

# Beroepskeuzepatronen bij vrouwen met een 'mannelijke' beroepsopleiding

K. Sanders, S. Lindenberg en J. van Doorne-Huiskes

---

*Samenvatting: In dit artikel wordt voor het verklaren van voorkeuren voor bepaalde typen banen de 'human capital'-theorie empirisch getoetst tegen de 'levensperspectief'-theorie. De twee theorieën worden gebruikt voor zowel het verklaren van verschillen in voorkeurspatronen tussen vrouwen en mannen als voor het verklaren van verschillen tussen vrouwen onderling. Op grond van de 'human capital'-theorie worden geen verschillen tussen vrouwen en mannen met een 'mannelijke' beroepsopleiding voorspeld: vrouwen die een 'mannelijke' hogere beroepsopleiding hebben gevolgd zijn ontsnapt aan de typische 'vrouwelijke' voorkeuren voor banen (voorkeur voor parttime banen en inkomen en promotiemogelijkheden minder van belang vinden). Verschillen tussen vrouwen worden, volgens de 'human capital'-theorie en de 'token'-theorie van Moss Kanter (1977) verklaard door een verschil in investeringen: hoe kleiner het percentage vrouwen binnen een opleiding, des te hoger de investeringen, en des te sterker de voorkeur voor banen met een hoog inkomen en goede promotiemogelijkheden. De levensperspectief-theorie voorspelt dat de typische vrouwelijke voorkeuren voor bepaalde typen banen niet afhankelijk zijn van de keuze voor een opleiding maar dat voorkeuren afhankelijk zijn van factoren die invloed hebben op het dubbele levensperspectief van vrouwen (een partner hebben, samenwonen, de opleiding van de partner). In een onderzoek onder studenten van hogere technische, hogere economische en administratieve en hogere landbouwopleidingen wordt de levensperspectief-theorie bevestigd.*

## 1 Inleiding

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat meisjes en jongens al op jonge leeftijd verschillen in hun *beroepswensen* enerzijds en in hun *baanwensen* anderzijds (Michigan Board of Education, 1984; Kreinberg, 1985; Eccles, 1987; Warnars-Kleverlaan, 1988; Straathof, 1988). Zo hebben meisjes vaker dan jongens voorkeur voor een sociaal en verzorgend beroep (bijvoorbeeld verpleegster) en dromen jongens vaker dan meisjes van een technisch of exact wetenschappelijk beroep (bijvoorbeeld piloot). Meisjes en jongens blijken eveneens te verschillen in hun wensen omtrent hun toekomstige baan: jongens hebben vaker dan meisjes voorkeur voor een fulltime baan en vinden in het algemeen inkomen en

*Karin Sanders is als aio verbonden aan het Interuniversitair Centrum voor Theorievorming en Methodenontwikkeling in de Sociologie (ICS) aan de Rijksuniversiteit te Groningen.*

*Sigi Lindenberg is als hoogleraar verbonden aan de vakgroep Sociologie en aan het ICS.*

*Anneke van Doorne-Huiskes is als universitair hoofddocent verbonden aan de vakgroep Empirisch Theoretische Sociologie van de Rijksuniversiteit te Utrecht en als bijzonder hoogleraar aan de Landbouw Universiteit te Wageningen.*

promotiekansen belangrijk. Aan de andere kant vinden meisjes vooral een prettig werkklimaat van belang en zijn hun baanwensen in het algemeen minder ambitieus dan die van jongens.

De vraag doet zich voor in hoeverre deze beroeps- en baanwensen aan elkaar zijn gerelateerd. Genereert een keuze voor een bepaald beroep de keuze voor een bepaald type baan of blijven verschillen tussen vrouwen en mannen in baankeuze bestaan, ondanks eenzelfde beroepskeuze? Wat gebeurt er met de baanwensen van vrouwen die kiezen voor een technisch ('mannelijk') beroep? Zullen zij de nadruk leggen op fulltime beroepsuitoefening en op promotiekansen of leggen ze in hun baankeuze, ondanks hun 'mannelijke' beroepskeuze, toch de nadruk op de mogelijkheid van parttime banen en vinden ze intrinsieke, inhoudelijke aspecten belangrijker dan promotiekansen? Algemeener gesteld: betekent een 'mannelijke' beroepskeuze voor vrouwen een 'mannelijke' baankeuze of werkt de 'vrouwelijke' baankeuze ondanks hun 'mannelijke' beroepskeuze door? In dit artikel staat de baankeuze van vrouwen en mannen centraal, gegeven een keuze voor een 'mannelijk' beroep. Onderzoek naar de baankeuze van vrouwen die een 'mannelijk' beroep hebben gekozen is van groot belang, omdat zelfs bij vrouwen met 'mannelijke' hogere beroepsopleidingen een, in vergelijking met mannen, minder gunstige arbeidsmarktpositie is geconstateerd (Schaufeli, 1985; NIRIA, 1985; Marinussen, 1986; HBO-Raad, 1988). Deze zou tenminste voor een deel veroorzaakt kunnen zijn door verschillen in voorkeuren voor bepaalde banen. De vraagstelling van dit artikel laat zich hiermee formuleren: *'Is het zo dat vrouwen die voor een "mannelijke" beroepsopleiding hebben gekozen, in hun voorkeuren voor banen ook "mannelijke" patronen laten domineren (wens tot fulltime werken, nadruk op carrièrekansen), of is dit laatste niet het geval en in hoeverre zijn er verschillen tussen vrouwen onderling? Welke theoretische verwachtingen kunnen hieromtrent worden geformuleerd? En, in welke mate kunnen dergelijke verwachtingen de toets van de empirie doorstaan?'*

Verschillen tussen mannen en vrouwen in hun keuzen voor opleidingen en beroepen worden meestal met behulp van één van twee theorieën verklaard: de 'human capital'-theorie (Mincer, 1974; Becker, 1957) en de socialiseringstheorie. Beide theorieën worden in paragraaf 2 uitgewerkt voor het verklaren van verschillen in voorkeuren voor bepaalde typen banen tussen vrouwen en mannen. In paragraaf 3 worden de afgeleide hypothesen getoetst. In paragraaf 4 worden vervolgens beide theorieën verder uitgewerkt en worden hypothesen ten aanzien van verschillen tussen vrouwen onderling afgeleid. In paragraaf 5 worden deze twee reeksen van hypothesen getoetst. Het artikel sluit af met een conclusie (paragraaf 6).

## 2 Theoretische uitwerking

### 2.1 Algemeen

Volgens de 'human capital'-theorie beschikt ieder mens over productieve vermogens ('human capital') die vergroot kunnen worden door het volgen van een opleiding en het opdoen van werkervaring ('training-on-the-job'). Investeren in een opleiding is afhankelijk van het te verwachten rendement over de gehele levenscyclus. Dit betekent dat voorkeuren voor beroepen en banen in deze theo-

rie bepaald worden door de (verwachte) kosten van de opbouw van human capital en door het (te verwachten) rendement van investeringen in de opbouw van human capital. Als je, zoals vele vrouwen doen, verwacht dat je niet permanent op de arbeidsmarkt zal blijven (omdat je bijvoorbeeld verwacht een bepaalde periode kinderen te gaan verzorgen) dan is het verwachte rendement van een langdurige opleiding al gauw te klein en volg je een kortere opleiding met relatief weinig ambities met betrekking tot inkomen en carrière. De redenering geldt ook andersom: als je (bijvoorbeeld omdat je verwacht tot je pensionering permanent op de arbeidsmarkt te blijven) toch een langdurige opleiding hebt gevolgd, zoals dat bij vele mannen het geval is, dan verwacht je ook het volle rendement van de opleidingskosten, met andere woorden je hebt dan ook wat dit betreft een 'mannelijk' voorkeurspatroon voor banen. Als je nu als vrouw (om welke reden dan ook) toch de investering in een langdurige opleiding hebt gedaan, valt te verwachten dat je ook een 'mannelijk' voorkeurspatroon hebt. In de human capital-theorie worden voorkeuren als instrumentele (of extrinsieke) preferenties verklaard, dat wil zeggen: iemand prefereert A boven B omdat A een beter middel is dan B om het gewenste doel te bereiken. In de socialiseringstheorie is dat anders. Hier zijn voorkeuren de weerspiegeling van aangeleerde, geïnternaliseerde (en dus intrinsieke) waardenpatronen. Vrouwen hebben geleerd om verzorgende bezigheden leuker te vinden dan technische bezigheden, en ze hebben geleerd het realiseren van een carrière en het verdienen van een hoog salaris minder te waarderen dan aspecten zoals werkcondities en persoonlijke contacten met collega's (Herzberg, 1958, 1968; Van Doorne-Huiskes, 1979; Buber-Agassi, 1982). Op basis van deze socialiseringstheorie zijn met betrekking tot vrouwen die een 'mannelijke' beroepsopleiding hebben gekozen twee redeneringen mogelijk: (a) deze vrouwen zijn volledig aan een vrouwelijke socialisering ontsnapt; in dit geval zullen ze dezelfde preferenties voor banen hebben als hun mannelijke collega's; of (b) ze zijn alleen ten dele aan de specifieke vrouwelijke socialisering ontsnapt, waardoor ze wel hebben gekozen voor een 'mannelijke' beroepsopleiding, maar toch nog een sterk intrinsieke arbeidsoriëntatie overhouden. In dit geval zullen zij andere banen dan hun mannelijke collega's prefereren. Afgaande op socialiseringseffecten valt dus zowel naar een ontsnappings- als ook naar een doorwerkingshypothese te argumenteren.

De aanname van differentiële sterkte van socialisering is reeds door Merton ter verklaring van afwijkend gedrag gebruikt (cf. Merton, 1957) en heeft dus een beroemde voorloper. Deze aanname heeft echter als nadeel dat elke empirische bevinding ad hoc kan worden verklaard door te kiezen of voor een volledige socialisering of voor een gedeeltelijke ontsnapping aan socialiseringseffecten. Bovendien is het juist voor een sociologische studie belangrijk om na te gaan in hoeverre wensen niet als geïnternaliseerde waarden, maar als instrumentele doelstellingen geïnterpreteerd kunnen worden, omdat het dan pas mogelijk wordt om sociaal-structurele invloeden op het gedrag zelf te modelleren (cf. Lindenberg, 1984a). Maakt het bijvoorbeeld voor de baanvoorkeur van vrouwen iets uit of zij een partner hebben of niet? Is de afstand woon/werk relevant? Zijn er structurele condities aan te wijzen die de voorkeur voor parttime banen aannemelijk maken? Het is zeer aannemelijk dat bij voorkeuren voor banen leereffecten een rol spelen, maar hoe zijn deze te modelleren zonder de genoemde nadelen van de socialiseringstheorie? In de volgende paragraaf wordt een theorie van het levensperspectief voorgesteld die socialiseringseffecten combineert met instrumentele

---

voorkeuren. Deze theorie heeft niet de genoemde nadelen van de 'eenvoudige' socialiseringstheorie en kan daarom met de human capital-theorie worden geconfronteerd.

## 2.2 De levensperspectief-theorie

Op zeer algemeen niveau kan worden gezegd dat mensen streven naar *welzijn* en *aanzien* (zie Lindenberg, 1984b). Dit kan worden vertaald als een algemeen streven naar *inkomen*, *sociale goedkeuring* en *vrij besteedbare tijd* (Van Doorne-Huiskes, 1979; Tazelaar, 1980; Schippers, 1987). We verwachten dat vrouwelijke en mannelijke afgestudeerden zullen streven naar zoveel mogelijk inkomen, sociale goedkeuring en vrij besteedbare tijd onder de gegeven omstandigheden. Van groot belang zijn de sociaal-structurele mogelijkheden om deze doelen te bereiken (zogenoeten 'sociale produktiefuncties', Lindenberg, 1984b, 1990). Mede door de invloed van socialisering liggen in onze maatschappij de mogelijkheden voor het verwerven van deze drie doelen voor mannen en vrouwen systematisch verschillend. Mannen verwerven sociale goedkeuring (in de vorm van status) en inkomen in hun betaalde loopbaan. Terwijl deze mogelijkheid in beginsel ook voor vrouwen openstaat, kunnen vrouwen sociale goedkeuring (in de vorm van gedragsbevestiging en positief affect) eveneens door het huishouden en opvoeden van kinderen verwerven. Tevens kunnen ze inkomen en sociale goedkeuring (status) indirect via hun mannelijke partner krijgen. Door de aanwezigheid van een alternatieve loopbaan van moeder en echtgenoot bezitten vrouwen, in tegenstelling tot mannen, een uitvluchtmogelijkheid voor de betaalde loopbaan. Anders gesteld: voor mannen betekent 'loopbaan' alleen 'betaalde loopbaan', terwijl de 'loopbaan' voor vrouwen meer vormen aan kan nemen: de onbetaalde loopbaan (thuis), de betaalde loopbaan of een combinatie van beide loopbanen. Deze verschillende sociale produktiefuncties voor vrouwen en mannen beïnvloeden op hun beurt de manier waarop men zijn of haar leven in de toekomst denkt te richten. Saharso en Westerbeek (1983) noemen deze planning 'levensperspectief'.

Omdat vrouwen, in tegenstelling tot mannen, sociale goedkeuring en inkomen op twee verschillende mogelijkheden kunnen verwerven, worden zij geacht ook een dubbel levensperspectief te hebben. Hierdoor zouden vrouwen minder geneigd zijn om, in tijden van moeilijkheden in de betaalde loopbaan, alles op alles te zetten voor het oplossen van deze moeilijkheden. Mannen zouden in deze situaties door de afwezigheid van een alternatieve loopbaan, worden 'gedwongen' alles op alles te zetten voor het oplossen van deze moeilijkheden. Immers, het verrichten van betaalde arbeid vormt de enige mogelijkheid voor mannen voor het verwerven van inkomen en sociale goedkeuring.

Op grond van het vorenstaande kan het idee zijn gewekt dat vrouwen, ten opzichte van mannen, in het voordeel zijn door de ruimere mogelijkheden die zij hebben om hun doelen te bereiken. Dit is echter niet het geval. Hoewel combinaties van beide loopbanen mogelijk zijn, zal in het algemeen gelden dat hoe sterker vrouwen op de ene loopbaan zijn gericht, dit des te meer zal gaan ten koste van de andere loopbaan. Dit in tegenstelling tot mannen, die maar één legitieme mogelijkheid hebben voor het verwerven van inkomen en sociale goedkeuring. Anders dan bij vrouwen geldt voor mannen dat het hebben van een betaalde loopbaan en het hebben van kinderen hand in hand kan gaan. De kos-

---

ten van het verzorgen van de kinderen komen in dit geval op het conto van de vrouwelijke partner.

Wat betekent het hebben van een dubbel levensperspectief nu voor het voorkeurspatroon voor bepaalde typen banen voor vrouwen? Allereerst heeft het bezitten van een alternatief consequenties voor de waardering van het aspect *tijd* in een baan. Voor vrouwen verwachten we hieromtrent een andere afweging dan van mannen. Waar mannen een tweevoudige afweging maken, namelijk tussen betaalde arbeid en vrij besteedbare tijd, maken vrouwen een drievoudige afweging: onbetaalde arbeid, betaalde arbeid en vrij besteedbare tijd. Hieruit volgt de hypothese dat vrouwen, in vergelijking met mannen, betaalde banen zullen prefereren waarvan ze nu en in de toekomst naast vrij besteedbare tijd ook tijd voor de onbetaalde loopbaan verwachten. Dit geldt niet alleen voor het aantal uren werken maar ook voor de 'gulzigheid' (Coser, 1974) van de baan. Telt men de tijd voor de onbetaalde loopbaan op bij de (ten opzichte van de werkuren) vrij besteedbare tijd, dan volgt dat vrouwen een grotere voorkeur voor vrij besteedbare tijd zullen hebben dan mannen.

In het algemeen kan worden aangenomen dat zowel bij vrouwen als bij mannen de veronderstelling leeft dat, naarmate de *promotiemogelijkheden* in een baan stijgen, de vereiste 'commitment' (betrokkenheid, verbondenheid) van de baan eveneens stijgt. Anders gezegd: een baan met goede promotiemogelijkheden vraagt veel aan tijd, moeite en inspanning en aan bereidheid om ten tijde van een tijdsconflict prioriteit aan de baan te geven. In het algemeen kan dus worden verwacht dat vrouwen door hun dubbel levensperspectief een voorkeur zullen hebben voor banen met een lager commitment. Of wel: in vergelijking met mannen wordt verwacht dat vrouwen in mindere mate de banen met goede promotiemogelijkheden ambiëren.

Omdat banen met een goede promotiemogelijkheid meestal ook beter betaald worden, heeft deze voorkeur wel als neveneffect dat *inkomen* een minder belangrijke rol voor vrouwen dan voor mannen bij de baankeuze zal spelen. Er is echter nog een andere reden voor dit effect: omdat vrouwen ook indirect via een mannelijke partner voor inkomen kunnen zorgen, zal voor hen inkomen in een betaalde baan minder belangrijk zijn dan voor mannen.

Vatten we het vorenstaande samen, dan kunnen we de hypothese formuleren dat vrouwen voorkeur hebben voor andere aspecten in banen dan mannen. Vrouwen hebben meer voorkeur dan mannen voor banen waarvan zij nu en in de toekomst een bepaalde mate van vrij besteedbare tijd verwachten en mannen hebben meer voorkeur voor banen met een hoog inkomen en goede promotiemogelijkheden. Deze voorkeuren berusten op een levensperspectief en zijn instrumenteel van aard, maar socialiseringseffecten hebben op hun beurt weer de omstandigheden voor het bereiken van inkomen, sociale goedkeuring en vrij besteedbare tijd (en daarmee het levensperspectief) beïnvloed. Daarmee zijn socialiseringseffecten wel degelijk in de 'levensperspectief-theorie' opgenomen.

Tegenover de hypothesen zoals die zijn geformuleerd op grond van de levensperspectieftheorie staat de hypothese uit de human capital-theorie, dat vrouwen die een 'mannelijke' hogere beroepsopleiding hebben gevolgd ook 'mannelijke' voorkeuren voor banen zullen hebben. De vraag welke van de twee reeksen van hypothesen empirische toetsing beter kan doorstaan wordt in de volgende paragraaf beantwoord. Daarna wordt de vraag beantwoord waarom vrouwen niet alleen van mannen, maar ook onderling verschillen.

### 3 Het onderzoek

#### 3.1 Opzet

Voor het nagaan van het levensperspectief en de voorkeuren voor bepaalde typen banen is een vragenlijst opgesteld. Aan, in juni 1988 afgestudeerde, vrouwen en mannen met of een hogere technische opleiding (hto), richting bouwkunde of een hogere economische en administratieve opleiding (heao) verspreid over Nederland is gevraagd deze vragenlijst in te vullen en te retourneren. Hierbij zijn alleen die richtingen van de hto-bouwkunde en de heao geselecteerd waar het percentage vrouwen kleiner is dan 20. In totaal zijn 190 (response 65 procent) ingevulde vragenlijsten terugontvangen. Deze waren als volgt over de twee typen 'mannelijke' opleidingen verdeeld: 6 vrouwen en 43 mannen van een hto-bouwkunde (54 procent response) en 59 vrouwen en 82 mannen van een heao (69 procent response).

#### 3.2 Levensperspectief van vrouwen en mannen

Allereerst zal worden nagegaan in hoeverre het levensperspectief tussen vrouwen en mannen verschilt. Het levensperspectief is nagegaan door de afgestudeerden te vragen, welke verwachtingen ze hebben over tien jaar omtrent (1) baan, (2) partner en (3) kinderen. Verwacht wordt dat vrouwen vaker dan mannen een parttime baan verwachten te hebben en vaker dan mannen verwachten een werkende partner te hebben. Omgekeerd wordt verwacht dat mannen vaker dan vrouwen verwachten een fulltime baan te hebben over tien jaar en verwachten een partner te hebben die voor het huishouden zorgt. Tevens wordt - op basis van het dubbel levensperspectief van vrouwen en de verwachting van de mannen die zowel een fulltime baan als kinderen over tien jaar prefereren - verwacht dat vrouwen vaker dan mannen verwachten over tien jaar geen kinderen te hebben. In tabel 1 worden voor de verschillende antwoorden van de drie deelvragen van het levensperspectief - baan, partner en kinderen - de verschillende percentages gegeven.

Gevonden wordt dat significant meer mannen dan vrouwen (93 procent vs 68 procent) over tien jaar verwachten een fulltime baan te hebben; één op de drie vrouwen (versus één op de veertien mannen) verwacht over tien jaar een part-

Tabel 1 *Verwachtingen van vrouwen en mannen over tien jaar wat betreft baan, partner en kinderen*

<i>Levensperspectief</i>		<i>Vrouwen</i>	<i>Mannen</i>
<i>Baan</i>	fulltime baan	68%	93%
	parttime baan	32%	7%
	geen baan	-	-
<i>Partner</i>	werkende partner	97%	70%
	huisvrouw/-man	-	28%
	partner in ander huis	3%	1%
	geen partner	-	1%
<i>Kinderen</i>	kind(eren)	61%	88%
	geen kind	39%	12%

time baan te hebben ( $X^2(1)=18.43$ ,  $p<.001$ ). Meer vrouwen dan mannen verwachten over tien jaar een werkende partner te hebben (97 procent van de vrouwen tegen 70 procent van de mannen);  $X^2(2)=19.89$ ,  $p<.001$ . Meer dan een kwart van de mannen (28 procent en niemand van de vrouwen) spreekt de verwachting uit over tien jaar een partner te hebben, die met hem in een huis woont en voor het huishouden zorgt. Bijna niemand kiest voor een partner in een andere woning (2 vrouwelijke en 1 mannelijke student) of voor geen partner (1 man). Het merendeel van de hto-bouwkunde en de hto-afgestudeerden verwacht over tien jaar kinderen te hebben. Vrouwen doen dit echter significant minder (61 procent) dan mannen (88 procent):  $X^2(1)=4.82$ ,  $p<.05$ .

Het vorenstaande lijkt een eerste winstpunt voor de levensperspectieftheorie. Ondanks het volgen van een 'mannelijke' hogere beroepsopleiding hebben vrouwelijke afgestudeerden een ander levensperspectief dan de mannelijke afgestudeerden: ze verschillen in hun verwachtingen omtrent een baan, omtrent de hoedanigheid van hun (toekomstige) partner en ze verschillen in hun verwachtingen omtrent het hebben van kinderen. Al deze gevonden verschillen zijn in de richting die door de levensperspectieftheorie wordt voorspeld. Op grond van de levensperspectieftheorie wordt verwacht dat deze verschillende onderdelen van het levensperspectief - baan, kinderen en partner - niet onafhankelijk van elkaar zijn. Voor vrouwen wordt een negatief verband verwacht tussen enerzijds kinderen en anderzijds een baan<sup>1</sup>: ze verwachten één van beide over tien jaar. Dit betekent dat wordt verwacht dat de combinatie 'parttime baan - kinderen' en de combinatie 'fulltime baan - geen kinderen' vaker voorkomen bij vrouwen dan de overige twee combinaties ('parttime baan - geen kinderen' en 'fulltime baan - kinderen'). Bij mannen wordt een positieve relatie tussen het hebben van kinderen en een fulltime baan verwacht: ze verwachten beide over tien jaar. Verwacht wordt dat de overige drie combinaties sporadisch voorkomen bij mannen. In tabel 2 worden de verschillende percentages vrouwen en mannen voor de verschillende vier combinaties van baan en kinderen gegeven.

Tabel 2 *Percentages vrouwen en mannen voor de verschillende vier combinaties van baan en kinderen.*

<i>Levensperspectief</i>	<i>Vrouwen</i>	<i>Mannen</i>
fulltime baan en geen kinderen	35%	9%
fulltime baan en kinderen	33%	84%
parttime baan en geen kinderen	6%	3%
parttime baan en kinderen	26%	4%

Bij vrouwen blijken de twee combinaties - 'fulltime baan - geen kinderen' en 'parttime baan - kinderen' - zoals werd verwacht inderdaad vaak voor te komen, respectievelijk 35 procent en 26 procent van de vrouwen verwacht die betreffende combinatie over tien jaar. Tegen de verwachting in blijkt ook de combinatie 'fulltime baan - kinderen' vaak voor te komen: eenderde van de vrouwen (33 procent) verwacht zowel een fulltime baan als kinderen te hebben over tien jaar. Wel wordt er een negatief verband tussen baan en kinderen gevonden ( $\phi=.41$ , significant op  $p<.001$ ): van de groep vrouwen die over tien jaar een fulltime baan prefereert, verwacht 53 procent geen kinderen, terwijl van de groep vrou-

wen die over tien jaar een parttime baan prefereert, 90 procent verwacht kinderen te hebben. Dit negatieve verband tussen fulltime baan en kinderen is bij mannen afwezig. Bij de mannen blijkt de combinatie 'fulltime baan - kinderen' duidelijk favoriet: 84 procent van de mannen verwacht over tien jaar zowel een fulltime baan als kinderen te hebben. De overige drie combinaties komen zoals werd verwacht minder frequent voor (9 procent, 3 procent en 4 procent van de mannen).

Uit het vorenstaande kan worden geconcludeerd dat het levensperspectief van vrouwelijke afgestudeerden van 'mannelijke' hogere beroepsopleidingen meer dubbel is dan dat van mannelijke afgestudeerden: ze verwachten minder vaak dan mannen in de toekomst een volledig betaalde baan te hebben. Daarbij lijkt de keuze voor vrouwen voor een fulltime baan meer negatief gekoppeld te zijn aan de keuze voor kinderen dan dat bij mannen het geval is. Waar mannen overwegend kiezen voor zowel een fulltime baan en kinderen lijken vrouwen meer het één (een parttime baan en kinderen) of het ander (fulltime baan en geen kinderen) te kiezen.

### *3.2 Voorkeuren van vrouwen en mannen*

Een duidelijke voorkeur hebben met betrekking tot een bepaald aspect in een baan zal met name tot uiting komen in 'het letten' op dat aspect bij het zoeken naar een baan als dit aspect niet als vanzelfsprekend wordt aangenomen en als het geprefereerde alternatief tot de reële mogelijkheden behoort. Of wel: iemand met een sterke voorkeur voor een goed verdienende baan zal met name bij het zoeken naar een baan op het aspect 'inkomen' letten, voor zover hij of zij niet aanneemt dat een hoog inkomen bij de banen die in het oog vallen vanzelfsprekend is. Hetzelfde geldt ook voor promotiemogelijkheden of het aspect tijd. Als men wel een parttime baan prefereert, maar dit aspect niet als vanzelfsprekend veronderstelt, zal men op het aspect 'tijd' letten. Men kan aannemen dat voor de meeste banen noch een hoog inkomen, noch goede promotiemogelijkheden, noch parttime banen vanzelfsprekend zijn, ook niet voor de banen voor hoog opgeleiden. Voor de laatste categorie kan wel worden aangenomen dat realisering van inkomens-, promotie- en tijdspreferenties tot de reële mogelijkheden behoort.

- Op grond van het vorenstaande worden de hypothesen als volgt geformuleerd:
- 1 voor de meeste mannen zal 'fulltime werken' bij een baan sterk geprefereerd en vanzelfsprekend zijn en ze zullen er dus niet op letten. Voor zover ze het toch niet als vanzelfsprekend zien, zullen ze er op letten dat de baan ook echt 'fulltime' is;
  - 2 voor de meeste vrouwen is 'parttime' sterk geprefereerd en niet vanzelfsprekend en ze zullen dus bij de baankeuze op het aspect tijd letten;
  - 3 door de meeste hoogopgeleide mannen wordt een goede promotiemogelijkheid sterk geprefereerd. Deze behoort ook tot de reële mogelijkheden, maar wordt niet als vanzelfsprekend verondersteld: ze zullen dus bij de baankeuze op het aspect promotiemogelijkheden letten;
  - 4 de meeste vrouwen zullen ongeacht de opleiding, geen sterke voorkeur voor promotiemogelijkheden hebben en zij zullen dus bij de baankeuze niet letten op dit aspect;
  - 5 door de meeste hoogopgeleide mannen wordt een hoog inkomen sterk geprefereerd en dit hoort ook tot de reële mogelijkheden, maar wordt niet als van

zelfsprekend verondersteld. Mannen zullen dus bij de baankeuze op het aspect inkomen letten;  
 6 de meeste vrouwen zullen ongeacht de opleiding, geen sterke voorkeur voor een hoog inkomen hebben en ze zullen dus bij de baankeuze niet op dit aspect letten.

De voorkeur voor bepaalde aspecten in een baan werd nagegaan door de volgende vraag: 'Stel dat u in een krant een personeelsadvertentie tegenkomt. De baan lijkt u, qua inhoud, aantrekkelijk. Daarnaast wordt een aantal aspecten, zoals tijd, inkomen en promotiemogelijkheden, van die baan genoemd in de advertentie. Bent u geneigd op deze aspecten te letten en zo ja op welke aspecten let u voornamelijk bij het zoeken naar een baan?'  
 Ter toetsing van de zes geformuleerde hypothesen zijn de verschillen in voorkeuren voor bepaalde typen banen tussen vrouwen en mannen onderzocht. Van de vrouwen en mannen die een baan zoeken let 8 procent vrouwen en 5 procent mannen op geen enkel aspect van een baan (geen sekse-effect). Voor deze vrouwen en mannen is of de inhoud van de baan van groter belang dan de aspecten tijd, inkomen en promotiemogelijkheden of de verschillende aspecten zijn in die mate 'vanzelfsprekend' dat er geen aandacht aan wordt besteed. De overgebleven vrouwen en mannen hebben de vraag beantwoord op welke aspecten ze wel en op welke aspecten ze niet letten. In tabel 3 worden de verschillende preferenties voor vrouwelijke en mannelijke afgestudeerden gegeven.

Tabel 3 *Percentages vrouwen en mannen die op de verschillende aspecten - tijd, inkomen en promotiemogelijkheden - letten bij het zoeken naar een baan.*

Aspecten	Vrouwen	Mannen
Tijd (aantal uren)	65%	42%
fulltime baan	7%	42%
parttime baan	58%	-
Promotiemogelijkheden	49%	63%
Inkomen	37%	56%

Van de vrouwen en mannen letten significant meer vrouwen (65 procent) dan mannen (42 procent) op het aspect *aantal uren in de week* ( $X^2(1)=8.22, p<.05$ ). Van de vrouwen zegt 89 procent op dit aspect te letten omdat ze een parttime baan prefereren. Alle mannen, die op dit aspect letten, melden dat ze dit doen uit het oogpunt van hun preferentie voor een fulltime baan. Anders gesteld: van de vrouwen let 35 procent niet op het aspect 'tijd' in een baan, 58 procent let op dit aspect uit het oogpunt van een parttime baan en slechts 7 procent let op dit aspect uit het oogpunt van een fulltime baan. Bij de mannen let 58 procent niet op het aspect 'tijd' bij het zoeken naar een baan; 42 procent let op dit aspect uit het oogpunt van een fulltime baan en niemand van de mannelijke respondenten let op dit aspect uit het oogpunt van een parttime baan. Hiermee worden de eerste en tweede hypothese bevestigd. De meeste mannen letten niet op het aspect tijd bij de baankeuze en voor zover ze wel op dit aspect letten - het dus niet vanzelfsprekend vinden - doen ze dit vanuit hun preferenties voor een fulltime baan. De meeste vrouwen echter letten wel op dit aspect bij de baankeuze. Parttime werk is daarbij sterk geprefereerd.

---

Van de mannen let 63 procent en van de vrouwen let 49 procent bij de baankeuze op het aspect *promotiemogelijkheden* (tendens dat mannen vaker op dit aspect letten dan vrouwen:  $X^2(1)=1.95$ ,  $p=.12$ ). Met deze percentages mannen en vrouwen, die dit aspect niet als vanzelfsprekend beschouwen bij de baankeuze en het sterk prefereren, is het mogelijk de derde en vierde hypothese te bevestigen. Er moet echter worden opgemerkt dat het voor de vierde hypothese maar een overwinning op het nippertje is. De derde hypothese kan duidelijk worden bevestigd: door de meeste mannen (bijna tweederde van de mannen) wordt op dit aspect gelet bij de baankeuze. Met betrekking tot de vierde hypothese wordt gevonden dat 51 procent van de vrouwen geen sterke voorkeur heeft voor het aspect *promotiemogelijkheden* bij de baankeuze. Duidelijk zal zijn dat dit geen sterke bevestiging van de hypothese kan worden genoemd. Mannen letten vaker dan vrouwen op het aspect *inkomen*: ( $X^2(1)=3.49$ ,  $p<.05$ ). Van de vrouwen let iets meer dan eenderde (37 procent) op het aspect *inkomen* in een baan, bij de mannen let meer dan de helft op dit aspect (56 procent). Met deze resultaten kunnen hypothesen vijf en zes worden bevestigd. Door de meeste (hoogopgeleide) mannen wordt bij de baankeuze een hoog inkomen sterk geprefereerd, maar wordt het niet als vanzelfsprekend verondersteld. De meeste vrouwen hebben geen sterke voorkeur voor het aspect *inkomen* en letten derhalve niet op dit aspect bij de baankeuze.

#### 4 Verschillen tussen vrouwen onderling

##### 4.1 Algemeen

In tegenstelling tot de mannelijke respondentengroep die sterk overeenkomt wat betreft hun verwachting over tien jaar (én kinderen én een fulltime baan), komen de verwachtingen van de vrouwen veel minder overeen. Vrouwen zijn, wat betreft hun verwachting over tien jaar omtrent kinderen en een baan, ruwweg in drie categorieën te verdelen. Een derde deel van de vrouwelijke respondenten wil een fulltime baan en geen kinderen, een derde deel wil een fulltime baan en kinderen en een derde deel wil een parttime baan en kinderen. Bovendien wordt gevonden dat de verwachting voor een fulltime baan over tien jaar bij vrouwen negatief gekoppeld is aan de verwachting voor het hebben van kinderen over tien jaar. Hoe kunnen deze verschillen tussen vrouwen onderling worden verklaard? Weer kunnen de human capital-theorie en de levensperspectieftheorie tegenover elkaar worden geplaatst.

##### 4.2 De human capital-verklaring van verschillen in voorkeur tussen vrouwen

Als er verschillen in voorkeuren voor banen tussen vrouwen onderling bestaan, dan heeft dat volgens de human capital-theorie zijn oorzaak in verschillende investeringen in de opleiding. Hoe en waarom zouden de investeringen van vrouwelijke studenten in verschillende 'mannelijke' opleidingen verschillen? Het volgen van een 'mannelijke' hogere beroepsopleiding betekent voor het merendeel van de vrouwen nog altijd: een groot aantal moeilijkheden op de koop toe nemen. Deze moeilijkheden variëren van ongewenst gedrag van medestudenten en docenten, het schoolklimaat, tot moeilijkheden met de (praktijk)lessen (Marinussen, 1987). Voor de (minderheids)positie van vrouwen in

bedrijven is de relatie tussen het percentage vrouwen enerzijds en het ervaren van moeilijkheden anderzijds verwoord in de token-theorie van Moss Kanter (1977). Naarmate, aldus Moss Kanter, vrouwen een kleinere minderheid vormen neemt de kans toe dat zij geïsoleerd staan en seksestereotypisch worden benaderd. Dit houdt in dat ze meer moeite zullen hebben om vertrouwen te winnen, ze meer buiten allerlei informele netwerken blijven en minder stimuleren van leidinggevenden en collega's ontvangen. Doorredenerend, op basis van de token-theorie, betekent dit voor de vrouwen met een 'mannelijke' hogere beroepsopleiding, dat naarmate het percentage vrouwen binnen een opleiding kleiner wordt, de moeilijkheden toenemen. Of wel: vrouwen die bijvoorbeeld een hto-bouwkunde volgen (6 procent vrouwen) ervaren meer moeilijkheden, staan meer geïsoleerd en worden meer seksestereotypisch behandeld dan vrouwen die bijvoorbeeld een havo (18 procent vrouwen) volgen. Dit betekent dat de kosten voor vrouwen met een opleiding waar het percentage vrouwen heel gering is gemiddeld hoger zijn dan die voor vrouwen met een opleiding waar het percentage vrouwen relatief hoog is. Dus, naarmate vrouwen een meer 'mannelijke' hogere beroepsopleiding volgen moet de rendementsverwachting hoger zijn, en zou dus ook een meer 'mannelijk' voorkeurspatroon te vinden moeten zijn. Samenvattend kan de volgende hypothese worden geformuleerd: naarmate vrouwen een opleiding hebben gevolgd waar het percentage vrouwen kleiner is, hebben vrouwen een sterkere voorkeur voor banen met een hoog inkomen en met goede promotiemogelijkheden en vinden ze het aantal uren in een baan van minder belang.

#### *4.3 De levensperspectieftheorie van verschillen in voorkeur tussen vrouwen*

Als er verschillen in voorkeuren voor banen tussen vrouwen te vinden zijn, dan moet volgens de levensperspectieftheorie de oorzaak hiervoor in verschillen van het levensperspectief liggen. Deze verschillen zijn op hun beurt veroorzaakt door verschillen in de huidige omstandigheden voor de realisering van sociale goedkeuring en fysiek welzijn. Naarmate de huidige omstandigheden één van de twee loopbaanmogelijkheden sterker benadrukken, zal het levensperspectief minder dubbel zijn. In technische termen: hoe groter het verschil tussen de twee sociale produktiefuncties, hoe minder dubbel het toekomstperspectief zal zijn. De factoren die hier een rol spelen zijn: het wel of niet hebben van een (vaste) partner, het wel of niet samenwonen, de opleiding van de partner en de gepercipieerde arbeidsmarktkansen van de vrouw.

De onbetaalde loopbaan wordt sterker benadrukt naarmate de vrouw nu reeds algemene doelen via de onbetaalde loopbaan kan bereiken. Verwacht wordt dat naarmate vrouwen vaker een partner hebben, samenwonen, de partner een, aan de vrouw gerelateerde, hoge opleiding heeft (waardoor zijn potentieel arbeidsinkomen hoger dan dat van de vrouw kan zijn) en ze haar arbeidsmarktkansen klein acht, de vrouw met betrekking tot de toekomst meer gericht is op de onbetaalde loopbaan.

De betaalde loopbaan wordt benadrukt wanneer de vrouw denkt goede arbeidsmarktkansen te hebben en geen partner heeft en, als ze een partner heeft, niet samenwoont en een hogere opleiding dan haar partner heeft.

Dit betekent, op een dimensie lopend van primair gericht op de betaalde loopbaan naar primair gericht op de onbetaalde loopbaan, het volgende. Aan het ene (rechtse) uiterste bevinden zich de samenwonende vrouwen van wie de partner

---

relatief hoog is opgeleid en waar de mogelijkheden op de arbeidsmarkt relatief slecht worden geacht. Aan het andere (linkse) uiterste van de dimensie hebben vrouwen zonder een vaste partner en goede arbeidsmarktkansen een positie. Voor deze laatste groep geldt immers dat het alternatief van huisvrouw en moeder op dit moment minimale realiteit bevat. Het bevat hooguit realiteit in de zin van in de toekomst mogelijk iemand tegen *kunnen* komen, waardoor het alternatief realiteit *kan* gaan bevatten.

Zoals eerder opgemerkt wordt het voorkeurspatroon vervolgens verklaard vanuit het levensperspectief: naarmate vrouwen meer (primair) gericht zijn op de onbetaalde loopbaan hebben ze een meer vrouwelijk voorkeurspatroon. Of wel: naarmate vrouwen meer gericht zijn op de onbetaalde loopbaan hebben ze meer voorkeur voor banen waarvan ze nu en in de toekomst een bepaalde mate van vrij besteedbare tijd verwachten (vinden het aspect aantal uren van meer belang) en hebben ze minder voorkeur voor banen met hoog inkomen en goede promotiemogelijkheden (vinden deze aspecten van minder belang).

Ook op dit punt kan de vraag welke twee reeksen van hypothesen empirische toetsing beter kunnen doorstaan worden gesteld en worden beantwoord. Is het voorkeurspatroon van vrouwen nu sterker afhankelijk van het levensperspectief of is het sterker afhankelijk van het percentage vrouwen in een opleiding, waarbij dit laatste als een meer of minder hoge kostenpost wordt opgevat? De empirische toetsing wordt gerapporteerd in de volgende paragraaf.

## 5 Het (tweede) onderzoek

### 5.1 Opzet

Voor het toetsen van de twee reeksen is het niet mogelijk gebruik te maken van de eerder beschreven data. Hoewel onderzoek naar vrouwen met een 'mannelijke' hogere beroepsopleiding noodzakelijkerwijs leidt tot kleine aantallen vrouwen is het aantal vrouwen in het vorige onderzoek, met name bij de groep bouwkundige vrouwen (6) te klein voor het toetsen van de twee reeksen hypothesen. Om deze reden is een nieuw onderzoek gestart. Niet alleen is het aantal richtingen uitgebreid, maar in dit (nieuwe) onderzoek is ook gekozen voor een verfijnde methodiek voor zowel het meten van het levensperspectief als voor het meten van de voorkeuren. Voor dit onderzoek zijn de volgende 'mannelijke' hogere beroepsopleidingen geselecteerd: vier richtingen van het hoger technisch onderwijs: bedrijfskunde, bouwkunde, chemische technologie, informatica; één richting van de hogere landbouwschool (hls) Nederlandse landbouw en één richting van de hogere economische en administratieve opleiding: bedrijfseconomie. De selectie van de opleidingen is tot stand gekomen via twee criteria, te weten: de in aanmerking komende hbo-richting moet minimaal 30 vrouwelijke afgestudeerden per jaar hebben, en de in aanmerking komende hbo-richting moet 75 procent of meer mannen tellen. Het eerste criterium is geformuleerd in verband met de non-response enerzijds en anderzijds, en daarmee deels gerelateerd met de verschillende aannames bij de statistische toetsing. De reden voor het opstellen van het tweede criterium zal duidelijk zijn.

Aan een groot aantal vrouwelijke studenten, die na alle verwachting in juni 1989 zouden afstuderen, is in april 1989<sup>2</sup> gevraagd een vragenlijst in te vullen. In totaal hebben 84 vrouwelijke studenten (response 51 procent) deze vragenlijst

ingevuld. In tabel 4 worden de aantallen vrouwen per studierichting gegeven.

Tabel 4 De verdeling van de vrouwelijke respondenten over de zes studierichtingen

<i>Studierichtingen</i>	<i>n</i>
hto-bedrijfskunde	17
hto-bouwkunde	11
hto-chemische technologie	9
hto-informatica	4
hls-Nederlandse landbouw	16
heao-bedrijfseconomie	27
totaal	84

## 5.2 Resultaten

### *Levensperspectief*

Het levensperspectief is nagegaan door de respondenten te vragen van een negental beweringen aan te geven hoe groot de verwachting is dat de uitspraak in de toekomst (over tien jaar) werkelijkheid zal worden. Het antwoord kon worden gegeven door één van de getallen 1, 2, 3, 4 of 5 te omcirkelen, waarbij 1 de betekenis 'heel lage verwachting dat de bewering werkelijkheid wordt' kende en 5 'heel hoge verwachting dat de bewering werkelijkheid wordt'. De negen beweringen betroffen de volgende onderwerpen: (1) fulltime baan; (2) parttime baan; (3) baan in het onderwijs; (4) onderzoeksbaan; (5) beleidsbaan; (6) aan de top komen van een organisatie; (7) partner; (8) getrouwd zijn; (9) kinderen hebben.

Voor het construeren van de dimensie 'sterk gericht op de betaalde loopbaan - sterk gericht op de onbetaalde loopbaan' is allereerst een factoranalyse over de negen items (oblique geroteerd) uitgevoerd. De factoranalyse geeft drie duidelijke factoren weer, die samen 63 procent van de totale variantie verklaren.<sup>3</sup> Op de eerste factor laden de drie items (factorladingen >.81) die de onbetaalde loopbaan lijken te vertegenwoordigen: 'partner', 'getrouwd zijn', 'kinderen hebben'. De tweede factor lijkt juist de andere loopbaan, betaalde loopbaan, weer te geven: de items 'fulltime baan', 'beleidsbaan' en 'aan de top verwachten te komen' laden hoog op deze factor (factorladingen >.70). De overige drie items - 'parttime baan', 'baan in het onderwijs' en 'onderzoeksbaan' - laden hoog op de derde factor (factorladingen >.62). In deze derde factor lijken die banen te worden verenigd die, op hbo-niveau, redelijkerwijs in parttime verband uitgeoefend kunnen worden.

Voor de dimensie zijn vervolgens de drie hoog-ladende items van de eerste twee factoren opgeteld en gestandaardiseerd (tussen 0 en 1) en is het verschil tussen de twee factoren berekend. Dit betekent dat vrouwen die sterk gericht zijn op de betaalde loopbaan (en weinig gericht zijn op de onbetaalde loopbaan), dus: 0 min 1, een waarde van -1 hebben en zich aan de linkerkant van de dimensie bevinden. De sterk op de onbetaalde loopbaan gerichte vrouwen bevinden zich (1 min 0) aan het andere uiterste van de dimensie (waarde 1). Een waarde in de buurt van de nul duidt op een even sterke gerichtheid naar de onbetaalde als naar de betaalde loopbaan. Dit kan zowel op beide factoren een heel lage verwachting (0 - 0) als een heel hoge verwachting (1 - 1) betekenen.

Voor het toetsen van de hypothese dat de huidige omstandigheden - partner, samenwonen, opleiding partner en kansen op de arbeidsmarkt - het levensperspectief van de vrouwen verklaren is een regressievergelijking opgesteld met de volgende variabelen: SWPART (0=geen partner, 1=wel een partner maar niet samenwonen en 2=samenwonen), OPLPART (0=lagere opleiding, 1=gelijke opleiding en 2=hogere opleiding dan de vrouw) en KANS (dummy, 1=goede tot zeer goede gepercipieerde mogelijkheden op de arbeidsmarkt). In tabel 5 worden voor de verschillende variabelen de Beta's gegeven.

Tabel 5 *Regressie-analyse met afhankelijke variabele levensperspectief*

<i>Variabelen</i>	<i>Beta's</i>	<i>T</i>	<i>sign T</i>
SWPART	.49	4.27	.001
OPLPART	.08	.80	.426
KANS	.43	-5.12	.000
(Constant)		11.02	.000

$R^2=.52$ ,  $F(3,75)=15.69$ ,  $p<.001$

Met behulp van de bovengenoemde variabelen blijkt het mogelijk 52 procent van de variantie te verklaren. Of wel: het levensperspectief van vrouwen kan voor 52 procent verklaard worden vanuit de huidige omstandigheden van de vrouwen, waarbij met name het wel of niet hebben van een partner en het wel of niet samenwonen en de geachte mogelijkheden op de arbeidsmarkt significant van invloed zijn. De opleiding van de partner blijkt weinig bij te dragen. Het hebben van een partner is blijkbaar meer bepalend voor het toekomstbeeld van de vrouwen dan de opleiding van de partner.

Naast de bevestiging in het eerste deel van het artikel dat vrouwen en mannen een verschillend levensperspectief hebben, bevestigen deze resultaten dat vrouwen onderling verschillen in hun levensperspectief. Het is zeer wel mogelijk vanuit de huidige omstandigheden van de vrouwen het levensperspectief te voorspellen. Belangrijker is nu echter het toetsen van de hypothese dat het levensperspectief invloed heeft op de voorkeuren voor bepaalde typen banen. Dit wordt in de volgende paragraaf gedaan.

### 5.3 *Voorkeuren voor bepaalde typen banen*

In plaats van de vraag op welke criteria er wordt gelet bij het zoeken naar een baan, is in dit onderzoek gebruik gemaakt van de SMART-techniek (Winterfeldt en Edwards, 1985). Het voornaamste voordeel van deze techniek, ten opzichte van de eerder gebruikte methode, is de winst wat betreft de nauwkeurigheid en de gedetailleerdheid waarop de voorkeuren voor de personen in beeld worden gebracht. De methode bestaat uit twee onderdelen. Enerzijds wordt aan de respondenten gevraagd zeven aspecten - inkomen, soort dienstverband, aantal uren per week, reistijd, functieniveau, promotiemogelijkheden en regelmatig<sup>4</sup> - op belangrijkheid te rangschikken. Aan de andere kant wordt de respondenten gevraagd kenmerken van de aspecten - bijvoorbeeld bij aantal uren '10 uren', '20 uren', '25 uren' etc. - op gewenstheid te rangschikken. Achter elk van de aspecten en de kenmerken van de aspecten was een lijnstuk van 70 mm getekend waarop de belangrijkheid van de aspecten kon worden aangegeven. In dit

artikel zal, uit het oogpunt van de hypothesen, alleen het deel van de waardering van de aspecten worden gerapporteerd.

Voor het toetsen van de hypothesen zijn de zes studierichtingen in drie categorieën verdeeld, te weten:

- 1 percentage vrouwen kleiner dan 10: hto-bedrijfskunde en hto-bouwkunde;
- 2 percentage vrouwen tussen de 10 en 15: hto-chemische technologie, hto-informatica en hls-Nederlandse landbouw en
- 3 percentage vrouwen groter dan 15: heao-bedrijfseconomie.

Eveneens zijn de vrouwen wat levensperspectief betreft in drie categorieën verdeeld, te weten:

- 1 sterk gericht op de betaalde loopbaan, waarde tussen -1.00 en -.35;
- 2 middenmoot, waarde tussen -.35 en .35; en
- 3 sterk gericht op de onbetaalde loopbaan, waarde tussen .35 en 1.00.

Allereerst worden de toegekende waarden voor de aspecten aantal uren, inkomen en promotiemogelijkheden nader bekeken. De levensperspectieftheorie voorspelt dat, naarmate vrouwen meer gericht zijn op de onbetaalde loopbaan, ze de aspecten inkomen en promotiemogelijkheden minder van belang vinden en het aspect aantal uren per week meer waarderen (of wel: een hogere waarde voor dit aspect). Uitgaande van het mechanisme van de rendementsverwachting uit de human capital-theorie wordt verwacht dat, naarmate vrouwen een opleiding met een kleiner percentage vrouwen hebben gevolgd, ze promotiemogelijkheden en inkomen in een baan meer waarderen en aantal uren per week minder van belang vinden.

De waarden worden gegeven in tabel 6, uitgesplitst naar enerzijds het levensperspectief en anderzijds het percentage vrouwen.

Tabel 6 *De waarderingen voor de aspecten aantal uren, inkomen en promotiemogelijkheden, uitgesplitst naar levensperspectief en percentage vrouwen (range van 0 - totaal niet van belang - naar 70 - meest van belang geacht)*

	<i>Aantal uren</i>	<i>Inkomen</i>	<i>Promotiemogelijkheid</i>
<i>Levensperspectief</i>			
betaalde loopbaan	36.3	56.1	44.5
middenmoot	47.8	44.8	41.0
onbetaalde loopbaan	51.1	42.8	36.8
<i>Percentage vrouwen</i>			
minder dan 10%	41.9	43.0	38.7
tussen 10% en 15%	48.7	45.6	36.4
tussen 15% en 20%	46.9	45.5	46.3

Voor het toetsen van de hypothesen zijn een drietal ANOVA's uitgevoerd, met respectievelijk de waarden voor het aantal uren, inkomen en promotiemogelijkheden als afhankelijke variabelen en telkens 'levensperspectief' en 'percentage vrouwen' als onafhankelijke variabelen.

*Aantal uren:* In de ANOVA met de toegekende waardering voor het aspect aantal uren als onafhankelijke variabele wordt de factor 'levensperspectief' signifi-

cant gevonden:  $F(2,80) = 4.10$ ,  $p < .02$ . Dit in tegenstelling tot de factor 'percentage vrouwen':  $F(2,80) = .36$ , n.s. Uit de tabel (tabel 6) en de ANOVA blijkt dat naarmate vrouwen meer gericht zijn op de onbetaalde loopbaan ze het aspect aantal uren per week van meer belang vinden. In de wedstrijd levensperspectief - rendementsverwachting betekent dit een winstpunt voor de levensperspectieftheorie: de waardering van het aspect aantal uren in een baan is afhankelijk van het levensperspectief van de vrouwen en is niet afhankelijk van het percentage vrouwen in een opleiding.

*Inkomen:* In de volgende ANOVA is inkomen de afhankelijke variabele. Ook in dit deel is er winst voor de levensperspectieftheorie. De onafhankelijke factor 'levensperspectief' wordt significant gevonden ( $F(2,80) = 3.21$ ,  $p < .05$ ): naarmate vrouwen meer gericht zijn op de onbetaalde loopbaan vinden ze het aspect inkomen in een baan van minder belang. Ook hier wordt de onafhankelijke factor 'percentage vrouwen' niet significant gevonden:  $F(2,80) = .27$ , n.s.

*Promotiemogelijkheden:* In de derde ANOVA komt geen echte winnaar uit de bus. Er wordt een tendens in de verwachte richting gevonden dat het levensperspectief invloed heeft op de waardering van het aspect promotiemogelijkheden,  $F(2,80) = 2.34$ ,  $p < .10$ . De waardering van dit aspect blijkt niet te worden beïnvloed door het percentage vrouwen:  $F(2,80) = 1.03$ , n.s.

De voorkeuren van de respondenten blijken niet voorspeld te kunnen worden door de huidige omstandigheden. In de regressievergelijkingen met de huidige omstandigheden als onafhankelijke factoren worden de toegekende waarden voor aantal uren, inkomen en promotiemogelijkheden respectievelijk voor 3, 5 en 6 procent verklaard.

De resultaten uit dit tweede onderzoek laten zien dat vrouwen met 'mannelijke' hogere beroepsopleidingen verschillen in hun voorkeurspatronen voor bepaalde typen banen en dat deze verschillen verklaard kunnen worden. Samenvattend kan worden gesteld dat het percentage vrouwen van een 'mannelijke' hogere beroepsopleiding geen invloed heeft op de voorkeur voor bepaalde aspecten in een baan, terwijl het levensperspectief de voorkeuren wel beïnvloedt. De levensperspectieftheorie verklaart de voorkeuren dus beter dan de human capital-theorie (aangevuld met Moss Kanters token-theorie).

## 6 Conclusie

Welke voorkeuren voor banen hebben vrouwen die een 'mannelijke' hogere beroepsopleiding hebben gevolgd? Prefereren vrouwen dezelfde soort banen als mannen nadat zij een 'mannelijke' beroepsopleiding hebben gevolgd? Wat voor voorspellingen hieromtrent kan men maken en op basis van welke theorieën? Hoe komen de voorspellingen in empirisch onderzoek uit?

In het eerste onderzoek werd op basis van de human capital-theorie een hypothese over voorkeuren van mannen en vrouwen voor banen opgesteld: vrouwen ontsnappen aan hun 'vrouwelijke' voorkeurspatronen voor bepaalde typen banen door het volgen van een 'mannelijke' hogere beroepsopleiding. Deze hypothese werd geconfronteerd met de levensperspectieftheorie die beweert dat voorkeuren

voor banen afhankelijk zijn van het levensperspectief en dat zelfs vrouwen met een 'mannelijke' beroepsopleiding een ander (namelijk dubbel) levensperspectief hebben dan mannen, waardoor zij niet aan het 'vrouwelijke' voorkeurspatroon kunnen ontsnappen, ook niet wanneer zij een 'mannelijke' beroepsopleiding volgen. De empirische toetsing bevestigt de levensperspectief-verklaring. In het tweede onderzoek werden deze zelfde theorieën toegepast op de vraag waarom er verschillen in voorkeuren voor banen tussen vrouwen onderling bestaan. Op basis van de human capital-theorie (aangevuld met de token-theorie van Moss Kanter) werd voorspeld dat met een toenemend percentage vrouwen in een opleiding de (psychische) studiekosten van vrouwen afnemen, waardoor tevens de rendementsverwachtingen van de studie kleiner worden en het voorkeurspatroon voor banen dus 'vrouwelijker' wordt. De levensperspectieftheorie voorspelt dat het levensperspectief van vrouwen afhankelijk is van de huidige omstandigheden die de betaalde en onbetaalde loopbaan verschillend benadrukken (zoals het wel of niet hebben van een (vaste) partner, het wel of niet samenwonen, de opleiding van de partner en de gepercipieerde arbeidsmarktkansen van de vrouw). De voorkeuren voor banen hangen volgens deze theorie af van het levensperspectief, waardoor de huidige omstandigheden van de vrouw haar voorkeuren voor een baan via het levensperspectief beïnvloeden. Ook hier bevestigde de empirische toetsing de levensperspectieftheorie. Het meest opvallende aan deze theorie is de voorspelde (en empirisch bevestigde) hardnekkigheid van het voorkeurproducerend mechanisme: zelfs vrouwen met een 'mannelijke' hogere beroepsopleiding, die op meerdere terreinen - geld, tijd en het overwinnen van allerlei moeilijkheden - hebben geïnvesteerd lijken nauwelijks aan een 'vrouwelijk' voorkeurspatroon te kunnen ontsnappen. Het hebben van een partner maakt de ontsnappingskans voor hen (ongeacht hun investeringen voor het 'mannelijke' beroepsleven) wel heel klein. Met behulp van de uit dit onderzoek verkregen resultaten is het mogelijk een verbinding te leggen met de verschillen in arbeidsmarktposities van vrouwen en mannen met 'mannelijke' hogere beroepsopleiding. In de inleiding werd op grond van een groot aantal rapporten (Schaufeli, 1985; NIRIA, 1985; Marinussen, 1986; HBO-Raad, 1988) een verschil in arbeidsmarktposities geconstateerd: vrouwen met 'mannelijke' hogere beroepsopleidingen hebben in het algemeen minder gunstige arbeidsmarktposities dan mannen met een gelijke opleiding. Ondanks een gelijke opleiding verschillen vrouwen en mannen in hun baankeuze. Deze baankeuze kan voor een deel de oorzaak zijn van verschillen in arbeidsmarktposities van vrouwen en mannen met 'mannelijke' hogere beroepsopleidingen.

*Dit onderzoek is uitgevoerd in het kader van een langer lopend, door de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek gedeeltelijk gefinancierd, promotie-onderzoek aan het ICS, met de titel 'Arbeidsmarktposities van vrouwen met hogere beroepsopleidingen, die overwegend door mannen worden gevolgd' (500-279-102).*

#### **Noten**

- <sup>1</sup> Daar het merendeel van de respondenten verwacht over tien jaar een partner te hebben en het hebben van kinderen vrijwel altijd samen zal gaan met het hebben van een partner is de variabele partner in de hier beschreven analyse niet meegenomen.

<sup>2</sup> Ditzelfde is aan een groot aantal mannen gevraagd, deze resultaten worden echter niet in dit artikel beschreven.

<sup>3</sup> De factoranalyse over de negen items ziet er als volgt uit:

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
fulltime	.02	.71	.03
parttime	.05	.29	.63
onderwijs	.02	.19	.85
onderzoek	.01	.01	.66
beleid	.03	.81	.01
top	.05	.80	.02
partner	.82	.03	.08
getrouwd	.89	.01	.04
kinderen	.86	.01	.04

<sup>4</sup> Voor dit onderzoek worden alleen de aspecten aantal uren per week, inkomen en promotiemogelijkheden geanalyseerd. In tegenstelling tot dit artikel zijn in het promotieonderzoek eveneens voor de overige vier aspecten hypothesen afgeleid.

#### Literatuur

- Becker, G.S. (1957). *Human capital*, tweede druk. New York.
- Buber-Agassi, J. (1982). *Comparing the work attitudes of women and men*. Toronto: Lexington Books.
- Coser (1974). *Greedy institutions: patterns of undivided commitment*. New York: Free Press.
- Doorne-Huiskes, J. van (1979). *Vrouwen en beroeps participatie: een onderzoek onder vrouwelijke academici* (dissertatie). Utrecht.
- Eccles, J.S. (1987). Gender roles and women's achievement-related decisions. *Psychology of Women Quarterly*, 11, pp. 135-172.
- Hertzberg, F. (1958). *The motivation to work*. New York.
- Nertzberg, F. (1968). *Work and the nature of man*. London.
- Kreinberg, N. (1985). *Girls and maths: EQUALS and sex equity*. EQUALS. Workshop, University of Michigan.
- Lindenberg, S. (1984a). Preference versus Constraints. A commentary on von Weizsacker's 'The influence of property Rights on Tastes'. *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 140, pp. 96-103.
- Lindenberg, S. (1984b). *Normen und die Allokation sozialer Wertschätzung*. In: Normengeleitetes Verhalten in den Sozialwissenschaften. Herausgegeben von Horst Todt. Duncker & Humblot, Berlin.
- Lindenberg, S. (1990). Social approval, fertility and female labour market behavior. In: J. Siegers, J. de Jong-Gierveld & E. van Imhoff, *Female labour market behaviour and fertility: a rational choice approach*. Berlin/New York: Springer Verlag, 1990.
- Marinussen, L. (1986) *Vrouwen aan het werk als HTS-ingenieur*. Stichting Vrouwen en Hoger Technisch Onderwijs, Wageningen.
- Marinussen, L. (1987). *Vrouwen over het HTO*. Stichting Vrouwen en Hoger Technisch Onderwijs, Wageningen.

- Merton, R.K. (1957). *Social theory and social structure. Toward the codification of theory and research*. Glencoe.
- Michigan Board of Education (1984). *Michigan Educational Assessment Program: Career Development Interpretative Report, 1983-1984*. East Lansing MI: Michigan Board of Education.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earning*. New York.
- Moss Kanter, R. (1977). *Men and women of the corporation*. Basic Books, Inc. Publishers, New York.
- NIRIA (1985). *De vrouwelijke HEAO-ingenieur op de arbeidsmarkt*. Wageningen.
- Saharso, S. & J. Westerbeek (1983). De precaire balans. *Tijdschrift voor Vrouwenstudies*, 13.
- Schaufeli, W. (1985). *Werkloosheid en welbevinden bij HBO-schoolverlaters. Deel-rapport III en IV*. Vakgroep Klinische Psychologie, Groningen.
- Schippers, J.J. (1987). *Beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen: een economische analyse* (dissertatie). Groningen.
- Straathof, M. (1988). Liever naar de tennisbaan dan aan het werk? Wat doen al die afgestudeerde vrouwen nu eigenlijk met hun opleiding? *Opzij*, april, pp. 14-17.
- Tazelaar, F. (1980). *Mentale Incongruenties: een onderzoek naar beroeps participatie van gehuwde vrouwelijke academici* (dissertatie). Utrecht.
- Warnars-Kleverlaan, N. (1988). Meisjes, kies exact. *Psychologie jrg. 7, 4*, pp. 23-25.
- Winterfeldt, von, D. & W. Edwards (1986). *Decision analysis and behavioral research*. Cambridge University Press.

## Summary

### *Job preference patterns of women with a typical masculine vocational education*

K. Sanders, S. Lindenberg & J. van Doorne-Huiskes; *Gedrag en Organisatie*, volume 4, February 1991, nr. 1, p. 45

*In this article the standard human capital explanation of job preference patterns is twice empirically confronted with a life-perspective theory. First, the two theories are used to explain differences in job preferences between women and men and second the two theories are used to explain differences between women. The human capital theory predicts that if women escaped the 'female' pattern of choice of study (by following a male dominated training program) they will also have escaped the typically female preference for part-time jobs with comparably less emphasis on income and promotion-possibilities. Differences between women are, according to the human capital theory, due to differences in the educational investments: the smaller the percentage of women in an education, the more difficulties women have, the higher the investment is and the more women prefer jobs with high income and good promotion-possibilities. The lifeperspective theory predicts that the typical female job preference pattern is independent of choice of study but sensitive to factors that strengthen a double lifeperspective for women (having a partner, living together with a partner). The data, collected from higher technical, economic and agriculture studies confirm the life-perspective prediction.*