

Doorstroomintentie van vrouwen

De invloed van zelfbeeld op de verticale doorstroomintentie van vrouwen

Auteur: S.S.M. Hendriks (3165833)

Utrechtse School voor Bestuurs- en Organiseringswetenschap

Bachelorscriptie leerkring Management van Human Resources

Begeleiders: Mw. prof. dr. M.E.G. van der Velde en dhr. dr. W. Vandenabeele

Datum: 23 april 2010

Abstract

In dit onderzoek wordt gekeken naar de doorstroomintentie van vrouwen en welke factoren daarop van invloed zijn. Tot op heden is er in dit verband veel aandacht besteed aan de invloed van organisatie- en maatschappelijke aspecten op doorstroomintentie. Daarom is ervoor gekozen in dit onderzoek te focussen op hoe het individuele aspect zelfbeeld de doorstroomintentie van vrouwen beïnvloedt. Het onderzoek is uitgevoerd binnen de politie Amsterdam-Amstelland. Daarbij is digitaal een enquête afgenomen onder de vrouwen die binnen deze organisatie in 2010 op een leidinggevende functie vanaf schaal 9 werken. Er hebben 119 respondenten meegedaan. Door middel van regressieanalyses is de relatie tussen zelfbeeld en doorstroomintentie geanalyseerd, waarbij ook gekeken is naar de mogelijk mediërende rol van autonome motivatie in deze relatie. Uit de resultaten bleek een sterke directe relatie tussen het zelfbeeld van de vrouw en haar doorstroomintentie. Er is daarbij geen mediërend effect van autonome motivatie gevonden. Voor organisaties kan het van belang zijn om aandacht te besteden aan het zelfvertrouwen van vrouwen, wanneer zij ernaar streven meer vrouwen in hogere functies te krijgen.

Introductie

Het gegeven dat de verticale doorstroom van vrouwen binnen organisaties structureel lager is dan die van mannen, is een onderwerp waar in de hedendaagse samenleving veel over gesproken wordt (Federatie Nederlandse Vakbeweging, 2008). Daarbij gaat het onder andere over de emancipatie van de vrouw, gelijke kansen voor mannen en vrouwen,

de loonkloof tussen mannen en vrouwen en het wel of niet bestaan van een glazen plafond (Baerts, Deschacht & Geurry, 2008).

De doorstroom van vrouwen wordt steeds belangrijker doordat er krapte op arbeidsmarkt dreigt te ontstaan, onder invloed van ontwikkelingen als vergrijzing en ontgroening (Lamberts & Delmotte, 2004). Krapte op de arbeidsmarkt zorgt ervoor dat het voor organisaties belangrijker wordt om zicht te hebben op de wensen en noden van hun werknemers. Met deze kennis kunnen zij meer invloed uitoefenen op de in-, door- en uitstroom van medewerkers. Tevens zorgt de krapte op de arbeidsmarkt ervoor dat de participatie van vrouwen steeds belangrijker wordt (Beer, 2008).

Veel onderzoek op dit gebied richt zich op de verschillen die (mogelijk) bestaan tussen mannen en vrouwen (Baerts et al., 2008). Vaak worden dergelijke verschillen onder de aandacht gebracht in het licht van ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies. Dit met de doelstelling er achter te komen hoe meer vrouwen gestimuleerd kunnen worden door te stromen naar dergelijke functies. Daarbij wordt de nadruk gelegd op organisatieaspecten die hierop van invloed zouden kunnen zijn, zoals een vrouwonvriendelijke organisatiecultuur en/of voor vrouwen moeilijk doordringbare sociale netwerken (Brouwer, 2003).

Het effect van de kenmerken van vrouwen zelf die van invloed zouden kunnen zijn op verticale doorstroom is een nog minder bediscussieerd onderwerp. De laatste jaren is er echter wel een opkomende belangstelling voor het fenomeen de plakkende vloer (Buchel & De Bruine, 2005). Daarbij wordt ingegaan op individuele factoren die de wens van vrouwen om verticaal door te stromen zouden kunnen beïnvloeden. Een interessante factor daarbij is de invloed van het zelfbeeld van de vrouw op haar doorstroomintentie. Onderzoek geeft aan dat er een verschil is in zelfbeeld tussen mannen en vrouwen (Kruger & Baldus, 1999) en ander onderzoek geeft het belang aan van een positief zelfbeeld in relatie tot doorstroomkansen (Nauta & Van Sloten, 2004).

In dit onderzoek zal daarom de volgende vraag centraal staan: *‘Op welke manier is het zelfbeeld van invloed op de verticale doorstroomintentie van vrouwen?’*

Deze vraag zal beantwoord worden aan de hand van de volgende deelvragen; Wat is doorstroomintentie? Wat is zelfbeeld? Via welk mechanisme is zelfbeeld van invloed op de doorstroomintentie van vrouwen?

Dit onderzoek zal alleen ingaan op de doorstroomintentie van vrouwen die werken in leidinggevende functies. Er zal gekeken worden naar vrouwen die werken bij de politie Amsterdam-Amstelland vanaf schaal 9 en hoger. Verder zal de *selfdetermination theory* (Deci & Ryan, 2002) gebruikt worden om de relatie tussen zelfbeeld en doorstroomintentie uiteen te zetten. Dit omdat vanuit de literatuur verwacht zou kunnen worden dat het mechanisme autonome motivatie een mediërende rol speelt in deze relatie.

In het artikel zullen eerst de drie relevante theoretische concepten en hun onderlinge relaties worden besproken. Daarna zal een onderzoeksmodel en een set van hypothesen worden opgesteld. Vervolgens komt de methodologie van het onderzoek aan bod. Hierbij zullen de respondenten, de meetinstrumenten en de procedure worden behandeld. Dan worden de resultaten gepresenteerd en tot slot zullen de conclusies van het onderzoek worden gepresenteerd en bediscussieerd.

Theorie

Onderstaand worden de concepten die relevant zijn voor de onderzoeksvraag besproken. De concepten doorstroomintentie, autonome motivatie en zelfbeeld en hun onderlinge verbanden komen aan bod. Uiteindelijk worden hypothesen opgesteld, gebaseerd op de literatuur.

Doorstroomintentie

De verticale doorstroomintentie van vrouwen wordt volgens Baerts et al. (2008) beïnvloed op drie niveaus. Het microniveau van de werknemer, het mesoniveau van de organisatie en het macroniveau van de maatschappij. Wanneer alle drie de niveaus betrokken zouden worden in het onderzoek krijgt het een te grote omvang voor de tijd en middelen die ter beschikking staan. Er is er al veel geschreven over de invloed van de organisatie, onder andere in termen van het glazen plafond (Brouwer, 2003). Verder wordt er door de

overheid veel aandacht besteed aan hoe dit onderwerp macrobreed aangepakt kan worden. Daarom zal dit onderzoek ingaan op het microniveau, waarbij specifiek gekeken wordt hoe het zelfbeeld van de vrouw haar carrièrekeuzes beïnvloedt.

Het doorstromen naar een andere functie heeft te maken met iemands carrièrepad. Binnen de Engelstalige literatuur bestaan er meerdere definities van *careers* (Baerts et al., 2008). Uit deze definities kunnen twee soorten betekenissen van het woord worden onderscheiden die in het Nederlands kunnen worden vertaald met loopbaan en carrière. Daarbij kan loopbaan worden beschouwd als “elke chronologische opeenvolging van banen en arbeidsmarktposities” en carrière als “het stijgen op een verticale banenladder, in eenzelfde bedrijf of in verschillende bedrijven, gekenmerkt door een toename in loon, autoriteit en/of statuspositie” (Baerts et al., 2008: 4). Deze tweede definitie verwijst naar verticale doorstroom, hetgeen met doorstromen bedoeld wordt in dit onderzoek. Daarom zal de definitie van carrière worden gehanteerd als beschrijving van het begrip doorstroom. Als definitie van doorstroomintentie wordt aangehouden *het doel en voornemen dat men heeft om te stijgen op de verticale banenladder, in eenzelfde bedrijf of in verschillende bedrijven, gekenmerkt door een toename in loon, autoriteit en/of statuspositie*.

Zelfbeeld

Uit onderzoek van Kruger en Baldus (1999) komt naar voren dat er een verschil bestaat tussen de eigenlijke levensloop van vrouwen en de persoonlijke inschatting die zij hiervan maken. Dit verschil blijkt bij mannen veel kleiner te zijn. Vrouwen hebben dus over het algemeen minder zelfvertrouwen en een minder positief zelfbeeld dan mannen.

Het genoemde verschil hangt samen met de *self-efficacy theory* die door Nauta en Van Sloten (2004) wordt omschreven als ‘het vertrouwen dat iemand heeft in de eigen mogelijkheden om een taak uit te voeren of om bepaald gedrag te vertonen’. Het vertrouwen in de eigen mogelijkheden is van invloed op de carrièrekeuzes die iemand maakt (Nauta & Van Sloten, 2004). Als vrouwen hun eigen prestatie onderschatten en zich niet bekwaam achten voor een leidinggevende functie, zullen zij ook niet zo snel op een dergelijke functie solliciteren. Met betrekking tot *self-efficacy* en de doorstroom naar

managementfuncties heeft Van Vianen (1999) een specifieke vorm onderscheiden, namelijk *managerial self-efficacy*. Hieronder wordt *het vertrouwen in het succesvol kunnen uitvoeren van een managementfunctie* verstaan. In dit onderzoek worden alleen vrouwen onderzocht met een leidinggevende functie. Daarom zal de definitie van *managerial self-efficacy* gehanteerd worden in dit onderzoek.

De relatie tussen zelfbeeld en doorstroomintentie

In onderzoek van Kibbelaar (2005) worden vijf aspecten aangehaald die van invloed zijn op de doorstroomintentie van vrouwen. Het onderzoek onderscheidt familiesteun, ambitie, uitsluitingmechanismen binnen organisatieculturen en netwerken (*oldboys network*) en de maatschappelijke context. Daarbij zijn alleen de twee eerstgenoemde van toepassing op het microniveau van de vrouw. Met het concept ambitie kijkt Kibbelaar naar de relatie tussen ambitie en een aantal karaktereigenschappen van vrouwen, daarbij worden ook het zelfvertrouwen en de zelfperceptie van de vrouw benoemd.

Onderzoek van Valgaeren (2007) benoemt drie aspecten die volgens haar van invloed zijn op de doorstroomintentie van vrouwen. Zij noemt de aspecten ‘oriëntatie op arbeid en gezin’, ambitie en *self-efficacy*. De concepten ambitie van Kibbelaar en *self-efficacy* van Valgaeren vertonen grote overeenkomsten met elkaar. Het vertrouwen dat vrouwen hebben in de eigen mogelijkheden (*self-efficacy*) en de karaktereigenschappen met betrekking tot ambitie zijn samen onderdeel van het zelfbeeld dat vrouwen hebben, welke ze gebruiken als kader voor hun keuzes. Onder andere hun keuzes met betrekking tot doorstromen.

Zowel Kibbelaar (2005) als Valgaeren (2007) benoemen een ander aspect op microniveau dat van invloed kan zijn op de doorstroomintentie van de vrouw, namelijk haar thuissituatie. Daarom zullen het hebben van kinderen en het hebben van een partner als controle variabelen worden opgenomen in dit onderzoek.

Autonome motivatie

De *selfdetermination theory* van Deci en Ryan (2002) maakt een onderscheid tussen twee vormen van motivatie. Enerzijds noemen zij extrinsieke motivatie, waarbij niet de activiteit zelf, maar de extrinsieke consequenties van de activiteit tot motivatie leiden. Anderzijds noemen zij intrinsieke motivatie, waarbij mensen een activiteit ondernemen omdat ze de activiteit interessant vinden en spontaan voldoening krijgen van de activiteit. Verder maken zij ook een onderscheid tussen autonome motivatie en gecontroleerde motivatie (Gagné & Deci, 2005; Deci & Ryan, 2002; Evelein, et al., 2007 in: Gagné & Deci, 2005). Bij autonome motivatie staat vrijwilligheid en de mogelijkheid tot kiezen centraal. Bij gecontroleerde motivatie het gevoel van moeten en van druk.

Extrinsieke motivatie kan in vier soorten worden opgedeeld: externe regulering, introjectie, identificatie en geïntegreerde regulatie. De twee eerstgenoemde vallen onder gecontroleerde motivatie, de twee laatstgenoemde onder autonome motivatie. Intrinsieke motivatie is vervolgens de ultieme autonome motivatie. In hoeverre iemand intrinsiek gemotiveerd is, hangt onder andere af van de mate van bevrediging van de basis psychologische noden, te weten: bekwaamheid, autonomie en verbondenheid (Gagné & Deci, 2005). Autonome motivatie wordt door hen gedefinieerd als: “Acting with a sense of volition and having the experience of choice” (Gagné & Deci, 2005: 333). In dit onderzoek zal daarom de volgende definitie van autonome motivatie worden gehanteerd *acties ondernemen op basis van vrijwilligheid en ervaren keuzevrijheid.*

Basis psychologische noden

De basis psychologische noden van Deci en Ryan (2002) worden gezien als universele noodzakelijkheden, het zijn de essentiële bouwstenen voor optimale menselijke ontwikkeling en integriteit (Ryan, Sheldon, Kasser & Deci, 1996 in: Gagné & Deci, 2005). Deci en Ryan onderscheiden bekwaamheid (*competence*), autonomie (*autonomy*) en verbondenheid (*relatedness*) als de drie basis psychologische noden. Bekwaamheid staat voor de wil van de mens om de omgeving te beïnvloeden, te controleren en zo mogelijk ook te creëren. Hierbij staat men in interactie met de sociale omgeving en heeft men het gevoel de eigen capaciteiten in te kunnen zetten. Bij de tweede node, autonomie, staat de eigen ik centraal. Acties die worden ondernomen komen voort uit eigen waarden

en interesse en worden aangestuurd door de eigen persoonlijkheid. Ten slotte is er nog verbondenheid. Deze derde node verwijst naar het hebben van positieve ervaringen met betrekking tot relaties met anderen en de betrokkenheid van anderen (Deci & Ryan, 2002; Evelein et al., 2007 in: Gagné & Deci, 2005).

De relatie tussen zelfbeeld en autonome motivatie

Wanneer wordt gekeken naar de twee basis psychologische noden bekwaamheid en autonomie, welke van invloed zijn op de mate van autonome motivatie, is er een verbinding te zien met het concept zelfbeeld. Er kan gezegd worden dat het zelfbeeld van de vrouw invloed heeft op zowel bekwaamheid als autonomie. Ten eerste is het vertrouwen dat vrouwen in zichzelf hebben van invloed op de ambitie van vrouwen om de eigen capaciteiten in te zetten en de omgeving te beïnvloeden. Dit sluit aan bij de basis psychologische node bekwaamheid.

Verder is de inschatting die vrouwen maken van hun eigen capaciteiten, ook van invloed op de mate waarin een vrouw haar acties zal ondernemen vanuit haar eigen waarden en persoonlijkheid. Dit sluit aan bij de basis psychologische node autonomie. Een positief zelfbeeld van de vrouw kan dus een positieve invloed hebben op de mate waarin vrouwen zowel bekwaamheid als autonomie ervaren.

De relatie tussen autonome motivatie en doorstroomintentie

Volgens Gagné en Deci (2005) leidt hoge bevrediging op de drie basis psychologische noden tot een hoge autonome motivatie. Autonome motivatie is daarbij de beste vorm van motivatie om resultaten van werknemers te verbeteren. Zij onderscheiden zes belangrijke effecten van autonome motivatie waaronder een effectieve performance op creatieve en ingewikkelde taken (Gagné & Deci, 2005). Bij verticale doorstroom zal men steeds meer hogere en leidinggevende functies gaan bekleden. Hierbij kunnen creatieve en ingewikkelde taken horen. Een hoge autonome motivatie, zou kunnen leiden tot meer intentie om door te stromen naar dergelijke functies.

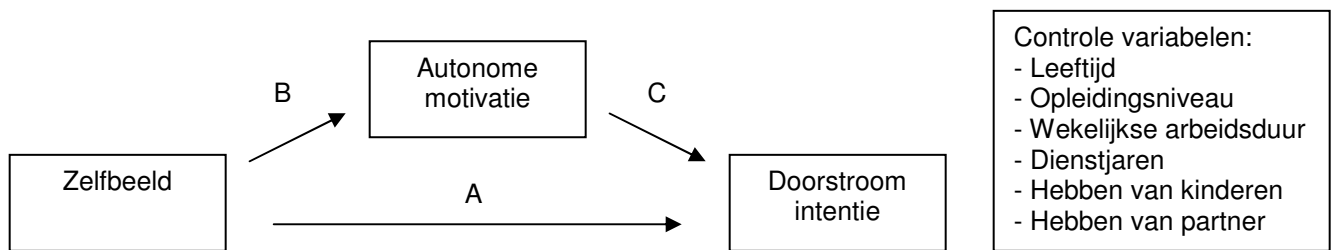
Uit onderzoek van Sturges (1999) blijkt echter een opvallend verschil tussen mannen en vrouwen als er wordt gekeken naar hoe beide groepen 'een succesvolle carrière' definiëren. Het blijkt dat vrouwen minder dan mannen een succesvolle carrière definiëren

aan de hand van materiële aspecten zoals loon en status. En vrouwen vinden juist meer dan mannen dat immateriële aspecten zoals werktevredenheid en het hebben van plezier in je werk een succesvolle carrière bepalen. Een vrouw vindt een ‘lagere’ baan die boeiend en interessant voor haar is, dus niet per definitie een ‘slechtere’ baan. Domecka en Verhoeven (2004) komen in andere woorden tot een vergelijkbare conclusie. Zij stellen dat arbeid voor de meeste mannen vooral economisch kapitaal is, terwijl de meeste vrouwen het zien als cultureel kapitaal (kennis, vaardigheden, opleiding) en mogelijkheid tot zelfverwezenlijking.

In de *selfdetermination theory* (Deci & Ryan, 2002) wordt een onderscheid gemaakt tussen intrinsieke en extrinsieke doelen die tot motivatie leiden. Onder intrinsieke doelen vallen onder andere jezelf gelukkig voelen en plezier hebben in het werk. Onder extrinsieke doelen bijvoorbeeld financieel succes en sociale status. Gekoppeld aan bovenstaande zou het kunnen dat vrouwen die in een ‘lage’ functie werken en deze baan als prettig en succesvol voor hun carrière ervaren, wel sterk intrinsiek gemotiveerd zijn, maar niet per definitie een hoge doorstroomintentie hebben.

Hypothesen

Naar aanleiding van de bestudeerde literatuur kan het onderzoeksmodel als volgt grafisch worden weergegeven:



Figuur 1 Onderzoeksmodel

Hieruit kunnen de volgende hypothesen worden opgesteld:

- H1: Vrouwen met een positiever zelfbeeld hebben een hogere doorstroomintentie.
- H2: Vrouwen met een positiever zelfbeeld hebben een hogere autonome motivatie.
- H3: Vrouwen met een hogere autonome motivatie hebben een hogere doorstroomintentie.

Methode

De hypothesen zullen worden getoetst in het vervolg van dit artikel. Hiervoor moeten echter eerst een aantal methodologische onderdelen worden besproken. Daarom zullen organisatie en respondenten, het meetinstrument en de procedure hier worden toegelicht.

Organisatie en respondenten

Het onderzoek is gehouden binnen het politiekorps Amsterdam-Amstelland. Dit korps omvat de gemeenten Amstelveen, Diemen, Uithoorn en Ouder-Amstel. De regio is verdeeld in vijf districten en 32 wijkteams. Binnen dit korps werken ruim 6000 medewerkers, waarvan ongeveer 35% vrouwen. Van de leidinggevende functies, wordt 32% bekleed door vrouwen (Bouchiba, 2009). De onderzoekspopulatie bestaat uit de vrouwen die in 2010 werken binnen politiekorps Amsterdam-Amstelland op een leidinggevende functie vanaf schaal 9. De drie leidinggevende functies die hier onder vallen zijn operationeel leidinggevende, tactisch leidinggevende en strategisch leidinggevende. Voorbeelden van banen die hierbij horen zijn projectleider, wijkteamchef en district- of dienstchef.

De data waarop dit artikel gebaseerd is, zijn verzameld door middel van een enquête. Het gaat daarbij om een *internet-based* e-mail enquête. Hiervoor is gekozen omdat het met behulp van deze methode relatief weinig tijd en geld kost om de data te verzamelen, wat het onderzoek makkelijk organiseerbaar maakt. Daarnaast zijn respondenten met deze methode minder geneigd sociaal wenselijke antwoorden te geven, omdat de vragenlijst schriftelijk en anoniem ingevuld kan worden.

Een nadeel van dit type datacollectie is wel dat er een grote kans is op onvolledig ingevulde enquêtes en non-respons. Er zijn twee maatregelen genomen om dit nadeel te ondervangen: ten eerste is de gehele onderzoekspopulatie meegenomen in het onderzoek en ten tweede is een week na de eerste e-mail een herinnering verstuurd.

Van de 153 benaderde respondenten, hebben er 119 gereageerd. Dit betekent een respons van ongeveer 78%. De respondenten die gereageerd hebben, hebben een gemiddelde leeftijd van 42 jaar (SD= 6.80). Opvallend is dat maar 16% van de respondenten jonger is

dan 35 jaar en de jongste 27 jaar oud is. Er zit dus weinig spreiding in de leeftijd van de respondenten en er zijn relatief weinig jonge respondenten. Dit is te verklaren door het feit dat de bevroagde populatie werkt in banen die een bepaalde opleiding en werkervaring vereisen. Het meest voorkomende opleidingsniveau is HBO. Gemiddeld zijn de respondenten 17 jaar in dienst (SD= 9.26) en werken ze 34 uur per week (SD= 4.85). Ook deze hoge cijfers zijn terug te herleiden naar het functieniveau van de populatie. Van de respondenten heeft 63% kinderen. Verder heeft 84% een partner en deze partner werkt gemiddeld ook 34 uur per week (SD= 9.61).

Meetinstrumenten

De afhankelijke variabele doorstroomintentie wordt onderzocht aan de hand de schaal van Valgaeren (2007). Deze schaal bestaat uit zeven items om de dimensie toekomstperspectieven te meten. Daarbij zijn twee items gericht op de motieven om van baan te veranderen en één item is gericht op het soort bedrijf/afdeling waar men het liefst naar toe zou willen veranderen. Deze drie items zijn weggelaten, omdat dit onderzoek deze zaken niet wil meten. De overige vier items gaan over de intentie die iemand heeft om van baan te veranderen, waarbij een uitsplitsing is gemaakt in twee losse items over ‘binnen hetzelfde bedrijf’ of ‘naar een andere bedrijf’ veranderen. Deze zijn voor dit onderzoek samengevoegd tot één item, namelijk ‘*Ik denk er vaak aan om te solliciteren voor een baan op een hoger niveau*’. Deze plus de twee overgebleven items zijn aangepast in stellingen die niet vragen naar ‘een andere baan’, maar naar ‘een baan op een hoger niveau’. Zie tabel 1A voor de schaal zoals deze in dit onderzoek gehanteerd is.

Tabel 1A Doorstroomintentie

		Cronbach's alpha
		.68
Item 1	Ik vind het belangrijk om binnen enkele jaren een baan op een hoger niveau te hebben.	
Item 2	Ik denk er vaak aan om te solliciteren voor een baan op een hoger niveau.	
Item 3	Ik schat de kans hoog in dat ik binnen enkele jaren een baan op een hoger niveau zal uitoefenen.	

De mediërende variabele autonome motivatie wordt gemeten aan de hand van de Relative Autonomy Index (RAI) van Grolnick en Ryan (1989). Hiervoor is autonome motivatie opgedeeld in vier dimensies: externe regulering, introjectie, identificatie en intrinsiek. Iedere dimensie wordt bevraagd aan de hand van twee items (zie tabel 1B). De uitkomsten worden gebruikt voor de totaalscore op autonome motivatie, welke bepaald wordt door een gewogen gemiddelde op de vier dimensies ($2 \times$ intrinsieke regulatie + geïdentificeerde regulatie – introjectie regulatie – $2 \times$ externe regulatie). Hieruit volgen scores op het concept autonome motivatie tussen -12 en 12.

Tabel 1B Autonome motivatie

		Cronbach's alpha
Externe regulering		.79
Item 1	Op mijn werk probeer ik steeds mijn best te doen omdat ik anders in de problemen kom.	
Item 2	Op mijn werk probeer ik steeds mijn best te doen omdat ik anders een slechte evaluatie krijg.	
Introjectie		.63
Item 3	Op mijn werk probeer ik steeds mijn best te doen omdat ik me anders schuldig voel.	
Item 4	Op mijn werk probeer ik steeds mijn best te doen omdat ik me anders slecht voel.	
Identificatie		.50
Item 5	Op mijn werk probeer ik steeds mijn best te doen omdat ik een goede werknemer wil zijn.	
Item 6	Op mijn werk probeer ik steeds mijn best te doen omdat ik het mijn plicht vind.	
Intrinsiek		.76
Item 7	Op mijn werk probeer ik steeds mijn best te doen omdat ik mijn werk leuk vind.	
Item 8	Op mijn werk probeer ik steeds mijn best te doen omdat ik er plezier in schep.	

De onafhankelijke variabele zelfbeeld wordt gemeten aan de hand de schaal *managerial self-efficacy* van van Vianen (zie tabel 1C). Deze bevat vier items (van Vianen, 1999). De schaal is voor dit onderzoek vertaald van het Engels naar het Nederlands. Het item ‘*Ik beschouw een baan op een hoger niveau als erg moeilijk*’ moet men hercoderen voor de analyse, omdat deze in tegenstelling tot de andere stellingen negatief geformuleerd is.

Tabel 1C Zelfbeeld

		Cronbach's alpha
		.61
Item 1	Ik ben in staat om mij de vaardigheden voor een baan op een hoger niveau eigen te maken.	
Item 2	Ik beschouw een baan op een hoger niveau als erg moeilijk.	
Item 3	Gezien mijn capaciteiten verwacht ik dat ik binnen enkele jaren een baan op een hoger niveau kan krijgen.	
Item 4	Ik verwacht dat ik een baan op een hoger niveau aankan.	

Zowel doorstroomintentie, autonome motivatie als zelfbeeld zijn Likert-type schalen waarbij de respondent antwoordt op een 5-punt schaal variërend van ‘1= geheel oneens’ tot ‘5= geheel eens’.

Uit de betrouwbaarheidsanalyses die zijn uitgevoerd blijkt dat alle schalen een Cronbach's alpha hebben van $\alpha > .60$. Behalve de dimensie identificatie ($\alpha = .50$). Dit zou verklaard kunnen worden door de gevoeligheid van Cronbach's alpha's bij gebruik van weinig variabelen in een schaal. De dimensie identificatie zal wel in het onderzoek worden meegenomen, omdat anders de totaalscore niet berekend kan worden.

De volgende controle variabelen zijn opgenomen in de enquête: leeftijd, hoogst afgeronde opleiding, wekelijkse arbeidsduur (contracturen), dienstjaren, hebben van kinderen, hebben van partner, wekelijkse arbeidsduur (contracturen) partner.

Procedure

De enquête is samengesteld op basis van bestaande meetschalen uit de theorie en vijf oriënterende voorgesprekken met respondenten. Deze gesprekken hebben de onderzoeker een beter beeld gegeven van de organisatie. Hierdoor kon de precieze vraagstelling in de enquête afgestemd worden op de organisatie. Verder kan de inhoud van deze gesprekken ondersteunen bij de interpretatie van de resultaten. Samenvattingen van de gesprekken kunnen in overleg worden opgevraagd.

De enquête is verspreid door de gehele populatie individueel een email met een link toe te sturen, met de vraag of ze deze digitaal willen invullen. Een aantal respondenten bleek niet in staat om het bestand digitaal te openen. Om non-respons om deze reden te voorkomen, is hen de mogelijkheid geboden om de enquête in een word-bestand in te vullen. Zij hebben deze teruggestuurd naar de contactpersoon binnen de organisatie, welke deze gezamenlijk door heeft gestuurd naar de onderzoeker om zo hun anonimiteit ten aanzien van het onderzoek te waarborgen. Er hebben 25 respondenten van deze mogelijkheid gebruik gemaakt.

Datapreparatie

Uit correlatieanalyses blijkt een sterke samenhang tussen de concepten zelfbeeld en doorstroomintentie ($r=.59$, $p<.01$). Deze samenhang geeft aanleiding om een factoranalyse uit te voeren op beide concepten, om te achterhalen of er sprake is van overlap tussen de items bevraagd in de beide concepten. Uit de factoranalyse blijkt dat item 3 van de schaal van doorstroomintentie '*Ik schat de kans hoog in dat ik binnen enkele jaren een baan op een hoger niveau zal uitoefenen*' zowel doorstroomintentie als zelfbeeld meet (zie appendix A). Omdat de schaal van doorstroomintentie die in dit onderzoek gebruikt wordt een aangepaste versie is van de originele schaal en omdat de Cronbach's alpha bij het verwijderen van item 3 nauwelijks lager wordt (van $\alpha=.68$ naar $\alpha=.67$), zal in de analyse item 3 niet worden meegenomen. Zo is er een duidelijke scheiding tussen de schalen. Ook bij de schaal van zelfbeeld is er één item die zowel zelfbeeld als doorstroomintentie meet, namelijk item 4 '*Ik verwacht dat ik een baan op een hoger niveau aankan*' (zie appendix A). Echter is de schaal van zelfbeeld in eerder

onderzoek betrouwbaar gebleken (Van Vianen, 1999) en zou het verwijderen van item 4 een verlaging van de Cronbach's alpha tot gevolg hebben van $\alpha=.61$ naar $\alpha=.49$. Daarom is gekozen in de analyse item 4 wel op te nemen als item van de schaal zelfbeeld.

Analysemethode

De analyses zijn uitgevoerd met het programma SPSS (versie 15.0). Er is bij de correlatieanalyses gekozen voor het *pairwise* uitsluiten van missende waarden. De N (aantal respondenten) kan hierdoor verschillen per analyse, wat het onderzoek beperkt. In dit onderzoek zijn er echter zeer weinig missende waarden waardoor dit meevalt.

Om in het onderzoeksmodel de mediërende rol van het concept autonome motivatie te kunnen bewijzen, moeten een aantal condities gemeten worden. Allereerst moet er een significante correlatie zijn tussen de onafhankelijke variabele zelfbeeld en de afhankelijke variabele doorstroomintentie (zie figuur 1, pijl A). Ten tweede moet er een significante relatie zijn tussen de onafhankelijke variabele zelfbeeld en de mediërende variabele autonome motivatie (zie figuur 1, pijl B). Ten derde moet er een significante relatie zijn tussen de mediërende variabele autonomie motivatie en de afhankelijke variabele doorstroomintentie (zie figuur 1, pijl C). Vervolgens kan gecontroleerd worden op het effect van de mediërende variabele door nog een regressieanalyse uit te voeren. Daarbij wordt het concept autonome motivatie (als mediërende variabele) in de regressieanalyse meegenomen. Als de relatie tussen de onafhankelijke variabele (zelfbeeld) en de afhankelijke variabele (doorstroomintentie) in de eerste analyse wel, maar in de tweede analyse niet langer significant is impliceert dat, dat het effect tussen deze variabelen tot uiting komt door middel van mediërende variabele. (Vandenabeele, 2009).

Resultaten

De resultaten uit het onderzoek zullen kort worden besproken door eerst een algemene indruk van de data weer te geven op basis van de correlatietabel. Vervolgens worden de analyses met betrekking tot de gestelde hypothesen uitgevoerd.

Correlatieanalyses

Uit de correlatietabel (zie tabel 2) blijkt dat de respondenten op een 5-punt schaal gemiddeld 2.98 (SD=.90) scoren op doorstroomintentie en gemiddeld 3.94 (SD=.51) op zelfbeeld. Voor autonome motivatie scoren ze gemiddeld een 5.58 (SD=2.33) op een schaal van -12 tot 12. Dit laatste is dus een zeer hoge gemiddeld score.

Een positief zelfbeeld blijkt vervolgens sterk samen te hangen met een hoge doorstroomintentie. Er zijn verder geen significante correlaties gevonden tussen doorstroomintentie en autonome motivatie of één van de controle variabelen.

Er blijkt wel een positief verband tussen de autonome motivatie van een vrouw en haar zelfbeeld. Autonome motivatie heeft verder nog een significante relatie met het aantal dienstjaren. Vrouwen die langer in dienst zijn bij de politie blijken een hogere autonome motivatie te hebben. Zelfbeeld correleert positief met hoogst genoten opleidingsniveau en wekelijkse arbeidsduur. Vrouwen met een hoger opleidingsniveau en meer contracturen per week blijken een positiever zelfbeeld te hebben. Zelfbeeld heeft een negatieve samenhang met leeftijd en aantal dienstjaren.

Tussen de controle variabelen zijn ook een aantal significante relaties gevonden. Opvallend daarbij is de relatie tussen de wekelijkse arbeidsduur van vrouwen en het hebben van kinderen. Het blijkt dat het hebben van kinderen sterk correleert met minder werkuren per week. Verder blijkt ook in dit onderzoek dat leeftijd met veel variabelen samenhangt. De meeste van deze relaties zijn logisch te verklaren, zoals het positieve verband tussen het aantal dienstjaren en leeftijd. Ook is de kans op het hebben van kinderen groter wanneer je ouder bent.

Tabel 2 De correlaties tussen de gemeten variabelen

Variabelen	Gem.	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 Doorstroomintentie	2.98	.90	1.00									
2 Leeftijd	42.03	6.80	-.10	1.00								
3 Hoogst afgeronde opleiding	1.06	.74	.12	-0.12	1.00							
4 Wekelijkse arbeidsduur	33.84	4.85	.03	-.01	.14	1.00						
5 Dienstjaren	17.22	9.26	-0.9	.53**	-.39**	-.11	1.00					
6 Hebben van kinderen	1.63	.49	.12	.19*	.04	-.39**	-.05	1.00				
7 Hebben van partner	1.16	.37	-.06	-.11	.01	-.04	-.01	.05	1.00			
8 Wekelijkse arbeidsduur partner	33.91	9.61	.06	-.22*	.09	.05	-.18*	.03	.36**	1.00		
9 Autonome motivatie	5.58	2.33	-.01	.14	-.08	.04	.22*	-.03	.00	-.15	1.00	
10 Zelfbeeld	3.94	.51	.46**	-.20*	.37**	.21*	-.26**	-.15	-.13	.11	.19*	1.00

** : p<0.01 ; * : p<0.05

Regressieanalyses

Zoals beschreven in methode en data zullen er een aantal regressieanalyses worden uitgevoerd om het mediërende effect van de variabele autonome motivatie te kunnen toetsen.

Ten eerste zal de relatie tussen de onafhankelijke variabele doorstroomintentie en de afhankelijke variabele zelfbeeld (H1) worden getoetst. Het model, weergegeven in tabel 3A, toont hiervoor het resultaat. Het model is significant en heeft een relatief sterke verklaringskracht (adjusted R² =.21, p<.01). In de tabel is te zien dat er een positieve significante relatie bestaat tussen zelfbeeld en doorstroomintentie (β =.49, p<.01). In dit onderzoek is dus ondersteuning gevonden voor hypothese 1. Tevens laat de regressieanalyse zien dat er een positieve significante relatie aanwezig is tussen het hebben van kinderen en doorstroomintentie (β =.24, p<.05).

Tabel 3A (Stap A) Zelfbeeld – Doorstroomintentie

	Doorstroomintentie
	β
Leeftijd	-.09
Opleidingsniveau	-.07
Wekelijkse arbeidsduur	.03
Dienstjaren	.09
Hebben van kinderen	.24*
Hebben van partner	-.01
Zelfbeeld	.51**
R ²	.26**
Adjusted R ²	.21**

** : p<.01; * : p<.05

(N=119)

Vervolgens moet de relatie tussen de mediërende variabele autonome motivatie en de afhankelijke variabele zelfbeeld (H2) worden getoetst. In tabel 3B is het model te vinden waarin deze relatie wordt weergegeven. De tabel laat zien dat er een positieve significante relatie bestaat tussen zelfbeeld en autonome motivatie ($\beta=.32$, $p<.01$). Op basis hiervan kan gesteld worden dat er in dit onderzoek ondersteuning is gevonden voor hypothese 2. Ook geeft de tabel een positieve significante relatie weer tussen de controle variabele dienstjaren en autonome motivatie ($\beta=.24$, $p<.05$) Het model is verder significant, maar heeft een relatief lage verklaringskracht (adjusted $R^2=.07$, $p<.05$).

Tabel 3B (Stap B) Zelfbeeld – Autonome motivatie

	Autonome motivatie
	β
Leeftijd	.07
Opleidingsniveau	-.11
Wekelijkse arbeidsduur	.04
Dienstjaren	.24*
Hebben van kinderen	.03
Hebben van partner	.05
Zelfbeeld	.32**
R^2	.13*
Adjusted R^2	.07*

** : $p<.01$; * : $p<.05$

(N=117)

De derde stap is het toetsen van het effect van de mogelijk mediërende variabele autonome motivatie op de onafhankelijke variabele doorstroomintentie (H3). Het model van deze regressieanalyse (zie tabel 3C) geeft geen significante relaties weer en blijkt ook in zijn geheel niet significant. De gevonden resultaten kunnen dus ook op toeval berusten. Hypothese 3 moet op basis van deze statistische gegevens dus worden verworpen.

Tabel 3C (Stap C) Autonome motivatie - Doorstroomintentie

	Doorstroomintentie
	β
Leeftijd	-.15
Opleidingsniveau	.13
Wekelijkse arbeidsduur	.29
Dienstjaren	.02
Hebben van kinderen	.17
Hebben van partner	-.08
Autonome motivatie	.02
R ²	.06
Adjusted R ²	.00

** : $p < .01$; * : $p < .05$

(N=117)

Als laatste stap zou nu opnieuw de relatie tussen zelfbeeld en doorstroomintentie getoetst moeten worden, waarbij autonome motivatie dan in de regressieanalyse is toegevoegd. Echter doordat er bij de toetsing van hypothese 3 al is gebleken dat in deze dataset geen significant verband aanwezig is tussen autonome motivatie en doorstroomintentie, kan op basis daarvan het mediërend effect van autonome motivatie in de relatie tussen zelfbeeld en doorstroomintentie al worden uitgesloten.

Conclusie en discussie

Hieronder zal een antwoord op de centrale onderzoeksvraag worden geformuleerd en bediscussieerd. Daarbij worden de resultaten ook vergeleken met de literatuur. Vervolgens zullen tekortkomingen van dit onderzoek worden belicht. Daarbij zullen mogelijke aanbevelingen voor vervolgonderzoek en implicaties voor de praktijk worden weergegeven.

Hypothese 1: *Vrouwen met een positiever zelfbeeld hebben een hogere doorstroomintentie.* Hierover kan gesteld worden dat tussen het zelfbeeld van de vrouw en haar doorstroomintentie, voor deze dataset, een sterke significante relatie gevonden is. Uit de regressieanalyse blijkt dat een positiever zelfbeeld leidt tot een hogere doorstroomintentie ($\beta=.51$, $p<.01$), waarmee in dit onderzoek ondersteuning is gevonden voor hypothese 1. Dit bevestigt de al bestaande studies die ook een dergelijk effect hebben gevonden (Kibbelaar, 2005; Valgaeren, 2007).

Hypothese 2: *Vrouwen met een positiever zelfbeeld hebben een hogere autonome motivatie.* Uit de analyse blijkt dat er inderdaad een positieve significante relatie bestaat tussen zelfbeeld en autonome motivatie, waarmee in dit onderzoek ondersteuning is gevonden voor hypothese 2. Echter is de relatie niet heel sterk ($\beta=.32$, $p<.01$) en de verklaringskracht van het bijbehorende regressiemodel laag (adjusted $R^2 =.07$).

Dat er maar zo'n beperkt effect is gevonden zou verklaard kunnen worden door het feit dat de gemiddelde autonome motivatie van de respondenten erg hoog is (een gemiddelde score van 5.58 op een range van -12 tot 12), met weinig variantie ($SD=2.33$). Er is door geen van de respondenten lager dan 1 gescoord, wat zou betekenen dat alle respondenten meer neigen naar autonome motivatie dan naar gecontroleerde motivatie. Bovendien zijn er meerdere extreem hoge scores. Hierdoor is het moeilijk sterke significante verbanden te vinden tussen autonome motivatie en één van de andere variabelen.

Vanuit de literatuur zouden deze hoge scores op het concept autonome motivatie verklaard kunnen worden aan de hand van de samenstelling van de populatie. De populatie bevat alleen vrouwen, die allemaal in relatief 'hoge' functies werken. Domecka en Verhoeven (2004) geven aan dat de motivatie voor vrouwen om te werken vooral bij

cultureel kapitaal en zelfverwezenlijking ligt en minder (dan bij mannen) materiële redenen heeft. Dit kan voor lagere functies misschien niet zo standaard gesteld worden, omdat de financiële situatie dan voor zowel mannen als vrouwen vaak een belangrijke reden is voor het verrichten van arbeid. Voor deze populatie zou het echter wel kunnen dat de vrouwen voornamelijk intrinsiek gemotiveerd zijn en daarmee zo hoog scoren op het concept autonome motivatie. In de vijf voorgesprekken die zijn gehouden binnen de organisatie, geven ook alle respondenten aan vooral gemotiveerd te zijn voor hun werk omdat ze hun baan als ontzettend leuk ervaren.

Hypothese 3: *Vrouwen met een hogere autonome motivatie hebben een hogere doorstroomintentie.* Er is in de analyse nauwelijks een verband gevonden tussen deze twee concepten. De resultaten waren bovendien niet significant. Hierdoor moet op basis van deze data hypothese 3 worden verworpen.

Dat er geen significante relatie is gevonden, zou ook in dit geval verklaard kunnen worden door het hoge gemiddelde en de beperkte spreiding van de antwoorden op het concept autonome motivatie. Waardoor het in dit onderzoek moeilijk is om met dit concept significante relaties te vinden. Het zou echter ook kunnen dat er voor deze populatie geen verband is tussen autonome motivatie en doorstroomintentie. Dit sluit aan bij de bevinding van Struges (1999) dat vrouwen een 'lage' baan niet standaard als minder succesvol ervaren, wanneer deze baan hen plezier en uitdaging biedt. Een hoge autonome motivatie in een dergelijke baan hoeft dan niet direct te leiden tot een hogere doorstroomintentie. Het zou zelfs kunnen dat een vrouw minder snel geneigd is om naar een hogere functie door te stromen als deze haar qua takenpakket en werkzaamheden veel minder leuk lijkt. Opvallend is dat ook uit de voorgesprekken die zijn gehouden, vergelijkbare bevindingen komen. Zo merkt één respondent op dat binnen de organisatie in theorie wel doorgroeimogelijkheden zijn, maar dat ze leuk werk het belangrijkste vindt en daarom voorlopig geen intentie heeft om hoger op te komen. Ze geeft aan dat haar huidige werk haar veel voldoening geeft en dat ze het vooral belangrijk vindt om leuk werk te houden. Of dat in een hogere of lagere functie is, maakt haar daarbij eigenlijk niet zoveel uit. En een andere respondent geeft aan niet te willen doorstromen, omdat ze de werkzaamheden op haar huidige niveau leuker vindt dan het werk op een hoger niveau.

Doordat uit de resultaten blijkt dat er geen significante relatie bestaat tussen autonome motivatie en doorstroomintentie, kan gesteld worden dat een mediërend effect van autonome motivatie in de relatie tussen zelfbeeld en doorstroomintentie niet aanwezig is. Terugkoppelend naar de centrale vraag van dit onderzoek blijkt zelfbeeld een sterke directe invloed te hebben op doorstroomintentie, maar geen indirecte invloed via autonome motivatie. Voor de interpretatie van deze uitkomst, moeten de overwegingen genoemd bij hypothese 2 en 3 wel meegenomen worden.

Naast bovenstaande hypothesegerelateerde resultaten is er nog één significant verband met betrekking tot doorstroomintentie gevonden. Uit de regressieanalyse weergegeven in tabel 3A, blijkt een significant positieve relatie tussen het hebben van kinderen en doorstroomintentie ($\beta=.24$, $p<.05$). Dit zou betekenen dat het hebben van kinderen leidt tot meer doorstroomintentie. Op basis van de literatuur is dit onwaarschijnlijk, omdat meerdere onderzoeken aangeven dat kinderen en de verantwoordelijkheden ten aanzien van de thuissituatie vaak belemmerend werken voor de carrière van vrouwen (Kibbelaar, 2005; Valgearen, 2007; Baerts, 2008). Een verklaring voor dit gevonden verband zou kunnen zijn dat er een suppressie-effect optreedt tussen het hebben van kinderen en zelfbeeld. Dit omdat het verband wegvalt als de regressieanalyse zonder de variabele zelfbeeld wordt uitgevoerd (zie tabel 3C).

Tekortkomingen van het onderzoek en mogelijkheden voor vervolgonderzoek

Dit onderzoek kent een aantal tekortkomingen. Ten eerste is het theoretisch kader waarbinnen het onderzoek is uitgevoerd beperkt. Door de beperkte tijd en middelen die beschikbaar waren, moesten er keuzes gemaakt worden in de concepten die zijn meegenomen. Hierdoor zijn meso- en macrofactoren buiten beschouwen gelaten. Uit de literatuur blijkt echter dat bijvoorbeeld de cultuur van de organisatie, iemands professionele netwerk en de maatschappelijke context ook invloed hebben op de doorstroomintentie van vrouwen (Kibbelaar, 2005). Verder zijn er naast het concept zelfbeeld ook op microniveau meerdere factoren die een rol spelen. Eén van de belangrijkste hierbij is de gezinssituatie en de oriëntatie ten aanzien van 'de combinatie arbeid en gezin' die een vrouw daarbij heeft (Valgaeren, 2007). Het zou interessant zijn

om in kwantitatief vervolgonderzoek een bredere aanpak te hanteren, door alle drie de niveaus mee te nemen en ook binnen de niveaus meerdere dimensies te toetsen. Hiermee zou dan de invloed binnen en tussen de verschillende niveaus vergeleken kunnen worden. Daarbij zou zowel naar de unieke invloed, maar ook naar de samenhang tussen de dimensies gekeken kunnen worden, waardoor een meer allesomvattend beeld geschetst kan worden van de factoren die van invloed zijn op de doorstroomintentie van vrouwen. Ten tweede dient ook kritisch naar de gebruikte meetschalen gekeken te worden. De betrouwbaarheid van de schalen is niet zeer hoog (Cronbach's alpha rond de $\alpha=.60$). Daarnaast blijkt dat de gebruikte meetschalen voor doorstroomintentie en zelfbeeld beide een item bevatten die ook het andere concept meet. Hierdoor is geen volledige scheiding tussen de twee schalen aanwezig. Voor de meetschaal van doorstroomintentie is dit item verwijderd, echter (mede hierdoor) is deze meetschaal zo aangepast ten opzichte van de oorspronkelijke schaal van Van Vianen (1999), dat de validiteit van deze gebruikte meetschaal moeilijk te waarborgen is.

Als derde tekortkoming kan genoemd worden dat er een cross-sectioneel onderzoek is uitgevoerd. Doordat er maar binnen één organisatie op één moment en binnen één populatie onderzoek is gedaan, is de generaliseerbaarheid van dit onderzoek beperkt.

Ook is de dataverzameling niet optimaal verlopen, doordat uiteindelijk 25 respondenten de enquête niet digitaal hebben kunnen invullen. Zij hebben een word-bestand naar de contactpersoon binnen de organisatie moeten sturen, waardoor de kans op sociaal wenselijke antwoorden bij deze respondenten groter is. Om dit mogelijke effect te controleren is een t-toets uitgevoerd. Uit de statistische analyse blijkt dat er geen significant verschil is in gemiddelde scores op zowel doorstroomintentie ($t=-.25$, ns), zelfbeeld ($t=-.03$, ns) als autonome motivatie ($t=-.16$, ns) tussen respondenten die enquête digitaal hebben ingevuld ($N=94$) en respondenten die enquête in word-bestand hebben ingevuld ($N=25$).

In totaal hebben 119 respondenten meegedaan aan dit onderzoek. Dit aantal is voor de gehanteerde onderzoeksmethode weinig, wat ervoor gezorgd kan hebben dat een aantal verbanden niet of niet sterk tot uiting zijn gekomen in de analyse. Hierbij aansluitend is ook de diversiteit in de populatie wat betreft leeftijd, opleidingsniveau en soort functie zeer beperkt. Dit kan, zoals in de discussie vanuit de literatuur is beargumenteerd, geleid

hebben tot een eenzijdig beeld qua scores op de afhankelijke en onafhankelijke variabelen. Dit zorgt voor een sterke beperking van de generaliseerbaarheid van dit onderzoek. Het zou interessant zijn om in een vervolgonderzoek verschillende functieniveaus mee te nemen, waardoor ook variëteit in leeftijd en opleidingsniveau ontstaat. Vervolgens kan dan een vergelijking gemaakt worden tussen de verschillende groepen om te kijken of doorstroomintentie afhankelijk is van dergelijke factoren.

Implicaties voor de praktijk

De uitkomsten van dit onderzoek bevestigen het al eerder in de literatuur gevonden verband tussen zelfbeeld en doorstroomintentie. Verder sluit het een mediërend effect van autonome motivatie in deze relatie uit. Wanneer we kijken naar de implicaties die dit voor de praktijk heeft, kan in het algemeen gesteld worden dat dit onderzoek aanleiding geeft om, in de discussie over de ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies, meer aandacht te besteden aan het zelfbeeld van vrouwen. Onder aanvoering van oud-minister ter Horst is er binnen de politie in Nederland de afgelopen tijd veel aandacht geweest voor het thema ‘vrouwen in leidinggevende functies’. Meerdere korpsen, zo ook de politie Amsterdam-Amstelland, voeren beleid om een meer evenwichtige man/vrouw verdeling in leidinggevende functies te creëren. Dit onderzoek laat zien dat in dit beleid niet alleen organisatieaspecten aandacht dienen te krijgen, maar ook geïnvesteerd moet worden in de vrouwen zelf. Om een effectief stimuleringsbeleid te voeren, zullen (politie)organisaties hun inzicht moeten vergroten in de wensen en noden van vrouwen in het algemeen en de persoonlijke afwegingen en keuzemogelijkheden van vrouwen specifiek. Hiermee kunnen zij voor hun organisatie in kaart brengen welke vrouwen openstaan voor doorstroomkansen en welke instrumenten voor deze vrouwen de meest stimulerende werking hebben op hun doorstroomintentie. Dit onderzoek wijst uit dat de mate waarin een vrouw vertrouwen heeft in zichzelf en in haar eigen capaciteiten een groot effect heeft op de kans dat zij door zal (willen) stromen. Door hierop in te spelen als (politie)organisatie, kan het proces om meer vrouwen in leidinggevende functies te krijgen versneld worden. Dit zou gedaan kunnen worden door binnen de organisatie een vrouwvriendelijker klimaat te creëren. Dit bijvoorbeeld door HRM-instrumenten als prestatie, beoordeling en beloning bij vrouwen anders in te zetten.

Zo hebben vrouwen qua beoordeling wellicht baat bij meer voortgangsgesprekken, waardoor ze vaker bevestigd worden in hun functioneren. En qua beloning kan het voor vrouwen belangrijk zijn om regelmatig een persoonlijk compliment te krijgen, waar mannen dat soort bevestigingssignalen ook halen uit een loonsverhoging of promotie. Voor mannen blijkt aan de top komen vaak een doel op zich, terwijl vrouwen zich bij keuzes vooral afvragen of ze er wel gelukkig van worden. Dit kwam ook duidelijk naar voren in één van de voorgesprekken. Een respondent geeft aan getwijfeld te hebben over het aannemen van een promotie. Ze wist voor haarzelf niet zeker of ze de hogere functie aan zou kunnen en twijfelde of ze er dan wel plezier aan zou beleven. Deze overweging was voor haar mannelijke baas moeilijk te begrijpen.

Gezien de sterke relatie tussen het zelfbeeld van de vrouw en haar doorstroomintentie zou het voor de praktijk waardevol zijn, wanneer er vervolgonderzoek gedaan wordt naar de beste stimulansen voor een positiever zelfbeeld van vrouwen.

Referenties

Baerts, A., Deschacht, N. & Geurry, M.-A. (2008). *Working Paper MOSI/37: Carrières van vrouwen en mannen: een literatuurstudie*. Brussel: Vrije Universiteit Brussel.

Beer, P. (2008). *Krimpemde arbeidsmarkt: nieuw perspectief, oude problemen*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam, Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS).

Bouchiba, Y. (2009). *De verticale doorstroom van vrouwen binnen de politie Amsterdam-Amstelland*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.

Brouwer, I. (2003). *Het glazen plafond: vrouwen aan de top, verlangens & obstakels*. Amsterdam: Uitgeverij Boom.

Buchel, Y. & De Bruine, E. (2005). *Lef! Loopbaancoach voor vrouwen*. Amsterdam: Academic Service.

Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2002). *Handbook of Self-Determination Research*. Rochester: University of Rochester Press.

Domecka, M. & Verhoeven, H. (2004). De betekenis van arbeid en de combinatie met het gezinsleven vanuit biografisch perspectief. In G. Van Hootegem & B. Cambré, *Overwerk(t) in de actieve welvaartsstaat*. Leuven: Acco.

Federatie Nederlandse Vakbeweging (2008). *Dansen rond de apenrots*. Amsterdam: Stichting FNV Pers.

Gagné, M. & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (4), 331-362.

Grolnick, W.S. & Ryan, R.M. (1989). Parents styles associated with children's self-regulation and competence in school. *Journal of Educational Psychology*, 81(2), 143-154.

Kibbelaar, P.M.E. (2005). *Barsten in het glazen plafond: Opgeleide vrouwen op de Curaçaose arbeidsmarkt: Mogelijkheden, barrières en strategieën*. Amsterdam: Uitgever SWP.

Krüger, H. & Baldus, B. (1999). Work, Gender and the Life Course: Social Construction and Individual Experience. *Canadian Journal of Sociology*, 24(3), 355-379.

Lamberts, M. & Delmotte, J. (2004). *Knelpunten op de arbeidsmarkt, kansen voor vrouwen?* Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Hoger instituut voor de arbeid.

Nauta, A. & Van Sloten, G.C. (2004). *De dialoog als vroege poortwachter*. Koninklijke Van Gorcum / Stichting Management Studies.

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(3), 239-252.

Valgaeren, E. (2007). *De loopbanen van mannen en vrouwen in de ICT-sector*. Hasselt: Universiteit Hasselt.

Van Vianen, E.M. (1999). Managerial Self-Efficacy, Outcome Expectancies, and Work-Role Salience as Determinants of Ambition for a Managerial Position. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(3), 639-665.

Vandenabeele, W. (2009). The mediating effect of job satisfaction and organizational commitment on self-reported performance: more robust evidence of the PSM performance relationship. *International Review of Administrative Sciences*, 75(1), 11-34.

(Aantal woorden: 7368)

Appendix A

Pattern Matrix

	Component	
	1 Doorstroom intentie	2 Zelfbeeld
Zelfbeeld item 1: Ik ben in staat om mij de vaardigheden voor een baan op een hoger niveau eigen te maken.	-.013	.696
Zelfbeeld item 2: (gehercodeerd): Ik beschouw een baan op een hoger niveau als erg moeilijk.	-.308	.723
Zelfbeeld item 3: Gezien mijn capaciteiten verwacht ik dat ik binnen enkele jaren een baan op een hoger niveau kan krijgen.	.237	.667
Zelfbeeld item 4: Ik verwacht dat ik een baan op een hoger niveau aan kan.	.622	.225
Doorstroomintentie item 1: Ik vind het belangrijk om binnen enkele jaren een baan op een hoger niveau te hebben.	.799	.018
Doorstroomintentie item 2: Ik denk er vaak aan om te solliciteren voor een baan op een hoger niveau.	.949	-.289
Doorstroomintentie item 3: Ik schat de kans hoog in dat ik binnen enkele jaren een baan op een hoger niveau zal uitoefenen.	.341	.549

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

Appendix B

English abstract

In this research is the relation between the intention to develop a career and the (managerial) self-efficacy of women investigated. Till now there has been a lot of attention towards organizational and society aspects and how these two aspects influence women's intention to develop a career. Therefore this research will focus on the relation between the individual aspect (managerial) self-efficacy and career development intention. The research took place within the police organization of Amsterdam-Amstelland. A questionnaire was digitally sent to all the women that work in this organization in 2010 on a function level above scale 9. 119 respondents participated in the research. The hypotheses were tested with regression analyses. In the research was also looked at the possible mediating effect of autonomous motivation in the relationship between career development intention en (managerial) self-efficacy. The results of the analyses show that there is a strong direct relation between (managerial) self-efficacy and career development intention, but that there is no mediating effect of autonomous motivation in this relation. For organizations it can be important to pay attention to the self-efficacy of women, when they want to have more female employees in high function levels.