

De invloed van de arbeidsoriëntatie van de vrouw op haar doorstroomintentie.

E. R. Reinders

Utrechtse School voor Bestuurs- en Organisationswetenschap

Bachelor Thesis – Management van Human Resources – 14-04-2010

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

Persoonlijke voorkeuren en keuzes bepalen de arbeidsmarktsituatie van de vrouw. In dit onderzoek staat de invloed van de arbeidsoriëntatie van de vrouw op haar doorstroomintentie centraal. Het onderzoek is uitgevoerd binnen de Politie Amsterdam-Amstelland onder vrouwen in een leidinggevende functie. De data is verzameld door middel van een digitale vragenlijst onder 153 vrouwen, met 78 procent respons. Het onderzoek wijst uit dat vrouwen met een sterkere oriëntatie op het werk een hogere intentie hebben om door te stromen. Daarnaast wijst het onderzoek uit dat er geen verband bestaat via autonome motivatie tussen arbeidsoriëntatie en doorstroomintentie. Vervolg onderzoek zal moeten uitwijzen hoe de arbeidsoriëntatie van de vrouw beïnvloedt kan worden. Doordat de arbeidsoriëntatie van invloed is op de doorstroomintentie kan hiermee de doorstroom van vrouwen naar leidinggevende functies gestimuleerd worden.

Introductie

De participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt wordt steeds belangrijker, met name door de toekomstige vergrijzing die kan leiden tot een verkrappende arbeidsmarkt (Beer, 2008). Krapte op de arbeidsmarkt zorgt ervoor dat het voor organisaties steeds belangrijker wordt om inzicht te hebben in de wensen en noden van hun werknemers. Met die kennis kunnen zij meer invloed uitoefenen op de in-, door- en uitstroom van medewerkers (Lamberts & Delmotte, 2004).

Veel onderzoek richt zich op de verschillen die er (mogelijk) bestaan tussen mannen en vrouwen. Vaak worden dergelijke verschillen onder de aandacht gebracht vanwege ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies. In de huidige samenleving wordt veel gesproken over het idee dat de doorstroom van vrouwen naar leidinggevende functies structureel lager is dan de doorstroom van mannen naar deze functies (Volkskrant, december 2006). Onderzoek richt zich met name op de vraag hoe vrouwen gestimuleerd kunnen worden door te stromen naar leidinggevende functies (Brouwer, 2003). De doorstroomintentie van vrouwen wordt volgens Baerts, Deschant en Guerry (2008) beïnvloed op drie niveaus. Het microniveau van de werknemer, het mesoniveau van de organisatie en het macroniveau van de maatschappij. Hakim (2002) breekt in haar onderzoek met sociologische theorieën over de sterke invloed van sociaal structurele en institutionele factoren. Uitgebreid onderzoek in de U.S. en Europa wijst uit dat voorkeuren en waarden in de levensstijl de belangrijkste determinanten van werkgerelateerde keuzes zijn, met name voor vrouwen (Hakim, 2002). De arbeidsmarktsituatie van vrouwen wordt dus sterker bepaald door persoonlijke voorkeuren en keuzes van de vrouw dan structurele beperkingen vanuit de organisatie of maatschappij.

Onderdeel van de discussie over vrouwen in leidinggevende functies is het wel of niet bestaan van een glazen plafond of plakkende vloer voor vrouwen (Baerts ea., 2008; Jettinghoff, Van Sloten & Van de Ven, 2005). Het glazen plafond richt zich met name op de organisatieaspecten die van invloed zijn op de doorstroommogelijkheden van vrouwen. De plakkende vloer daarentegen richt zich op persoonlijke keuzes en kenmerken van de vrouw die van invloed zijn op haar intentie om door te stromen. Een voorbeeld hiervan is de arbeidsoriëntatie van een vrouw. De keuze voor het gezin, het werk of het combineren van werk en gezin kan van invloed zijn op de wil van een vrouw om door te stromen. Daarom zal in dit onderzoek de volgende vraag centraal staan: *‘Welke invloeden heeft arbeidsoriëntatie op de doorstroomintentie van vrouwen?’*

Deze onderzoeksvraag zal beantwoord worden aan de hand van de volgende deelvragen: Wat is doorstroomintentie? Wat is autonome motivatie? Wat is arbeidsoriëntatie? Wat is

de relatie tussen deze concepten? Wat is de invloed van achtergrondkenmerken op de genoemde concepten?

De deelvraag met betrekking tot autonome motivatie is opgenomen om uit te zoeken of in de literatuur en de uiteindelijke onderzoeksresultaten een mediërende rol van autonome motivatie, tussen arbeidsoriëntatie en doorstroomintentie, gevonden kan worden. Er zou zowel een directe invloed van arbeidsoriëntatie op doorstroomintentie kunnen zijn, als een indirecte invloed via autonome motivatie.

Ten eerste zal aan de hand van bestaande literatuur ingegaan worden op de concepten doorstroomintentie, autonome motivatie en arbeidsoriëntatie en hun onderlinge relatie. Vanuit dit theoretisch kader worden hypothesen opgesteld. Vervolgens zal in de methodologie aandacht geschonken worden aan de respondenten en organisatie, de meetinstrumenten en de procedure. Ten derde zullen de resultaten van het onderzoek gepresenteerd worden. Tot slot zal er een conclusie worden opgesteld waarna deze bediscussieerd wordt.

Theorie

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

Doorstroomintentie

Het doorstromen naar een andere functie is onderdeel van een carrièrepad. Binnen de Engelstalige literatuur bestaan meerdere definities van *careers* (Bearts ea., 2008). Uit deze definities kunnen twee soorten betekenissen worden onderscheiden voor het woord *careers* die in het Nederlands kunnen worden vertaald met de termen loopbaan en carrière. Daarbij kan loopbaan worden omschreven 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' (Bearts ea., 2008: 4). De definitie van carrière verwijst naar hetgeen in dit onderzoek bedoeld wordt met verticaal doorstromen en zal daarom ook gehanteerd worden als definitie van het concept doorstroomintentie.

Autonome motivatie

Motivatie in het werk kan in verschillende vormen voorkomen. 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 spontane voldoening krijgen van de activiteit.

Vervolgens wordt binnen de motivaties onderscheid gemaakt tussen autonome motivatie en gecontroleerde motivatie (Gagné & Deci, 2005; Deci & Ryan, 2002; Evelein ea., 2007 in: Gagné & Deci, 2005). Bij autonome motivatie staat vrijwilligheid en de mogelijkheid tot kiezen centraal. Vormen van autonome motivatie zijn identificatie en geïntegreerde regulatie. Bij gecontroleerde motivatie staat het gevoel van moeten en van druk centraal. Externe regulering en introjectie zijn vormen van gecontroleerde motivatie. Deze motivatievormen kunnen geplaatst worden op een Relative Autonomy Index (RAI), waarmee de mate van autonome motivatie getoetst wordt. Deze index loopt van externe regulering, introjectie, identificatie naar intrinsieke motivatie. (Gagné & Deci, 2005; Deci & Ryan, 2002; Evelein, ea. 2007 in: Gagné & Deci, 2005). De definitie van autonome motivatie die in dit onderzoek wordt gehanteerd is: *Acting with a sense of volition and having the experience of choice.* (Gagné & Deci, 2005: 333).

De relatie tussen autonome motivatie en doorstroomintentie

Uit onderzoek van Tremblay, Blanchard, Taylor en Pelletier (2007) blijkt dat er een negatief verband bestaat tussen de vier vormen van motivatie van de *selfdetermination theory* van Deci en Ryan (2002) en de *turnover intention* van medewerkers. *Turnover intention* wordt omschreven als de intentie om te blijven (of te vertrekken) bij een organisatie (Tremblay ea., 2007). *Turnover intention* is in dit onderzoek omschreven als

het veranderen van baan naar een hoger niveau binnen of buiten de organisatie. Uitgesplitst voor de vier vormen van motivatie van gecontroleerde en autonome motivatie geldt het sterkste negatieve verband voor externe regulering, aflopend van introjectie, naar identificatie tot ten slotte intrinsieke motivatie. Hieruit concluderen Tremblay ea. dat gecontroleerde motivatie leidt tot een lage *turnover intention* en andersom.

Arbeidsoriëntatie

Tegenwoordig heeft een vrouw veel keuzes te maken ten aanzien van het combineren van arbeid en thuissituatie. Zoals Baerts ea. (2008) opmerkt heeft dit te maken met de verschuiving van het mannelijke kostwinnersmodel naar het tweeverdienersmodel. Zowel mannen als vrouwen staan (gezamenlijk) voor de uitdaging om hun beschikbare tijd te verdelen over onder andere het werk, de zorg voor de familie, de zorg voor kinderen en huishoudelijke taken (Baerts ea., 2008). Hakim (2000) stelt in haar *preference theory* dat de arbeidsmarktsituatie van vrouwen vooral bepaald wordt door hun attitude ten aanzien van de combinatie van arbeid en thuissituatie. Enerzijds zijn er vrouwen met een lage arbeidsoriëntatie (*home-centred women*) die prioriteit geven aan het familieleven en de kinderen. Daarnaast zijn er vrouwen met een gemiddelde arbeidsoriëntatie (*adaptive women*) die proberen het werk en het gezinsleven te combineren. Ten slotte zijn er de vrouwen met een sterke arbeidsoriëntatie (*work-centred women*). Zij hebben de prioriteit op het werk liggen en proberen het familieleven hier op aan te passen.

Naar aanleiding van deze theorie hebben Crompton en Harris (1999) nieuwe classificaties opgesteld. Zij onderscheiden zich van Hakim door zich te concentreren op werkgerelateerde oriëntaties. In deze nieuwe classificatie zijn de vrouwen met primair de oriëntatie op het gezin, de *home-centred* attitude van Hakim, dan ook komen te vervallen. Wat betreft de *adaptive women* uit de *preference theory* onderscheiden Crompton en Harris twee typen. Enerzijds de vrouwen die proberen arbeid en gezin te combineren (*satisficers*), anderzijds de vrouwen die de doelen voor zowel het gezin als de arbeid willen maximaliseren (*maximizers*). De derde classificatie, overeenkomstig aan de *work-centred women* van Hakim, bevat de vrouwen met de sterkste arbeidsoriëntatie namelijk de vrouwen die de arbeid en carrière bewust boven het gezin plaatsen (*careerists*).

De theorie van zowel Hakim als Crompton en Harris richt zich op de oriëntatie van vrouwen aangaande de balans tussen arbeid en thuissituatie, maar met verschillende classificaties. In dit onderzoek wordt de term arbeidsoriëntatie aangehouden onder de definitie: *de oriëntatie aangaande de balans tussen arbeid en thuissituatie*. Een sterke arbeidsoriëntatie geeft aan dat de vrouw primair gericht is op het werk, een lage arbeidsoriëntatie geeft aan dat de vrouw primair gericht is op de thuissituatie. Thuissituatie is in dit onderzoek omschreven als *de zorgtaken voor de familie en het gezin, evenals taken in het huishouden*.

De relatie tussen arbeidsoriëntatie en autonome motivatie

Onderzoek van Richardson (1974) wijst uit dat vrouwen met een sterkere oriëntatie op de arbeid meer waarde hechten aan intrinsieke werkwaarden. Zij onderscheidt twee groepen vrouwen en hun relatie met intrinsieke of extrinsieke werkwaarden. De eerste groep vrouwen houdt minder sterk vast aan traditionele rolverdeling en hecht veel waarde aan het werk en het maken van carrière. Deze groep vrouwen vind de intrinsieke werkwaarden zoals creativiteit, variëteit, intellectuele stimulatie, onafhankelijkheid en prestatie van groot belang. Zij vertonen echter geen samenhang met extrinsieke werkwaarden Dit in tegenstelling tot de groep vrouwen die sterk vasthoudt aan de traditionele rolverdeling en waarde hecht aan zowel het hebben van werk als het huwelijk en de familie. Zij vinden zekerheid, werkomgeving, collega's, economische beloning en relatie met de leidinggevende belangrijk in hun werk. Intrinsieke motivatie in het werk is in de Relative Autonomy Index van Deci en Ryan (2005) de sterkste vorm van autonome motivatie.

De relatie tussen arbeidsoriëntatie en doorstroomintentie

De drie attitudes uit de *preference theory* van Hakim (2000) maken onder andere onderscheid in het hebben van werk en het zich willen ontwikkelen in dit werk. Vrouwen met een lage arbeidsoriëntatie zullen in meerderheid geen werk hebben. Vrouwen met een gemiddelde arbeidsoriëntatie willen wel werken, maar zijn daarbij niet geïnteresseerd in het maken van carrière. Ten slotte zijn er de vrouwen met een sterke arbeidsoriëntatie. Zij hebben de prioriteit op het werk liggen en proberen het familieleven hier op aan te

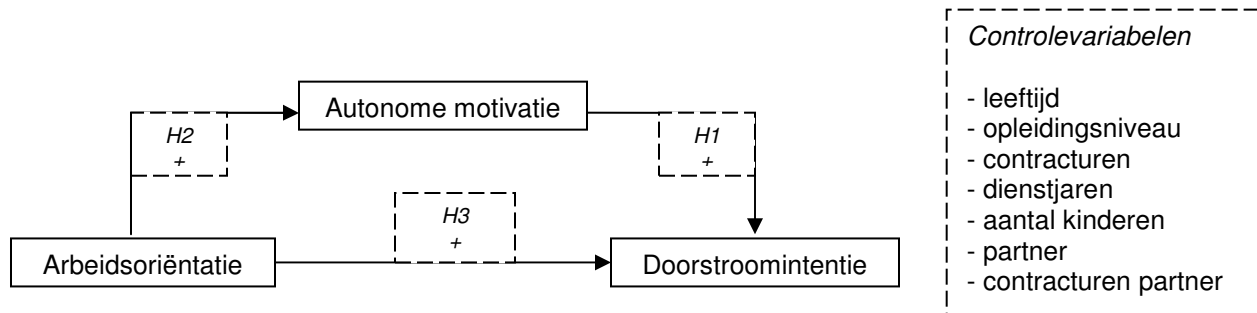
passen. Vrouwen met een sterke arbeidsoriëntatie zijn gericht op het maken van carrière. Ze besteden veel aandacht aan hun kwalificaties en willen zich ontwikkelen door deel te nemen aan training en bijscholing. Dit zien zij als een carrière-investering, anders dan vrouwen met een gemiddelde arbeidsoriëntatie die zich ontwikkelen om werkzekerheid te creëren (Hakim, 2000).

Hypothesen

H1: Vrouwen met een sterkere autonome motivatie hebben een hogere doorstroomintentie.

H2: Vrouwen met een sterkere arbeidsoriëntatie hebben een sterkere autonome motivatie.

H3: Vrouwen met een sterkere arbeidsoriëntatie hebben een hogere doorstroomintentie.



FIGUUR 1 Onderzoeksmodel

Bovenstaand zijn de kernhypothese opgesteld met betrekking tot het onderzoeksmodel. Het betreft de onderlinge verbanden tussen de kernconcepten. Nu zullen er nog enkele hypothesen opgesteld worden met betrekking tot de achtergrondkenmerken. Deze worden benoemd als ‘overige hypothesen’.

Uit publicatie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (2009) over werkende moeders met een deeltijdbaan blijkt dat moeders met één kind vaker een voltijdbaan of grotere deeltijdbaan hebben dan moeders met twee of meerdere kinderen. Hoe meer kinderen een vrouw heeft, hoe minder vaak ze voltijd zal werken en hoe vaker ze een kleine deeltijdbaan heeft.

Uit onderzoek van Kan (2007) waarin de *preference theory* van Hakim (2000) getoetst wordt blijkt er een verband te zijn tussen het hebben van een partner en het aantal uren dat een vrouw werkt. Kan beschrijft een negatief verband tussen de het aantal volwassenen in een gezin en de kans dat een vrouw voltijds werkt. Dit betekent dat vrouwen zonder partner vaker voltijds werken dan vrouwen met een partner. Deze theorie geldt volgens Kan voor zowel alleenstaande vrouwen met kinderen als alleenstaande vrouwen zonder kinderen. Alleenstaande vrouwen met kinderen zijn vaak financieel genoodzaakt om te werken. Daarentegen ervaren alleenstaande vrouwen zonder kinderen minder structurele beperkingen vanuit het gezin.

Overige hypothesen

H4: Vrouwen met meer kinderen werken minder uren.

H5: Vrouwen zonder partner werken vaker voltijds dan vrouwen met partner.

Methode

In de volgende paragrafen zal toegelicht worden hoe het onderzoek uitgevoerd is. Hierbij zal ingegaan worden op de organisatie en de respondenten, de meetinstrumenten en de procedure.

Organisatie en respondenten

Het verzamelen van de data heeft plaatsgevonden binnen de organisatie Politie Amsterdam-Amstelland. Het korps bestaat uit vijf districten en negen diensten. Het is een politiekorps van circa 6000 werknemers, waarvan ongeveer 35 procent vrouw is. Ongeveer 32 procent van de leidinggevende functie wordt bekleed door vrouwelijke werknemers (Bouchiba, 2009) Dit onderzoek is gericht op vrouwen met een leidinggevende functie in het middenmanagement. Het betreft de functies vanaf schaal 9, zoals inspecteur, hoofdinspecteur, commissaris en hoofdcommissaris. Deze vrouwen hebben dezelfde achtergrond in opleiding en daarmee ook wat opleidingsniveau betreft dezelfde doorstroomkansen. Het betrof een populatie van 153 vrouwen, die allen benaderd zijn.

De vragenlijst is ingevuld door 119 vrouwen. Dit geeft een responspercentage van 78 procent. De respondenten hebben de karakteristieken zoals weergegeven in tabel 2.

TABEL 2 Demografische kenmerken

Gemiddelde leeftijd	42 jaar	
	N	%
Contracturen		
deeltijd 18 - 25 uur	11	9
deeltijd 26 - 35 uur	42	28
voltijd 36 - 40 uur	75	63
Kinderen		
Geen kinderen	44	37
0 kinderen in leeftijd 0-18	12	10
1 kinderen in leeftijd 0-18	17	14
2 kinderen in leeftijd 0-18	35	30
3 kinderen in leeftijd 0-18	11	9
>3 kinderen in leeftijd 0-18	0	0
Partner		
Zonder partner	19	84
Met partner	100	16

Dit artikel is gebaseerd op kwantitatief verkregen data, verzameld door het uitzetten van een vragenlijst. Voor deze wijze van dataverzameling is gekozen omdat het mogelijkheden biedt voor een snelle, gemakkelijke en betrouwbare verzameling van data onder een grote groep respondenten. Het gaat hierbij om een digitale vragenlijst. Binnen een organisatie zoals de Politie Amsterdam-Amstelland waar de populatie geografisch breed verspreid is over de stad en haar omgeving, is middels een digitale vragenlijst een onderzoek makkelijker te organiseren. Daarnaast zullen de respondenten minder geneigd zijn sociaal wenselijke antwoorden te geven omdat de vragenlijst individueel achter de computer ingevuld kan worden. Vanwege eventuele nadelen zoals onvolledig ingevulde vragenlijst en non-respons is de gehele onderzoekspopulatie meegenomen in het onderzoek en is een week na de eerste e-mail een herinnering naar alle respondenten gestuurd.

Meetinstrument

Dit onderzoek kent drie concepten; doorstroomintentie, autonome motivatie en arbeidsoriëntatie. Alle drie de concepten hebben meerdere items die allen zijn bevroegd op een 5-punts Likert-schaal.

De afhankelijke variabele doorstroomintentie wordt gemeten aan de hand van een gevalideerde meetschaal van Valgaeren (2007). Het concept toekomstperspectief meet zij aan de hand van zeven vragen. De twee vragen omtrent motieven tot doorstroom en de twee vragen specifiek voor de desbetreffende onderzoeksorganisatie zijn verwijderd, omdat deze niet primair ingaan op de intentie om door te stromen. De overgebleven drie vragen zijn omgezet in stellingen, zoals 'Ik denk er vaak aan om te solliciteren voor een baan op een hoger niveau.' De Cronbach's alpha betreft .67.

<i>TABEL 3A Cronbach's alpha; doorstroomintentie</i>	Cronbach's alpha
<i>Doorstroomintentie</i>	.67
Ik vind het belangrijk om binnen enkele jaren een baan op een hoger niveau te hebben.	
Ik denk er vaak aan om te solliciteren voor een baan op een hoger niveau.	
Ik schat de kans hoog in dat ik binnen enkele jaren een baan op een hoger niveau zal uitoefenen.	

De onafhankelijke variabele motivatie is opgedeeld in de vier dimensies externe regulering, introjectie, identificatie en intrinsieke motivatie. Iedere dimensie zal bevroegd worden aan de hand van twee items, die tezamen de Relative Autonomy Index (RAI) van Grolnick en Ryan (1989) vormen. Een gewogen gemiddelde op de vier dimensies geeft een score op de RAI. Het betreft een continuüm van externe regulering, introjectie, identificatie tot aan intrinsieke motivatie. De totaalscore zal een schaal van -12 tot 12 bevatten. Tevens kan per dimensie met een gemiddelde van de twee items gerekend worden, met de volgende Cronbach's alphas: externe regulering $\alpha=.79$, introjectie $\alpha=.63$, identificatie $\alpha=.5$ en intrinsieke motivatie $\alpha=.76$. De Cronbach's alpha van identificatie is relatief laag. Dit kan verklaard worden door de gevoeligheid van de Cronbach's alpha bij het gebruik van een gering aantal items per dimensie. Uit vele voorgaande onderzoeken is de RAI valide gebleken. Beide items van identificatie zullen vanwege deze voorheen aangetoonde validiteit wel meegenomen worden in dit onderzoek.

TABEL 3B <i>Cronbach's alpha; autonome motivatie</i>		Cronbach's alpha
<i>RAI</i>		
Op mijn werk probeer ik steeds mijn best te doen:		
<i>Externe regulering</i>		.79
Omdat ik anders slechte evaluatie krijg.		
Omdat ik anders in de problemen kom.		
<i>Introjectie</i>		.63
Omdat ik mij anders schuldig voel.		
Omdat ik me anders slecht voel.		
<i>Identificatie</i>		.50
Omdat ik een goede werknemer wil zijn.		
Omdat ik het mijn plicht vind.		
<i>Intrinsiek</i>		.76
Omdat ik er plezier in schep.		
Omdat ik mijn werk leuk vind.		

De onafhankelijke variabele arbeidsoriëntatie is bevraagd door vijf zelfopgestelde items zoals 'Ik voel een sterkere verantwoordelijkheid richting mijn thuissituatie dan richting mijn werk.' Om de schaal te testen is in de oriënterende interviews deze schaal besproken op inhoud en interpretatie hiervan. Uitgebreider vooronderzoek op de schaal was niet mogelijk. De Cronbach's alpha betreft .37. De samenhang tussen de stellingen is hiermee niet voldoende. Het verwijderen van items levert geen Cronbach's alpha hoger dan .60 op. Om de *content* validiteit zo sterk mogelijk te houden is er gekozen om de stelling 'Ongeacht mijn thuissituatie wil ik optimaal carrière maken' eruit te lichten als representatief voor de variabele arbeidsoriëntatie.

TABEL 3C <i>Cronbach's alpha; arbeidsoriëntatie</i>		Cronbach's alpha
<i>Arbeidsoriëntatie</i>		
Ongedacht mijn thuissituatie wil ik optimaal carrière maken.		.37
Ik voel een sterkere verantwoordelijkheid richting mijn thuissituatie dan richting mijn werk.		Sterkste stelling
Doordat ik werk kan ik in mijn thuissituatie meer van mijzelf geven.		
Als mijn economische situatie er niet om zou vragen zou ik minder werken.		
Omdat ik werk voel ik me meer gerespecteerd dan wanneer ik geen werk zou hebben.		

In het onderzoek zijn verder de volgende overige variabelen meegenomen; leeftijd, opleidingsniveau, contracturen, dienstjaren, aantal kinderen in de leeftijd 0 tot 18 jaar, partner en contracturen partner.

Procedure

Dataverzameling

De vragenlijst voor dit onderzoek is tot stand gekomen met behulp van literatuur en afgenomen interviews. Aan de hand van de literatuur is een eerste versie van de vragenlijst opgesteld. Hierna hebben vijf oriënterende gesprekken in de organisatie plaatsgevonden. Deze gesprekken hebben geleid tot kleine aanpassingen in de vragenlijst, voornamelijk in de keuze van de opgenomen controle variabelen. Daarnaast heeft het beter inzicht gegeven in de interpretatie van de stellingen. Hierdoor zijn in de vragenlijst twee begripsbepalingen opgenomen. Ten slotte hebben de interviews gezorgd voor een beter inzicht in de organisatie. Dit heeft tot gevolg dat de data beter geïnterpreteerd kan worden. Een samenvatting van de interviews is op aanvraag verkrijgbaar.

De respondenten hebben allen individueel een email toegestuurd gekregen. Deze mail is verzonden vanuit de contactpersoon binnen de organisatie en bevatte een begeleidende brief en de link naar de vragenlijst. Op het laatste moment bleek onduidelijk of iedere respondent op de werkplek toegang tot het internet had. Om een hoge non-respons te voorkomen is bij de mail de vragenlijst meegestuurd in een Word-bestand. Hierdoor werd aan de respondenten als laatste de mogelijkheid geboden de vragenlijst via Word in te vullen en deze te retourneren aan de contactpersoon binnen de organisatie. De vragenlijsten zijn gebundeld doorgestuurd waardoor de anonimiteit van de respondenten zo groot mogelijk gehouden is. Van deze mogelijkheid hebben 25 respondenten gebruik gemaakt.

Toetsing

Voor het analyseren van de data wordt gebruikt gemaakt van het programma SPSS, versie 15. De data van respondenten die meer dan 80 procent van de stellingen niet ingevuld hebben zijn verwijderd. De overige *missing values* zijn per analyse *pairwise*

gefilterd. Hierdoor ontstaat er een verschil van $n=117$ tot $n=119$. Vanwege het geringe verschil zal de n niet steeds opnieuw benoemd worden in dit artikel.

De drie kernhypothesen zullen getoetst worden aan de hand van een Pearson's productmoment-correlatie. Het betreft drie samenhangvragen met allen een minimaal semi-interval meetniveau. Het betreft gerichte hypothesen, dus de correlaties zullen eenzijdig getoetst worden. Als een significant verband is aangetoond zal er een regressie analyse uitgevoerd worden om te bepalen hoeveel van de variantie in de afhankelijke variabele verklaard wordt door de onafhankelijke variabele.

Hypothese vier zal getoetst worden aan de hand van een Pearson's productmoment-correlatie. Het betreft een gerichte hypothese dus er zal eenzijdig getoetst worden. Bij een significante samenhang zal er een regressie analyse uitgevoerd worden om te bepalen hoeveel van de variantie in de contracturen verklaard wordt door het aantal kinderen in de leeftijd 0 tot 18 jaar.

Hypothese vijf zal getoetst worden aan de hand van een Chi-kwadraat. Het betreft de twee nominale variabelen partner (splittingsvariabele) en voltijd (testvariabele). De variabele voltijd is handmatig opgesteld naar aanleiding van de variabele contracturen.

In het aflezen van de resultaten is te allen tijde gebruik gemaakt van de gestandaardiseerde score. De gestandaardiseerde scores zijn geschikt om variabelen te vergelijken die gemeten zijn in verschillende schalen. Voor dit onderzoek geldt dat bijvoorbeeld de score op doorstroomintentie van 1 tot 5 loopt en de score op de RAI van -12 tot 12.

Resultaten

De resultaten uit het onderzoek zullen hier worden weergegeven. Ten eerste zal er een algemene indruk gegeven worden over de data, met daarbij vermelding van opvallende resultaten. Vervolgens zullen de resultaten van de hypothesen gepresenteerd worden.

TABEL 4 *Correlatiematrix van alle variabelen betrokken in analyse*

	Gem.	SDT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Leeftijd	42.03	6.80	1									
2. Opleidingsniveau	1.79	.81	.04	1								
3. Contracturen	33.84	4.85	-.01	-.02	1							
4. Dienstjaren	17.22	9.26	.53(**)	.12	-.11	1						
5. Aantal kinderen	1.64	1.46	.01	-.03	-.47(**)	-.04	1					
6. Partner	1.16	.37	.11	-.15	.04	.01	-.11	1				
7. Contracturen partner	34.26	9.00	-.18	-.02	-.08	-.12	.11	.04	1			
8. Arbeidsorientatie	2.75	1.20	.15	-.13	.27(**)	-.13	-.33(**)	.19(*)	-.04	1		
9. Autonome motivatie	5.58	2.33	.14	.12	.04	.22(*)	-.01	0	-.11	.04	1	
10. Doorstroointentie	3.17	.80	-.24(**)	-.06	.05	-.19(*)	.02	.04	.11	.37(**)	-.03	1

* $p < .05$

** $p < .01$

a: Cannot be computed because at least one of the variables is constant

Correlatiematrix

Zoals uit de correlatiematrix (weergegeven in tabel 4) blijkt, zijn er geen zeer sterke onderlinge verbanden. Dit is mede veroorzaakt door het relatief lage aantal respondenten in het onderzoek. De meeste significante verbanden zijn aangetoond bij het aantal uren dat een vrouw werkt en de arbeidsoriëntatie van de vrouw, die tevens ook significant met elkaar correleren.

In de correlatiematrix wordt aangetoond dat hoe meer kinderen een vrouw heeft in de leeftijd van 0 tot 18 jaar des te minder uren ze zal werken. Het aantal kinderen in de leeftijd van 0 tot 18 jaar heeft ook invloed op de arbeidsoriëntatie van de vrouw. Hoe meer kinderen in de desbetreffende leeftijd hoe lager haar oriëntatie op het werk zal zijn. Ook het hebben van een partner is van invloed op de arbeidsoriëntatie, want vrouwen zonder partner hebben een sterkere oriëntatie op het werk dan vrouwen met partner.

Het meest interessant uit de correlatiematrix is de relatie tussen de arbeidsoriëntatie, het aantal kinderen in de leeftijd van 0 tot 18 jaar en het aantal uren dat een vrouw werkt. Er is een samenhang tussen het aantal contracturen en haar arbeidsoriëntatie en tussen het aantal kinderen en haar arbeidsoriëntatie. Tevens is er een verband tussen het aantal contracturen en het aantal kinderen, waarbij het dus waarschijnlijk is dat deze samenhang voor een deel verklaard wordt door de arbeidsoriëntatie. Correctie van de samenhang tussen contracturen en het aantal kinderen voor arbeidsoriëntatie geeft inderdaad een lagere partiële correlatie, namelijk $r_{12.3} = -.42$ in plaats van $r = .47$

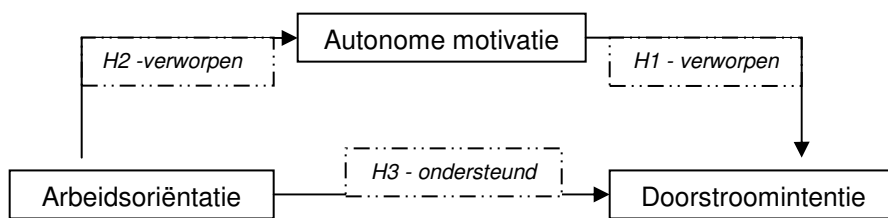
Opvallend is dat autonome motivatie met geen enkele andere variabele een significant verband vertoont. Tevens is de zeer hoge score op het concept autonome motivatie opvallend. Deze index loopt van -12 tot 12 en heeft een gemiddelde score van 5.58 met een standaarddeviatie van 2.33. De laagste score betreft .50 waaruit geconcludeerd kan worden dat geen enkele respondent sterker gecontroleerd dan autonoom gemotiveerd is.

Hypothesen

De eerste hypothese dat vrouwen met een sterkere autonome motivatie een hogere doorstroomintentie hebben is getoetst door middel van een Pearson's productmoment-correlatie. De samenhang is dermate klein dat er niet gesproken kan worden van een verband ($r=-.03$; ns). De correlatie is niet significant, waardoor de hypothese verworpen wordt.

Hypothese twee waarin gesteld wordt dat vrouwen met een sterkere arbeidsoriëntatie een sterkere autonome motivatie hebben is getoetst door middel van een Pearson's productmoment-correlatie. De samenhang is dermate klein dat er niet gesproken kan worden van een verband ($r=.04$; ns). De correlatie is niet significant, de hypothese wordt verworpen.

De derde hypothese dat vrouwen met een sterkere arbeidsoriëntatie een hogere doorstroomintentie hebben is getoetst aan de hand van een Pearson's productmoment-correlatie. Er blijkt een positief verband te zijn tussen de arbeidsoriëntatie van een vrouw en haar doorstroomintentie ($r=.37$; $p<.001$). Er is hiermee ondersteuning voor de hypothese gevonden.



FIGUUR 5 Onderzoeksmodel; De aangenomen en verworpen hypothesen

Hypothese 3 bevestigt een verband tussen arbeidsoriëntatie en doorstroomintentie ($r=.37$; $p<.001$). Een regressie analyse wijst uit dat 13 procent (adjusted $R^2 = .13$) van de variantie in de doorstroomintentie verklaard kan worden door de arbeidsoriëntatie. Het toevoegen van de controle variabelen leeftijd, contracturen, dienstjaren, kinderen in leeftijd 0 tot 18 jaar en partner geeft een verhoogde significante bèta ($\beta=.47$) op arbeidsoriëntatie.

TABEL 6 *Regressie analyse op doorstroomintentie*

	Doorstroom intentie	Doorstroom intentie
	β	β
Arbeidsorientatie	.37 **	.47 ***
Leeftijd		-.30 **
Opleidingsniveau		-.02
Contracturen		.01
Dienstjaren		.00
Kinderen 0-18		.19 *
Partner		.00
R ²	.14	.26
Adjusted R ²	.13 ***	.21 ***

* p<.1; ** p<.05; *** p<.001

Overige hypothesen

Hypothese vier veronderstelt dat het aantal kinderen in de leeftijd van 0 tot 18 jaar van invloed is op het aantal uren dat een vrouw werkt. Het veronderstelt een negatief verband; hoe meer kinderen in de leeftijd 0 tot 18 jaar een vrouw heeft, des te minder uren zij zal werken. Er blijkt een relatief sterke negatieve samenhang te zijn tussen het aantal kinderen in de leeftijd van 0 tot 18 jaar en het aantal uren dat een vrouw werkt ($r = -.47$; $p < .001$). Er is hiermee ondersteuning voor de hypothese gevonden. Een regressie analyse wijst uit dat 21 procent (adjusted R² = .21) van de variantie in het aantal uren dat een vrouw werkt verklaard kan worden door het aantal kinderen dat zij heeft en de overige controlevariabelen.

TABEL 7 *Regressie analyse op contracturen*

	Contracturen
	β
Aantal kinderen	-.48 ***
Leeftijd	.09
Opleidingsniveau	-.03
Dienstjaren	-.17 *
Kinderen 0-18	-.48 ***
Partner	-.03
R ²	.25
Adjusted R ²	.21 ***

* p<.1; ** p<.05; *** p<.1

Hypothese vijf veronderstelt dat vrouwen zonder partner vaker voltijds werken dan vrouwen met partner. Van de vrouwen met partner (n=100) werkt 62 procent voltijd. Van de vrouwen zonder partner (n=19) werkt 68 procent voltijd. Vrouwen zonder partner werken dus vaker voltijds dan vrouwen met partner ($\chi^2=.28$; $df=1$; ns) Dit verschil is echter niet significant, waardoor de hypothese verworpen wordt.

TABEL 8 *Kruistabel partner en contracturen*

	Partner		Geen partner	
	N	%	N	%
Voltijd	62	62	13	68
Niet-voltijd	38	38	6	32
Totaal	100	100	19	100

Discussie en conclusie

In de discussie en conclusie zullen de gevonden resultaten geïnterpreteerd worden. Ten eerste zal de onderzoeksvraag beantwoord worden. Ten tweede zullen de gevonden resultaten vergeleken worden met bestaande literatuur waarna eventueel alternatieve verklaringen gegeven worden. Vervolgens zal ingegaan worden op tekortkomingen van het onderzoek. Ten slotte zullen de implicaties voor de praktijk, theorie en toekomstig onderzoek behandeld worden.

Beantwoording van de onderzoeksvraag

In dit onderzoek staat de vraag centraal wat de invloeden zijn van de arbeidsoriëntatie van een vrouw op haar doorstroomintentie. Een vrouw met een sterke arbeidsoriëntatie heeft haar prioriteit op het werk liggen en past haar familielevens hierop aan. Zij investeert bewust in haar carrière door aandacht te besteden aan kwalificaties en ontwikkeling (Hakim, 2000). Er kan dus verwacht worden dat een vrouw met een sterke arbeidsoriëntatie een hoge doorstroomintentie heeft. Vrouwen met een sterke arbeidsoriëntatie blijken uit onderzoek van Richardson (1974) tevens een hoge autonome motivatie te hebben. Autonome motivatie leidt volgens Tremblay ea. (2007) tot een sterke intentie om van baan te wisselen. Zodoende kan verwacht worden dat een verband tussen arbeidsoriëntatie en doorstroomintentie via autonome motivatie bestaat.

Dit onderzoek wijst uit dat er inderdaad een verband bestaat tussen de arbeidsoriëntatie van een vrouw en haar doorstroomintentie. Hoe sterker haar oriëntatie op het werk is, hoe sterker zij een intentie om door te stromen heeft. Daarnaast wijst het onderzoek uit dat er geen significant verband is tussen arbeidsoriëntatie en autonome motivatie en ook niet tussen autonome motivatie en doorstroomintentie. Er is dus wel een verband gevonden tussen arbeidsoriëntatie en doorstroomintentie, er is echter geen indirect verband tussen arbeidsoriëntatie en doorstroomintentie via autonome motivatie gevonden.

Vergelijking tussen de onderzoeksresultaten en de literatuur

Vanuit de literatuur kan verwacht worden dat een sterkere autonome motivatie leidt tot een hogere doorstroomintentie. Echter deze eerste hypothese is in dit onderzoek niet aangenomen. Er was geen sprake van een significant verband. Tevens was de samenhang zeer gering. De hypothese is opgesteld naar aanleiding van onderzoek van Tremblay ea. (2007). In zowel het onderzoek van Tremblay ea. (2007) als dit onderzoek wordt motivatie gedefinieerd naar de *selfdetermination theory* van Deci en Ryan (2002). Echter Tremblay ea. gebruiken in de operationalisering de WEIMS-meetschaal (Tremblay ea., 2007: 216), waar in dit onderzoek gebruik wordt gemaakt van de RAI-meetschaal van Grolnick en Ryan (1989). De WEIMS-meetschaal is een uitgebreidere meetschaal waar zes soorten motivatie in onderscheiden worden. Vier hiervan zijn de motivatievormen zoals gemeten in de RAI. Het gebruik van twee verschillende meetschalen kan de uitkomsten tussen beide onderzoeken doen verschillen, waardoor de verwerping van hypothese 1 verklaard kan worden.

Voor hypothese twee kon vanuit de literatuur verwacht worden dat vrouwen met een sterkere arbeidsoriëntatie een sterkere autonome motivatie hebben. Deze hypothese is niet aangenomen. Er was geen sprake van een significant verband, tevens was de samenhang zeer laag. Het verwerpen van deze eerste twee hypothesen kan verklaard worden door het opvallend hoge gemiddelde en de beperkte spreiding op autonome motivatie. Naar aanleiding van de samenstelling van de respondentengroep kunnen hiervoor twee verklaringen gevonden worden.

Ten eerste betreft de populatiegroep enkel vrouwen. Onderzoek van Sturges (1999) wijst uit dat vrouwen meer dan mannen een succesvolle carrière definiëren aan de hand van immateriële aspecten. Vrouwen hechten sterker aan werktevredenheid en het ervaren van plezier in het werk, terwijl mannen meer belang hechten aan materiële aspecten zoals loon en de hiërarchische positie. Werktevredenheid en plezier in het werk zijn vormen van motivatie die vallen onder intrinsieke motivatie, de sterkste vorm van autonome motivatie van de *selfdetermination theory* van Deci en Ryan (2002).

Ten tweede zijn de respondenten allen werkzaam op een relatief hoge functie binnen de organisatie. Het *Job Characteristics Model* van Hackman en Oldham (1980) beschrijft de invloed van karakteristieken van een functie op onder andere de werkmotivatie van een werknemer. Wanneer een functie aan bepaalde kenmerken voldoet zal dit zorgen voor een hoge intrinsieke motivatie. Wederom geldt dat intrinsieke motivatie de sterkste vorm van autonome motivatie is (Deci & Ryan, 2002). Een functie die zal leiden tot een sterke intrinsieke motivatie heeft als kenmerken taakvariatie, taakidentiteit, taakbelang, autonomie en feedback. Dit zijn kenmerken die van toepassing kunnen zijn op een relatief hoge en leidinggevende functie binnen een organisatie. Aangezien alle respondenten in dit onderzoek werkzaam zijn op een relatief hoge leidinggevende functie kan dit een hoge score op autonome motivatie geven. Deze (hoge) score met hele lage variantie bemoeilijkt het verkrijgen van significante verbanden met andere variabelen, waarmee het verwerpen van zowel hypothese 1 als 2 verklaard kan worden.

In hypothese drie wordt gesteld dat een sterkere arbeidsoriëntatie een hogere doorstroomintentie tot gevolg heeft. De relatie vertoont een relatief sterk significant verband. Daarnaast verklaart de arbeidsoriëntatie van een vrouw voor 13 procent de variantie in de intentie om door te stromen (zie tabel 6). Door de gevonden ondersteuning voor de hypothese dat vrouwen met een sterkere arbeidsoriëntatie een hogere doorstroomintentie hebben, blijkt de *preference theory* van Hakim ook van toepassing voor vrouwen op een relatief hoge leidinggevende positie binnen de Politie Amsterdam-Amstelland.

Uit de regressie analyse blijkt een verhoogde significante bèta op arbeidsoriëntatie na het toevoegen van de controle variabelen. Dit kan wijzen op een suppressie effect. De verhoogde bèta kan komen doordat arbeidsoriëntatie gecontroleerd wordt voor de onderdrukkende werking van de overige variabelen.

De hypothese dat vrouwen met meer kinderen minder uren werken is opgesteld naar aanleiding van een trendbeschrijving uit 2009 door het Centraal Bureau voor de Statistiek. De trendbeschrijving is opgesteld met data over de arbeidssituatie van moeders in de jaren 2001 tot en met 2008. Ten eerste wijst dit onderzoek uit dat de trend ook in het jaar 2010 nog steeds geldt. Ten tweede heeft de steekproef van het Centraal Bureau voor de Statistiek nationaal breed plaatsgevonden. Uit dit onderzoek blijkt dat deze trend ook geldt binnen het specifieke kader van dit onderzoek. Ook voor moeders die werkzaam zijn bij de Politie Amsterdam-Amstelland op een hoger niveau geldt dat hoe meer kinderen ze heeft, des te minder uren ze werkt.

Uit de literatuur kan verwacht worden dat vrouwen zonder partner vaker voltijds werken dan vrouwen met partner. Echter hypothese 5 die hierover is opgesteld kan niet worden aangenomen. Dat de hypothese in dit onderzoek niet aangenomen kan worden kan verklaard worden doordat het onderzoek met de onderliggende theorie is opgesteld met data verkregen uit *The British Household Panel Survey* (Kan, 2007). Ten opzichte van deze uitgebreide nationale representatieve steekproef voor Groot-Brittannië is de data voor dit onderzoek verkregen binnen een specifieke organisatie op een specifiek niveau binnen de organisatie. Gevolg hiervan kan zijn dat de verwachting dat vrouwen zonder partner vaker voltijds werken dan vrouwen met partner niet overgenomen kan worden binnen dit specifieke kader. Een verklaring voor het niet significant zijn van het gevonden verband kan gevolg zijn van het aantal respondenten per groep; 19 vrouwen zonder partner en 100 vrouwen met partner. Dit zou kunnen worden ondervangen door het uitvoeren van een Student t-test. Echter ook deze test geeft een niet significant verschil tussen vrouwen met en zonder partner en het voltijds werken. Enerzijds zit er een groot verschil in de groepen, de ene groep is vijfmaal zo groot als de andere groep.

Anderzijds is $n=19$ een zeer laag aantal om op $n=119$ een vergelijk met twee groepen te kunnen maken.

Onderzoeksbependingen

Een eerste beperking van het onderzoek is de samenstelling van de respondentengroep. Zo heeft de samenstelling van de respondentengroep invloed op de score op de variabele arbeidsoriëntatie. Een sterke arbeidsoriëntatie geeft aan dat de vrouw primair gericht is op het werk, een zwakke arbeidsoriëntatie geeft aan dat de vrouw primair gericht is op de thuissituatie. De respondentengroep bestaat echter in zijn geheel uit vrouwen die werkzaam zijn bij de Politie Amsterdam-Amstelland. Ongeacht de motivatie om te werken, is de respondentengroep hiermee uitgeselecteerd op werkende vrouwen. Te verwachten valt dat vrouwen met werk een sterkere arbeidsoriëntatie hebben dan vrouwen zonder werk. Hiermee lijkt een gemiddelde zee lage score op de arbeidsoriëntatie uitgesloten. Voor dit onderzoek geldt een gemiddelde van 2.75 met een standaardafwijking van 1.2 voor de arbeidsoriëntatie van de vrouw.

Daarnaast is het onderzoek uitgezet onder vrouwen in een leidinggevende functie in schaal 9. Om in deze functie te komen hebben de vrouwen al een aantal carrièrestappen achter de rug. De respondentengroep heeft zich dus natuurlijk uitgeselecteerd naar vrouwen die al bezig zijn geweest met de carrière. Enerzijds kan dit tot gevolg hebben dat de respondenten een sterkere oriëntatie op het werk hebben dan respondenten van een steekproef op een lager niveau in de organisatie. Anderzijds zijn de doorstroommogelijkheden van de vrouwen uit deze steekproef anders dan de doorstroommogelijkheden van vrouwen die aan het begin van een carrière staan. Dit kan de intentie om door te stromen beïnvloeden. Het laatste gevolg van een respondentengroep in een functie waar al carrièrestappen voor ondernomen moeten zijn is de gemiddelde leeftijd van 42 jaar. Dit is een hogere leeftijd dan de gemiddelde leeftijd binnen de Politie Amsterdam-Amstelland van 38 jaar (Bouchiba, 2009). Zoals dit onderzoek uitwijst heeft leeftijd een negatieve samenhang met doorstroomintentie ($\beta=.30$; $p<.05$). Een hogere gemiddelde leeftijd heeft dus een lagere gemiddelde doorstroomintentie binnen de populatie tot gevolg.

Een tweede beperking van het onderzoek is het gebruik van een niet-gevalideerde meetschaal. Voor het concept arbeidoriëntatie zijn geen gevalideerde meetschalen voor handen die specifiek aangeven waar de focus van de vrouw ligt in haar balans tussen werk- en thuisomgeving. Vele onderzoeken richten zich op het werk-familieconflict of het familie-werkconflict (Byron, 2005; Gordon, Whelan-Berry, Hamilton, 2007; Livingston & Judge, 2008). Dit conflict is echter in essentie niet wat in dit onderzoek onderzocht wordt. De keuze die de vrouw maakt in haar oriëntatie op het werk, het gezin of beiden staat centraal. Niet het eventuele conflict wat hierdoor bij de vrouw kan ontstaan. De *preference theory* van Hakim waar het concept arbeidsoriëntatie op gebaseerd is betreft een kwalitatief onderzoek. Aan de hand hiervan zijn stellingen voor dit onderzoek opgesteld. Gezien het tijds kader van de bachelorscriptie was er geen mogelijkheid om de vragen te testen op statistische betrouwbaarheid. Dit is geprobeerd te ondervangen door het houden van vijf oriënterende gesprekken om zo met de potentiële respondenten van gedachten te wisselen over de betrouwbaarheid en interpretatie van het concept. Bij het prepareren van de data bleek uit de lage Cronbach's alpha dat de schaal niet voldoende betrouwbaar is. De overige concepten zijn bevraagd aan de hand van eerder gebruikte gevalideerde meetschalen, waarmee de *construct* validiteit voor deze concepten wel aanwezig is.

Een derde beperking van het onderzoek ligt in de dataverzameling. Omdat niet iedere respondent toegang tot het open internet had is hen als laatste de mogelijkheid geboden de vragenlijst in een Word-bestand in te vullen. Deze vragenlijsten zijn geretourneerd aan de contactpersoon binnen de organisatie, die het gebundeld aan de onderzoeker heeft doen toekomen. Hiermee werd de anonimiteit van deze respondenten zo groot mogelijk gehouden, maar niet volledig. De invloed van deze twee verschillende manieren van vragenlijstafname blijkt gering, na het uitvoeren van een controlerende t-test. Een vergelijking van de scores op arbeidsoriëntatie ($t=-1.22$; ns), autonome motivatie ($t=-.33$; ns) en doorstroomintentie ($t=-.16$; ns) levert geen significante verschillen tussen de respondenten die de vragenlijst via Word hebben ingevuld ($n=25$) en de respondenten die de vragenlijst digitaal hebben ingevuld ($n=94$).

Een vierde beperking van dit onderzoek is te vinden in de opgenomen variabelen. Het betreft enkel variabelen die van toepassing zijn op het microniveau van de vrouw. Ook de organisatie en de maatschappij spelen een rol in de doorstroomintentie van de vrouw. Vanwege beperkte tijd en middelen voor dit onderzoek is voor deze afbakening gekozen.

Ook binnen de afbakening van variabelen op het microniveau is het onderzoek nog beperkt. Er kunnen nog andere aspecten op het microniveau meespelen, bijvoorbeeld het zelfbeeld van de vrouw. Ook deze aspecten zijn niet meegenomen in dit onderzoek.

Een laatste beperking van het onderzoek is het beperkt kunnen generaliseren van de onderzoeksresultaten. Ten eerste vanwege het lage aantal van 119 respondenten. De populatie is te klein om te generaliseren, zowel binnen als buiten de organisatie. Verder is het onderzoek moeilijk te generaliseren binnen de organisatie omdat het gaat om vrouwen in relatief hoge leidinggevende functies binnen de organisatie. Zoals het eerder aangehaalde *Job Characteristics Model* van Hackman en Oldham (1980) uitwijst, hebben functiekenmerken gevolgen voor de motivatie van de medewerker. Een leidinggevende functie heeft andere kenmerken dan functies lager in de organisatie. Ook betreft dit een *cross-section* onderzoek. Het onderzoek is dus met één meting op één moment op één populatie uitgevoerd. Tot slot is dit onderzoek moeilijk generaliseerbaar buiten de Politie Amsterdam-Amstelland, omdat de gemeten concepten ook beïnvloed worden door de organisatie. Met name door het uitgezette HR-beleid en aspecten die hierop van invloed zijn. Zo geldt voor de Politie Amsterdam-Amstelland een politieke druk om meer vrouwen in de politietop te plaatsen (Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit, 2009).

Aanbevelingen

Aanbevelingen voor de praktijk

Vanuit de huidige politiek wordt een sterke druk gelegd op politiekorpsen om meer vrouwen (en allochtonen) op te nemen in de politietop (Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit, 2009). Om aan deze wensen te kunnen voldoen is het voor de Politie Amsterdam-Amstelland van belang vrouwen te stimuleren door te stromen naar leidinggevende functies. Om vrouwen op de juiste manier te motiveren is het voor de

organisatie van belang inzicht te hebben in de persoonlijke voorkeuren en keuzes van de vrouw. Enerzijds om te weten of vrouwen vatbaar zijn voor de stimulansen, wellicht hebben zij niet eens de intentie om door te stromen. Anderzijds om invloed uit te oefenen op deze persoonlijke keuzes om zo de vrouw intrinsiek te kunnen motiveren voor een leidinggevende positie. Dit onderzoek wijst uit dat vrouwen met een sterkere arbeidsoriëntatie ook een hogere intentie om door te stromen hebben. Deze vrouwen zijn voor de organisatie de potentiële leidinggevenden. De organisatie kan hierop inspelen door een klimaat te creëren waarin het voor vrouwen gemakkelijk is een sterke oriëntatie op het werk te hebben.

Vervolg onderzoek zal moeten uitwijzen wat de beste stimulansen voor een sterkere arbeidsoriëntatie zijn. Een stimulans kan zijn dat er voor vrouwen een voorbeeldfunctie binnen de organisatie is. Er heeft in de Korpsleiding van Politie Amsterdam-Amstelland een vrouw zitting. Uit de oriënterende gesprekken bleek dat zij een sterk voorbeeld was voor vrouwen met kinderen in de organisatie. Zij stelt als voorbeeld dat het mogelijk is alles uit het werk te halen en carrière te maken terwijl je kinderen hebt.

Aanbevelingen voor de theorie

De resultaten uit dit onderzoek bevestigen een aantal verwachtingen uit de literatuur, met name de hypothese dat vrouwen met een sterke oriëntatie op het werk een hogere doorstroomintentie hebben. Daarnaast heeft het onderzoek aangetoond dat hoe meer kinderen een vrouw heeft, des te minder uren ze werkt. Beide bevindingen hebben bijgedragen aan bestaande theorieën.

Tevens zijn een aantal verwachtingen niet bevestigd in dit onderzoek. Met betrekking tot de literatuur is het van belang dat er naast kwalitatieve onderzoeken over de oriëntatie van de vrouw richting werk- en thuissituatie zoals van Hakim (2002) en Crompton en Harris (1999) ook meer kwantitatief onderzoek gedaan gaat worden. Dit onderzoek wijst uit het concept arbeidsoriëntatie ook kwantitatief gemeten kan worden. Hierdoor kunnen grotere groepen vrouwen over dit thema bevraagd worden. Tot slot is het toetsen van de bestaande theorieën in dit onderzoek sterk bemoeilijkt omdat er geen goede

meetinstrumenten op kwantitatief niveau te vinden waren voor de arbeidsoriëntatie van een vrouw.

Aanbevelingen voor vervolg onderzoek

De bevindingen uit dit onderzoek geven een eerste inzicht in de invloed van de arbeidsoriëntatie van de vrouw op haar doorstroomintentie. Om deze bevindingen in te kunnen zetten voor stimulatie van vrouwen naar leidinggevende functies is het van belang te weten hoe deze arbeidsoriëntatie te beïnvloeden is. Als bij vrouwen een sterkere arbeidsoriëntatie gestimuleerd kan worden, zullen zij ook een hogere doorstroomintentie hebben. Door inzicht te krijgen in welke aspecten een sterkere arbeidsoriëntatie kunnen creëren, kan een grotere relevantie voor de praktijk verkregen worden.

Ten tweede is het aan te raden in vervolgonderzoek gebruik te maken van gevalideerde meetschalen om zo meer zekerheid te hebben voor een betrouwbaar onderzoek.

Ten derde kan een bredere respondentengroep ervoor zorgen dat het onderzoek beter te generaliseren is. Het is aan te raden vrouwen uit verschillende niveaus in de organisatie te bevragen om de doorstroomintentie vanuit een verscheidenheid aan functies te kunnen onderzoeken. Het is tevens aan te raden ook vrouwen te bevragen die geen werk hebben. Hiermee zal het concept arbeidsoriëntatie beter te interpreteren zijn omdat beide uitersten binnen het concept mogelijk zijn.

Tot slot zal uitgebreider vervolgonderzoek meer recht doen aan het belang van het inzicht in de keuzes van de vrouw op microniveau. In de discussie over meer vrouwen in leidinggevende functies is het van belang naast maatschappelijke en organisatievraagstukken ook onderzoek te blijven doen naar de wensen en keuzes van de vrouw zelf. Door inzichten op alle drie de niveaus te combineren kan bekeken worden of, en in welke vorm, vrouwen gestimuleerd kunnen worden plaats te nemen in hogere functies.

Referenties

Baerts, A., Deschant, N. & Guerry, M. (2008). Carrières van vrouwen en mannen: een literatuurstudie. *Working Paper MOSI 3*. Vrije Universiteit Brussel.

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

Bouchiba, Y. (2009). *De verticale doorstroom van vrouwen binnen de politie Amsterdam-Amstelland*. Niet gepubliceerde scriptie, Amsterdam.

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

Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2009). *Steeds meer moeders met grotere deeltijdbaan*. S. Fouwels. Verkregen op 2 april, 2010 via <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/vrouwen-en-mannen/publicaties/artikelen/archief/2009/2009-2712-wm.htm>

Crompton, R. & Harris, F. (1999). Employment, careers and families: the significance of choice and constraint in women's lives. In R. Crompton (red.), *Restructuring Gender Relations and Employment. The decline of the male breadwinner*. Oxford: University Press.

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

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

Gordon, J.R., Whelan-Berry, K.S. & Hamilton, E.A. (2007). The relationship among work–family conflict and enhancement, organizational work–family culture, and work

outcomes for older working women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 350-364.

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.

Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Reading: Addison-Wesley Publishing Company.

Hakim, C. (2000). *Work-lifestyle choices in the 21st century: preference theory*. Oxford: University Press.

Hakim, C. (2002). Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labor Market Careers. *Work and Occupations*, 34(4), 430-462.

Jettinghoff, K., Sloten, G. van & Ven, C. van de, (2005). *Glazen plafonds of plakkende vloeren: barrières voor een verzekerde doorstroom?* Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven/Arbeid 2005.

Kan, M.Y. (2007). Work Orientation and Wives' Employment Careers: An Evaluation of Hakim' preference theory. *ISER Work and Occupations*, 27, 1-33.

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

Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit (2009). *Politie voor éénieder: Een eigentijdse visie op diversiteit*. Den Haag: OBT.

Livingston, B.A. & Judge, T.A. (2008). Emotional responses to work-family conflict: An examination of gender role orientation among working men and women. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 207-216.

Richardson, M.S. (1974). The dimensions of career and work orientation in college women. *Journal of Vocational Behavior*, 5, 161-172.

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.

Tremblay, M.A., Blanchard C.M., Taylor, S. & Pelletier, L.G. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its Value for Organizational Psychology Research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4), 213–226.

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

Volkskrant (2006, 12 December). *Bij het Rijk is het glas dikker*. Rengers, M. en Uffelen, X. Verkregen op 21 januari, 2010 via http://www.volkskrant.nl/archief_gratis/article548721.ece/Bij_het_Rijk_is_het_glas_dikker

Appendix A

English abstract

Research suggests that the personal preferences and choices determine the position of women on the labor market. This survey of 119 managerial women at the Police Amsterdam-Amstelland investigates the influence of the job orientation of a woman on her intention to get a hierarchical better job. Results indicate that women with a strong orientation on their job have a higher intention to get a hierarchical better job. Besides, this research shows that there is no influence of autonomous motivation on the relation between job orientation and the intention to get a hierarchical better job. Follow-up research can focus on how to influence the job orientation of women. Because the job orientation influences the intention to get a hierarchical better job these findings can help to stimulate more women into managerial positions.

(Totaal aantal woorden: 7961 woorden)