



Utrecht University

Gelijke opleiding, verschillende opbrengsten:

*Een onderzoek naar genderongelijkheid in het effect van
opleidingsniveau op de mate van leidinggeven*

Anneke de Hamer (5636825)
Departement Sociologie,
Faculteit Sociale Wetenschappen
Docent: Prof. dr. Maas
Tweede beoordelaar: Prof. dr. ir. Buskens
Datum: 13-06-2019

Abstract

The aim of this article is to investigate whether the effect of an individual's education level on the degree of supervision his or her position holds, differs between men and women. Drawing on the human capital theory, the returns to education, the glass ceiling metaphor, and based on age and cohort effects, a multiple regression analysis was performed using data from the Dutch Labor Supply Panel. It was found that a higher education level led to a higher degree of supervision. However, gender did not seem to have a significant effect. The results did indicate that the returns to education are smaller for women than for men. For women, the effect of education was bigger for the older cohorts. This effect was not found for men. Also, in the older cohorts a significant difference was found between men and women in the effect of education on the degree of supervision.

Keywords: Education level; women; career; age; human capital; returns to education; workplace authority.

1. Inleiding

De positie van de vrouw is de afgelopen decennia drastisch verbeterd. Steeds vaker werken vrouwen, ook werken ze meer uren en zijn ze daardoor vaker economisch zelfstandig (SCP, 2018). In het onderwijs hebben vrouwen zelfs mannen inmiddels ingehaald; meisjes zijn hier succesvoller dan jongens. Het aandeel hoogopgeleiden is bij vrouwen hoger dan bij mannen; meisjes verlaten minder vaak hun opleiding voortijdig en studeren sneller af dan jongens. Daarnaast stijgt de arbeidsparticipatie van vrouwen harder dan die van mannen, waardoor het verschil tussen beiden afneemt (SCP, 2018).

Ondanks al deze positieve ontwikkelingen voor de positie van vrouwen blijft er toch op veel vlakken een achterstand ten opzichte van mannen, zo ook op de arbeidsmarkt. Aan het begin van hun loopbaan werken vrouwen van alle opleidingsniveaus al vaker in deeltijd dan mannen (SCP, 2018). Het is daarnaast ook niet heel gebruikelijk dat vrouwen topfuncties bekleden. Tevens bestaat er nog onduidelijkheid over de verandering van de positie van de vrouw op dit front. Zo is volgens het SCP (2018) het aandeel vrouwen in de top van de grote bedrijven de afgelopen jaren wel toegenomen. In 2007 bekleedden vrouwen slechts 4,5% van de functies in de raden van bestuur, directies, hoofddirecties, algemeen directeuren, raden van commissarissen, adviseurs van de raad van bestuur en de raden bij de grootste bedrijven. In 2017 is dit aandeel gestegen tot 15,4%. Een ander onderzoek toont aan dat de stijging van het aandeel vrouwen in de top niet heeft plaatsgevonden. De Dutch Female Board Index geeft jaarlijks een overzicht van de vrouwelijke vertegenwoordiging in de Raden van Bestuur en Raden van Commissarissen van 90 Nederlandse NVs die genoteerd zijn op Euronext Amsterdam. In 2017 was het aandeel vrouwelijke bestuurders 6% en het aandeel vrouwelijke commissarissen 25%, deze aandelen zijn in 2018 exact hetzelfde (Lückerath-Rovers, 2018).

Op de arbeidsmarkt wordt de man nog vaak als 'de standaard' gezien, dit androcentrisme wordt geuit door de neiging om de man als de gewone, neutrale mens te zien en de vrouw als een apart geval waarbij het geslacht genoemd moet worden (NRC, 2018). Dit komt vooral naar voren bij het benoemen van topfuncties. Het is hier de standaard dat dit soort functies door mannen wordt vervuld, zij worden dan ook meestal bij hun naam genoemd. Echter, als een vrouw in een hoge functie wordt benoemd benadrukken de krantenkoppen dat een vrouw gekozen is.

Topfuncties vormen slechts een klein deel van alle leidinggevende functies op de arbeidsmarkt. Zo was in 2017 6% van de werkzame beroepsbevolking manager. Dit percentage lag bij vrouwen lager dan bij mannen, van de vrouwen was 3% manager en van de

mannen was dit 8%. Hier kan meespelen dat vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen, en hierdoor minder vaak manager zijn. Echter, zijn ook onder voltijdwerkers vrouwen nog minder vaak manager dan mannen, respectievelijk 6,7% en 8,8% (SCP, 2018).

Ondanks dat er over de verandering van het aandeel vrouwen in hoge leidinggevende functies nog onduidelijkheid bestaat, blijkt dus wel dat vrouwen over het algemeen minder vertegenwoordigd zijn in leidinggevende functies dan mannen. Vrouwen zijn inmiddels wel gemiddeld hoger opgeleid dan mannen (SCP, 2018).

Verschillende indicatoren voor carrièresucces, zoals het inkomen, promoties en het niveau van leidinggeven, zijn reeds onderzocht. Hier wordt meermaals bevestigd dat opleiding invloed heeft op deze determinanten (Judge, Cable, & Boudreau, 1995; Kirchmeyer, 1998; Melamed, 1996; Tharenou, Latimer, & Conroy, 1994). Daarnaast is reeds onderzoek uitgevoerd naar verklaringen voor de loon- en carrièrekloof tussen mannen en vrouwen in België. Een belangrijke uitkomst van dit onderzoek is dat de baten uit opleiding in het algemeen groter lijken voor mannen dan voor vrouwen, het gaat hier om de invloed op het loon (Baerts, Deschacht, & Guerry, 2008). Een ander onderzoek van Claringbould en Van der Lippe (2002) zocht naar verklaringen voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende posities. Hieruit bleek dat een deeltijdbaan, door het combineren van zorg en werk, een negatief effect heeft op carrièrekansen. Daarnaast kan de sector waarin gewerkt wordt het verschil in leidinggeven tussen mannen en vrouwen verklaren. Na controle voor de invloed van het human capital, waaronder de opleiding valt, de combinatie van zorg en werk en organisatiekenmerken, bleek dat vrouwen nog steeds minder kans hebben op een leidinggevende functie dan mannen.

Het opleidingsniveau van werknemers zou dus een goede verklaring bieden voor de mate van leidinggeven die zij genieten. Tevens lijken de opbrengsten van opleiding te verschillen voor mannen en vrouwen. In dit onderzoek zal daarom gekeken worden of opleiding hetzelfde effect heeft voor vrouwen als voor mannen. Als vrouwen namelijk gemiddeld hoger opgeleid zijn dan mannen, zouden zij ook een grotere kans hebben om leidinggevende te worden. Echter is dit nog niet terug te zien in de mate waarin vrouwen leidinggevende functies bekleden, wat opvallend is. Deze ongelijkheid maakt het maatschappelijk relevant om onderzoek te doen naar dit verschil in kansen tussen mannen en vrouwen.

In eerdere studies bestaat nog onduidelijkheid over de opbrengsten van opleiding voor de mate van leidinggeven voor mannen en vrouwen. Onderzoek van Abendroth, Maas en Van der Lippe (2013) naar human capital en de genderkloof in autoriteit op de werkplek vond

geen verschil in de opbrengsten van onderwijs op de mate van leidinggeven. Hultin (1998) toonde juist aan dat vrouwen een veel beperktere kans hebben op leidinggevende posities dan mannen met gelijke kwalificaties.

Om een bijdrage te leveren aan de bestaande wetenschappelijke kennis over de verschillen in leidinggeven tussen mannen en vrouwen zal getracht worden de volgende onderzoeksvraag te beantwoorden: “Wat is het effect van opleidingsniveau op de mate van leidinggeven voor mannen en vrouwen?”.

De meeste eerdere studies zijn gebaseerd op data die inmiddels niet meer recent zijn, door de verbeterde positie van vrouwen zouden de uitkomsten in het heden wellicht kunnen verschillen (zie bijvoorbeeld Claringbould, & Van der Lippe, 2002; Baerts et al., 2008; Abendroth et al., 2013; Hultin, 1998).

In dit onderzoek zal het effect van opleiding op de mate van leidinggeven daarom bekeken worden in een context waarin vrouwen gemiddeld hoger opgeleid zijn dan mannen. Verder wordt de mate van leidinggeven hier uitgedrukt in het daadwerkelijke aantal personen over wie men leidinggeeft, en dus niet in loon of aantal promoties zoals in eerder onderzoek vaak het geval was (Judge et al., 1995; Kirchmeyer, 1998; Melamed, 1996; Tharenou et al., 1994).

Bovendien levert dit onderzoek een aanvulling op de bestaande literatuur omdat er gekeken zal worden of dit effect verschillend is voor verschillende leeftijdscohorten. Jongere vrouwen zijn gemiddeld hoger opgeleid en werken meer uren dan vrouwen uit oudere leeftijdscohorten (SCP, 2018). Dit maakt het interessant om te kijken of deze verandering wellicht invloed kan hebben op het effect van dit hogere opleidingsniveau voor jongere vrouwen op de mate van leidinggeven die zij ervaren. Ook wordt dit effect vergeleken tussen mannen en vrouwen, om te kijken of er per geslacht verschil zit tussen de ontwikkeling met leeftijd.

Dit zal gebeuren door middel van statistische analyse van data uit het Arbeidsaanbodpanel 2014. Dit panel is opgezet door het SCP om in de loop van de tijd allerlei aspecten van het arbeidsaanbod in kaart te brengen.

2. Theorie

2.1 Human capital

Becker (1962) introduceerde het concept 'human capital' om te beschrijven hoe het verwerven van bepaalde hulpbronnen een invloed kan hebben op het toekomstig inkomen van mensen. Het fundamentele principe dat aan human capital-theorie ten grondslag ligt, is de aanname dat de leercapaciteit van mensen van vergelijkbare waarde is als andere hulpbronnen in de productie van diensten en goederen (Lucas Jr., 1988).

Individueen kunnen op meerdere manieren investeren in hun human capital. Echter is over het algemeen de belangrijkste investering onderwijs (Sweetland, 1996). De human capital-theorie begint met de aanname dat individuen keuzes maken wat betreft hun opleiding, training, medische zorg en andere toevoegingen aan hun kennis en gezondheid op basis van een afweging van de opbrengsten en kosten. Opbrengsten bestaan uit verbeteringen in inkomsten, banen en culturele opbrengsten. De kosten bedragen de tijd en het geld die besteed zijn aan de investeringen in opleiding, training en zorg (Becker, 1993). Deze investeringen maken een werknemer aantrekkelijker voor werkgevers. Met de human capital-theorie stelde Becker (1962) dat mensen economisch profiteren van investeringen in hun menselijk kapitaal.

Het human capital van een individu wordt, naast zijn of haar opleiding, ook gevormd door persoonlijke en professionele ervaring (Becker, 1964). Werknemers kunnen deze ervaring in de praktijk ontwikkelen door onder andere training op het werk (Becker, 1964). Dit kapitaal kan bevorderlijk zijn voor de ontwikkeling van iemands carrière en wordt als determinant gezien voor carrièresucces (Kirchmeyer, 1998; Melamed, 1996; Tharenou et al., 1994). Naast economische voordelen zou human capital ook een grotere mate van leidinggeven kunnen opleveren, aangezien human capital gepaard gaat met hogere posities binnen organisaties. Dit is relevant aangezien promoties naar hogere posities vaak leiden tot leidinggevende posities. Hoogopgeleiden hebben meer human capital dan laagopgeleiden. Zij zullen volgens de human capitaltheorie dan ook aantrekkelijker zijn voor werkgevers, waardoor zij meer economische voordelen genieten en hogere posities kunnen verwerven. De hypothese die hieruit kan worden afgeleid is:

H₁: Individuen met een hoog opleidingsniveau genieten een grotere mate van leidinggeven dan individuen met een lager opleidingsniveau.

Ander onderzoek heeft al deels ondersteuning gevonden voor de veronderstelling dat opleiding leidt tot hogere posities en dus een grotere mate van leidinggeven. Zo hebben Judge et al. (1995) reeds het effect van human capital op carrièresucces getoetst onder een groep

bestuurders in de Verenigde Staten. In dit onderzoek werd zowel gekeken naar subjectief succes; tevredenheid over de baan en carrière, als objectief succes; salaris en promoties. Deze promoties leiden tot meer leidinggevende posities. Het human capital van een individu wordt hier gevormd door zijn of haar opleidingsniveau, het soort opleiding, hoe lang hij of zij al voor de organisatie werkt, werkervaring en het bezitten van posities in de Raad van Bestuur van andere bedrijven. Hieruit bleek dat human capital een significant deel van de variantie in objectief carrière-succes kon verklaren.

Verder hebben Ng, Eby, Sorensen en Feldman (2005) een meta-analyse uitgevoerd over de voorspellers van objectief en subjectief carrière-succes. Ook hier werd objectief succes gemeten aan het salaris en aantal promoties. Human capital voorspellers waren onder andere het aantal werkuren, tijd bij de organisatie, werkervaring en opleidingsniveau. Uit de analyse van 26 studies bleek dat opleidingsniveau een significante, positieve invloed heeft op het aantal promoties.

Eerder onderzoek wijst dus al in de richting van een positief effect van opleiding, en dus meer human capital, op promoties. In deze onderzoeken staan promoties voor bevordering naar hogere posities in een organisatie, wat over het algemeen gepaard gaat met een grotere mate van leidinggeven. Het gaat in deze onderzoeken dus niet specifiek om de daadwerkelijke mate van leidinggeven, uitgedrukt in aantal personen waarover leidinggegeven wordt. In dit onderzoek wordt wel gekeken naar het aantal personen onder een individu.

2.2 Genderverschillen in human capital

Ook zou de human capital-theorie volgens Becker (1993) een verklaring kunnen bieden voor genderverschillen op de arbeidsmarkt. Van oudsher hebben vrouwen een grotere kans op parttime werk en tussenpozen in hun carrière dan mannen. Dit komt doordat zij zich terugtrokken van de arbeidsmarkt na het krijgen van kinderen, hierdoor hadden zij minder stimulansen dan mannen om te investeren in opleidingen en trainingen die hun inkomsten en vaardigheden zouden verbeteren. Echter is dit inmiddels veranderd door, onder andere, de afname in familiEGrootte, de toename in echtscheidingen en de economische ontwikkeling die leidde tot hogere inkomsten voor zowel mannen als vrouwen. Dit heeft een grotere arbeidsmarktparticipatie voor vrouwen als gevolg gehad en daar gaan hogere investeringen in hun vaardigheden mee gepaard (Becker, 1993).

Vrouwen zijn inmiddels gemiddeld hoger opgeleid dan mannen (SCP, 2018), zij hebben dan ook gemiddeld meer geïnvesteerd in hun opleiding dan mannen. Zij zouden dan

volgens de human capital-theorie over meer human capital beschikken dan mannen. Aangezien human capital bevorderlijk is voor iemands carrièresucces, zouden vrouwen in deze situatie meer kans maken op een leidinggevende positie dan mannen. Hieruit kan de volgende hypothese worden afgeleid:

H₂: Vrouwen zijn gemiddeld hoger opgeleid dan mannen, hebben dus meer human capital dan mannen en zouden dus een grotere mate van leidinggeven genieten dan zij.

Deze hypothese lijkt echter niet op te gaan. Uit onderzoek van Tharenou en Conroy (1994) is gebleken dat opleiding en werkervaring een sterkere invloed hebben op de carrièreprogressie van mannen dan op die van vrouwen. Dit kan twee oorzaken hebben. Ten eerste zou het kunnen komen doordat er nog andere zaken zijn die ervoor zorgen dat vrouwen minder leidinggeven. Ten tweede zou het kunnen zijn dat vrouwen minder profiteren van hun opleiding. Zij zouden lagere returns to education, oftewel opbrengsten van onderwijs, hebben dan mannen.

2.3 Returns to education

De human capital-theorie gaat ervan uit dat er perfecte competitie is op de arbeidsmarkt en dat investeringen gelijke opbrengsten opleveren voor alle groepen in de samenleving (Morrison & Von Glinow, 1990). Echter is dit niet het geval (Tharenou & Conroy, 1994). Morrison en Von Glinow (1990) halen drie mogelijke verklaringen aan voor het bestaan van etnische verschillen en genderverschillen in de samenstelling van management. Het gaat hier ten eerste om theorieën die verschillen tussen de minderheids- en de meerderheidsgroep veronderstellen, vrouwen en minderheden hebben tekortkomingen die ervoor zorgen dat ze anders behandeld worden. Daarnaast stellen theorieën die discriminatie door de meerderheidsgroep als verklaring gebruiken, dat de langzame vooruitgang van vrouwen en minderheden komt door vooroordelen en stereotyperingen van blanke mannen die aan de macht zijn. Ten slotte zijn er theorieën die structurele, systematische discriminatie als de hoofdoorzaak aanwijzen. Door uitgebreid beleid en praktijken in het sociale systeem wordt discriminerende behandeling van vrouwen en etnische minderheden in stand gehouden (Morrison & Von Glinow, 1990).

In 1986 introduceerde the Wall Street Journal de metafoor van het glazen plafond, die een onzichtbare barrière vormt (Weyer, 2007). Dit concept werd populair als een manier om een barrière te omschrijven die zo subtiel is dat hij transparant is, maar wel zo sterk is dat hij vrouwen en minderheden tegenhoudt om omhoog te klimmen in de managementhiërarchie

(Morrison & Von Glinow, 1990). Vanwege deze barrière zijn vrouwen ondervertegenwoordigd in hoge leidinggevende posities, zij ervaren meer obstakels dan mannen bij hun weg naar topfuncties (Lyness & Thompson, 1997).

Er zijn volgens Oakley (2000) drie categorieën barrières die resulteren in een glazen plafond. Ten eerste vormen bedrijfspraktijken, zoals werving, retentie en promotie, een groot deel van het glazen plafond. De kans om ervaring op te doen die nodig is om de hoogste posities in een organisatie te bereiken, wordt jonge vrouwen vaak niet aangeboden. Wanneer vrouwen op latere leeftijd dichter naar de top stijgen, worden zij vaak uitgesloten van de hogere posities vanwege de achterstand die zij al oplopen aan de start van hun loopbaan.

Naast dit bedrijfsbeleid bieden op geslacht gebaseerde gedragsdynamieken ook een verklaring voor het bestaan van een glazen plafond. Vrouwelijke bestuurders geven vaak subjectieve redenen, zoals het oncomfortabel voelen in topposities of het onaantrekkelijk vinden van deze posities, als verklaring voor barrières naar de top. Andere gedrags- en culturele oorzaken zijn stereotypen, communicatie en leiderschapstijlen, “old boy networks”, tokenisme en verschillende attitudes van mannen en vrouwen wat betreft macht.

Ten slotte zijn er nog structurele en culturele oorzaken aan te wijzen, zoals dat de leiderschapstijlen van vrouwen verschillen van de leiderschapstijlen die verwacht worden in de top van organisaties.

Vanwege dit glazen plafond zullen vrouwen waarschijnlijk minder profiteren van hun human capital. Een hogere opleiding zal voor vrouwen dan ook een minder sterk effect hebben op de mate van leidinggeven dan voor mannen. De hypothese die op basis van de returns to education en de glazen plafondmetafoor gemaakt kan worden is:

H₃: De opbrengsten van opleiding op de mate van leidinggeven zijn kleiner voor vrouwen dan voor mannen.

Eerder onderzoek heeft reeds gekeken naar de returns to education voor mannen en vrouwen. Zo vonden Tharenou et al. (1994) dat opleiding meer voordelen oplevert voor de carrière van mannen dan voor die van vrouwen. Dit onderzoek werd uitgevoerd onder 1.014 managers op zes verschillende niveaus in Australische publieke en private organisaties. Opleiding bleek zowel een direct positief effect te hebben op promoties naar leidinggevende functies als een indirect effect via training en ontwikkeling. Het verschil tussen mannen en vrouwen zat vooral in het indirecte pad via training en ontwikkeling, dit bleek voor vrouwen geen invloed te hebben op promoties naar leidinggevende posities. Wat opvallend is aan deze resultaten is dat de vrouwelijke respondenten gemiddeld hoger opgeleid waren dan de mannelijke, maar dat zij toch minder voordelen uit hun opleidingsniveau konden halen.

Daarnaast is uit onderzoek van Eddleston, Baldrige en Veiga (2004) gebleken dat opleidingsniveau een significante, positieve invloed heeft op de ‘verkoopbaarheid’ van medewerkers, dit houdt in dat medewerkers aantrekkelijker zijn voor werkgevers. Deze verhoogde marktwaarde van werknemers heeft weer een positieve significante invloed op het aantal promoties dat hen aangeboden wordt. Voor mannen was het effect van opleiding op verkoopbaarheid sterker dan voor vrouwen.

2.4 Cumulatieve voordelen van leeftijd

In Nederland zijn jongere vrouwen gemiddeld hoger opgeleid dan vrouwen uit oudere leeftijdscohorten (SCP, 2018). Vroeger was het minder gebruikelijk voor vrouwen om hoogopgeleid te zijn dan tegenwoordig het geval is. Doordat de groep hoogopgeleide vrouwen zeer select was, kan verwacht worden dat zij zeer gemotiveerd en gericht op hun carrière waren, ook omdat zij zo bijzonder waren. Op basis hiervan zou men kunnen verwachten dat vrouwen uit oudere leeftijdscohorten hogere opbrengsten van opleiding genieten dan vrouwen uit jongere leeftijdscohorten. Het gaat hier om een cohorteffect.

De cumulatieve voordelentheorie werd geïntroduceerd door Merton (1986) om een verklaring te geven voor de toename met leeftijd van divergentie in wetenschappelijke carrières. Vervolgens werd deze theorie algemener toegepast op de hele levensloop (Ross & Wu, 1996). Cumulatief voordeel kan gedefinieerd worden als de systematische neiging voor interindividuele divergentie van een bepaald kenmerk, zoals status, met het verstrijken van tijd (Dannefer, 2003). Aangezien het hier om het verstrijken van tijd gaat, wordt cumulatief voordeel ook aan leeftijd gelinkt (Dannefer, 2003). Ondersteuning voor de cumulatieve voordelentheorie is al gevonden voor de arbeidsmarkt, carrières en inkomen, wat allemaal wordt gestructureerd door opleiding (Ross & Wu, 1996). Deze theorie zou ondersteuning voor een interactie-effect van leeftijd op de link tussen opleiding en de mate van leidinggeven kunnen bieden. Op basis van cumulatieve voordelen zou gesteld kunnen worden dat de divergentie tussen vrouwen van verschillende opleidingsniveaus groter is in oudere leeftijdscohorten dan in jongere leeftijdscohorten. Het gaat in dit geval om een leeftijdseffect, niet een cohorteffect. Omdat de mate van leidinggeven op één moment in de tijd gemeten is waarop vrouwen verschillende leeftijden hebben, leiden het cohort- en het leeftijdseffect tot dezelfde hypothese:

H₄: Voor vrouwen uit oudere leeftijdscohorten zijn de opbrengsten van opleiding groter dan voor vrouwen uit jongere leeftijdscohorten.

Echter zou het ook zo kunnen zijn dat de opbrengsten van opleiding voor oudere leeftijdscohorten alleen groter lijken. Dit zou kunnen komen doordat vrouwen uit oudere leeftijdscohorten al op een andere plek in hun carrière zitten dan vrouwen uit jongere leeftijdscohorten. Daarnaast neemt salaris toe als de leeftijd toeneemt, ook hebben oudere mensen vaak een hogere status in organisaties omdat zij meer ervaring hebben (Kuijpers, Schyns, & Scheerens, 2006). Leeftijd en carrièrepositie zouden dan parallel lopen, in dit geval gaat het om een hoofdeffect van leeftijd. Bij de cumulatieve voordelentheorie gaat het om een interactie-effect tussen leeftijd en opleiding.

Eerder onderzoek naar cohorteffecten in de opbrengsten van opleiding voor inkomen in West-Duitsland toonde aan dat de opbrengsten van opleiding op de voor vrouwen uit jongere leeftijdscohorten significant lager zijn dan voor vrouwen uit oudere leeftijdscohorten. Deze afname heeft op zowel lage- als hoge opleidingsniveaus plaatsgevonden. Daarnaast bleek de afname van de opbrengsten van opleiding sterker te zijn voor vrouwen dan voor mannen. (Boockmann, & Steiner, 2006).

2.5 Controlevariabelen

Naast het opleidingsniveau van een individu, zouden nog meer individuele kenmerken invloed kunnen hebben op de mate van leidinggeven die een individu geniet. Zo zijn vrouwen voornamelijk verantwoordelijk voor de zorg voor kinderen en het huishouden. Door deze ongelijke verdeling kunnen mannen zich beter concentreren op hun carrière, terwijl dit voor vrouwen juist een obstakel vormt in hun carrièreontwikkeling. Dit zou mede kunnen komen doordat werkgevers al verwachten dat vrouwen hun gezin boven hun werk verkiezen, en daardoor zouden zij aarzelen om vrouwen aan te nemen of promoties te bieden (Stautberg, 1978).

Daarnaast hebben vrouwen minder vaak een voltijd baan dan mannen (SCP, 2018). Dat vrouwen vaker parttime werken heeft ook te maken met de grotere mate van zorg die zij dragen over de kinderen en het huishouden. Het hebben van kinderen en het combineren van de zorg voor kinderen en het huishouden zou dus voor vrouwen een negatieve invloed kunnen hebben op de mate van leidinggeven.

3. Methoden

3.1 Data

Met data uit het Arbeidsaanbodpanel 2014 heb ik een kwantitatief onderzoek uitgevoerd om te achterhalen wat het effect is van opleidingsniveau op de mate van leidinggeven voor mannen en vrouwen. Dit panel is opgezet door het Sociaal en Cultureel Planbureau om allerlei aspecten van het arbeidsaanbod in kaart te brengen. Sinds 1985 wordt dit onderzoek elke twee jaar gehouden, waardoor ontwikkelingen onder werkenden en niet-werkenden zichtbaar worden (SCP, n.d.).

Er nemen ruim tweeduizend huishoudens; circa 4.500 personen, deel aan het Arbeidsaanbodpanel. Het SCP beoogt hiermee een representatief beeld te geven van mensen van 16 tot en met 66 jaar in huishoudens in Nederland, waarbij de nadruk ligt op het (potentiële) arbeidsaanbod (SCP, 2015a). Aangezien dit een panelonderzoek is, worden respondenten zo lang mogelijk gevolgd. In eerste instantie worden bij elke bevragingronde eerst de respondenten uit de voorgaande meting benaderd. Daarnaast worden nieuwe deelnemers gezocht om de omvang van het panel op peil te houden en om te zorgen voor voldoende representatie voor jongeren (SCP, 2015b). Ondanks de steekproefaanvulling bestaat het vermoeden dat laagopgeleiden in dit panel ondervertegenwoordigd zijn (SCP, 2018).

De steekproef is opgezet als een huishoudenssteekproef. Alle leden van de geselecteerde huishoudens, die 16 t/m 66 jaar oud zijn, ontvangen een uitgebreide vragenlijst. Hierbij kunnen zij kiezen uit een internetenquête en een papieren vragenlijst. Hierin kwamen verschillende onderwerpen, zoals huishoudsamenstelling, arbeidsdeelname en scholing, aan de orde. Er werd zowel gevraagd naar feitelijke gebeurtenissen, zoals gevolgde scholing, als naar meningen en opvattingen over werk en welzijn (SCP, 2015a).

3.2 Respons en selecties

Voor het allereerste panel in 1985 werd de steekproef getrokken met behulp van adressen uit het PTT-afgiftepuntbestand. Sinds 2012 worden door het CBS nieuwe huishoudens aangeleverd uit de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA). Voorafgaand aan het onderzoek is een telefonische screening gehouden om de bereidheid om deel te nemen van huishoudens na te gaan. Ten minste één lid van de huishoudenkern dient deel te nemen aan het onderzoek, als een huishouden niet aan dit criterium voldoet, wordt het als non-responderend genoteerd.

Ook non-respons van de hoofdkostwinner en/of partner wordt als non-respons voor het hele huishouden beschouwd (SCP, 2015b).

Het SCP had een netto respons van ongeveer 4800 personen als doel voor dit panel in 2014. De GBA-steekproef bestond uit 8908 personen, waarvan 733 personen uiteindelijk niet gebruikt zijn en 945 personen deelname geweigerd hebben bij de telefonische screening. Daarnaast zijn er nog 550 personen van de bruto respons verwijderd om een te grote fluctuatie in het aantal respondenten te voorkomen. Hierdoor kwam het aantal uitgezette vragenlijsten uit op 6680. Hiervan hebben 1467 personen de vragenlijst niet ingevuld en zijn er 249 ingevulde vragenlijsten verwijderd omdat deze niet compleet genoeg bleken te zijn of de huishoudkern niet deelnam. Uiteindelijk kwam de netto respons uit op 4837 personen. Hierin zijn drie subgroepen te onderscheiden: scholieren en studenten (604 personen), 65-plussers (206 personen) en personen tussen de 15 en 65 jaar die niet studerend zijn (4027 personen). De respons rate kwam dus uiteindelijk uit op 4837 van de 6680 personen, dit is 72.4% (SCP, 2015b). In deze analyse zijn alleen werkzame respondenten ($N = 3247$) meegenomen. Er is geselecteerd voor respondenten die op alle gebruikte variabelen geen ontbrekende waarden hebben, de uiteindelijke N komt daarom uit op 2879 respondenten.

3.3 Operationalisering

De afhankelijke variabele is de mate van leidinggeven van de respondent in zijn of haar huidige baan. Dit is gemeten door de vraag “Aan hoeveel medewerkers gaf u toen leiding?”. Hier waren de antwoordopties: 1. Geen, 2. 1-4 personen, 3. 5-9 personen, 4. 10-19 personen, 5. 20-49 personen, 6. 50-99 personen, 7. 100 of meer personen. Om een regressieanalyse mogelijk te maken is deze variabele omgezet naar een interval meetniveau. De categorieën zijn omgezet naar hun middelpunt, naar boven afgerond. Voor de zevende categorie “100 of meer personen” is 125.0 gekozen als middelpunt. Van de 3247 werkende respondenten hadden er 275 een ontbrekende waarde op deze variabele.

De onafhankelijke variabele in dit onderzoek is het opleidingsniveau van de respondent. Dit is in het panel gemeten door de vraag “Wat is de hoogste opleiding waar u een diploma voor heeft behaald?”. Dit is erg gedetailleerd gemeten en in de dataset is hiermee een variabele samengesteld op basis van de Standaard Onderwijsindeling 2006. Deze variabele heeft de volgende waarden: basisschool (SOI niveau 2), vmbo/lbo/mavo (SOI niveau 3), mbo/havo/vwo (SOI niveau 4), hbo (SOI niveau 5) en wo (SOI niveau 6,7). Dit is gehercodeerd naar de continue variabele opleiding met als waardes: basisschool 1,

vmbo/lbo/mavo 2, mbo/havo/vwo 3, hbo 4, wo 5. Deze variabele heeft 27 ontbrekende waarden.

Om de leeftijd van respondenten te achterhalen is gevraagd “Wat is uw geboortedatum?”, waarop respondenten de dag, maand en het jaartal van hun geboorte moesten invullen. Hier zijn leeftijdsgroepen van 10 jaar van gemaakt. De leeftijdsgroepen zijn als volgt: 16-24 jaar, 25-34 jaar, 35-44 jaar, 45-54 jaar, 55-64 jaar, 65-66 jaar. Omdat de categorie van 65-66 jaar maar 8 cases bevat is deze samengevoegd met de categorie van 55-64 jaar. De variabele heeft geen ontbrekende waarden.

Het geslacht van respondenten werd gevraagd door “Wat is uw geslacht?”, met als antwoordopties 1. Man en 2. Vrouw. Hier is een dummyvariabele ‘vrouw’ van gemaakt met als waarde 0 voor mannen en 1 voor vrouwen. Deze variabele heeft geen ontbrekende waarden.

De controlevariabele voor het hebben van kinderen is gemeten met de vraag “Heeft u kinderen (inclusief stief- en adoptiekinderen)?”. De antwoordopties waren hier: 1. Ja, alleen thuiswonende kinderen, 2. Ja, alleen uitwonende kinderen, 3. Ja, zowel thuis- als uitwonende kinderen, 4. Nee. Ook hier is een dummyvariabele van gemaakt, “kinderen”. De waarde 0 betekent dat de respondent geen kinderen heeft en de waarde 1 dat de respondent wel kinderen heeft. Ook deze variabele heeft geen ontbrekende waarden.

Voor het meten van de controlevariabele voltijd-/deeltijdwerk is gevraagd “Bent u werkzaam in voltijd of in deeltijd?”. Dit is geen perfecte maat, in de discussiesectie zal dit verder toegelicht worden. De antwoordopties voor deze vraag waren 1. Voltijd en 2. Deeltijd. Dit is gehercodeerd naar de dummyvariabele ‘voltijd’, met als waarde 0 voor respondenten die in deeltijd werken en 1 voor respondenten die in voltijd werken. Deze variabele heeft 339 ontbrekende waarden van de 3247 werkende respondenten.

3.4 Beschrijvende statistieken

Tabel 1. Beschrijvende statistieken

	N	Min.	Max.	Gemiddelde	SD
Y: Mate van leidinggeven	2879	0,00	125,00	4,605	14,330
X: Opleidingsniveau	2879	1,00	5,00	3,417	0,961
Geslacht	2879	0,00	1,00		
Man	1425			0,495	
Vrouw	1454			0,505	
Leeftijdscohorten	2879	1,00	6,00		
16-24 jaar	157			0,055	
25-34 jaar	532			0,185	
35-44 jaar	571			0,198	
45-54 jaar	904			0,314	
55-64 jaar	707			0,246	
65-66 jaar	8			0,003	
Voltijd	2879	0,00	1,00		
Deeltijd	1298			0,451	
Voltijd	1581			0,549	
Kinderen	2879	0,00	1,00		
Geen	864			0,300	
Wel	2015			0,700	

N = 2879

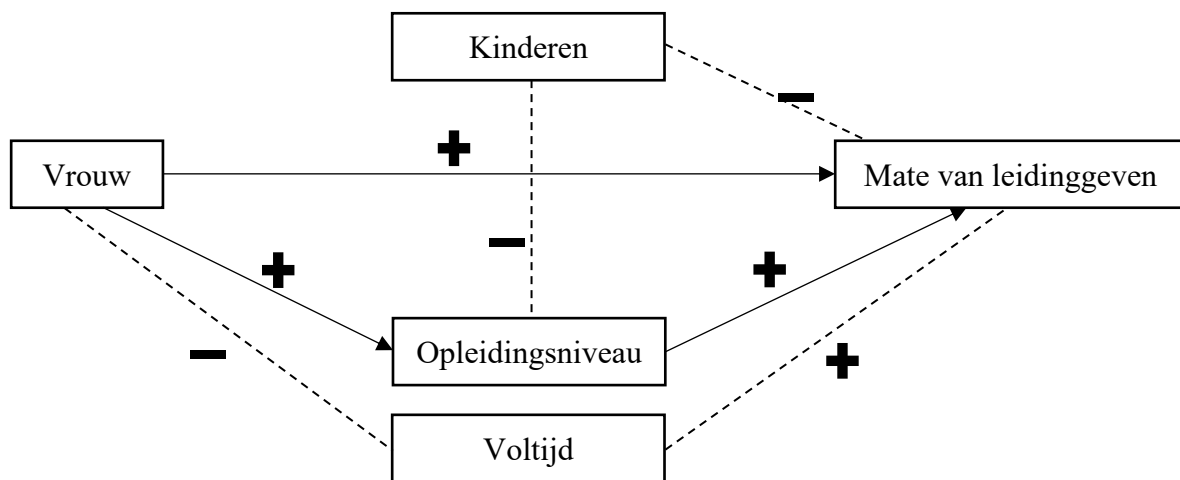
Bron: Arbeidsaanbodpanel (SCP, 2014)

In tabel 1 worden de beschrijvende statistieken van de afhankelijke, onafhankelijke en controlevariabelen weergegeven. Van de categoriële variabelen zijn de frequenties weergegeven en van de continue variabele het minimum, maximum, gemiddelde en de standaarddeviatie.

3.5 Analyse

Om te kijken of het effect van opleidingsniveau op de mate van leidinggeven verschilt tussen mannen en vrouwen is een multiële regressieanalyse uitgevoerd in SPSS.

Figuur 1. Verbanden tussen geslacht, opleiding en de mate van leidinggeven.



Figuur 1 geeft een schematische weergave van de verbanden tussen geslacht, opleiding en de mate van leidinggeven. Ook worden de controlevariabelen voor het werken in voltijd en het hebben van kinderen hierin opgenomen. De variabele voor het werken in deeltijd zou echter ook een alternatief pad kunnen zijn, aangezien dit wordt beïnvloed door het geslacht. Verder zou het hebben van kinderen een mediërend effect kunnen hebben, in de discussiesectie wordt dit verder toegelicht.

Allereerst is een independent samples t-toets uitgevoerd om te kijken naar de correlatie tussen geslacht en opleiding. Er bleek geen statistisch bewijs te zijn dat het gemiddelde opleidingsniveau van mannen en vrouwen verschillend is ($t = -0,212$; $p = 0,832$). De steekproef komt dus niet overeen met de uitkomsten van het Emancipatierapport (SCP, 2018), waaruit bleek dat vrouwen inmiddels gemiddeld hoger opgeleid zijn dan mannen.

In Model 1 van de regressieanalyse wordt alleen gekeken naar het hoofdeffect van de dummyvariabele vrouw op de mate van leidinggeven. Hierin wordt ook gecontroleerd voor het hebben van kinderen, het werken in voltijd en leeftijd. Hiermee kan getoetst worden of vrouwen een grotere mate van leidinggeven genieten dan mannen (H_2).

Vervolgens wordt in Model 2 ook de variabele opleiding toegevoegd aan de regressieanalyse. Dit wordt gedaan voor het toetsen van het effect van opleiding op de mate van leidinggeven (H_1).

Om het mogelijk te maken om het verschillende effect van opleiding op de mate van leidinggeven voor mannen en vrouwen te toetsen, is de variabele voor opleidingsniveau vermenigvuldigd met de dummyvariabele vrouw. Vervolgens is deze interactievariabele

toegevoegd in model 3 om de opbrengsten van opleiding op de mate van leidinggeven (H_3) te toetsen.

Verder zijn de leeftijdscohorten opgenomen in een aparte analyse om te kijken of de opbrengsten van onderwijs verschillen voor jongere en oudere leeftijdscohorten. De leeftijdscohorten van 55-64 jaar en van 65-66 zijn samengevoegd omdat de groep 65- tot 66-jarigen erg klein was. De variabele opleiding is vermenigvuldigd met de verschillende leeftijdscohorten en met deze interactievariabelen en de controlevariabelen is een multiële regressieanalyse uitgevoerd. Hiervoor zijn allereerst in model 4 alleen de vrouwelijke respondenten geselecteerd, de N komt hierdoor uit op 1454. Als hetzelfde leeftijdseffect ook bij mannen te zien is, zou het kunnen komen dat dit door een andere variabele komt. Daarom is deze analyse in model 5 uitgevoerd met een selectie van alleen mannelijke respondenten, de N is hier 1425.

Ten slotte is er voor elk leeftijdscohort apart een analyse uitgevoerd om te kijken of het verschil in het effect van opleidingsniveau op de mate van leidinggeven significant verschilt tussen mannen en vrouwen. In model 6 is het leeftijdscohort 16-24 jaar geselecteerd, in model 7 25-34 jaar, in model 8 35-44 jaar, in model 9 45-54 jaar en in model 10 het cohort 55-66 jaar. Hier zijn ook interactievariabelen van geslacht met het hebben van kinderen en van geslacht met het hebben van een voltijd baan met geslacht.

4. Resultaten

4.1 Beschrijvende resultaten

Mannen geven gemiddeld leiding aan 6,084 personen, vrouwen aan 3,155 personen. Mannen met een basisschoolopleiding hebben gemiddeld 0,765 personen aan wie ze leidinggeven, vrouwen aan 2 personen. Bij de respondenten met een opleiding op vmbo-, lbo- of mavo-niveau geven mannen gemiddeld leiding aan 2,751 personen en vrouwen aan 1,548 personen. Mannen met een mbo-, havo- of vwo-opleidingsniveau geven gemiddeld leiding aan 4,735 mensen, vrouwen met dit niveau geven leiding aan gemiddeld 2,209 personen. Hbo-opgeleide mannen hebben een gemiddelde mate van leidinggeven van 7,777 personen, bij hbo-opgeleide vrouwen is dit 4,591 personen. In de hoogste opleidingscategorie, wo, geven mannen leiding aan gemiddeld 10,136 personen en vrouwen aan 4,361 personen.

In de leeftijdscategorie van 16 tot 24 jaar geven mannen gemiddeld leiding aan 2,066 personen, vrouwen in deze categorie geven gemiddeld leiding aan 1,458 personen. Mannen in de categorie 25 tot 34 jaar hebben een gemiddelde mate van leidinggeven van 5,069 personen, bij vrouwen van 25 tot 34 is dit gemiddeld 3,035. In de leeftijdscategorie van 35 tot 44 jaar hebben mannen gemiddeld 7,511 personen aan wie ze leidinggeven en vrouwen 2,997 personen. Voor mannen in de categorie 45-54 jaar is de gemiddelde mate van leidinggeven 6,597 personen en voor vrouwen in deze categorie is dit 4,012 personen. De 55- tot 64-jarige mannen geven gemiddeld leiding aan 5,867 personen en de 55- tot 64-jarige vrouwen aan 2,658 personen. Mannen van 65 en 66 jaar hebben een gemiddelde mate van leidinggeven van 1,750 personen, bij vrouwen is dit 0,0. Dit komt waarschijnlijk door de zeer geringe omvang van deze categorie (N = 4).

4.2 Regressieanalyse

Uit model 1 blijkt dat geslacht geen significante invloed heeft op de mate van leidinggeven ($B = 0,118$; $t = 0,178$; $p = 0,859$). Hypothese 2 wordt verworpen. Vrouwen hebben geen grotere mate van leidinggeven dan mannen. Dit zou kunnen komen doordat vrouwen in deze dataset gemiddeld niet hoger opgeleid zijn dan mannen.

Tabel 2. Regressie van opleidingsniveau en geslacht op de mate van leidinggeven, gecontroleerd voor het hebben van kinderen en een voltijd baan.

	Model 1		Model 2		Model 3	
	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.
Constante	-0,967	1,334	-9,112 ***	1,718	-11,798 ***	1,928
Vrouw	-0,118	0,660	0,158	0,653	5,992 **	2,020
Opleiding			2,039 ***	0,275	2,813 ***	0,374
Vrouw * opleiding					-1,672 **	0,548
Kinderen	1,492 *	0,659	1,641 *	0,653	1,573 *	0,652
Voltijd	5,122 ***	0,670	5,131 ***	0,664	5,347 ***	0,667
Leeftijd	0,037	0,026	0,060 *	0,026	0,058 *	0,025
R ²	0,031		0,049		0,052	
N	2879		2879		2879	

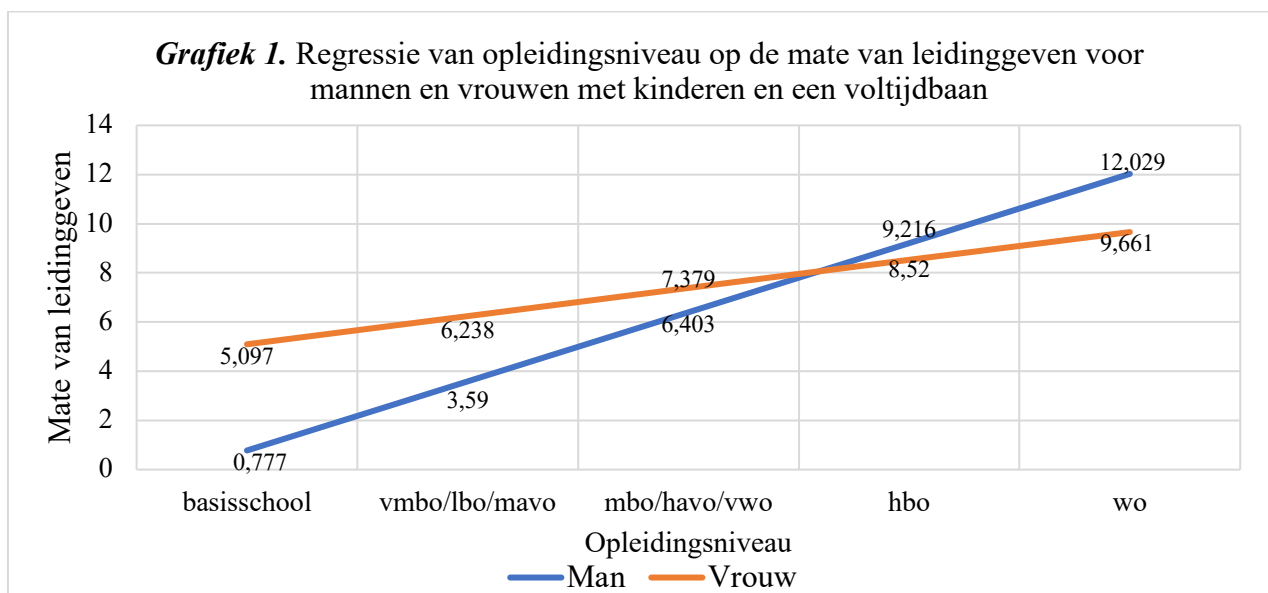
*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Bron: Arbeidsaanbodpanel (SCP, 2014)

De F-toets van model 2 laat zien dat het toevoegen van het hoofdeffect van opleiding leidt tot een betere voorspelling voor de mate van leidinggeven (R^2 Change = 0,018; F Change = 55,016; $p < 0,001$). Ook hier heeft geslacht geen significante invloed op de mate van leidinggeven ($B = 0,158$; $t = 0,242$; $p = 0,809$). Opleidingsniveau heeft wel een significante invloed op de mate van leidinggeven ($B = 2,039$; $t = 7,417$; $p < 0,001$). Mensen met een hoger opleidingsniveau hebben een grotere mate van leidinggeven dan mensen met een lager opleidingsniveau. Hypothese 1 wordt bevestigd.

Model 3 heeft wederom een betere fit dan de eerste twee modellen (R^2 Change = 0,003; F Change = 9,311; $p = 0,002$). Geslacht heeft hier een significante positieve invloed op de mate van leidinggeven ($B = 5,992$; $t = 2,966$; $p = 0,003$), dit effect is het verschil tussen mannen en vrouwen met het laagste opleidingsniveau. Ook opleidingsniveau is hier significant en positief ($B = 2,813$; $t = 7,525$; $p < 0,001$), dit is het effect van opleidingsniveau op de mate van leidinggeven voor mannen. Verder is de interactieterm vrouw*opleiding significant en negatief ($B = -1,672$; $t = -3,051$; $p = 0,002$). Het effect van opleidingsniveau op de mate van leidinggeven is voor vrouwen ($2,813 - 1,672 = 1,141$) kleiner dan voor mannen. Het verschil in de mate van leidinggeven tussen lager en hoger opgeleide mensen hangt dus af van het geslacht. Hypothese 3 wordt bevestigd, de opbrengsten van opleiding op de mate van leidinggeven zijn kleiner voor vrouwen dan voor mannen.

In de volgende grafiek zijn de voorspelde waardes weergegeven voor mannen en vrouwen van verschillende opleidingsniveaus. Hieraan kan de opbrengst van opleiding afgelezen worden. Deze geschatte waarden gelden voor mannen en vrouwen die kinderen en een voltijd baan hebben en 49 jaar oud zijn, omdat dit de meest voorkomende groepen zijn.



Wat opvallend is aan deze grafiek is dat vrouwen met een basisschool-, vmbo-/lbo-/mavo- of een mbo-/havo-/vwo-opleidingsniveau een hogere voorspelde mate van leidinggeven kennen dan mannen met eenzelfde opleidingsniveau. Pas vanaf hbo-niveau scoren mannen hoger dan vrouwen. Bij mannen stijgen de opbrengsten van opleiding per niveau sneller dan bij vrouwen.

4.2 Leeftijdseffect

In tabel 3 worden de resultaten van de regressieanalyse met daarin de interacties tussen de verschillende leeftijdscohorten en opleiding weergegeven. De groep 16- tot 24 -jarigen is als referentiegroep gebruikt.

Uit model 4 blijkt dat het hoofdeffect van opleiding niet significant is ($B = -1,088$; $t = -1,262$; $p = 0,207$), dit effect geldt voor de groep vrouwen van 16 tot 24 jaar. Voor vrouwen in de leeftijdscategorie van 25 tot 34 jaar ($B = 1,003$; $t = 2,059$; $p = 0,040$) is het effect van opleiding op de mate van leidinggeven minder negatief ($-1,088 + 1,003 = -0,085$) dan voor vrouwen van 16 tot 24 jaar. Voor de 35- tot 44-jarige vrouwen ($B = 1,793$; $t = 2,652$; $p = 0,008$) wordt het effect van opleiding ($-1,088 + 1,793 = 0,705$) op de mate van leidinggeven al positief. Dit effect is voor de 45- tot 54-jarige vrouwen ($B = 2,802$; $t = 3,105$; $p = 0,002$) nog sterker ($-1,088 + 2,802 = 1,714$). Bij het leeftijdscohort van 55- tot 66-jarige vrouwen ($B = 3,148$; $t = 1,091$; $p = 0,008$) is het effect van opleiding op de mate van leidinggeven het sterkst ($-1,088 + 3,148 = 2,06$). Dit biedt ondersteuning voor hypothese 4; voor vrouwen uit oudere leeftijdscohorten zijn de opbrengsten van opleiding groter dan voor vrouwen uit jongere leeftijdscohorten.

Het effect van leeftijdscohorten is voor vrouwen significant en negatief is ($B = -1,971$; $t = -1,994$; $p = 0,046$). Dit effect geldt voor de groep met de laagste opleiding, voor hen heeft leeftijd een negatief effect op de mate van leidinggeven. De controlevariabele voor het hebben van kinderen lijkt hier geen invloed te hebben op de mate van leidinggeven ($B = 0,879$; $t = 1,091$; $p = 0,276$). Wel heeft het hebben van een voltijdbaan hier een significante positieve invloed op de mate van leidinggeven ($B = 5,118$; $t = 6,824$; $p < 0,001$).

Opvallend is dat bij mannen de hoofdeffecten van opleiding ($B = 2,176$; $t = 1,463$; $p = 0,144$) en leeftijdscohorten ($B = -0,026$; $t = -0,019$; $p = 0,985$) op de mate van leidinggeven niet significant zijn.

Table 3. Regressie van opleiding en leeftijdscohorten op de mate van leidinggeven voor vrouwen (model 4) en mannen (model 5).

Referentiegroep: 16-24 jaar.

	Model 4		Model 5	
	B	s.e.	B	s.e.
Constante	4,451	3,819	-8,904	5,625
Leeftijdscohorten	-1,971 *	0,988	-0,026	1,363
Opleiding	-1,088	0,862	2,176	1,487
Opleiding * 25-34 jaar	1,003 *	0,487	0,070	0,945
Opleiding * 35-44 jaar	1,793 **	0,676	0,884	1,190
Opleiding * 45-54 jaar	2,802 **	0,903	0,967	1,475
Opleiding * 55-66 jaar	3,148 **	1,185	0,589	1,808
Kinderen	0,879	0,806	1,145	1,113
Voltijd	5,127 ***	0,749	5,563 ***	1,199
R ²	0,050		0,047	
N	1454		1425	

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Bron: Arbeidsaanbodpanel (SCP, 2014)

Anders dan bij vrouwen, lijkt het effect van opleiding voor mannen niet significant verschillend voor de verschillende leeftijdscohorten. Voor de groep 25- tot 34-jarige mannen is dit ($B = 0,070$; $t = 0,074$; $p = 0,941$) en ook bij de andere leeftijdscohorten wordt geen significant effect gevonden. Bij mannen lijkt er dus geen ontwikkeling van het effect van opleiding op de mate van leidinggeven te zijn met leeftijd. Het hebben van een voltijdbaan heeft wel een significante invloed op de mate van leidinggeven voor mannen ($B = 5,563$; $t = 4,638$; $p < 0,001$).

In tabel 4 worden de resultaten van de regressieanalyse met daarin ook de interacties tussen de controlevariabelen en geslacht weergegeven. In model 6 is het leeftijdscohort van 16 tot 24 jaar geselecteerd. Binnen deze leeftijdsgroep zijn geen significante verschillen gevonden tussen mannen en vrouwen wat betreft het effect van opleiding, het hebben van kinderen en het hebben van een voltijdbaan op de mate van leidinggeven. Ook in de leeftijdsgroep van 25 tot 34 jaar in model 7 lijken geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen te bestaan. Pas bij de oudere leeftijdsgroepen wordt het effect van opleiding significant, dit duidt een niet-lineair effect aan.

Uit model 8 blijkt dat er bij de 35- tot 44-jarigen wel een significant verschil zit in het effect van opleidingsniveau op de mate van leidinggeven. Het hoofdeffect geldt voor mannen, dit is significant en positief ($B = 3,810$; $t = 4,217$; $p < 0,001$). Het interactie-effect tussen geslacht en opleiding, dat geldt voor vrouwen, is ook significant maar negatief ($B = -3,228$; $t = -2,574$; $p = 0,010$). Het effect van opleiding is voor vrouwen van 35 tot 44 jaar ($3,810 - 3,228 = 0,582$) een stuk kleiner dan voor mannen van deze leeftijd.

Bij de leeftijdscategorie van 45 tot 54 jaar in model 9, is het hoofdeffect van opleiding ook significant en positief ($B = 4,746$; $t = 6,218$; $p < 0,001$). De interactie tussen geslacht en opleiding is wederom significant en negatief ($B = -2,906$; $t = -2,654$; $p = 0,008$). Ook in dit leeftijdscohort geldt dus dat het effect van opleiding op de mate van leidinggeven voor vrouwen ($4,746 - 2,906 = 1,84$) minder sterk is dan voor mannen. Daarnaast heeft het hebben van een voltijdbaan voor mannen ook een positief effect op de mate van leidinggeven ($B = 7,677$; $t = 3,742$; $p < 0,001$).

Ten slotte blijkt uit model 10 dat opleidingsniveau ook voor mannen van 55 tot 66 jaar een significante, positieve invloed heeft op de mate van leidinggeven ($B = 1,715$; $t = 2,542$; $p = 0,011$). Voor 55- tot 66-jarige vrouwen is dit effect echter niet significant ($B = 0,174$; $t = -0,806$; $p = 0,875$). Wel is het effect van het hebben van een voltijdbaan op de mate van leidinggeven voor mannen ook hier positief en significant ($B = 5,569$; $t = 3,184$; $p = 0,002$).

Tabel 4. Regressie van geslacht en opleidingsniveau op de mate van leidinggeven, gecontroleerd voor het hebben van kinderen en een voltijd baan, voor de verschillende leeftijdscohorten.

	Model 6		Model 7		Model 8		Model 9		Model 10	
	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.
Constante	-2,968	3,590	-1,236	4,339	-12,832**	4,573	-15,309***	3,645	-5,844	3,087
Vrouw	2,731	4,539	5,139	5,770	12,255*	5,893	9,358	4,925	2,563	4,754
Opleiding	1,199	1,065	0,670	0,670	3,810***	0,904	4,746***	0,763	1,715*	0,674
Kinderen	-2,522	5,588	0,302	0,302	3,970	2,075	-0,319	1,936	1,876	2,033
Voltijd	1,893	1,689	4,171	4,171	4,195	2,786	7,677***	2,052	5,569**	1,749
Vrouw* opleiding	-1,049	1,307	-1,152	-1,152	-3,228**	1,254	-2,906**	1,095	0,174	1,104
Vrouw* kinderen	3,960	6,476	-1,169	-1,169	-2,526	3,020	2,383	2,794	-2,497	3,099
Vrouw* voltijd	0,155	2,037	-1,219	-1,219	-2,453	3,496	3,320	2,766	-1,944	2,987
R ²	0,041		0,022		0,065		0,096		0,046	
N	157		532		571		904		715	

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Bron: Arbeidsaanbodpanel (SCP, 2014)

5. Conclusie en discussie

In deze bachelorscriptie is getracht om antwoord te geven op de vraag wat het effect is van opleidingsniveau op de mate van leidinggeven voor mannen en vrouwen. Dit is gedaan door middel van een multiële regressieanalyse in SPSS, met data uit het Arbeidsaanbodpanel 2014 (SCP).

Een eerste conclusie die uit deze analyse getrokken kan worden is dat mensen met een hoger opleidingsniveau een grotere mate van leidinggeven genieten dan mensen met een lager opleidingsniveau, hypothese 1 wordt bevestigd. Echter blijkt dat geslacht geen significant effect heeft op de mate van leidinggeven. Hypothese 2 wordt verworpen, vrouwen hebben geen grotere mate van leidinggeven dan mannen. Wel bleek het interactie-effect tussen opleiding en geslacht significant te zijn. Hieruit kan geconcludeerd worden dat het effect van opleidingsniveau op de mate van leidinggeven voor vrouwen lager is dan voor mannen. Hypothese 3 wordt bevestigd, de opbrengsten van opleiding zijn voor vrouwen lager dan voor mannen.

Een andere belangrijke conclusie is dat het effect van opleiding voor vrouwen uit oudere leeftijdscohorten groter is dan voor vrouwen uit jongere leeftijdscohorten. Hypothese 4 wordt bevestigd, voor vrouwen uit oudere cohorten zijn de opbrengsten van onderwijs groter dan voor vrouwen uit jongere cohorten. Opvallend is dat dit effect bij mannen niet werd gevonden, bij hen is er geen ontwikkeling van het effect van opleiding met leeftijd. Ten slotte is gebleken dat het effect van opleidingsniveau op de mate van leidinggeven pas in de oudere leeftijdscohorten significant verschilt tussen mannen en vrouwen.

Op verschillende gebieden worden dus aanwijzingen voor de human capital-theorie (Becker, 1962) gevonden. Het human capital van een individu wordt gevormd door zijn of haar opleiding in combinatie met persoonlijke en professionele ervaring (Becker, 1964). Dit kapitaal kan bevorderlijk zijn voor de ontwikkeling van iemands carrière en wordt als determinant gezien voor carrièresucces (Kirchmeyer, 1998; Melamed, 1996; Tharenou et al., 1994). Dit komt overeen met de resultaten van de eerste hypothese, een hoger opleidingsniveau en dus meer human capital leidt tot een grotere mate van leidinggeven.

Echter gaat dit niet op voor de tweede hypothese. Vrouwen zijn inmiddels gemiddeld hoger opgeleid dan mannen (SCP, 2018). Ook de afname in familiegrootte, de toename in echtscheidingen en de economische ontwikkeling die leidde tot hogere inkomsten voor zowel mannen als vrouwen hebben een grotere arbeidsmarktparticipatie voor vrouwen tot gevolg gehad. En daar gaan hogere investeringen in hun vaardigheden mee gepaard (Becker, 1993).

Maar toch bleek niet dat vrouwen een grotere mate van leidinggeven genieten dan mannen, hun opbrengsten van onderwijs zijn lager dan die van mannen. Dit wijst op het bestaan van het glazen plafond. Vanwege dit glazen plafond, die een onzichtbare barrière vormt (Weyer, 2007) zijn vrouwen ondervertegenwoordigd in hoge leidinggevende posities, zij ervaren meer obstakels dan mannen bij hun weg naar topfuncties (Lyness & Thompson, 1997).

Ook zijn er in dit onderzoek aanwijzingen gevonden voor het bestaan van een leeftijds- of cohorteffect bij vrouwen. Jongere vrouwen zijn gemiddeld hoger opgeleid dan vrouwen uit oudere leeftijdscohorten (SCP, 2018). Vroeger was het minder gebruikelijk voor vrouwen om hoogopgeleid te zijn, er was toen nog een enorme selectie. Doordat dit een zeer selecte groep was kan verwacht worden dat zij zeer gemotiveerd en gericht op hun carrière waren, ook omdat zij zo bijzonder waren. Dit cohorteffect bleek ook uit de resultaten. Op basis van de cumulatieve voordelentheorie (Merton, 1986; Ross & Wu, 1996) werd ook een leeftijdseffect gevonden. De divergentie tussen vrouwen van verschillende opleidingsniveaus is groter in oudere leeftijdscohorten dan in jongere leeftijdscohorten.

Hiernaast kent dit onderzoek echter wel een aantal methodologische beperkingen. Zo is een van de grootste nadelen aan de data uit het Arbeidsaanbodpanel 2014 dat vrouwen hierin nog niet gemiddeld hoger opgeleid zijn dan mannen. Hierdoor is het effect van opleiding op de mate van leidinggeven voor vrouwen in dit onderzoek wellicht groter dan die tegenwoordig zou zijn. Dit zou tegenwoordig kleiner kunnen zijn omdat er nu een minder groot selectie-effect is voor hoogopgeleide vrouwen.

Daarnaast bestaat het vermoeden dat laagopgeleiden in dit panel ondervertegenwoordigd zijn (SCP, 2018). Mogelijk zijn de data hierdoor minder representatief omdat het aantal leidinggevendenden in deze dataset hierdoor vermoedelijk te hoog is. Dit zou ervoor kunnen zorgen dat opleidingsniveau een sterkere invloed lijkt te hebben op de mate van leidinggeven dan daadwerkelijk het geval is.

Aangezien in deze analyse alleen werkende mensen zijn meegenomen viel al een groot deel van de respondenten af. Hierdoor is de omvang van de leeftijdscohorten klein uitgevallen. Er bestaat een mogelijkheid dat er door de te kleine steekproefomvang bij een aantal cohorten geen significant leeftijdseffect gevonden is, terwijl die er wel is.

Een ander nadeel aan dit onderzoek zijn de controlevariabelen voor het hebben van kinderen en een voltijd baan. De variabele voltijd is geen ideale meting, maar een proxyvariabele. Dit houdt in dat het op zichzelf niet direct relevant is, maar in plaats van een variabele gebruikt wordt waarover geen gegevens beschikbaar zijn. Het zou geschikter zijn om een variabele te gebruiken die aangeeft of een respondent vroeger ook in vol- of deeltijd

werkte. Als iemand al zijn gehele carrière in deeltijd werkt is de kans namelijk klein dat deze persoon in een hoge leidinggevende positie terecht komt waarvoor je wel in voltijd moet werken. Andersom is het onwaarschijnlijk dat een persoon met een hoge leidinggevende positie ineens in deeltijd gaat werken.

Daarnaast zou werken in deeltijd kunnen mediëren tussen geslacht en de mate van leidinggeven, aangezien vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen (SCP, 2018) en dit een negatief effect heeft op de carrièrekansen (Claringbould, & Van der Lippe, 2002). Ook het hebben van kinderen zou een mediërend effect kunnen hebben. Dit hangt namelijk samen met opleidingsniveau. Onderzoek heeft aangetoond dat hoogopgeleiden het hebben van kinderen uitstellen en vaker kinderloos zijn dan laagopgeleiden (Kravdal, & Rindfuss, 2008; Testa, 2014). Aangezien het hebben van kinderen en een voltijdbaan beiden een significante invloed hebben, kan het dat het effect van geslacht en opleiding op de mate van leidinggeven eigenlijk hierdoor verklaard wordt.

Hoewel dit onderzoek de eerdergenoemde beperkingen kent, heeft het ook een aantal sterke punten. Zo wordt in de meeste studies de mate van leidinggeven niet uitgedrukt in het aantal mensen aan wie leidinggeven wordt. Meermaals werd dit in eerdere onderzoeken geoperationaliseerd als het wel of niet leidinggeven (Claringbould, & Van der Lippe, 2002; Yaish, & Stier, 2009), tevredenheid over baan en carrière, salaris en het aantal promoties (Judge et al., 1995; Ng et al., 2005). In recenter onderzoek wordt vaker het aantal ondergeschikten als definitie gehanteerd (Abendroth et al., 2013; Blommaert, Van der Lippe, Maas, & Jaspers, 2019). Dit is een bredere maat aangezien het hier ten eerste gaat over het toezien op werk van ondergeschikten, maar daarnaast ook het aannemen, ontslaan en promoties bieden aan ondergeschikten omvat (Abendroth et al., 2013).

Verder kunnen de uitkomsten van dit onderzoek een bijdrage leveren aan het publieke debat over genderongelijkheid in leidinggevende posities. Sinds 2016 geldt in Nederland een nieuw wettelijk streefcijfer voor het percentage vrouwen in raden van bestuur en raden van commissarissen in beursgenoteerde NV's. Dit is vastgesteld op 30%, echter voldoen nog niet alle bedrijven aan deze eis (Lückerath-Rovers, 2018). De uitkomsten van dit onderzoek tonen aan dat een gelijk opleidingsniveau voor mannen en vrouwen niet dezelfde opbrengsten met zich meebrengen. Om ervoor te zorgen dat alle NV's het wettelijk streefcijfer halen is er dus meer nodig.

Dit biedt ook een interessant aanknopingspunt voor vervolgstudies, namelijk verder onderzoek naar de oorzaken van deze ongelijkheid in de opbrengsten van onderwijs. We kunnen hier spreken van een glazen plafond, om dit te doorbreken is het noodzakelijk om te

onderzoeken welke mechanismen hieraan ten grondslag liggen. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende posities is niet alleen een voorbeeld van genderongelijkheid, het is waarschijnlijk ook een belangrijke oorzaak van genderongelijkheid. Als mannen zich gedragen op een manier die het behoud van mannelijke privileges en voordelen zeker stelt, wordt genderongelijkheid in leidinggevende posities een belangrijk institutioneel element dat genderongelijkheid op de arbeidsmarkt in stand houdt (Wright et al., 1995).

Een andere aanbeveling voor verder onderzoek is om eenzelfde analyse uit te voeren, echter met data waarin vrouwen wel hoger opgeleid zijn dan mannen.

Concluderend, het effect van het opleidingsniveau op de mate van leidinggeven lijkt wel degelijk te verschillen. Dit effect is hoger voor hoger opgeleiden, voor mannen én voor vrouwen uit oudere leeftijdscohorten. Een gelijke opleiding leidt voor verschillende groepen tot ongelijke opbrengsten.

Referenties

- Abendroth, A. K., Maas, I., & Van der Lippe, T. (2011). Human capital and the gender gap in authority in European countries. *European Sociological Review*, 29(2), 261-273.
- Baerts, A., Deschacht, N., & Guerry, M. A. (2008). *Carrières van vrouwen en mannen: een literatuurstudie* (Working Paper MOSI/37). Geraadpleegd van Vrije Universiteit Brussel op: http://research.vub.ac.be/sites/default/files/uploads/BUTO/Working-Papers/mosi_working_paper_37_-_baerts_a._2008_carrieres_van_vrouwen_en_mannen_-_een_literatuurstudie.pdf
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of political economy*, 70(5, Part 2), 9-49.
- Becker, G.S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Becker, G. S. (1993). Nobel lecture: The economic way of looking at behavior. *Journal of political economy*, 101(3), 385-409.
- Blommaert, L., Van der Lippe, T., Maas, I., & Jaspers, E. (2019). Vrouwen in leidinggevende functies. *Mens en maatschappij*, 94(1), 29-60.
- Boockmann, B., & Steiner, V. (2006). Cohort effects and the returns to education in West Germany. *Applied Economics*, 38(10), 1135-1152.
- Bruin, E. de (2018, 3 augustus). Ook het knuffelkonijn van je kind is waarschijnlijk een mannetje. *NRC Handelsblad*,
- Claringbould, I., & Van der Lippe, T. (2002). Vrouwen in leidinggevende posities. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 18(3), 257-267.
- Dannefer, D. (2003). Cumulative advantage/disadvantage and the life course: Cross-fertilizing age and social science theory. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 58(6), S327-S337.
- Eddleston, K. A., Baldrige, D. C., & Veiga, J. F. (2004). Toward modeling the predictors of managerial career success: does gender matter?. *Journal of Managerial Psychology*, 19(4), 360-385.
- Goldberg, C. B., Finkelstein, L. M., Perry, E. L., & Konrad, A. M. (2004). Job and industry fit: The effects of age and gender matches on career progress outcomes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(7), 807-829.

- Hultin, M. (1998). Gender differences in workplace authority: Discrimination and the role of organizational leaders. *Acta Sociologica*, 41(2-3), 99-113.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz Jr, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel psychology*, 48(3), 485-519.
- Kirchmeyer, C. (1998). Determinants of managerial career success: Evidence and explanation of male/female differences. *Journal of management*, 24(6), 673-692.
- Kravdal, Ø., & Rindfuss, R. R. (2008). Changing relationships between education and fertility: A study of women and men born 1940 to 1964. *American Sociological Review*, 73(5), 854-873.
- Kuijpers, M. A., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for career success. *The Career Development Quarterly*, 55(2), 168-178.
- Lucas Jr, R. E. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal of monetary economics*, 22(1), 3-42.
- Lückerath-Rovers, M. (2018). *The Dutch Female Board Index 2018*. TIAS School for Business and Society.
- Lyness, K. S., & Thompson, D. E. (1997). Above the glass ceiling? A comparison of matched samples of female and male executives. *Journal of applied psychology*, 82(3), 359.
- Melamed, T. (1996). Career success: an assessment of a gender-specific model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(3), 217-242.
- Merton, R. K. (1968). The Matthew effect in science: The reward and communication systems of science are considered. *Science*, 159(3810), 56-63.
- Morrison, A. M., & Von Glinow, M. A. (1990). *Women and minorities in management* (Vol. 45, No. 2, p. 200). American Psychological Association.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 58(2), 367-408.
- Oakley, J. G. (2000). Gender-based barriers to senior management positions: Understanding the scarcity of female CEOs. *Journal of business ethics*, 27(4), 321-334.
- Portegijs, W., & Van den Brakel, M. (2018) *Emancipatiemonitor 2018*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).
- Ross, C. E., & Wu, C. L. (1996). Education, age, and the cumulative advantage in health. *Journal of health and social behavior*, 104-120.
- SCP. (2014). Arbeidsaanbodpanel 2014 [dataset]. Geraadpleegd van: <https://easy.dans.knaw.nl/ui/datasets/id/easy-dataset:65614>

- SCP. (n.d.). *Aanbod van arbeid*. Geraadpleegd van: https://www.scp.nl/Onderzoek/Lopend_onderzoek/A_Z_alle_lopende_onderzoeken/Aanbod_van_arbeid
- SCP. (2015a). *Aanbod van Arbeid 2014*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
Geraadpleegd van: https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2015/Aanbod_van_arbeid_2014
- SCP. (2015b). *Aanbod van arbeid 2014, Bijlage A: Opzet van het onderzoek*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd van: https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2015/Aanbod_van_arbeid_2014
- SCP. (2018). *Toelichting Arbeidsaanbodpanel 1985-2016*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd van: https://www.scp.nl/Onderzoek/Bronnen/Beknopte_onderzoeksbeschrijvingen/Arbeidsaanbodpanel_AAP
- Simpson, R., & Altman, Y. (2000). The time bounded glass ceiling and young women managers: career progress and career success—evidence from the UK. *Journal of European Industrial Training*, 24(2/3/4), 190-198.
- Stautberg, S. S. (1987). Status report: The corporation and trends in family issues. *Human Resource Management*, 26(2), 277-290.
- Sweetland, S. R. (1996). Human capital theory: Foundations of a field of inquiry. *Review of educational research*, 66(3), 341-359.
- Testa, M. R. (2014). On the positive correlation between education and fertility intentions in Europe: Individual-and country-level evidence. *Advances in life course research*, 21, 28-42.
- Tharenou, P., & Conroy, D. (1994). Men and women managers' advancement: personal or situational determinants?. *Applied psychology*, 43(1), 5-31.
- Tharenou, P., Latimer, S., & Conroy, D. (1994). How do you make it to the top? An examination of influences on women's and men's managerial advancement. *Academy of Management journal*, 37(4), 899-931.
- Weyer, B. (2007). Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders. *Women in Management Review*, 22(6), 482-496.
- Wright, E. O., Baxter, J., & Birkelund, G. E. (1995). The gender gap in workplace authority: A cross-national study. *American sociological review*, 407-435.
- Yaish, M., & Stier, H. (2009). Gender inequality in job authority: A cross-national comparison of 26 countries. *Work and Occupations*, 36(4), 343-366.