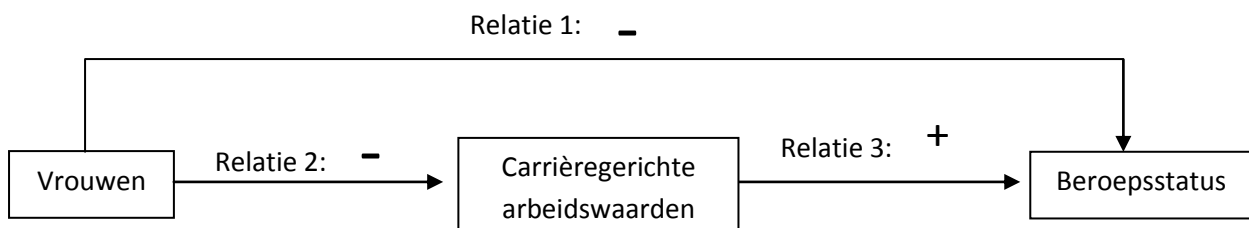


het geslacht. In het onderzoek van Thompson & Dahling (2011) is alleen de invloed aspiraties van jongeren op hun beroepsstatus bekeken. In dit onderzoek wordt breder gekeken, namelijk naar werkende personen tussen de achttien en 65 jaar oud. Daarnaast betreft de scope niet Noord Amerika of Australië. In dit onderzoek wordt Nederland juist bekeken waar nog weinig onderzoek is gedaan naar de relatie tussen carrièregerichte arbeidswaarden en beroepsstatus.

2.4 Onderzoeksmodel

Samengevat zijn er drie hypothesen gevormd over de relaties die hieronder in Figuur 2.2 te zien zijn. De verwachtingen zijn dat vrouwen een lagere beroepsstatus hebben dan mannen (relatie 1), dat vrouwen minder carrièregerichte arbeidswaarden hebben dan mannen (relatie 2) en dat mensen met meer carrièregerichte arbeidswaarden een hogere beroepsstatus hebben dan mensen die minder arbeidswaarden hebben (relatie 3).

Figuur 2.2: Theoretisch model vrouwen - arbeidswaarden - beroepsstatus.



Met dit onderzoek wordt beoogd te achterhalen of een genderverschil in carrièregerichte arbeidswaarden ten grondslag ligt aan het genderverschil in beroepsstatus. Door de drie op zichzelf staande hypothesen te testen, valt hierover nog geen uitsluitsel te geven. Het kan namelijk zijn dat de relaties onafhankelijk van elkaar wel bestaan, maar dat ze verdwijnen wanneer het model als geheel wordt getest. Daarom wordt een vierde hypothese op basis van de drie voorgaande hypothesen geformuleerd:

- 4) *De beroepsstatus van mannen en vrouwen is gelijk indien rekening wordt gehouden met carrièregerichte arbeidswaarden.*

Door het testen van deze hypothese kan op het tweede deel van de hoofdvraag ook een antwoord geformuleerd worden.



3. Data

De data waarmee de hypothesen zijn onderzocht zijn afkomstig uit de European Values Study (EVS). De EVS is gebaseerd op herhaalde cross-sectie data en is in 1981, 1990, 1999 en 2008 uitgevoerd (EVS, 2010). In 2008 zijn de vragenlijsten afgenomen door middel van face to face interviews in 47 Europese landen. Tijdens die dataverzameling zijn ongeveer 70.000 Europeanen geïnterviewd. De EVS data geven inzicht in de ideeën, overtuigingen, voorkeuren, waarden en meningen op het gebied van lijfstijl, familie, werk, religie, politiek en de maatschappij van alle Europeanen (EVS, 2010).

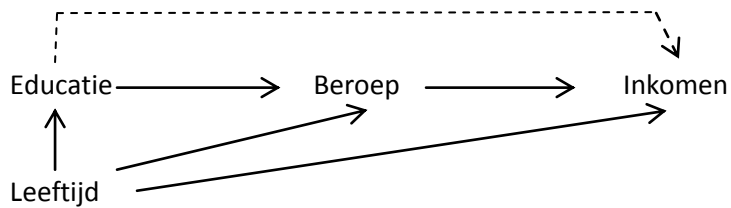
In dit onderzoek is de dataset over Nederland uit 2008 gebruikt, omdat deze de meest recente versie van de EVS in Nederland is. Daarnaast bevat de EVS data over beroepsstatus, arbeidswaarden en geslacht die bruikbaar zijn voor dit onderzoek. De steekproef is getrokken uit alle Nederlandse postadressen (postadressen van bedrijven zijn hiervan uitgesloten). Er is aan de hand van de grootte van een gemeente bepaald hoeveel personen er uit die gemeente geïnterviewd dienden om een evenredig beeld te krijgen. Uit de geselecteerde postadressen is steeds een persoon boven de achttien jaar geïnterviewd die vanaf die datum het eerst jarig was, ongeacht zijn of haar nationaliteit en beheersing van de Nederlandse taal. De vragenlijsten zijn in de periode 21 mei 2008 tot 31 oktober 2008 afgenomen. De interviewers zijn grondig getraind voordat ze respondenten mochten interviewen en hebben ten minste vier pogingen gedaan om de respondent te bereiken. In 2008 zijn in totaal 3176 personen benaderd voor een interview en daarvan zijn daadwerkelijk 1554 personen geïnterviewd. De respons ratio bedroeg daarmee 48,92%. Deze steekproef is representatief voor Nederland (EVS, 2010). De EVS onderzoekers bekeken of de steekproef op de volgende punten overeenkwam met wat bekend is over de Nederlandse populatie: het percentage personen per regio, per provincie, per sociale klasse, per hoogst gevolgde opleiding, per geslacht, per huishoudgrootte en per leeftijdscategorie (EVS,2010).

De belangrijkste afhankelijke variabele van dit onderzoek is beroepsstatus. De EVS dataset bevat meerdere variabelen waarmee beroepsstatus gemeten is. Daarvan is de ISEI sociaaleconomische beroepsstatusschaal van Ganzeboom, De Graaf en Treiman (1992) de meest bruikbare voor dit onderzoek. De ISEI beroepsstatusschaal is namelijk gebaseerd op gestandaardiseerde waarden voor inkomen, beroepsprestige en educatie, gecorrigeerd voor leeftijd.

De correctie voor leeftijd is nodig vanwege het feit dat hoewel oudere mensen vaak minder hoog zijn opgeleid, zij vanwege hun al langer lopende carrière wel een hogere beroepsstatus hebben dan jongere mensen. Verder geeft de ISEI het indirecte effect van educatie via de beroepsprestige van een persoon op zijn inkomen weer en wordt op dezelfde manier voor educatie gecontroleerd als waarop voor leeftijd wordt gecontroleerd (Ganzeboom et al., 1992).



Figuur 3.1: Eenvoudige weergave van het ISEI sociaaleconomische beroepsstatus model



Bron: Ganzeboom et al., 1992

De inkomensongelijkheid tussen mannen en vrouwen in de ISEI behoeft enige aandacht. Ganzeboom et al. (1992) gebruikten voor de opbouw van de ISEI alleen informatie over mannen en beargumenteren dat een aanpassing nodig is vanwege het inkomensverschil tussen mannen en vrouwen. Toch geven zij aan dat het model zonder de aanpassing eigenlijk beter is, omdat het vrouwendiscriminatie goed zou kunnen weergeven. Vanwege het feit dat in dit onderzoek juist verschillen in gender gemeten worden, is de ISEI als variabele niet aangepast.

De variabele ‘carrièregerichte arbeidswaarden’ is in hypothese 1, 3 en 4 behandeld als een onafhankelijke variabele en in hypothese 2 als afhankelijke variabele. Deze variabele is samengesteld op basis van een vraag uit de EVS over wat respondenten in hun werk belangrijk vinden. Respondenten hadden de keuze uit zeventien antwoordmogelijkheden die de interviewer stuk voor stuk voorlas. De respondent moest per antwoordmogelijkheid aangeven of hij die belangrijk vond in zijn werk. Er mochten meerdere antwoordmogelijkheden geselecteerd worden. Of de respondent een antwoordmogelijkheid noemden is gecodeerd als 0 = niet genoemd en 1 = genoemd. Voor het meten van de carrièregerichte arbeidswaarden is per respondent geteld hoeveel van de volgende vijf arbeidswaarden zijn genoemd: ‘een goed salaris, initiatief kunnen tonen, een werkring waar je merkt iets te kunnen bereiken, invloed hebben bij belangrijke beslissingen en een verantwoordelijke functie’. Deze keuzemogelijkheden werken in potentie allemaal statusverhogend. Vervolgens is het getelde aantal gedeeld door het totaal aantal carrièregerichte arbeidswaarden, namelijk vijf.

De variabele geslacht is alleen als onafhankelijke variabele gebruikt. Zowel mannen als vrouwen namen deel aan de interviews van de EVS en daarom is data beschikbaar over beide groepen. Voor dit onderzoek is de dichotome variabele ‘vrouw’ gebruikt met 0 = man, 1 = vrouw.

De belangrijkste controlevariabele van dit onderzoek is ‘andere arbeidswaarden’. Het zou kunnen zijn dat het hebben van arbeidswaarden in welke vorm dan ook een bijdrage levert aan een hogere beroepsstatus. Door deze variabele te behandelen als een controlevariabele is zeker dat de invloed van *carrièregerichte* arbeidswaarden op beroepsstatus wordt gemeten en niet zomaar de



invloed van arbeidswaarden in welke vorm dan ook op beroepsstatus. Ook is het mogelijk dat mannen überhaupt meer arbeidswaarden hebben dan vrouwen. Het wordt door deze controlevariabele duidelijk of vrouwen specifiek minder *carrièregerichte* arbeidswaarden hebben dan mannen.

De volgende twaalf van de zeventien bevroegde arbeidswaarden zijn niet geschaard onder de variabele *carrièregerichte* arbeidswaarden: 'prettige mensen om mee te werken, niet te veel spanning, baanzekerheid, goede werkuren, werk nuttig voor maatschappij, royale hoeveelheid vakantiedagen, werken met mensen, interessante functie, ontmoetingskansen, nieuwe vaardigheden leren, gezinsvriendelijk en mensen gelijkwaardig behandeld op de werkvloer'. Met behulp van deze antwoordcategorieën is de variabele andere arbeidswaarden samengesteld. Het nastreven van deze arbeidswaarden draagt namelijk niet zozeer bij aan een verhoging van de beroepsstatus, terwijl de *carrièregerichte* arbeidswaarden dat juist wel doen. Deze variabele is op dezelfde manier vormgegeven als de variabele *carrièregerichte* arbeidswaarden. Er is geteld hoeveel van de twaalf antwoordmogelijkheden een respondent noemde tijdens het interview en vervolgens is dit aantal gedeeld door twaalf.

Naast de variabele andere arbeidswaarden zijn controlevariabelen opgenomen die in eerder onderzoek standaard zijn meegenomen, namelijk: het aantal jaren opleiding dat de respondent genoten heeft, zijn of haar leeftijd, de religiositeit van de respondent en of de respondent in Nederland is geboren. Het opleidingsniveau is hergecodeerd van een categorische variabele uit de EVS dataset die is gebaseerd op het Nederlandse onderwijssysteem, naar een continue variabele jaren educatie. Daarnaast is in de EVS naar het geboortjaar van de respondent gevraagd. Deze variabele is hergecodeerd naar de controlevariabele leeftijd. Het geboortjaar van de respondent is daarvoor afgetrokken van 2008, omdat de EVS data in 2008 is verzameld. Verder is de religiositeit van een respondent gecodeerd als: 0 = niet religieus, 1 = wel religieus. Tot slot is gecontroleerd op het wel of niet in Nederland geboren zijn. Of de respondent wel of niet in Nederland is geboren, is hergecodeerd als: 0 = niet geboren in Nederland, 1 = wel geboren in Nederland.

Na het hercoderen van de verschillende variabelen zijn bepaalde groepen personen die wel zijn meegenomen in de steekproef van de EVS buiten de analyses van dit onderzoek gelaten om de hypothesen op een adequate manier te kunnen testen. Allereerst zijn alle 65-plussers uit de analyse gelaten, omdat in Nederland de pensioengerechtigde leeftijd bereikt is bij 65 jaar. Ervan uitgaande dat 65-plussers niet meer participeren op de arbeidsmarkt zijn zij uitgesloten van de analyse. Ook hebben werklozen, huisvrouwen en (de meeste) studenten geen beroepsstatus, dus zijn die ook uitgesloten. Nadat deze personen waren verwijderd van de data, bleven er 804 personen over (51,74 % van oorspronkelijke aantal). Daarna zijn personen die geen score of geen geldige score hadden op



de afhankelijke, onafhankelijke variabele of controlevariabelen van dit onderzoek verwijderd van de data. Voor de analyses bleven 688 personen over (85,57% van de 804 overgebleven respondenten).

Hieronder zijn in Tabel 1 de beschrijvende statistieken te zien over de 688 respondenten die overbleven. Deze respondenten hadden een gemiddelde ISEI score van 50,97. Van de respondenten was 49,71% vrouw en gemiddeld kozen de respondenten gezamenlijk 68% van de carrièregerichte arbeidswaarden. Daarnaast is te zien dat de respondenten gemiddeld 66% van de andere arbeidswaarden kozen, dat ze minimaal acht jaar en maximaal 22 jaar studeerden en dat men gemiddeld ongeveer veertien jaar naar school ging. Respondenten zijn vanaf hun achttiende geïnterviewd en werkende mensen hielden volgens het filter tot hun 65^{ste} een score op de ISEI beroepsstatusschaal. Tot slot is te zien dat 43% van de respondenten religieus was en dat 94% van hen in Nederland is geboren.

Tabel 3.1: Beschrijvende statistieken afhankelijke variabele, onafhankelijke en controlevariabelen

	Minimum	Maximum	Gemiddelde	St. Deviatie
<i>Afhankelijke variabele</i>				
- ISEI	16,00	88,00	50,97	16,03
<i>Onafhankelijke variabelen</i>				
- Vrouw (Ref = man)	0,00	1,00	0,50	
- Carrièregerichte arbeidswaarden	0,00	1,00	0,68	0,30
<i>Controlevariabelen</i>				
- Andere Arbeidswaarden	0,00	1,00	0,66	0,23
- Jaren Educatie	8,00	22,00	14,19	3,26
- Leeftijd	18,00	65,00	43,47	11,10
- Religieus (Ref = niet religieus)	0,00	1,00	0,43	
- In NL Geboren (Ref = niet in NL geboren)	0,00	1,00	0,94	

Bron: EVS (2008).



4. Methoden

Om de drie hypothesen te testen zijn verbanden gemeten tussen de afhankelijke, onafhankelijke en controlevariabelen met behulp van lineaire regressies. Er is een zestal voorwaarden waar de gebruikte variabelen aan moeten voldoen, voordat een lineaire regressie mag worden uitgevoerd (Tabachnick & Fidell, 2006; Agresti & Finlay, 2009; Allen & Bennett, 2010). Ten eerste moet er sprake zijn van continue of dummy variabelen (1). Dit is het geval voor alle variabelen die in dit onderzoek gebruikt zijn.

Op de tweede plaats moet er tussen de afhankelijke en onafhankelijke variabelen en controlevariabelen een lineair verband bestaan (2). Er is per continue onafhankelijke variabele en controlevariabele met een scatterplot bekeken of ze een lineaire samenhang hebben met de ISEI beroepsstatus. Ook is een lijn door het scatterplot getrokken voor een kwadratisch verband, om te bekijken of die niet beter past dan het lineaire verband. In appendix A is de grafische weergave per verband opgenomen. Tussen de variabelen ISEI beroepsstatus en carrièregerichte arbeidswaarden bestaat een lineair verband ($R^2 = 0,03$) en het kwadratische verband past niet noemenswaardig beter dan het lineaire verband ($R^2 = 0,03$). Het verband tussen de ISEI beroepsstatus en de controlevariabele andere arbeidswaarden is echter niet lineair ($R^2 = 0,00$) te noemen maar eerder kwadratisch ($R^2 = 0,02$). Al is hier sprake van een zwak verband, deze controlevariabele wordt zo van belang geacht dat deze in zijn kwadratische vorm wel is opgenomen in de analyses. De relatie tussen ISEI beroepsstatus en de controlevariabele jaren educatie is wel van lineaire aard ($R^2 = 0,34$) en de verklaarde variantie blijft bij een kwadratisch verband precies hetzelfde. Voor de variabele leeftijd geldt zowel een zwak lineair als een zwak kwadratisch verband met ISEI beroepsstatus ($R^2 = 0,00$; $R^2 = 0,02$).

Vanwege het feit dat de variabele carrièregerichte waarden voor het testen van relatie 2 (zie Figuur 2.2) ook behandeld wordt als een afhankelijke variabele, is bekeken of de continue controlevariabelen in lineair verband staan met carrièregerichte arbeidswaarden (2). De relatie tussen carrièregerichte arbeidswaarden en andere arbeidswaarden is inderdaad lineair ($R^2 = 0,30$) en de kwadratische variant voegt hieraan weinig meer toe ($R^2 = 0,30$). Het verband tussen carrièregerichte arbeidswaarden en de controlevariabele jaren educatie is ook lineair ($R^2 = 0,03$) en het kwadratische verband past niet veel beter ($R^2 = 0,03$). Verder bestaat er tussen de variabelen carrièregerichte arbeidswaarden en leeftijd zowel geen lineair verband ($R^2 = 0,00$) als geen kwadratisch verband ($R^2 = 0,00$).

De derde voorwaarde van lineaire regressie is dat de variantie in de scores van de onafhankelijke variabele en controlevariabelen ongeveer gelijk moeten zijn voor iedere score van de afhankelijke variabele (homoscedasticiteit) (3). In appendix B is in de scatterplots te zien dat er



sprake is van homoscedasticiteit; de variantie in de residuen van de onafhankelijke variabelen en controlevariabelen is voor iedere score van de afhankelijke variabele ongeveer gelijk. Daarmee is voldaan aan dit derde criterium. Ten vierde mogen er geen uitschieters zijn in de data (4). In de boxplotten in appendix C is zichtbaar dat er in de data geen uitschieters te vinden zijn.

Verder moeten de variabelen nagenoeg normaal verdeeld zijn (5). Om bij steekproeven boven de 200 waarnemingen een goed beeld te krijgen van de mate waarin de variabelen normaal verdeeld zijn, stellen Tabachnick en Fidell (2006) voor om naar de 'expected normal probability plots' en de 'detrended expected normal probability plots' te kijken. Deze zijn per variabele in appendix D afgebeeld. Voor iedere variabele uit dit onderzoek geldt dat de waarnemingen zich rondom de verticale lijn in de 'expected normal probability plots' verzamelen en dat duidt op een benadering van de normaalverdeling. In de 'detrended expected normal probability plots' geldt voor iedere variabele, behalve leeftijd, dat er ongeveer even veel punten boven als onder de rechte lijn in de grafiek liggen en dat duidt ook op een normaalverdeling. Het plot van de variabele leeftijd roept onzekerheid op over de normaalverdeling van deze variabele. In het 'detrended expected normal probability plot' in appendix D is zitbaar dat vooral het verwachte aantal respondenten met een hogere leeftijd (tussen de 60 en 65 jaar) veel afwijkt van het waargenomen aantal respondenten van die leeftijden. De variabele leeftijd hield daarnaast met zowel de afhankelijke variabele ISEI beroepsstatus als de afhankelijke variabele carrièregerichte arbeidswaarden geen lineair en geen kwadratisch verband. Er is daarom voor gekozen om deze controlevariabele uit de analyses te laten.

Tot slot mogen de continue onafhankelijke variabelen en controlevariabelen onderling niet een te hoge correlatie hebben (6), anders verklaren deze variabelen vrijwel dezelfde verandering in de scores van de afhankelijke variabele (multicollineariteit) (Agresti & Finlay, 2009). De 'VIF scores' van de onafhankelijke variabelen en controlevariabelen zijn kleiner dan 10 en de 'tolerance scores' zijn allemaal groter dan 0,1. Daarmee is bewezen dat er geen zorgelijke overlapping is tussen de continue onafhankelijke variabelen en controlevariabelen (Allen & Bennett, 2010) (zie appendix E).



5. Resultaten

Het verband tussen de onafhankelijke variabele vrouw en de afhankelijke variabele ISEI beroepsstatus is als eerst onderzocht door hypothese 1 te toetsen: 'Vrouwen hebben een lagere beroepsstatus dan mannen'. Er zijn twee modellen getest. In het eerste model is alleen bekeken hoe het geslacht van invloed is op de ISEI beroepsstatus, in het tweede model zijn de controlevariabelen toegevoegd.

Tabel 5.1: Multivariate regressie afhankelijke variabele ISEI Beroepsstatus, onafhankelijke variabele vrouw (N=688).

Model

		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	52,27	0,86		60,71	,000
	Vrouw (Ref = man)	-2,60	1,22	-0,08	-2,13	,034
2	(Constante)	4,71	3,94		1,19	,233
	Vrouw (Ref = man)	-3,43	1,00	-0,11	-3,45	,001
	Andere Arbeidswaarden	21,77	9,93	0,32	2,19	,029
	Andere Arbeidswaarden ²	-16,57	8,07	-0,30	-2,05	,040
	Jaren Educatie	2,85	0,15	0,58	18,62	,000
	Religieus (Ref = niet religieus)	-0,62	1,00	-0,02	-0,62	,534
	In NL Geboren (Ref = niet in NL geboren)	1,71	2,03	0,03	0,85	,397

Bron: EVS (2008)

Het verband tussen het geslacht en de ISEI beroepsstatus is in model 1 significant. Na toevoeging van de controlevariabelen in model 2 blijft dit negatieve effect significant, zoals is te zien in Tabel 5.1. De verklaarde variantie verandert met 34,8% van 0,7% in model 1 naar 35,5% verklaarde variantie in model 2 (Fchange = 73,54, $p < 0,001$). Na toevoeging van de controlevariabelen wordt hypothese 1; *vrouwen hebben en lagere beroepsstatus dan mannen*, aanvaard.

Het tweede verband dat is getest gaat over de relatie tussen de variabelen vrouw en carrièregerichte arbeidswaarden. De bijbehorende hypothese betreft: *Mannen hebben meer carrièregerichte arbeidswaarden dan vrouwen*. Ook hier is in model 1 alleen de relatie tussen de variabele vrouw als onafhankelijke variabele en de variabele carrièregerichte arbeidswaarden als afhankelijke variabele getest. Daarna zijn de controlevariabelen in model 2 toegevoegd. Omdat de afhankelijke variabele van dit model carrièregerichte arbeidswaarden is, is geen kwadratisch verband opgenomen voor de controlevariabele andere arbeidswaarden. Deze controlevariabele stond namelijk alleen in kwadratisch verband met de afhankelijke variabele beroepsstatus (zie 4. Methoden).



Tabel 5.2: Multivariate regressie afhankelijke variabele carrièregerichte arbeidswaarden, onafhankelijke variabele vrouw (N=688).

Model

		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	0,72	0,02		45,25	,000
	Vrouw (Ref = man)	-0,10	0,02	-0,16	-4,21	,000
2	(Constante)	0,00	0,06		0,06	,955
	Vrouw (Ref = man)	-0,14	0,02	-0,23	-7,61	,000
	Andere Arbeidswaarden	0,74	0,04	0,58	19,05	,000
	Jaren Educatie	0,02	0,00	0,19	6,19	,000
	Religieus (Ref = niet religieus)	-0,00	0,02	-0,01	-0,23	,821
	In NL Geboren	0,01	0,04	0,01	0,18	,858
	(Ref = niet in NL geboren)					

Bron: EVS (2008)

De relatie tussen de variabelen vrouw en carrièregerichte arbeidswaarden is in model 1 significant, zoals Tabel 5.2 aangeeft. Vrouwen hebben dus minder carrièregerichte arbeidswaarden dan mannen. Ook als in model 2 de controlevariabelen worden toegevoegd, blijft deze relatie significant en wordt hypothese 2 dus aanvaard. De R^2 uit model 1 betreft 2,5% en neemt in model 2 toe met 35,7% naar 38,3% verklaarde variantie (Fchange = 98,68, $p < 0,001$).

De derde hypothese die is opgesteld, betreft: *Mensen met meer carrièregerichte arbeidswaarden hebben een hogere beroepsstatus dan mensen die minder carrièregerichte arbeidswaarden hebben.*

Om deze hypothese te testen is de ISEI beroepsstatus als afhankelijke variabele en carrièregerichte arbeidswaarden als onafhankelijke variabele behandeld. In het tweede model zijn wederom de controlevariabelen opgenomen.



Tabel 5.3: Multivariate regressie afhankelijke variabele ISEI Beroepsstatus, onafhankelijke variabele carrièregerichte arbeidswaarden (N=688)

Model

		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	44,86	1,48		30,22	,000
	Carrièregerichte Arbeidswaarden	9,05	2,01	0,17	4,51	,000
2	(Constante)	4,15	3,95		1,05	,294
	Carrièregerichte Arbeidswaarden	5,17	2,02	0,10	2,56	,011
	Andere Arbeidswaarden	17,60	10,15	0,26	1,73	,083
	Andere Arbeidswaarden ²	-16,84	8,10	-0,30	-2,08	,038
	Jaren Educatie	2,74	0,16	0,56	17,48	,000
	Religieus (Ref = niet religieus)	-0,70	1,00	-0,02	-0,69	,488
	In NL Geboren	1,56	2,03	0,02	0,77	,443
	(Ref = niet in NL geboren)					

Bron: EVS (2008)

In Tabel 5.3 is zichtbaar dat carrièregerichte arbeidswaarden op zichzelf in een significant positieve relatie staan met de hoogte van de ISEI beroepsstatus. Na toevoeging van de controlevariabelen is dit effect nog steeds significant en daarmee wordt hypothese 3 aanvaard. De verklaarde variantie nam toe met 32,1% van 2,9% in model 1 naar 35,0% verklaarde variantie in model 2 (Fchange = 67,27, $p < 0,001$).

In het bovenstaande is duidelijk geworden dat de drie relaties die in Figuur 2.2 staan beschreven in ieder geval onafhankelijk van elkaar bestaan; vrouwen hebben een lagere beroepsstatus dan mannen; mannen hebben meer carrièregerichte arbeidswaarden dan vrouwen en mensen met meer carrièregerichte arbeidswaarden hebben een hogere beroepsstatus dan mensen die minder carrièregerichte arbeidswaarden hebben. De verwachting die op basis van hypothese 1, 2 en 3 naar voren kwam, is geformuleerd als hypothese 4: *De beroepsstatus van mannen en vrouwen is gelijk indien rekening wordt gehouden met carrièregerichte arbeidswaarden*. Het is daarbij de vraag of het genderverschil in carrièregerichte arbeidswaarden ten grondslag ligt aan het genderverschil in beroepsstatus. Daartoe zijn de variabelen vrouw en carrièregerichte arbeidswaarden samen als onafhankelijke variabelen in één regressie opgenomen met als afhankelijke variabele de ISEI beroepsstatus. Vervolgens zijn de controlevariabelen in model 2 geïntroduceerd.



Tabel 5.4: Multivariate regressie afhankelijke variabele ISEI Beroepsstatus, onafhankelijke variabele vrouw en carrièregerichte arbeidswaarden (N=688).

Model

		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	46,06	1,70		27,13	,000
	Vrouw (Ref = man)	-1,78	1,22	-0,06	-1,46	,146
	Carrièregerichte Arbeidswaarden	8,58	2,03	0,16	4,23	,000
2	(Constante)	4,83	3,94		1,23	,220
	Vrouw (Ref = man)	-2,95	1,04	-0,09	-2,85	,004
	Carrièregerichte Arbeidswaarden	3,51	2,09	0,06	1,68	,093
	Andere Arbeidswaarden	18,53	10,10	0,27	1,84	,067
	Andere Arbeidswaarden ²	-16,05	8,07	-0,29	-2,00	,047
	Jaren Educatie	2,79	0,16	0,57	17,79	,000
	Religieus (Ref = niet religieus)	-0,60	1,00	-0,01	-0,61	,544
	In NL Geboren	1,70	2,02	0,03	0,84	,400
	(Ref = niet in NL geboren)					

Bron: EVS (2008)

Uit model 1 wordt duidelijk dat het aantal carrièregerichte arbeidswaarden dat een persoon heeft in een significant positieve relatie staat met de hoogte van zijn of haar ISEI beroepsstatus. Daarnaast is het negatieve effect van het geslacht niet van significante invloed op de hoogte van de ISEI beroepsstatus. De hoeveelheid carrièregerichte arbeidswaarden zouden in dat geval het genderverschil maken in beroepsstatus en niet het geslacht van een persoon. Dit model heeft ondanks dat de variabele vrouw niet significant is, een verklaarde variantie van 3,2% ($F = 11,25$, $p < 0,001$).

Als in model 2 de controlevariabelen worden toegevoegd, neemt de verklaarde variantie toe met 32,6% naar 35,8% ($F_{\text{change}} = 68,96$, $p < 0,001$). Opmerkelijk is, dat de variabele vrouw in model 2 juist wel significant is en dat de variabele carrièregerichte arbeidswaarden niet significant meer is. De toevoeging van de variabele carrièregerichte arbeidswaarden kan het effect van het geslacht op de beroepsstatus dus niet wegnemen. Het effect van het geslacht op de beroepsstatus blijft namelijk significant als de variabele carrièregerichte arbeidswaarden wordt toegevoegd. De variabele carrièregerichte arbeidswaarden is bovendien niet significant meer. Het effect van die variabele op beroepsstatus is daarmee verdwenen. Hypothese 4 wordt daarom verworpen.



6. Conclusie en discussie

6.1 Conclusies

In deze scriptie is aan de hand van de hoofdvraag: *In hoeverre is er in Nederland een genderverschil in het belang dat wordt gehecht aan carrièregerichte arbeidswaarden en hangt dit samen met een genderverschil in beroepsstatus?* gekeken naar de samenhang tussen beroepsstatus, gender en arbeidswaarden. In Nederland is een discussie gaande over de invoering van een topvrouwenquotum. Een argument om het topvrouwenquotum niet in te voeren is de gedachte dat een genderverschil in arbeidswaarden samenhangt met het genderverschil in beroepsstatus. In dit onderzoek is daarom naar de invloed van carrièregerichte arbeidswaarden gekeken op de relatie tussen geslacht en beroepsstatus. Daarnaast bestaat er in Nederland een grote discrepantie tussen de publieke opinie over emancipatie en de realiteit waarin gezinnen vaak een vrij klassieke rolverdeling hanteren. Tot slot is deze vraag gesteld, omdat nog weinig onderzoek gedaan is naar de samenhang tussen gender, carrièregerichte arbeidswaarden en beroepsstatus in Nederland.

Ten eerste bleek dat vrouwen in Nederland zoals verwacht een lagere beroepsstatus hebben dan mannen. Deze bevinding vormt een ondersteuning voor het idee dat verschillende structurele factoren het genderverschil in beroepsstatus veroorzaken. In dit onderzoek is echter niet specifiek gekeken naar de invloed van verschillende structurele factoren op beroepsstatus, maar naar de invloed van het geslacht op de beroepsstatus. Het betekent echter wel dat er sprake is van een ongelijkheidsprobleem, afgezien van de andere conclusies die uit dit onderzoek getrokken kunnen worden..

Daarnaast is duidelijk geworden dat vrouwen inderdaad aanmerkelijk minder carrièregerichte arbeidswaarden hebben dan mannen. Er bestaat dus een genderverschil in carrièregerichte arbeidswaarden. Dit gegeven bevestigt de gedachte over het bestaan van een genderverschil in arbeidswaarden die naar voren kwam in de maatschappelijke discussie. Verder biedt deze bevinding een ondersteuning voor de sociale roltheorie.

Het is ook duidelijk geworden dat mensen die meer carrièregerichte arbeidswaarden hebben daadwerkelijk een hogere beroepsstatus hebben dan mensen die minder carrièregerichte arbeidswaarden hebben. Deze uitkomst bekracht de gedachte dat doelen leiden tot activiteiten en dat activiteiten op hun beurt leiden tot prestaties; een mechanisme dat in het deel van sociaal cognitieve carriëretheorie van Lent et al. (1994) wordt gepresenteerd.

Op basis van het bovenstaande lijkt er een relatie te bestaan tussen het genderverschil in carrièregerichte arbeidswaarden en het genderverschil in beroepsstatus. De realiteit blijkt echter complexer te zijn wanneer de relatie tussen gender en beroepsstatus wordt bekeken via



carrièregerichte arbeidswaarden. De conclusie van dit onderzoek luidt daarom dat er in Nederland wel een genderverschil is in het belang dat wordt gehecht aan carrièregerichte arbeidswaarden, maar dat dit niet samenhangt met het genderverschil in beroepsstatus. Voor de theoretische inzichten betekenen de resultaten dat ze op zichzelf wel stand houden. Gecombineerd houden slechts de theoretische inzichten die over structurele factoren gaan stand. Dit betekent niet dat de sociale roltheorie (die de relatie tussen gender en carrièregerichte arbeidswaarden beschreef) en de sociaal cognitieve carrièretheorie (die de relatie uiteenzette tussen carrièregerichte arbeidswaarden en beroepsstatus) geheel onbruikbaar zijn. Ze blijken echter niet toepasbaar om de relatie tussen het genderverschil in arbeidswaarden en het genderverschil in beroepsstatus voor Nederland adequaat te beschrijven.

6.2 Vergelijking eerder onderzoek

In vergelijking met eerder onderzoek zijn de uitkomsten van dit onderzoek opmerkelijk. In eerder onderzoek is namelijk vaak gevonden dat het genderverschil in arbeidswaarden samenhangt een genderverschil in inkomen (Leuptow, 1980; Herzog, 1982; Huntley & Davis, 1983; ; Lindsay & Knox, 1984; Marini et al., 1996; Konrad et al., 2000; Dyke & Murphy, 2006; Twenge et al., 2010; Ferssizidis et al., 2010). Een verklaring voor dit verschil kan liggen in het feit dat in dit onderzoek gekeken is naar de samenhang tussen het genderverschil in arbeidswaarden en het genderverschil beroepsstatus. Beroepsstatus belichaamt de waarde van een functie niet alleen financieel, maar ook via het beroepsprestige en de educatie die ervoor gevolgd moet zijn.

De resultaten kunnen ook verschillen, omdat vragenlijsten in verschillende culturen anders geïnterpreteerd kunnen worden. Eerder onderzoek is vooral in Groot Brittannië en de Verenigde Staten gedaan. Het is mogelijk dat de bevroagde carrièregerichte arbeidswaarden daar een andere culturele betekenis hebben dan in Nederland.

Tot slot zijn in voorgaande onderzoeken meerdere indelingen voor arbeidswaarden gebruikt (Broedling 1977; Leuty & Hansen; 2011). Marini et al. (1996) maakten bijvoorbeeld een vierdeling in intrinsieke, sociale, altruïstische en extrinsieke arbeidswaarden. Herzog (1982) gebruikte slechts de indeling in extrinsieke en intrinsieke arbeidswaarden. In dit onderzoek is de indeling in carrièregerichte en andere arbeidswaarden gemaakt. Het verschil in indelingen kan ook het verschil in onderzoeksresultaten veroorzaakt hebben.

6.3 Beperkingen en aanbevelingen vervolgonderzoek

Ten eerste is de grootste beperking van dit onderzoek dat de EVS dataset waarop dit onderzoek gebaseerd is in 2008 werd samengesteld. In 2008 waren de economische tijden een stuk gunstiger dan ze nu zijn. Deze maatschappelijke ontwikkeling kan van invloed zijn op wat mensen momenteel



belangrijk vinden in hun werk (wat hun arbeidswaarden zijn) en op wat hun huidige beroepsstatus is. De realiteit wijkt misschien dus af van wat op basis van de EVS data uit 2008 gevonden is.

Ten tweede gaat er wellicht informatie verloren doordat het begrip arbeidswaarden in de EVS dataset is geoperationaliseerd als zeventien antwoordcategorieën en niet als open vraag. Wellicht had een open vragenlijst gedetailleerdere informatie opgeleverd over de waarden die mensen in hun werk belangrijk vinden.

Om in vervolgonderzoek met deze beperkingen om te gaan, wordt allereerst aangeraden om een recentere dataset te gebruiken. Een recentere dataset kan wellicht een realistischer beeld schetsen van het verband dat momenteel bestaat tussen arbeidswaarden, gender en beroepsstatus.

Daarnaast is het voor vervolgonderzoek een idee om de respondent zelf te laten bedenken welke aspecten hij van zijn werk belangrijk vindt. De voordelen daarvan zijn dat er minder informatie verloren gaat over welke arbeidswaarden mensen in hun werk belangrijk kunnen vinden en dat arbeidswaarden eventueel van meer naar minder carrièregericht gerangschikt kunnen worden. Het nadeel is dat respondenten waarschijnlijk nooit diep nagedacht hebben over hun arbeidswaarden en dat zij daardoor geen antwoord klaar hebben op de open vraag.

Verder is er nog een tweetal aanbevelingen voor vervolgonderzoek die betrekking hebben op een verbreding van de scope van dit onderzoek. Ten eerste zijn in de EVS dataset weinig andere genderverschillen opgenomen die een genderverschil in beroepsstatus zouden kunnen verklaren. Er is meer onderzoek nodig naar de samenhang tussen genderverschillen en het genderverschil in beroepsstatus om beleid te kunnen vormen dat dit ongelijkheidsprobleem tegengaat. Mogelijk zijn er andere datasets die meer genderverschillen hebben opgenomen of is het voor vervolgonderzoekers mogelijk nieuwe data te verzamelen. Op de tweede plaats kunnen vervolgonderzoekers de scope van dit onderzoek verbreden door een onderzoek te verrichten naar het verband tussen arbeidswaarden, gender en beroepsstatus in Europa en dat is mogelijk met de EVS dataset. De conclusies uit dit onderzoek zijn namelijk alleen te generaliseren naar de Nederlandse werkende bevolking tussen de achttien en 65 jaar oud.

6.4 Maatschappelijk debat en beleidsaanbevelingen

In de maatschappelijk discussie zal de uitkomst van dit onderzoek geen steun bieden aan het standpunt dat een genderverschil in arbeidswaarden het genderverschil in beroepsstatus in Nederland bepaalt. De overheid kan op basis van dit onderzoek in het maatschappelijk debat naar voren brengen dat er geen genderverschil in carrièregerichte arbeidswaarden ten grondslag ligt aan het genderverschil in beroepsstatus. Echter zijn in dit onderzoek niet alle mogelijke genderverschillen uitgesloten die ook een verklaring zouden kunnen zijn voor het genderverschil in beroepsstatus



(zoals een gendersverschil in interesses of competenties). Meer onderzoek naar mogelijke gendersverschillen die het gendersverschil in beroepsstatus kunnen verklaren is noodzakelijk. Het kabinet wordt daarom aangeraden om vervolgonderzoek te laten doen waarin meer gendersverschillen worden meegenomen die het gendersverschil in beroepsstatus mogelijk kunnen verklaren.

De uitkomsten van dit onderzoek vormen echter ook geen directe bevestiging voor het idee dat structurele factoren ten grondslag liggen aan het gendersverschil in beroepsstatus. Er is namelijk niet specifiek gekeken naar de invloed van verschillende structurele factoren op het gendersverschil in beroepsstatus. De uitkomst van dit onderzoek maakt het idee dat structurele factoren het gendersverschil in beroepsstatus kunnen verklaren wel plausibeler.

Het topvrouwenquotum is pas een goede beleidsmaatregel indien blijkt dat vrouwen op de werkvloer door stereotypering, discriminatie en paternalisme niet hogerop kunnen komen. Het topvrouwenquotum lost namelijk niet op dat de sociale omgeving een bepaalde visie heeft op de rolverdeling tussen mannen en vrouwen en dat vrouwen door de tijd heen minder menselijk kapitaal opbouwen dan mannen. De overheid kan vrouwen met een topvrouwenquotum slechts beschermen tegen stereotypering, discriminatie en paternalisme op de werkvloer door werkgevers te dwingen om even veel mannen als vrouwen aan te nemen voor topfuncties. Het wordt de overheid aangeraden om meer onderzoek te laten doen naar deze structurele factor, zodat men een definitief besluit kan nemen over de invoering van een topvrouwenquotum.

6.5 Wetenschappelijke bijdrage

In wetenschappelijk opzicht was het vooral interessant om Nederland te onderzoeken vanwege de discrepantie tussen de publieke opinie over vrouwenemancipatie en de realiteit waarin men nog altijd een vrij klassieke rolverdeling hanteert (Poortman & Van der Lippe, 2009). Vanwege het resultaat dat dit onderzoek opleverde, valt te speculeren over de aard van die discrepantie. Dat mannen en vrouwen een klassieke rolverdeling hanteren, wil namelijk nog niet zeggen dat gezinnen het eens zijn met deze rolverdeling. Het idee dat mannen en vrouwen vanwege structurele factoren een klassieke rolverdeling hanteren, zou een verklaring kunnen zijn voor de discrepantie tussen wat doorsnee mannen en vrouwen beweren te vinden en hun handelen. Dit onderzoek bevestigt dat idee niet, maar maakt het wel plausibeler doordat geen bewijs is gevonden voor het bestaan van een verband tussen het gendersverschil in arbeidswaarden en het gendersverschil in beroepsstatus. Vervolgonderzoek moet uitwijzen welke structurele factoren het gendersverschil in beroepsstatus bepalen.

Daarnaast heeft dit onderzoek een waardevolle bijdrage geleverd aan de bestaande wetenschappelijke kennis over de relaties tussen gender, arbeidswaarden en beroepsstatus. Eerder



onderzoek heeft zich namelijk nog niet gefocust op hoe deze relaties vorm krijgen in Nederland. De belangrijkste bevinding was dat er in Nederland een genderverschil in carrièregerichte arbeidswaarden bestaat, maar dat dit niet samenhangt met het genderverschil in beroepsstatus. Daarnaast is met dit onderzoek bekend geworden dat het waarschijnlijker is dat structurele factoren het genderverschil in beroepsstatus in Nederland bepalen.



Literatuurlijst

Agresti, A., & Finlay, B. (2009). *Statistical Methods for the Social Sciences*. London: Pearson Education.

Ali, S. R., & McWhirter, E. H. (2006). Rural Appalachian youth's vocational/education postsecondary aspirations: Applying Social Cognitive Career Theory. *Journal of Career Development*, 33, 87–111.

Allen, P., & Bennett, K. (2010). *PASW Statistics by SPSS, a Practical Guide Version 18.0*. South Melbourne: Cengage Learning Australia.

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

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

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

Broedling, L. A. (1977). The Uses of the Intrinsic-Extrinsic Distinction in Explaining Motivation and Organizational Behavior. *The Academy of Management Review*, 2, 267-276.

Coogan P.A., & Chen P.C. (2007). Career Development and Counselling for Women : Connecting Theory to Practice. *Counselling Psychology Quarterly*, 20, 191 – 204.

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

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

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

Draulans, V. (2001). Glazen Plafond: Realiteit of Mythe? Een genderanalyse van leidinggeven. *Ethische Perspectieven*, 11, 225-246.

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



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

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

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

EVS (2008). *European Values Study The Netherlands 2008*. Geraadpleegd op 14 mei 2012 van <http://zacad.gesis.org/webview/index.jsp?object=http://zacad.gesis.org/obj/fCatalog/Catalog5>.

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

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

Frieze I. (1978). *Women and Sex Roles*. New York: Norton & Company.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Reskin, B. F., & Padavic, I. (1994) *Women and Men at Work*. Thousand Oaks: Pine Forge Press

Roger, M. E., & Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence*, 34, 163–172.

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

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

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007) *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson Allyn and Bacon.



Thompson M. N., & Subich L. M. (2006). The relation of social status to the career decision-making process. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 289-301.

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

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

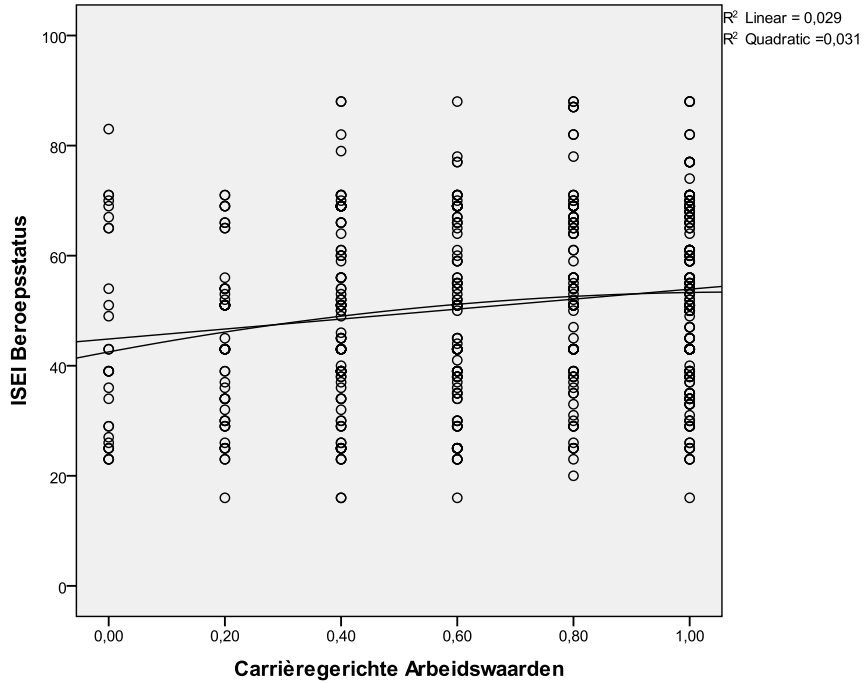
Twenge J.M., & King L.A. (2005). A good life is a personal life: Relationship fulfillment and work fulfillment in judgments of life quality. *Elsevier Journal of Research in Personality*, 39, 336–353.

Twenge J.M., Campbell S.M., Hoffman B.J., & Lance C.E. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management*, 36, 1117 - 1142.



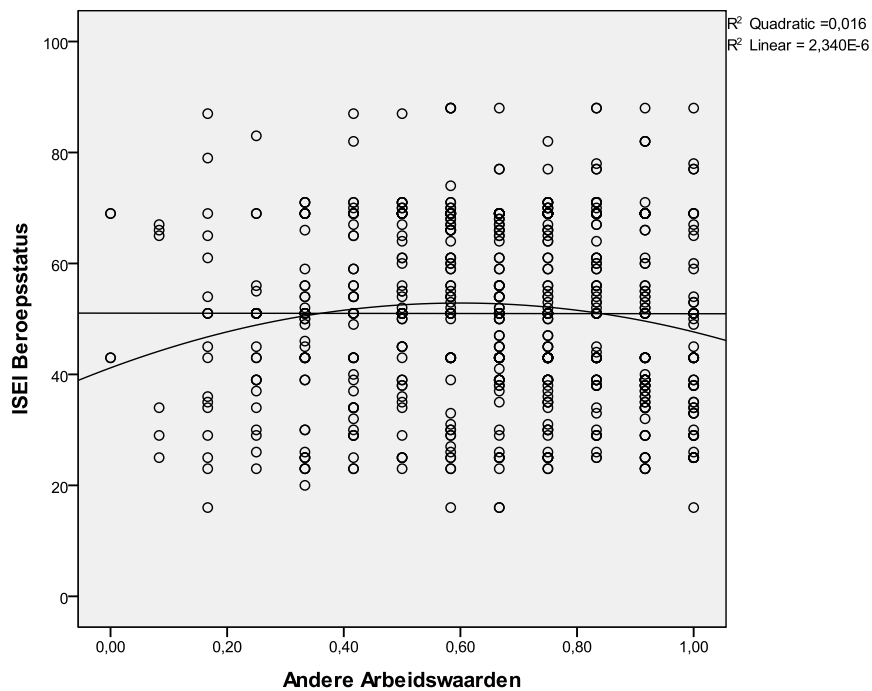
Appendix A: Aard van verbanden tussen continue afhankelijke, onafhankelijke en controlevariabelen en controle homoscedasticiteit

Figuur A.1: Lineair verband tussen ISEI Beroepsstatus en Carrièregerichte Arbeidswaarden



Bron: EVS (2008)

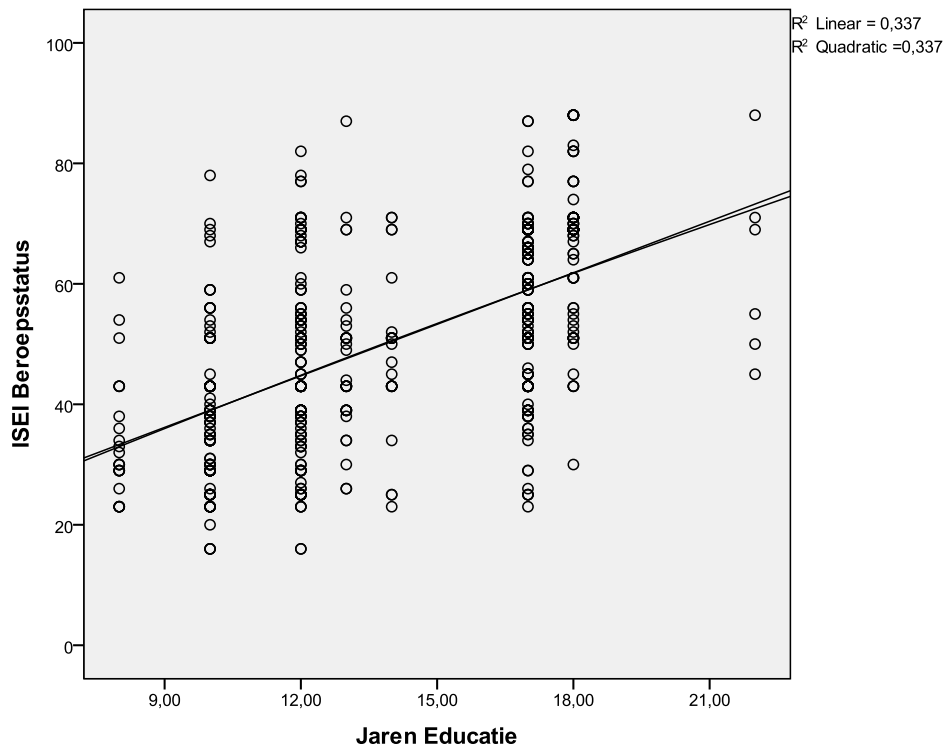
Figuur A.2: Kwadratisch verband tussen ISEI Beroepsstatus en Andere Arbeidswaarden



Bron: EVS (2008)

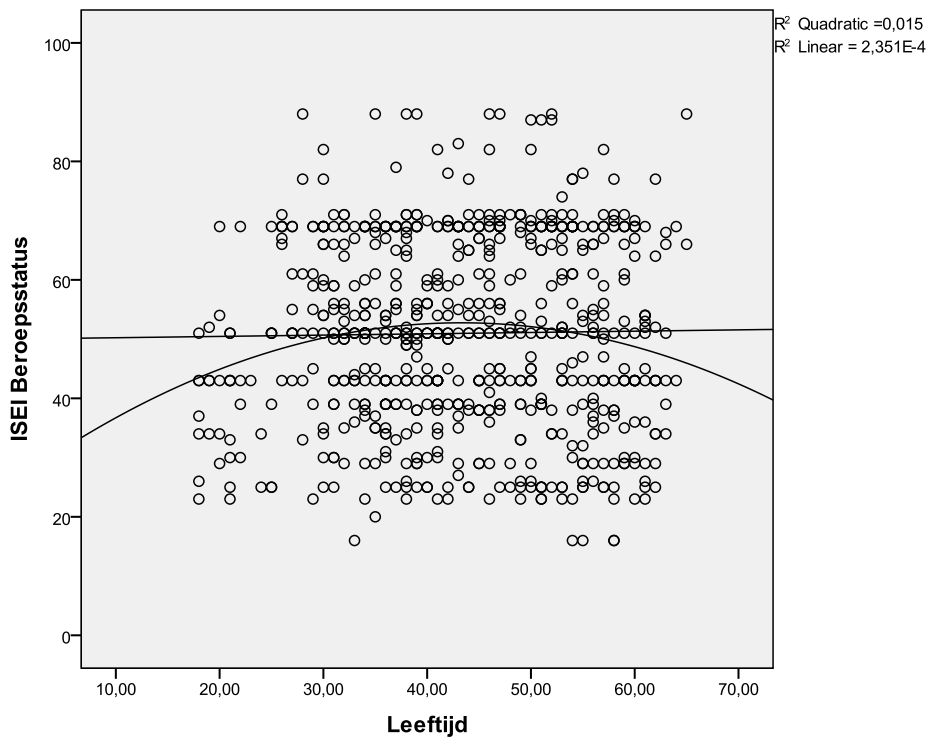


Figuur A.3: Lineair verband tussen ISEI Beroepsstatus en Jaren Educatie



Bron: EVS (2008)

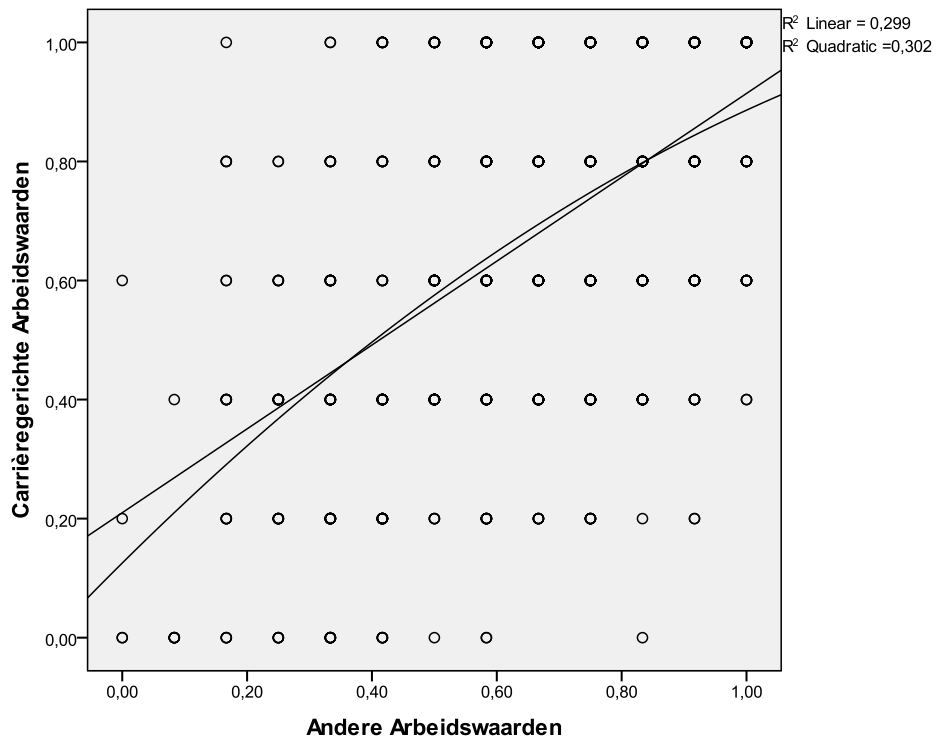
Figuur A.4: Zeer zwak kwadratisch verband tussen ISEI Beroepsstatus en Leeftijd



Bron: EVS (2008)

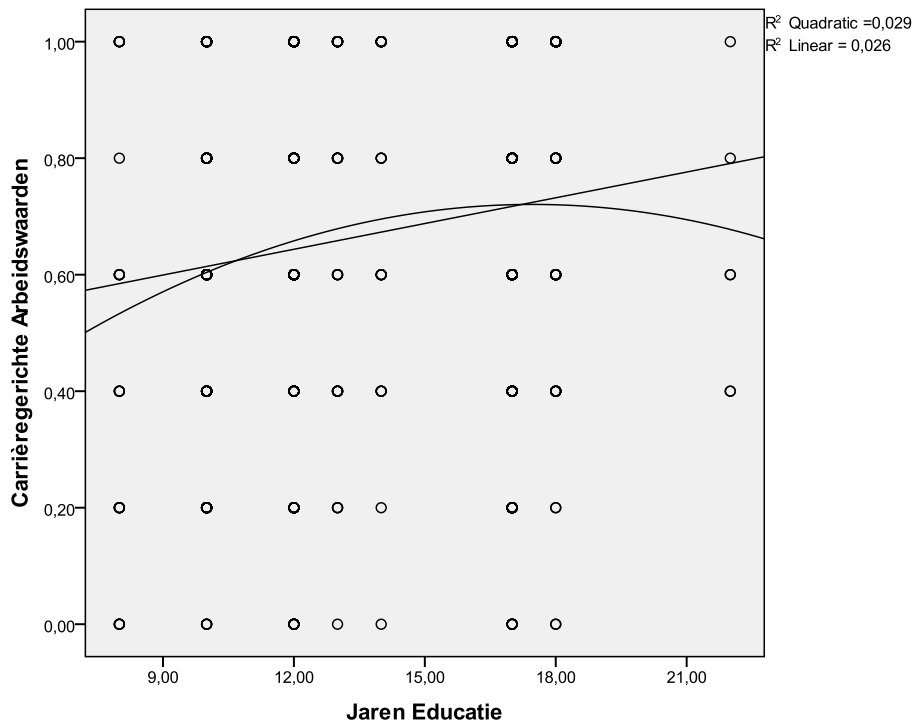


Figuur A.5: Lineair verband tussen Carrièregerichte Arbeidswaarden en Andere Arbeidswaarden



Bron: EVS (2008)

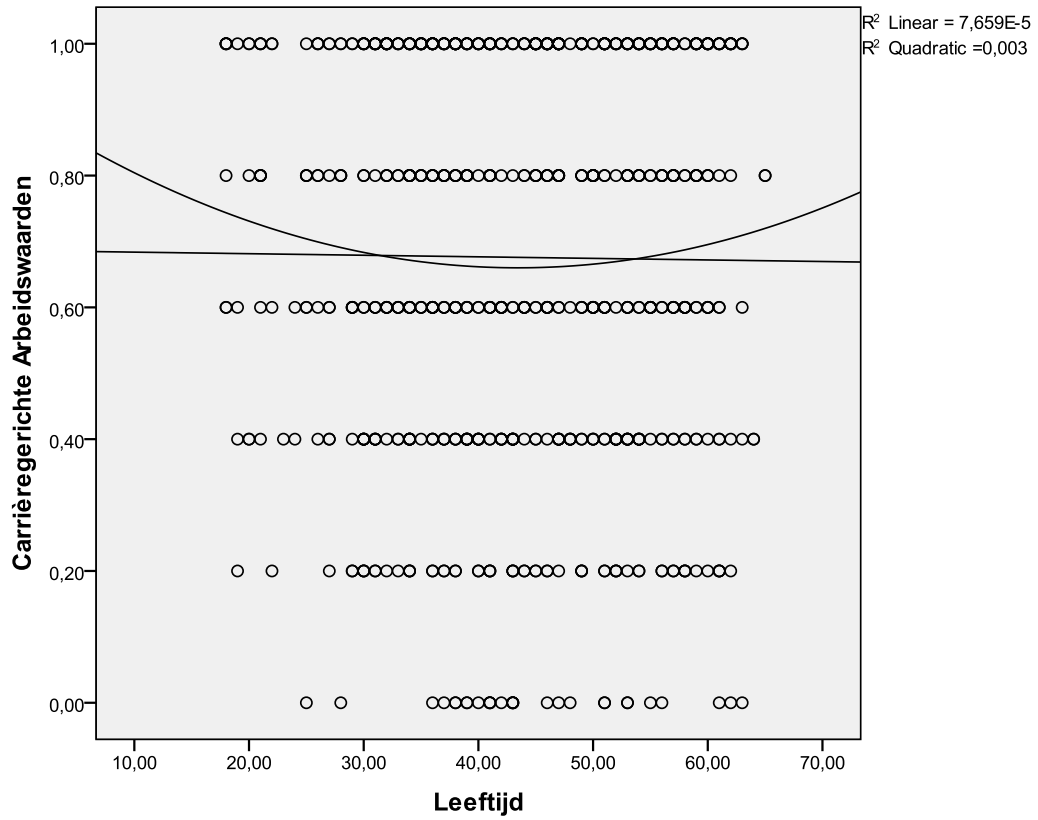
Figuur A.6: Lineair verband tussen Carrièregerichte Arbeidswaarden en Jaren Educatie



Bron: EVS (2008)



Figuur A.7: Geen verband tussen Carrièregerichte Arbeidswaarden en Leeftijd

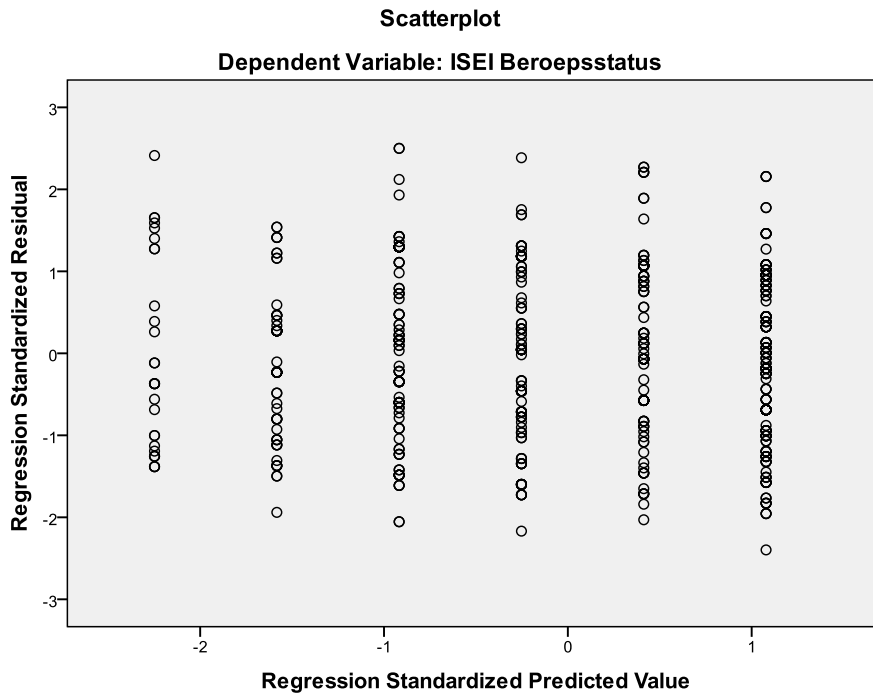


Bron: EVS (2008)



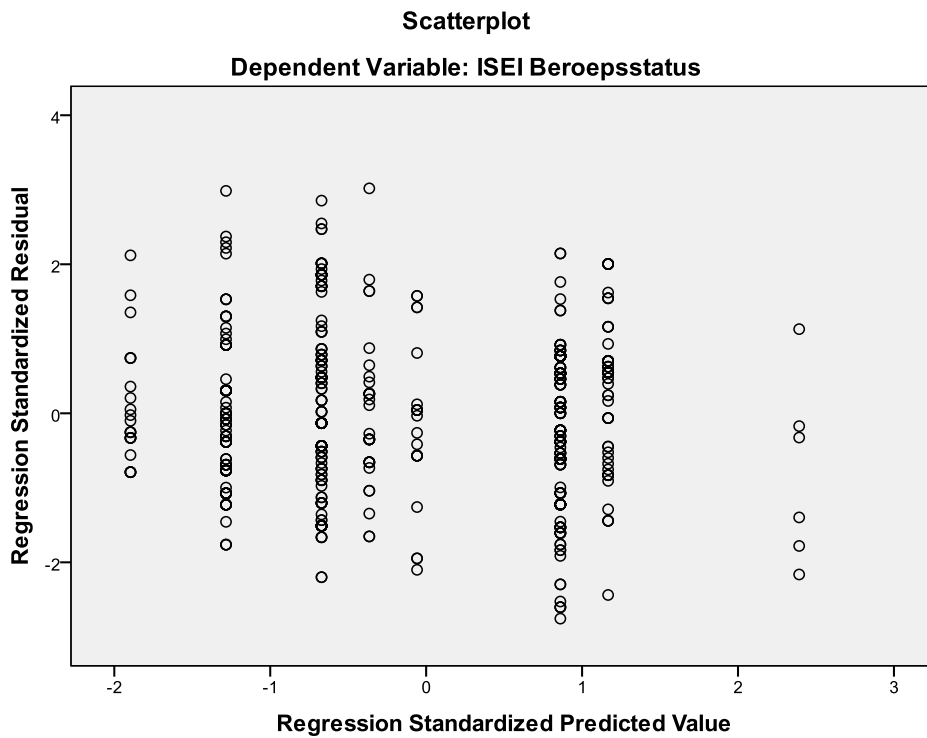
Appendix B: Controleren op homoscedasticiteit

Figuur B.1: Homoscedastisch beeld variantie in residuen Carrièregerichte Arbeidswaarden voor iedere score van ISEI Beroepsstatus



Bron: EVS (2008)

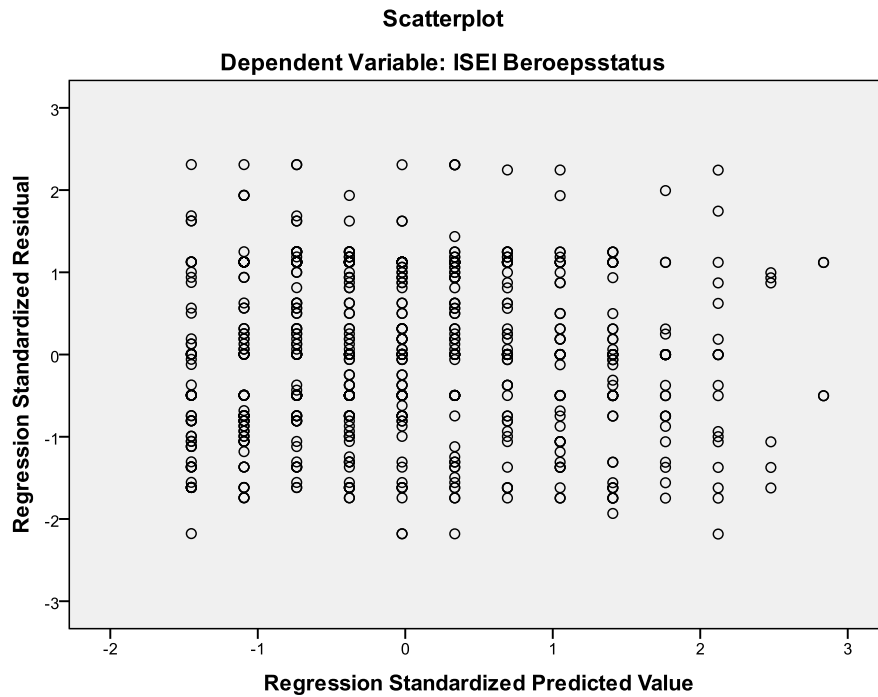
Figuur B.2: Homoscedastisch beeld variantie in residuen Jaren Educatie voor iedere score van ISEI Beroepsstatus



Bron: EVS (2008)

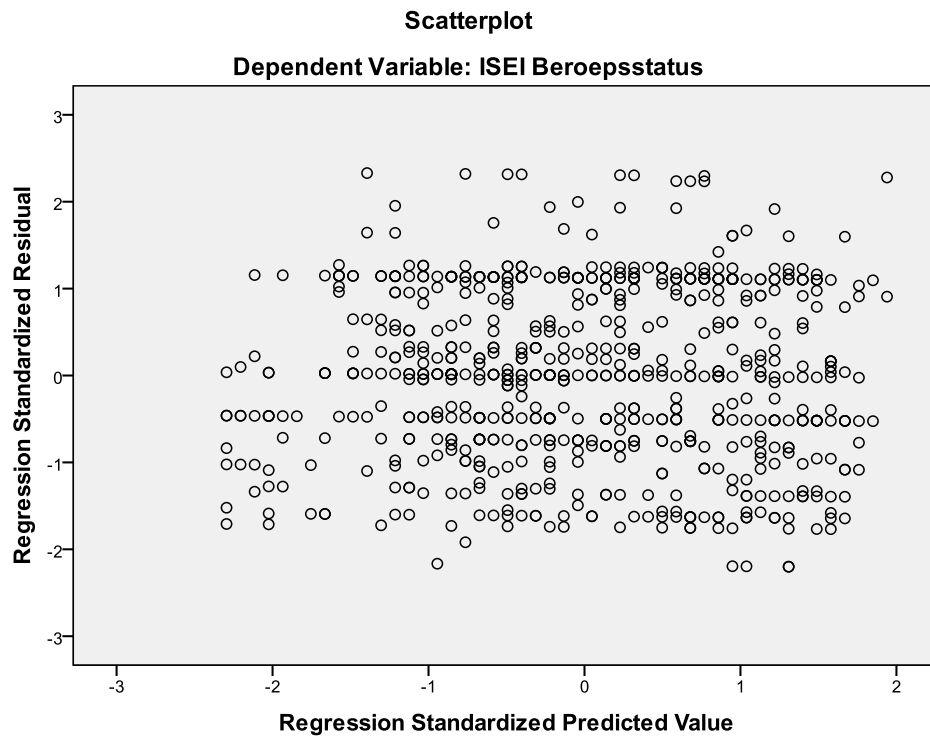


Figuur B.3: Homoscedastisch beeld variantie in residuen Andere Arbeidswaarden voor iedere score van ISEI Beroepsstatus



Bron: EVS (2008)

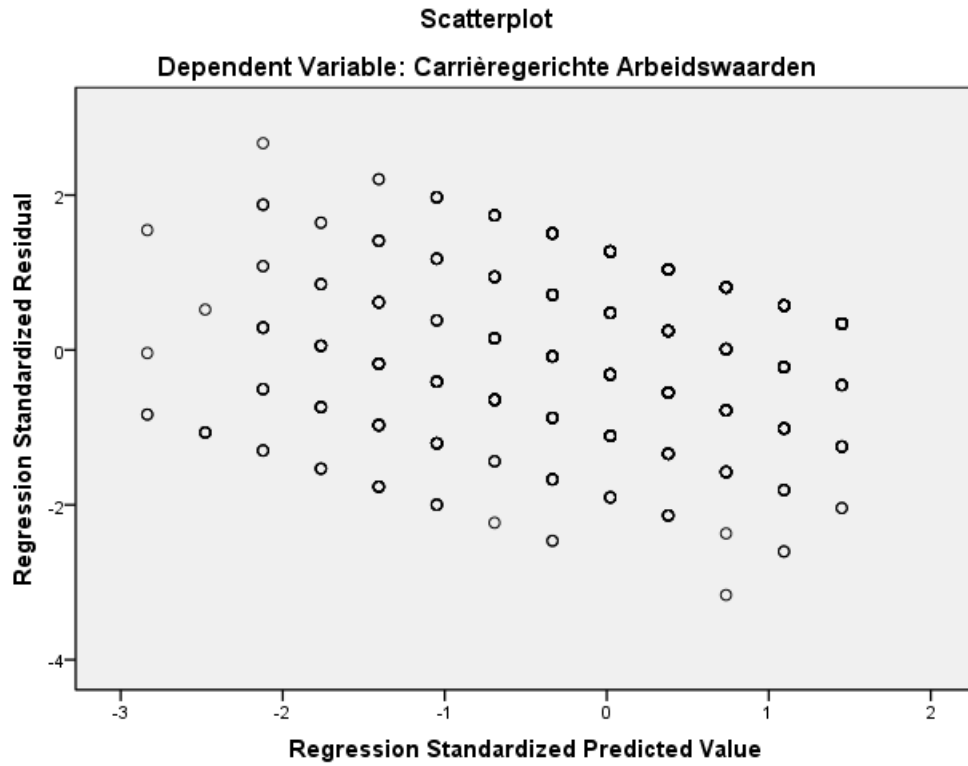
Figuur B.4: Homoscedastisch beeld variantie in residuen Leeftijd voor iedere score van ISEI Beroepsstatus



Bron: EVS (2008)

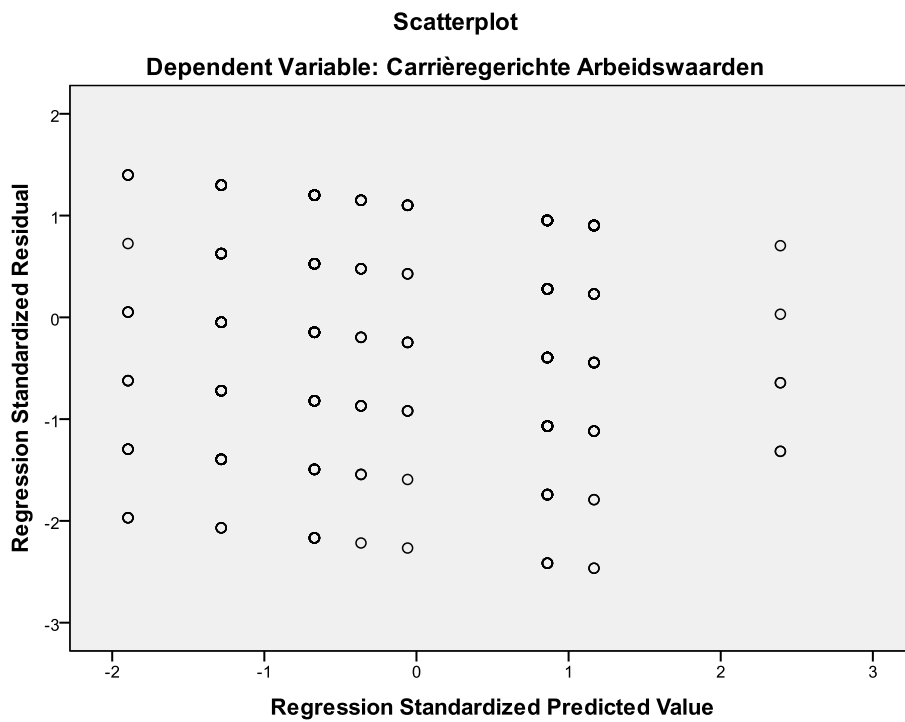


Figuur B.5: Homoscedastisch beeld variantie in residuen Andere Arbeidswaarden voor iedere score van Carrièregerichte Arbeidswaarden



Bron: EVS (2008)

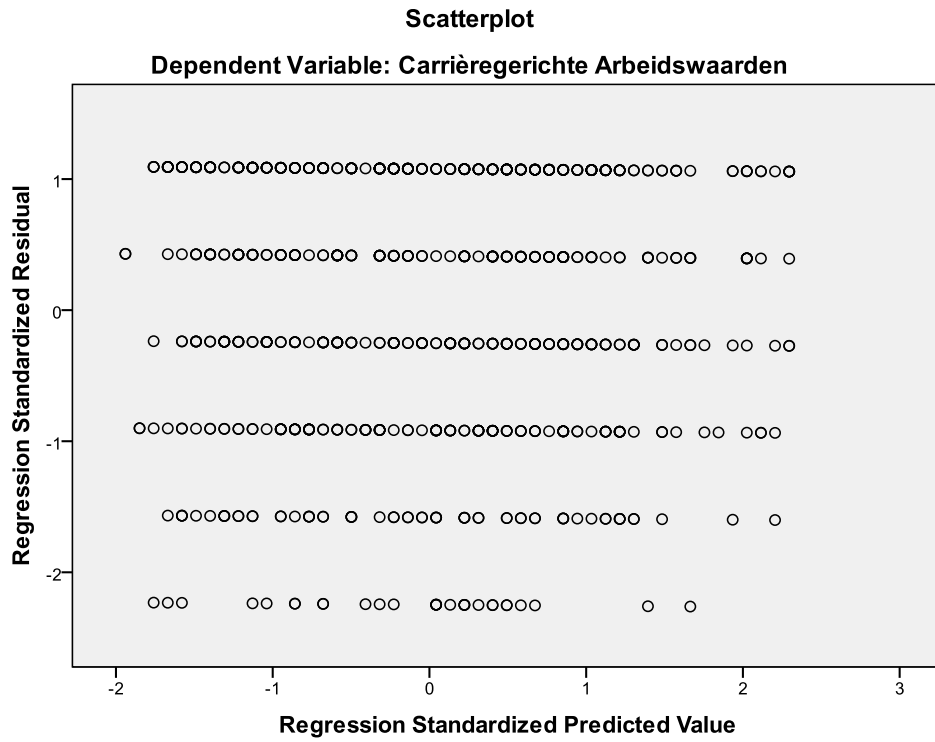
Figuur B.6: Homoscedastisch beeld variantie in residuen Jaren Educatie voor iedere score van Carrièregerichte Arbeidswaarden



Bron: EVS (2008)



Figuur B.7: Homoscedastisch beeld variantie in residuen Leeftijd voor iedere score van Carrièregerichte Arbeidswaarden

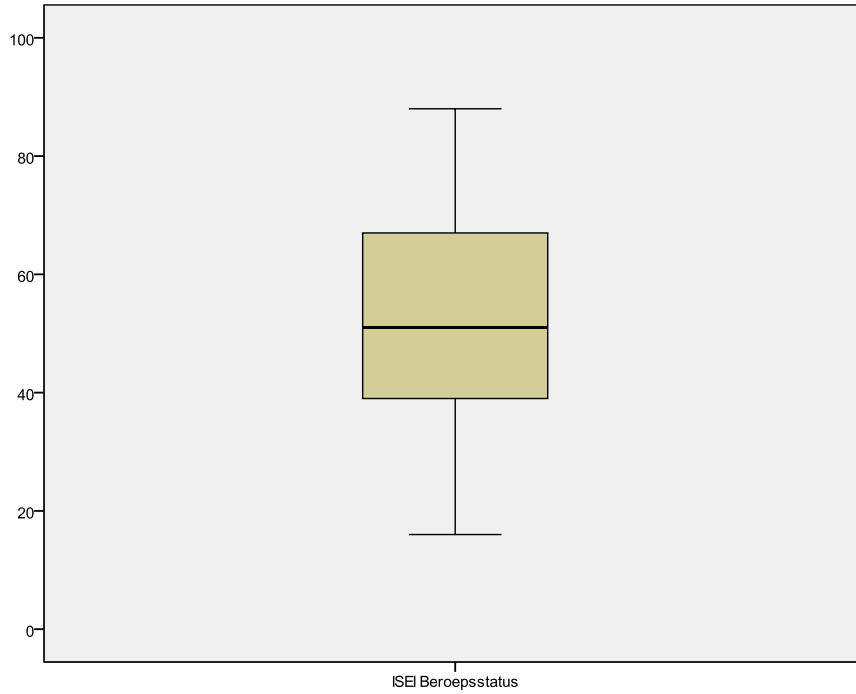


Bron: EVS (2008)



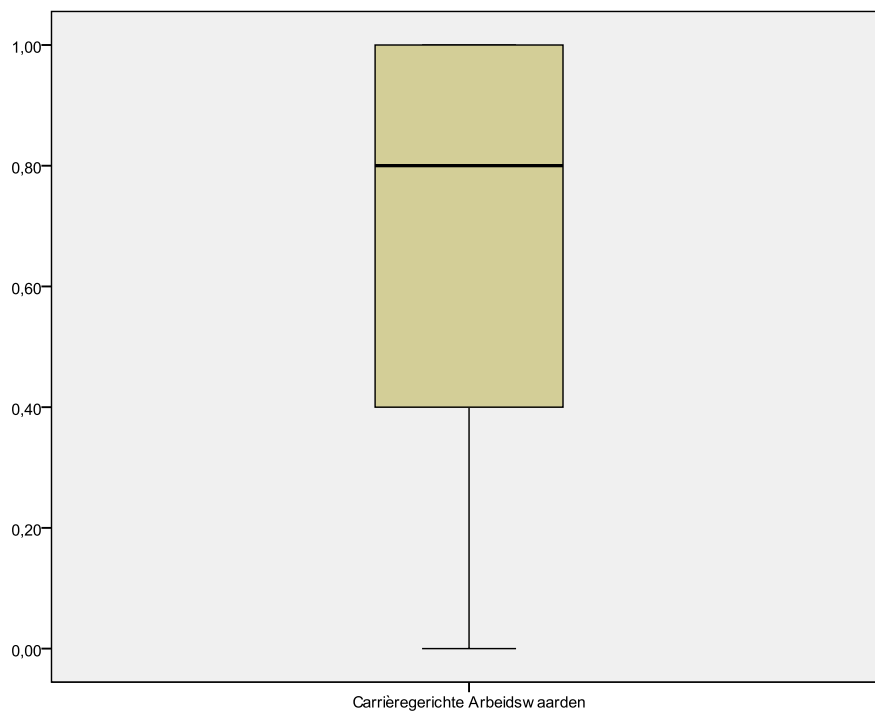
Appendix C: Boxplotten continue afhankelijke, onafhankelijke en controlevariabelen; zonder uitschieters.

Figuur C.1: Boxplot ISEI Beroepsstatus



Bron: EVS (2008)

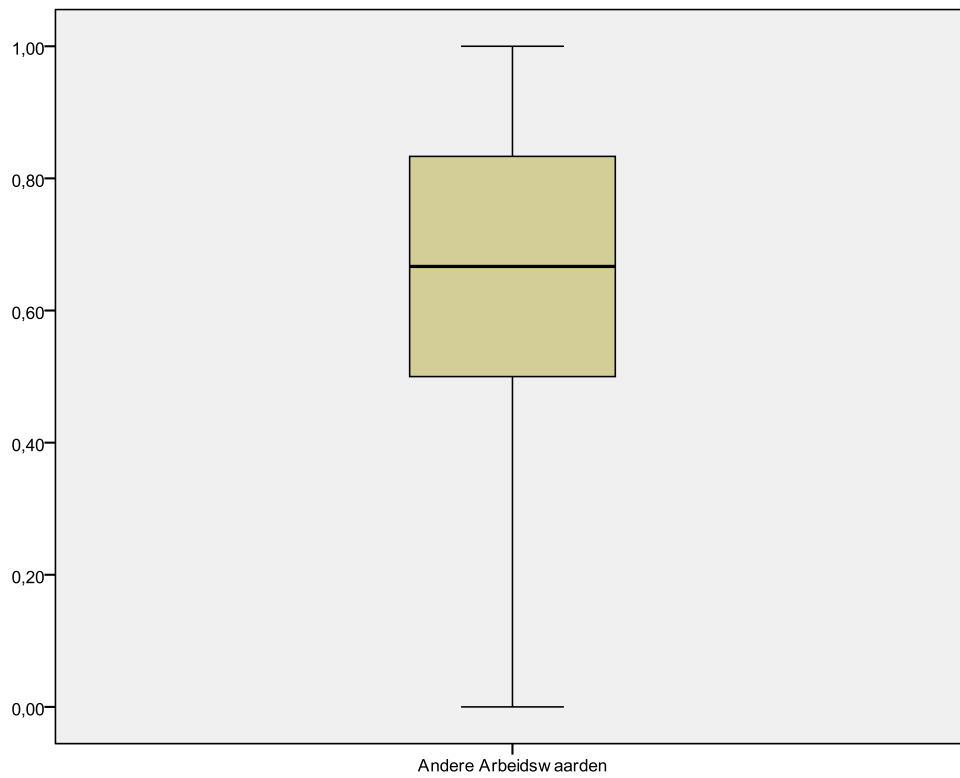
Figuur C.2: Boxplot Carrièregerichte Arbeidswaarden



Bron: EVS (2008)

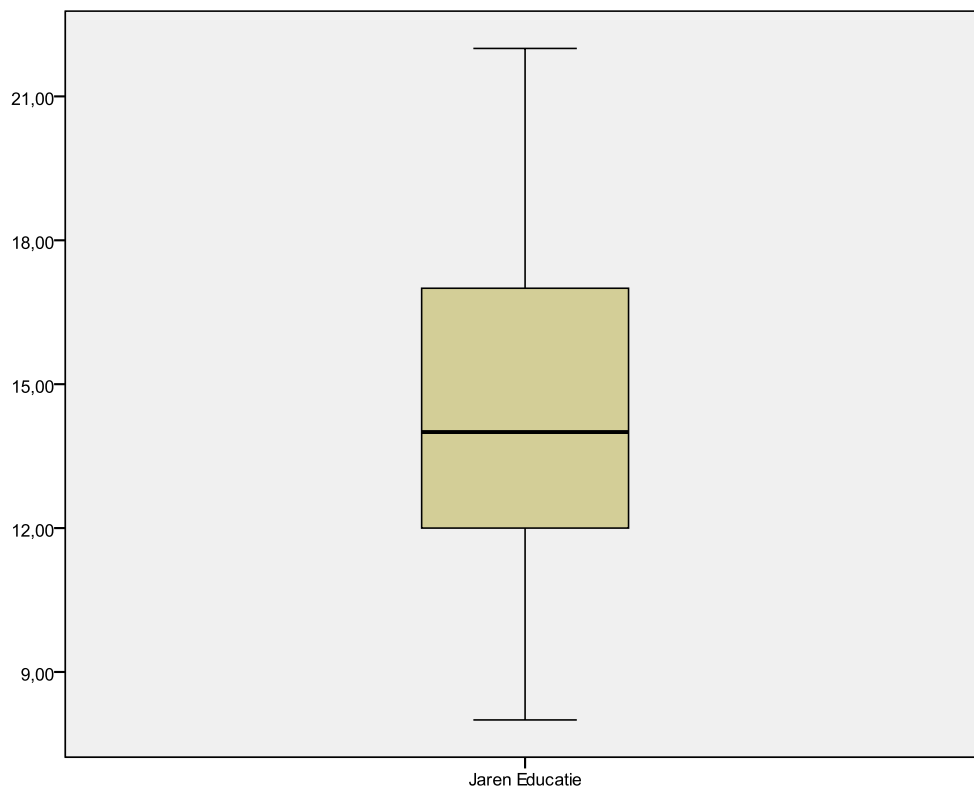


Figuur C.3: Boxplot Andere Arbeidswaarden



Bron: EVS (2008)

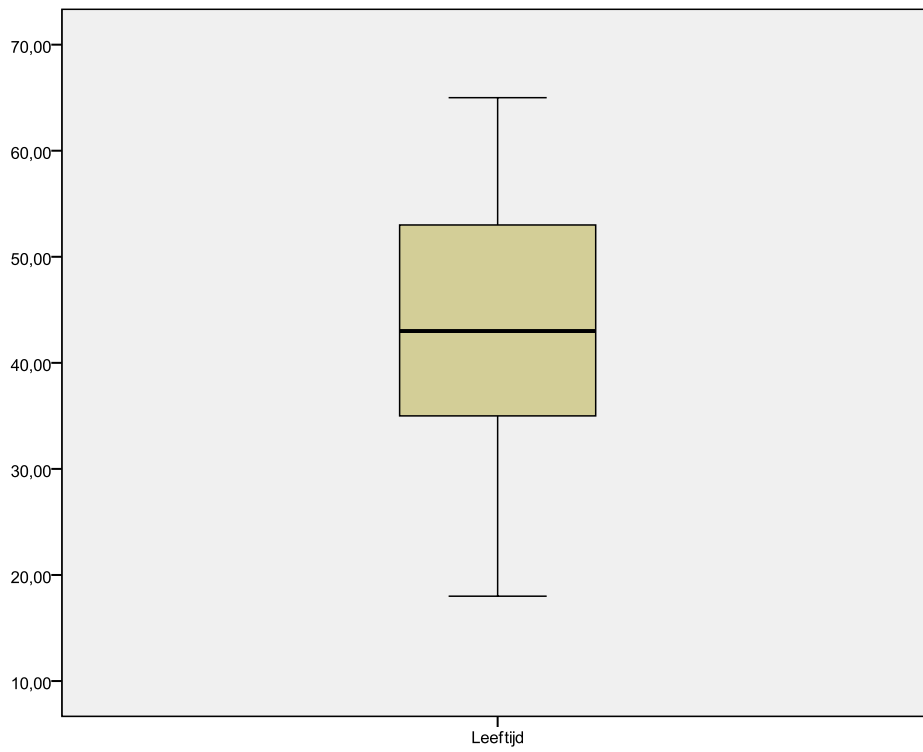
Figuur C.4: Boxplot Jaren Educatie



Bron: EVS (2008)



Figuur C.5: Boxplot Leeftijd

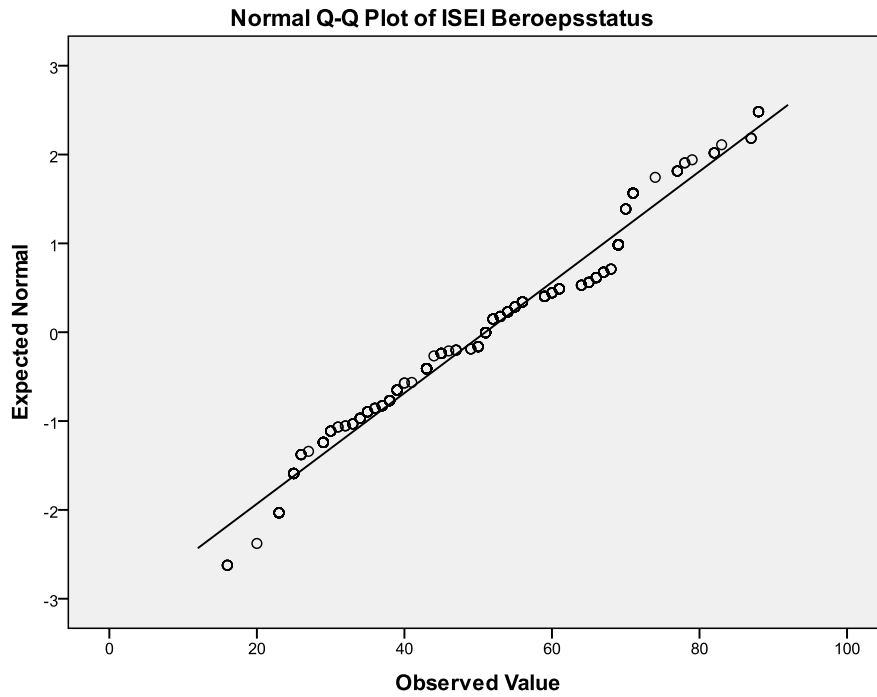


Bron: EVS(2008)



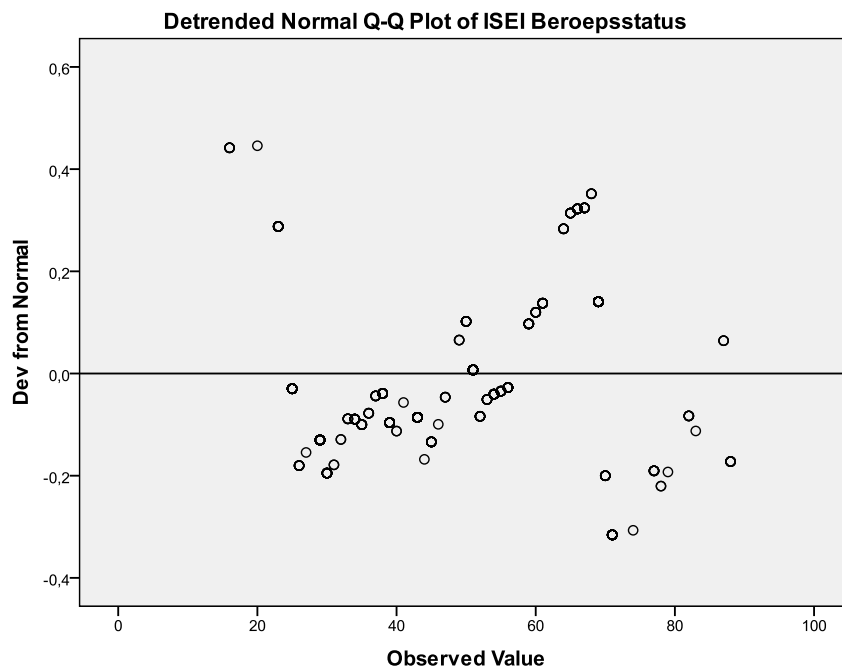
Appendix D: Controle normaalverdeling continue afhankelijke, onafhankelijke en controlevariabelen

Figuur D.1: Expected normal probability plot ISEI Beroepsstatus



Bron: EVS (2008)

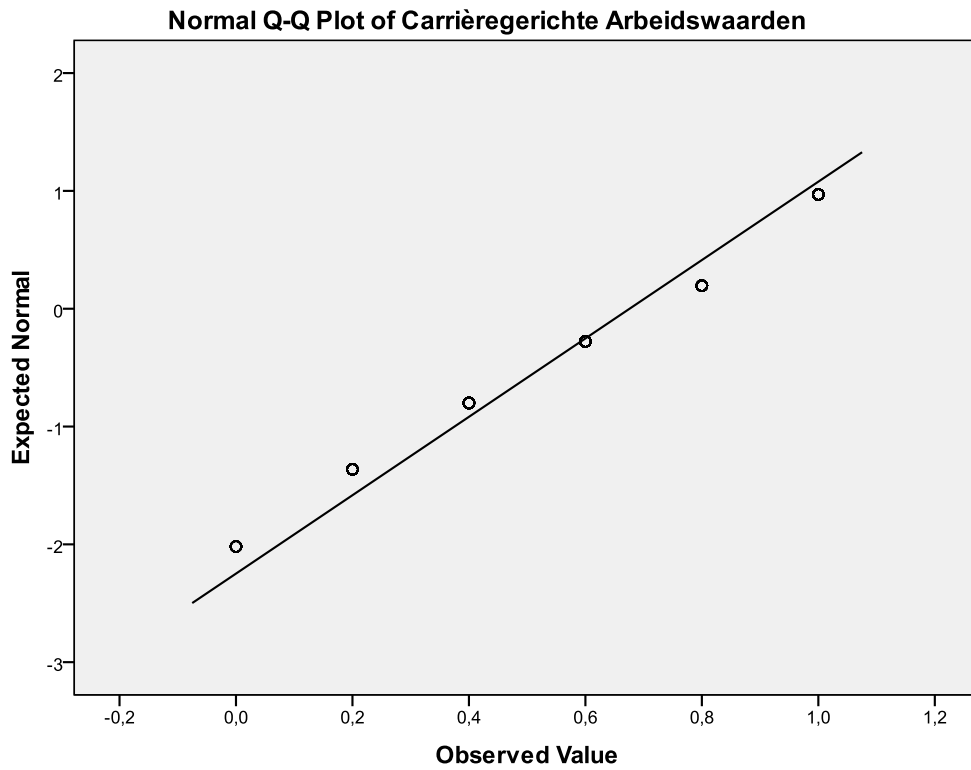
Figuur D.2: Detrended expected normal probability plot ISEI Beroepsstatus



Bron: EVS (2008)

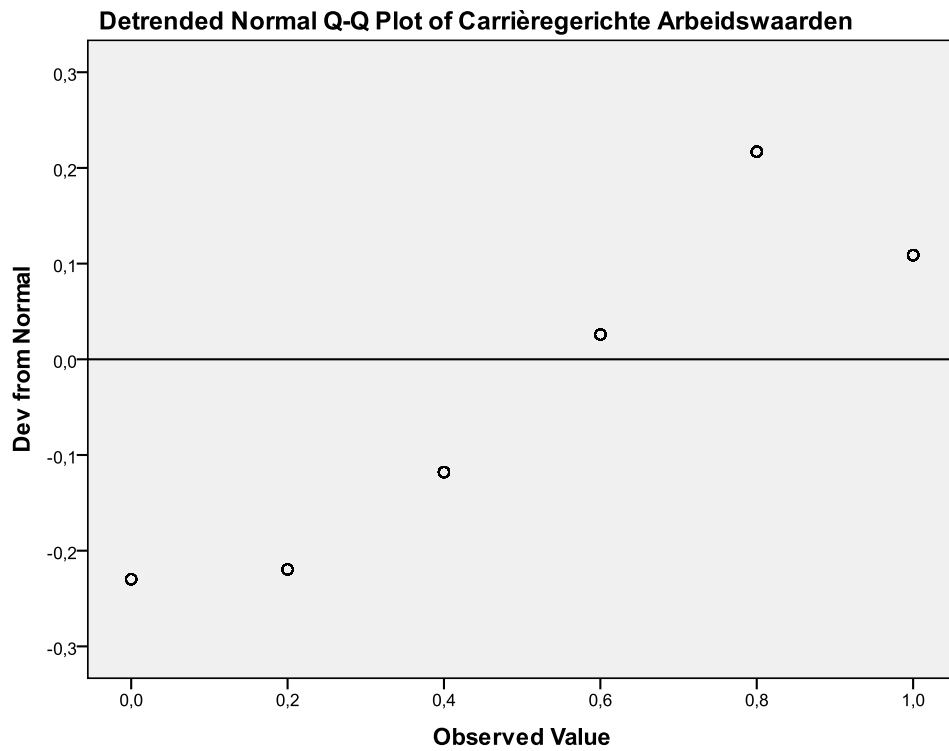


Figuur D.3: Expected normal probability plot Carrièregerichte Arbeidswaarden



Bron: EVS (2008)

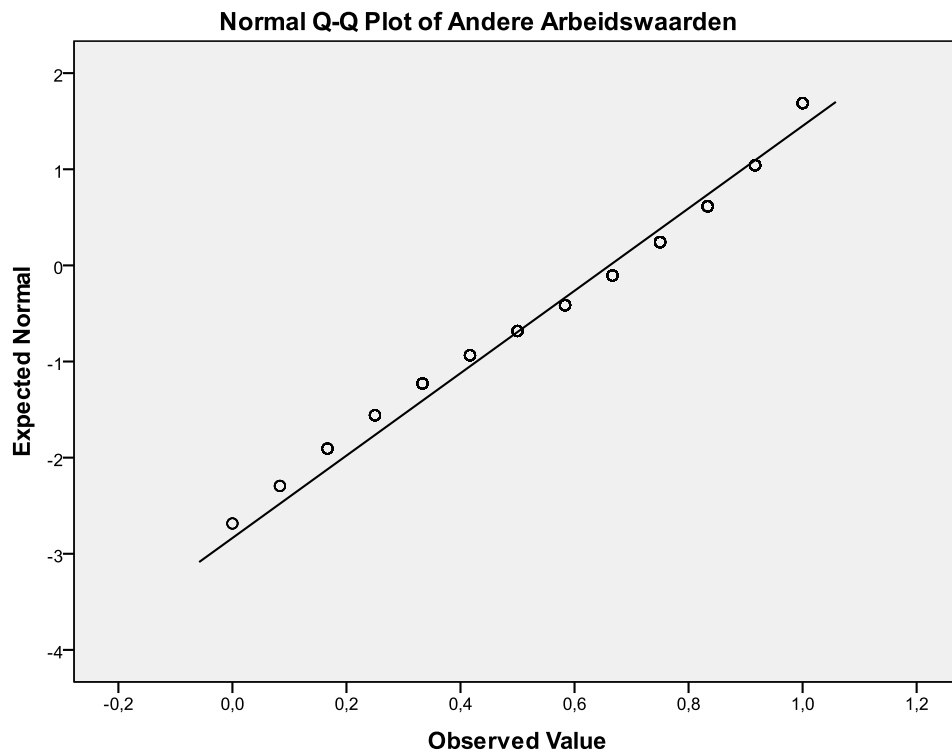
Figuur D.4: Detrended expected normal probability plot ISEI Beroepsstatus



Bron: EVS (2008)

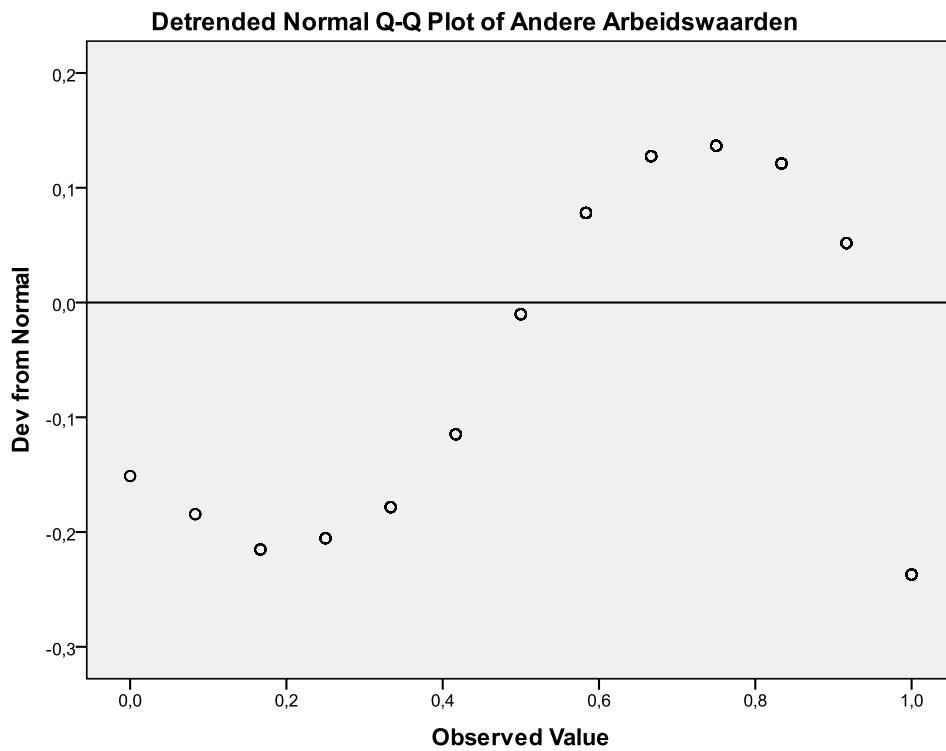


Figuur D.5: Expected normal probability plot Andere Arbeidswaarden



Bron: EVS (2008)

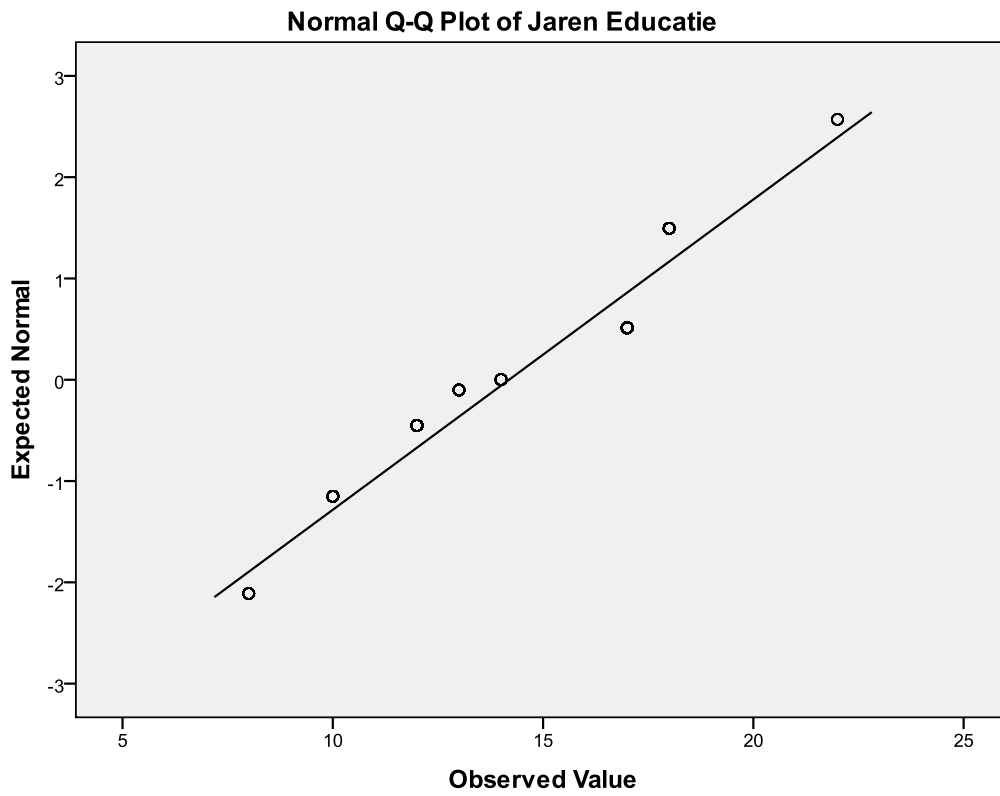
Figuur D.6: Detrended expected normal probability plot Andere Arbeidswaarden



Bron: EVS (2008)

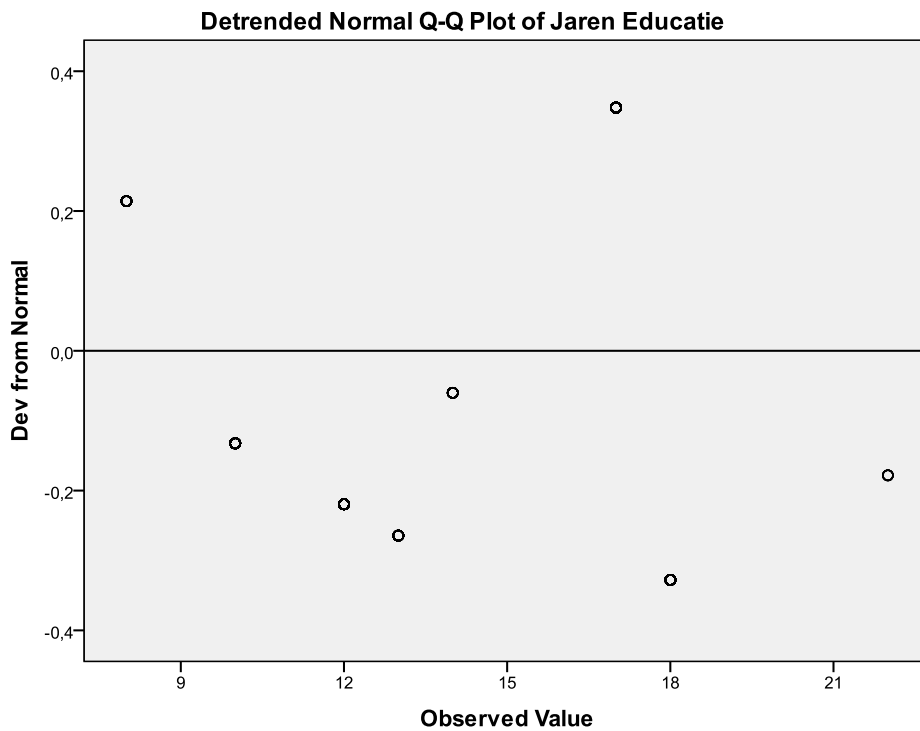


Figuur D.7: Expected normal probability Plot Jaren Educatie



Bron: EVS (2008)

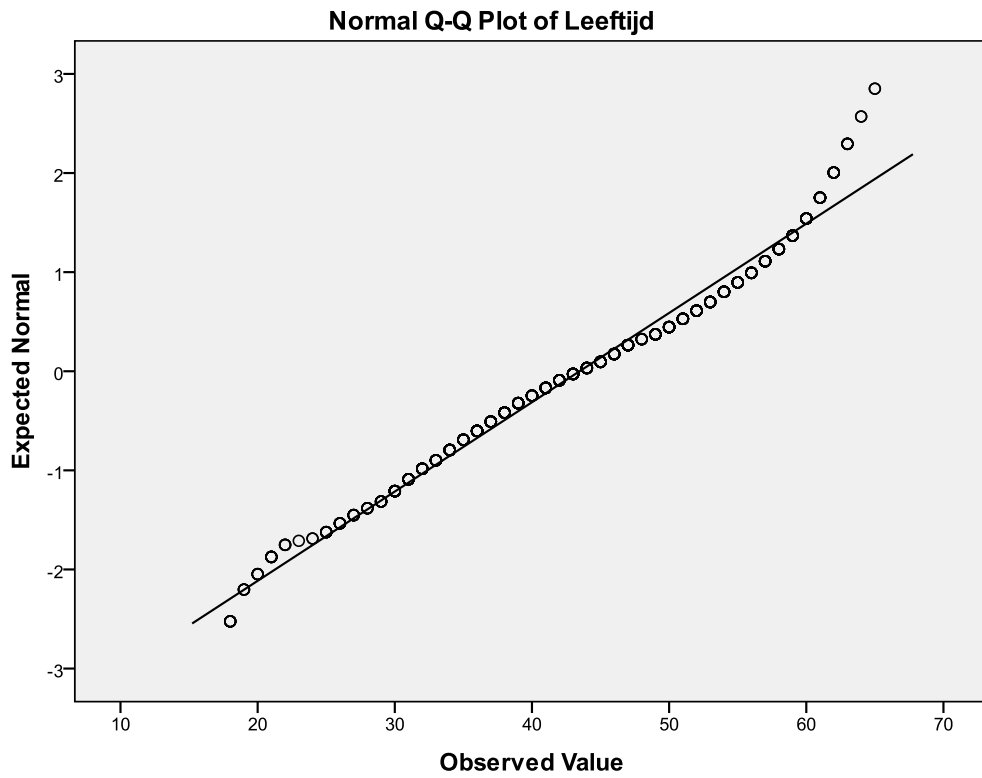
Figuur D8: Detrended expected normal probability plot Jaren Educatie



Bron: EVS (2008)

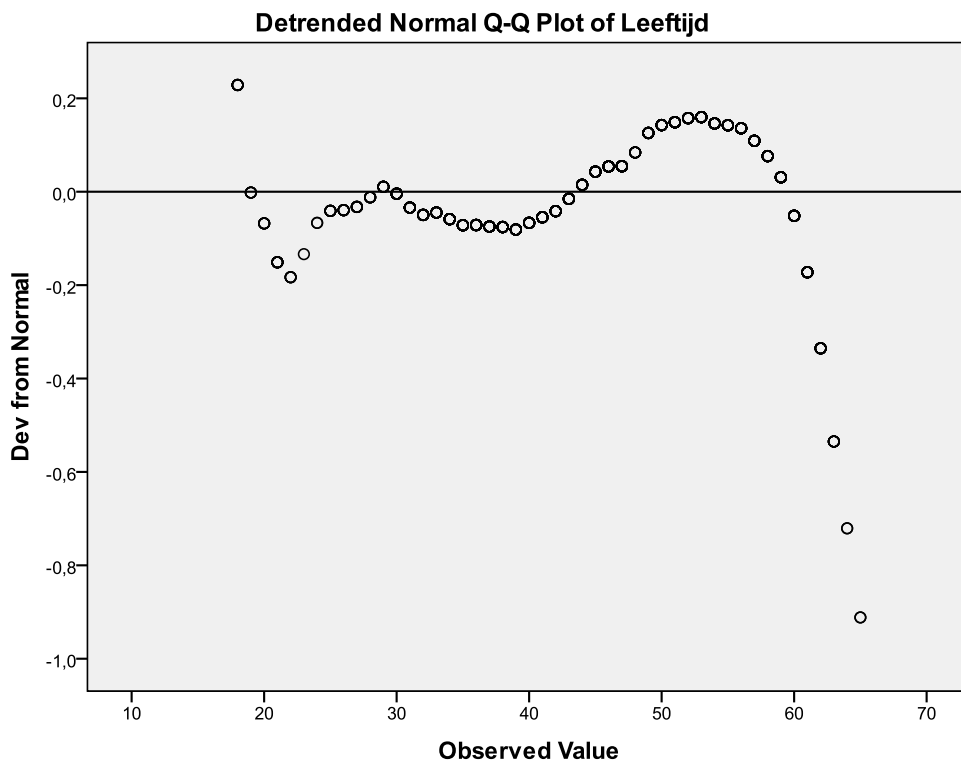


Figuur D.9: Expected normal probability plot Leeftijd



Bron: EVS (2008)

Figuur D.10: Detrended expected normal probability plot Leeftijd



Bron: EVS (2008)



Appendix E: Controle multicollineariteit

Als de tolerance kleiner is dan 0,1, en als de VIF groter is dan 10, dan is er een multicollineariteitsprobleem. Bij geen van de onafhankelijke of controlevariabelen variabelen is dat het geval, dus zijn de verschillende variabelen niet multicollineair.

Tabel D.1: Tolerance en VIF continue onafhankelijke en controlevariabelen met als afhankelijke variabele ISEI beroepsstatus

	Tolerance	VIF
Carrièregerichte Arbeidswaarden	,669	1,495
Andere Arbeidswaarden	,684	1,463
Jaren Educatie	,955	1,048

Tabel D.2: Tolerance en VIF onafhankelijke variabelen met als afhankelijke variabele carrièregerichte arbeidswaarden

	Tolerance	VIF
Andere Arbeidswaarden	,996	1,004
Jaren Educatie	,999	1,001