

Succesvolle mannen en vrouwen?

De invloed van beroepsstatus op werktevredenheid.

Elise van der Mijden, 3290654

Petra Stikkelman, 3403335

24 juni 2011

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Introductie	3
Hoofdstuk 1 Sekse en werktevredenheid	6
1.1 Theorie en hypothesen	6
1.2 Methoden en bevindingen	6
Hoofdstuk 2 Beroepsstatus en werktevredenheid	10
2.1 Theorie en hypothesen	10
2.2 Methoden en bevindingen	11
Hoofdstuk 3 Sekse en beroepsstatus	14
3.1 Theorie en hypothesen	14
3.2 Methoden en bevindingen	15
Hoofdstuk 4 Data en methode	18
Hoofdstuk 5 Resultaten	24
5.1 Sekse en werktevredenheid	24
5.2 Beroepsstatus en werktevredenheid	25
5.3 Sekseverschil in de relatie van beroepsstatus op werktevredenheid	25
Hoofdstuk 6 Conclusie en discussie	27
Literatuurlijst	29

Introductie

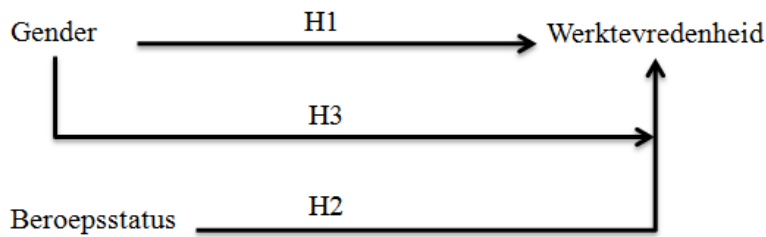
In 2009 is er een boek verschenen dat veel stof deed opwaaien in het maatschappelijke debat rondom vrouwen op de arbeidsmarkt. Dit boek is van Marike Stellinga met als titel ‘De mythe van het glazen plafond’. In dit boek betoogt zij dat de Nederlandse vrouw een verwend en ambitieeloos prinsesje is, die tevreden is met haar deeltijd baan en het grootste deel van de zorg voor kind en huishouden.

In het kader van vrouwen op de arbeidsmarkt heeft het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) vastgesteld dat steeds meer vrouwen gaan werken. Aan het begin van dit millennium waren ongeveer 2.300.000 vrouwen meer dan 12 uur per week werkzaam en dit aantal is sindsdien gestegen tot bijna 2.700.000 (CBS statline, beroepsbevolking 2000-2010). Omdat vrouwen dus een steeds groter deel uitmaken van de beroepsbevolking en om de bovenstaande stelling van Stellinga (2009) te testen, is het interessant om te kijken hoe tevreden vrouwen zijn, in vergelijking tot mannen, met hun werk.

Naar aanleiding van een toenemend aantal vrouwen op de arbeidsmarkt is er een maatschappelijk debat op gang gekomen rondom vrouwenquota. Hierin betogen voorstanders à la Neelie Kroes in de Volkskrant, dat een quotum dé oplossing is voor het tekort aan vrouwen in de bedrijfstop. Gezien deze trends is het nuttig als de wetenschappelijke kennis met betrekking tot beroepsstatus en werktevredenheid, wordt vergroot. Kirchmeyer (1998) laat namelijk zien dat vrouwen minder verdienen dan mannen met hetzelfde werk en in dezelfde hiërarchische positie en zij hun carrière toch als even succesvol zien als de carrière van mannen. Hoe is dit mogelijk? Is de Nederlandse vrouw, om met Stellinga (2009) te spreken ‘*weinig ambitieus*’? Door het vergroten van de wetenschappelijke kennis op dit gebied kunnen de argumenten die gebruikt worden meer gewicht krijgen in de (maatschappelijke) debatten.

In dit paper staat de volgende onderzoeksvraag centraal: Hoe hangt de beroepsstatus (of –prestige) samen met werktevredenheid en is er hierbij sprake van een verschil tussen mannen en vrouwen? Deze vraag wordt getest door middel van drie hypothesen waarbij de drie hoofdvariabelen sekse, beroepsstatus en werktevredenheid zijn, zie hiervoor Figuur 1. De eerste hypothese is: Is er een sekseverschil in werktevredenheid (zie pijl met H1)? Bij de tweede hypothese wordt een positieve invloed van beroepsstatus op werktevredenheid verwacht (zie pijl met H2). En de derde hypothese is: Beroepsstatus is sterker gerelateerd aan de werktevredenheid van mannen dan van vrouwen (zie pijl met H3).

Figuur 1 Schematisch model hypothesen



De opbouw van dit paper is als volgt: eerst is er een theoretisch kader waarin de theorie met betrekking tot de hypothesen wordt besproken en hierna wordt ingegaan op de methoden en bevindingen. Vervolgens worden de hypothesen getest en worden de hieruit voortvloeiende resultaten beschreven. Tot slot volgt er een conclusie en discussie waarin de resultaten en implicaties worden besproken.

De tweede hypothese veronderstelt een positieve invloed van beroepsstatus op werktevredenheid. In dit paper zal beroepsstatus niet behandeld worden aan de hand van salaris of de kans op salarisverhoging, zoals in andere artikelen gebruikelijk kan zijn (bijvoorbeeld Seibert, Kraimer en Liden, 2001). De beroepsstatus wordt in dit paper onderzocht door middel van het aanzien of het prestige dat een persoon verwerft met het beoefenen van een beroep. Daarnaast is de aanname dat toename in salaris gelijkstaat aan een hogere beroepsstatus en dus ook het hebben van een hoog salaris samenhangt met een hoge beroepsstatus. De beroepsstatus van een persoon is op verschillende manieren vast te stellen aan de hand van zogenoemde prestigeschalen. Voor een vergelijking van verschillende prestigeschalen verwijzen wij naar Ganzeboom en Treiman (1996). In dit onderzoek wordt de prestigeschaal ISEI gehanteerd. Dit staat voor de International Socio-Economic Index of Occupational Status.

Naar de relatie tussen beroepsstatus en werktevredenheid is niet bijzonder veel wetenschappelijk onderzoek gedaan. In 1983 is er een klein artikel verschenen dat keek naar deze relatie, enkel voor vrouwen. Daarin werd ook aangegeven dat er tot dan toe, weinig onderzoek was gedaan naar de status van een beroep en de mate van werktevredenheid (Golding, Resnick & Crosby, 1983). Sindsdien heeft dit onderzoeksgebied zich uitgebreid want vandaag de dag is er wel meer over het onderwerp bekend. Een verschil met onderzoek van bijvoorbeeld Golding et al. (1983) is dat men in veel onderzoeken beroepsstatus en

werktevredenheid samen benadert als carrièresucces. Dan valt dit begrip uiteen in een objectieve en een subjectieve component (zie hiervoor o.a. Abele en Spurk, 2009A). Het objectieve deel wordt dan bepaald door bijvoorbeeld het salaris, het aantal promoties en de hiërarchische positie. Subjectief succes is het eigen succes in de ogen van het individu, met andere woorden: hoe tevreden men is met het werk en de carrière (Abele en Spurk, 2009A,B).

Vanuit de wetenschap is er vrij veel bekend over het belang van werktevredenheid (zie bijvoorbeeld Abele en Spurk, 2009A; Clark, 1997; Mason, 1995). Zo halen Abele en Spurk (2009A) in hun artikel onderzoek aan, dat laat zien dat werktevredenheid een positieve invloed heeft op iemands presteren op het werk. Clark (1997) laat zien dat als iemand niet tevreden is met het werk, dit vaak leidt tot veel afwezigheid op het werk.

Ook maatschappelijk gezien is het relevant om werktevredenheid te onderzoeken. In een samenleving die drijft op een grote dienstensector blijkt werktevredenheid een belangrijke factor, omdat leuk werk een bijdrage levert aan de algehele gelukservaring (Souza-Poza en Sousa-Poza, 2000). Souza-Poza en Sousa-Poza (2000) halen in hun artikel onderzoek aan waarin een positieve correlatie wordt gevonden tussen de werktevredenheid van de werknemers en de tevredenheid van klanten. Klanttevredenheid is een belangrijke factor in het kader van economische vooruitgang en daarom ook maatschappelijk relevant.

Kortom: het doel van dit paper is om onderzoek naar de mogelijke verschillen zijn tussen mannen en vrouwen als het gaat om beroepsstatus en werktevredenheid. Zo hopen we een bijdrage te kunnen leveren aan het maatschappelijke debat door bijvoorbeeld aan te tonen dat vrouwen misschien helemaal niet tevreden zijn met hun werk, vanwege hun beroepsstatus. En voor wat de wetenschap betreft, dat we opheldering kunnen geven over de relatie tussen beroepsstatus en werktevredenheid, waar nu nog maar weinig over bekend is.

Hoofdstuk 1 Sekse en werktevredenheid

1.1 Theorie en hypothesen

In dit deel wordt gebruik gemaakt van de sociale rol theorie. Deze theorie gaat over het beeld wat mensen ontwikkelen over mannen en vrouwen, de maatschappelijke rollen die de verschillende seksen behoren te vervullen. Deze ideeën zorgen voor een verdeling van werk tussen mannen en vrouwen (Eckes en Trautner, 2000).

Er bestaat een hiërarchie naar sekse in de hedendaagse maatschappij (Eckes en Trautner, 2000). Hierbij wordt er vanuit gegaan dat binnen onze maatschappij er een vaste verdeling van werk bestaat tussen mannen en vrouwen. Denk hierbij aan de rol van de man als kostwinner en de vrouw in de rol van huisvrouw. Mannen en vrouwen zullen zich aanpassen aan de rol die ze opgelegd krijgen door aanpassing van hun gedrag aan de sociale eisen die gesteld worden door de maatschappij aan de hand van sekse (Eckes en Trautner, 2000). Hoewel voor velen dit idee als gedateerd wordt gezien, bestaat de ideologie nog steeds vandaag de dag, er zijn namelijk veel onderzoeken die dit bevestigen. Uit eerder onderzoek van het SCP is gebleken dat vrouwen nog steeds last hebben van discriminatie op de arbeidsmarkt zowel in het vinden van banen als het salaris wat ze voor hun werk krijgen in verhouding tot mannen (SCP, Emancipatiemonitor 2008).

De rolpatronen die bij de sociale rol theorie besproken worden geven een duidelijke taakverdeling tussen de man en de vrouw. Vrouwen stellen lagere eisen dan mannen voor wat betreft werk, omdat dit niet of in mindere mate tot hun rolpatroon behoort (Clark, 1997). Omdat vrouwen lagere eisen stellen zullen ze eerder tevreden zijn met wat ze krijgen. In dit stuk wordt onderzocht is of er een samenhang bestaat tussen sekse en de werktevredenheid. Uit de sociale rol theorie, zoals deze beschreven staat in Eckes en Trautner (2000) ontstaat de volgende hypothese:

Hypothese 1: Vrouwen zijn meer tevreden met hun werk dan mannen.

1.2 Methodes en bevindingen

Er bestaat nog steeds arbeidsmarktsegregatie zowel horizontaal als ook verticaal (Sousa-Poza en Sousa-Poza, 2000). Met horizontaal wordt gerefereerd op seksesegregatie binnen de verschillende beroepsklassen. Er bestaat nog steeds een verschil in de soorten beroepen die mannen en vrouwen vervullen. Mannen vervullen eerder leidinggevende functies terwijl vrouwen meer verzorgende functies bekleden. Verticale segregatie heeft betrekking op het

maken van promotie naar bepaalde functies (Sousa-Poza en Sousa-Poza, 2000). Deze verticale segregatie is van belang in het kijken naar een mogelijk grotere werktevredenheid van vrouwen (dan mannen) binnen bepaalde beroepsgroepen. De kans om promotie te maken wordt door mannen en vrouwen verschillend gewaardeerd.

Zoals hierboven al genoemd is vinden mannen en vrouwen andere aspecten van hun werk belangrijk (Mason, 1995). Vrouwen vinden het belangrijker dat ze binnen hun werk goede persoonlijke relaties hebben, vrijheid hebben in hun baan en het aantal werkuren. Het aantal werkuren hangt samen met het feit dat vrouwen nog steeds graag parttime werken omdat ze grotendeels de zorg voor de kinderen dragen. Dit terwijl mannen meer belang hechten aan promotiekansen, werkzekerheid binnen hun baan en het salaris (Clark, 1997). Dit zal leiden tot verschil in tevredenheid tussen de seksen over hun baan. In het onderzoek van Clark (1997) wordt duidelijk dat vrouwen met slechtere banen dan mannen toch meer tevreden zijn met hun baan. Dit ontstaat volgens de onderzoeker door het lagere verwachtingspatroon dat vrouwen hebben.

In het onderzoek van Sousa-Poza en Sousa-Poza (2000) over werktevredenheid en geslacht wordt er gebruik gemaakt van een bottom-up benadering. Hierbij wordt onderzoek gedaan naar externe factoren die een rol spelen bij de werktevredenheid van mensen. Er wordt uit gegaan van de kosten en baten afweging. Wanneer de baten hoger zijn dan de kosten zal iemand zijn leven als plezierig ervaren. In dit onderzoek meten ze hiermee werktevredenheid, door het baten af te wegen tegenover de kosten van het werk. Er wordt hierbij gekeken naar de werk input dat bestaat uit verschillende variabelen, zoals opleiding en het aantal werkuren per week. Dit wordt gezien als de kosten van het werk. Voor het plezier wordt er gekeken naar werk output. Er wordt onder andere gekeken naar de variabelen werkzekerheid en hoe interessant de baan is. De uitkomst van het onderzoek van Souza-Poza en Souza-Poza (2000) komen overeen met de verwachtingen, namelijk dat vrouwen meer tevreden zijn met hun werk.

Vrouwen waarderen andere in- en outputs, zoals teamwork en herkenning. Vrouwen beoordelen hun werktevredenheid aan de hand van meer algemene waarden zoals hun eigen persoonlijkheid en de algemene tevredenheid die ze hebben (Sousa-Poza en Sousa-Poza, 2000). En daarnaast speelt het feit mee dat vrouwen een lager verwachtingspatroon hebben, naar aanleiding van de traditionele rolpatronen (Clark, 1997). Hierdoor zijn ze in het algemeen, al tevreden dát ze kunnen werken. Er wordt dus aan de hand van andere aspecten dan bij mannen een beeld van werktevredenheid gevormd (Eckes en Trautner, 2000).

Ook verschillen vrouwen en mannen in de emotionele perceptie van een situatie. Zo weegt de mate van (on)tevredenheid voor vrouwen zwaarder dan voor mannen. Vrouwen voelen zich ook meer tevreden met hun werk in algemene termen. Wanneer vrouwen eenmaal tevreden zijn zullen ze ook meer tevreden zijn dan mannen (Sousa-Poza en Sousa-Poza,2000).

In het onderzoek van Mason (1995) komt naar voren dat de meeste vrouwen andere aspecten van hun baan belangrijk vinden dan mannen, als het gaat om werktevredenheid. Vrouwen zitten in een meer benadeelde kansenstructuur dan mannen, ze maken minder kans op hoger geplaatste functies en hebben meer moeite met een baan vinden (Mason, 1995). Dit hangt ook samen met het aspect dat vrouwen er zelf vaak voor kiezen om parttime te werken en om de zorg van de kinderen op zich te nemen. Dus los het feit dat vrouwen in een benadeelde kansenstructuur zitten; ze kiezen hier ook zelf voor. Dit bewijst wederom dat de oude rolpatronen nog steeds relevant zijn in onze hedendaagse maatschappij (Eckes en Trautner, 2000).

Door de verkleinde kans voor vrouwen op hoger geplaatste functies en de moeilijkheden om een baan te vinden zorgt voor andere aspecten van werk die vrouwen zoeken voor een hoge werktevredenheid. Vrouwen vinden meer algemene aspecten van werk belangrijk, zoals fijne samenwerking met collega's. Vrouwen zijn tevreden met werk waarin ze communicatie over en weer hebben met anderen in een steunende en meewerkende vorm, ook al is het werk minimaal uitdagend (Mason, 1995). Mannen zitten echter in een verrijkte kansenstructuur. Hiermee wordt bedoeld dat mannen vanaf het begin altijd al kansen hebben gehad om een goede baan te krijgen en te vinden. Dit heeft mannen aangeleerd om hoge verwachtingen te hebben van hun baan (Mason, 1995). Dit is terug te koppelen naar de sociale rol theorie (Eckes en Trautner, 2000). Mannen krijgen in hun opvoeding mee dat ze gebruik moeten maken van zelfontplooiing, iets goed moeten kunnen en geldingsdrang. Vrouwen worden opgevoed met het idee dat ze rekening moeten houden met anderen, zichzelf moeten wegcijferen en meer gemeenschappelijke waarden nastreven (Dyke en Murphy, 2006) Mannen zijn dan ook meer prestatie gericht dan vrouwen en krijgen en voelen meer de druk om later een goede baan te vinden. Vrouwen ondervinden deze druk in mindere mate. Vrouwen zullen eerder tevreden zijn met hun baan omdat er minder waarde wordt gehecht aan de baan die ze hebben dan bij mannen. Bij mannen is het belang van het hebben van een goede baan veel groter, deze hoge verwachtingen zorgen voor meer druk en zorgen er ook voor dat zij minder snel tevreden zijn met een baan (Mason, 1995).

Mason (1995) heeft onderzoek gedaan naar de sociale rol theorie. Dit heeft zij tussen 1986 en 1988 onderzocht door middel van enquêtes die zijn afgenomen bij 130 organisaties. Er werd een verdeling gemaakt tussen vier groepen, namelijk kerkelijke mannen en vrouwen en mannen en vrouwen die een managementfunctie bekleden. Vervolgens werd er hierbij onderscheid gemaakt tussen twee structuren. Vrouwen bevinden zich in een benadeelde kansenstructuur en mannen in een verrijkte kansenstructuur. De structuren zijn als volgt geoperationaliseerd: voor de benadeelde kansenstructuur werd gekeken naar kerkelijke mensen en voor de verrijkte kansenstructuur werd gekeken naar managers. Er werden twee categorieën met afhankelijke variabelen gebruikt. Hierbij ging de eerste categorie over de werkbekwaamheid van een individu en de tweede categorie ging over interesse in het werk. Stellingen hierover konden door respondenten beoordeeld worden met een vijf puntsschaal. Vervolgens werd er gebruik gemaakt van een t-test om te kijken of er verschil bestond tussen groepen. Het resultaat is dat de sociale rol theorie wordt bevestigd. Dit geeft een bevestiging dat vrouwen meer in de oude rolpatronen leven en dat zij om deze reden met ander soort werk tevreden zijn dan mannen en in het algemeen meer tevreden zijn met hun werk dan mannen (Mason, 1995).

Aan de hand van de sociale rol theorie wordt er een aantal verklaringen gegeven betreffende een sekseverschil in werktevredenheid. Een aspect wat naar voren komt is dat mannen en vrouwen verschillende aspecten van hun werk belangrijk vinden (Mason, 1995 en Souza-Poza et al., 2000). Dit verschil in perceptie van bepaalde karakteristieken van banen zal kunnen leiden tot een verschil in werktevredenheid tussen sekse.

Ten tweede komen vrouwen uit een ander soort rolpatroon dan mannen. Van oudsher ligt voor vrouwen de eerste prioriteit niet bij het hebben van werk, maar is het hebben van werk de taak voor de man (Clark, 1997). Door deze rolpatronen die vroeger ontstaan zijn hebben vrouwen tegenwoordig nog steeds lagere verwachtingen van hun werk dan mannen. Dit leidt ertoe dat vrouwen lagere eisen aan hun werk stellen. Dit zorgt er voor dat vrouwen eerder tevreden zijn met het werk wat ze zullen krijgen (Clark, 1997).

Hoofdstuk 2 Beroepsstatus en werktevredenheid

In dit hoofdstuk wordt gekeken naar de invloed van beroepsstatus op de werktevredenheid. Over deze directe samenhang is, voor zover bij ons bekend, weinig tot geen directe theorie gevormd. Daarom zal, om deze samenhang toch van een theoretische basis te voorzien, gebruik gemaakt worden van de theorie over sociaal kapitaal zoals deze naar voren komt in de studie van Wayne et al. (1999), Coleman (1988) en Seibert et al. (2001).

2.1 Theorie en hypothesen

In Wayne et al. (1999), Seibert et al. (2001) en Abele en Spruk (2009A) wordt de combinatie van beroepsstatus en werktevredenheid gezien als carrièresucces. Hierbij is er sprake van een objectief meetbare en een subjectieve kant. De objectieve dimensie van carrièresucces wordt door Wayne et al. (1999) en Abele en Spruk (2009A) gezien in salaris en promotiekansen. De subjectieve kant is de mate waarin het individu zelf tevreden is met zijn of haar werk, voor een deel kan dit ook gebaseerd zijn op objectieve indicatoren. Daarnaast zijn er verschillende factoren die van belang zijn in het overall carrièresucces van een persoon. Wayne et al. (1999) geven hier verschillende voorbeelden van, namelijk: demografische gegevens van werknemers, motivatie, toegang tot een mentor en sociaal kapitaal. Dit laatste begrip wordt er in dit hoofdstuk uitgelicht en aan de hand van deze theorie wordt gekeken naar de invloed van beroepsstatus op werktevredenheid.

Volgens Coleman (1988) zijn er twee mensbeelden mogelijk in de beschrijving en verklaring van het sociaal handelen van mensen, namelijk de ‘gesocialiseerde’ en de economische mens. Het ‘sociale’ mensbeeld wordt aangehangen door sociologie en de economische mens geniet de voorkeur in economische kringen. Het verschil in deze mensbeelden zit erin dat de economische mens, in tegenstelling tot de sociale mens, los wordt gezien van de sociale context. Op die manier wordt het individu gekenschetst als onafhankelijk en handelend uit eigenbelang.

In Wayne et al. (1999) wordt uitgegaan van de economische mens, namelijk rationeel handelend en op die manier rationele keuzes makend om te investeren in sociaal kapitaal. Coleman (1988) beschrijft dat op die manier sociaal kapitaal een hulpbron wordt waaruit een individu kan putten. Sociaal kapitaal bestaat volgens hem uit twee elementen, namelijk enerzijds de sociale structuren en anderzijds wordt het door sociaal kapitaal mogelijk gemaakt

om acties te ondernemen in die sociale structuren. Sociaal kapitaal bevindt zich dus in de relaties tussen mensen.

Door de keuze van een individu om te investeren in zichzelf, bijvoorbeeld door middel van opleiding, nemen de (doorgroei)mogelijkheden toe. Een andere vorm van sociaal kapitaal wat genoemd wordt door Wayne et al. (1999) is het aantal jaren in dienstverband. Een werknemer die al geruime tijd in dienst is bij een bedrijf heeft op die manier meer ervaring en weet (beter) aan welke verwachtingen hij of zij moet voldoen. Daarnaast wordt in het artikel van Wayne et al. (1999) onderzoek aangehaald waaruit blijkt dat opleiding- en ontwikkelingsmogelijkheden een positieve invloed hebben op het salaris van mannen en vrouwen. Anders gesteld: sociaal kapitaal heeft een positieve invloed op beroepsstatus (want in het algemeen geldt: hoe hoger het salaris, hoe hoger de beroepsstatus). Voor wat betreft de ontwikkelingsmogelijkheden van een persoon, zijn er belangrijke personen die controle hierover kunnen hebben. Zo kan een hogergeplaatst persoon aan de hand van objectieve indicatoren bepalen of iemand promotie maakt, ook dit is een vorm van sociaal kapitaal.

In de literatuur aangehaald tot dusver wordt verondersteld dat sociaal kapitaal een positieve invloed heeft op het carrièresucces van een individu. In het uiteindelijke model dat centraal staat in dit paper wordt gekeken naar de relatie van sekse en beroepsstatus op werktevredenheid. Om deze reden wordt ervoor gekozen om in de volgende hypothese carrièresucces uit elkaar te halen. Enerzijds is daar dan de extrinsieke kant, namelijk de beroepsstatus en anderzijds is er de intrinsieke of subjectieve kant, namelijk de werktevredenheid. In deze hypothese valt de expliciete term 'menselijk kapitaal' weliswaar weg maar wat nu duidelijk is geworden is dat menselijk kapitaal wel ten grondslag ligt aan het bereiken van een bepaalde beroepsstatus en dus ook de mate van werktevredenheid. Zodoende wordt het volgende verondersteld:

Hypothese 2: Beroepsstatus heeft een positieve invloed op werktevredenheid.

2.2 Methoden en bevindingen

Wayne et al. (1999) hebben hun data verzameld in verschillende dependances van een groot Amerikaans bedrijf. Van de 1413 random geselecteerde werknemers heeft 40% (n= 570) de vragenlijst ingevuld en van de leidinggevenden van deze werknemers was er een response rate van 57% (n=289). Een aantal onderwerpen dat in deze vragenlijsten naar voren kwam was: opleiding, jaren in dienstverband, loopbaanplanning, het hebben van een mentor,

salarisverhoging en werktevredenheid. Aan de hand hiervan is een viertal hypothesen opgesteld, sommige uitgesplitst in subhypothesen. Voor de eerste drie hypothesen is gebruik gemaakt van regressie analyse en voor de vierde heeft men hiërarchische regressieanalyse toegepast.

Wayne et al. (1999) hebben geen bevestiging gevonden voor de invloed van sociaal kapitaal variabelen op salarisverhoging (en mogelijk dus ook statusverhoging) en werktevredenheid. Daarnaast hebben zij ook geen significante relatie gevonden tussen het aantal gewerkte uren per week en werktevredenheid. Dit zijn allebei uitkomsten die hypothese 2 niet ondersteunen. In dit hoofdstuk wordt juist verondersteld dat (hoe meer uren iemand werkt), hoe hoger de beroepsstatus is en dus ook hoe meer tevreden iemand is met zijn of haar werk.

De theorie over sociaal kapitaal is ook door Seibert et al. (2001) gebruikt in het onderzoek naar carrièresucces. Zij hebben een gerandomiseerde selectie van alumni van een grote private universiteit in het middenwesten van de VS aangeschreven. De response rate was 28% (n=773) waarvan er uiteindelijk na filtering 448 respondenten overbleven. Via t-tests hebben Seibert et al. (2001) op een aantal aspecten gecontroleerd of het sample respondenten niet significant afweek van de non-respondenten. De hypothesen zijn vervolgens getest door middel van LISREL 8 met een covariantie matrix. Voor de hypothese die een positieve relatie tussen toegang tot informatie en het salaris van een werknemer veronderstelt, werd geen bevestiging gevonden. Hierbij wordt de toegang tot informatie en hulpbronnen gezien als een vorm van sociaal kapitaal. Er werd wel bevestiging gevonden voor de hypothese die de positieve invloed van toegang tot informatie op werktevredenheid veronderstelt. Voor wat betreft de toegang tot hulpbronnen werd er bevestiging gevonden van de positieve invloed hiervan op respectievelijk het huidige salaris en de werktevredenheid. Al met al blijkt uit dit onderzoek dat sociaal kapitaal van grote invloed is op het carrièresucces.

Hoewel onderzoek van Abele en Spurk (2009A) geen uitspraken doet over de theorie over sociaal kapitaal, is dit onderzoek erg van belang omdat de relatie tussen status en werktevredenheid in de loop van de tijd is onderzocht. Dit onderzoek is gedaan in Duitsland onder pas afgestudeerde professionals. Ongeveer elke drie jaar vanaf hun afstuderen hebben de respondenten een vragenlijst ingevuld (n1=1930) en met deze uitkomsten is er een latente groeicurve-analyse gedaan. De resultaten hiervan laten zien dat als personen aan het begin van hun carrière tevreden zijn met hun werk en deze werktevredenheid blijft toenemen, dit een positieve invloed heeft op de toename van het objectieve succes (status) in de loop van de tijd. Voor het omgekeerde verband, dus het effect van het objectieve succes op de

werktevredenheid gedurende het begin van de carrière en de veranderingen in beiden, werd geen significant resultaat gevonden. Het verloop van het objectieve succes wordt het best beschreven met een krommende lijn; waarbij er in het begin sprake is van veel groei en later in de carrière neemt die groei wat af. Voor wat betreft werktevredenheid, dit laat een significante lichte afname zien in de loop van de tijd.

Waar Wayne et al. (1999) geen significant effect heeft gevonden van sociaal kapitaal op salarisverhoging en werktevredenheid, heeft Seibert (2001) wel effect gevonden van sociaal kapitaal op het huidige salaris en de werktevredenheid. In dit laatste geval zou er dus ook gesteld kunnen worden dat als een werknemer toegang heeft tot hulpbronnen, dit een positieve invloed heeft op zowel salaris en werktevredenheid, los van elkaar. In dit paper wordt de theorie over sociaal kapitaal niet getest in de data analyse maar wordt er gekeken naar de onderlinge relatie van beroepsstatus op werktevredenheid, zoals in de studie van Abele en Spurk (2009A). De basis van deze veronderstelde relatie is nu beter te begrijpen aan de hand van de theorie over sociaal kapitaal. Een belangrijke conclusie uit het onderzoek van Abele en Spurk (2009A) is dat subjectief succes, de werktevredenheid, een sterke invloed heeft op wat men objectief gezien bereikt. Werktevredenheid blijkt in het onderzoek van Abele en Spurk (2009A) dus wel van invloed te zijn op beroepsstatus, maar beroepsstatus blijkt geen significant effect te hebben op werktevredenheid.

Hoofdstuk 3 Sekse en beroepsstatus

3.1 Theorie en hypothesen

De in hoofdstuk 1 reeds genoemde theorie beschouwt de sociale rollen van mannen en vrouwen als sociale constructies die door de maatschappij worden opgelegd. De sociale invloed geeft beide sekse een bepaalde rol (Eckes en Tautner, 2000). Vrouwen worden vandaag de dag nog vaak gezien als de hoofdverzorgers van een gezin.

Ondanks het feit dat de overheid haar uiterste best doet om dit gedateerde patroon te doorbreken blijft dit toch bestaan, maar er zijn wel verbeteringen zichtbaar. Steeds meer vrouwen kunnen een goede opleiding volgen. De vrouwen doen het qua opleiding net zo goed als de mannen. Van de totale bevolking had zowel 20% van de mannen als vrouwen een WO of HBO diploma (SCP, Emancipatiemonitor 2008). Ondanks dit feit blijven vrouwen het grootste deel van de verzorgingstaken op zich nemen. Om een voorbeeld te geven gaat 40% van de werkende vrouwen in deeltijd werken na de geboorte van het eerste kind (SCP, Emancipatiemonitor 2008). Voor vrouwen zijn de zorgtaken nog steeds van groter belang dan werk ondanks het feit dat ze vaak dezelfde opleiding hebben genoten als mannen.

Door de sociale rollen die mannen en vrouwen opgelegd krijgen is er een verschil in belang wat ze hechten aan het werk (Mason, 1995). Dit kan een verklaring zijn waarom vrouwen hun beroeps carrière minder belangrijk vinden dan mannen. Vrouwen stoppen minder moeite in werk en oriënteren zich minder op de toekomst, voor wat betreft werk (Wolters en de Graaf, 2005). Als vrouwen werken, doen ze dat voor minder lange periodes en dit zorgt er voor dat het werk vaak minder oplevert voor vrouwen dan voor mannen. De promotiekansen voor vrouwen zijn aanzienlijk lager dan voor mannen, dit omdat vrouwen meer deel tijd werken en hogere functies vaak een voltijd baan vereisen. Doordat vrouwen zich minder op hun carrière richten speelt werk in hun leven een minder belangrijke rol dan bij mannen. Dit zorgt er voor dat vrouwen eerder tevreden zijn met hun baan dan mannen doordat werk voor vrouwen minder van belang is. Hieruit vloeit de volgende hypothese voort:

Hypothese 3: Beroepsstatus is sterker positief gerelateerd aan de werktevredenheid van mannen dan van vrouwen.

3.2 Methoden en bevindingen

Status wordt gezien als de hiërarchische positie die een persoon heeft binnen zijn of haar beroep (Abele en Spurk, 2009A). Vrouwen hebben nog steeds moeite om een hogere positie te bekleden (SCP, Emancipatiemonitor 2008). Hier zijn twee verklaringen voor, enerzijds dat vrouwen niet willen werken, hierbij maken vrouwen een vrijwillige keuze om niet of in deeltijd te werken (SCP, Emancipatiemonitor 2008). Met name het in deeltijd werken is een probleem om functies met hogere status te bekleden. Dit omdat voor functies met een hogere status fulltime werk vaak een vereiste is. Vrouwen die er zelf voor kiezen om parttime te gaan werken zullen weinig belang hechten aan status maar meer belang toekennen aan werktijden (Mason, 1995 en Clark, 1997). Deze vrouwen zijn meer tevreden met banen met geschikte werktijden dan banen met een hogere status.

Anderzijds kunnen vrouwen belemmerd worden door een glazen plafond. Met deze term wordt de problematiek rondom vrouwen in hogere functies aangeduid (SCP, Emancipatiemonitor 2008). Het glazen plafond is een concept dat moeilijk te onderzoeken is. Een deel van het probleem voor onderzoek ligt aan het feit dat er niet openlijk over gesproken wordt en mensen vaak ontkennen dat het bestaat. Hoewel er ontkenning bestaat over het fenomeen zijn er cijfers die het bestaan ervan bevestigen. Het aandeel vrouwen op hoge managementfuncties besloeg in het jaar 2007 26%. Het percentage mannen op deze posities was in 2007 74%. Er waren in 2007 280.000 vrouwen en 768.000 mannen die een leidinggevende functie hadden op hun werk. Dit geeft weer dat maar slechts 27% van alle leidinggevende functies door vrouwen wordt vervuld (SCP, Emancipatiemonitor 2008). Uit deze cijfers is te halen dat vrouwen minder vaak in aanmerkingen komen voor functies met een hogere status. Voor vrouwen zal een functie met een hogere status minder van belang zijn dan voor mannen en hierdoor zal dit minder meespelen bij de werktevredenheid van vrouwen dan bij de werktevredenheid van mannen.

De gegevens van het onderzoek van het SCP, de Emancipatiemonitor 2008 zijn verzameld met behulp van CBS Statline. Statline is een elektronisch databestand van het CBS en bevat statistieken over de Nederlandse bevolking aangaande maatschappelijke en economische onderwerpen. In de emancipatiemonitor 2008 werd onder andere gekeken naar de bevolking- en de inkomensstatistieken 2006.

Uit de gegevens van deze Emancipatiemonitor 2008, blijkt dat vrouwen aanzienlijk minder verdienen dan mannen. Dit kan verklaard worden doordat vrouwen vaker deel tijd werken en daardoor minder kans hebben om carrière te maken (Sousa-Poza en Sousa-Poza,

2000). In 2006 hebben vrouwen slechts 55% verdiend van het jaarinkomen van mannen. In cijfers betekent dit dat het gemiddelde inkomen van een vrouw in het jaar 2006 18.000 euro bedroeg terwijl dit voor mannen een bedrag was van 33.000 euro. Hieruit kan je concluderen dat vrouwen in het algemeen een lagere beroepsstatus hebben dan mannen. Doordat vrouwen een lagere beroepsstatus hebben zijn zij ook oververtegenwoordigd zijn in de laagste inkomstendecielen. Bij deze decielen worden mensen vanaf 15 jaar, naar de hoogte van hun inkomen, in tien even grote decielen verdeeld. In de laagste vijf decielen was twee derde vrouw. Bij de hoogste inkomens decielen was het percentage man oververtegenwoordigd, dit besloeg een percentage van 85% man (SCP, Emancipatiemonitor 2008).

Veel mannen vinden veel geld verdienen belangrijker dan vrouwen. Mannen ontlenen een deel van hun identiteit aan het kostwinner zijn. Voor mannen in verschillende culturen zijn twee componenten belangrijk, namelijk hun mannelijkheid laten zien en hun bereikte status (Dyke en Murphy, 2006). Hierdoor zal er een positievere relatie zijn voor mannen en hun beroepsstatus op hun werktevredenheid dan de invloed van de beroepsstatus van vrouwen op hun werktevredenheid.

Vrouwen zullen, minder dan mannen, geïnteresseerd zijn in banen met machtfuncties, die veel inzet en ook een concurrentiestrijd vereisen. Vrouwen hebben vaak, in tegenstelling tot mannen die een overheersende ambitie hebben voor werk, meerdere doelstellingen, waardoor zij afzien van banen die een grote inzet en tijdsbesteding vereisen (Wolters en de Graaf, 2005). Dit is terug te beredeneren naar functies met een hogere hiërarchische positie en een hoger inkomen (Abele en Spurk, 2009A). Banen met hoge status zijn vaak banen die in een hogere machtpositie zitten en veel concurrentie en inzet vereisen. Dit is iets waar vrouwen minder behoefte aan kunnen hebben dan mannen. Doordat mannen in het algemeen een hogere beroepsstatus hebben dan vrouwen zullen zij ook meer tevreden zijn met hun werk dan vrouwen.

Vrouwen hebben ook andere verwachtingen ten aanzien van hun werk. Vrouwen hebben een gecentreerd en meer persoonlijk netwerk dan mannen. Vrouwen definiëren succes in hun leven doormiddel van persoonlijke relaties (Dyke en Murphy, 2006). Werk is voor vrouwen in de meeste gevallen een bijkomende verantwoordelijkheid, hun voornaamste zorg is die voor de kinderen en het huis. Beroepen die flexibeler zijn maar minder betalen geven een opening voor het moederschap (Dyke en Murphy, 2006). Een goede kostwinner zorgt ervoor dat er genoeg geld in huis is. Banen die een hogere status hebben staan vaak gelijk aan een hoger

salaris. Vanwege dit feit wordt er verwacht dat voor mannen status meer positiever verbonden is met werktevredenheid dan dat dit geldt voor vrouwen. Voor vrouwen is het hebben van een baan immers niet het primaire belang. Hierdoor zal beroepsstatus bij het werk van vrouwen minder positief samenhangen met werktevredenheid dan bij mannen (Dyke en Murphy, 2006).

Dyke en Murphy (2006) hebben op een kwalitatieve manier onderzoek gedaan. Zij hebben hiervoor diepte-interviews afgenomen met twintig mannen en twintig vrouwen. Dit hebben zij gedaan om te onderzoeken of er een definitieverschil bestaat voor succes tussen mannen en vrouwen. Deelnemers aan het onderzoek zijn geselecteerd door middel van de sneeuwbal techniek, op basis van het als succesvol worden gezien binnen de eigen beroep. Er is gekozen voor de sneeuwbal techniek, omdat deze techniek goed gebruikt kan worden bij een zeldzame of elitepopulatie. In de uitkomsten van het onderzoek van Dyke en Murphy (2006) komt naar voren dat vrouwen meer waarde hechten aan de balans tussen werk en privé en de relaties op het werk. Dit terwijl mannen meer waarde hechten aan materieel succes en hierdoor zullen mannen vaker banen in hoge functies bezetten, waarbij ook meer geld kan worden verdiend.

Mannen en vrouwen ontwikkelen door hun sociale opvoeding al van jongs af aan anders naar het begrip werk (Eckes en Tautner, 2000). Voor mannen is werk een deel van hun mannelijkheid bewijzen (Dyke en Murphy, 2006). Terwijl voor vrouwen de zorg voor de kinderen en persoonlijke relaties van groter belang zijn (Dyke en Murphy, 2006). Door dit verschil van de perceptie van werk ontstaat er een verschil in het belang van beroepsstatus en de werktevredenheid die daar voor mannen en vrouwen aan gekoppeld wordt. Voor mannen zal de beroepsstatus sterker positief samenhangen met werktevredenheid dan voor vrouwen omdat een goede baan voor mannen een van de eerste behoeftes is, of terwijl zijn gezin onderhouden (Dyke en Murphy, 2006). Voor vrouwen komt werk niet op een eerste plaats en vrouwen zijn veel minder carrière gericht dan mannen. Vrouwen vinden promotie maken minder van belang dan mannen en vinden in het geheel andere aspecten van werk van belang (Wolters en de Graaf, 2005). Om dit feit zal voor vrouwen werktevredenheid minder positief samenhangen met beroepsstatus dan het voor mannen het geval is.

Hoofdstuk 4 Data en methode

Data

Voor het testen van de hypothesen wordt gebruik gemaakt van een reeds bestaande dataset, genaamd de European Values Studie (EVS). Deze data zijn afkomstig uit een onderzoek dat is opgezet aan het einde van de jaren '70. Het is een longitudinaal onderzoek en zo hebben er van 1981 tot en met 2008 vier golven van dataverzameling plaatsgevonden.

Respondenten en procedure

Er wordt bij dit onderzoek op grote schaal gewerkt ($n= 70.000$) en het is een cross-sectioneel onderzoek. Er wordt hierbij onderzoek gedaan binnen heel Europa. In de vierde golf van dataverzameling, dat plaatsvond in 2008, participeerden 47 landen en regio's. Er werd bij deze enquête gebruik gemaakt van gestratificeerde random sampling. Hierbij werden vragenlijsten afgenomen bij personen van 18 jaar en ouder, die een eigen huishouden hadden. De enquête werd face to face afgenomen in een gestandaardiseerde vorm. Met deze enquête is getracht data te verzamelen over hoe Europeanen denken over maatschappij, politiek, religie, werk en familie. Voor wat betreft dit onderzoek wordt alleen gebruik gemaakt van de Nederlandse data ($N=1554$) omdat met behulp van dit paper alleen uitspraken gedaan worden met betrekking tot de Nederlandse bevolking.

Metingen

Voor het beantwoorden van de hypothesen zijn er drie centrale variabelen, namelijk gender, werktevredenheid en beroepsstatus. Voor de data analyses is het daarbij van belang dat er gefilterd wordt op het feit of iemand wel of niet werkzaam is. Dit omdat de personen die niet werkzaam zijn logischerwijs geen oordeel kunnen geven over hoe tevreden zij zijn met hun werk. Na het filteren blijkt dat er van de 1545 respondenten er 848 werkzaam zijn, Tabel 1 laat dit zien.

Tabel 1 Beschrijvende statistieken werkzame respondenten

	Frequentie	Procentueel
Wel werkzaam	848	54.6
Niet werkzaam	706	45.5
Totaal	1554	100

Source: European Values Study (2008)

Gender

In de EVS dataset is de variabele sekse gecodeerd als 1 man en 2 vrouw. Deze variabele is gehercodeerd naar een dummy met waarde 0 voor vrouw en 1 voor man. De statistieken met de aantallen zijn in Tabel 2 te vinden.

Tabel 2 Frequentie statistieken gender

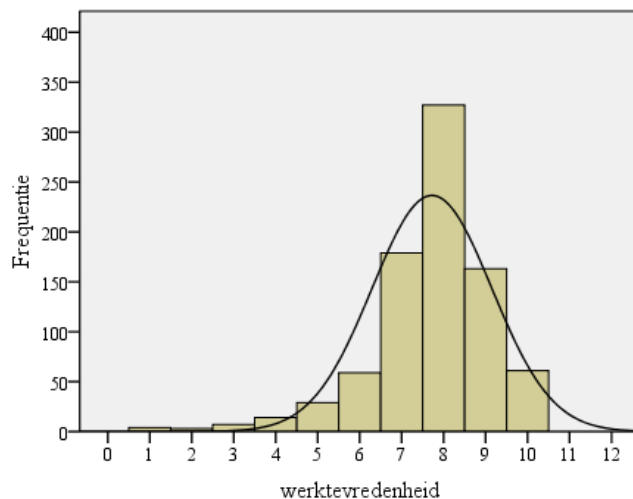
	Frequentie	Procentueel
Vrouw	427	50.4
Man	421	49.6
Totaal	848	100

Source: European Values Study (2008)

Werktevredenheid

Werktevredenheid is opgenomen in de dataset als de zelfgerapporteerde werktevredenheid, waarbij de respondent op een 10 puntsschaal kon aangeven hoe (on)tevreden de respondent met het werk is. Hierbij gaat de schaal van '1' voor ontevreden tot en met '10' voor tevreden. De beschrijvende verdeling van werktevredenheid is te vinden in Tabel 3 en zie Figuur 2 voor een grafische weergave van deze verdeling.

Figuur 2 Verdeling werktevredenheid



Source: European Values Study (2008)

Hoewel de variabele niet helemaal mooi normaal verdeeld is, was dit niet te verhelpen door middel van een transformatieformule. Omdat de variabele wel de algemene vorm van een normale verdeling volgt en niet sterk scheef verdeeld is, is ervoor gekozen om deze originele variabele van werktevredenheid te gebruiken voor verder statistische analyse.

Beroepsstatus

De variabele beroepsstatus is als een prestigeschaal opgenomen in de dataset. Hierbij hebben respondenten in de enquête aangegeven wat hun beroep is en vervolgens hebben de onderzoekers van de EVS deze gecodeerd naar een cijfer in de prestigeschaal ISEI.

Prestigeschalen

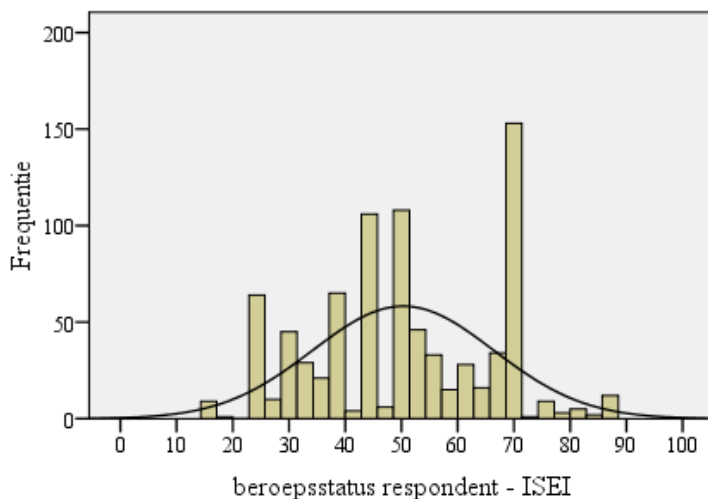
Prestigeschalen zijn schalen die beroepen classificeren aan de hand van verschillende kenmerken. Er zijn twee stappen die vooraf gaan aan het maken van een prestigeschaal. Allereerst wordt de informatie van verschillende beroepen gedetailleerd opgeslagen in een paar honderd categorieën, in dit geval wordt gebruik gemaakt van de Internationale Standard Classification of Occupations of terwijl de ISCO88. Daarna worden deze beroepen gehercodeerd tot handzamere prestigeschalen die sociologisch gezien relevanter zijn (Ganzeboom en Treiman, 1996).

Binnen dit onderzoek is gekozen voor de prestigeschaal de International Socio-Economic Index of Occupational Status of de ISEI. De SEI zoals deze meting in eerste instantie heette werd gebruikt om een generalisatie te maken van alle prestigescores van alle verschillende beroepen. Er werd gekeken naar de som van de socio-economische

karakteristieken van een beroep, voornamelijk opleiding en inkomen. De ISEI wordt opgesteld door te kijken naar de verschillende scores van de beroepen en deze vervolgens te koppelen aan de Treiman scores van de ISCO88 (Ganzeboom en Treiman, 1996). De ISEI heeft twee voordelen en opzichte van de anderen prestigeschalen binnen dit onderzoek. Vanuit praktisch oogpunt is handiger om met een continue schaal te werken. Dit omdat er geen dummy's gemaakt te hoeven worden vanwege de vele categorieën. Ten tweede is er vanuit de literatuurstudie de nadruk gelegd op inkomen. De ISEI is de enige prestigeschaal binnen dit onderzoek die inkomen opneemt binnen de meting van prestige (Ganzeboom en Treiman, 1996).

Voor wat betreft de beroepsstatus is er vanwege het grote aantal categorieën ervoor gekozen om af te gaan op samenvattende beschrijvende statistieken, te zien in Tabel 3. Het aantal respondenten dat is ingedeeld in deze prestigeschaal is iets kleiner (n= 825) vanwege een aantal missings (n=23). De grafische weergave van deze verdeling is te vinden in Figuur 3. Hier is te zien dat ook deze variabele niet helemaal mooi normaal verdeeld is, maar omdat de variabele ook wel de algemene vorm van een normale verdeling volgt is er voor gekozen om deze variabele wel te gebruiken.

Figuur 3 Verdeling beroepsstatus



Source: European Values Study (2008)

Controle variabelen

Daarnaast is het van belang om nog een aantal controlevariabelen op te nemen bij het toetsen van de hypothesen. Bij alle analyses wordt gebruik gemaakt van de volgende controle variabelen: leeftijd, opleidingsniveau, het hebben van een partner en het hebben van kinderen.

Er is voor deze controlevariabelen gekozen omdat deze controlevariabelen ook vaak voorkomen in de artikelen die gebruikt zijn in het theoretisch kader.

In de EVS dataset is het geboortjaar van de respondent opgenomen, deze is voor de data analyse gehercodeerd naar leeftijd in jaren.

Het opleidingsniveau is het zelfgerapporteerde opleidingsniveau, volgens de International Standard Classification of Education (ISCED) voor Nederland. Ten behoeve van de data analyse zijn er drie categorieën aangemaakt voor het opleidingsniveau, namelijk laag, midden en hoog. Vervolgens zijn hiervan dummyvariabelen gemaakt. Onder de categorie 'laag' vallen de volgende opleidingsniveaus: lagere school (niet voltooid), lagere school, Lbo/vbo/leao/lts/ambachtsschool/huishoudschool, mulo/ulo/mavo/vmbo, Kmbo/leerlingwezen/mbo/meao/mts (duur <2 jaar). Onder de categorie 'midden' vallen de volgende opleidingsniveaus: leerlingwezen/mbo/meao/mts (duur 2-4 jaar), Leerlingwezen/mbo/meao/mts (4-jarig), MBO-plus, mms/msvm/havo en hbs/vwo/atheneum/gymnasium. De volgende vier opleidingsniveaus vallen onder de categorie 'hoog': WO bachelor, WO master/WO doctoraal/technisch-economische hogeschool oude stijl, Hbo/ kweekschool/conservatorium/MO-acten en promotieonderzoek.

Bij de variabele huwelijks status worden de volgende categorieën onderscheiden: getrouwd, geregistreerd partnerschap, weduwe/weduwnaar, gescheiden, uit elkaar of nooit getrouwd/geregistreerd partnerschap. Van deze variabele is een dummyvariabele gemaakt waarbij er onderscheid is gemaakt tussen mensen met en zonder partner.

De variabele waarbij de respondent aangaf hoeveel kinderen hij/zij heeft is voor deze analyse gehercodeerd naar een dummyvariabele waarbij het erom gaat of iemand wel of geen kinderen heeft.

Tabel 3 Beschrijvende statistieken van de variabelen

	N	Minimum	Maximum	Gemiddelde	Std. Deviatie
Sekse (1 = man)	848	0	1	0,5	
Werktevredenheid	846	1	10	7,72	1,43
Beroepsstatus respondent - ISEI	825	16	88	50,29	16,14
Leeftijd van respondent in jaren	848	20	92	48,07	12,42
Laag	839	0	1	0,26	
Midden	839	0	1	0,30	
Hoog	839	0	1	0,44	
Wel of geen partner	845	0	1	0,67	
Wel of geen kinderen	846	0	1	0,71	
Valid N (listwise)	810				

Source: European Values Study (2008)

Data analyses

Voor het beantwoorden van de drie hypothesen zijn er regressie analyses gedaan. In het geval van de eerste hypothese is eerst een t-test worden gedaan om te kijken of er überhaupt verschillen zijn in de werktevredenheid van mannen en vrouwen. Voor hypothese 3 is een interactievariabele aangemaakt van beroepsstatus en gender.

Hoofdstuk 5 Resultaten

Hieronder volgen de resultaten van de statistische analyses, per hypothese.

5.1 Sekse en werktevredenheid

In het zoeken naar een antwoord op de eerste hypothese is er allereerst een t-test gedaan om te kijken of er een verschil is in de werktevredenheid van mannen en vrouwen. De Levene's test voor de gelijkheid van varianties bleek significant ($p \leq 5$) en daarom worden ongelijke varianties verondersteld. De uitkomst is dat er geen significant verschil is in de werktevredenheid van mannen en vrouwen.

Tabel 4 T-test sekseverschil in werktevredenheid

	t	df	Sig.(2-tailed)	Mean difference	Std. Error difference	95% confidence interval	
Sekse	0,84	835,04	0,40	0,08	0,1	-0,11	0,26

Source: European Values Study (2008)

Vervolgens werd er door middel van een multivariate regressie gekeken of er meer factoren van invloed zijn op een mogelijk verschil in werktevredenheid tussen mannen en vrouwen. De resultaten hiervan staan in Tabel 5. Hieruit blijkt dat er geen significant verschil bestaan ($p \geq 0.05$) in de werktevredenheid van mannen en vrouwen, $B = 0.06$, $t = 0.63$ en $p = 0.26$.

Tabel 5 Multivariate regressie analyse sekseverschil in werktevredenheid

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,61	0,22		30,01	0,00
Sekse respondent (1=man)	0,06	0,1	0,02	0,63	0,26
Leeftijd van respondent in jaren	0,02	0,00	0,19	4,93	0,00
Laag	-0,18	0,12	-0,06	-1,46	0,07
Midden	0,04	0,12	0,01	0,37	0,35
Hoog (referentiegroep)	-	-	-	-	-
wel of geen partner	0,26	0,12	0,09	2,26	0,01
wel of geen kinderen	-0,14	0,13	-0,04	-1,07	0,14

Source: European Values Study (2008). 1-zijdige significantie. N = 832.

De significante ($p \leq 0.05$) controlevariabelen zijn leeftijd en het hebben van een partner. Het opleidingsniveau en het hebben van kinderen blijkt geen significante invloed te hebben op werktevredenheid.

5.2 Beroepsstatus en werktevredenheid

In de tweede hypothese wordt gekeken naar de positieve invloed van beroepsstatus op werktevredenheid. Hiertoe is ook weer een multivariate regressie analyse gedaan en de resultaten staan in Tabel 6.

Uit deze analyse blijkt dat beroepsstatus geen significante invloed ($p \geq 0.05$) heeft op werktevredenheid, $B = 0.00$, $t = 0.19$ en $p = 0.43$. De leeftijd en het hebben van een partner blijken, net als bij de eerste hypothese wel van significant belang te zijn ($p \leq 0.05$). Niet significant is het opleidingsniveau en het hebben van kinderen ($p \geq 0.05$).

Tabel 6 Regressie analyse positieve invloed beroepsstatus op werktevredenheid

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,62	0,3		22,18	0,00
Beroepsstatus respondent - ISEI	0,00	0,00	0,01	0,19	0,43
Leeftijd van respondent in jaren	0,02	0,00	0,18	4,84	0,00
Laag	-0,20	0,15	-0,06	-1,39	0,08
Midden	0,01	0,13	0,00	0,04	0,48
Hoog (referentiegroep)	-	-	-	-	-
wel of geen partner	0,24	0,17	0,08	2,06	0,02
wel of geen kinderen	-0,08	0,13	-0,03	-0,64	0,26

Source: European Values Study (2008). 1-zijdige significantie. N = 809.

5.3 Sekseverschil in de relatie van beroepsstatus op werktevredenheid

Een nieuwe variabele die is toegevoegd om een resultaat te krijgen op de derde hypothese, is een interactievariabele van sekse op status. Hierbij is gekeken of deze variabele van invloed is op de werktevredenheid. De resultaten hiervan zijn te zien in Tabel 7.

Tabel 7 Regressie analyse interactie gender en status op werktevredenheid

	Unstandardized		Standardize d	t	Sig.
	Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,92	0,34		20,43	0,00
Interactie sex_status	0,01	0,01	0,24	1,97	0,02
Sekse respondent (1=man)	-0,55	0,33	-0,2	-1,69	0,05
Beroepsstatus respondent - ISEI	-0,01	0,005	-0,06	-1,13	0,13
Leeftijd van respondent in jaren	0,02	0,00	0,18	4,77	0,00
Laag	-0,21	0,15	-0,07	-1,45	0,07
Midden	-0,02	0,13	-0,01	-0,15	0,44
Hoog (referentiegroep)	-	-	-	-	-
wel of geen partner	0,22	0,12	0,07	1,9	0,03
wel of geen kinderen	-0,09	0,13	-0,03	-0,69	0,25

Source: European Values Study (2008). 1-zijdige significantie. N = 809.

In deze analyse blijkt de interactievariabele een significant ($p \leq 0.05$) effect te hebben op werktevredenheid, $B = 0.01$, $t = 1.97$ en $p = 0.02$. Zo blijkt voor mannen de beroepsstatus een significant sterkere invloed te hebben op werktevredenheid dan voor vrouwen.

Wederom zijn de controlevariabelen leeftijd en het hebben van een partner wel significant ($p \leq 0.05$). En de controlevariabelen opleidingsniveau en het hebben van kinderen wederom niet significant ($p \geq 0.05$).

Hoofdstuk 6 Conclusie en discussie

Binnen dit onderzoek is gekeken naar sekse, beroepsstatus en werktevredenheid. Hierbij was het onderzoeken van de interactie tussen sekse en beroepsstatus op werktevredenheid het hoofddoel. Andere relaties die zijn onderzocht, is de invloed van sekse op werktevredenheid en de invloed van beroepsstatus op werktevredenheid. Bij dit onderzoek is er gebruik gemaakt van een tweetal theorieën, namelijk de sociale rol theorie (Eckes en Trautner, 2000) en de theorie over sociaal kapitaal (Wayne et al., 1999 en Coleman, 1988).

Er wordt bevestiging gevonden voor de sociale rol theorie. Aan de hand van het eindmodel blijkt voor mannen, hoe hoger de beroepsstatus, hoe meer zij tevreden zijn met hun werk. Aan de hand van de sociale rol theorie is dit te verklaren doordat mannen de sociale rol van kostwinner opgelegd hebben gekregen, terwijl voor vrouwen zorgtaken belangrijker gevonden worden. Hierdoor vinden mannen beroepsstatus belangrijker dan vrouwen. Een andere factor die meespeelt, is dat vrouwen door de maatschappij een andere sociale rol is opgelegd, namelijk de rol van verzorgende, waardoor vrouwen andere verwachtingen hebben ten aanzien van het werk. De verwachtingen van vrouwen betreffende werk zijn op die manier lager dan de verwachtingen die mannen hebben (Clark, 1997). Vrouwen vinden in tegenstelling tot mannen andere aspecten van hun werk, zoals goede contacten met collega's, belangrijker (Mason, 1995). Zodoende blijft voor vrouwen de mate van werktevredenheid constant ondanks de beroepsstatus.

Voor wat betreft de theorie over sociaal kapitaal wordt er ook bevestiging gevonden, maar alleen voor mannen. In combinatie met de theorie over sociale rollen kan gesteld worden dat mannen worden opgevoed met meer sociaal kapitaal dan vrouwen. Aan de hand van het eindmodel kan geconcludeerd worden dat mannen, omdat ze worden opgevoed met meer sociaal kapitaal een hogere beroepsstatus kunnen bereiken en op die manier ook meer tevreden zijn met hun werk. Deze uitkomst is in overeenstemming met het onderzoek van Seibert (2001) die ook effect heeft gevonden van sociaal kapitaal op het huidige salaris en de werktevredenheid. In tegenstelling tot het onderzoek van Abele en Spurk (2009A), die geen relatie vonden tussen beroepsstatus en werktevredenheid, is in dit paper wel aangetoond dat de relatie van beroepsstatus op werktevredenheid voor mannen in elk geval significant is.

Sterke en zwakke kanten van dit onderzoek

Een groot voordeel van dit onderzoek is dat er gebruik werd gemaakt van een grote dataset (N=1554). Hierdoor werd het mogelijk gemaakt om betrouwbare en valide uitspraken te doen, die te generaliseren zijn voor de Nederlandse bevolking.

Dit onderzoek is voor Nederlandse begrippen vernieuwend te noemen omdat er naar de relatie van sekse en beroepsstatus op werktevredenheid bijna geen onderzoek is gedaan. Deze nieuwe inzichten kunnen door de overheid gebruikt worden om de arbeidsparticipatie van vrouwen te vergroten. Daarnaast is in het algemeen nu beter te begrijpen waarom vrouwen met een lagere status alsnog meer tevreden zijn met hun werk dan mannen.

Een belangrijk nadeel aan dit onderzoek is dat het inkomen van de respondent niet in de dataset is opgenomen waardoor het niet mogelijk is om deze variabele mee te nemen in de analyse. Hierdoor is het niet mogelijk om uitspraken te doen over de samenhang van inkomen en beroepsprestige en is deze samenhang in dit onderzoek slechts een aanname.

Een tweede nadeel van dit onderzoek is dat niet de meest recente EVS datagolf is meegenomen in dit onderzoek. Dit is een nadeel omdat de uitkomsten van het onderzoek in deze snel veranderende maatschappij gemakkelijk los kunnen komen te staan van de huidige maatschappelijke stand van zaken. Ook de politiek heeft invloed hierop omdat een nieuw kabinet ingrijpt in bijvoorbeeld de werk/privé balans van mannen en vrouwen door te snijden in de kinderopvang.

Beleidsaanbevelingen

Beleidsmakers moeten ons inziens in het achterhoofd houden dat traditionele rolpatronen in deze gemoderniseerde maatschappij nog steeds van toepassing zijn. Daarnaast dient er rekening gehouden te worden met de verschillende houdingen van mannen en vrouwen ten aanzien van werk. Voor mannen is werk en beroepsstatus meer een eerste levensbehoefte, terwijl voor vrouwen beroepsstatus niet op nummer één van hun prioriteitenlijstje staat. Dit argument kan ook gebruikt in discussies over vrouwenquota voor de bedrijfstop. Op het moment dat er door de regering besloten wordt om over te gaan op een quotum zou het, voor het slagen hiervan erg relevant zijn om hoge functies anders in te delen. Hierbij valt te denken aan meer mogelijkheden tot deeltijdwerk, flexibele arbeidstijden en kinderopvang.

Ondanks alle pogingen om arbeidsgelijkheid te creëren tussen mannen en vrouwen, zal er altijd een verschil blijven bestaan. Het is belangrijk om te accepteren dat mannen en vrouwen verschillen in wat ze willen, kunnen en moeten.

Literatuurlijst

- Abele, A.E. & Spurk, D. (2009A). How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal of occupational and organizational psychology*, 82: 803-824.
- Abele, A.E. & Spurk, D. (2009B). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of vocational behaviour*, 74:53-62.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2011). *Beroepsbevolking; geslacht en leeftijd*. www.cbs.nl
- Clark, A., (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour economics*, 4: 341-372.
- Coleman, J.S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *The American journal of sociology*, 94: 95-120.
- Dyke, L.S. & Murphy, S.A. (2006). How We Define Success: A Qualitative Study of What Matters Most to Women and Men. *Sex Roles*: 55, 357-371.
- Eckes, T., Trautner, H.M. (2000). *The developmental social psychology of gender*. Mahwah, New Jersey: Erlbaum.
- European Values Study (2008). *The most comprehensive research project on human values in Europe*. www.europeanvaluesstudy.eu
- Ganzeboom, H.B.G. & Treiman, D.J. (1996). Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 International Standard Classification of Occupations. *Social science research*, 25: 201-239.
- Golding, J., Resnick, A. & Crosby, F. (1983). Work satisfaction as a function of gender and job status. *Psychology of women quarterly*, 7 (3): 286-290.
- Kirchmeyer, C. (1998). Determinants of managerial career success: Evidence and explanation of male/female differences. *Journal of management*, 24 (6): 673-692.
- Mason, S.E. (1995). Gender differences in job satisfaction. *Journal of social psychology*, 135: 143-151.
- Merens, A. & Hermans, B. (2008). *Emancipatiemonitor 2008*. www.scp.nl
- Seibert, S.E., Kraimer, M.L. & Liden, R.C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of management journal*, 44 (2): 219-237.
- Sousa-Poza, A. & Sousa-Poza, A.A. (2000). Taking another look at the gender/ job-satisfaction paradox. *Kyklos*, 53: 135-152.
- Stellinga, M. (2009). *De mythe van het glazen plafond*. Amsterdam: Balans. 238 pp.
- De Volkskrant 11-10-10. Kroes wil vrouwenquotum bij vorming kabinet

Wayne, S.J., Liden, R.C., Kraimer, M.L. & Graf, I.K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of organizational behaviour*, 20: 577-595.

Wolters, W. & de Graaf, N.D. (2005). *Maatschappelijke problemen: beschrijvingen en verklaringen*. Amsterdam: Boom. 416 pp.