



UNIVERSITEIT GENT

Faculteit Politieke en Sociale Wetenschappen

Vakgroep Sociologie

Academiejaar 2004 - 2005

De invloed van beroepservaringen van ouders op gezinswaarden.

Een empirisch onderzoek bij tweeverdieners.

Maes Inge

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van Licentiaat in de Sociologie

Promotor: Prof. Dr. H. Brutsaert

Commissarissen: Prof. Dr. R. Van Rossem & Lic. N. Wauterickx

VOORWOORD.....	5
1 INLEIDING.....	6
1.1 Inleiding op de probleemstelling.....	6
1.2 Werkwijze.....	9
2 THEORETISCH KADER: OVERZICHT THEORIEEN.....	9
2.1 Perspectieven op de relatie tussen werk en gezin	9
2.1.1 Inleiding.....	9
2.1.2 De economische benadering.....	10
2.1.3 De rolconflictbenadering.....	11
2.1.4 Het stressperspectief	14
2.1.5 De werksocialisatie-benadering	16
2.2 Melvin Kohn en medewerkers.....	17
2.2.1 Inleiding.....	17
2.2.2 Class and Conformity	19
2.2.3 Work and Personality.....	20
2.2.4 Social Structure and Self-direction. A Comparative Analysis of the United States and Poland.....	24
2.3 Determinanten van waarden.....	24
2.3.1 Algemene inleiding op waarden	24
2.3.2 Ouderlijke waarden	26
2.3.2.1 SES, opleidingsniveau, beroepservaringen, religie, etniciteit, regio en gender.....	26
2.3.2.2 Gezinskenmerken en gender.....	28
2.3.2.3 Evolutie in ouderlijke waarden.....	34
2.3.3 Waarden ten opzichte van zichzelf.....	37
2.4 De relatie tussen werk en vrije tijd.....	38
3 ONDERZOEKSOPZET.....	41
3.1 Probleemformulering en onderzoeksvragen.....	41
3.1.1 Probleemformulering	41
3.1.1.1 Inleiding.....	41
3.1.1.2 SES, beroepservaringen en waarden	42
3.1.1.3 Beroepservaringen en intellectueleiteit van de vrije tijd.....	43
3.1.2 Onderzoeksvragen.....	43
3.2 Conceptualisatie en operationalisatie.....	43
3.2.1 Onafhankelijke variabelen.....	43
3.2.1.1 Sociale klasse positie (SES).....	44
3.2.1.2 Inleiding op de invloed van beroepservaringen	46
3.2.1.3 Occupational self-direction	46
3.2.1.4 Andere beroepservaringen	49
3.2.1.5 Opleiding.....	53
3.2.2 Afhankelijke variabelen.....	54
3.2.2.1 Waarden ten opzichte van de kinderen	54
3.2.2.2 Waarden ten opzichte van zichzelf	56
3.2.2.3 Intellectueleiteit van de vrije tijd	57
3.2.3 Controlevariabelen.....	60
3.2.3.1 Geslacht ouders	60

3.2.3.2 Leeftijd ouders.....	60
3.2.3.3 Religieuze overtuiging	61
3.2.3.4 Occupational self-direction van de partner.....	61
3.2.4 <u>Overzicht van de verwachte richting van de effecten</u>	61
3.3 <u>Dataverzameling</u>	62
3.3.1 <u>Keuze doelgroep</u>	62
3.3.2 <u>Keuze bevragingmethode</u>	63
3.3.3 <u>Representativiteit en non-respons</u>	65
3.4 <u>Verkenning van de data</u>	65
3.4.1 <u>SES</u>	65
3.4.2 <u>Opleiding</u>	66
3.4.3 <u>Inkomen</u>	67
3.4.4 <u>Occupational self-direction</u>	67
3.4.5 <u>Jobdruk</u>	69
3.4.6 <u>Aantal uren werken</u>	69
3.4.7 <u>Positie in de organisatie</u>	70
3.4.8 <u>Bureaucratie</u>	71
3.4.9 <u>Werkonzekerheid</u>	71
3.4.10 <u>Geslacht ouders</u>	71
3.4.11 <u>Religie</u>	71
3.4.12 <u>Leeftijd ouders</u>	72
3.4.13 <u>Ouderlijke waarden</u>	73
3.4.14 <u>Waarden ten opzichte van zichzelf</u>	73
3.4.15 <u>Intellectualiteit van de vrije tijd</u>	74
4 <u>RESULTATEN</u>	77
4.1 <u>Beschrijvende bivariate analyse en factor-analyse</u>	77
4.1.1 <u>Ouderlijke waarden</u>	77
4.1.1.1 <u>Invloed van het geslacht van de kinderen, het geslacht van de respondent en SES op ouderlijke waarden, vóór factor-analyse</u>	77
4.1.1.2 <u>Evolutie in ouderlijke waarden</u>	83
4.1.1.3 <u>Factor-analyse op ouderlijke waarden</u>	84
4.1.1.4 <u>Invloed van het geslacht van de kinderen, het geslacht van de respondent en SES op ouderlijke waarden, na factor-analyse</u>	86
4.1.2 <u>Waarden ten opzichte van zichzelf</u>	87
4.1.2.1 <u>Invloed van het geslacht van de respondent en SES op waarden voor zichzelf, vóór factor-analyse</u>	87
.....	89
4.1.2.2 <u>Factor-analyse</u>	89
4.1.2.3 <u>Invloed van het geslacht van de respondent en SES op waarden voor zichzelf, na factor-analyse</u>	90
.....	90
4.1.3 <u>Intellectualiteit van de vrije tijd</u>	91
4.1.3.1 <u>Invloed van het geslacht van de respondent op de intellectualiteit van de vrije tijd,</u>	91

vóór factor-analyse.....	91
4.1.3.2 Factor-analyse en de invloed van het geslacht van de respondent op de intellectualiteit	91
van de vrije tijd, na factor-analyse.....	91
4.1.4 Occupational self-direction.....	93
4.2 Bivariate correlaties.....	93
4.2.1 Inleiding.....	93
4.2.2 Correlaties tussen de onafhankelijke variabelen en multicollineariteit	94
4.2.3 Correlaties tussen waarden ten opzichte van de kinderen en waarden ten opzichte	97
van zichzelf	97
4.2.4 Correlaties tussen de afhankelijke variabelen van de respondent en de.....	97
afhankelijke variabelen van de partner.....	97
4.2.5 Correlaties tussen alle onafhankelijke en controlevariabelen en ouderlijke waarden	97
4.2.6 Correlaties tussen alle onafhankelijke en controlevariabelen en waarden ten	99
opzichte van zichzelf	99
4.2.7 Correlaties tussen alle onafhankelijke en controlevariabelen en intellectualiteit	100
van de vrije tijd.....	100
4.3 Multivariate analyses.....	101
4.3.1 Inleiding.....	101
4.3.1 De invloed van SES op occupational self-direction.....	105
4.3.2 Waarden ten opzichte van de dochter.....	105
4.3.2.1 SES, occupational self-direction en waarden.....	105
4.3.2.2 Andere beroepservaringen en waarden.....	107
4.3.2.3 Controlevariabelen en waarden	109
4.3.2.4 Invloed van de waarden van de partner op het waarderen van autonomie voor de dochter.....	111
4.3.2.5 SES, opleiding en waarden.....	111
4.3.3 Waarden ten opzichte van de zoon.....	112
4.3.3.1 SES, occupational self-direction en waarden.....	112
4.3.3.2 Andere beroepservaringen en waarden.....	113
4.3.3.3 Controlevariabelen en waarden	114
4.3.3.4 Invloed van de waarden van de partner op het waarderen van autonomie voor de zoon.....	115
4.3.3.5 SES, opleiding en waarden.....	115
4.3.4 Waarden ten opzichte van zichzelf	115
4.3.4.1 SES, occupational self-direction en waarden.....	115
4.3.4.2 Andere beroepservaringen en waarden.....	116
4.3.4.3 Controlevariabelen en waarden	118
4.3.4.4 Invloed van de waarden van de partner op het waarderen van autonomie voor zichzelf.....	119
4.3.4.5 SES, opleiding en waarden.....	119
4.3.4.6 Invloed van waarden ten opzichte van zichzelf op ouderlijke waarden en vice versa.....	119
4.3.5 Intellectualiteit van de vrije tijd.....	120

4.3.5.1 Occupational self-direction en intellectuaaliteit van de vrije tijd.....	120
4.3.5.2 Andere beroepservaringen en de intellectuaaliteit van de vrije tijd.....	120
4.3.5.3 Controlevariabelen en de intellectuaaliteit van de vrije tijd	121
.....	121
4.3.5.4 Invloed van de intellectuaaliteit van de vrije tijd van de partner op de intellectuaaliteit	123
van de vrije tijd van de andere partner.....	123
5 DISCUSSIE EN BESLUIT.....	123
5.1 Discussie.....	123
5.2 Besluit.....	130
6 BIBLIOGRAFIE.....	131
7 BIJLAGEN.....	140
7.1 Vragenlijst.....	140
7.2 Histogrammen eigendomsrecht en controle.....	156

VOORWOORD

De scriptie... Het zou de kers op de taart van de opleiding Sociologie moeten zijn. Enerzijds betekent dit een eindpunt, met name een cumulatie van drie jaar opgedane kennis en vaardigheden. Anderzijds is het tegelijkertijd een beginpunt, de scriptie kondigt voor mij namelijk de aanvang van een loopbaan aan.

Sociologie... Wat is sociologie? Velen hebben mij in die drie jaar gevraagd wat het was. Voor velen was en is het denk ik nog altijd een tamelijk onbekende studierichting. De psycholoog kent iedereen, maar de socioloog doet letterlijk en figuurlijk vragen rijzen. De sociologie legt zich toe op de studie van interactie en het sociaal handelen. Sociaal handelen betekent dat de mens bij het handelen rekening houdt met wat de andere gaat doen (Vincke 2002). Dit brengt ons meteen bij de essentie van elk voorwoord – en dus ook het mijne – met name de anderen. Zonder significante anderen was het mij immers niet gelukt u deze scriptie voor te schotelen.

Eerst en vooral gaat mijn dank uit naar Leona Vanden Bussche en Angelo Arteel, respectievelijk mijn moeder en mijn vriend. Zij hebben mij geholpen bij het interviewen. Ook Odette Vanden Bussche stak een handje toe. Zonder hun hulp zou het mij nooit gelukt zijn

honderd gezinnen te bevragen. Hiermee wil ik ook alle koppels bedanken die bereid waren een stuk van hun kostbare tijd aan mij te besteden. De weg was lang en zwaar, maar het is toch gelukt. Op die weg kwam ik allerlei moeilijkheden en onduidelijkheden tegen, liep ik wel eens vast,... In dit licht wil ik mijn promotor, Prof. Herman Brutsaert, bedanken voor zijn raadgevingen die me telkens weer een stapje verder brachten. Mijn dank gaat eveneens uit naar Mieke Vanhoutte omdat haar deur gedurende de hele opleiding letterlijk en figuurlijk open stond voor de studenten. Ook Prof. Ronan Van Rossem wil ik in de bloemetjes zetten voor zijn raadgevingen omtrent data-analyse. Last but not least een welgemeend dankjewel aan Nele Calmeyn voor het nalezen van dit werk en aan Nathalie Maes en Ignace Stragier voor alle hulp na de computercrash..

Aan iedereen... BEDANKT!
Maes Inge
2 mei 2005

1 INLEIDING

“Men are known by their work. It is no accident that when strangers meet, a standard opening gambit is the question, “What sort of work do you do?,” for this information provides the best single clue to the sort of person one is. It marks a person as “someone to be reckoned with” or as one who can be safely ignored, one to whom deference is due or from whom deference can be expected. More over, it permits at least crude inferences regarding attitudes, experiences and style of life. In short, occupational roles locate individuals in social space, thereby setting the stage for their interaction with one another (Treiman 1977: 1)”.

1.1 Inleiding op de probleemstelling

Mijn interesse voor beroepservaringen en waarden werd gewekt toen in de tweede kandidatuur, in het kader van het vak ‘Beginselen van de Sociologiebeoefening’, de tekst ‘Social class, occupation and parental values: a crossnational study’ van Pearlin en Kohn (1966) aan bod kwam. Zij stelden vast dat één van de redenen waarom SES van de ouders een invloed heeft op bepaalde gedragingen van kinderen te maken heeft met het feit dat kinderen uit verschillende sociale klassen op andere manieren worden gesocialiseerd. Werknemers uit verschillende sociale klassen zouden verschillende beroepservaringen hebben die op hun beurt een invloed hebben op de waarden die ouders belangrijk vinden voor hun kinderen. De algemene hypothese dat beroepservaringen van ouders worden weerspiegeld in hun waarden

ten opzichte van de kinderen werd nagegaan bij Italiaanse en Amerikaanse respondenten. Ondanks culturele verschillen tussen beide landen, was het effect van sociale stratificatie in beide landen gelijk. Een belangrijke bevinding door Pearlin en Kohn was dat niet het beroep op zich -bijvoorbeeld geschoolde arbeider, manager,...- maar wel de kenmerken van het beroep een belangrijke rol spelen in het doorgeven van waarden aan kinderen. SES werd geoperationaliseerd door middel van beroep omdat beroepscategorieën verschillen inzake structurele vereisten die samengaan met die jobs. De basisveronderstelling luidde dan ook als volgt: 'structurele vereisten die samengaan met jobs, kunnen via beroepservaringen gemakkelijk worden omgezet in de persoonlijke eisen om een job goed te doen' (Pearlin & Kohn 1966).

Samengevat, beroepservaringen worden weerspiegeld in de waarden die worden overgedragen aan de kinderen. Drie beroepservaringen staan centraal, namelijk de mate waarin er strikte controle wordt uitgeoefend over de werknemer of 'supervisie', de mate waarin men werkt met dingen, personen of ideeën, ook 'complexiteit' genoemd en de mate waarin men zijn plan moet trekken bij het uitvoeren van de job of 'self-reliance'. Hieruit werden drie hypothesen afgeleid. Ten eerste zou strikte controle leiden tot het waarderen van conform gedrag. Deze relatie mocht echter niet worden omgekeerd, met name weinig of geen supervisie leidde niet automatisch tot autonomie. Deze hypothese werd in de analyse niet echt bevestigd. Een tweede hypothese was dat mensen die met dingen werken eerder conformiteit waarderen en mensen die met ideeën werken eerder zelfcontrole appreciëren. Ten laatste zou wie op zichzelf moest vertrouwen tijdens het uitvoeren van zijn of haar job vooral zelfbeheersing waarderen. Deze laatste twee hypothesen werden duidelijk bevestigd. Uiteindelijk werd ook nog nagegaan of deze drie elementen van beroepservaringen onafhankelijk van elkaar een invloed uitoefenden op waarden. Dit bleek inderdaad zo te zijn voor self-reliance en het werken met dingen, ideeën of mensen. Supervisie werd niet meer betrokken bij deze analyse wegens het reeds grote aantal nulcellen bij de vergelijking van twee beroepservaringen. Pearlin en Kohn konden dus besluiten dat de relatie tussen SES en waarden in belangrijke mate kon worden verklaard door de factor beroepservaringen (Pearlin & Kohn 1966).

Tijdens de literatuurstudie viel het op dat het onderzoek van Kohn & zijn medewerkers (1977, 1983) naar de relatie tussen beroepservaringen en waarden ten opzichte van de kinderen veelvuldig werd gerepliceerd (Wright & Wright 1976; Mortimer & Lorence 1979; Luster, Rhoades & Haas 1989; Grimm-Thomas & Perry- Jenkins 1994; Kohn, Naoi, Schoenbach, Schooler & Slomczynski 1990; Kohn & Slomczynski 1990; Xiao 1999, 2000). Rond de studie naar de relatie tussen beroepservaringen en de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf blijft het echter opvallend stil. Vandaar dat ik in deze scriptie dan ook een bijdrage wil leveren tot het repliceren van Kohn omtrent de waarden die men waardeert voor zichzelf. Verder wil ik nog opmerken dat recent reeds enkele studies (Spade 1991 en Klute e.a. 2002) opdoken die niet enkel aandacht hebben voor de impact van beroepservaringen op de waarden die men waardeert voor zichzelf en de kinderen, maar ook wijzen op een ander aspect van de sociale structuur, namelijk de invloed van gezinskenmerken, meer bepaald de

invloed van de partner op de waarden van individuen. Deze recente aandacht voor de wederzijds invloed van partners op elkaars waarden interesseert me sterk.

Mijn interesse voor de invloed van beroepservaringen op vrije tijd, werd aangewakkerd na het lezen van het boek 'Work and Personality' van Kohn en Schooler (1983). In dit boek werd niet enkel aandacht besteed aan de wederzijdse invloed van beroepservaringen en waarden. De redenering werd eveneens doorgetrokken bij vrouwen, het uitvoeren van huishoudelijke taken en de intellectualiteit van de vrije tijd. De studie naar de relatie tussen complexe beroepservaringen en de intellectualiteit van de vrije tijd ligt duidelijk in het verlengde van de studie naar de relatie tussen complexe beroepservaringen en de intellectuele flexibiliteit.

In het algemeen gaat mijn interesse dus uit naar de relatie tussen beroepservaringen en andere levenssferen -in het bijzonder het gezin- en de invloed van beiden op waarden. Alles draait dus om het gezin en het werk, twee instituties die door Mortimer, Lorence & Kumka (1986) beschouwd worden als zeer centrale instituties in de moderne samenleving. Werk en gezin oefenen immers beiden een belangrijke socialiserende invloed uit op de ontwikkeling van een individu. Belangrijk in deze scriptie is dat werk en gezin aan elkaar worden gelinkt. Enerzijds komt de rechtstreekse invloed van beroepservaringen op het individu zelf aan bod. Anderzijds gaat de aandacht ook uit naar de onrechtstreekse invloed van de beroepservaringen op het individu. Beroepservaringen hebben -via de persoonlijkheid van het individu- een effect op de waarden voor zichzelf, ouderlijke waarden en de intellectualiteit van de vrije tijd. Meer specifiek richt ik mij dus op de impact van beroepservaringen en gezinskenmerken op ten eerste de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf en voor de kinderen en ten tweede op de intellectualiteit van de vrije tijd. In dit onderzoek is er één onderzoeksstroming die centraal staat, met name die rond Kohn en zijn collega's. Vooraleer we van start gaan met het theoretisch kader, geef ik een voorsmaakje van wat u zoal in deze scriptie mag verwachten.

1.2 Werkwijze

Vooraleer we erin vliegen met het theoretisch kader, overlopen we kort wat er zoal in deze scriptie aan bod komt. Deel 2 licht het theoretisch kader toe. Eerst worden enkele perspectieven op de relatie tussen werk en gezin geschetst, waarna de onderzoeksrichting van Melvin Kohn en zijn medewerkers aan bod komt. Vervolgens worden de determinanten van waarden in beeld gebracht. Daarna bieden wij u een zicht op de relatie tussen werk en vrije tijd. In deel 3 kan u zich verdiepen in de onderzoeksopzet: wat is de probleemformulering, welke onderzoeksvragen werden er gesteld? Wie werd waar, wanneer en hoe bevraagd? Dit vindt u dus allemaal terug in deel 3, waarin we u tevens een verkenning van de data aanbieden. Daarna wordt het stilletjesaan tijd om de resultaten van dichterbij te bekijken. Met behulp van bivariate analyses, factor-analyses en multivariate gemengde regressies proberen we in deel 4 een antwoord te vinden op de onderzoeksvragen. Het vijfde en tevens belangrijkste deel van de scriptie is de discussie. Hierin worden theorie en resultaten aan elkaar gelinkt. In dit deel wordt ook nog het besluit geformuleerd.

2 THEORETISCH KADER: OVERZICHT THEORIEËN

2.1 Perspectieven op de relatie tussen werk en gezin

2.1.1 Inleiding

In de sociologie is er een amalgaam aan zogenaamde ‘kleine theorieën’ aanwezig die zich toelagen op de studie van de relaties tussen het werk en het gezinsleven. De causaliteit kan echter in twee richtingen gaan, namelijk een invloed van het werk op het individu en het gezin én een invloed in de tegenovergestelde richting dus van het individu en het gezin op het werk. Enerzijds is er in de literatuur dus interesse voor hoe en onder welke omstandigheden beroepservaringen een invloed hebben op het welbevinden, de partnerrelatie, de opvoeding van de kinderen,... In dit geval gaat de causaliteit van het werk naar het gezin en spreken we van werksocialisatie. Of zoals Melvin Kohn het zou formuleren: “(...) *adult occupational experience has a real and substantial impact upon men’s psychological functioning*” (Kohn & Schooler 1983:55). Anderzijds kunnen de kenmerken van een individu eveneens een invloed uitoefenen op het werk. Zo kunnen individuen zich als het ware zelf selecteren voor bepaalde jobs en aanpassingen doorvoeren in hun job. Hierdoor proberen individuen tegemoet te komen aan hun waarden en persoonlijke noden. Indien dit zo is, spreken we van een selectie-effect. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat een beroepskeuze op zich beperkt is door de nodige kwalificaties die vereist zijn voor het uitvoeren van de job. Voorbeelden van kwalificaties zijn opleidingsniveau en sociale vaardigheden. Beiden worden echter reeds voor een stuk bepaald door de sociale klasse en de beschikbaarheid van financiële middelen (Kohn & Schooler 1983).

In deze scriptie erken ik het bestaan van beide richtingen. Deze studie legt zich echter toe op de invloed van beroepservaringen op bepaalde aspecten van het gezinsleven. Deze keuze heb ik gemaakt omdat ik het meest vertrouwd ben met deze literatuur en omdat het mij sterk interesseert.

Vier theoretische benaderingen werpen elk een ander licht op de relatie tussen het werk en het gezin. Meer specifiek behandelen ze allemaal de invloed die uitgaat van het werk op het individu en het gezin. Deze benaderingen zijn de economische benadering, de rolconflictbenadering, de werksocialisatie-benadering en het stressperspectief (Menaghan & Parcel 1990).

2.1.2 De economische benadering

De **economische benadering** of de ‘new home economics’ werpt een economisch licht op de relatie tussen beroep en gezin. Een belangrijk figuur is Gary Becker (1981 in Menaghan & Parcel 1990), omdat hij de klassieke economische microtheorie uitbreidde naar het gezin. Het gezin wordt opgevat als een soort ‘bedrijf’, dat resources en tijd combineert, en zo bekwame werknemers en gesocialiseerde kinderen produceert. Zo argumenteert hij dat kinderen kunnen worden beschouwd als tijdsintensieve handelsgoederen.

Maar aangezien bijvoorbeeld de kwaliteit van de kinderopvang in vraag kan worden gesteld of moeilijk te regelen is, zouden moeders de mate waarin ze buitenshuis werken verminderen om zo zelf tijd te kunnen spenderen aan de opvoeding van de kinderen. Nu zou men zich de vraag kunnen stellen of het nodig is dat moeders, en niet vaders, deze taak op zich nemen. Becker beweert dat het feit dat moeders hun job gedeeltelijk opgeven, het gezin de meeste voordelen oplevert. Een reden hiervoor is dat vrouwen nog altijd gediscrimineerd worden op

de arbeidsmarkt, ten voordele van mannen. Een kanttekening hierbij is de volgende: het feit dat dergelijke redenering de efficiëntste oplossing zou betekenen voor het gezin, wil niet zeggen dat de vrouw zelf er veel baat bij heeft. Meer nog, op lange termijn worden vrouwen steeds meer afhankelijk van hun man (Becker 1981 in Menaghan & Parcel 1990).

In de loop van de jaren tachtig vertoonden enkele sociologen -waaronder Geerken & Gove 1983 in Menaghan & Parcel 1990, Bielby & Bielby 1988 in Menaghan & Parcel 1990- interesse voor de gedachtegang van Becker. Zo zijn Geerken & Gove (1983 in Menaghan & Parcel 1990) van mening dat niet enkel het economische aspect, doch ook de culturele verwachtingen van de gezinsleden in rekening moeten worden gebracht bij de studie van werk en gezin. Zo zou in gezinnen met een lagere SES de keuze van de moeder, tussen buitenshuis werken en gedeeltelijk of geheel het huishouden op zich nemen, niet evident zijn. Indien de vrouw er niet voor kiest om buitenshuis te werken, zal het gezinsinkomen lager liggen. Indien de vrouw het gezinsinkomen wil verhogen, door zelf ook een job op de arbeidsmarkt te zoeken, rijst er een ander probleem, met name de opvang van de kinderen. Een andere bevinding is dat vrouwen nog altijd de meeste tijd investeren in het vervullen van huishoudelijke taken. Verder werd er nog opgemerkt dat opgeleide mannen met buitenshuis werkende vrouwen vaker een handje toesteken in het huishouden, dan mannen waarbij de vrouw niet buitenshuis werkt (Geerken & Gove 1983). Samengevat kunnen we stellen dat Becker's micro-economische theorie op verscheidene aspecten werd aangevuld, waarvan ter illustratie enkele bevindingen van Geerken & Gove.

2.1.3 De rolconflictbenadering

De **rolconflictbenadering** onderzoekt de positieve en negatieve gevolgen van tewerkstelling en/of werkloosheid van mannen en vrouwen voor zichzelf en voor hun gezin, met name de relaties met de partner en de kinderen. De bevindingen van de eerste studies naar de invloed van tewerkstelling op het welbevinden verschillen naargelang het geslacht van de werknemer. Werkloos zijn zou bij mannen negatieve gevolgen hebben voor het welbevinden, terwijl bij vrouwen eerder het tewerkgesteld zijn negatieve gevolgen zou hebben voor het welbevinden. Om zich goed te voelen is het dus belangrijk dat mannen buitenshuis gaan werken en vrouwen dat beter niet doen (Menaghan & Parcel 1990). Toch komen de meeste studies omtrent tewerkstelling en welbevinden tot de vaststelling dat het hebben van een job positieve effecten heeft voor zowel mannen als vrouwen. Zo vond Rosenfield (1989) dat buitenshuis werkende vrouwen hoger scoorden op welbevinden dan huisvrouwen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat een job op de arbeidsmarkt het maandelijks inkomen van vrouwen verhoogt.

Verder is de relatie tussen tewerkstelling en welbevinden afhankelijk van andere rollen, zoals die van gezinshoofd of broodwinner (Menaghan & Parcel 1990). Onder broodwinners sorteren we onder andere gehuwde mannen en alleenstaande vrouwen met kinderen. Uit onderzoek bleek dat de voordelen van het tewerkgesteld zijn vooral opgaan voor gehuwde vaders en alleenstaande moeders. Indien deze groepen van individuen in de werkloosheid terecht zouden komen, zou dit een negatief effect uitoefenen op hun

welbevinden (Menaghan 1989). Onderzoek naar de invloed van tewerkstelling op het welbevinden van gehuwde vrouwen, meer specifiek gehuwde moeders, leidde tot gemengde resultaten. Deze categorie vrouwen nam immers oorspronkelijk geen broodwinnersrol op zich. Indien deze vrouwen buitenshuis zouden werken zou er een conflict optreden tussen hun rol als huismoeder en hun nieuwe rol als broodwinner (Menaghan & Parcel 1990). Zo kwam Menaghan (1989) tot de vaststelling dat samenwonende of gehuwde huismoeders eerder nadeel ondervinden indien ze buitenshuis gaan werken. Hoffman (1989) dan constateerde dat tewerkgestelde vrouwen mogelijks hoger scoren op welbevinden, maar er moet ook rekening worden gehouden met andere factoren zoals de kwaliteit van de job.

De mate waarin de partner een handje toesteeft in het huishouden bij tewerkgestelde vrouwen speelt eveneens een rol bij het bepalen van de determinanten van het welbevinden van de vrouw (Menaghan & Parcel 1990). Ross, Mirowsky en Huber (1983) stelden vast dat de hulp van de man, zowel bij tewerkgestelde vrouwen als huismoeders, de kans op depressie verkleinde. Het aandeel van mannen in het huishouden is reeds toegenomen. Ondanks deze positieve evolutie, neemt de vrouw nog altijd de meerderheid van de huishoudelijke taken op zich (Geerken & Gove 1983 in Menaghan & Parcel 1990).

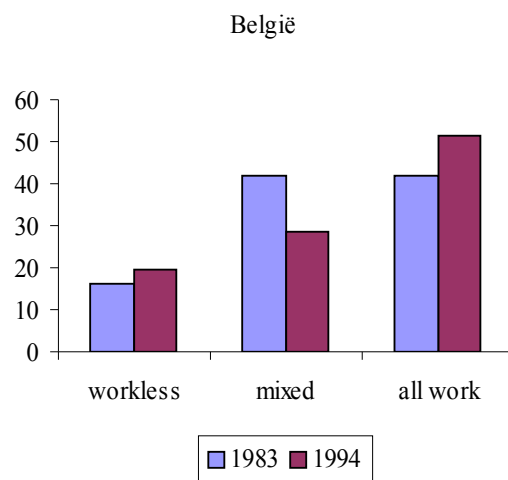
Tijdens de jaren tachtig werden er ook een aantal studies verricht waarbij het effect van de tewerkstelling van de partner op het welbevinden van een individu werd nagegaan. De impact van de tewerkstelling van de man op het welbevinden van de vrouw werd echter nauwelijks nagegaan. De invloed van de tewerkstelling van de vrouw op het welbevinden van de man daarentegen, is wel goed gedocumenteerd (Menaghan & Parcel 1990). Zo zou het welbevinden van gehuwde mannen negatief beïnvloed worden door de tewerkstelling van hun vrouw omwille van redenen die tot nu toe onduidelijk waren. Staines, Pottick en Fudge (1986) probeerden deze relatie te verklaren en stelden vast dat de relatie vooral opging indien de man van mening was dat hijzelf, en niet de vrouw, de rol van broodwinner op zich moest nemen. Dit betekent dat de man aanvoelt dat zijn rol als broodwinner is verminderd en zich daardoor niet zo goed in zijn vel voelt (Staines, Pottick & Fudge 1986). Mannen scoorden eveneens lager op welbevinden indien ze het niet eens waren met het buitenshuis werken van hun vrouw (Ross, Mirowsky & Huber 1983).

Tenslotte bestudeerden een aantal studies het conflict tussen werk- en gezinsrollen. Hier volgt een greep uit de waaier aan resultaten (Menaghan & Parcel 1990). Bij heteroseksuele koppels komt het vaak voor dat mannen niet willen dat hun vrouwen buitenshuis werken omdat hun noden en die van de kinderen op de eerste plaats komen. Indien vrouwen buitenshuis werken verwerven ze meer macht in de partnerrelatie en is er meer conflict met betrekking tot hoe de kinderen opgevoed moeten worden.

Bovendien nemen vrouwen nog altijd het grootste deel van het huishouden op zich. Indien de man echter de meerderheid van de huishoudelijke taken verricht, komt er meer conflict voor tussen beide partners (Blumstein & Schwartz 1983 in Menaghan & Parcel 1990). De vorm van het conflict tussen werk - en gezinsrollen varieert eveneens naargelang de sociale klasse waartoe men behoort. Zo zal een eenoudergezin vooral te kampen hebben met economische problemen, terwijl dit bij het klassieke gezin, met ook slechts één –mannelijke- broodwinner,

bijvoorbeeld een professioneel, niet zo is. Een mogelijke bron van conflict bij het laatstgenoemde gezin kan de opslorping van de man door zijn werk zijn. Tweeverdienersgezinnen dan hebben te kampen met ‘role overload’, dus overbelasting (Mortimer & London 1984 in Menaghan & Parcel 1990). Bovendien is het aantal tweeverdienersgezinnen de laatste tijd sterk toegenomen. Vandaag de dag is de bijdrage van de vrouw aan het gezinsinkomen dus eerder de regel dan de uitzondering. Uit figuur 1 kunnen we afleiden dat in België het aantal tweeverdieners van 42% in 1983 naar 52% in 1994 steeg (Gregg & Wadsworth 1996 in Cantillon 2001).

Figuur 1: procentueel aandeel van job-rijke en job-arme gezinnen in België, 1983-1994.



Bron: Gregg en Wadsworth (1996 in Cantillon 2001)

In de literatuur werden reeds een aantal voorstellen gedaan om de druk die op tweeverdienersgezinnen rust, te verminderen (Menaghan & Parcel 1990). Eén van die voorstellen is dat vrouwen hun gezins- en werkrollen scheiden door bijvoorbeeld eerst te werken en na de komst van een kind halftijds of niet meer te gaan werken om zo de druk te verminderen. De druk op vrouwen leidt er eigenlijk toe dat voltijds werkende moeders minder werkuren zouden willen kloppen. In feite zou meer dan de helft van de moeders en bijna twee derden van de vaders minder werkuren prefereren om meer tijd met het gezin door te brengen. Ongeveer drie vijfden van de ouders wensen dat zichzelf of de partner minder werken (Moen & Dempster-McClain 1987). De vernoemde voorstellen om het rolconflict tussen gezin en werk te verminderen bevinden zich echter op het niveau van het gezin.

Dit betekent dat tweeoudergezinnen zélf oplossingen moeten proberen te formuleren voor het conflict tussen werk- en gezinsrollen. Soms zijn deze voorstellen ontoereikend. Een recent onderzoeksgebied in de rolconflictbenadering probeert aan deze beperking tegemoet te komen. Men gaat immers de relaties tussen het gevoerde beleid op het werk en het conflict tussen werk en gezin na (Menaghan & Parcel 1990). Zo kwam Greenberger tot de bevinding

dat het beleid op de werkvloer, via allerlei voordelen voor het gezin, een steentje kan bijdragen tot het verminderen van de rol overload (Greenberger e.a. 1989 in Menaghan & Parcel 1990). Zo kunnen bedrijven bijvoorbeeld een eigen bedrijfscreche beginnen of de kinderopvang uitbesteden via contracten met kinderdagverblijven (Blijweert 2005).

De volgende twee perspectieven onderzoeken de gevolgen van variaties in beroepservaringen voor het welbevinden en het gezinsleven. Menaghan & Parcel merken op dat beide benaderingen elkaar voor een stuk overlappen (Menaghan & Parcel 1990). In feite overlapt de rolconflictbenadering eveneens het stressperspectief in die zin dat rolconflict een bron van stress is voor individuen.

2.1.4 Het stressperspectief

Het **stressperspectief** onderzoekt de emotionele gevolgen van jobstressoren op korte en lange termijn. Role overload of overbelasting en -in mindere mate- role underload of het krijgen van onvoldoende kansen worden door dit perspectief bestudeerd. Terwijl het socialisatieperspectief eerder de nadruk legt op de gevolgen van het al dan niet kunnen uitoefenen van autonomie of self-direction in de job -zie verder- wordt hier het stresserende karakter van beroepservaringen nagegaan (Menaghan & Parcel 1990). Pearlin en zijn collega's definiëren stress als een proces, waarbij individuen worden geconfronteerd met diverse bronnen van stress en zich vervolgens aan stressvolle situaties proberen aan te passen. Pearlin stelde vast dat stress een negatieve invloed uitoefent op het welbevinden van het individu. Stress zou bijvoorbeeld kunnen leiden tot depressie (Pearlin e.a. 1981). Een mogelijke bron van stress is de werksituatie. Zo zouden veeleisende jobs die gekenmerkt worden door jobdruk en overuren kloppen de kans op stress verhogen (House e.a. 1986). Ook Kohn & Schooler (1983) kwamen tot de bevinding dat jobdruk de kans op stress vergroot. Niet enkel de kenmerken van het beroep op zich, maar ook de relaties met collega's en oversten op het werk zijn belangrijk voor het welbevinden van de werknemer (Hibbard & Pope 1987 in Menaghan & Parcel 1990).

Werkdruk heeft niet enkel een invloed op het individu, maar ook op zijn of haar partner. Bolger, DeLongis, Kessler & Schilling (1989) gingen bij 166 getrouwde koppels op zoek naar de invloed van stresserende werkomstandigheden -bijvoorbeeld role overload- op de stemming van individuen en de mate waarin ze in het gezin conflicten hebben. Individuen die role overload ervoeren, engageerden zich minder in het gezinsleven. Zo kan de partner van een 'overwerkt individu' even wat meer de gezinsdruk op zich nemen, zodat het overwerkt individu de tijd heeft om weer op adem te komen. Er is dus sprake van een spillover-effect van het werk op het gezin.

Ook Piotrkowski (1978 in Mortimer, Lorence & Kumka 1986) wees op het voorkomen van spillover. Zij onderscheidt drie types van 'mood spillover' van het werk naar het gezin. Een eerste type is de negatieve spillover. Dit betekent dat iemand die moe en overwerkt thuis komt na het werk -te wijten aan rol overload bijvoorbeeld- prikkelbaar is. Dergelijke persoon zal dan ook de partner en kinderen op een afstand houden. Indien dit niet lukt, raakt de

overwerkte persoon geïrriteerd. Een tweede type is de ‘positive spillover’ en is eigenlijk het beste alternatief van de drie vormen van spillover. In dit geval lijdt de werknemer noch aan role overload noch aan role underload. De werknemer heeft een uitdagende job waar hij of zij tevreden mee is. Deze persoon zal zich na de werkuren actief engageren in het gezinsleven. Dergelijk individu toont dus interesse voor zijn of haar partner en de kinderen. Positieve spillover houdt ergens het midden tussen de negatieve spillover en de ‘energy depletion’. Energy depletion tenslotte stemt overeen met role underload. Role underload betekent dat men geen uitdagende job heeft en dat verveling op het werk geen uitzondering vormt. Dit heeft als gevolg dat na de joburen de werknemer weinig energie heeft om zich te bekommeren om zijn of haar gezinsleden. Net als bij negative spillover trekt de werknemer zich enigszins terug van het gezin (Piotrkowski 1978 in Mortimer, Lorence & Kumka 1986). Dit laatste type van spillover, waarbij de werknemer te kampen heeft met role underload werd tot nu toe nauwelijks bestudeerd (Menaghan & Parcel 1990, Fisher 1993). Dit is opmerkelijk aangezien verveling op het werk ernstige gevolgen met zich mee kan brengen (Fisher 1993). Verveling op het werk verhoogt onder andere de kans op stress en vijandigheid ten aanzien van anderen (O’Hanlon 1981 in Fisher 1993). Fisher (1993) situeert twee soorten oorzaken van verveling op het werk. Enerzijds zijn er de interne oorzaken waarbij individuen verschillen met betrekking tot hun persoonlijkheid, hun mentale gezondheid en hun ‘capaciteit’ of wat ze aankunnen. Anderzijds zijn er ook een aantal oorzaken die buiten het individu moeten worden gesitueerd zoals de werkomgeving - bijvoorbeeld sociale netwerken tussen de werknemers onderling- en de job zelf of de taken die men verricht. Aangaande de inhoud van de job, haalt Fisher drie vormen van verveling aan. Een eerste bron van verveling is de kwantitatieve werk underload. Werknemers die letterlijk niets om handen hebben, sorteren onder deze categorie. Kwalitatieve werk underload is een tweede oorzaak van verveling op het werk. Dit betekent dat werknemers simpele, repetitieve, weinig uitdagende taken uitvoeren waarbij de werknemer zijn of haar talenten niet optimaal kan benutten. Tenslotte is er de kwalitatieve werk overload (Fisher 1993). Het fenomeen werk overload werd reeds uitvoerig besproken in kwantitatieve termen, met name teveel werken. Bij Fisher ligt de nadruk op verveling die net ontstaat omdat de job te moeilijk en te complex is. Deze drie oorzaken van verveling, die zich situeren op het niveau van de jobinhoud, werden in eerder onderzoek vaak over het hoofd gezien (Fisher 1993).

Naast de studie van role underload en role overload, bestudeerde Pearlin (1989) diverse andere rolspanningen die een bron van stress kunnen zijn. Zo is er het ‘inter-role conflict’, wat eigenlijk neerkomt op het studieonderwerp van de rolconflictbenadering. Deze vorm van rolspanning houdt immers de “ (...) *incompatible demands of multiple roles, especially demands of work and family*” (Pearlin 1989:245) in. Verder is er de ‘role captivity’, wat betekent dat individuen een rol vervullen tegen hun zin in. Werknemers die liever thuis tijd zouden willen spenderen met hun kinderen in plaats van te gaan werken, zijn hier een voorbeeld van. Dit betekent niet noodzakelijk dat er een conflict is tussen de werk- en gezinsrollen, maar dat men een uitgesproken voorkeur heeft voor een bepaalde rol. Tot slot wijst Pearlin op het belang van sociale netwerken als mediërende factor

van de relatie tussen diverse bronnen van stress en de gevolgen daarvan op het individu (Pearlin 1989).

2.1.5 De werksocialisatie-benadering

De **werksocialisatie-benadering** vormt de theoretische basis van deze scriptie. Deze visie is gemakkelijk te onderscheiden van die van de economen en rolconflicttheoretici. De grens met het stressperspectief is echter niet altijd glashelder.

Zoals eerder vermeld, legt het socialisatieperspectief eerder de nadruk op de gevolgen van het al dan niet kunnen uitoefenen van autonomie of self-direction in de job. Het stressperspectief beklemtoonde de gevolgen van werk overload en in mindere mate werk underload voor het individu en voor zijn of haar gezin (Menaghan & Parcel 1990). Volgens mij is het stressperspectief een vorm van werksocialisatie in die zin dat beroepservaringen -waaronder het al dan niet aanwezig zijn van stress- een impact hebben op andere levensdomeinen. Werksocialisatietheoretici gaan immers de cumulatieve impact van beroepservaringen op het cognitief functioneren en de waarden en attitudes voor zichzelf, het gezin en de samenleving na. Zij stellen in het algemeen dat de ervaringen, attitudes en waarden van de werksfeer worden overgedragen op andere levenssferen, zoals het gezin (Menaghan & Parcel 1990). Zowel stress als het onvoldoende kunnen uitoefenen van autonomie in de job kunnen een invloed hebben op de persoonlijkheid van de werknemer en bijgevolg dus ook op andere levenssferen. Via psychologische processen zoals leren, veralgemenen en attributie, zou zo een oordeel worden geveld over zichzelf, de anderen en de samenleving (Menaghan & Parcel 1990). Rosenberg (1981 in Mortimer, Lorence & Kumka 1986) stelde vast dat mensen hun gedrag -en de resultaten ervan- vooral aan zichzelf toewijzen. Bovendien is het “(...) *not the individual's behavior but his interpretation of their behavior that has consequences for self-esteem*” (Rosenberg 1981:605 in Mortimer, Lorence & Kumka 1986). Rosenberg (1981 in Mortimer, Lorence & Kumka 1986) vond ook dat attitudes en gedragingen die gevormd worden in een rol kunnen overgedragen of veralgemeend worden naar andere rollen en zo het zelfbeeld beïnvloeden.

Onderzoek in de werksocialisatietraditie legt dus vooral de klemtoon op de kansen tot autonomie of occupational self-direction die een job voorziet. In deze lijn ligt duidelijk het onderzoek van Kohn en anderen (1977,1983, 2000). Het gaat er dus om dat complexe beroepservaringen onder andere tot een sterkere cognitieve ontwikkeling leiden in andere sferen zoals het gezin en de vrije tijd. Beroepservaringen, zoals een grote mate van supervisie en routine en weinig complexe taken, die -niet uitsluitend- kenmerkend zijn voor laagbetaalde arbeidersjobs oefenen een negatief effect uit op de intellectuele flexibiliteit en op het belangrijk vinden van bepaalde waarden voor zichzelf. Deze bevindingen vond men terug bij mannen en vrouwen in de Verenigde Staten, Polen en Japan (Kohn, Naoi, Schoenbach, Schooler & Slomczynski 1990; Miller, Slomczynski & Kohn 1985; Naoi & Schooler 1985; Schooler & Naoi 1988 in Menaghan & Parcel 1990). Jobs die gekenmerkt worden door een gebrek aan occupational self-direction, leiden niet enkel tot een lagere intellectuele flexibiliteit, maar ook tot niet-cognitieve gevolgen zoals een verhoogd alcoholgebruik en depressie (Menaghan & Parcel 1990). In dit kader plaatsen we dus de invloed van

beroepservaringen op waarden voor zichzelf en de intellectualiteit van de vrije tijd -zie verder. Hoe zit het dan met de waarden ten opzichte van de kinderen? Menaghan & Parcel (1990) konden uit veel studies opmaken dat de aan- of afwezigheid van occupational self-direction ook implicaties heeft voor de waarden die men belangrijk vindt voor de kinderen, ouderlijke waarden genaamd. Vaardigheden en kennis die men verwerft op het werk zouden overgedragen worden naar de gezins sfeer in de vorm van een bepaalde opvoedingsstijl en bepaalde verwachtingen ten aanzien van de ontwikkeling van de kinderen. Zo zouden mensen die autonoom complexe taken uitvoeren op het werk, dergelijke kwaliteiten ook belangrijk vinden voor hun kinderen (Menaghan & Parcel 1990). Deze redenering ligt in lijn met die van de sociale reproductietheoretici zoals Bronfenbrenner (1958), Kohn (1977, Kohn & Schooler 1983 en Kohn & Slomczynski 1990) en anderen. Aangezien de invloed van de sociale structuur in het algemeen en in concreto de invloed van beroepservaringen en gezinskenmerken op ouderlijke waarden en waarden voor zichzelf eveneens een belangrijk onderdeel vormen van mijn probleemstelling, wordt er een apart hoofdstuk aan gewijd. Vooraleer we daarmee aanvangen, schuiven we eerst de centrale figuur en bijgevolg centrale onderzoeksrichting in deze scriptie naar voren, met name Melvin Kohn en zijn structureel-functionalistische visie.

2.2 Melvin Kohn en medewerkers

2.2.1 Inleiding

Het is van belang even stil te staan bij, en een reflectie te geven op de verwezenlijkingen van Melvin L. Kohn en zijn collega's. Spenner (1998) beschouwt hun onderzoek immers als één van Amerika's meest cumulatieve en productieve onderzoeksprogramma's. Kohn en zijn medewerkers vroegen zich immers voortdurend af waarom en hoe de sociale structuur en meer bepaald de sociale klasse belangrijk was voor waarden. Ze pasten zich bij hun onderzoek voortdurend aan vernieuwingen in de methodologie en aan veranderingen in de sociologische omgeving aan. Volgens Spenner was de belangrijkste bijdrage van het programma het fundamenteel en voortdurend heroriënteren van het onderzoek naar de relatie tussen de sociale structuur en persoonlijkheid. Zowel selectie- als socialisatie-effecten vinden plaats en de dimensies van persoonlijkheid zijn niet constant (Spenner 1998). Spenner spreekt ook over een trilogie, waarmee hij op volgende boeken wijst: 'Class and Conformity: a Study in Values' (1969 en 1977), 'Work and Personality: an inquiry into the impact of social stratification' (1983) en 'Social Structure and Self-direction: a Comparative Analysis of the United States and Poland (1990). De belangrijkste dimensie die Kohn bestudeerde was de mate van self-direction versus conformiteit. De eerste staat voor interne standaarden voor gedrag en de laatste betreft extern opgelegde regels.

Spenner haalt ook een paper uit 1973 van Schooler en Kohn aan als één van de eerste papers die 'nonrecursive structural equation models' toepassen (Spenner 1998). In deze paper is er ook aandacht voor de wederkerige relatie tussen beroepsomstandigheden en persoonlijkheid. Waar vorige studies enkel de klemtoon op ofwel het actieve ofwel het passieve legden,

beschouwden Kohn en zijn medewerkers de werkende mens als actief -dit is het zogenaamde selectie-effect of de fit hypothese; werkenden met bepaalde zelforiëntaties scheppen actief hun werklevens -én passief- dit is het socialisatie-effect; werkcondities geven vorm aan bepaalde aspecten van het zelf. Ze stelden vast dat de socialisatie-effecten sterker waren dan de selectie-effecten (Kohn & Schooler 1973). Kohn en de zijnen verwierpen bovendien het compensatiemodel, dat stelde dat de ervaringen die men opdoet op de werkplaats, gecompenseerd worden in andere levenssferen (Breer & Locke 1965 in Kohn & Schooler 1973).

Vooraleer we van start gaan met de trilogie, gaan we dieper in op de spillover-hypothese of de socialiserende rol van het werk. Kohn en zijn medewerkers onderzochten de mechanismen die voor een wisselwerking zorgden tussen het werk en andere levenssferen. Zo staat de spillover-hypothese centraal, die stelt dat er gelijkenissen zijn tussen de aard van de job en de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf en de kinderen en de intellectualiteit van de vrije tijd. Deze gelijkenissen zijn het gevolg van een proces van 'learning-generalisation'. Dit proces is een "(...) *direct translation of the lessons of the job to outside-the-job realities (Kohn 1977: Iiii)*". "*Thus, people who do complex work come to exercise their intellectual prowess not only in the job, but also in their nonoccupational lives. (...) They come to value self-direction more highly. They even come to engage in more intellectually demanding leisure-time activities. In short, the lessons of work are directly carried over to nonoccupational realms (Kohn 1983:300)*". Het proces van learning-generalisation vinden we reeds bij klassiekers zoals Emile Durkheim en Karl Marx terug. In 'De la division du travail social' stelde Durkheim dat een samenleving, die gebaseerd is op een organische vorm van solidariteit, tot arbeidsspecialisatie leidt. Dit zorgt voor een toename in moreel individualisme en betekent dus impliciet dat arbeidsspecialisatie tot autonome individuen leidt (Durkheim 1897 in Vincke 2002). Marx (1844 in Vincke 2002) wees duidelijk op de invloed van het werk op de algemene persoonlijkheid. Ook hij stelde dat arbeidsdeling tot specialisatie leidt. Dit zou ertoe leiden dat de mens vervreemdt van onder andere zichzelf, het arbeidsproces en de menselijke soort.

Melvin Kohn werd reeds aangehaald bij het stressperspectief én bij de werksocialisatie benadering. We hebben echter vooral interesse voor de socialisatieprocessen die plaatsgrijpen van de werkplaats naar het individu en zijn of haar gezin. De selectie-effecten worden in deze scriptie niet onderzocht, het is echter wel belangrijk dat we weten dat ze bestaan; ze mogen dus niet over het hoofd gezien worden.

Belangrijker is dat individuen die een bepaalde plaats innemen in de sociale structuur, gelijkaardige waarden waarderen, net omdat ze gelijkaardige beroepservaringen hebben. Deze nadruk op de 'structural imperatives' van de job, wijst duidelijk op een structuralistische invalshoek van Kohn.

" A man's job affects his perceptions, values, and thinking processes primarily because it confronts him with demands he must try to meet. These demands, in turn, are to a great extent determined by the job's location in the larger structure of the economy and the society. It is

chiefly by shaping the everyday realities men must face that social structure exerts its psychological impact". (Kohn & Schooler 1973:117).

2.2.2 Class and Conformity

Van wederkerigheid is er in ‘**Class and Conformity**’ nog geen sprake. Dit betekent dat de klemtoon op de socialisatie-effecten werd gelegd; selectie-effecten komen dus niet aan bod. Melvin Kohn stelde vast dat sociale statuspositie een invloed uitoefent op de waarden die door vaders worden overgedragen op de kinderen. De kinderen van de bevroegde vaders waren tussen drie en vijftien jaar. Kinderen uit verschillende sociale klassen worden dus op verschillende manieren gesocialiseerd. Arbeidersklasse ouders hechten vooral belang aan waarden die conformiteit weerspiegelen. Zo vinden zij het belangrijk dat hun kinderen gehoorzaam, net en proper zijn. Middenklasse ouders daarentegen vinden het eerder belangrijk dat hun kinderen zelfcontrole hebben, verantwoordelijk zijn en dus hun plan kunnen trekken. Er is ook een verschil tussen beide klassen in de specifieke condities waaronder kinderen worden gestraft. De opvoedingsstijl van arbeidersklasse ouders zou er voornamelijk in bestaan te reageren op de gevolgen van het gedrag van hun kinderen. Dit in tegenstelling tot middenklasse ouders die hun kinderen eerder straffen zouden uitdelen op basis van de interpretatie die zij geven aan de intenties van het gedrag van hun kinderen. Zo zouden zij benadrukken waarom bepaalde gedragingen onwenselijk zijn. Deze redenering werd getoetst in de Washington, D.C. study. In deze studie werden de reacties van de ouders op een aantal situaties nagegaan, zoals het kind dat weigert te doen wat het gezegd wordt of het kind dat rookt. Uit dit onderzoek bleek dat middenklasse ouders meer een onderscheid maakten tussen de situaties waarin hun kind kan worden gestraft. Ze zouden eerder fysieke straffen uitdelen indien het kind zijn zelfcontrole verloor. Arbeidersklasse ouders zouden fysieke straffen in meerdere situaties gebruiken bijvoorbeeld als het kind zijn zelfcontrole verloor, maar ook als het kind in een ‘wilde bui’ was. Deze laatste situatie werd door middenklasse ouders niet als een overtreding van hun waardepatroon gezien, terwijl arbeidersklasse ouders dit wél zo bekeken. Arbeidersklasse ouders zouden bovendien ook voorstander zijn van fysieke straffen. Kortom, er werd dus vastgesteld dat SES een invloed heeft op de waarden die ouders belangrijk vinden voor hun kinderen. Deze relatie blijft overeind, zelfs na controle voor demografische en andere variabelen (Kohn 1977).

Om deze relatie te verklaren zocht en vond Kohn het antwoord niet in het beroep zelf, maar in het *soort* werk dat door de ouders wordt verricht. Het komt erop neer dat Kohn drie kenmerken poneerde waarop middenklassejobs zich onderscheiden van arbeidersklassejobs. Vooreerst werd er in middenklassejobs vaak gewerkt met ideeën en mensen, terwijl werken met dingen typerend was voor arbeidersklassejobs. Ten tweede vergden middenklassejobs meer flexibiliteit, denkwerk en complexe taken, terwijl arbeidersklassejobs eerder gekenmerkt werden door routine.

Tenslotte was de mate van supervisie hoger in arbeidersklassejobs dan in middenklassejobs. Deze drie kenmerken, met name de mate van complexiteit, routine en supervisie, vormen samen het achterliggende en tevens centrale begrip ‘occupational self-direction’ of de mate

van onafhankelijkheid bij het uitvoeren van de job (Kohn 1977). Dit is de “(...) *opportunity to use initiative, thought, and independent judgement in one's work - to direct one's own occupational activities*” (Kohn & Schooler 1973:116).

Ten gevolge van deze verschillen in beroepsomstandigheden van beide soorten jobs, verschenen er twee waardeoriëntaties aan de oppervlakte. Concreet betekent dit dat de waarden die arbeiders voor zichzelf benadrukken eerder waarden zijn die conformiteit aan externe standaarden weerspiegelen, zoals gehoorzaamheid, net en proper zijn. Hogere sociale klassen vonden vooral waarden zoals zelfstandigheid en verantwoordelijkheidsgevoel belangrijk voor zichzelf. Dergelijke waarden reflecteerden self-direction of autonomie. Volgens Kohn werden de waardeoriëntaties conformiteit en autonomie of self-direction ook weerspiegeld in de ouderlijke waarden en de opvoedingsstijl van de ouders. Omdat arbeidersklasse en middenklasse ouders verwachten dat hun kinderen later een job zullen uitoefenen die gelijkaardig is aan die van de ouders, wordt respectievelijk conform gedrag of initiatief nemen aangemoedigd. Zo is de cirkel rond en luidt de redenering als volgt: ‘SES oefent via de mate van occupational self-direction die men heeft in het beroep, een invloed uit op de mate waarin men self-direction of conformiteit belangrijk vindt voor zichzelf en voor de kinderen’.

Occupational self-direction impliceert eveneens dat arbeiders die bijvoorbeeld minder blootgesteld worden aan supervisie op hun werk, zelfstandigheid kunnen waarderen. Er is dus veel variatie binnen de sociale klassen die kan verklaard worden via beroepservaringen. Occupational self-direction vormt eveneens de basis voor andere waarden en oriëntaties bijvoorbeeld waarden ten opzichte van zichzelf, de samenleving, het werk,... De drie centrale beroepservaringen, kenmerkend voor occupational self-direction, beïnvloeden dus allerlei facetten van het menselijk gedrag (Kohn 1977). Goed om weten is dat deze studie in verschillende landen werd uitgevoerd. Niet enkel in de VS, maar ook in Italië werden de hypothesen van Kohn bevestigd. Ondanks de culturele verschillen tussen de onderzochte landen, bleef sociale klasse een belangrijke invloed uitoefenen op waarden (Pearlin & Kohn 1966). Ook voor vrouwen ging de redenering op, hoewel de bevindingen voor vrouwen niet zo sterk zijn als die voor de mannen. Er wordt echter niet vermeld wat de mogelijke oorzaak hiervan kan zijn (Miller, J., Schooler, Kohn & Miller, K.A. 1979). Spade (1991) -zie verderkwam tot dezelfde bevinding en suggereerde dat vrouwen misschien even sterk zouden scoren als mannen indien de complexiteit van het huishoudelijk werk wordt ingecalculereerd bij de berekening van occupational self-direction. Een laatste bemerking omtrent dit eerste boek van Kohn is dat Kohn zich de vraag stelde of de beroepservaringen van de man een invloed hebben op de waarden en oriëntaties van de vrouw en omgekeerd. Hij hoopte deze vraag na de follow-up studie te kunnen beantwoorden (Kohn 1977).

2.2.3 Work and Personality

Aan de basis van het tweede boek, ‘**Work and Personality**’, lag een longitudinaal onderzoek. Hierbij werden de gegevens van de dataset van respondenten in 1964 in 1974 opgevolgd. Vooraleer Kohn en Schooler (1983) overgaan tot de bespreking van de resultaten van hun longitudinale studie, is er nog ruimte voor een groot stuk cross-sectioneel onderzoek. In een eerste hoofdstuk werd de invloed van SES op waarden voor de kinderen en voor zichzelf nagegaan. Hoe hoger SES, hoe sterker ouders bezorgd zijn om anderen, geïnteresseerd zijn in hoe en waarom dingen gebeuren, verantwoordelijkheid, gezond verstand en zelfcontrole waarderen voor hun kinderen. Hoe lager SES hoe meer ouders belang hechten aan goede manieren, net en proper zijn, een goede student zijn, eerlijkheid en gehoorzaamheid. Samengevat, hoe hoger SES, hoe meer men die waarden belangrijk vindt die kenmerkend zijn voor self-direction en hoe minder men de waarden waardeert die kenmerkend zijn voor conformiteit aan een externe autoriteit. Voor de waarden die ouders belangrijk vinden voor zichzelf zien we dezelfde trends. Dus, hoe hoger SES, hoe meer ouders onder andere geïnteresseerd zijn in hoe en waarom dingen gebeuren, gezond verstand, verantwoordelijkheid en zelfcontrole waarderen voor zichzelf. Conformiteit -zien we in de waarde gerespecteerd worden- wordt eerder gewaardeerd bij ouders met een lage SES. Zowel bij de waarden ten opzichte van de kinderen als bij de waarden ten opzichte van zichzelf, kunnen de drie centrale beroepservaringen, namelijk de mate van routine, supervisie en complexiteit, de impact van SES verklaren -zie eerder. Een hoge SES gaat samen met een lage mate van routine en supervisie en een hoge mate van complexiteit en heeft dus een positief effect op occupational self-direction. Zelfs na controle voor andere beroepservaringen zoals bureaucratie, tijdsdruk en werkonzekerheid (zie verder) gaat deze relatie op (Kohn & Schooler 1983).

In een ander hoofdstuk van de cross-sectionele analyses werd specifiek de relatie tussen beroepservaringen en persoonlijkheid nagegaan. SES had een positief effect op self-direction. Twee componenten van occupational self-direction, namelijk routine en de mate van supervisie zijn omgekeerd evenredig met het waarderen van self-direction. Substantieve complexiteit zou de sterkste en tevens een positieve invloed hebben op self-direction. Merk dus het verschil tussen de onafhankelijke variabele occupational self-direction enerzijds en de afhankelijke variabele self-direction anderzijds! *Occupational self-direction* is een achterliggend concept dat gemeten wordt aan de hand van drie indicatoren met name de drie centrale beroepservaringen: mate van routine, supervisie en complexiteit die een werknemer uitoefent in de job. Ouders vinden *self-direction* -de tegenpool van conformiteit- al dan niet een belangrijke waarde voor zichzelf en de kinderen. Naast de mate van routine, supervisie en complexiteit, werden nog een aantal andere beroepservaringen in het model opgenomen. Vooreerst is er de variabele eigendomsrecht die de mate waarin werknemers eigenaar zijn van het bedrijf of de organisatie waar ze werken meet. Bureaucratie dan geeft weer in hoeverre het bedrijf of de organisatie waar de werknemer werkt bureaucratisch is. Meer specifiek gaat het hier om de hiërarchische structuur van en het aantal werknemers in de organisatie. De variabele jobdruk is een samengestelde variabele die bestaat uit de mate waarin men onder tijdsdruk moet werken en de mate waarin de job vuil en fysiek zwaar is.

Werkonzekerheid staat onder andere voor de kans die de werknemer heeft om zijn of haar job te verliezen. Eigendomsrecht, bureaucratie en tijdsdruk oefenden een positief effect en

werkonzekerheid een negatief effect uit op het waarden van self-direction voor de kinderen. Zelfs na controle voor opleiding, de overige beroepservaringen, inkomen, leeftijd en religie gaan de veronderstellingen van Kohn en Schooler op. Later toetste men ook de wederkerigheid van de relaties en daaruit bleek dat de job een grotere invloed heeft op mensen dan de mensen hebben op de job. Deze bevindingen stemmen dus overeen met het 'learning-generalization' model. Zoals eerder vermeld, betekent dit dat de manier, waarop mensen reageren op hun werkomgeving, overgenomen en toegepast wordt op andere domeinen. Tot slot willen we nog opmerken dat niet enkel ouderlijke waarden hier als afhankelijke variabele aan bod komt. Eveneens werd de invloed van de hierboven vermelde beroepservaringen op onder andere de intellectualiteit van de vrije tijd (zie verder), zelfwaardering, jobtevredenheid, flexibiliteit en ongerustheid nagegaan (Kohn & Schooler 1983).

De volgende drie hoofdstukken vormen de essentie van het boek en beschrijven de resultaten van de longitudinale studies. Hieruit bleek de aanwezigheid van een dynamische relatie tussen occupational self-direction en psychologisch functioneren. Er was namelijk sprake van een wederzijds beïnvloedingsproces. In dit deel worden dezelfde relaties getoetst als in de vorige hoofdstukken, met als verschil dat er nu definitief een uitspraak kon worden gedaan omtrent de causaliteit van die relaties. De laatste pagina's van het boek waren erop gericht de bevindingen te veralgemenen. Er werd aangetoond dat de redenering van de auteurs ook opgaat voor vrouwen, vrije tijd (zie verder), huishoudelijk werk én etniciteit (Kohn & Schooler 1983).

Een belangrijk nieuw aspect in dit tweede boek -in vergelijking tot Class and Conformity- was dus het feit dat de causaliteit van de effecten werd getest. Er werden immers zowel socialisatie- als selectie-effecten voor allerlei variabelen nagegaan. Mortimer en Lorence (1979) bestudeerden beide effecten van dichterbij en gaven een voorsmaakje op de talrijke replicaties van Kohn en zijn onderzoeksrichting. Mortimer en Lorence (1979) gingen de effecten van beroepservaringen na op de voordelen die uit een job volgen. Volgens hen werd de socialisatiehypothese zelden empirisch onderzocht, met uitzondering van Kohn. Hun studie had als doel de selectie- en socialisatiehypothese met betrekking tot de ontwikkeling van het belang dat men aan bepaalde waarden van een job hecht te bestuderen. We kunnen twee belangrijke waardendimensies onderscheiden. Ten eerste zijn er de extrinsieke waarden. Dit zijn de beloningen die afgeleid worden van het werk maar extern zijn aan het werk zelf zoals inkomen, prestige en veiligheid. Intrinsieke waarden zijn waarden die wél rechtstreeks af te leiden zijn uit de job bijvoorbeeld interesse, uitdaging, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid. Hun hypothese luidde dat deze waarden kunnen veranderen over de tijd (Mortimer & Lorence 1979). Volgens Maslow moeten de extrinsieke waarden eerst vervuld zijn, alvorens men naar intrinsieke waarden kan gaan verlangen (Maslow 1954 in Mortimer & Lorence 1979). Mortimer en Lorence gingen op zoek naar selectie- en socialisatieprocessen gedurende de beginnende jobcarrières van hoog opgeleide mannen.

Naast de intrinsieke en extrinsieke waarden, werd nog een derde waarde bij het onderzoek betrokken, namelijk een op mensengerichte waarde. Uit de resultaten konden ze afleiden dat bij de extrinsieke waarden duidelijk een selectie- én socialisatie-effect plaats vond. Dit

betekent respectievelijk dat mannen met hoge extrinsieke waarden die jobs selecteerden die goed verdienen en dat het hebben van een hoog inkomen het belang dat men aan extrinsieke waarden hechtte vergroot. Bij de mensgerichte waarden was het selectie-effect groot, maar was er geen significant socialisatie-effect. Het selectie-effect betekent hier dat mannen die de nadruk legden op mensgerichte waarden, in hun beroep 'sociale' ervaringen opdeden zoals les geven. Bij de intrinsieke waarden was het selectie-effect ongeveer even groot als bij de extrinsieke waarden. Dit betekent dat mannen met hoge intrinsieke waarden uitdagende jobs uitkozen. Er was ook een socialisatie-effect; autonomie bijvoorbeeld oefende een positieve invloed uit op het belang dat men aan intrinsieke waarden hechtte. Zelfs na controle voor diverse achtergrondvariabelen, hadden beroepservaringen een significante impact op deze drie waarden. Bijgevolg waren de intrinsieke waarden positief gecorreleerd met SES en waren de extrinsieke waarden negatief gecorreleerd met SES. Autonomie op het werk, grotendeels afwezig bij beroepen met een lagere status, verhoogde de intrinsieke en mensgerichte waarde. De waarden van het laatste opleidingsjaar waren dus representatief voor de beroepservaringen tien jaar later (Mortimer & Lorence 1979).

Ter afronding van onze verkenning door 'Work and Personality', wordt een recent tijdschriftartikel van Kohn, Zaborowski, Janicka en anderen (2000) onder de loep genomen. In de literatuur is er een waaier aan tijdschriftartikels, gepubliceerd door deze onderzoeksrichting. Deze artikels gaan meestal na in hoeverre de beweringen van Kohn en de zijnen in andere landen opgaan. Dit artikel werd eruit gepikt omdat complexiteit centraal staat en omdat het artikel in dezelfde lijn ligt als de laatste hoofdstukken van Work and Personality. In een vergelijkende analyse van Polen en Oekraïne draait alles dus rond het woord complexiteit. Het betreft hier niet enkel de complexiteit van werk in een betaalde job, huishoudelijke arbeid of schoolarbeid, maar de idee werd verder uitgebreid naar de complexiteit van activiteiten van werklozen en gepensioneerden. In dit artikel wordt beweerd dat de complexiteit van activiteiten in eender welk belangrijk segment van het leven substantieel verbonden is met persoonlijkheid. Het betreft dus niet enkel complexiteit in de werksfeer als onderdeel van het achterliggende concept occupational self-direction. Er wordt gesteld dat voor alle segmenten van de bevolking de complexiteit van de mensen hun huidige activiteiten significant zal gerelateerd zijn aan persoonlijkheid, ongeacht hun opleidingsniveau en de complexiteit van vroegere jobs. Acht facetten van persoonlijkheid werden onderzocht. Er werd verondersteld dat twee dimensies hieraan aan de basis liggen met name self-direction versus conformiteit en stress versus een gevoel van welbevinden. De complexiteit van betaalde arbeid werd gemeten via drie indicatoren waaronder het werken met dingen, mensen en ideeën. Er werd ook een algemene index ontwikkeld om de complexiteit van activiteiten bij werklozen en gepensioneerden te bepalen. Ook de complexiteit van het huishoudelijk werk werd nagegaan. De resultaten van het onderzoek tonen aan dat opleidingsniveau significant is gecorreleerd met de complexiteit van activiteiten voor mensen in alle segmenten van de populatie.

Maar in 1983 besloot Kohn dat de helft van het effect van opleidingsniveau op persoonlijkheid het resultaat was van een onrechtstreeks effect via complexiteit van de job. Een andere belangrijke bevinding was dat vorige jobs weinig impact hebben op ouderlijke

waarden. Het is de complexiteit van iemands huidige job die van tel is. Kohn merkte tenslotte nog op dat de plaats die activiteiten in het leven van mensen innemen cruciaal is voor de invloed van de complexiteit ervan op hun persoonlijkheid, maar ook in het bepalen van de grootte van de relatie tussen de complexiteit van activiteiten en persoonlijkheid. De grootte van deze relatie komt immers overeen met het belang dat iemand aan bepaalde activiteiten hecht. Bovendien is deze relatie wederkerig (Kohn e.a. 2000).

2.2.4 Social Structure and Self-direction. A Comparative Analysis of the United States and Poland

Het derde boek in de trilogie van Spenner (1998) is een boek over vergelijkende analyses in de Verenigde Staten en Polen. Deze landen waren in de periode van het onderzoek geknipte voorbeelden van respectievelijk kapitalistische en socialistische samenlevingen. Dit derde boek biedt een overzicht van de onderzoekstraditie rond Kohn en licht dus de belangrijkste redeneringen en bevindingen toe. Er is niet enkel sprake van replicatie-onderzoek in Polen, maar ook van een uitbreiding. Zo werd ditmaal zowel een discrete als continue maat voor sociale klasse opgenomen. Beide maten -vooral de continue maat- oefenden een significante invloed uit op self-direction. In het algemeen vond men meer gelijkenissen dan verschillen tussen Polen en de Verenigde Staten terug (Spenner 1998). Meer specifiek is vooral het hoofdstuk aangaande het doorgeven van waarden binnen het gezin interessant. Oorspronkelijk had ik immers de bedoeling na te gaan of de waarden die ouders belangrijk vinden voor hun kinderen, ook daadwerkelijk door de kinderen zelf belangrijk worden gevonden. De beperkte tijd die beschikbaar is om aan de scriptie te werken liet mij echter niet toe mannen, vrouwen én nog eens de kinderen te bevragen. In dit hoofdstuk werd er dus een verband gezocht tussen de waarden die ouders belangrijk vinden voor de kinderen en de waarden die de kinderen belangrijk vinden voor zichzelf. Deze correlaties bleken sterk en statistisch significant op het 0,05-niveau te zijn. De correlaties tussen vader en moeders waren respectievelijk in de VS en Polen 0,48 en 0,49; de correlatie tussen vaders en kinderen waren 0,58 en 0,37 en de correlatie tussen moeders en kinderen waren 0,52 en 0,55 (Kohn & Slomczynski 1990).

Nu we de theorie van Kohn en zijn medewerkers achter de kiezen hebben, gaan we wat dieper in op enkele replicaties en/of uitbreidingen van de hierboven besproken onderzoeksrichting en gaan we ons specifiek concentreren de determinanten van waarden; met name ouderlijke waarden en waarden ten opzichte van zichzelf.

2.3 Determinanten van waarden

2.3.1 Algemene inleiding op waarden

Indien we willen komen tot een definitie van ‘waarden’, is het belangrijk om na te gaan wat waarden niet zijn. Met andere woorden, we blijven even stilstaan bij vier verwante begrippen die wel eens met waarden worden verward (Hitlin & Piliavin 2004). Vooreerst zijn waarden meer abstract dan attitudes (Rokeach 1973 in Hitlin & Piliavin 2004). Attitudes worden eerder gekoppeld aan concrete sociale objecten, in tegenstelling tot waarden die vooral een ideaal weerspiegelen. Waarden zijn bovendien duurzamer dan attitudes (Hitlin & Piliavin 2004). Kenmerken of eigenschappen worden eerder beschouwd als vaste onderdelen van de persoonlijkheid. Kenmerken worden regelmatig verward met op waarden gebaseerd gedrag. Deze op waarden gebaseerde gedragingen impliceren echter dat men meer controle heeft over zijn of haar handelingen (Roccas, Sagiv & Knafik 2002 in Hitlin & Piliavin 2004). Men kan bijvoorbeeld aanleg hebben om het kenmerk agressie te ontwikkelen, maar tegelijkertijd negatief tegenover agressie staan. (Epstein 1989 in Hitlin & Piliavin 2004). Voorts zijn kenmerken langdurige eigenschappen en kunnen ze zowel positief als negatief zijn. Waarden daarentegen zijn langdurige doelen en zijn meestal positief. Bovendien fungeren waarden en niet kenmerken als standaard om gedragingen van zichzelf en anderen te beoordelen (Roccas, Sagiv & Knafik 2002 in Hitlin & Piliavin 2004). Normen zijn specifiek voor een bepaalde situatie en waarden niet. Normen omvatten bovendien een soort ‘moeten’, terwijl waarden eerder een bepaald persoonlijk of cultureel ideaal weerspiegelen (Hitlin & Piliavin 2004). Behoeften ten slotte zijn biologisch, terwijl bij waarden het sociale centraal staat. Specifiek fungeren waarden als een sociaal aanvaard en tevens cultureel bepaald middel om behoeften een betekenis te geven. De behoefte aan seks bijvoorbeeld kan cultureel geconstrueerd worden als een waarde, met name liefde (Rokeach 1973 in Hitlin & Piliavin 2004).

In de literatuur vinden we geen eenduidige definitie van waarden terug. Waarden worden immers telkens anders geconceptualiseerd. Schwartz en Bilsky (1987) somden vijf kenmerken op die in de meeste definities van waarden aan bod komen. “ *According to the literature, values are (a) concepts or beliefs, (b) about desirable end states states or behaviors, (c) that transcend specific situations, (d) guide selection or evaluation of behavior and events, and (e) are ordered by relative importance*” (Schwartz en Bilsky 1987:551). Hitlin en Piliavin (2004) onderscheiden twee visies op waarden. Enerzijds is er de psychologische visie die waarden als mentale structuren beschouwt. Dit betekent dat waarden een soort schema’s zijn die onze gedragingen vorm geven. Anderzijds vinden we in de sociologie eveneens waardetheorieën terug (Hitlin & Piliavin 2004). Merk op dat deze theorieën eigenlijk sociaal-psychologische en geen sociologische theorieën zijn zoals Hitlin en Piliavin beweren. Waarden zijn nu niet enkel interne schema’s; ze vervullen ook een belangrijke rol bij het sociaal handelen (Hitlin & Piliavin 2004). Waarden doen dienst als een soort gids in het interactieproces.

Waarden zijn eerder een latente gids, met andere woorden het toepassen van onze waarden op onze handelingen gebeurt onbewust en vergt weinig cognitieve inspanningen (Feather 1995 in Hitlin & Piliavin 2004).

In dit hoofdstuk gaat de aandacht uit naar de invloed van de positie die men inneemt in de sociale structuur op de waarden. Voorbeelden van posities in de sociale structuur zijn

opleidingsniveau, beroepservaringen, SES, religie, geboortecohorte en gezinskenmerken. We gaan het effect van deze variabelen na op zowel ouderlijke waarden als op de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf. We gaan van start met de waarden die men belangrijk vindt voor de kinderen, ook ouderlijke waarden genaamd.

2.3.2 Ouderlijke waarden

2.3.2.1 SES, opleidingsniveau, beroepservaringen, religie, etniciteit, regio en gender

We gaan van start met een beknopte herhaling van de redenering van Kohn en Schooler (1977 en 1983). Volgens hen verschillen ouders uit verschillende sociale klassen in de waarden die zij belangrijk vinden voor hun kinderen. Arbeidersklasse ouders hechten vooral belang aan waarden die conformiteit weerspiegelen. Middenklasse ouders daarentegen vinden het eerder belangrijk dat hun kinderen zelfcontrole hebben, verantwoordelijk zijn en zich dus uit de slag kunnen trekken. Kortom, er werd dus vastgesteld dat SES een invloed heeft op de waarden die ouders belangrijk vinden voor hun kinderen. Deze relatie kon worden verklaard door het de beroepservaringen van de ouders. Kohn stelde drie kenmerken voorop waarop middenklassejobs zich onderscheidten van arbeidersklassejobs. Middenklassejobs kenmerkten zich vooral door een lage mate van supervisie en routine en een hoge mate van complexiteit, dit in tegenstelling tot de arbeidersklassejobs. Middenklasse ouders scoorden dus hoger op het achterliggende concept occupational self-direction. Ten gevolge van deze verschillen in beroepsomstandigheden van beide soorten jobs, verschenen er twee waardeoriëntaties aan de oppervlakte. Concreet betekent dit dat arbeiders eerder waarden voor zichzelf gingen benadrukken die conformiteit en middenklasse ouders vonden vooral waarden zoals zelfstandigheid en verantwoordelijkheidsgevoel belangrijk voor zichzelf. Dergelijke waarden reflecteerden self-direction of autonomie. De causale keten die Kohn en Schooler (1977 en 1983) suggereerden was de volgende: SES → beroepservaringen - waaronder occupational self-direction - → ouderlijke waarden; waarden van conformiteit of self-direction.

Wright en Wright (1976) besloten enkele thema's uit het boek 'Class and Conformity' uit te spitten. Zij stelden zich drie vragen. Ten eerste vroegen ze zich af of Kohn's model ter verklaring van de ouderlijke waarden meer verklarende kracht zou krijgen door het toevoegen van niet-klasse variabelen, zoals etniciteit, religie en regio, aan het model. In de plaats van dergelijke variabelen aan te wenden als controlevariabelen, werden ze in het model als onafhankelijke variabelen beschouwd. In een tweede stap werd nagegaan of het effect dat uitgaat van sociale klasse eerder te wijten is aan beroepservaringen zoals occupational self-direction of aan opleidingsniveau of aan beide (Wright & Wright 1976).

Volgens Kohn zijn zowel opleiding als beroep, onafhankelijk van elkaar, gerelateerd aan waarden. Aangaande ouderlijke waarden oefent opleiding echter een sterkere invloed uit dan beroep. Tenslotte heeft Kohn enkel vaders bevraagd en geen moeders (Kohn 1977). Uit de resultaten van de analyses bleek dat bij mannen sociale klasse voor 41,3% tot 61,3% bijdroeg tot de totale variatie in het waarden van self-direction. Etniciteit en regio voegden samen 7,7% verklaarde variatie toe, als er werd gecontroleerd voor sociale klasse. Bij vrouwen

verklaarde sociale klasse 39% tot 70% van de variatie in self-direction. Etniciteit en regio verklaarden samen 23,5% mits controle voor sociale klasse. Bovendien werd geconstateerd dat opleiding een grotere rol speelde dan beroepsprestige. In deze studie werden de bevindingen van Kohn dus gedeeltelijk bevestigd (Wright & Wright 1976).

Xiao (2000) wees terecht op de jarenlange genegeerde impact van gender in het onderzoek naar ouderlijke waarden. Mannen en vrouwen denken anders aangezien ze verschillen in hun levenservaringen en deze levenservaringen dragen bij tot het belangrijk vinden van bepaalde waarden (Gilligan 1982 in Xiao 2000). Xiao besteedde dus vooral aandacht aan het effect dat gender op de ouderlijke waarden kan uitoefenen en de interactie van dit effect met sociale klasse. In tegenstelling tot wat Spade -zie verder- deed werd SES niet geoperationaliseerd als een continue variabele. SES meten aan de hand van een categorische variabele heeft als voordeel dat er kan worden nagegaan welke vrouwen uit welke sociale klassen verschillen van mannen qua ouderlijke waarden. Volgens Xiao lijken beroepservaringen bovendien steeds minder verklarende kracht te bieden. Xiao ging op zoek naar een antwoord op onder andere volgende vragen: (a) in welke mate geldt sociale klasse nog altijd als voorspeller van ouderlijke waarden zoals autonomie en conformiteit? (b) in welke mate heeft gender een invloed op beide waarden? Xiao operationaliseerde haar variabelen op een andere manier dan Kohn. Zo moesten ouders vijf waarden uit elf ouderlijke waarden selecteren, terwijl bij Kohn alle waarden een rangorde moest worden toegekend. Deze elf ouderlijke waarden zijn: goede manieren, zelfstandigheid, hard werken, verantwoordelijkheid, verbeelding, tolerantie, spaarzaamheid, doorzettingsvermogen, religieus, onbaatzuchtigheid en gehoorzaamheid. Deze waarden verschillen dus enigszins van de waarden die Kohn onder ouderlijke waarden sorteerde. Factor-analyse leidde tot een oplossing met twee factoren. Een eerste factor contrasteerde conformiteit met autonomie en een tweede factor contrasteerde een zorgoriëntatie met het benadrukken van competitie. In het algemeen scoorden vrouwen hoger dan mannen op het waarderen van autonomie. Bij vrouwen werd ook vastgesteld dat een hogere score op SES leidde tot meer belang hechten aan autonomie en een lagere SES tot het meer waarderen van conformiteit. Er was geen klassenverschil voor zorgoriëntatie. Bij mannen vond ze hetzelfde patroon terug. Er was een duidelijk genderverschil te zien, namelijk vrouwen met een hoge SES waardeerden autonomie significant meer dan mannen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat vrouwen in een hogere sociale positie nog altijd worden gediscrimineerd en dus meer doorzettingsvermogen nodig hebben dan mannen om iets te bereiken. Er zijn dus nog steeds klassenverschillen en deze variëren naargelang men man of vrouw is (Xiao 2000). Eerder stelde Xiao (1999) vast dat in de Verenigde Staten vrouwen eerder self-direction in de plaats van conformiteit waarderen dan mannen. In China werd er geen verband gevonden tussen gender en ouderlijke waarden. Een mogelijke verklaring hiervoor is het feit dat China een koploper is in het wegwerken van sociale ongelijkheden tussen mannen en vrouwen, wat zou kunnen leiden tot het waarderen van gelijkaardige ouderlijke waarden (Xiao 1999). Een andere bevinding was dat gender een geringe impact had op zorgoriëntatie. Xiao (2000) vond ook een consistente relatie tussen sociale klasse en de graad van autonomie in een job. Ze vond echter geen relatie tussen beroepsautonomie en de waardering van autonomie bij de kinderen, zoals Kohn dat wel vond. Ze ging ook na of andere variabelen een invloed uitoefenen op ouderlijke waarden. Opleiding

bijvoorbeeld werd niet gemedieerd door sociale klasse, maar had een direct effect op ouderlijke waarden. Voor opleiding was eveneens een grotere rol weggelegd dan voor beroepservaringen. Ze vroeg zich dan ook af of het belang van beroep ter verklaring van ouderlijke waarden was gedaald. Ook religie had een impact op ouderlijke waarden, want hoe meer religieus men was, hoe minder belang men hechtte aan autonomie en hoe meer men waarden aanhing die conformiteit weerspiegelden (Xiao 2000).

2.3.2.2 Gezinskenmerken en gender

2.3.2.2.1 INTERGENERATIONELE INVLOEDEN

Gezinnen vormen een belangrijke context voor de socialisatie van kinderen. De invloed van de waarden van de ouders op de waarden van de kinderen, is slechts één vorm van het doorgeven van waarden binnen het gezin, met name de intergenerationele vorm (Hitlin & Piliavin 2004). Gecas en Seff (1990) onderscheidde enkele mechanismen via dewelke ouders de waarden van hun kinderen beïnvloeden.

Een eerste mechanisme omvat de invloeden van beroepservaringen en SES van de ouders (Gecas & Seff 1990). Zo beweerden Kohn en Schooler (1983) dat SES, via beroepservaringen en in het bijzonder occupational self-direction, een effect hebben op de ouderlijke waarden, die op hun beurt de waarden die de kinderen belangrijk vinden beïnvloeden. Het effect van SES en beroepservaringen op ouderlijke waarden werd eveneens aangetoond door Wright en Wright (1976) en Xiao (1999, 2000). In deze studies werden de waarden die de kinderen belangrijk vinden echter niet bij het onderzoek betrokken. Men spitte zich vooral toe op ouderlijke waarden. Dit betekent echter niet dat ouderlijke waarden geen invloed uitoefenen op de waarden en gedragingen van hun kinderen. Meer nog, Goodnow (1984 in Greenberger & Goldberg 1989) stelde dat de intenties en verwachtingen van ouders, zelfs indien ze niet worden vertaald in een specifiek gedrag, een belangrijke rol kunnen spelen bij de ontwikkeling van het gedrag van hun kinderen. Vandaar dat we eventjes stilstaan bij enerzijds de relatie tussen ouderlijke waarden en de waarden die het kind belangrijk vindt voor zichzelf en anderzijds twee studies die daadwerkelijk de invloed van de beroepservaringen van de ouders op de kinderen zijn nagegaan.

Vooreerst stelden Kohn en Slomczynski (1990) vast dat ouderlijke waarden wel degelijk een effect hebben op de waarden die kinderen belangrijk vinden voor zichzelf. De hieropvolgende vaststellingen zijn van toepassing op de Verenigde Staten.

Het effect van de ouderlijke waarden van de moeder op de waarden van het kind verliep volledig indirect via de percepties van het kind van de waarden van de moeder. Het effect van de ouderlijke waarden van de vader op de waarden van het kind verliep slechts gedeeltelijk via de percepties van het kind van de waarden van de vader. Het grootste deel van de invloed van de vader op het kind gebeurde echter rechtstreeks. Dus onafhankelijk van het feit of het kind een juist beeld heeft van de waarden van de vader, oefenden de ouderlijke waarden van de vader een belangrijke invloed uit op de waarden van het kind. Kohn en Slomczynski (1990) hebben hier geen verklaring voor maar suggereerden dat deze

vaststelling waarschijnlijk in verband stond met het feit dat vaders in de Verenigde Staten een grotere invloed hadden op de waarden van hun kinderen in vergelijking tot vaders in Polen. Dit bleek ook uit de correlaties tussen de ouderlijke waarden en de waarden die kinderen belangrijk vinden voor zichzelf. Voor moeders bedroeg deze correlatie in de Verenigde Staten en Polen respectievelijk 0,52 en 0,55. Voor vaders was diezelfde correlatie in de Verenigde Staten en Polen respectievelijk gelijk aan 0,58 en 0,37. Alle correlaties waren significant op het 0,05-niveau of lager. Tot slot keerden Kohn en Slomczynski (1990) de relatie om en gingen op zoek naar de invloed van de waarden van de kinderen op die van hun ouders. Om statistische redenen waren zij enkel in staat de invloed van het kind op de moeder na te gaan. Dit leidde ertoe dat er wel degelijk sprake was van een wederzijds beïnvloedingsproces (Kohn & Slomczynski 1990).

Piotrkowski en Katz (1982) bestudeerden de invloed van de job van moeders op het schoolgedrag van kinderen. Aangezien eerder onderzoek aantoonde dat er een link bestaat tussen sociale klasse, ouderlijke waarden en opvoedingsstijl -zie verder- én een link tussen ouderlijke waarden of opvoedingsstijl en schoolprestaties, werd door deze auteurs de invloed van sociale klasse op schoolprestaties nagegaan. Ouderlijke waarden werden dus verondersteld de relatie tussen sociale klasse en schoolprestaties te mediëren. Zij volgden eveneens de redenering van Kohn en gingen er bijgevolg van uit dat sociale klassenverschillen in beroepservaringen voor een stuk verantwoordelijk zijn voor de sociale klassenverschillen in ouderlijke waarden. In die tijdsperiode werd het meeste onderzoek naar de invloed van jobkenmerken op de kinderen uitgevoerd bij vaders. Piotrkowski en Katz (1982) suggereerden dat de beroepservaringen van de moeders wel eens een belangrijke rol zouden kunnen spelen bij de socialisatie van de kinderen. In deze studie werden een drietal hypothesen getest bij zestig tewerkgestelde vrouwen. Een eerste hypothese luidde als volgt: jobautonomie zou een negatief effect uitoefenen op 'school attendance'. Vervolgens zouden jobvereisten een positief effect hebben op de inspanningen die kinderen leveren voor school. Tenslotte werd nagegaan of de vaardigheden die de moeder aanwendt op de job een positieve invloed hebben op de schoolprestaties van hun kinderen. Uiteindelijk werden de eerst en laatstgenoemde hypothesen bevestigd.

Ook Gottfried en Gottfried (1988) bestudeerden de indirecte socialisatie van kinderen. Zij ondernamen een grootse longitudinale studie naar de effecten van het tewerkgesteld zijn van moeders op de ontwikkeling van hun kind(eren). De analyses brachten twee trends naar voren. Een eerste trend was het feit dat de tewerkstelling van de vrouw geen invloed uitoefent op de ontwikkeling van het kind in de kindertijd - schoolgaande periode. De belangrijkste predictoren van de ontwikkeling van het kind bleken SES, de thuisomgeving en het aantal kinderen in het gezin te zijn. Een tweede trend is de significante positieve relatie van de tewerkstelling van de vrouw op de attitudes die het kind heeft ten opzichte van de school. Vrouwen die werkten hadden hogere verwachtingen omtrent de schoolprestaties van hun kinderen. Deze relatie ging op, zelfs na controle voor SES, huwelijksstatus, aantal kinderen en het geslacht van de kinderen. Deze relatie dook ongeveer op als het kind 3,5 jaar was. Vanaf dan was het tewerkgesteld zijn van de vrouw een voorspeller van de latere onderwijsaspiraties van het kind. Kinderen van werkende moeders bleken onder andere op

vijfjarige leeftijd een sterkere interesse in school te hebben en op zevenjarige leeftijd beter te presteren op school (Gottfried & Gottfried 1988).

Een tweede mechanisme voor de overdracht van waarden naar de volgende generatie(s), is de opvoedingsstijl die de ouders hanteren (Gecas & Seff 1990). Vooraleer we een blik werpen op de oorzaken van verschillen in opvoedingsstijl, overlopen we de typologie van Baumrind (1991a, 1991b in Scott, Treas & Richards 2004) aangaande de soorten opvoedingsstijlen. Baumrind baseerde zich hiervoor op twee dimensies, met name ‘parental demandingness’ en ‘parental responsiveness’. Aangezien ouders op beide dimensies laag en hoog kunnen scoren, bekomen we vier vormen van opvoedingsstijl.

Figuur 2: vier vormen van opvoedingsstijl

		Responsiveness	
		Laag	Hoog
Demandingness	Laag	Negeren	Permissief
	Hoog	Autoritair	Autoritatief

Bron: Baumrind (1991a en 1991b in Scott, Treas & Richards 2004)

De ‘authoritative’ of autoritatieve opvoedingsstijl wordt gekenmerkt door assertiviteit vanwege de ouders jegens hun kinderen en door het feit dat ouders eerder als steunpilaar fungeren voor hun kinderen, zonder hierbij bestraffend en beperkend op te treden. De ouders wensen dat hun kinderen sociale wezens zijn, die verantwoordelijkheid en zelfcontrole hebben. De ‘authoritarian’ of autoritaire opvoedingsstijl, staat voor een gedisciplineerde aanpak waarbij de ouders veel eisen van hun kinderen, maar weinig inspelen op hun behoeften. De kinderen moeten dus goed gehoorzamen en er wordt hen niet echt uitgelegd waarom ze nu precies moeten luisteren naar hun ouders. We zouden kunnen stellen dat ouders die deze opvoedingsstijl hanteren, het leven van hun kinderen uitstippelen. Indien we deze eerste twee vormen van opvoedingsstijl met elkaar vergelijken, is het duidelijk dat bij de eerstgenoemde ouders de nadruk leggen op autonomie, in tegenstelling tot autoritaire ouders die vooral gehoorzaamheid beklemtonen.

Een derde opvoedingsstijl is de ‘permissieve’ stijl. Hierbij gunnen de ouders hun kinderen veel vrijheid want ze laten veel toe. Negatief is echter dat de ouders in dit geval de confrontatie met hun kinderen uit de weg gaan. Tot slot is er de ‘neglecting, rejecting’ of laissez-faire opvoedingsstijl waarbij ouders niet veel aandacht besteden aan hun kinderen. Ze verwachten bovendien niet veel van hun kinderen. Dergelijke ouders nemen hun verantwoordelijkheid als ouders dus niet op (Baumrind 1991a, 1991b in Scott, Treas & Richards 2004).

Na dit kort intermezzo stappen we over naar de studie van de determinanten van verschillen in opvoedingsstijl. Een eerste en tevens zeer invloedrijk wetenschapper is Urie Bronfenbrenner (1958 in Maccoby, Newcomb & Hartley 1958). Hij toonde in zijn onderzoek aan dat er verschillen bestaan in de socialisatie van kinderen naargelang de sociale klasse waartoe de ouders behoren. Zo stelde hij onder andere vast dat er verschillen zijn in de manier waarop kinderen worden gestraft. Zo maken ouders van lagere sociale klassen vaker gebruik van fysieke straffen. Zij dragen de traditionele vorm van discipline dus hoog in het vaandel. Middenklasse ouders zouden eerder de discussie aangaan met hun kinderen of hen dingen verbieden die ze graag doen. Zij hanteren een psychologische vorm van discipline die ook wel eens de 'liefde-georiënteerde' techniek wordt genoemd. Deze techniek zou heel effectief zijn voor het bestraffen van kinderen. Hoe meer liefde er reeds aanwezig was tussen ouder en kind, des te groter is de dreiging voor het kind indien de ouder zich - tijdelijk - terugtrekt uit hun relatie. De ouder zorgt voor een dergelijk gevoel bij het kind door ontgoocheling te tonen en op de schuld van het kind te wijzen. Bronfenbrenner verklaarde deze verschillen in opvoedingsstijl door te wijzen op de invloed van professioneel advies -via boeken bijvoorbeeld. Ouders van verschillende sociale klassen kennen immers een ongelijke toegang tot dergelijke informatiebronnen. Ouders van de middenklasse zouden, eerder dan ouders van lagere sociale klassen, toegang hebben tot een professioneel advies dat warmte en 'permissiveness' benadrukt (Bronfenbrenner 1958 in Maccoby, Newcomb & Hartley 1958).

Indien we nog eens bij Kohn (1977) aankloppen, kunnen we de causale relatie van daarnet als volgt aanvullen: SES → beroepservaringen -waaronder occupational self-direction - → ouderlijke waarden → opvoedingsstijl. Ter aanvulling op Bronfenbrenner (1958 in Maccoby, Newcomb & Hartley 1958) stelde Kohn (1977) dat sociale klassen verschillen in de specifieke condities waaronder kinderen worden gestraft. De opvoedingsstijl van arbeidersklasse ouders zou er voornamelijk in bestaan te reageren op de gevolgen van het gedrag van hun kinderen. Dit in tegenstelling tot middenklasse ouders die hun kinderen eerder straffen zouden uitdelen op basis van de interpretatie die zij geven aan de intenties van het gedrag van hun kinderen. Zo zouden zij benadrukken waarom bepaalde gedragingen onwenselijk zijn (Kohn 1977).

Gecas en Nye (1974) gingen na of de opvoedingsstijl van ouders verschilde naargelang gender en sociale klasse. Hun studie, die gebaseerd was op 210 koppels, bevestigde Kohn's hypothese dat middenklasse en arbeidersklasse ouders in zekere mate respectievelijk interne en externe gedragsstandaarden hanteerden voor hun kinderen. Dit betekent dat er wel degelijk significante verschillen werden gevonden tussen beide sociale klassen, maar deze verschillen waren niet zo groot.

Middenklasse ouders en arbeidersklasse moeders waren geneigd hun kinderen iets te vragen indien ze van hen iets gedaan wilden krijgen. Arbeidersklasse vaders daarentegen waren eerder autoritair en vonden vooral 'het zeggen aan het kind' een goede manier om iets van het kind gedaan te krijgen. Ook vrouwen en mannen hanteerden verschillende strategieën om iets gedaan te krijgen van het kind. Zo waren vrouwen eerder geneigd hun kinderen te vragen of ze iets wilden doen of te discussiëren met hen. Vaders vroegen niet naar de mening van het kind, maar brachten eerder de boodschap over; ze zegden het kind wat te doen. Indien we een blik werpen op de verschillen in manier van straffen tussen arbeidersklasse ouders,

middenklasse ouders, mannen en vrouwen, zien we dat we een onderscheid dienen te maken tussen twee situaties. Een eerste situatie is deze waarin het kind per ongeluk iets kapot maakt. In het algemeen was de meerderheid van de vrouwen en mannen niet geneigd het kind te straffen, maar wel het probleem bij het kind aan te kaarten. In deze situatie waren vaders, meer dan vrouwen, geneigd het kind fysiek te straffen. Indien de verschillende sociale klassen werden vergeleken, zien we dat arbeidersklasse ouders, in vergelijking tot middenklasse ouders, in deze situatie eerder geneigd waren fysieke straffen uit te delen. In de tweede situatie, waarin het kind opzettelijk niet gehoorzaamt, nam de voorkeur voor fysieke straffen bij alle ouders toe. De discrepantie tussen beide sociale klassen op het vlak van fysieke straffen was in deze situatie minder duidelijk. Indien we een blik werpen op de verschillen tussen mannen en vrouwen zien we dat vrouwen eerder verbaal reageerden en vaders vaker fysieke straffen hanteerden indien het kind met opzet iets mispeuterd had. In het algemeen concludeerden Gecas en Nye (1974) dat middenklasse ouders een groter onderscheid maakten dan arbeidersklasse ouders, aangaande hun manier van reageren tussen de twee situaties.

Greenberger, O'Neil en Nagel (1994) spitten, op basis van het socialisatie- en stressperspectief, de relatie tussen de invloed van beroepservaringen op de kwaliteit en kwantiteit van het opvoedingsproces uit. Zo leidde het hebben van een complexe en uitdagende job tot een meer flexibele manier van kinderen opvoeden zonder al te veel harde discipline. Deze variabelen hadden eveneens een positief effect op de warmte en 'responsiveness' van de ouders jegens de kinderen. Werken onder tijdsdruk leidde tot een hogere mate van harde discipline maar oefende geen invloed uit op de warmte en 'responsiveness'. Tijdsdruk oefende eveneens een negatief effect uit op de hoeveelheid tijd die men spendeerde met de kinderen, vooral bij zonen (Greenberger, O'Neil & Nagel 1994). In een eerdere studie van Greenberger en Goldberg (1989) werd de invloed van de mate waarin men investeert in het opvoeden van de kinderen en de mate van 'work involvement' of de mate waarin men tijd investeert in zijn of haar job nagegaan op de opvoedingsstijl van de ouders. 'Work involvement' betekent volgens Dubin (1956 in Mortimer, Lorence & Kumka 1986) eveneens dat het werk als een centrale levensinteresse wordt beschouwd en bijgevolg een belangrijke plaats inneemt in het leven. Individuen die hoog scoren op deze variabele, zullen dus sterk beïnvloed worden door de ervaringen die ze in het kader van hun werk opdoen (Dubin 1956 in Mortimer, Lorence & Kumka 1986). Greenberger en Goldberg (1989) stelden enerzijds vast dat het feit dat ouders veel buitenshuis werkten niet ten koste ging van de investering in de kinderen. Anderzijds ging de relatie tussen 'work involvement' en opvoedingsstijl voor vaders niet op.

Bij moeders werd vastgesteld dat diegenen die een sterke 'workcommitment' én 'opvoedingscommitment' hadden een autoritatieve opvoedingsstijl hanteerden (Greenberger & Goldberg 1989).

Grimm en Perry-Jenkins (1994) tenslotte stelden zich als doel de directe relatie te onderzoeken tussen beroepservaringen van arbeidersklasse mannen en hun ouderlijk gedrag en te bepalen hoe zelfwaardering de relatie tussen beroepservaringen en opvoedingsstijl kan mediëren. In tegenstelling tot de bevindingen van Gecas & Nye (1974) werd er geen directe

relatie tussen beroepservaringen en opvoedingsstijl gevonden. De indirecte relaties via zelfwaardering waren echter wel significant (Grimm & Perry-Jenkins 1994). Hoewel in het verleden vaak gedacht werd dat arbeiders zeer gecontroleerde en beperkte jobs hebben (Kohn 1969 in Grimm & Perry-Jenkins 1994), ervoeren bepaalde arbeidersklassevaders in de steekproef toch autonome en innovatieve werkomstandigheden. Dit toont dus aan dat arbeidersjobs niet zo homogeen zijn als men altijd denkt. Arbeidersmannen kunnen eveneens autonomie in hun job ervaren. DE arbeidersklasse en DE middenklasse bestaan dus niet want deze groepen zijn intern heterogeen (Grimm & Perry-Jenkins 1994).

Nadat we de determinanten van ouderlijke waarden en opvoedingsstijl onder de loep hebben genomen, ronden we deze sectie omtrent de intergenerationele invloeden af met een studie van Luster, Rhoades en Haas (1989). Zoals we eerder reeds bespraken, stelde Kohn (1977 en 1983) vast dat ouderlijke waarden een invloed hebben op de opvoedingsstijl. Luster, Rhoades en Haas (1989) beweren dat er in het verleden, met uitzondering van Kohn, weinig onderzoek werd verricht naar de link tussen ouderlijke waarden en opvoedingsstijl. Zij breidden het model van Kohn uit met de variabele ‘childrearing beliefs’, die staat voor de ideeën die ouders hebben omtrent hoe ze het best hun ouderlijke waarden kunnen overleveren aan de kinderen. Ouderlijke waarden werden gedefinieerd in termen van de uitkomsten waar ouders naar streven. De causale relatie luidde dus als volgt: SES → ouderlijke waarden → childrearing beliefs → opvoedingsstijl. Uit de analyses werd de hypothese afgeleid dat de relatie tussen ouderlijke waarden en opvoedingsstijl indirect plaats grijpt, met name via ‘childrearing beliefs’.

Luster, Rhoades en Haas (1989) illustreren deze redenering als volgt: “*Parents who have very warm feelings for their babies may decide that they should not hold and rock their babies very much (childrearing belief). Parents may hold this belief because they want a baby who is compliant rather than assertive (values) and because they have been told that parents who often hold and rock their babies are likely to have a spoiled, demanding baby who wants to be held all the time (information)*” (Luster, Rhoades & Haas 1989: 145). Zoals Bronfenbrenner (1958 in Maccoby, Newcomb & Hartley 1958) reeds formuleerde, werden de ouderlijke waarden eveneens bepaald door de informatie die ouders bezitten omtrent ten eerste het opvoedingsproces en ten tweede de factoren die een invloed kunnen uitoefenen op de ontwikkeling van het kind (Luster, Rhoades & Haas 1989).

2.3.2.2 INTRAGENERATIONELE INVLOEDEN

Een tweede manier waarop waarden kunnen worden doorgegeven binnen het gezin, is de intragenerationele vorm. Hierbij wordt er niet gekeken naar de invloed van de ouders op de kinderen, maar gaat de aandacht uit naar de intragenerationele gezinsrelaties, meer bepaald de mate waarin partners -en vooral hun beroepservaringen- een invloed kunnen uitoefenen op elkaars waarden (Seccombe 1986 in Hitlin & Piliavin 2004). In deze paragraaf spitten we dus een recente gedachtegang in het onderzoek naar waarden uit. We gaan hierbij dieper in op

een gedachtespinsel van Kohn of de beroepservaringen van de man een invloed hebben op de waarden en oriëntaties van de vrouw en vice versa (Kohn 1977). Uit de vergelijkende studie tussen Polen en de VS (zie eerder) bleek dat enkel in de VS de ouderlijke waarden van de moeders een invloed uitoefenden op de ouderlijke waarden van de vaders en dat in geen enkel land de ouderlijke waarden van de vaders een invloed uitoefenden op die van de moeders (Kohn & Slomczynski 1990). Tijdens de literatuurstudie vonden we verder slechts één studie naar ouderlijke waarden die de invloed van de partner in rekening bracht. Spade (1991) voerde een onderzoek uit bij 186 tweeverdienersgezinnen, waarbij dus zowel de man als de vrouw werd bevraagd. Zij repliceerde dus niet enkel het onderzoek van Kohn in die zin dat SES, beroepservaringen en opleidingsniveau een invloed hebben op ouderlijke waarden. Ze ging ook na of deze relatie verschilde naargelang het geslacht en of de man een invloed uitoefende op de ouderlijke waarden van de vrouw en omgekeerd. Ze gaat dus verder dan enkel te kijken naar de invloed van de sociale structuur op de waarden van een individu. De aandacht gaat immers uit naar de invloed van de sociale structuur op gezinnen. De redenering luidde als volgt: indien de ouderlijke waarden van mannen en vrouwen mee bepaald worden door de positie die zij innemen in de sociale structuur en indien er een interactieproces plaats vindt tussen de ouderlijke waarden van mannen en vrouwen, dan kunnen we veronderstellen dat ouderlijke waarden van een individu beïnvloed kunnen worden door de ouderlijke waarden van de partner (Spade 1991). De resultaten van de invloed van SES, beroepservaringen, opleidingsniveau en geslacht worden hier niet meer besproken aangezien ze grotendeels in lijn liggen met de bevindingen van alle eerder vermelde replicatie-onderzoeken.

Interessanter is de invloed van occupational self-direction en het opleidingsniveau van de partner op de respondent. De zero-order correlaties wezen uit dat de invloed van de partner wel degelijk een rol speelt. Meervoudige regressie van de sterkste predictoren van ouderlijke waarden, met name occupational self-direction en opleidingsniveau, ondersteunen de hypothese echter niet! Noch bij mannen, noch bij vrouwen spelen de partnervariabelen een rol bij het bepalen van hun ouderlijke waarden (Spade 1991).

2.3.2.3 Evolutie in ouderlijke waarden

Cross-sectioneel onderzoek is slechts een momentopname van wat zich op een bepaald ogenblik in een bepaalde samenleving afspeelt. Het is dus goed mogelijk dat de waarden die ouders belangrijk vinden voor hun kinderen veranderen. Wright & Wright (1976) stelden in hun onderzoek vast dat deze redenering opgaat.

In 1964 en in 1973 werden vaders bevraagd naar de waarden die zij belangrijk vinden voor hun kinderen. Deze kinderen zijn zeventien jaar of jonger. Nu bleek dat gehoorzaamheid en zich gedragen zoals het een jongen of meisje behoort, waarden waren die in een periode van tien jaar sterk in waardering waren gedaald. Ook goede manieren, net en proper zijn, goed overeen komen met andere kinderen en geïnteresseerd zijn in waarom en hoe dingen gebeuren werden in 1973 minder belangrijk gevonden dan in 1964. Je best doen om te slagen en een goede student (e) zijn kenden de kleinste daling in waardering. De waarde die het meest toenam in waardering was eerlijkheid. Het hebben van gezond verstand en een eerlijk oordeel,

verantwoordelijkheid en bezorgd zijn om anderen kenden een middelmatige toename in waardering. Tot slot werd het hebben van zelfcontrole in 1973 iets sterker gewaardeerd dan in 1964. Globaal gezien kunnen we in een schema de waarden rangschikken van meest gewaardeerd – boven – naar minst gewaardeerd – onderaan – voor beide jaartallen (Wright & Wright 1976).

Tabel 1: waarden die vaders belangrijk vinden voor hun kinderen in 1964 en 1973, in volgorde van belangrijkheid

	1964	1973	Verandering
Eerlijk	27,0	35,2	+8,2
Gehoorzamen	23,5	13,4	-10,1
Gezond verstand en eerlijk oordeel	9,9	15,2	+5,3
Zich gedraagt als jongen/meisje	6,3	0,9	-5,4
Interesse	5,3	3,6	-1,7
Overeenkomen	5,1	2,4	-2,7
Goede manieren	4,9	2,1	-2,8
Bezorgd om anderen	4,7	9,9	+5,2
Best doen om te slagen	3,8	3,0	-0,8
Goede student	2,3	2,1	-0,2
Zelfcontrole	2,3	3,0	+0,7
Verantwoordelijk	2,2	8,7	+6,5
Net en proper	2,1	0,6	-1,5

Bron: Wright & Wright 1976

Alwin (1990) voerde een longitudinaal onderzoek uit waarbij 510 ouders met kinderen tussen de twee en achttien jaar drie keer werden bevraagd; in 1958, 1971 en 1983. Hij merkte hierbij een significante verandering in ouderlijke waarden op. Zo werd gehoorzaamheid steeds minder en autonomie steeds meer gewaardeerd. Deze evolutie zou deels te verklaren zijn door een verandering in sociale, demografische en economische factoren, die een invloed hebben op gezinsrelaties. Trends zijn een daling van de vruchtbaarheidsgraad, langer studeren, een verbetering van de levensstandaard, de tewerkstelling van de vrouw, de toename van het aantal echtscheidingen en het aantal eenoudergezinnen. De verandering in ouderlijke waarden biedt gedeeltelijk een antwoord op deze evoluties omdat ze vrouwen en kinderen meer kansen biedt om autonoom te handelen. De veranderingen in de positie van de vrouw in de samenleving zou dus een invloed hebben op de waarden van de vrouw en mogelijk ook op hun gezinsrelaties. Daarnaast waren er ook enkele historische veranderingen die een invloed hebben op de ouder-kind relatie. Eén van deze veranderingen was dat verschillen in ouderlijke waarden mogelijk het gevolg zijn van een verschil in ervaringen tussen geboortecohorten. Om de invloed van cohorten op ouderlijke waarden na te gaan, werden de respondenten gevraagd om de meest gewaardeerde waarde te kiezen uit volgende vijf waarden; gehoorzamen, populair zijn, zelfstandig zijn, hard werken en behulpzaam zijn. De focus van deze studie lag op twee waarden met name gehoorzaamheid en autonomie. Onderstaande tabel toont de verandering in ouderlijke waarden over verloop van tijd.

Tabel 2: gemiddelde scores voor autonomie en gehoorzamen in 1958, 1971 en 1983 (Alwin 1990)

	1958	1971	1983
Autonomie	4,14	4,23	4,41
Gehoorzamen	3,20	3,00	2,80

Bron: Alwin 1990

Later deed men dezelfde analyse nog eens over, maar dan opgesplitst naar geboortecohorte. Zo onthulde Alwin dat de verschillen binnen cohorten meestal groter zijn dan de verschillen tussen cohorten. Alwin ontdekte wél systematische verschillen tussen de cohorten geboren voor en na 1930. Een deel van deze cohorteversillen kon verklaard worden door het feit dat men steeds langer studeerde. De leeftijd van de ouders zou geen rol spelen in de verandering in waarden (Alwin 1990).

Ook *Demo* (1992) kwam tot de vaststelling dat er de laatste jaren opmerkelijke veranderingen zijn waar te nemen in de socialisatie van ouderlijke waarden. In zijn studie ging hij na hoe ouder-kind relaties sinds de jaren vijftig zijn veranderd en welke invloed deze veranderingen op het welbevinden van kinderen hadden. *Demo* sluit zich aan bij de mening van Alwin dat ouders van de jaren vijftig en zestig eerder gehoorzaamheid waarden en dat ouders van de jaren zeventig en tachtig vooral de nadruk leggen op autonomie en verantwoordelijkheid (Alwin 1990 in *Demo* 1992). Deze bevindingen komen ook overeen met de evolutie die eerder door Wright & Wright (1976) werd geschetst. Een belangrijke bijdrage van *Demo* (1992) is dat hij twee structurele veranderingen bespreekt die een sterke impact hebben gehad op de veranderingen in ouder-kind relaties. Vooreerst komen de gevolgen van de tewerkstelling van de vrouw en van het fenomeen tweeverdienersgezinnen aan bod. Zo zou het tewerkgesteld zijn van de moeder leiden tot het waarderen van gelijkaardige genderrol – attitudes voor jongens en meisjes. Vaak dienen kinderen ook huishoudelijke taken en/of andere verantwoordelijkheden op zich te nemen. Dit kan bijdragen tot meer verantwoordelijkheid voor de kinderen, met andere woorden ze moeten op zichzelf kunnen rekenen. Dergelijke evoluties werden reeds door talrijke andere wetenschappers waargenomen, waaronder Cyert & Mowery (1987 in Menaghan & Parcel 1990), Blau & Ferber (1986 in Menaghan & Parcel 1990) en Bernard, J. (1981 in Menaghan & Parcel 1990). Helaas is er nog altijd een ‘lag’ in de rolverdeling tussen werk en gezin. Dit betekent dat vrouwen wel buitenshuis gaan werken, maar dat mannen hun ‘schade’ in het huishouden nog niet hebben ingehaald. Mannen nemen dus niet de helft, maar een minderheid aan huishoudelijke taken op zich (Geerken & Gove 1983 in Menaghan & Parcel 1990). Vervolgens haalt *Demo* (1992) het fenomeen van het toenemend aantal echtscheidingen en eenoudergezinnen aan.

De meerderheid van de kinderen wiens ouders gescheiden zijn, brengen minstens een vijftal jaar door in een eenoudergezin (Bumpass & Sweet in *Demo* 1992). Echtscheidingen hebben belangrijke negatieve gevolgen, vooral voor alleenstaande moeders (McLanahan & Booth 1989 in Menaghan & Parcel 1990). Deze evolutie leidt echter niet altijd tot dramatische gevolgen voor de kinderen. Resultaten van wetenschappelijk onderzoek wijzen immers uit dat niet het gezinstype op zich, maar wel de mate van conflict die in het gezin aanwezig is, heel belangrijk is voor het welbevinden van kinderen (Raschke & Raschke 1979 in *Demo* 1992). Bij eenoudergezinnen zou de mate waarin ouders hun kinderen superviseren wel lager liggen (*Demo* 1992).

Tot nu toe werd aangetoond dat er wel degelijk een evolutie in ouderlijke waarden heeft plaatsgevonden. Nu rest ons nog de vraag te beantwoorden hoe sociale verandering tot een verandering in ouderlijke waarden kan leiden. Hiervoor kloppen we aan bij Inkeles (1983). Inkeles boog zich over de studies van Margaret Mead (1947 in Inkeles 1983), Riesman (1950 in Inkeles 1983) en Erikson (1950 in Inkeles 1983) en stelde hierbij vast dat zij iets gemeen hadden. Ondanks de verschillen tussen deze studies, zouden zij allemaal op de rol van de ouder als opvoeder in omstandigheden van sociale verandering wijzen. Alhoewel ouders relatief vaststaande kennis omtrent het opvoedingsproces hebben verworven - via cultuur en aangeleerd als kind -ging Inkeles ervan uit dat ouders kunnen leren uit veranderende sociale omstandigheden. Dit leren zou ertoe leiden dat ouders hun kinderen op een andere manier opvoeden, anders dan de manier waarop zijzelf vroeger werden grootgebracht. Inkeles stelde de hypothese voorop dat de invloed van radicale sociale verandering op een bepaald tijdstip gereflecteerd wordt in de daaropvolgende generatie wegens de mediërende rol van de ouders. Ouders zouden een andere opvoedingsstijl hanteren opdat hun kinderen beter zouden afgestemd zijn op een leven in de 'nieuwe' samenleving. Inkeles toetste deze hypothese in de voormalige Sovjet-Unie. De respondenten waren diegenen die door hun ouders werden opgebracht in een periode van sociale stabiliteit -hun ouders behoorden tot de 'Tsaristische' generatie-, maar zélf hun kinderen grootbrachten in een revolutionaire periode. De resultaten wezen uit dat er een daling was in het waarderen van traditionele waarden. Deze daling werd verklaard door de invloed van anti-religieuze propaganda in de revolutionaire periode. Een andere bevinding was dat er meer aandacht aan politiek werd bestudeerd bij de opvoeding van de kinderen. De nadruk op presteren daalde echter tegen alle verwachtingen in. Deze waarde was nog altijd de meest gewaardeerde waarde in de revolutionaire generatie, maar in vergelijking tot de tsaristische periode, was het belang ervan gedaald. Inkeles suggereerde dat presteren, als doel op zich, als voorbijgestreefd werd beschouwd. De mediërende rol van de ouders in de relatie tussen sociale verandering en veranderende waarden werd dus gedeeltelijk bevestigd (Inkeles 1983).

2.3.3 Waarden ten opzichte van zichzelf

Indien we dan dieper ingaan op de waarden die ouders belangrijk vinden voor zichzelf, hebben we bij Kohn en Schooler (1983) reeds gelezen dat SES en beroepservaringen -waaronder vooral occupational self-direction een belangrijk rol vervult-een invloed uitoefenen op de waarden die ouders belangrijk vinden voor zichzelf. Deze relatie was weliswaar zwakker in vergelijking tot deze voor de ouderlijke waarden, maar dit valt te verklaren door de verschillende manier waarop deze variabele werd geoperationaliseerd. Ter verduidelijking zetten we de waarden waaruit Kohn en Schooler's respondenten een keuze moesten maken bij de dataverzameling even op een rij. Om de variabele ouderlijke waarden te bekomen, moest men keuzes maken uit volgende waarden: goede manieren, zijn best doen om te slagen, net en proper, gezond verstand en een eerlijk oordeel, zelfcontrole, zich gedragen zoals het een jongen of meisje behoort, gehoorzamen, verantwoordelijkheid, bezorgd om anderen, interesse in hoe en waarom dingen gebeuren, goede student (e),

eerlijkheid en overeenkomen met andere kinderen. Om te bepalen welke waarden ouders het meest belangrijk vinden voor zichzelf, moest een keuze worden gemaakt uit volgende waarden: interesse in hoe en waarom dingen gebeuren, gezond verstand en een eerlijk oordeel, verantwoordelijkheid, zelfstandigheid, de zaak in goede banen leiden indien men met iets wordt geconfronteerd, goed presteren onder druk, gerespecteerd worden, in staat zijn vele dingen goed te doen, eerlijkheid, succesvol zijn, goed met anderen opschieten en behulpzaamheid. Het is duidelijk dat gerespecteerd worden in dit laatste geval de enige indicator is van conformiteit. Dit is niet zo bij ouderlijke waarden, waar er meerdere indicatoren zijn van conformiteit zoals gehoorzamen en zich gedragen zoals het een jongen of meisje behoort (Kohn 1977, 1983).

Een belangrijke opmerking is het feit dat in “Class and Conformity” en in “Work and Personality” bij het hoofdstuk over de cross-sectionele analyses enkel de invloed van SES, opleiding en complexiteit op de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf wordt nagegaan. De invloed van de overige beroepservaringen wordt hier nergens nagegaan, wat toch wel vreemd is. In het hoofdstuk waar longitudinale analyses werden uitgevoerd, komen de overige beroepservaringen wel aan bod. Aangezien het effect van SES, opleiding en complexiteit op ouderlijke waarden gelijkaardig is aan het effect van diezelfde variabelen op waarden ten opzichte van zichzelf, gaan we ervan uit dat de veronderstellingen omtrent de richting van de effecten van de overige beroepservaringen en de controlevariabelen ook voor deze afhankelijke variabele opgaan (Kohn 1977, Kohn & Schooler 1983).

Aangezien we geen enkele studie hebben gevonden die de invloed van SES, beroepservaringen en opleiding op de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf repliceert, voelen we ons genoodzaakt over te stappen naar de studie van de mogelijke invloed van de partner op de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf. Ook Klute en anderen (2001) delen onze mening en stellen dat bij het replicatie-onderzoek van Kohn alle aandacht uitging naar de determinanten van ouderlijke waarden en dat heel weinig studies de ideeën met betrekking tot de waarden die individuen belangrijk vinden voor zichzelf hebben getoetst. In de studie van Klute en haar collega's werd onder andere de invloed van beroepservaringen op de verdeling van huishoudelijke arbeid nagegaan. Hierbij werd eveneens rekening gehouden met het gezin, dus met de invloed van de partner op de respondent. De resultaten van de studie wezen echter uit dat de mate van occupational self-direction van de partner geen effect heeft op de waarden die de respondent belangrijk vindt voor zichzelf. (Klute e.a. 2002).

Deze studie is dus belangrijk omdat we in deze scriptie ook de determinanten van de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf toetsen en bijgevolg ook zullen kijken naar de rol die de partner hierbij kan spelen.

2.4 De relatie tussen werk en vrije tijd

In een laatste luik in dit theoretisch kader, besteden we onze aandacht aan de vrije tijd en in het bijzonder aan de relatie tussen werk en vrije tijd. Kelly (1987) stelde twee premissen op met betrekking tot vrije tijd. Vooreerst maakt de vrije tijd deel uit van het levensproces van

de mens, wat betekent dat vrije tijd geen vaststaand gegeven is en gedurende de levensloop kan veranderen. Ten tweede is vrije tijd eerder een complex dan een eenvoudig begrip (Kelly 1987). Dat het definiëren van het concept vrije tijd geen eenvoudige zaak is, blijkt eveneens uit volgende, recente omschrijving van de vrije tijd: *“Freizeit ist sowohl Merkmal für Lebensqualität in einer auf einer hohen Entwicklungsstufe stehenden Gesellschaft als auch Maßstab für den Freiheitsgrad, für die Teilhabe am sozialen Leben und das Wohlbefinden der in ihr lebenden Bürger. Freizeit beinhaltet nicht zür Vergnügen Unterhaltung und Abschalten von der Arbeit, sondern auch Bildung, politisches und soziales Engagement sowie gesundheitsorientiertes Verhalten. Der Freizeitbegriff ist damit nur noch wenig eindeutig: Freizeit ist das, was der Einzelne für sich darunter versteht. Arbeit und Freizeit sind darüber hinaus keine trennscharfen Lebensbereiche mehr: Arbeit kann zur Freizeit und Freizeit zur Arbeit werden. (...)”* (Tokarski 2000: 103 in Prahl 2002).

De sociologie van de vrije richtte zich in den beginne enkel op werk als determinant van vrije tijd, maar vandaag moet ze erkennen dat werk niet de enige determinant van de vrije tijd is. Onder andere het gezin, de politiek en religie oefenen eveneens een invloed uit op de vrije tijd (Prah 2002). Alhoewel we het bestaan en de betekenis van deze en andere factoren niet ontkennen, spitsen we ons toe op de relatie tussen werk en vrije tijd.

De voornaamste vraag die vrijetijdssociologen zich in de 20^{ste} eeuw in Noord-Amerika en Europa stelden, was die naar de invloed van het werk op de vrije tijd (Kelly 1987). Klassieke sociologische theorieën over de relatie tussen werk en vrije tijd omvatten de hypothesen van Wilensky (1960 in Haworth 1997) dat enerzijds jobattitudes en praktijken kunnen worden overgedragen op, of gegeneraliseerd worden naar, de vrije tijd en dat anderzijds de vrije tijd een alternatief biedt voor de werksituatie. Wilensky (1960 in Haworth 1997) spreekt respectievelijk van de spillover-hypothese en de compensatiehypothese. Een andere klassieke sociologische theorie suggereerde dat werk en vrije tijd twee levenssferen zijn die onafhankelijk van elkaar bestaan en dus geen invloed hebben op elkaar. Deze zogeheten segmentatie hypothese werd naar voren geschoven door Dubin (1956 in Mortimer, Lorence & Kumka 1986). Deze drie mogelijke relaties tussen werk en vrije tijd gaven de aanzet tot talrijke studies omtrent dit onderwerp. Zo bouwde Parker (1971 in Kelly 1987) hierop verder. Hij omschrijft en hernoemt de drie relaties. Vooreerst is er de ‘identiteit’, wat betekent dat er spillover plaats vindt van de werksituatie naar de vrije tijd.

Vervolgens is er het ‘contrast’, waarbij werk en vrije tijd tegenover elkaar komen te staan en vrije tijd dus een manier is waarop men het werk achter zich kan laten of compenseren voor noden die het werk niet kan vervullen. Tenslotte is er de ‘scheiding’ of ‘segmentatie’, wat betekent dat er geen relatie bestaat tussen werk en gezin. In zijn later werk gebruikte Parker (1983 in Kelly 1987) eveneens de termen ‘extension’, ‘opposition’ en ‘neutrality’ om naar deze fenomenen te verwijzen. Tevens suggereerde hij dat de causale relatie niet eenzijdig is, maar dat er mogelijks ook een invloed uitgaat van de vrije tijd op de job (Parker 1983 in Kelly 1987). Een vierde visie op de relatie tussen werk en vrije tijd heeft betrekking op de bronnen van inkomsten die individuen bezitten. Zo zullen werknemers die bijvoorbeeld maandelijks een hoog inkomen verwerven of een grote erfenis hebben ontvangen, over meer middelen

beschikken en bijgevolg ook meer geld kunnen spenderen aan – eventueel duurdere – vrije tijdsactiviteiten. In het algemeen kunnen we stellen dat geen enkel model (spillover, compensatie, segmentatie en bronnen) voldoende empirisch bevestigd werd om als dominant model beschouwd te worden (Kelly 1987). Ook Haworth (1997) kwam tot de vaststelling dat geen enkel model de relatie tussen vrije tijd en werk kan verklaren. Het betreft hier dus een en-en kwestie en geen of-of kwestie. Hij is bovendien van mening dat de zoektocht naar een universele trend geen prioritaire kwestie is. In de plaats daarvan, is het beter om de verschillende onderliggende processen van de relatie tussen werk en vrije tijd te bestuderen (Haworth 1997).

Kohn en Schooler (1983) maakten eveneens gebruik van deze vier modellen om de relatie tussen beroepservaringen en de intellectualiteit van de vrije tijd te verklaren. Intellectualiteit van de vrije tijd staat voor de mate waarin individuen gebruik maken van hun intellectuele vermogens in hun vrije tijd. Mensen kunnen hun denken op verscheidene manieren aanwenden in de vrije tijd. Zo werd deze afhankelijke variabele gemeten aan de hand van verschillende indicatoren zoals het aantal keer dat men naar musea, concerten of toneelvoorstellingen gaat; het aantal boeken dat men de voorbije zes maanden las; de hoeveelheid tijd die men globaal gezien aan zijn of haar hobby's spendeert; het intellectueel niveau van kranten en tijdschriften lezen; het aantal uren dat men televisie kijkt en het intellectueel niveau van de sporten die men beoefent of anders gezegd de mate waarin strategisch denken vereist is bij het beoefenen van bepaalde sporten. Met behulp van factoranalyse werd een maat voor de intellectualiteit van de vrije tijd gecreëerd. Indien we een blik werpen op de onafhankelijke variabelen, veronderstelden Kohn en Schooler (1983) dat van alle beroepservaringen de mate van complexiteit de sterkste en tevens een positieve invloed zou hebben op de intellectualiteit van de vrije tijd. De mate van supervisie en routine in de job, zouden de intellectualiteit van de vrije tijd negatief beïnvloeden aangezien deze beroepservaringen de kansen op het gebruik van gezond verstand in de job zelf reeds verminderen. Eigendomsrecht, bureaucratie en positie in de hiërarchie zouden de intellectualiteit van de vrije tijd, indien ze leiden tot meer autonomie op het werk, positief beïnvloeden. Positie in de hiërarchie geeft het aantal personen weer waarover de werknemer toezicht heeft. Verder gaan de auteurs ervan uit dat de socialisatie-effecten groter zijn dan de selectie-effecten. De tot nu toe geformuleerde hypothesen wijzen duidelijk op het toetsen van de spillover-hypothese.

Er zijn echter ook een aantal beroepservaringen die via andere modellen gekoppeld worden aan de intellectualiteit van de vrije tijd. In het kader van de bronnenhypothese, veronderstelden Kohn en Schooler (1983) dat een hoger maandelijks inkomen een positief effect uitoefent op de intellectualiteit van de vrije tijd. Hoe zwaarder en vuiler het werk is en hoe hoger de tijdsdruk, de werkonzekerheid en het aantal uren dat men werkt, hoe meer de werknemer fysische en psychische energie verliest, die bij het minder vaak voorkomen van deze beroepservaringen kon worden aangewend in de vrije tijd (Kohn & Schooler 1983).

Uit de analyses bleek dat de spillover-hypothese sterk werd bevestigd en dat de bronnenhypothese en de compensatiehypothese -enkel bij de mannen- matig werd bevestigd. Zij vonden slechts weinig empirisch bewijsmateriaal ter bevestiging van de selectiehypothese

en de segmentatiehypothese kon met zekerheid worden verworpen. Deze bevindingen worden nu meer concreet besproken. Vooreerst oefenden de mate van complexiteit en de positie in de hiërarchie respectievelijk een sterk en matig positief effect uit op de intellectualiteit van de vrije tijd. De mate van routine leverde een kleine negatieve bijdrage ter verklaring van de afhankelijke variabele. Het bewijs voor de bronnen hypothese werd geleverd door het positief effect van inkomen en de negatieve effecten van aantal uren werken, vuil werk en tijdsdruk op de intellectualiteit van de vrije tijd. De auteurs stootten ook op twee effecten die mogelijks de compensatiehypothese bevestigen. Het positief effect, uitgaande van de mate van supervisie, bleek waarschijnlijk een statistisch artefact te zijn. Eveneens ging er een positief effect uit van de zwaarte van de job, wat mogelijks wél zou duiden op een compensatie-effect. Een laatste bemerking is dat alle significante effecten opgaan, zelfs na controle voor onder andere leeftijd, religie en opleidingsniveau en dat de effecten voor mannen en vrouwen gelijkaardig waren, wat betekent dat geslacht geen impact heeft op de intellectualiteit van de vrije tijd (Kohn & Schooler 1983).

Tenslotte gaan we dieper in op de relatie tussen SES en vrije tijd. In tegenstelling tot het onderzoek naar waarden, waar SES een centrale plaats innam, werd bij de intellectualiteit van de vrije tijd SES niet opgenomen in het model (Kohn & Schooler 1983). Veblen (1953 in Kelly 1987) daarentegen lanceerde de idee dat het concept vrije tijd door de hogere sociale klassen werd geïntroduceerd als een manier om zich te onderscheiden van de lagere sociale klassen. Alhoewel de gedetailleerde bevindingen van deze studie gedateerd zijn, blijft de idee dat vrije tijd, via het aanwenden van allerlei smaken en stijlen, gebruikt wordt door sociale klassen om met hun macht te pronken belangrijk (Veblen 1953 in Kelly 1987).

Na deze literatuurstudie gaat de aandacht uit naar de studie die we dit jaar hebben verricht. We gaan van start met de bespreking van de onderzoeksopzet zodat u een duidelijk beeld krijgt van de vraagstelling en de operationalisatie van de variabelen. Na het hoofdstuk omtrent de dataverzameling bieden wij u een eerste overzicht van de gegevens.

3 ONDERZOEKSOPZET

3.1 Probleemformulering en onderzoeksvragen

3.1.1 Probleemformulering

3.1.1.1 Inleiding

Voor de probleemformulering van deze thesis zijn we te rade gegaan bij Melvin Kohn. Hij en zijn medewerkers zijn gekend voor hun jarenlange onderzoek naar de invloed van de

sociale structuur op het psychologisch functioneren van de mens. De sociale structuur oefent immers een invloed uit op verschillende levensdomeinen, die op hun beurt bepalend zijn voor de blik die de mens op de samenleving werpt. Kohn concentreerde zich concreet op de invloed van iemands positie in de sociale structuur op allerlei waarden, attitudes en oriëntaties tegenover het werk, het gezin, zichzelf, de samenleving,... De onderzoeksstroming rond Kohn had vooral veel aandacht voor de rol die beroepservaringen mogelijk spelen in de relatie tussen positie in de sociale structuur en onder andere waarden en attitudes. Meer specifiek gaat de aandacht uit naar de mate waarin de hoeveelheid occupational self-direction of autonomie op het werk de SES-gerelateerde verschillen in de waarden tussen mensen kan verklaren (Kohn 1983). Deze probleemstelling bevat twee delen. Globaal gezien behandelt de probleemstelling de wisselwerking tussen de werksfeer en andere levenssferen. Meer specifiek gaat de aandacht in deze scriptie uit naar de wisselwerking tussen SES, beroepservaringen en waarden enerzijds en tussen beroepservaringen en de intellectualiteit van de vrije tijd anderzijds.

3.1.1.2 SES, beroepservaringen en waarden

Vooreerst is het de bedoeling bij ouders de relaties tussen SES, ouderlijke waarden en de waarden voor zichzelf na te gaan. Indien er sprake is van een significante relatie tussen deze variabelen, zullen we onderzoeken in welke mate deze relatie kan worden verklaard door de beroepservaringen van de respondent. Bovendien wordt hierbij ook gekeken naar de invloed van de beroepservaringen van de partner.

Uit onderzoek blijkt namelijk dat beroepservaringen worden weerspiegeld in de waarden die worden overgedragen aan de kinderen. De relatie tussen SES en waarden kan dus in belangrijke mate worden verklaard door de beroepservaringen. Bovendien gaat het niet om het beroep zelf, maar om de kenmerken van het beroep zoals werken met dingen, ideeën of mensen, de mate van supervisie en de mate van routine. Deze kenmerken wijzen op de mate waarin self-direction of zelfstandig werken mogelijk is in de job. Bijgevolg wordt er nagegaan of dergelijke beroepservaringen ook op het waarderen van conformiteit of zelfcontrole wijzen (Pearlin & Kohn 1966). Voorts zal de relatie tussen SES en waarden gecontroleerd worden voor variabelen zoals leeftijd, geslacht en religie. In dit onderzoek hadden we graag nagegaan of de verandering in waarden ook in mijn dataset te zien is.

De betreffende data zijn echter cross-sectioneel en niet longitudinaal, wat betekent dat het in principe onmogelijk is om de exacte verandering in waarden na te gaan. We kunnen wel aan de hand van de univariate analyses zien welke waarden het meest gewaardeerd worden in 2004-2005.

3.1.1.3 Beroepservaringen en intellectuele van de vrije tijd

Over dit probleem bestaat reeds heel wat literatuur, die meerdere hypothesen naar voren schuift. In dit geval gaat het, ter navolging van Kohn en Schooler in 'Work and Personality (1983), onder meer over het testen van verschillende modellen die elk de relatie tussen werk en vrije tijd proberen te verklaren. Zo wordt er onder andere aandacht besteed aan de spillover-hypothese en de compensatiehypothese. We vragen ons dus het volgende af: gaat iemand met complexe beroepservaringen ook in zijn vrije tijd op zoek naar complexiteit of worden deze complexe beroepservaringen gecompenseerd door minder ingewikkelde en uitdagende activiteiten?

3.1.2 Onderzoeksvragen

Concreet willen we op onderstaande onderzoeksvragen een antwoord formuleren:

- 1) Verschillen ouderlijke waarden naargelang het geslacht van de kinderen?
- 2) Zijn er verschillen tussen mannen en vrouwen aangaande de waarden ten opzichte van de kinderen of ouderlijke waarden en de waarden ten opzichte van zichzelf? Kunnen we in navolging van Xiao (1999, 2000) stellen dat vrouwen, meer dan mannen, autonomie waarderen voor hun kinderen?
- 3) Is er een verschuiving in de socialisatie van ouderlijke waarden, met name een trend naar meer autonomie en verantwoordelijkheid, waar te nemen zoals Wright & Wright (1976) en Demo (1992) stelden? Deze onderzoeksvraag zouden we in feite met behulp van longitudinaal onderzoek moeten nagaan. Misschien kunnen we iets bespeuren bij de univariate verdeling van de waarden ten opzichte van de kinderen.
- 4) Oefent SES een invloed uit op ouderlijke waarden en op de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf?
- 5) Indien dit het geval is, kan dit effect verklaard worden door occupational self-direction en de andere beroepservaringen in navolging van Kohn en Schooler (1983)?
- 6) Indien dit het geval is, kan dit effect verklaard worden door de controlevariabelen leeftijd, religie, de beroepservaringen en waarden van de partner en verschillen tussen mannen en vrouwen?
- 7) Oefent opleidingsniveau of SES de sterkste invloed uit op ouderlijke waarden en de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf?
- 8) Wat is de invloed van occupational self-direction, de andere beroepservaringen, SES, de controle- en partnervariabelen op de intellectuele van de vrije tijd?

3.2 Conceptualisatie en operationalisatie

3.2.1 Onafhankelijke variabelen

3.2.1.1 Sociale klasse positie (SES)

Te rade gaan bij Kohn en Schooler voor de operationalisatie van SES is verwarrend. Zij operationaliseren dit concept immers op diverse manieren. In de originele publicaties, waarop enkele hoofdstukken uit het boek “Work and Personality” zijn gebaseerd, wordt de term ‘sociale klasse’ aangehaald. Hiermee refereren ze naar groepen individuen die een gelijkaardige machts- of statuspositie innemen. Aangezien men de term ‘sociale klasse’ aan de Marxisten willen overlaten, plakt men er een andere term op, namelijk sociale stratificatie. Dit zou moeten verduidelijken dat het niet, zoals bij Marx en de neo-marxistische school, om de relatie van individuen tot de productiemiddelen gaat, maar wel om de hiërarchische verdeling van prestige en macht. Dit brengt hen bij Hollingshead’s Index van Sociale Positie. Deze index betreft een gewogen combinatie van opleiding en beroepsstatus. Zo wordt de samenleving opgedeeld in vijf grote beroepscategorieën, gaande van de professionelen en bedrijfsleiders tot de ongeschoolde arbeiders. Nadat de auteurs hun theorieën aan de hand van cross-sectionele data hebben getoetst, volgt er een deel waarin ze gebruik maken van longitudinale data. In de hoofdstukken die dit deel omvat krijgt de lezer enkele alternatieven voor Hollingshead’s Index aangeboden. Zo wordt bijvoorbeeld de combinatie van opleiding en beroepsstatus verruimd met de variabele inkomen. Het covariëren van deze drie zou een goede weergave zijn van sociale klasse. Er is hier dus geen sprake meer van ‘sociale stratificatie’. Kohn en Schooler (1983) stappen namelijk over naar het marxistische concept ‘sociale klasse’. Verder in hetzelfde hoofdstuk wordt sociale klasse nog eens anders geconceptualiseerd. Geïnspireerd door Wright’s neo-marxistisch model van tegengestelde klassenposities, bekomen ze zes beroepsgroepen (Kohn & Schooler 1983). Wright (1982) onderscheidt de klassen op basis van twee dimensies. De eerste dimensie betekent dat er verschillende productiewijzen naast elkaar bestaan. Deze zijn de kapitalistische productiewijze en de eenvoudige warenproductie. De tweede dimensie betreft de splitsing tussen eigendom en controle. Zo wordt er niet enkel rekening gehouden met de arbeiders en de bourgeoisie, maar ook met de middenklasse, de kleine zelfstandigen, de managers en de semi-autonome werkers (Wright 1982)

Deze aanloop naar het conceptualiseren van de socio-economische statuspositie of SES toont duidelijk aan dat er verwarring heerst over de termen sociale stratificatie en sociale klasse. Stratificatie betekent dat men in een samenleving een aantal posities, rollen en groepen kan onderscheiden -dit is wat men normaliter aanduidt met de term ‘differentiatie’- die bovendien hiërarchisch gerangschikt kunnen worden (Berting 1981). Ondanks de verschillende mogelijkheden tot operationalisatie van SES bij Kohn en Schooler (1983), gaat het vooral om het bestaan van verschillende klassen. In “Class and Conformity” (Kohn 1977) bijvoorbeeld worden ouders uit de arbeiders- en middenklasse bevraagd naar de waarden die zij belangrijk vinden voor hun kinderen. SES betekent hier dus de positie die men inneemt in de beroepshiërarchie.

SES is dus een onderdeel van sociale stratificatie. Sociale stratificatie is echter ruimer dan de positie die iemand inneemt op de arbeidsmarkt. Ze omvat immers ook de positie die iemand inneemt met betrekking tot onderwijs, geslacht, religie, etniciteit,...

Nu we weten wat SES precies betekent, is het hoog tijd dat we een licht werpen op hoe we SES hebben gemeten. In de vragenlijst vroegen we de respondenten in een open vraag hun beroep te omschrijven. Hierbij wensten we niet enkel te weten of men arbeider of bediende is, maar ook wat hun beroep precies inhoudt. Het komt er dus op neer dat we de respondenten achteraf aan een bepaalde categorie hebben toegewezen. Vooraleer beroepen kunnen worden gecodeerd, moet een onderzoeker echter een meetschaal kiezen. In de sociologische literatuur is er een amalgaam aan meetschalen aanwezig waaruit, op basis van theoretische beschouwingen, een keuze moet worden gemaakt. Om het met de woorden van Elchardus te zeggen: “ *Elke classificatie zit vol veronderstellingen. Een ideale classificatie, die voor alle onderzoeksdoeleinden optimaal is, bestaat dan ook niet*” (Elchardus 1979:2).

We gaan nu enkele meetschalen bespreken om vervolgens te motiveren waarom we voor de beroepenclassificatie Erikson, Goldthorpe en Portocarero (1979) hebben gekozen. Vooreerst gaan we geen gebruik maken van Hollingshead's Index omdat we enkel beroepsstatus willen nagaan en dit niet in combinatie met opleiding. Bovendien heb ik opleiding ook anders geoperationaliseerd dan Kohn en Schooler. Een goed alternatief zou Treimans' Internationale prestigeschaal kunnen zijn. Deze schaal omvat een wereldwijde prestigeordering die weinig beïnvloed wordt door lokale variaties in de evaluatie van beroepen. Treiman (1977) heeft van zestig verschillende landen op verschillende tijdstippen prestigeschalen vergeleken. Zo bekwam hij prestigescores voor vijfhonderd en negen beroepen. Deze beroepen werden nog eens ingedeeld in elf hoofdgroepen (Treiman 1977). Treimans' schaal werd door Elchardus vertaald naar de Belgische situatie. Elchardus stelde een internationale beroepenclassificatie op met als doel deze te linken aan een zeer gedetailleerde gestandaardiseerde internationale beroepsprestigeschaal. Van de honderd en zestig Belgische beroepen zouden er honderd en veertig beroepen vergelijkbaar zijn met Treimans' schaal (Elchardus 1979). We hebben voldoende informatie over het beroep van de respondent om dergelijke prestigescores toe te kennen. Vanuit theoretisch oogpunt is het echter beter met de beroepenclassificatie te werken, zodat we duidelijk kunnen nagaan welke beroepsgroepen welke waarden aanhangen. Ons baseren op prestigescores lijkt ons, met het oog op de onderzoeksvragen, een minder adequate zaak. De beroepenclassificatie van Elchardus is niet zo geschikt voor dit onderzoek omdat ze bestaat uit tien hoofdcategorieën, waar niet echt een hiërarchie in te bespeuren valt. De hiërarchie is wel terug te vinden bij de prestigescores. Een schaal die de beroepsgroepen wél hiërarchisch rangschikt, is de beroepenclassificatie van Erikson, Goldthorpe en Portocarero (1979). Voor hun onderzoek naar klassenmobiliteit in Engeland, Frankrijk en Zweden rangschikten zij beroepen, gaande van ongeschoolde arbeiders tot professionelen, naar hun status.

Samengevat, op basis van een nauwkeurige omschrijving van het beroep van de respondenten, enige sociologische verbeelding en de beroepsprofielen van de VDAB (2005) kreeg elke respondent een score toegewezen van één tot acht.

1 staat voor ongeschoolde arbeid, 2 voor gespecialiseerde handenarbeid, 3 voor geschoolde handenarbeid, 4 voor de lagere bedienden, 5 voor de zelfstandigen, handelaars en landbouwers, 6 voor het lager middenkader, 7 voor het hoger middenkader en 8 voor de vrije beroepen, professionelen en bedrijfsleiders (Erikson, Goldthorpe & Portocarero 1979).

3.2.1.2 Inleiding op de invloed van beroepservaringen

Stel dat er een significante relatie bestaat tussen SES en waarden dan gaan we, in navolging van Kohn, proberen de condities te bepalen die bijdragen tot het verklaren van de relatie tussen SES en waarden. Het betreft hier beroepservaringen die variëren met beroepsstatus en opleiding. Bovendien zijn beroepservaringen ook bepalend voor de intellectueelheid van de vrije tijd. Net zoals bij SES vinden we doorheen de boeken “Class and Conformity” en “Work and Personality” verschillende mogelijkheden terug om de verscheidene beroepservaringen te operationaliseren. Om de nodige consistentie te behouden, zullen we zowel aangaande de vrije tijd als aangaande de waarden, de onafhankelijke variabelen op dezelfde manier operationaliseren. Vooraleer we deze taak aanvangen, vermelden we kort van welke beroepservaringen Kohn en Schooler (1983) gebruik maakten. Centraal staat occupational self-direction met in het kielzog jobdruk, positie in de hiërarchie en werkonzekerheid (Kohn & Schooler 1983). Vervolgens willen we een opmerking betreffende de codering van de variabelen maken. Voor de verschillende antwoordmogelijkheden per vraag vermelden we meteen ook de juiste codering, deze code is niet altijd analoog aan de code die wordt vermeld op de vragenlijst in bijlage 1.

Ten slotte is het belangrijk te vermelden dat de operationalisatie van occupational self-direction en de andere beroepservaringen volledig gebaseerd is op de operationalisatie aangewend door Kohn en Schooler (1977, 1983). Vandaar dat de bronvermelding voor deze variabelen niet wordt weergegeven. Indien uitzonderlijk toch een andere bron van Kohn of andere auteurs werd gebruikt, wordt deze wel vermeld.

3.2.1.3 Occupational self-direction

Occupational self-direction staat voor de mate waarin het uitvoeren van de job initiatief, denken en het onafhankelijk kunnen oordelen vereist. Occupational self-direction staat dus voor een maat van zelfstandigheid bij het uitoefenen van de job. Vooral drie condities zijn belangrijk vooraleer we van self-direction kunnen spreken.

Een eerste indicator is de **mate van supervisie**. De mate van supervisie is de mate waarin werknemers, bij het uitoefenen van hun job, onder toezicht staan van een meerdere. De mate van supervisie is omgekeerd evenredig met het waarderen van self-direction voor zichzelf en voor de kinderen en de intellectueelheid van de vrije tijd. Dus hoe meer een werknemer onder toezicht staat, hoe kleiner de kans dat de werknemer initiatief neemt in zijn of haar job én hoe minder kans op cognitief veeleisende hobby's.

Dit wil echter niet zeggen dat iemand die onder weinig of geen toezicht staat, automatisch ook initiatief neemt en onafhankelijk denkt. De mate van supervisie wordt op een subjectieve manier gemeten, met name via de volgende vragen:

→ In welke mate heeft uw directe meerdere (de persoon die de meeste controle heeft over wat u doet in uw job) toezicht op u?

4	hij of zij beslist wat u doet en hoe u het doet
3	hij of zij beslist wat u doet, maar laat u beslissen hoe u het doet
2	u heeft wat vrijheid in het beslissen van wat u doet en hoe u het doet
1	u bent uw eigen baas, zolang u werkt volgens de algemene beleidslijnen van het bedrijf of de organisatie

→ Wanneer een meerdere wil dat u iets doet:

3	vertelt hij of zij u dat gewoon
1	bediscussieert hij of zij dit met u
2	of is het iets tussen beide: soms vertelt hij of zij het en soms bediscussieert hij of zij het

→ Hoe vrij voelt u zich om niet akkoord te gaan met een meerdere?

1	volledig vrij
2	grotendeels maar niet volledig vrij
3	redelijk vrij
4	niet zo vrij
5	helemaal niet vrij

→ Door wie wordt de snelheid waartegen u werkt grotendeels gecontroleerd?

1	uzelf
4	uw baas
2	uw werkgroep of team
3	de snelheid van de machines waarmee u werkt

→ Hoe belangrijk is het voor u, om uw job goed te doen, dat u doet wat uw meerdere u zegt?

heel belangrijk	redelijk belangrijk	redelijk onbelangrijk	heel onbelangrijk
4	3	2	1

Deze laatste vraag bleek echter bij veel respondenten een knelpunt te zijn en zal dus niet meegerekend worden om de mate van supervisie te bepalen. Bijgevolg bedraagt de minimumscore op deze indicator 4 en de maximumscore 16. Hoe hoger de score, hoe hoger de mate van supervisie.

Tot slot willen we opmerken dat alle zelfstandigen een missing hebben op deze variabele omdat zij geen supervisie ervaren bij het uitoefenen van hun job. Zij zijn immers hun eigen baas.

De tweede indicator onderging reeds meerdere wijzigingen. Eerst werd deze indicator ‘requirement of self-reliance in work’ genoemd, vervolgens ‘the complexity of organization of work’ en tenslotte ‘**routinization**’. De twee eerstvernoemde indicatoren werden aan de hand van twee vragen gemeten, met name een vraag omtrent de repetitiviteit van de taken en een vraag over de complexiteit van de eenheden waaruit één werk bestaat. Een voorbeeld van

een volledig werk voor een loodgieter is het herstellen van een kraan. Onderzoek wees echter uit dat deze laatste vraag aangaande de complexiteit van de eenheden niet enkel iets over de mate van routine zei, maar ook over de substantieve complexiteit én de mate van supervisie van de job. Vandaar dat het opportuun is ‘routinization’ als indicator te gebruiken. Zeer geroutineerde jobs, met andere woorden jobs die repetitief en voorspelbaar zijn, beperken de werknemer in het uitoefenen van self-direction in zijn of haar werk. Routine heeft ook een negatieve invloed op de intellectualiteit van de vrije tijd. Het werk werd gecodeerd van meest variabel - het werk betreft verschillende dingen doen op verschillende manieren en is onvoorspelbaar - naar minst variabel - het werk is heel repetitief. Hoe hoger de score, hoe minder gevarieerd de job is. Ook deze variabele is omgekeerd evenredig met de mate van self-direction. We stelden de respondenten volgende vraag:

→ Betekent uw werk:

3	herhaaldelijk hetzelfde doen op dezelfde manier
2	verschillende dingen doen op dezelfde manier
1	verschillende dingen doen op verschillende manieren

Een derde en laatste indicator van het achterliggende concept occupational self-direction, is de **substantieve complexiteit** van de job. Dit betreft de mate waarin men denkt en initiatief neemt in zijn of haar job. Hoe complexer de job is, hoe meer self-directed men is en hoe meer een positieve relatie met de intellectualiteit wordt gevonden. Kohn maakte in zijn boeken veel gewag van het werken met dingen, mensen en ideeën. De vragen hieromtrent zijn zeer uitgebreid. Men bevroeg wat men precies deed met dingen, ideeën of data en mensen om zo een beeld te krijgen van de complexiteit ervan en ook hoeveel tijd men aan deze drie delen van de job spendeerde. Soms werd ook een algemene complexiteit geschat van de job, los van het werken met dingen, mensen of ideeën. Wij hebben om de complexiteit van de job na te gaan een samengestelde variabele gecreëerd. Het betreft een combinatie van het werken met dingen, mensen of ideeën en het opleidingsniveau. Voor het eerst deel hebben we ons gebaseerd op de vraag: “Wat is uw beroep?”. We hebben pas na het verzamelen van de data gecodeerd. Op deze manier konden we de respondenten hun score voor complexiteit op een consistente manier toekennen. Aangezien het werken met mensen en ideeën het meest complex is, hebben deze categorieën de hoogste scores, respectievelijk 4 en 6. Wie werkte met dingen kreeg score 2.

Voor opleidingsniveau hebben we de zeven antwoordmogelijkheden (zie verder) herleid tot twee codes waarbij een laag opleidingsniveau – code 1 – de categorieën ‘geen’ tot en met ‘hoger middelbaar’ omvat en waarbij een hoog opleidingsniveau – code 2 – de hooggeschoolden omvat. Een combinatie van beide vragen leidde tot de maat substantieve complexiteit van de job waarbij de score schommelt tussen 3 en 8. We zijn ons ervan bewust dat dergelijke maat natuurlijk geen onderscheid maakt tussen bijvoorbeeld een verpleegkundige en een hoofdverpleger. Maar daar passen de mate van supervisie (zie eerder) en de positie in de organisatie (zie verder) een mouw aan. Kohn en Schooler (1983) veronderstellen dat de substantieve complexiteit van de job een belangrijke invloed zal uitoefenen op de waarden. Meer nog, deze variabele zou de sterkste impact hebben van de

drie indicatoren van occupational self-direction. De mate van supervisie en routine zouden minder karakteristiek zijn voor de job inhoud, maar ze zouden wel de context waarin taken worden vervuld schetsen. Ook met betrekking tot de intellectualiteit van de vrije tijd vervult de substantieve complexiteit een belangrijke rol.

Een laatste bemerking betreft het feit dat Kohn en anderen (2000) stelden dat het de complexiteit van iemands huidige job is die telt, vandaar dat we in de vragenlijst enkel vragen hebben opgenomen aangaande het huidige beroep.

3.2.1.4 Andere beroepservaringen

Volgens Kohn & Schooler (1983) bleek uit vorig onderzoek dat naast occupational self-direction ook andere variabelen een rol spelen in de relatie tussen SES en waarden. Deze variabelen zijn onder andere jobdruk, eigendomsrecht, positie in de hiërarchie en werkonzekerheid. Van deze andere beroepservaringen werd echter niet verwacht dat ze een sterke invloed hebben op de relaties tussen SES, waarden en vrije tijd.

Jobdruk werd door Kohn met behulp van drie of vier indicatoren gemeten. Deze indicatoren zijn tijdsdruk, hoe zwaar het werk fysiek is en hoe vuil men wordt bij het uitoefenen van de job. Later vinden we ook het aantal uren dat men werkt bij dit concept terug. Hoeveel uren men gemiddeld werkt per week hebben we niet opgeteld bij jobdruk, maar als apart kenmerk van het beroep beschouwd. Indien aantal uren werken wél bij de andere indicatoren wordt opgeteld, zouden we van deze indicator een categorische variabele moeten maken, wat tot informatieverlies leidt. De verscheidene indicatoren hier spreken voor zich, vandaar dat ze hier niet uitdrukkelijk werden omschreven zoals bij de vorige indicatoren wel het geval was. Kohn en Schooler nemen de vier indicatoren allemaal op in hun multivariate analyses. Wij tellen de drie indicatoren op, zodat we één maat voor de variabele jobdruk bekomen. Hoe hoger de score, hoe meer jobdruk de werknemer ondervindt. De scores op deze variabele variëren van drie tot veertien. De hypothesen omtrent de richting van de effecten, worden door Kohn en Schooler besproken per indicator, vandaar dat we geen hypothese kunnen opstellen voor de variabele jobdruk.

Werken onder *tijdsdruk* zou leiden tot het waarderen van zelfcontrole, zowel voor zichzelf als voor de kinderen, maar zou een negatief effect uitoefenen op de intellectualiteit van de vrije tijd.

→ Hoe vaak moet u onder tijdsdruk werken?

4	ik werk altijd onder tijdsdruk
3	ik werk meestal onder tijdsdruk
2	ik werk soms onder tijdsdruk
1	ik werk nooit onder tijdsdruk

Zwaar werk uitoefenen zou eveneens een negatief effect uitoefenen op de intellectueelheid van de vrije tijd. Wat de mogelijke invloed van deze indicator op het waarderen van self-direction is, werd in Work and Personality niet vernoemd.

→ Als u werkt, hoe zwaar vindt u dan de fysieke arbeid die u verricht?

heel zwaar	zwaar	nogal zwaar	een klein beetje zwaar	helemaal niet zwaar
5	4	3	2	1

Vuil werk zou eveneens geen invloed uitoefenen op de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf en de kinderen, maar zou wel leiden tot een lager intellectueel niveau van de vrije tijd.

→ Hoe vuil wordt u bij het uitoefenen van uw werk?

heel vuil	vuil	redelijk vuil	een beetje vuil	niet vuil
5	4	3	2	1

Het aantal uren dat men werkt omvat het aantal uren dat men werkt in het kader van een job in loonverband of als zelfstandige. Huishoudelijke arbeid wordt hier niet meegerekend. Van deze indicator werd bij Kohn en Schooler (1983) helemaal geen gewag meer gemaakt omtrent de invloed ervan op het waarderen van self-direction. Verder blijkt wel dat deze indicator een negatief effect uitoefent op de vrije tijd.

→ Hoeveel uren werkt u gemiddeld per week?

Positie in de organisatie, is een volgende beroepservaring waarvan Kohn en Schooler de invloed willen nagaan op de waarden en de intellectueelheid van de vrije tijd. Deze variabele werd bekomen door de drie achterliggende indicatoren van dit begrip, met name eigendomsrecht, controle en bureaucratie, te sommeren. Conceptueel is het ons inziens beter om de indicator ‘bureaucratie’ niet in de variabele positie in de organisatie op te nemen. Het feit dat de organisatie waarvoor men werkt een hoog bureaucratisch gehalte heeft, betekent volgens ons niet noodzakelijk dat de werknemers die in die organisatie werken een hoge positie innemen in de organisatie. Vandaar dat het ons beter lijkt enkel ‘eigendomsrecht’ en ‘controle’ te sommeren om de variabele positie in de organisatie te bekomen.

Vooreerst is er de indicator *eigendomsrecht* die de mate meet, waarin de respondenten eigenaar zijn van het bedrijf of de organisatie waar ze werken. Eigenaars zouden zelfcontrole sterker waarderen dan niet-eigenaars. Net zoals de indicatoren ‘controle’ en ‘bureaucratie’, zou ‘eigendomsrecht’ een positieve invloed uitoefenen op de intellectueelheid van de vrije tijd in zoverre dat deze beroepsomstandigheden meer mogelijkheden tot autonomie bieden. Eigendomsrecht hebben we via de volgende vraag gemeten:

→ Als u denkt aan het bedrijf waar u werkt en de middelen waarover u beschikt op het werk, in welke mate bent u daar eigenaar van?

5	volledige eigenaar
4	eigenaar van de meerderheid
3	eigenaar van de helft
2	eigenaar van de minderheid
1	geen eigenaar

De indicator ‘*controle*’ heet normaal gezien ‘positie in de hiërarchie’, maar om verwarring met het, door Kohn en Schooler gehanteerde, overkoepelende begrip ‘positie in de organisatie’ te vermijden, hebben we deze variabele omgedoopt tot ‘controle’. Het gaat hier om het aantal mensen over wiens werk de respondent controle uitoefent. Deze variabele zou weinig invloed hebben op het waarden van conformiteit of zelfcontrole, maar zoals eerder vermeld wél op de intellectualiteit van de vrije tijd.

→ Over hoeveel mensen hebt u in werkverband directe en indirecte controle?

geen	minder dan 10	tussen 10 en 55	tussen 56 en 100	meer dan 100
1	2	3	4	5

We kunnen dus besluiten dat de scores op de variabele ‘positie in de organisatie’ variëren van twee tot tien. In het algemeen kunnen we stellen dat, hoe hoger de score op deze variabele, hoe hoger de score op het waarden van self-direction of autonomie en hoe hoger de score op de intellectualiteit van de vrije tijd.

Bureaucratie als organisatietype kende volgens Weber in de politiek en in de markteconomie respectievelijk zijn doorbraak in de moderne en kapitalistische samenleving. Deze organisatie kenmerkt zich onder meer door haar hiërarchische structuur en haar groot aantal werknemers (Weber 1922 in Gerth & Wright Mills 1991). Het zijn deze twee kenmerken die Kohn en Schooler aanwenden om het bureaucratisch gehalte van het bedrijf of de organisatie van de respondent na te gaan. Hoe meer bureaucratie, hoe meer men zelfcontrole zal waarden.

Aangezien positie in de organisatie een positief effect zou uitoefenen op de intellectualiteit van de vrije tijd en bureaucratie oorspronkelijk deel uitmaakte van positie in de organisatie, veronderstellen we dat bureaucratie eveneens een positief effect zal uitoefenen op de intellectualiteit van de vrije tijd. Concreet werden er twee vragen gesteld om de mate van bureaucratie te meten. Bureaucratie is dus de som van de scores op de onderstaande vragen en varieert van score twee tot score zes.

→ Als u de organisatie van het bedrijf in gedachten houdt, zou u dan zeggen dat de controle wordt uitgeoefend door:

1 man of 1 vrouw	een niveau apart	2 of meer niveaus
------------------	------------------	-------------------

1	2	3
---	---	---

→ Hoeveel werknemers zijn er?

minder dan 100	tussen 100 en 999	meer dan 999
1	2	3

Werkonzekerheid omvat die factoren die een mogelijke dreiging inhouden voor de arbeidssituatie van de respondent. Kohn stelde deze variabele samen aan de hand van de indicator ‘kans op verlies van werk’, dit zowel bij de werknemers als de zelfstandigen, en de indicator ‘machteloosheid’. Ook inkomen werd opgenomen ter indicatie van werkonzekerheid. Het lijkt ons echter theoretisch gezien interessant om het effect van inkomen te bepalen op de intellectualiteit van de vrije tijd, maar indien ‘inkomen’ wordt opgeteld bij de andere indicatoren van werkonzekerheid is het niet mogelijk dit effect na te gaan. Vandaar dat we Kohn’s variabele ‘werkonzekerheid’ hebben opgedeeld in enerzijds de variabele werkonzekerheid, die bestaat uit ‘kans op verlies van werk’ en ‘machteloosheid’, en anderzijds de variabele inkomen. Zo krijgt elke respondent een score toegekend op werkonzekerheid die varieert tussen twee en tien. Deze variabele zou een negatief effect uitoefenen op de intellectualiteit van de vrije tijd.

Het *risico om je job of zaak te verliezen* omvat een gelijkaardige vraag met eenzelfde schaal voor werknemers en zelfstandigen. Aan hen werden respectievelijk volgende vragen gesteld:

→ (werknemers) Zoals de situatie nu is, hoe groot is de kans dat u ontslagen wordt het volgende jaar wegens het verminderen van het aantal werknemers in de firma waar u werkt?

heel groot	groot	een klein beetje kans, maar niet veel	heel klein	geen kans
5	4	3	2	1

→ (zelfstandigen) Hoe groot is het risico op verlies in uw werkgebied?

heel groot	groot	een beetje risico, maar niet veel	heel klein	geen risico
5	4	3	2	1

Een tweede indicator van werkonzekerheid betreft de kans om verantwoordelijk gesteld te worden voor dingen waar men geen controle over heeft of *machteloosheid*. Machteloosheid is één van de vier vormen van vervreemding (Blauner 1964). Volgens Blauner (1964) is deze indicator gebaseerd op de mate van controle die men kan uitoefenen

over de productiemiddelen. Kohn en Schooler (1983) meten machteloosheid echter via de volgende vraag:

→ Hoe vaak wordt u verantwoordelijk gesteld voor dingen waar u geen controle over heeft?

nooit	zelden	soms	meestal	altijd
1	2	3	4	5

Inkomen omvat hier het gemiddeld netto inkomen per maand. Bij deze variabele kunnen enkele kanttekeningen worden gemaakt. Vooreerst werden andere inkomensbronnen zoals zwart werk, interesten, studiebeurzen,... niet meegerekend. Dit betekent dat dergelijke operationalisatie van inkomen ook een beperking inhoudt. Bovendien is dergelijke vraag een gevoelige vraag, wat betekent dat mensen er wel eens zouden durven over liegen. De kwaliteit van de antwoorden op deze vraag moeten bij deze met een kritisch oog worden bekeken (Dewilde, Levecque & Vranken 2003). Hoe hoger het inkomen, hoe hoger de score op de intellectueelheid van de vrije tijd en hoe minder men waarden die conformiteit weerspiegelen belangrijk zal vinden.

→ Wat is uw gemiddeld netto inkomen per maand?

1	minder dan 743,68 euro	= minder dan 30 000 BEF
2	743,71 tot 991,57 euro	= 30001 tot 40000 BEF
3	991,60 tot 1239,47 euro	= 40001 tot 50000 BEF
4	1239,49 tot 1487,36 euro	= 50001 tot 60000 BEF
5	1487,39 tot 1735,25 euro	= 60001 tot 70000 BEF
6	meer dan 1735,28 euro	= meer dan 70001 BEF

3.2.1.5 Opleiding

De variabele **opleiding** staat in dit onderzoek niet voor de gevolgde studierichting, maar wél voor het opleidingsniveau. We hebben deze variabele zelf en dus op basis van gezond verstand geoperationaliseerd.

Opleiding wordt verondersteld een positief effect uit te oefenen op zowel het waarden van self-direction als op de intellectueelheid van de vrije tijd. We stelden volgende vraag:

→ Wat is het hoogste diploma dat u behaald heeft?

geen	lager onderwijs	lager middelbaar: tot en met 3 ^{de} middelbaar	hoger middelbaar: tot en met 6 ^{de} middelbaar	hoger niet-universitair korte type: 3 jaar	hoger niet-universitair lange type: 4 jaar	universitair
1	2	3	4	5	6	7

3.2.2 Afhankelijke variabelen

3.2.2.1 Waarden ten opzichte van de kinderen

Onder waarden ten opzichte van de kinderen, ook ouderlijke waarden genoemd, verstaat Kohn (1977) die standaarden die ouders graag verwezenlijkt zien in het gedrag van hun kinderen. Volgens deze auteur zijn waarden hiërarchisch geordend én is keuzes maken een indicator van waardering. Daarom moeten de respondenten uit dertien waarden keuzes maken. Deze waarden zijn: goede manieren hebben, je best doen om te slagen, net en proper zijn, gezond verstand en een eerlijk oordeel hebben, zelfcontrole hebben, zich gedragen zoals het een jongen of meisje behoort, haar of zijn ouders goed gehoorzamen, verantwoordelijkheid hebben, bezorgd zijn om anderen, geïnteresseerd zijn in waarom en hoe dingen gebeuren, een goede student (e) zijn, eerlijk zijn en goed overeen komen met andere kinderen. Respondenten met een hoge SES zouden vooral belang hechten aan behulpzaam zijn, geïnteresseerd zijn in hoe en waarom dingen gebeuren, verantwoordelijkheid hebben en zelfcontrole hebben. Respondenten met een lage SES zouden vooral het hebben van goede manieren, net en proper zijn, een goede student(e) zijn, eerlijk zijn en gehoorzaam zijn waarderen. Via factor-analyse bekomen Kohn en Schooler een factor die self-direction contrasteert met conformiteit. Een belangrijke opmerking hierbij is dat self-direction niet noodzakelijk impliceert dat men ongevoelig is voor anderen. Er is hier eerder sprake van een interne locus of control. Conformiteit wijst dan op een externe locus of control, wat niet betekent dat men overgevoelig is voor peers. Wel is het zo dat men dan eerder gehoorzaam is aan autoriteit (Kohn 1977).

De afhankelijke variabele conformiteit versus self-direction hebben we tot twee variabelen herleid, met name één voor de zonen en één voor de dochters. Sommige koppels hadden immers zowel een zoon als een dochter, wat tot twee afhankelijke variabelen leidt. Aan de hand van de variabelen ‘dochter’ en ‘zoon’ konden we het geslacht van de kinderen achterhalen.

→ Hebben u en uw partner een dochter die minstens 5 jaar en ten hoogste 12 jaar is?

ja	neen
1	0

→ Hier ziet u een lijst met 13 waarden die ouders belangrijk vinden voor hun kinderen.
Dat zij:

1	goede manieren heeft
2	haar best doet om te slagen
3	net en proper is
4	gezond verstand en een eerlijk oordeel heeft
5	zelfcontrole heeft
6	zich gedraagt zoals het een meisje behoort
7	haar ouders goed gehoorzaamt
8	verantwoordelijkheid heeft
9	bezorgd is om anderen
10	geïnteresseerd is in waarom en hoe dingen gebeuren
11	een goede studente is
12	eerlijk is
13	goed overeenkomt met andere kinderen

- A Welke drie waarden vindt u het belangrijkste voor uw dochter?
 1.....
 2.....
 3.....
- B Welke waarde, van de drie waarden die u net heeft opgesomd, vindt u het belangrijkste? **Omcirkelen!**
- C Welke drie waarden vindt u het minst belangrijk voor uw dochter?
 1.....
 2.....
 3.....
- D Welke waarde, van de drie waarden die u net heeft opgesomd, vindt u het minst belangrijk? **Omcirkelen!**

De codering van de antwoorden op deze vraag is analoog aan die van Kohn (1977) en gebeurde als volgt:

5 = de belangrijkste waarde

4 = één van de drie meest belangrijke waarden, maar niet de belangrijkste

3 = deze waarde werd noch bij de drie belangrijkste, noch bij de drie minst belangrijke waarden

vermeld

2= één van de drie minst belangrijke waarden, maar niet de minst belangrijke
1= de minst belangrijke waarde

Verder merkten Kohn en Schooler (1983) op dat vaders veel belang hechten aan het problematische, met andere woorden datgene dat moeilijk te bereiken is voor het kind. Deze variabele is bijgevolg een indicator van waarden waarbij de aandacht uitgaat naar de (minst) belangrijkste waarden én naar de meest problematisch bevonden waarden (Kohn & Schooler 1983).

We willen ook nog duidelijk stellen dat het hier om waarden gaat en dus niet om feitelijke gedragingen. Attitudes en waarden kunnen op hun beurt wel leiden tot gedrag, maar de paden naar het daadwerkelijk stellen van een bepaald gedrag zijn divers. In veel situaties zijn er immers meerdere factoren die het gedrag beïnvloeden en in bepaalde gevallen zijn de attitudes en waarden niet altijd doorslaggevend. Zo wordt gedrag onder andere bepaald door sociale normen; door hetgeen significante anderen vinden van het te stellen gedrag (Fishbein en Ajzen 1975). De vraag of de waarden die ouders belangrijk vinden voor hun kinderen ook daadwerkelijk worden doorgegeven aan de kinderen, is een andere onderzoeksvraag en wordt in deze scriptie niet onderzocht.

De vragen met betrekking tot de waarden ten opzichte van de zoon zijn analoog aan deze van de dochter. Het geslacht van de kinderen wordt eigenlijk niet als controlevariabele bij het model gevoegd. Door de specificiteit van de dataset, wordt het geslacht direct in rekening gebracht bij de operationalisatie van de afhankelijke variabelen. Er is immers een aparte variabele voor de waarden ten opzichte van de dochter en voor de waarden ten opzichte van de zonen.

3.2.2.2 Waarden ten opzichte van zichzelf

Deze afhankelijke variabele wordt onder andere opgenomen om de correlatie na te gaan met de waarden voor de kinderen. De werkwijze is weer dezelfde met uitzondering van het feit dat er nu uit twaalf in plaats van uit dertien waarden kan worden gekozen. Deze waarden zijn: geïnteresseerd zijn in hoe en waarom dingen gebeuren, gezond verstand en eerlijk oordeel hebben, verantwoordelijk zijn, zelfstandig kunnen handelen, in staat zijn de zaak in goede banen te leiden indien u met iets wordt geconfronteerd, goed presteren onder druk, gerespecteerd worden, in staat zijn vele dingen goed te doen, eerlijk zijn, succesvol zijn, goed met anderen kunnen opschieten en behulpzaam zijn. In dit geval weerspiegelen de waarden interesse in hoe en waarom dingen gebeuren, gezond verstand en een eerlijk oordeel, verantwoordelijkheid, zelfstandig kunnen handelen, aan dingen het hoofd kunnen bieden en goed presteren onder druk, het waarderen van self-direction.

Gerespecteerd worden is de enige indicator van het waarderen van conformiteit. Dit is niet zo bij de waarden met betrekking tot de kinderen, waar meerdere waarden een indicator van conformiteit kunnen zijn. We verwachten dan ook dat de analyses aangaande deze afhankelijke variabele eventueel tot minder duidelijke patronen zullen leiden (Kohn & Schooler 1983).

→ Hier ziet u een lijst met 12 waarden die ouders belangrijk vinden voor zichzelf.

Dat u:

1	geïnteresseerd bent in hoe en waarom dingen gebeuren
2	gezond verstand en een eerlijk oordeel heeft
3	verantwoordelijk bent
4	zelfstandig kan handelen
5	als u met iets wordt geconfronteerd, in staat bent de zaak in goede banen te leiden
6	goed kan presteren onder druk
7	gerespecteerd wordt
8	in staat bent vele dingen goed te doen
9	eerlijk bent
10	succesvol bent
11	goed met anderen kan opschieten
12	behulpzaam bent

3.2.2.3 Intellectualiteit van de vrije tijd

Dan gaan we nu over tot de bespreking van de afhankelijke variabele die nodig is om het tweede luik van de probleemstelling te beantwoorden. In *Work en Personality* (Kohn & Schooler 1983) omschrijven de auteurs zeven achterliggende indicatoren van de intellectualiteit van de vrije tijd. Deze indicatoren zijn: het aantal boeken dat men de afgelopen zes maanden heeft gelezen, de frequentie van museum-, toneel- en concertbezoek, het intellectueel niveau van kranten lezen, het intellectueel niveau van tijdschriften lezen, het intellectueel niveau van de sporten die men beoefent, het aantal uren dat men tv kijkt en het aantal uren dat men spendeert aan zijn of haar hobby's per week (Kohn & Schooler 1983).

Zelf hebben we vijf van deze indicatoren overgenomen, met name alles behalve het intellectueel niveau van tijdschriften lezen en het aantal boeken dat men leest. Tijdschriften lezen hebben we weggelaten omdat er reeds een indicator van de intellectualiteit van lezen is opgenomen, met name die van kranten lezen. Aantal boeken lezen vonden we geen geschikte indicator van de intellectualiteit van de vrije tijd omdat we met deze indicator niet weten wat het intellectueel niveau van lezen is. Er is een groot verschil tussen stationsromannetjes lezen en een ernstig boek. We hebben ook een indicator toegevoegd, namelijk denksport. De uiteindelijke variabele bestaat uit de factor-scores die aan de respondenten werden toegekend op basis van de uitkomsten van een factor-analyse. Dit is dezelfde werkwijze als die van Kohn en Schooler (1983).

De operationalisatie van alle indicatoren – met uitzondering van denksport en de intellectualiteit van het kranten lezen - is ook hier op de werkwijze van deze auteurs gebaseerd.

De indicator '**frequentie museum-, toneel- en concertbezoek**' is samengesteld op basis van drie vragen:

- Is uw hobby musea bezoeken?
- Is uw hobby naar het toneel gaan?
- Is uw hobby naar een concert of optreden gaan?

Wie negatief op een vraag antwoordde kreeg voor deze vraag score 0. Wie positief antwoordde, kreeg een score die varieert van 1 tot 6. Om deze score toe te kennen werd een bijkomende vraag gesteld, met name:

- Indien ja, hoe vaak bezoekt u een museum?
- Indien ja, hoe vaak gaat u naar het toneel?
- Indien ja, hoe vaak gaat u naar een concert of optreden?

Op deze vraag bestaan er zes antwoordmogelijkheden. Score 6 staat voor ‘meermaals per week’, score 5 staat voor ‘één keer per week’, score 4 betekent ‘meermaals per maand’, score 3 staat voor ‘één keer per maand’, score 2 betekent ‘meermaals per jaar’, score 1 is ‘één keer per jaar of minder’ en score 0 werd toegekend indien museum-, toneel- en concertbezoek door de respondent niet als hobby werd beschouwd. De uiteindelijke score varieert van 0 tot en met 18 en hoe hoger de score, hoe meer men musea, toneel en concerten bezoekt.

De variabele ‘**aantal uren hobby’s**’ spreekt voor zich en werd bevraagd aan de hand van volgende vraag:

- Hoeveel uren spendeert u gemiddeld aan uw hobby’s per week?
- LET OP! Tv-kijken is GEEN hobby!

Met het **aantal uren tv-kijken**, bedoelen we het gemiddeld aantal uren dat men tv-kijkt per dag. De vraag luidde dan ook als volgt:

- Hoeveel uren tv kijkt u gemiddeld per dag?

Het **intellectueel niveau van kranten lezen** operationaliseren Kohn en Schooler (1983) via de rubrieken die men in de krant leest. Deze rubrieken zijn strips en advertenties, voorpagina nieuws en lokaal nieuws, (inter) nationaal nieuws. Wij hebben in de vragenlijst een open vraag opgenomen die dergelijke indicator meet. We hebben ook een andere indicator opgenomen, die nagaat hoe complex de krant in het algemeen is. Daarom werden volgende vragen gesteld:

- Is uw hobby kranten lezen?
- Indien ja, welke kranten leest u ?.....
-

Voor het toekennen van scores aan de kranten zijn we te rade gegaan bij Laurence Hautekeete (2000), wetenschappelijk medewerkster aan de vakgroep communicatiewetenschappen. In het kader van haar scriptie deed zij onder andere een

onderzoek naar de leesbaarheid van kranten. Vier kranten met name het Laatste Nieuws, de Standaard, de Morgen en de Financieel-Economische Tijd – nu de Tijd – kregen een score van 1 tot en met 9 op het vlak van gemakkelijke taal, spreektaal ten opzichte van moeilijke taal en schrijftaal. Zo kreeg het Laatste Nieuws score 4,9, de Standaard score 6,1, de Morgen score 6,0 en de Financieel-Economische Tijd score 7,7 (Hauttekeete 2000). In de dataset hebben we echter zeven kranten. Het Nieuwsblad, het Volk en de Weekbode komen er ook bij. Op basis van de persoonlijke mening van Hauttekeete, gezond verstand en de webpagina's van enkele kranten, hebben we de zeven kranten volgens volgend codeerschema geordend:

5= de Tijd

4= de Standaard/ de Standaard Espresso

3= de Morgen

2= het Nieuwsblad, het Volk, de Weekbode

1= het Laatste Nieuws

0= leest geen kranten

Hoe hoger de score, hoe hoger de intellectualiteit van het kranten lezen. Naar onze mening lijken het Nieuwsblad, het Volk en de Weekbode toch iets complexer dan het Laatste Nieuws. Volgens ons situeren ze zich tussen het Laatste Nieuws en De Morgen. Indien respondenten meerdere kranten vernoemden, werd het rekenkundig gemiddelde van de verschillende scores genomen.

Het **intellectueel niveau van de sporten** die men beoefent is gebaseerd op informatie omtrent maximum drie sporten. De codering verliep als volgt; wie niet sport kreeg score 0, sporten die geen strategisch inzicht vereisen kregen score 1, sporten waarvoor een redelijke hoeveelheid strategisch inzicht nodig is kregen score 2 en tot slot werd code 3 toegekend aan de sporten die de meeste strategie vergen. Hoe hoger de score, hoe hoger de intellectualiteit van de sport. Indien respondenten meerdere sporten vernoemden, werd ook hier het rekenkundig gemiddelde van de verschillende scores genomen. Om deze scores te kunnen toekennen werd volgende open vraag gesteld:

→ Is uw hobby sporten?

→ Indien ja, welke sporten beoefent u ?.....
.....

De variabele **denksport** hebben we zelf samengesteld uit de indicatoren kaarten, kruiswoordraadsels oplossen en schaken of dammen. Deze drie indicatoren wijzen op de intellectualiteit van een andere sport, met name denksport. Het toekennen van scores aan de respondenten is analoog aan het coderen van museum-, toneel- en concertbezoek. Eerst werden volgende vragen gesteld:

→ Is uw hobby kaarten?

→ Is uw hobby kruiswoordraadsels oplossen?

→ Is uw hobby schaken of dammen?

Wie negatief op een vraag antwoordde kreeg voor deze vraag score 0. Wie positief antwoordde, kreeg een score die varieert van 1 tot 6. Om deze score toe te kennen werd weer een bijkomende vraag gesteld, met name:

→ Indien ja, hoe vaak kaart u?

→ Indien ja, hoe vaak lost u kruiswoordraadsels op?

→ Indien ja, hoe vaak schaakt of damt u?

Op deze vraag bestaan er zes antwoordmogelijkheden. Score 6 staat voor ‘meermaals per week’, score 5 staat voor ‘één keer per week’, score 4 betekent ‘meermaals per maand’, score 3 staat voor ‘één keer per maand’, score 2 betekent ‘meermaals per jaar’, score 1 is ‘één keer per jaar of minder’ en score 0 werd toegekend indien museum-, toneel- en concertbezoek door de respondent niet als hobby werd beschouwd. De uiteindelijke score varieert van 0 tot en met 18 en hoe hoger de score, hoe meer men aan denksport doet.

3.2.3 Controlevariabelen

In de analyses werden ook nog enkele controlevariabelen opgenomen zodat we kunnen nagaan of de relatie tussen SES en de afhankelijke variabelen blijft bestaan zelfs na het toevoegen van onderstaande variabelen. De eerste drie variabelen, met name geslacht, leeftijd en religie van de ouders, werden op basis van gezond verstand geoperationaliseerd.

3.2.3.1 Geslacht ouders

Het geslacht van de ouders stond reeds voorgedrukt op de vragenlijst. De man kreeg code 2, de vrouw code 1. Deze variabele werd gehercodeerd zodat score 0 staat voor ‘vrouw’ en score 1 voor ‘man’. In lijn met de bevindingen van Xiao (1999, 2000), gaan we ervan uit dat vrouwen autonomie of self-direction sterker waarderen dan mannen. Wat de intellectuele activiteiten van de vrije tijd betreft, stelden Kohn en Schooler (1983) vast dat de resultaten voor mannen en vrouwen gelijkaardig waren.

3.2.3.2 Leeftijd ouders

De leeftijd van de ouders werd nagegaan aan de hand van een open vraag met name:

→ Wat is uw leeftijd?

Aangezien Kohn en Schooler (1983) enkel vermeldden dat de relatie tussen SES, beroepservaringen en waarden enerzijds en de relatie tussen SES, beroepservaringen en de

intellectualiteit van de vrije tijd anderzijds, gecontroleerd wordt voor onder andere leeftijd hebben we helaas geen zicht op de te verwachten richting van het effect van leeftijd.

3.2.3.3 *Religieuze overtuiging*

Ook deze variabele wordt een dummy-variabele. De univariate analyse zal uitwijzen hoe we deze variabele zullen hercoderen. In navolging van Xiao (2000) veronderstellen we dat gelovigen eerder belang hechten aan conformiteit en dat ongelovigen eerder self-direction waarderen.

→ Welke religieuze overtuiging heeft u?

geen	jehova	katholiek	moslim	andere:
1	2	3	4	5

3.2.3.4 *Occupational self-direction van de partner*

Aangezien we koppels hebben bevroegd leek het ons interessant om de invloed van de partner, namelijk de mate van autonomie die de partner uitoefent in zijn of haar job, op de afhankelijke variabelen van de respondent na te gaan. Zo kunnen we te weten komen of ook wij – zoals Spade (1991) en Klute en anderen (2001) – op een niet-significant effect stuiten van de beroepservaringen van de partner op de waarden en de intellectualiteit van de vrije tijd van de respondent. De operationalisatie van de occupational self-direction van de partner is analoog aan diezelfde operationalisatie voor de respondent.

3.2.4 Overzicht van de verwachte richting van de effecten

Samenvattend, bieden wij u een overzicht van de te verwachten richting van alle variabelen die bij de analyses werden betrokken. Zoals u ziet verwachten we dat de effecten van de variabelen op ouderlijke waarden dezelfde richting zullen hebben als de effecten van de variabelen op de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf. Zoals eerder werd gemotiveerd, weten we niet welk effect we mogen verwachten van jobdruk, aantal uren werken en leeftijd op het waarderen van self-direction. De partnervariabelen zouden geen invloed uitoefenen op de waarden.

Aangaande de intellectualiteit van de vrije tijd verwachten we ongeveer dezelfde relaties. We weten nu echter wel welk effect we van de variabele aantal uren werken kunnen verwachten, maar niet welk effect uitgaat van jobdruk, religie en leeftijd.

Tabel 3: verwachte richting van de effecten

	Ouderlijke waarden en waarden zichzelf (self-direction)	tijd Intellectuele vrije
SES	+	+
Opleiding	+	+
Supervisie	-	-
Routine	-	-
Complexiteit	+	+
Occ. self-direction	+	+
Jobdruk	?	?
Aantal uren werken	?	-
Positie in de organisatie	+	+
Bureaucratie	+	+
Werkonzekerheid	-	-
Inkomen	+	+
Geslacht ouders	vrouw>man	geen
Religie	ongelovig>gelovig	?
Leeftijd ouders	?	?
Supervisie partner	geen	geen
Routine partner	geen	geen
Complexiteit partner	geen	geen
Occ. self-direction partner	geen	geen

Vooraleer we de data verkennen, is het belangrijk eerst even stil te staan bij het wie, waar, hoe en waarom van de dataverzameling.

3.3 Dataverzameling

3.3.1 Keuze doelgroep

We hebben de data verzameld bij gezinnen, meer specifiek bij koppels die allemaal aan drie kenmerken voldoen. Vooreerst betreft het koppels die allebei ofwel buitenshuis werken ofwel zelfstandige zijn. Bovendien hebben zij samen één of meer kinderen die tussen de vijf en twaalf jaar zijn. Een laatste kenmerk is dat alle koppels geen samengestelde gezinnen zijn, er wonen dus geen kinderen van vorige partners bij hen in. Het feit dat we dergelijke voorwaarden voorop stellen heeft een aantal voordelen. Aangezien de invloed van beroepservaringen centraal staat in deze scriptie, is het mooi meegenomen dat iedereen werkt. We hebben niet naar de leeftijd van de kinderen gevraagd, omdat Kohn (1977, 1983) een gesofisticeerd systeem had uitgedacht om ervoor te zorgen dat alle leeftijden bij zijn onderzoek vertegenwoordigd waren.

In “Work and Personality” stond echter niet omschreven hoe hij precies tewerk was gegaan. Vandaar dat we de leeftijdsgroep van de kinderen hebben afgebakend tot vijf- tot twaalf-jarigen. We hebben ook een voorkeur voor het klassieke gezin omdat de ouders enkel zo

vermeldden welke waarden zij waarderen voor hun biologische kinderen en niet voor kinderen die bij hen inwonen en waar zij geen biologische ouder van zijn.

Ik zou ook willen motiveren waarom ik voor koppels heb gekozen en bijvoorbeeld niet voor individuen, los van het feit of ze nu al dan niet geëngageerd zijn in een liefdesrelatie. Het grote voordeel is dat de verdeling van mannen en vrouwen in de steekproef gelijk is. Tijdens het contacteren van de doelgroep heb ik ook opgemerkt dat mannen zich minder geroepen voelen om te participeren aan een interview. Het is hier zeker niet onze bedoeling om alle mannen over dezelfde kam te scheren. Ik stelde tijdens het telefoneren gewoon vast dat mannen er vaak hun vrouw bijhaalden, die dan moest beslissen of er al dan niet werd meegewerkt aan het interview. Een bijkomend voordeel van het bevragen van koppels is dat we ook de invloed van de beroepservaringen van de partner op de respondent kan nagaan. Dit is een idee waarvoor Kohn reeds interesse toonde, maar niet echt heeft uitgewerkt. Een nadeel van deze methode is dat de residuen niet volledig onafhankelijk van elkaar zijn, wat nochtans een assumptie is voor regressie-analyse. Om dit deficit op te vangen, zullen we gemengde meervoudige regressie-analyses uitvoeren waarbij er voor het effect van het gezin wordt gecontroleerd.

Nu u weet wie de doelgroep omvat, rest mij nog te vermelden hoe ik de respondenten heb weten te bereiken. Ik heb gekozen voor een sneeuwbalsteekproef en dit om diverse redenen. Vooreerst is het een doelgroep die niet eenvoudig te bereiken is en het feit dat ik elk koppel ook persoonlijk heb geïnterviewd (zie verder), maakte het er niet gemakkelijker op. Het zijn bovendien allemaal mensen die een overvolle agenda hebben en in de drukste fase van hun leven vertoeven, met name die van een goede partner zijn, een huis afbetalen, verantwoordelijkheid dragen voor kinderen en intens bezig zijn met de beroepsloopbaan. De midden-volwassenheid is een fase die wordt opgevat als het hoogtepunt van de levensloop (Craeynest 1995). Idealiter zou de toegang tot het bevolkingsregister kunnen zijn waarin koppels, die aan de drie eerder vermelde voorwaarden voldoen, snel zouden kunnen worden opgespoord. De wet op de bescherming van de privé-sfeer stond dit plan echter in de weg. Ik ben de zoektocht naar koppels begonnen via familie en ouders van kinderen waaraan ik tot vorig jaar leiding heb gegeven in de jeugdbeweging. Al snel kwam ik bij koppels terecht die voor mij onbekenden waren. Op het einde van het interview vroeg ik de respondenten of ze nog koppels kenden die ook aan de drie vooropgestelde voorwaarden voldeden. Ik heb geprobeerd zoveel mogelijk verschillende aanknopingspunten te zoeken zodat ik niet voortdurend in dezelfde vriendenkring circuleerde.

3.3.2 Keuze bevragingmethode

Uiteindelijk werden tussen 28 oktober 2004 en 19 februari 2005 honderd koppels bevragd. De dataverzameling nam veel tijd in beslag omdat ik per week slechts een acht à tien koppels kon bevragen.

Afgezien van het nadeel dat deze methode zeer tijdsintensief was, had deze bevragingmethode ook enkele interessante voordelen. Maar voor we het hierover hebben, is het hoog tijd om uiteen te doen wat de bevragingmethode precies was. Ik heb dus gekozen

voor het face-to-face interview. Dit betekent dat ik een gestandaardiseerde vragenlijst hebben opgesteld die persoonlijk werd afgenomen. Een kwalitatieve studie was voor mij uitgesloten aangezien deze scriptie sterk geïnspireerd is op Kohn en ook hij ging kwantitatief te werk. Concreet betekende deze kwantitatieve aanpak dat de vragenlijsten niet zomaar werden afgegeven en terug opgehaald, wat een vaak gehanteerde methode is bij kwantitatief onderzoek. Dit heeft als voordeel dat je als onderzoeker je data leert kennen én dat je weet met welke vragen de respondenten het moeilijk hebben. Bovendien denk ik dat zonder dergelijk persoonlijk interview veel mensen missings zouden hebben gehad op een belangrijke afhankelijke variabele, met name de waarden voor de kinderen. Vele respondenten vonden deze vragen moeilijk en vroegen zich af of ze nu écht drie (minst) belangrijke waarden moesten aanduiden. Andere voordelen zijn de hogere respons, controle over de setting en over de volgorde van de vragen en de adequaatheid van de informatie. Het face-to-face interview is echter een zeer tijdrovende methode en het is ook mogelijk dat de respondent zich geremd voelde door de aanwezigheid van de interviewer bij het beantwoorden van vragen. Een mogelijke foutenbron bij deze methode is het interviewer-effect (Billiet & Waage 2001).

De vragenlijst vindt u terug in bijlage 1. Hierbij wil ik nog opmerken dat de vragen en mogelijke antwoorden door de interviewers werden voorgelezen. Een uitzondering hierop vormen de zogenaamde gevoelige vragen zoals bijvoorbeeld inkomen. Hierbij werden de antwoordmogelijkheden bewust niet voorgelezen. De aandachtige lezer heeft vast en zeker opgemerkt dat ik daarnet ‘interviewers’ in de plaats van ‘interviewer’ heb geschreven. Dit betekent dat ik bij het interviewen hulp heb gehad van mijn moeder en mijn vriend. Vooraleer de dataverzameling van start ging, heb ik hen getraind in het interviewen. Ik heb hen ingelicht over de inhoud van het onderzoek, vragenlijst en de taakregels. Enkele voorbeelden van taakregels zijn: de vragen letterlijk lezen, elke vraag stellen die van toepassing is, nooit antwoorden in de plaats van de respondent (Billiet & Waage 2001). Het contacteren van de doelgroep heb ik op mij genomen en was in dit geval geen taak voor mijn moeder en mijn vriend. Het interview zelf verliep als volgt: terwijl ik de ene partner interviewde werd tegelijkertijd door één van mijn helpende handen de andere partner geïnterviewd. In de mate dat de architectuur van de woning van de koppels het toeliet, zorgde ik ervoor dat man en vrouw elkaar niet konden horen tijdens het interviewen. Zo heb ik ervoor gezorgd dat zij tijdens het interview niet beïnvloed werden door hun partner.

Vooraleer ik van start ben gegaan met afnemen van de interviews heb ik een pretest gedaan bij twee koppels. Zo kon ik mij reeds een beeld vormen van mogelijke problemen in verband met de vragen die ik had opgesteld. Uit deze pretest kwamen enkele moeilijkheden die de respondenten met de vragenlijst hadden aan het licht. Zo werd bij een zelfstandige al snel duidelijk dat zelfstandigen geen meerdere hebben. Dit betekent dat alle vragen met betrekking tot het meten van supervisie niet van toepassing zijn op zelfstandigen. De vraag: “als u werkt met dingen, hoe zwaar vindt u dan de fysieke arbeid die u verricht?”, werd vervangen door: “als u werkt, hoe zwaar vindt u dan de fysieke arbeid die u verricht?”.

Eén van de testpersonen was verpleegster en zij vond het heffen van mensen -tijdens het wassen- fysiek zwaar. Werken met mensen, en niet met dingen, kan dus ook fysiek zwaar zijn vandaar de nuance bij het formuleren van de vraag. Tenslotte nog een bemerking bij het

schema met betrekking tot het bevragen van de hobby's. In de oorspronkelijke versie van de vragenlijst werd de vraag: "hoeveel uren spendeert u gemiddeld aan uw hobby's per week?", voor de aanvang van het schema gesteld. Het is echter beter deze vraag na dat schema te plaatsen omdat de respondenten dan al een globaal beeld hebben van hun hobby's. Men kan zo weten dat bijvoorbeeld kranten lezen ook tot de hobby's wordt gerekend.

3.3.3 Representativiteit en non-respons

Representativiteit betekent dat de steekproef kan veralgemeend worden naar de populatie. De steekproef biedt dus een correct beeld van de populatie. Dit onderzoek in het kader van de scriptie heeft echter niet als doel statistisch te veralgemenen. De steekproef omvat slechts 200 respondenten en bepaalde analyses werden apart uitgevoerd voor dochters en zonen waardoor de steekproefgrootte inkrimpt tot respectievelijk 132 en 120 eenheden. Het voornaamste doel bij dit onderzoek is dat de steekproef mij in staat stelt de onderzoeksvragen te beantwoorden (Billiet & Waage 2001).

Tot slot zou ik het willen hebben over de non-respons. We kunnen twee soorten non-respons te onderscheiden. Vooreerst is er de unit non-respons, met name de ontbrekende informatie voor een persoon of gezin. Hieronder versta ik de personen die ik heb opgebeld en die om bepaalde redenen hun deelname aan het interview hebben geweigerd. Van alle koppels die ik heb opgebeld, zijn er ongeveer een twintigtal personen die niet wensten deel te nemen wegens tijdsgebrek en geen interesse. Een tiental personen die ik opbelde voldeden niet aan één van de opgelegde selectiecriteria, zo werkte bijvoorbeeld één van de partners niet. Ten tweede is er de item non-respons, namelijk de ontbrekende informatie voor een bepaalde vraag in de vragenlijst. Dankzij het interview als methode is deze item non-respons quasi nihil. Dit zal blijken uit de univariate verdelingen van alle variabelen (Dewilde, Levecque & Vranken 2003). Dergelijke verdelingen bieden een verkenning van de data en zijn de aanloop naar de bivariate en multivariate analyses. Maar vooraleer we daarmee aanvangen bieden we u een eerste verkenning van de data.

3.4 Verkenning van de data

3.4.1 SES

Vooreerst vragen we in SPSS enkele beschrijvende statistieken voor SES ($\bar{x}=5,12$ en $s=1,86$) op. Er zijn acht categorieën die ook allemaal bij de analyses zullen worden betrokken. Het lager middenkader heeft de hoogste absolute frequentie en ongeschoolde handarbeid de laagste. Aangezien het niet onze bedoeling is de 'arbeidersklasse' te contrasteren met de 'middenklasse' zullen we deze variabele niet hercoderen naar enkele dummy - variabelen. Bovendien is het werken met dummy's in dit geval niet aan te raden. Via het werken met dummy's worden er extra variabelen aan het uiteindelijke model toegevoegd wat het model niet ten goede komt.

De variabele hercoderen zou in dit geval ons inziens ook tot informatieverlies kunnen leiden. Dit betekent dus dat we SES als een metrische variabele beschouwen, waarbij een lage score wijst op een lage SES en omgekeerd.

Tabel 4: SES

	Absolute frequentie	Relatieve frequentie (in %)
1 Ongeschoolde handenarbeid	6	3,0
2 Gespecialiseerde handenarbeid	22	11,0
3 Geschoolde handenarbeid	16	8,0
4 Lagere bedienden	27	13,5
5 Zelfstandigen, ...	14	7,0
6 Lager middenkader	65	32,5
7 Hoger middenkader	42	21,0
8 Professionelen en bedrijfsleiders	8	4,0
TOTAAL	200	100%

We hebben ook voor elke categorie van SES het rekenkundig gemiddelde van inkomen en opleiding opgevraagd. Zo kunnen we aantonen dat het gerechtvaardigd is om SES als metrische variabele te beschouwen. Uit tabel 5 kan u afleiden dat het gemiddelde inkomen en het gemiddelde opleidingsniveau toenemen als SES stijgt. Er zijn hier twee uitzonderingen op de regel namelijk bij de categorie van de lagere bedienden en de zelfstandigen. De lagere bedienden verdienen minder dan verwacht op basis van SES en de zelfstandigen verdienen meer dan verwacht op basis van SES.

Tabel 5: gemiddeld inkomen en gemiddeld opleidingsniveau per categorie van SES

	Gemiddeld inkomen	Gemiddeld opleidingsniveau
Ongeschoolde handenarbeid	2.33	2.83
Gespecialiseerde handenarbeid	3.36	3.41
Geschoolde handenarbeid	3.63	3.88
Lagere bedienden	3.04	4.00
Zelfstandigen, ...	4.38	4.79
Lager middenkader	4.27	4.89
Hoger middenkader	5.33	5.26
Professionelen en bedrijfsleiders	5.63	6.25
TOTAAL	4.18	4.59

Vooraleer we alle overige variabelen overlopen, vermelden we dat veel variabelen zich op het ordinale meetniveau situeren. Om te voorkomen dat de statistische analyse te complex wordt, worden deze variabelen als intervalvariabelen beschouwd.

3.4.2 Opleiding

De variabele opleiding ($\bar{x}=4,59$ en $s=1,02$) varieert van geen onderwijs tot universitair onderwijs. Slechts 9,5% van de respondenten heeft een diploma lager middelbaar of lager. 35% van de respondenten is in het bezit van een diploma hoger middelbaar. Bij dit percentage moet wel een kanttekening worden gemaakt.

Het feit dat deze groep respondenten geen diploma hoger onderwijs heeft behaald, betekent niet dat ze geen aanvullende opleiding hebben genoten na hun hoger middelbaar. Zo is het mogelijk dat iemand een legeropleiding volgde en via allerlei cursussen doorgroeide naar

hogere functies. De hogeschoolden zijn goed vertegenwoordigd – 44,5% - in het niet-universitair onderwijs van het korte type.

Tabel 6: opleiding

	Absolute frequentie	Relatieve frequentie (in %)
1 Geen	2	1,0
2 Lager onderwijs	3	1,5
3 Lager middelbaar	14	7,0
4 Hoger middelbaar	70	35,0
5 Niet universitair korte type	89	44,5
6 Niet universitair lange type	11	5,5
7 Universitair	11	5,5
TOTAAL	200	100%

3.4.3 Inkomen

Het gemiddeld netto inkomen per maand ($\bar{x}=4,18$ en $s=1,45$) werd op de vragenlijst op twee manieren vermeld, namelijk in oude Belgische frank en in euro. We geven hier de bedragen in oude Belgische franken weer aangezien het voor grote getallen soms nog moeite kost om deze in euro te interpreteren.

Tabel 7: inkomen

(in BEF)	Absolute frequentie	Relatieve frequentie (in %)
< 30 000	9	4,6
30 001 – 40 000	15	7,6
40 001 – 50 000	42	21,3
50 001 – 60 000	47	23,9
60 001 – 70 000	34	17,3
> 70 000	50	25,4
TOTAAL	197	100%

Er is dus een hoge respons op deze ‘gevoelige vraag’; slechts twee respondenten weigerden deze vraag te beantwoorden en één respondent gaf een ongeldig antwoord.

3.4.4 Occupational self-direction

Vooraleer de drie indicatoren van occupational self-direction door middel van factoranalyse tot één variabele worden herleid, bespreken we de univariate verdeling van de mate van supervisie, routine en complexiteit van het werk van de respondent. Aangaande de mate van supervisie, routine en complexiteit van de job van de partner kunnen we zeggen dat deze indicatoren dezelfde verdeling volgen als de mate van supervisie, routine en complexiteit van de job van de respondent.

De *mate van supervisie* ($\bar{x}=8,05$ en $s=2,17$) is dus een combinatie van vier vragen die leidt tot een score tussen 4 en 16 en hoe hoger de score, hoe hoger de mate van supervisie. Uit onderstaande tabel kunnen we afleiden dat er 16 missings zijn op deze indicator. Dit zijn de

zelfstandigen die hun eigen baas zijn en waarop de variabele ‘supervisie’ niet van toepassing is.

Tabel 8: supervisie

	Absolute frequentie	Relatieve frequentie (in %)
4	3	1,6
5	19	10,3
6	24	13,0
7	34	18,5
8	34	18,5
9	27	14,7
10	18	9,8
11	9	4,9
12	12	6,5
13	3	1,6
14	0	0,0
15	0	0,0
16	1	0,5
TOTAAL	184	100%

Routine ($\bar{x}=1,57$ en $s=0,71$) bestaat uit drie categorieën waarbij de categorie die de minste routine weergeeft de grootste absolute frequentie heeft. Iets meer dan de helft van de respondenten is immers van mening dat hij of zij verschillende dingen doet

op verschillende manieren. Dit is veel, vandaar dat we vermoeden dat sociale wenselijkheid hier voor iets tussen zit.

Tabel 9: routine

	Absolute frequentie	Relatieve frequentie (in %)
1 verschillende dingen doen op verschillende manieren	111	55,5%
2 verschillende dingen doen op dezelfde manier	64	32,0%
3 dezelfde dingen doen op dezelfde manier	25	12,5%
TOTAAL	200	100%

Complexiteit ($\bar{x}=5,65$ en $s=1,77$) varieert van score drie tot score 8. Hoe hoger de score, hoe hoger de substantieve complexiteit van de job. Deze indicator is niet helemaal normaal verdeeld, wat deels te wijten is aan de lage absolute frequentie van de categorie ‘score 4’.

Tabel 10: complexiteit

	Absolute frequentie	Relatieve frequentie (in %)
3	48	24,0
4	2	1,0
5	24	12,0
6	67	33,5
7	17	8,5
8	42	21,0
TOTAAL	200	100%

3.4.5 Jobdruk

Bij de variabele jobdruk ($\bar{x}=6,43$ en $s=1,90$) variëren de scores van de respondenten van 3 tot 14. Hoe hoger de score, hoe meer jobdruk. Op deze variabele zijn er geen missings.

Tabel 11: jobdruk

	Absolute frequentie	Relatieve frequentie (in %)
3	1	0,5
4	25	12,5
5	49	24,5
6	47	23,5
7	24	12,0
8	23	11,5
9	16	8,0
10	8	4,0
11	5	2,5
12	1	0,5
13	1	0,5
14	0	0,0
TOTAAL	200	100%

3.4.6 Aantal uren werken

Het aantal uren dat men werkt ($\bar{x}= 38,29$ en $s=11,85$) was een open vraag en omvat een waaier aan waarden. Deze waarden variëren van 10 tot 98 uren. De respondenten met score 10, 70, 76, 85 en 98 wijken sterk van het rekenkundig gemiddelde af. Deze scores zijn uitschieters en worden dus als missing beschouwd. Na het verwijderen van deze uitschieters, wordt het rekenkundig gemiddelde 37,58 uren, daalt de standaardafwijking tot 9,86 en bedraagt het aantal eenheden 195.

Tabel 12: aantal uren werken met uitschieters

	Absolute frequentie	Relatieve frequentie (in %)
10	1	0,5
16	1	0,5
18	3	1,5
19	9	4,5
20	5	2,5
23	2	1,0
24	6	3,0

26	2	1,0
27	2	1,0
28	5	2,5
29	6	3,0
30	8	4,0
31	2	1,0
32	4	2,0
33	4	2,0
34	2	1,0
35	2	1,0
36	2	1,0
37	5	2,5
38	33	16,5
39	6	3,0
40	31	15,5
41	2	1,0
42	4	2,0
43	3	1,5
44	1	0,5
45	12	6,0
46	2	1,0
47	1	0,5
48	3	1,5
50	12	6,0
55	9	4,5
56	1	0,5
57	1	0,5
58	1	0,5
60	3	1,5
70	1	0,5
76	1	0,5
85	1	0,5
98	1	0,5
TOTAAL	200	100%

3.4.7 Positie in de organisatie

Bij de variabele positie in de organisatie ($\bar{x}=3,10$ en $s=1,30$) kunnen de scores van de respondenten in theorie variëren van 2 tot 10. In de dataset is score 8 reeds de maximum score. Hoe hoger de score, hoe hoger de positie in de organisatie. Op deze variabele zijn er geen missings. Deze variabele is wel duidelijk scheef verdeeld, aangezien bijna alle respondenten in de eerste drie categorieën van positie in de organisatie zitten. Dit is vermoedelijk te wijten aan de scheve verdelingen van ‘eigendomsrecht’ en ‘controle’.

U vindt een histogram van de verdeling van deze twee indicatoren van positie in de organisatie in bijlage 2.

Tabel 13: positie in de organisatie

	Absolute frequentie	Relatieve frequentie (in %)
2	80	40
3	67	33,5
4	28	14,0

5	11	5,5
6	9	4,5
7	2	1,0
8	3	1,5
TOTAAL	200	100%

3.4.8 Bureaucratie

Bureaucratie ($\bar{x}=3,94$ en $s=1,45$) leidde tot een score die varieert tussen 2 en 6. Hoe hoger de score, hoe sterker het bureaucratische gehalte van het bedrijf of de organisatie waar de respondent werkt. Ook hier zijn er geen missings.

Tabel 14: bureaucratie

	Absolute frequentie	Relatieve frequentie (in %)
2	54	27,0
3	21	10,5
4	42	21,0
5	50	25,0
6	33	16,5
TOTAAL	200	100%

3.4.9 Werkonzekerheid

Werkonzekerheid is een variabele ($\bar{x}=3,94$ en $s=1,26$) die tamelijk goed de normaalverdeling volgt. Er zijn geen missings. Slechts 11,0% van de respondenten heeft een hoge score op deze variabele. Dit betekent dat de meerderheid weinig tot matig werkonzeker is.

Tabel 15: werkonzekerheid

	Absolute frequentie	Relatieve frequentie (in %)
2	24	12,0
3	53	26,5
4	64	32,0
5	37	18,5
6	16	8,0
7	4	2,0
8	2	1,0
TOTAAL	200	100%

3.4.10 Geslacht ouders

Aangezien we koppels hebben bevraagd is het logisch dat deze steekproef evenveel mannen als vrouwen bevat. Er zijn 100 mannen en 100 vrouwen in de dataset.

3.4.11 Religie

Religie is eveneens een nominale variabele. Uit tabel 16 kunnen we afleiden dat 21,0% van de respondenten geen enkele religie aanhangt. De Katholieken zijn goed vertegenwoordigd (77,5%).

Tabel 16: religie

	Absolute frequentie	Relatieve frequentie (in %)
1 Geen	42	21,0
2 Jehova	0	0,0
3 Katholiek	155	77,5
4 Moslim	0	0
5 Andere	3	1,5
TOTAAL	200	100%

Deze variabele werd gehercodeerd naar een dummy-variabele die de gelovigen tegenover de niet-gelovigen plaatst. De categorie ‘gelovigen’ omvat alle waarden op religieuze overtuiging met uitzondering van de waarde ‘geen’. Aangezien de categorie van de gelovigen de grootste categorie is -79% van de respondenten is gelovig- werd deze omgedoopt tot referentiecategorie. Vandaar de dummyvariabele religie waarbij de ongelovigen score 1 krijgen en de gelovigen score 0 krijgen.

3.4.12 Leeftijd ouders

De leeftijd van de ouders ($\bar{x}=37,40$ en $s=4,45$) werd bekomen aan de hand van een open vraag en varieert van 25 tot 52 jaar. Er vallen hier noch missings, noch uitschieters te bespeuren.

Tabel 17: leeftijd ouders

	Absolute frequentie	Relatieve frequentie (in %)
25	1	0,5
27	2	1,0
28	1	0,5
29	1	0,5
30	5	2,5
31	3	1,5

32	9	4,5
33	23	11,5
34	9	4,5
35	18	9,0
36	11	5,5
37	15	7,5
38	24	12,0
39	17	8,5
40	15	7,5
41	10	5,0
42	14	7,0
43	6	3,0
44	9	4,5
45	2	1,0
48	1	0,5
49	2	1,0
52	2	1,0
TOTAAL	200	100%

3.4.13 Ouderlijke waarden

Vooraleer we deze afhankelijke variabele nader bekijken, gaan we na hoeveel dochters en zonen er zich in onze dataset bevinden. Het opvragen van een eenvoudige frequentietabel toont ons het volgende:

Tabel 18: aantal dochters en zonen

DOCHTER	Absolute frequentie	Relatieve frequentie (in %)
Ja	132	66,0
Nee	68	34,0
TOTAAL	200	100%
ZOON	Absolute frequentie	Relatieve frequentie (in %)
Ja	120	60,0
Nee	80	40,0
TOTAAL	200	100%

In de dataset tellen we 132 dochters en 120 zonen. De som van beide is groter dan het aantal respondenten, wat er op wijst dat respondenten zowel een zoon als een dochter kunnen hebben. Het is dus niet zo dat elke respondent of een dochter of een zoon heeft. De verdeling van de waarden die ouders belangrijk vinden voor hun dochters en zonen komt pas bij het deel in ouderlijke waarden testen.

3.4.14 Waarden ten opzichte van zichzelf

Indien we een eerste blik werpen op de waarden die de respondenten belangrijk vinden voor zichzelf, zien we dat ouders over het algemeen veel belang hechten aan gezond verstand, eerlijkheid en verantwoordelijkheid. Succesvol zijn is de waarde die het minst wordt gewaardeerd.

Tabel 19: waarden ten opzichte van zichzelf

	\bar{x}	s
Gezond verstand	3,77	0,851
Eerlijk	3,65	0,831
Verantwoordelijk	3,51	0,839
Anderen opschieten	3,27	0,767
Zaak goede banen	3,25	0,638
Gerespecteerd	3,20	0,987
Zelfstandig	3,16	0,668
Behulpzaam	3,09	0,611
Interesse	2,68	0,783
Veel goed doen	2,62	0,889
Presteren onder druk	2,32	0,793
Succesvol	1,51	0,833
N = 200		

3.4.15 Intellectualiteit van de vrije tijd

Vooraleer we de verschillende indicatoren van de complexiteit van de vrije tijd reduceren tot één afhankelijke variabele met behulp van factor-analyse, bekijken we hun univariate verdeling. Als we de verdeling van het *museum-, toneel- en concertbezoek* ($\bar{x} = 2,22$ en $s = 2,050$) onder de loep nemen, zien we dat de schaal in principe kon variëren van 0 tot en met 18, maar in de praktijk ligt de maximumscore op 10. Er zijn geen missings.

Tabel 20: museum-, toneel- en concertbezoek

	Absolute frequentie	Relatieve frequentie (in %)
0	48	24,0
1	38	19,0
2	46	23,0
3	17	8,5
4	21	10,5
5	13	6,5
6	11	5,5
7	2	1,0
8	3	1,5
9	0	0,0
10	1	0,5
TOTAAL	200	100%

Het *aantal uren dat men spendeert aan zijn of haar hobby's per week* ($\bar{x} = 6,85$ en $s = 6,368$) kent een grote spreiding. De scores variëren immers van 0 tot en met 50. De respondent met score 50 wijkt toch wel heel sterk af van de andere respondenten, vandaar dat deze respondent een missing krijgt op deze variabele.

Tabel 21: gemiddeld aantal uren hobby's per week met uitschieter

	Absolute frequentie	Relatieve frequentie (in %)
0	3	1,5
1	9	4,5

2	24	12,0
3	31	15,5
4	21	10,5
5	30	15,0
6	12	6,0
7	4	2,0
8	18	9,0
9	2	1,0
10	17	8,5
12	6	3,0
14	2	1,0
15	5	2,5
18	3	1,5
20	8	4,0
24	1	0,5
30	3	1,5
50	1	0,5
TOTAAL	200	100%

Na het verwijderen van de uitschieter, wordt het rekenkundig gemiddelde 6,63 en daalt de standaardafwijking tot 5,595.

Het *aantal uren dat men gemiddeld per dag spendeert aan tv-kijken* ($\bar{x}=1,82$ en $s=1,0183$) varieert van 0 tot en met 6. Het valt op dat de respondenten in het algemeen weinig tv-kijken. Er zijn geen missings op deze variabele.

	Absolute frequentie	Relatieve frequentie (in %)
0,0	2	1,0
0,1	1	0,5
0,3	1	0,5
0,5	20	10,0
0,8	5	2,5
1,0	40	20,0
1,3	2	1,0
1,5	22	11,0
2,0	61	30,5
2,5	7	3,5
3,0	26	13,0
3,5	1	0,5
4,0	9	4,5
5,0	2	1,0
6,0	1	0,5
TOTAAL	200	100%

Tabel 22: gemiddeld aantal uren tv-kijken per dag

De frequentietabel van de *intellectualiteit van het kranten lezen* ($\bar{x} = 1,65$ en $s=1,217$)

toont aan dat de scores op deze variabele opklimmen van 0 tot 5. 23,0% van de respondenten leest geen kranten, 21,5% heeft een score van 1 tot en met 1,9 qua intellectualiteit, 36,0% heeft score 2 en 19,5% scoort 2 of meer qua intellectualiteit. Ook op deze variabele zijn er geen missings.

Tabel 23: intellectualiteit kranten lezen

	Absolute frequentie	Relatieve frequentie (in %)
0,0	46	23,0
1,0	26	13,0
1,5	15	7,5
1,7	2	1,0
2,0	72	36,0
2,3	1	0,5
2,5	7	3,5
3,0	12	6,0
3,5	4	2,0
4,0	10	5,0
4,5	1	0,5
5,0	4	2,0
TOTAAL	200	100%

De frequentietabel van *de intellectualiteit van de sport* ($\bar{x}=1,08$ en $s=0,878$) toont aan dat 28,5% van de respondenten geen sport beoefent. 37,5% van de respondenten beoefent één of meerdere sporten die geen strategisch inzicht vereisen. 9,5% zit tussen score 1 en score 2. 17,0% van de respondenten beoefent sporten waarvoor een matig strategisch inzicht is vereist en 7% van de respondenten vernoemde sporten, die veel strategisch inzicht vereisen.

Tabel 24: intellectualiteit sport

	Absolute frequentie	Relatieve frequentie (in %)
0,0	57	28,5
1,0	75	37,5
1,3	3	1,5
1,5	11	5,5
1,6	1	0,5
1,7	3	1,5
1,8	1	0,5
2,0	34	17,0
2,5	1	0,5
3,0	14	7,0
TOTAAL	200	100%

Bijna de helft van de respondenten vindt dat *denksport* ($\bar{x}=2,67$ en $s=3,108$) geen hobby is. In het algemeen liggen de scores op deze variabele laag als we bedenken dat in principe score 18 ook mogelijk is. Deze variabele is ook scheef verdeeld. Er zijn geen missings op deze variabele.

Tabel 25: denksport

	Absolute frequentie	Relatieve frequentie (in %)
0	82	41,0
1	9	4,5
2	25	12,5
3	19	9,5
4	17	8,5
5	11	5,5
6	15	7,5
7	5	2,5
8	4	2,0
9	5	2,5
10	2	1,0
11	2	1,0
12	3	1,5
14	1	0,5
TOTAAL	200	100%

Nu we aan het einde van de verkenning van de data zijn gekomen, presenteren we u de resultaten van de bivariate en meervoudige gemengde regressies. Vooreerst geven we u enkele beschrijvende bivariate statistieken en enkele factor-analyses mee.

4 RESULTATEN

4.1 Beschrijvende bivariate analyse en factor-analyse

4.1.1 Ouderlijke waarden

4.1.1.1 Invloed van het geslacht van de kinderen, het geslacht van de respondent en SES op ouderlijke waarden, vóór factor-analyse

In een eerste stap gaan we na of ouders al dan niet verschillende waarden belangrijk vinden voor hun zonen en dochters. Uit onderstaande tabel kunnen we opmerken dat eerlijkheid, best doen om te slagen en net en proper sterker gewaardeerd worden voor dochters dan voor zonen. Verantwoordelijkheid, bezorgd om anderen, zelfcontrole en een goede student worden echter, in vergelijking tot de dochters, sterker gewaardeerd voor de zonen. Als we kijken naar de gelijkenissen in waarden voor dochters en zonen, zien we dat gezond verstand, eerlijk en goede manieren tot de top drie behoren. Net en proper, goede student(e) en zich gedragen zoals het een meisje of jongen behoort, zijn de minst gewaardeerde waarden.

Tabel 26: gemiddelde score en standaardafwijking per waarde voor dochters en zonen

DOCHTER	\bar{x}	s	ZOON	\bar{x}	s
Gezond verstand	3,87	0,903	Gezond verstand	3,90	0,883
Eerlijk	3,86	0,875	Eerlijk	3,67	0,911
Goede manieren	3,47	0,808	Goede manieren	3,45	0,808
Verantwoordelijk	3,27	0,828	Verantwoordelijk	3,36	0,708
Best doen slagen	3,12	0,580	Bezorgd om anderen	3,13	0,733
Gehoorzamen	3,02	0,624	Gehoorzamen	3,05	0,720
Overeenkomen	3,02	0,704	Overeenkomen	3,03	0,798
Bezorgd om anderen	3,01	0,815	Best doen slagen	3,01	0,572
Interesse	2,88	0,856	Zelfcontrole	2,93	0,707
Zelfcontrole	2,76	0,655	Interesse	2,87	0,840
Net en proper	2,54	0,714	Goede student	2,63	0,851
Goede studente	2,50	0,815	Net en proper	2,28	0,777
Gedraagt zich als meisje	1,69	0,950	Gedraagt zich als jongen	1,69	0,868
N = 132			N = 120		

Zijn deze verschillen tussen zonen en dochters significant? Dit kunnen we nagaan met behulp van de z-toets. Stel dat we willen weten of er significante verschillen zijn tussen zonen en dochters met betrekking tot het waarderen van gezond verstand en een eerlijk oordeel, dan passen we volgende formule toe: $\sqrt{(s^2 + s^2)}$. We trekken dus de vierkantswortel van de som van de varianties. In dit voorbeeld wordt dit dus $\sqrt{(0,903^2 + 0,883^2)}$. Indien de uitkomst groter is dan 1,96 dan is er een significant verschil tussen zonen en dochters op deze waarde. Zo toont onderstaande tabel het resultaat van de z – toets voor alle waarden. We gebruiken in dit geval de z-toets en niet de t-toets zoals verder wél wordt gedaan, omdat we anders de data in de dataset moeten herstructureren.

Tabel 27: z – toets voor waarden ten opzichte van de zonen en ten opzichte van de dochters

	z - waarde
Goede manieren	1,13
Best doen slagen	0,81
Net en proper	1,06
Gezond verstand	1,26
Zelfcontrole	0,96
Gedraagt zich als meisje/jongen	1,29
Gehoorzamen	0,95
Verantwoordelijk	1,09
Bezorgd om anderen	1,10
Interesse	1,20
Goede student (e)	1,18
Eerlijk	1,26
Overeenkomen	1,06

Uit deze tabel kunnen we eveneens afleiden dat de verschillen tussen zonen en dochters, die we daarnet hebben opgemerkt, niet significant zijn. Dit betekent dat ouders ongeveer dezelfde waarden belangrijk vinden voor hun zoon als voor hun dochter. Mogelijks zijn er in realiteit wél significante verschillen tussen zonen en dochters, maar komen ze in deze steekproef niet aan de oppervlakte wegens de hoge correlatie tussen de waarden voor de dochter en de waarden voor de zoon.

Een volgende verkenning betreft of er verschillen bestaan in de waarden naargelang het geslacht van de respondent. We vragen ons dus af of er significante verschillen bestaan tussen mannen en vrouwen naargelang de waarden die zij waarderen voor hun zonen en dochters. Hierbij willen we opmerken dat dit voor zonen en dochters afzonderlijk wordt nagegaan, ondanks het feit dat er geen significante verschillen zijn tussen zonen en dochters. Deze werkwijze is een gevolg van de dataverzamelmethode. Een blik op de tabel voor de *dochters* leert ons dat mannen, iets meer dan vrouwen, eerlijkheid, best doen om te slagen, net en proper, een goede studente en zich gedragen zoals een meisje waarderen. Omgekeerd waarderen vrouwen, iets meer dan mannen, gezond verstand, verantwoordelijkheid, overeenkomen met andere kinderen, gehoorzamen en bezorgd om anderen.

Tabel 28: gemiddelde score en standaardafwijking voor waarden ten opzichte van de dochter; een vergelijking tussen mannen en vrouwen

MAN	\bar{x}	s	VROUW	\bar{x}	s
Eerlijk	4,00	0,841	Gezond verstand	3,95	0,919
Gezond verstand	3,79	0,886	Eerlijk	3,71	0,890
Goede manieren	3,47	0,808	Goede manieren	3,47	0,769
Best doen slagen	3,20	0,661	Verantwoordelijk	3,42	0,725
Verantwoordelijk	3,11	0,897	Overeenkomen	3,20	0,684
Gehoorzamen	2,92	0,615	Bezorgd om anderen	3,17	0,776
Interesse	2,88	0,920	Gehoorzamen	3,12	0,621
Overeenkomen	2,85	0,685	Best doen slagen	3,05	0,478
Bezorgd om anderen	2,85	0,827	Interesse	2,88	0,795
Zelfcontrole	2,80	0,789	Zelfcontrole	2,71	0,489
Net en proper	2,70	0,679	Goede studente	2,42	0,824
Goede studente	2,58	0,805	Net en proper	2,38	0,718
Gedraagt zich als meisje	1,86	1,036	Gedraagt zich als meisje	1,52	0,827
N = 66			N = 66		

Hier kunnen we wél met behulp van de independent-samples t-test nagaan of de net opgemerkte verschillen tussen mannen en vrouwen voor ouderlijke waarden te wijten zijn aan toeval of niet. De independent-samples t-test is een t-toets voor onafhankelijke waarden. Hierbij willen we nogmaals opmerken dat de waarden in deze steekproef niet onafhankelijk zijn van elkaar, aangezien we koppels hebben bevraagd. Dit moet in het achterhoofd worden

gehouden bij de interpretatie van de resultaten van deze en de volgende t-toetsen. Later, bij de multivariate analyses, zullen we controleren voor de afhankelijkheid tussen mannen en vrouwen, maar bij t-testen is dit niet mogelijk. De t-toets wijst uit dat er inderdaad significante verschillen bestaan tussen mannen en vrouwen met betrekking tot de waarden die zij belangrijk vinden voor hun dochters. Mannen waarderen net en proper ($p = 0,01$) en zich gedragen zoals het een meisje behoort ($p = 0,04$) meer dan vrouwen. Vrouwen waarderen op hun beurt verantwoordelijkheid ($p = 0,03$), bezorgd om anderen ($p = 0,02$) en overeenkomen met andere kinderen ($p = 0,04$) meer dan mannen. Dit betekent dat we voorlopig kunnen concluderen dat, in navolging van Xiao (1999, 2000), vrouwen autonomie sterker waarderen dan mannen.

Voor de *zonen* geldt dat vrouwen ook hier gezond verstand, verantwoordelijkheid, overeenkomen met andere kinderen en bezorgd om anderen iets sterker waarderen dan mannen. Mannen hechten op hun beurt iets meer belang aan best doen om te slagen, zelfcontrole en zich gedragen zoals het een jongen behoort.

Tabel 29: gemiddelde score en standaardafwijking voor waarden ten opzichte van de zoon; een vergelijking tussen mannen en vrouwen

MAN	\bar{x}	s	VROUW	\bar{x}	s
Gezond verstand	3,85	0,917	Gezond verstand	3,95	0,852
Eerlijk	3,67	0,951	Eerlijk	3,67	0,877
Goede manieren	3,45	0,811	Verantwoordelijk	3,47	0,724
Verantwoordelijk	3,25	0,680	Goede manieren	3,45	0,811
Best doen slagen	3,10	0,511	Bezorgd om anderen	3,22	0,691
Gehoorzamen	3,07	0,778	Overeenkomen	3,15	0,799
Bezorgd om anderen	3,05	0,769	Gehoorzamen	3,03	0,663
Zelfcontrole	3,02	0,854	Best doen slagen	2,92	0,619
Overeenkomen	2,92	0,787	Interesse	2,87	0,833
Interesse	2,87	0,853	Zelfcontrole	2,85	0,515
Goede student	2,63	0,901	Goede studente	2,62	0,804
Net en proper	2,27	0,778	Net en proper	2,28	0,783
Gedraagt zich als jongen	1,87	0,947	Gedraagt zich als meisje	1,52	0,748
N = 60			N = 60		

Ook hier wijst de t-toets erop dat er wel degelijk significante verschillen bestaan tussen mannen en vrouwen met betrekking tot de waarden die zij belangrijk vinden voor hun zonen. We hebben slechts één significant verschil gevonden, met name het feit dat mannen zich gedragen zoals het een jongen behoort ($p = 0,03$) sterker waarderen dan vrouwen. Ook deze vaststelling is in lijn met de bevindingen van Xiao (1999, 2000).

Ten slotte staan we nog even stil bij de verschillen tussen de sociale klassen aangaande ouderlijke waarden. Aangaande de waarden voor de *dochters* kunnen we enkele zaken opmerken. Bijna overal vormen de zelfstandigen een uitzondering op bepaalde trends. Grosso modo kunnen we volgende trends onderscheiden. Hoe hoger SES, hoe meer belang men hecht aan gezond verstand, bezorgd om anderen, verantwoordelijkheid en interesse. Hoe lager SES, hoe meer men net en proper, zich gedragen zoals het een meisje behoort, goede manieren, gehoorzamen en eerlijk waardeert. Voor de overige waarden is er niet echt een duidelijk patroon op te merken. Deze bevindingen zijn gelijkaardig aan die van Kohn en Schooler (1983).

Tabel 30: gemiddelde score op waarden ten van de dochter per categorie van SES

	Goede manieren	Best doen slagen	Net en proper	Gezond verstand	Zelf -controle	Gedraagt zich als meisje	Gehoorzamen	Verantwoordelijk	Bezorgd om anderen	Interesse	Goede studente	Eerlijk	Overeenkomen
1 Ongeschoolde handarbeid	4,00	2,83	3,00	3,17	2,67	2,33	3,83	3,00	2,67	2,17	2,17	3,83	3,33
2 Gespecialiseerde handenarbeid	3,75	3,13	2,81	3,31	2,69	2,06	3,31	2,88	2,44	3,06	2,69	4,31	2,56
3 Geschoolde handenarbeid	3,64	3,09	2,91	3,73	2,82	1,73	3,09	2,27	3,00	3,09	2,27	4,27	3,09
4 Lagere bedienden	3,56	3,06	2,50	3,89	2,78	1,72	2,94	3,44	3,11	2,50	2,67	3,89	2,94

5 Zelfstandigen, ...	3,91	3,36	2,82	3,73	2,73	1,82	3,00	3,27	2,55	2,09	2,82	4,00	2,91
6 Lager middenkader	3,28	3,06	2,33	4,08	2,75	1,44	3,06	3,36	3,25	3,11	2,28	3,78	3,22
7 Hoger middenkader	3,29	3,21	2,36	4,07	2,79	1,71	2,71	3,61	3,14	2,93	2,68	3,57	2,93
8 Professionelen en bedrijfsleiders	2,83	3,17	2,33	4,33	2,83	1,00	2,83	3,67	3,33	3,67	2,17	3,33	3,50

Om te testen of de waargenomen tendensen significant zijn, hebben we een t-toets uitgevoerd waarbij het 'cutpoint' op waarde vier ligt. Dit betekent dat we nagaan of er verschillen zijn tussen de categorieën lager dan vier van SES en de categorieën vier of meer van SES. We hebben vier als grens genomen omdat deze grens grosso modo de arbeiders van de bedienden scheidt. Nu blijkt dat de 'arbeidersklasse' goede manieren ($p = 0,02$), net en proper ($p = 0,001$), eerlijk ($p = 0,006$), zich gedragen zoals het een meisje behoort ($p = 0,03$) en gehoorzamen ($p = 0,001$) sterker waarderen dan de respondenten die score vier of meer hebben op SES. Deze laatstgenoemde categorie waardeert gezond verstand ($p = 0,001$), verantwoordelijkheid ($p = 0,000$) en bezorgd ($p = 0,005$) sterker dan de 'arbeidersklasse'.

Aangaande de waarden voor de *zonen* zien we dat ook hier de zelfstandigen eerder de uitzondering op de regel zijn. We vinden hier ongeveer dezelfde trends terug als bij de dochters. Ook hier ligt de grens voor de t-toets op waarde vier.

De 'arbeidersklasse' waardeert goede manieren ($p = 0,000$), net en proper ($p = 0,03$), zich gedragen zoals het een jongen behoort ($p = 0,03$) en gehoorzamen ($p = 0,001$) sterker dan de respondenten die score vier of meer hebben op SES. Deze laatstgenoemde categorie waardeert verantwoordelijkheid ($p = 0,000$), zelfcontrole ($p = 0,01$) en overeenkomen met andere kinderen ($p = 0,05$) sterker dan de 'arbeidersklasse'. Ook deze bevindingen zijn in lijn met die van Kohn en Schooler (1983).

Tabel 31: gemiddelde score op waarden ten opzichte van de zoon per categorie van SES

	Goede manieren	Best doen slagen	Net en proper	Gezond verstand	Zelf -controle	Gedraagt zich als jongen	Gehoorzamen	Verantwoordelijk	Bezorgd om anderen	Interesse	Goede student	Eerlijk	Overeenkomen
1	3,50	2,50	3,00	3,50	3,00	2,50	3,50	2,50	3,00	2,00	2,00	4,00	4,00

Ongeschoolde handenarbeid 2	4,00	3,10	2,60	3,70	2,70	2,50	3,60	3,00	2,60	2,70	2,40	3,90	2,20
Gespecialiseerde handenarbeid 3	4,20	3,00	2,50	3,50	2,40	1,80	3,40	2,70	3,20	2,90	2,50	3,90	3,00
Geschoolde handenarbeid 4	3,79	2,64	2,36	3,79	3,00	1,71	3,14	3,36	2,86	2,79	2,86	3,71	3,00
Lagere bedienden 5	3,56	3,33	2,44	3,67	3,11	2,00	3,11	3,78	2,78	2,11	3,11	3,33	2,67
Zelfstandigen, ... 6	3,30	3,02	2,20	4,00	2,86	1,58	2,96	3,38	3,26	2,98	2,50	3,74	3,20
Lager middenkader 7	3,05	3,09	2,05	4,09	3,27	1,36	2,77	3,68	3,36	2,95	2,82	3,45	3,05
Hoger middenkader 8	2,67	3,00	2,00	4,33	3,33	1,33	2,67	3,33	3,33	4,00	2,33	3,00	3,67
Professionelen en bedrijfsleiders													

We kunnen dus voorlopig besluiten dat deze bevindingen, zowel voor zonen als voor dochters, in lijn zijn met de resultaten van Kohn (1977) en Kohn & Schooler (1983). Een belangrijke opmerking bij de bespreking van bovenstaande tabellen is dat men rekening moet houden met de grootte van de te onderscheiden categorieën. Deze kunnen op bepaalde momenten heel weinig eenheden bevatten. Dit moet in het achterhoofd worden gehouden bij het interpreteren van dergelijke tabellen. Zo toonde Xiao (2000) aan dat de relatie tussen het geslacht van de ouders en ouderlijke waarden verschilde per categorie van SES. We zullen dit niet nagaan aangezien het aantal eenheden per categorie van SES nu al laag is en dit alleen maar zou verslechteren indien elke categorie van SES nog eens wordt opgesplitst naar geslacht.

Tabel 32: aantal eenheden per categorie van SES voor zonen en dochters

SES	dochters	zonen	SES	dochters	zonen
1	6	2	1 tot en met 3	33	22
2	16	10	4 tot en met 8	99	98
3	11	10			
4	18	14			
5	11	9			
6	36	50			
7	28	22			
8	6	3			

4.1.1.2 Evolutie in ouderlijke waarden

Vervolgens gaan we, in navolging van Wright & Wright (1976), de evolutie in ouderlijke waarden na. Aangezien we daarnet hebben vastgesteld dat mannen en vrouwen het minst verschillen in hun ouderlijke waarden ten opzichte van de zonen, nemen we de

gemiddelde scores voor vaders op de waarden ten opzichte van de zonen. We doen dit enkel voor vaders om de consistentie met Wright & Wright (1976) te behouden. Onderstaande tabel bouwt verder op tabel 1 (zie theoretisch kader). In de plaats van de scores, werden de waarden gerangschikt van sterk gewaardeerd (bovenaan) naar minst gewaardeerd (onderaan) én werden onze bevindingen toegevoegd. We geven de gemiddelde scores per waarde niet weer omdat de scores van de vaders bij Wright & Wright anders geschaald zijn dan onze scores. Indien we dit wel zouden doen zouden de gegevens niet vergelijkbaar zijn. We bekijken dus enkel de rangorde van de waarden om een ruw zicht te krijgen op de evolutie van ouderlijke waarden. Bijvoorbeeld zelfcontrole EN best doen om te slagen, betekent dat beide waarden dezelfde gemiddelde score hebben.

Tabel 33: waarden die vaders belangrijk vinden voor hun kinderen in 1964, 1973 en 2004 - 2005 in volgorde van belangrijkheid

1964 (Wright & Wright 1976)	1973 (Wright & Wright 1976)	2004-2005 (Maes 2005)
Eerlijk	Eerlijk	Gezond verstand
Gehoorzamen	Gezond verstand	Eerlijk
Gezond verstand	Gehoorzamen	Goede manieren
Zich gedraagt als jongen	Bezorgd om anderen	Verantwoordelijk
Interesse	Verantwoordelijk	Best doen om te slagen
Overeenkomen	Interesse	Gehoorzamen
Goede manieren	Zelfcontrole EN	Bezorgd om anderen
Bezorgd om anderen	Best doen om te slagen	Zelfcontrole
Best doen om te slagen	Overeenkomen	Overeenkomen
Goede student	Goede manieren EN	Interesse
Zelfcontrole	Goede student	Goede student
Verantwoordelijk	Zich gedraagt als jongen	Net en proper
Net en proper	Net en proper	Zich gedraagt als jongen

Uit de tabel kunnen we afleiden dat, in vergelijking tot 1973, gezond verstand nu op de eerste plaats is gekomen. Goede manieren is ook sterk gestegen. Bezorgd om anderen, gehoorzamen en interesse in hoe en waarom dingen gebeuren zijn eerder gezakt in waardering.

De waarden die onderaan de top dertien bengelden zijn dezelfde gebleven. Ook deze bevindingen sluiten goed aan bij de bevindingen van Wright en Wright (1976).

4.1.1.3 Factor-analyse op ouderlijke waarden

Indien we straks multivariabel analyse willen toepassen, kunnen we deze dertien waarden niet zomaar toevoegen als afhankelijke variabele. Vandaar dat we eerst enkele factor-analyses laten lopen om uiteindelijk de bekomen factor-score per respondent als afhankelijke variabele te hanteren. De factor-analyses werden eerst apart voor zonen en dochters uitgevoerd. Dit leidde bij beiden tot een factor-oplossing met vijf factoren die samen ongeveer 60% van de variatie in de waarden verklaarden. Omdat deze factor-oplossing voor dochters en zonen zeer gelijkaardig was, hebben we ervoor gezorgd dat er een gezamenlijke factoranalyse werd uitgevoerd op de waarden voor de dochters en zonen samen. Dit betekent dat we, in de plaats van twee niet-identieke afhankelijke variabelen, twee afhankelijke variabelen bekomen die gebaseerd zijn op een zelfde factor-analyse. Concreet werden zowel

zonen als dochters opgenomen voor de berekening van de factor om zo vergelijkingen tussen dochters en zonen te kunnen maken. De gezamenlijke factor-analyse leidde tot een oplossing met zes factoren die samen 66,93% van de variatie in de waarden verklaarden. De eerste factor verklaarde in zijn eentje 19,34% van de variatie in de waarden. Bij deze factor vonden we een patroon terug, met name een onderliggende waardendimensie met twee polen, dat gelijkaardig is aan wat Kohn en Schooler (1983) beschreven. Zij ontdekten dat de waarden net en proper (-0,62), goede manieren (-0,56), goede student (-0,35) en gehoorzamen (-0,34) contrasteerden met de waarden interesse (0,51), bezorgd om anderen (0,43), gezond verstand (0,30), zelfcontrole (0,29) en verantwoordelijk (0,28) (Kohn & Schooler 1983).

De eerste factor van onze factor – analyse contrasteert goede manieren (0,68), zich gedragen als een meisje/jongen (0,50), eerlijkheid (0,47), net en proper (0,44) en gehoorzaamheid (0,39) met gezond verstand (-0,69), interesse (-0,55), bezorgd om anderen (-0,44) en verantwoordelijk (-0,41). We hebben de waarden die lager dan .28 laden op deze factor, niet besproken omdat Kohn en Schooler (1983) hier ook 0.28 als criterium hanteerden. Bij de eerstgenoemde waarden – die conformiteit benadrukken – valt goede student weg en worden eerlijkheid en zich gedragen als een meisje/jongen toegevoegd in vergelijking tot Kohn en Schooler (1983). De waarden goede student (e), best doen om te slagen en gehoorzamen laden respectievelijk sterk positief op de tweede, derde en vierde factor. Uit de overige factoren viel niet veel af te leiden.

Tabel 34: factorladingen voor ouderlijke waarden

Waarden	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6
Goede manieren	.68	.018	-.10	.27	-.22	.042
Best doen om te slagen	.10	.18	.72	-.22	.12	-.011
Net en proper	.44	.066	-.22	-.14	-.69	-.14
Gezond verstand	-.69	.26	-.019	.013	-.13	-.29
Zelfcontrole	-.25	-.006	-.66	-.11	.38	-.019
Gedraagt zich als jongen/meisje	.50	.12	-.008	-.28	.61	-.066
Gehoorzamen	.39	.11	-.046	.71	.18	.072
Verantwoordelijk	-.41	.24	-.30	-.23	-.14	.67
Bezorgd om anderen	-.44	-.25	.44	.29	-.031	.46
Interesse	-.55	-.32	.107	-.046	-.090	-.42
Goede student(e)	-.04	.73	.13	.062	-.009	-.18
Eerlijk	.47	-.50	.13	-.44	-.062	.11
Overeenkomen	-.15	-.62	-.12	.26	.095	-.16
% verklaarde variantie	19,34%	11,64%	10,43%	8,84%	8,80%	7,88%

Tot slot willen we opmerken dat een positieve score op ouderlijke waarden betekent dat de voorkeur van de ouders uitgaat naar waarden die conformiteit weerspiegelen. In de onderzoeksopzet werd ter conclusie een tabel weergegeven met de verwachte richting van alle effecten op het waarden van self-direction. Om deze consistentie te behouden, werd de bekomen variabele getransformeerd -vermenigvuldigen met -1- naar een nieuwe afhankelijke variabele, waarbij positieve scores op ouderlijke waarden betekenen dat ouders die waarden belangrijk vinden, die self-direction weerspiegelen.

4.1.1.4 Invloed van het geslacht van de kinderen, het geslacht van de respondent en SES op ouderlijke waarden, na factor-analyse

Zoals we eerder al voor de dertien waarden deden, gaan we nu de gemiddelde factorscore op de ouderlijke waarden na. Indien deze waarde negatief is, wijst dit op het waarden van waarden die conformiteit benadrukken. Een positieve waarde wijst op het waarden van waarden die self – direction benadrukken.

Vooreerst werpen we een blik op de verschillen tussen enerzijds mannen en vrouwen en anderzijds tussen zonen en dochters. We stellen vast dat mannen voor hun dochters en iets minder voor hun zonen eerder belang hechten aan waarden die conformiteit benadrukken. Vrouwen hechten op hun beurt eerder belang aan waarden die self- direction benadrukken. Dit is ook wat Xiao (1999, 2000) beweerde.

Tabel 35: gemiddelde score en standaardafwijking voor ouderlijke waarden; een vergelijking tussen mannen en vrouwen

	Man	Vrouw
\bar{x} (s) voor dochters (N = 132)	-0,28 (0,997)	0,097 (0,963)
\bar{x} (s) voor zonen (N = 120)	-0,00048 (1,084)	0,20 (0,908)

Zijn deze verschillen significant of zijn ze te wijten aan toeval? Om deze vraag te beantwoorden vragen we opnieuw een t-toets op. Voor de dochters vinden we inderdaad een significant verschil tussen mannen en vrouwen ($p = 0,03$), voor de zonen gaat dit echter niet op ($p = 0,28$). Voorlopig kunnen we dus stellen dat mannen eerder conformiteit benadrukken en vrouwen self-direction. Deze redenering gaat enkel op voor de dochters.

In een tweede stap gaan we weer de gemiddelde score op ouderlijke waarden per categorie van SES na. Nu blijkt dat de ongeschoolde arbeiders tot en met de zelfstandigen eerder conformiteit benadrukken en het lager middenkader tot en met de professionelen waarden eerder self-direction. Dit geldt zowel voor dochters als voor zonen. Uit de t-toets blijkt weer dat de verschillen tussen de eerste drie categorieën en categorieën vier tot en met acht significant zijn.

Tabel 36: gemiddelde score en standaardafwijking voor ouderlijke waarden per categorie van SES

	\bar{x} (s) voor dochters	\bar{x} (s) voor zonen
1 Ongeschoolde handenarbeid (N = 6)	-1,21 (0,855)	-0,89 (0,269)
2 Gespecialiseerde handenarbeid (N = 22)	-0,87 (0,713)	-0,93 (0,862)
3 Geschoolde handenarbeid (N = 16)	-0,53 (0,633)	-0,68 (0,568)
4 Lagere bedienden (N = 27)	-0,13 (0,983)	-0,15 (0,916)
5 Zelfstandigen, ... (N = 14)	-0,73 (0,921)	-0,26 (1,112)
6 Lager middenkader (N = 65)	0,30 (0,852)	0,29 (0,898)
7 Hoger middenkader (N = 42)	0,31 (0,908)	0,72 (0,811)
8 Professionelen en bedrijfsleiders (N = 8)	1,02 (0,238)	1,31 (0,253)

4.1.2 Waarden ten opzichte van zichzelf

4.1.2.1 Invloed van het geslacht van de respondent en SES op waarden voor zichzelf, vóór factor-analyse

Analoog aan de werkwijze voor ouderlijke waarden, splitsen we de respondenten op naar geslacht om na te gaan of vrouwen ook hier autonomie sterker waarderen dan mannen. We merken dat gerespecteerd worden belangrijker is voor vrouwen dan voor mannen. Mannen waarderen succesvol zijn meer dan vrouwen. De t-toets toont aan dat mannen en vrouwen inderdaad significant van elkaar verschillen met betrekking tot gerespecteerd worden ($p = 0,000$) en succesvol zijn ($p = 0,000$). Op basis van deze bevindingen kunnen we niet stellen dat vrouwen conformiteit minder sterk waarderen dan mannen, aangezien mannen 'gerespecteerd worden' minder belangrijk vinden dan vrouwen. De bevindingen van Xiao (1999,2000) aangaande ouderlijke waarden kunnen dus niet zomaar veralgemeend worden naar de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf.

Tabel 37: gemiddelde score en standaardafwijking voor waarden ten opzichte van zichzelf; een vergelijking tussen mannen en vrouwen

MAN	\bar{x}	s	VROUW	\bar{x}	s
Gezond verstand	3,79	0,832	Gezond verstand	3,74	0,872
Eerlijk	3,72	0,805	Eerlijk	3,58	0,855
Verantwoordelijk	3,53	0,893	Verantwoordelijk	3,48	0,785
Zaak goede banen	3,22	0,613	Gerespecteerd	3,47	0,926
Anderen opschieten	3,17	0,766	Anderen opschieten	3,36	0,759
Zelfstandig	3,12	0,715	Zaak goede banen	3,27	0,664
Behulpzaam	3,03	0,658	Zelfstandig	3,20	0,620
Gerespecteerd	2,93	0,977	Behulpzaam	3,15	0,557
Interesse	2,72	0,766	Interesse	2,63	0,800
Veel goed doen	2,65	0,947	Veel goed doen	2,58	0,831
Presteren onder druk	2,39	0,942	Presteren onder druk	2,24	0,605
Succesvol	1,72	0,996	Succesvol	1,30	0,560
N = 100			N = 100		

Vervolgens splitsen we alle ouders op per categorie van SES zodat we de gemiddelde score voor de 12 waarden per categorie van SES bekomen. Uit de tabel kunnen we in grote lijnen afleiden dat respondenten met een hoge SES, hoger scoren op interesse, gezond verstand, verantwoordelijk, zaak in goede banen leiden en goed presteren onder druk. De scores op gerespecteerd, vele dingen goed doen en eerlijk nemen eerder toe naarmate SES daalt. Ook hier dienen we rekening te houden met het aantal eenheden per categorie. Vooral de categorie van de ongeschoolde arbeiders en van de professionelen is ondervertegenwoordigd. Uit de t-toets, met categorie vier van SES als breukpunt, blijkt dat de ‘arbeidersklasse’ significant hoger scoort dan de overige categorieën van SES op eerlijk ($p = 0,000$) en vele dingen goed doen ($p = 0,000$). Het omgekeerde geldt voor presteren onder druk ($p = 0,01$) en de zaak in goede banen leiden ($p = 0,02$). Deze bevindingen zijn in lijn met die van Kohn en Schooler (1983).

Tabel 38: gemiddelde score op waarden ten opzichte van zichzelf per categorie van SES

	Interesse	Gezond verstand	Verantwoordelijk	Zelfstandig	Zaak goede banen	Presteren onder druk	Gerespecteerd	Veel goed doen	Eerlijk	Succesvol	Anderen opschieten	Behulpzaam
1 Ongeschoolde handarbeid	2,83	3,67	3,33	3,17	2,83	1,83	4,00	2,67	3,67	1,67	3,50	2,83
2 Gespecialiseerde handenarbeid	2,59	3,45	3,50	3,14	3,05	2,09	3,18	3,05	4,09	1,55	3,05	3,27

3	2,44	3,69	3,44	3,38	3,13	2,06	3,06	3,19	4,19	1,31	3,00	3,13
Geschoolde handenarbeid												
4	2,56	3,63	3,30	3,30	3,07	2,19	3,56	2,48	3,74	1,52	3,41	3,26
Lagere bedienden												
5	2,36	3,64	3,36	3,36	3,43	2,50	3,07	2,57	3,57	2,36	3,14	2,64
Zelfstandigen, ...												
6	2,83	3,86	3,60	3,26	3,20	2,26	3,20	2,52	3,52	1,20	3,31	3,23
Lager middenkader												
7	2,60	3,90	3,57	2,79	3,50	2,64	3,12	2,40	3,45	1,74	3,31	2,95
Hoger middenkader												
8	3,38	4,00	3,63	3,13	3,63	2,63	2,38	2,63	3,25	1,50	3,38	2,50
Professionelen en bedrijfsleiders												

4.1.2.2 Factor-analyse

In een tweede stap gaan we de twaalf waarden die ouders belangrijk vinden voor zichzelf herleiden tot één afhankelijke variabele via factor-analyse. Vooreerst gaan we even te rade bij Kohn en Schooler (1983) die een oplossing bekwamen met twee factoren. Een eerste factor contrasteerde interesse (0,57), gezond verstand (0,45) en zaak in goede banen leiden (0,45) met gerespecteerd (-0,62), eerlijk (-0,43) en succes (-0,33) (Kohn & Schooler 1983). Wij verkregen een oplossing met zes factoren. Deze factoren verklaarden samen 68,99% van de variatie in de waarden ten opzichte van zichzelf. Een eerste factor contrasteert zaak in goede banen leiden (0,65) en gezond verstand (0,49) met eerlijk (-0,64) en behulpzaam (-0,62). Gerespecteerd worden laadt heel zwak op deze factor (-0,24). Verantwoordelijk laadt sterk positief en met anderen opschieten laadt sterk negatief op de tweede factor. Enerzijds laden interesse (0,59) en gezond verstand (0,43) sterk positief en anderzijds laden gerespecteerd (-0,66) en succesvol (-0,45) sterk negatief op de derde factor. Vele dingen goed doen, presteren onder druk en zelfstandig laden sterk positief op respectievelijk de vierde, vijfde en zesde factor. Op basis van de theorie gaat onze voorkeur uit naar de derde factor, maar op basis van de data kiezen we toch voor de eerste factor. Deze verklaart immers 14,97% van de variatie in waarden in vergelijking tot de derde factor die 11,77% van de variatie verklaart.

Tabel 39: factorladingen voor waarden ten opzichte van zichzelf

Waarden	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6
Interesse	-.023	-.26	.59	-.41	-.17	-.18
Gezond verstand	.49	-.19	.44	-.39	-.14	.19
Verantwoordelijk	.085	.70	.031	.17	.25	.18
Zelfstandig	.052	-.026	-.22	.13	-.44	.77

Zaak in goede banen	.65	.13	.100	.33	.057	-.14
Presteren onder druk	.35	-.072	-.14	-.038	.71	.100
Gerespecteerd	-.24	-.45	-.66	-.19	-.045	.074
Veel goed doen	-.28	.025	.30	.68	-.35	-.16
Eerlijk	-.64	.37	.038	-.20	.074	-.22
Succesvol	.23	.44	-.45	-.31	-.36	-.39
Overeenkomen	-.001	-.61	-.11	.38	.16	-.27
Behulpzaam	-.62	-.006	.25	-.082	.31	.30
% verklaarde variantie	14,97%	12,71%	11,77%	10,51%	9,89%	9,14%

Positieve waarden betekenen een voorkeur voor het waarderen van self – direction. Omgekeerd betekenen negatieve factorscores dat men die waarden belangrijk vindt, die conformiteit weerspiegelen. Net als bij ouderlijke waarden, kunnen we stellen dat hoe hoger de factorscore, hoe meer men self-direction belangrijk vindt voor zichzelf.

4.1.2.3 Invloed van het geslacht van de respondent en SES op waarden voor zichzelf, na factor-analyse

Tenslotte rest ons nog een vergelijking te maken tussen mannen en vrouwen en tussen sociale klassen na de factor-analyse. Vooreerst kijken we naar de eventuele verschillen tussen mannen en vrouwen. Het valt op dat mannen, in tegenstelling tot de waarden ten opzichte van de dochters, eerder self-direction voor zichzelf waarderen en vrouwen conformiteit. Dit verschil heeft echter een significantie van 0,27 (t-toets) wat betekent dat er geen verschil is tussen mannen en vrouwen met betrekking tot waarden ten opzichte van zichzelf.

Tabel 40: gemiddelde score en standaardafwijking voor waarden ten opzichte van zichzelf; een vergelijking tussen mannen en vrouwen

	Man	Vrouw
\bar{x} (s) voor ouders (N = 200)	0,079 (1,023)	-0,079 (0,975)

We gaan ook weer de gemiddelde score op de waarden ten opzichte van zichzelf per categorie van SES na. Nu blijkt dat de ongeschoolde arbeiders tot en met de lagere bedienden eerder conformiteit benadrukken en de zelfstandigen tot en met de professionelen waarderen eerder self – direction. Het lager middenkader vormt hier een uitzondering op; zij scoren immers lichtjes negatief op deze afhankelijke variabele. De t-toets wijst uit dat deze verschillen naar SES, met waarde vijf als breekpunt, significant ($p = 0,000$) zijn.

Tabel 41: gemiddelde score en standaardafwijking voor waarden ten opzichte van zichzelf per categorie van SES

	\bar{x} (s) voor ouders
1 Ongeschoolde handenarbeid (N =6)	-0,35 (1,062)
2 Gespecialiseerde handenarbeid (N =22)	-0,63 (0,849)
3 Geschoolde handenarbeid (N =16)	-0,51 (0,685)
4 Lagere bedienden (N =27)	-0,34 (0,929)
5 Zelfstandigen, ... (N =14)	0,56 (1,048)

6 Lager middenkader (N =65)	-0,058 (0,908)
7 Hoger middenkader (N =42)	0,51 (0,945)
8 Professionelen en bedrijfsleiders (N =8)	0,98 (0,878)

4.1.3 Intellectualiteit van de vrije tijd

4.1.3.1 Invloed van het geslacht van de respondent op de intellectualiteit van de vrije tijd, vóór factor-analyse

Tenslotte gaan we na of er verschillen bestaan tussen mannen en vrouwen op de zes indicatoren van de intellectualiteit van de vrije tijd. Uit tabel 42 kunnen we afleiden dat mannen hoger scoren dan vrouwen op het aantal uren dat ze aan hun hobby's spenderen-gemiddeld bijna het dubbele - op aantal uren tv, intellectualiteit krant lezen, intellectualiteit sport en denksport. Vrouwen scoren slechts één keer hoger dan mannen namelijk op de frequentie museum-, toneel- en concertbezoek.

Tabel 42: gemiddelde score en standaardafwijking voor intellectualiteit van de vrije tijd; een vergelijking tussen mannen en vrouwen

MAN	\bar{x}	s	VROUW	\bar{x}	s
museum/toneel/concert uren hobby's	2,16	2,126	museum/toneel/concert uren hobby's (N = 99)	2,28	1,980
uren tv	8,48	6,214	uren tv	4,79	4,186
intellectualiteit krant	1,94	1,153	intellectualiteit krant	1,70	0,853
intellectualiteit sport	1,83	1,189	intellectualiteit sport	1,48	1,226
denksport	1,47	0,911	denksport	0,70	0,649
	3,00	3,055		2,33	3,140
N = 100			N = 100		

Om na te gaan of deze verschillen significant zijn, vragen we weer een t-toets op. Hieruit blijkt dat mannen significant verschillen van vrouwen op aantal uren hobby's ($p = 0,000$), intellectualiteit krant lezen ($p = 0,04$) en intellectualiteit sport ($0,000$).

4.1.3.2 Factor-analyse en de invloed van het geslacht van de respondent op de intellectualiteit

van de vrije tijd, na factor-analyse

Vooraleer we zelf een factor-analyse uitvoeren moeten we, indien we het stramien van de vorige afhankelijke variabelen willen volgen, een blik werpen op de resultaten van de factor-analyse die Kohn en Schooler (1983) uitvoerden. Zij voerden een aparte factor-analyse uit voor mannen en vrouwen, aangezien bij vrouwen de intellectualiteit van de sport niet werd gemeten en bij mannen wel. De reden hiervoor is het feit dat te weinig vrouwen actief deelnamen aan sport. De factor-analyse leidde tot een oplossing met twee factoren, waarvan één van deze factoren de intellectualiteit van de vrije tijd weerspiegelde. We bespreken eerst de resultaten voor de mannen. Enkel het aantal uren tv-kijken (-0,09) laadde negatief op de intellectualiteit van de vrije tijd. In dalende volgorde laadden intellectualiteit tijdschriften (0,70), intellectualiteit kranten (0,46), museum-, toneel- en concertbezoek (0,36), aantal

boeken lezen (0,31), intellectualiteit sport (0,24) en aantal uren hobby's (0,15) positief op deze factor. Voor de vrouwen bekwamen Kohn en Schooler (1983) ongeveer dezelfde factorladingen als voor de mannen, met als verschil dat museum-, toneel- en concertbezoek sterker op de intellectualiteit van de vrije tijd laadde dan intellectualiteit kranten.

Als we vervolgens factor-analyse toepassen op de zes indicatoren van intellectualiteit van de vrije tijd, bekomen we een oplossing met drie factoren. Deze factoren verklaren samen 63,10% van de variatie in de intellectualiteit van de vrije tijd. Een eerste factor verklaart op zijn eentje 24,24% van de variatie in de intellectualiteit van de vrije tijd en contrasteert intellectualiteit krant (0,71), museum-, toneel- en concertbezoek (0,59), aantal uren hobby's (0,43) en intellectualiteit sport (0,37) met aantal uren tv (-0,52). De tweede factor verklaart op zijn eentje 21,51% van de variatie in de intellectualiteit van de vrije tijd en aantal uren tv, denksport en aantal uren hobby's laden sterk positief op deze factor. De derde factor ten slotte verklaart 17,35% van de variatie in de intellectualiteit van de vrije tijd. De indicatoren museum-, toneel- en concertbezoek en denksport laden sterk positief op deze factor. Intellectualiteit sport laadt sterk negatief op deze factor.

Tabel 43: factorladingen voor vrije tijd met denksport

Vrije tijd	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Museum toneel concert	.59	-.051	.53
Uren hobby's	.43	.59	.064
Uren tv	-.52	.64	-.11
Intellectualiteit krant	.71	-.15	-.29
Intellectualiteit sport	.37	.42	-.64
Denksport	.094	.58	.50
% verklaarde variantie	24,24%	21,51%	17,35%

Aangezien de eerste factor niet laadt op denksport hebben we een tweede factor-analyse uitgevoerd waarbij denksport niet meer meetelt als indicator voor intellectualiteit van de vrije tijd. Zo bekomen we een oplossing met twee factoren. Deze factoren verklaren samen 53,03% van de variatie in de intellectualiteit van de vrije tijd.

Een eerste factor verklaart op zijn eentje 29,05% van de variatie in de intellectualiteit van de vrije tijd en contrasteert intellectualiteit krant (0,72), museum-, toneel- en concertbezoek (0,58), aantal uren hobby's (0,39) en intellectualiteit sport (0,35) met aantal uren tv (-0,56). De tweede factor verklaart op zijn eentje 23,98% van de variatie in de intellectualiteit van de vrije tijd. Aantal uren tv, aantal uren hobby's en intellectualiteit sport laden sterk positief op deze factor.

Tabel 44: factorladingen voor vrije tijd zonder denksport

Vrije tijd	Factor 1	Factor 2
Museum toneel concert	.58	-.17
Uren hobby's	.39	.62
Uren tv	-.56	.63
Intellectualiteit krant	.72	-.024
Intellectualiteit sport	.35	.63
% verklaarde variantie	29,05%	24,00%

Via de bewaarde factorscores bekomen we dus onze vierde afhankelijke variabele die samengesteld is uit vijf indicatoren, met name museum-, toneel- en concertbezoek, aantal uren hobby's, aantal uren tv, intellectualiteit krant en intellectualiteit sport. Als we voor deze afhankelijke variabele nog eens de gemiddelde score voor mannen en vrouwen nagaan, zien we dat mannen positief scoren op de intellectualiteit van de vrije tijd en vrouwen negatief. Dit betekent dat mannen hoger scoren dan vrouwen op de intellectualiteit van de vrije tijd. Een t-toets wijst uit dat dit verschil significant is op het 0,01-niveau ($p = 0,004$).

Tabel 45: gemiddelde score en standaardafwijking voor ouderlijke waarden; een vergelijking tussen mannen en vrouwen

	Man	Vrouw
\bar{x} (s) vrije tijd (N = 200)	.204 (1,00734)	-.202 (0,955)

4.1.4 Occupational self-direction

Ter voorbereiding op de multivariate analyses nemen we ook de onafhankelijke variabele occupational self-direction op in ons model. Deze variabele bestaat uit drie achterliggende indicatoren, namelijk de mate van supervisie, routine en complexiteit van de job van de respondent. Deze variabele bekomen we met behulp van factor-analyse. De factor-analyse leidt tot een oplossing met één factor die bovendien 52,50% van de variantie in occupational self-direction verklaart. Aangezien positieve waarden op deze factor overeenkomen met een lage score op occupational self-direction, werden de bekomen factorscores ook hier weer vermenigvuldigd met -1. Dit leidde ertoe dat een positieve factorscore overeenstemt met een hoge mate van self-direction.

Tabel 46: factorladingen voor occupational self-direction

Waarden	Factor 1
Routine	.76
Complexiteit	-.74
Supervisie	.68
% verklaarde variantie	52,50%

4.2 Bivariate correlaties

4.2.1 Inleiding

Vooraleer we multivariate analyses uitvoeren, is het belangrijk een blik te werpen op de bivariate correlaties. Net als de beschrijvende bivariate statistieken, bieden deze correlaties een eerste zicht op het al dan niet opgaan van de veronderstelde effecten. Enerzijds gaan we

de correlaties van alle onafhankelijke en controlevariabelen met de afhankelijke variabelen na. Anderzijds hebben we ook aandacht voor de correlaties tussen ouderlijke waarden en de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf en voor de correlaties tussen de waarden van de respondent en die van zijn of haar partner. Daarnaast laten de bivariate correlaties ons toe de mate van multicollineariteit na te gaan en hiermee gaan we dan ook van start.

4.2.2 Correlaties tussen de onafhankelijke variabelen en multicollineariteit

Nu we alle variabelen één voor één hebben besproken, is het tijd om ze samen te beschouwen. Aan de hand van de bivariate correlaties tussen deze variabelen konden we afleiden dat er soms sprake is van multicollineariteit. Dit betekent dat een onafhankelijke variabele samenhangt met een of meerdere andere onafhankelijke variabele(n). Een hoge multicollineariteit kan leiden tot een verhoging van de standaardfout bij meervoudige regressie en is bijgevolg best te vermijden! Het gezamenlijk opnemen van variabelen met een hoge multicollineariteit kan een dusdanige invloed hebben op de regressiecoëfficiënten dat deze effecten elkaar mogelijks opheffen en leiden tot niet-significante resultaten. We leggen hier de grens op .50, wat betekent dat correlaties die gelijk zijn aan of sterker zijn dan .50 zorgvuldig in rekening dienen te worden gebracht bij de multivariate analyses. U vindt alle correlaties in tabel 48.

Uit deze tabel kunnen we afleiden dat de routine en de complexiteit van de job van de respondent significant en positief gecorreleerd zijn met deze beroepservaringen van de partner van de respondent. Dit duidt toch enigszins op het fenomeen homogamie, meer specifiek zullen de meeste koppels waarschijnlijk gelijkaardige beroepservaringen hebben. Verder is SES sterk negatief gecorreleerd met de mate van supervisie en routine van de job. Dit betekent dat bij werknemers uit hogere sociale klassen de mate van supervisie en routine van hun job eerder laag is. Bovendien is SES sterk positief gecorreleerd met de complexiteit van de job, wat betekent dat hoe hoger de sociale klasse, hoe hoger de kans dat men complexe taken uitvoert in zijn of haar job. Dit konden we verwachten op basis van de bevindingen van Kohn en Schooler (1983).

De correlaties tussen de variabelen in onderstaande tabel kenmerken zich door een hoge multicollineariteit. De correlaties tussen occupational self-direction, occupational self-direction van de partner en de mate van supervisie, routine en complexiteit werden niet in de tabel opgenomen. Het is logisch dat deze variabelen en indicatoren sterk correleren aangezien occupational self-direction gebaseerd is op de mate van supervisie, routine en complexiteit. In de analyses worden deze variabelen en indicatoren nooit samen in één statistisch model opgenomen.

Tabel 47: hoge multicollineariteit

	r
SES – opleiding	.73**
SES – inkomen	.54**
SES – complexiteit	.79**
SES – occupational self-direction	.76**

Opleiding – complexiteit	.62**
Opleiding – occupational self-direction	.65**
Inkomen – aantal uren werken	.56**
Inkomen – werkonzekerheid	-.76**
Inkomen – geslacht	.52**
Inkomen – occupational self-direction	.50**
Geslacht – aantal uren werken	.57**

** $p \leq 0,01$ (2-tailed)

Tabel 48: bivariate correlaties onafhankelijke variabelen

	SES	Opleiding	Inkomen	Supervisie	Routine	Complexit	Jobdruk	Uren	Positie organisatie	bureaucratie	werkonzekerheid	leeftijd	Geslacht (man)	Religie (ongelovig)	Super partner	Routine partner	Comp partner	Occupational self-direction	Occupational self-direction partner
SES	--	.73**	.54**	-.36**	-.46**	.79**	-.38**	.15*	.24**	.27**	-.44**	.14	-.022	.033	-.16*	-.13	.26**	.76**	.24**
Opleiding		--	.43**	-.33**	-.42**	.62**	-.23**	.13	.19**	.23**	-.35**	.03	-.098	-.034	-.24**	-.16*	.26**	.65**	.29**
Inkomen			--	-.35**	-.32**	.41**	-.31**	.56**	.25**	.29**	-.76**	.28**	.52**	.015	.001	.074	.20**	.50**	.058
Supervisie				--	.28**	-.25**	.080	-.23**	-.26**	-.070	.33**	-.15*	-.15*	.038	.085	.011	-.15*	-.68**	-.10
Routine					--	-.31**	.12	-.22**	-.16**	-.12	.27**	-.084	-.14*	-.051	.009	.17*	-.099	-.76**	-.14
Complex						--	-.42**	.070	.21**	.25**	-.31**	.017	-.088	.034	-.16*	-.099	.21**	.74**	.21**
Jobdruk							--	-.049	.011	-.16*	.26**	-.012	-.037	-.085	-.038	.11	-.092	-.31**	-.071
Uren								--	.39**	-.087	-.26**	.17*	.57**	.072	-.052	.080	.097	.24**	.030
Positie organisatie									--	-.19**	-.056	.15*	.18*	.045	-.070	.063	.16*	.31**	.072
Bureaucr										--	-.25**	.045	.017	-.028	-.024	-.086	-.052	.22**	.018
Werkonz											--	-.19**	-.26**	-.038	-.007	-.022	-.097	-.44*	-.018
Leeftijd												--	.29**	.081	-.040	.005	.091	.11	.055
Geslacht (man)													--	.15*	.15*	.14*	.088	.072	-.071
Religie (ongelovig)														--	.103	-.069	-.008	.023	-.011
Super pa															--	.28**	-.25**	-.10	-.68**
Routine pa																--	-.31**	-.15*	-.76**
Comp pa																	--	.21**	.74**
Occ. self-direction																		--	.20**
Occ. self-direction pa																			--

** p ≤ 0,01 (2-tailed), * p ≤ 0,05 (2-tailed)

4.2.3 Correlaties tussen waarden ten opzichte van de kinderen en waarden ten opzichte van zichzelf

Er is een tamelijk sterke positieve relatie tussen de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf en deze die men belangrijk vindt voor de kinderen. Wie self-direction benadrukt voor zichzelf, zal dit ook benadrukken voor de kinderen. Idem dito voor conformiteit. Deze correlatie is een klein beetje sterker voor de waarden ten opzichte van de zoon. In navolging van Kohn en Schooler (1983) kunnen we wel *veronderstellen* dat de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf worden weerspiegeld in de waarden die men belangrijk vindt voor de kinderen, maar deze richting van de causaliteit kan op basis van correlaties niet worden aangetoond. Regressie-analyse moet uitwijzen of de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf inderdaad een invloed hebben op ouderlijke waarden. Mogelijks gaat de causaliteit in de omgekeerde richting.

Tabel 49: bivariate correlaties ouderlijke waarden – waarden zichzelf

	Waarden zoon	Waarden dochter
Waarden zichzelf	.329**	.303**

** $p \leq 0,01$ (2-tailed)

4.2.4 Correlaties tussen de afhankelijke variabelen van de respondent en de afhankelijke variabelen van de partner

Om na te gaan of er zich een wederzijds beïnvloedingsproces voordoet tussen beide partner, gaan we de correlaties van mannen en vrouwen op de afhankelijke variabelen na. Uit tabel 50 kunnen we opmaken dat, met uitzondering van de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf, alle afhankelijke variabelen van de respondent matig positief en significant gecorreleerd zijn met diezelfde variabelen van de partner. Deze correlaties bevestigen dus het vermoeden dat partners elkaar wederzijds beïnvloeden. Hoe sterker de respondent self-direction waardeert, hoe sterker ook de partner self-direction waardeert en omgekeerd.

Tabel 50: bivariate correlaties afhankelijke variabelen respondent - partner

	Respondent - partner
Waarden dochter	.479**
Waarden zoon	.446**
Waarden zichzelf	-.009
Vrije tijd	.343**

** $p \leq 0,01$ (2-tailed)

4.2.5 Correlaties tussen alle onafhankelijke en controlevariabelen en ouderlijke waarden

Dan gaan we nu de bivariate correlaties tussen de onafhankelijke en controlevariabelen en alle afhankelijke variabelen na. Het is de bedoeling de correlaties te vergelijken met de te verwachten effecten op basis van de literatuur.

We gaan van start met de waarden die men belangrijk vindt voor de *dochter*. We vinden sterke positieve bivariate correlaties -die bovendien significant zijn op het 0,01-niveau- voor SES, opleiding, inkomen, complexiteit, bureaucratie, leeftijd en occupational self-direction van de respondent en de partner. Dus, hoe hoger de score op deze variabelen, hoe sterker men self-direction waardeert voor de dochter. Er zijn ook een aantal sterke negatieve correlaties. Hoe hoger de score op supervisie, routine en werkonzekerheid, hoe minder men self-direction belangrijk vindt voor de dochter. Deze correlaties zijn significant op het 0,01-niveau. Hoe hoger de score op supervisie partner en routine partner, hoe minder self-direction gewaardeerd wordt. Deze correlaties, alsook de correlatie met geslacht, zijn minder significant namelijk op het 0,05-niveau. De overige variabelen zijn niet significant gecorreleerd met waarden ten opzichte van de dochter. SES is het sterkst gecorreleerd met de waarden, op de tweede plaats komt opleidingsniveau. De mate van supervisie, complexiteit en routine hangt minder sterk samen met het waarderen van conformiteit dan opleidingsniveau. Alle significante correlaties hebben dezelfde richting zoals verwacht op basis van het werk van Kohn & Schooler (1983) en Xiao (1999, 2000). Over het te verwachten effect van leeftijd konden we geen uitspraak doen, aangezien de richting van dit effect niet aan bod kwam in het werk van Kohn en Schooler (1983). Wij stellen vast dat hoe ouder men is, hoe meer men self-direction waardeert. In tegenstelling tot onze verwachtingen, zijn de correlaties van de waarden met religie, jobdruk, aantal uren werken en positie in de organisatie niet significant. Voorlopig oefenen de beroepservaringen van de partner – met uitzondering van complexiteit - een invloed uit op de waarden die men belangrijk vindt voor de dochter, maar wordt dit ook in de multivariate regressie-analyse bevestigd?

Tabel 51: bivariate correlaties onafhankelijke variabelen – waarden kinderen

	Waarden dochter (self-direction)	Waarden zoon (self-direction)
SES	.514**	.530**
Opleiding	.479**	.457**
Inkomen	.278**	.254**
Supervisie	-.299**	-.310**
Routine	-.338**	-.258**
Complexiteit	.379**	.362**
Occupational self-direction	.483**	.476**
Jobdruk	-.136	-.181*
Aantal uren werken	-.080	-.053
Positie in de organisatie	-.017	-.032
Bureaucratie	.291**	.173
Werkonzekerheid	-.310**	-.238**
Geslacht (man)	-.190*	-.100
Religie (ongelovig)	.034	.197*
Leeftijd	.337**	.099
Supervisie partner	-.197*	-.207*
Routine partner	-.189*	-.249**
Complexiteit partner	.158	.234**
Occupational self-direction partner	.240**	.368**

** $p \leq 0,01$ (2-tailed), * $p \leq 0,05$ (2-tailed)

Vervolgens bekijken we de bivariate correlaties tussen dezelfde onafhankelijke en controlevariabelen en waarden ten opzichte van de *zoon*. Op het eerste gezicht zijn deze correlaties gelijkaardig aan wat we voor de dochter vonden. Er zijn echter een aantal correlaties die voor de dochter significant waren en die voor de zoon verworden tot niet-significante correlaties. Dit is het geval voor bureaucratie, geslacht en leeftijd. Bij de verkennende analyses kwamen we ook reeds tot de vaststelling dat mannen en vrouwen verschillen in waarden ten aanzien van de dochter, maar niet in waarden ten opzichte van de zoon. Omgekeerd zijn enkele correlaties, die niet significant waren voor de dochter, voor de zoon wél significant. Jobdruk en religie zijn significant op het 0,05-niveau en complexiteit partner is significant op het 0,01-niveau.

4.2.6 Correlaties tussen alle onafhankelijke en controlevariabelen en waarden ten opzichte van zichzelf

In een volgende stap gaan we dezelfde correlaties na, maar dan voor de waarden die ouders belangrijk vinden voor zichzelf. In vergelijking tot de ouderlijke waarden vinden we hier een kleiner aantal significante correlaties terug. Eigenlijk konden we dit wel verwachten aangezien Kohn en Schooler (1983) reeds de opmerking maakten dat er minder effecten op waarden ten opzichte van zichzelf, in vergelijking tot ouderlijke waarden, zouden zijn. Zo zien we dat alle variabelen die wijzen op de invloed van de partner hier niet significant zijn. SES, opleiding, inkomen, complexiteit, aantal uren werken, occupational self-direction en leeftijd zijn tamelijk sterk en positief gecorreleerd met het waarderen van self-direction voor zichzelf. Hoe hoger de score op deze variabelen, hoe sterker men self-direction voor zichzelf waardeert. Deze correlaties zijn significant op het 0,01-niveau met uitzondering van leeftijd-deze variabele is significant op het 0,05-niveau. Supervisie, routine en werkonzekerheid zijn echter negatief gecorreleerd met de afhankelijke variabele. Een hogere score op supervisie, routine en werkonzekerheid gaat hand in hand met het minder belangrijk vinden van self-direction voor zichzelf. Deze drie correlaties zijn significant op het 0,01-niveau. Twee effecten, waarvan de richting die niet kon voorspeld worden op basis van de literatuur, zijn ook significant. Hoe meer uren men werkt en hoe ouder men is, hoe meer men self-direction waardeert.

Tabel 52: bivariate correlaties onafhankelijke variabelen – waarden zichzelf

	Waarden zichzelf (self-direction)
SES	.372**
Opleiding	.302**
Inkomen	.270**
Supervisie	-.297**
Routine	-.275**
Complexiteit	.220**
Occupational self-direction	.380**
Jobdruk	-.085
Aantal uren werken	.275**
Positie in de organisatie	.160*
Bureaucratie	-.028
Werkonzekerheid	.188**
Geslacht (man)	-.079
Religie (ongelovig)	-.062
Leeftijd	.162*
Supervisie partner	-.083
Routine partner	-.031
Complexiteit partner	.118
Occupational self-direction partner	.104

** $p \leq 0,01$ (2-tailed), * $p \leq 0,05$ (2-tailed)

4.2.7 Correlaties tussen alle onafhankelijke en controlevariabelen en intellectualiteit van de vrije tijd

Tot slot werpen we een blik op de bivariate correlaties van alle variabelen met de intellectualiteit van de vrije tijd. De meerderheid van de correlaties is significant. Enkel eigendomsrecht, bureaucratie, ongelovig en supervisie partner zijn niet significant gecorreleerd met deze afhankelijke variabele. SES hebben we uit nieuwsgierigheid ook opgenomen, alhoewel Kohn en Schooler (1983) dit niet doen. We zien echter dat deze correlatie de sterkste is en bovendien significant is op het 0,01-niveau. Alle significante correlaties gaan bovendien de verwachte richting uit. Twee effecten, waarvan de richting die niet kon voorspeld worden op basis van de literatuur, zijn ook significant. Hoe ouder men is en hoe meer uren men werkt, hoe hoger de score op de intellectualiteit van de vrije tijd.

Tabel 53: bivariate correlaties onafhankelijke variabelen – intellectualiteit vrije tijd

	Intellectualiteit vrije tijd
SES	.384**
Opleiding	.274**
Inkomen	.380**
Supervisie	-.215**
Routine	-.256**
Complexiteit	.262**
Occupational self-direction	.354**
Jobdruk	-.141*
Aantal uren werken	.198**
Positie in de organisatie	.134
Bureaucratie	.069
Werkonzekerheid	-.294**
Religie (ongelovig)	.089
Geslacht (man)	.203**
Leeftijd	.206**
Supervisie partner	-.132
Routine partner	-.218**
Complexiteit partner	.249**
Occupational self-direction partner	.280**

** $p \leq 0,01$ (2-tailed), * $p \leq 0,05$ (2-tailed)

4.3 Multivariate analyses

4.3.1 Inleiding

Na een blik geworpen te hebben op de bivariate correlaties, worden de resultaten van de multivariate analyses besproken. Maar eerst een woordje uitleg over de aangewende analysetechniek. Gewone meervoudige regressie was geen optie want indien we deze techniek willen toepassen, moet aan de assumptie van de onafhankelijkheid van de residuen worden voldaan. Afhankelijkheid van de data kan de regressiecoëfficiënten immers vertekenen indien de beroepservaringen van de vaders en moeders of hun waarden zijn gecorreleerd (Stevens 2002). In ons geval zijn de data niet onafhankelijk. Er is hier dus sprake van autocorrelatie. Het feit dat tijdens het proces van de dataverzameling koppels werden bevraagd, in de plaats van onafhankelijke individuen, is hier dus de oorzaak van. In SPSS zijn er twee technieken die dit euvel kunnen oplossen. Vooreerst is er de ‘general linear model > univariate’ techniek, of GLM waarbij voor de invloed van het gezin kan worden gecontroleerd. Dit doen we door elk koppel een identificatienummer toe te kennen en deze nominale variabele in de regressie-analyse in te brengen zodat er voor deze variabele kan worden gecontroleerd. Een voorbeeld van dergelijke output vindt u in figuren 3 en 4.

Figuur 3: SPSS output general linear model deel 1

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: waarden dochter self-direction

Source		Type I Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Intercept	Hypothesis	1,084	1	1,084	,736	,394
	Error	95,747	65	1,473 ^a		
idgezin	Hypothesis	95,747	65	1,473	3,315	,000
	Error	28,883	65	,444 ^b		
SES	Hypothesis	4,888	1	4,888	11,000	,001
	Error	28,883	65	,444 ^b		

a. MS(idgezin)
b. MS(Error)

De significantie 0.001 in Figuur 3 toont ons of de toevoeging van de onafhankelijke variabele – hier SES – een significante bijdrage levert aan het statistisch model, na controle voor het gezin. Er wordt immers een type I kwadraten som berekend, wat betekent dat er per variabele die toegevoegd wordt aan de regressievergelijking, er wordt nagegaan of deze variabele bovenop de eerder toegevoegde variabelen een significante bijdrage levert aan het statistisch model.

Figuur 4: SPSS output general linear model deel 2

Parameter Estimates

Dependent Variable: waarden dochter self-direction

Parameter	B	Std. Error	t	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Intercept	-1,708	,528	-3,237	,002	-2,762	-,654
[idgezin=3]	2,051	,667	3,075	,003	,719	3,383
[idgezin=4]	1,599	,667	2,397	,019	,267	2,931
[idgezin=5]	1,498	,667	2,247	,028	,167	2,829
[idgezin=6]	,789	,668	1,181	,242	-,546	2,124
[idgezin=7]	,576	,673	,855	,395	-,769	1,921
[idgezin=8]	,306	,687	,445	,658	-1,066	1,678
[idgezin=9]	,824	,667	1,235	,221	-,508	2,156
[idgezin=11]	-,129	,667	-,193	,848	-1,461	1,204
[idgezin=12]	,926	,677	1,368	,176	-,426	2,278
[idgezin=14]	,565	,673	,840	,404	-,779	1,910
[idgezin=15]	1,393	,668	2,085	,041	,058	2,728
[idgezin=16]	-,445	,668	-,665	,508	-1,779	,890
[idgezin=18]	1,258	,670	1,876	,065	-,081	2,597
[idgezin=19]	1,577	,673	2,342	,022	,232	2,921
[idgezin=20]	1,000	,670	1,492	,141	-,339	2,339
[idgezin=21]	1,257	,667	1,886	,064	-,074	2,588
[idgezin=23]	,188	,670	,280	,780	-1,151	1,527
[idgezin=24]	1,493	,682	2,190	,032	,131	2,854
[idgezin=28]	1,537	,668	2,300	,025	,203	2,872
[idgezin=30]	1,928	,670	2,876	,005	,589	3,267
[idgezin=31]	1,025	,668	1,534	,130	-,309	2,360
[idgezin=32]	,953	,677	1,408	,164	-,399	2,306
[idgezin=34]	-,302	,673	-,449	,655	-1,647	1,043
[idgezin=35]	1,459	,673	2,168	,034	,115	2,804
[idgezin=36]	,528	,667	,792	,431	-,804	1,860
[idgezin=37]	1,784	,667	2,675	,009	,452	3,117
[idgezin=39]	,611	,670	,911	,365	-,728	1,950
[idgezin=40]	-,502	,673	-,745	,459	-1,846	,843
[idgezin=42]	1,450	,673	2,154	,035	,105	2,795
[idgezin=43]	1,014	,670	1,513	,135	-,325	2,353
[idgezin=45]	1,858	,667	2,785	,007	,525	3,190
[idgezin=46]	1,450	,670	2,163	,034	,111	2,789
[idgezin=47]	1,047	,670	1,562	,123	-,292	2,386
[idgezin=49]	1,534	,670	2,288	,025	,195	2,873
[idgezin=50]	,809	,668	1,210	,231	-,526	2,143
[idgezin=52]	2,185	,670	3,260	,002	,846	3,524
[idgezin=54]	,442	,667	,663	,510	-,889	1,773
[idgezin=55]	1,471	,667	2,206	,031	,139	2,804
[idgezin=56]	-,135	,667	-,203	,840	-1,468	1,197
[idgezin=57]	-,836	,677	-1,235	,221	-2,188	,516
[idgezin=58]	,245	,667	,368	,714	-1,087	1,577
[idgezin=59]	1,479	,682	2,170	,034	,118	2,841
[idgezin=60]	1,181	,667	1,771	,081	-,151	2,514
[idgezin=61]	,017	,668	,025	,980	-1,318	1,351
[idgezin=63]	1,424	,670	2,124	,038	,085	2,763
[idgezin=64]	,857	,668	1,282	,204	-,478	2,192
[idgezin=66]	,348	,667	,522	,604	-,984	1,680
[idgezin=70]	,687	,687	1,000	,321	-,685	2,059
[idgezin=71]	,356	,667	,534	,595	-,975	1,687
[idgezin=72]	1,283	,668	1,920	,059	-,052	2,618
[idgezin=73]	,728	,677	1,075	,286	-,624	2,080
[idgezin=74]	1,047	,673	1,555	,125	-,298	2,392
[idgezin=76]	1,354	,670	2,020	,047	,016	2,693
[idgezin=79]	-,955	,667	-1,432	,157	-2,286	,377
[idgezin=80]	-,282	,668	-,421	,675	-1,616	1,053
[idgezin=84]	1,150	,673	1,707	,093	-,195	2,494
[idgezin=87]	,869	,670	1,297	,199	-,470	2,208
[idgezin=88]	2,048	,668	3,065	,003	,714	3,383
[idgezin=91]	-,204	,668	-,306	,761	-1,539	1,130
[idgezin=92]	-,103	,668	-,154	,878	-1,437	1,232
[idgezin=94]	-,117	,670	-,174	,863	-1,455	1,222
[idgezin=95]	,677	,667	1,016	,313	-,654	2,009
[idgezin=97]	1,080	,667	1,619	,110	-,252	2,412
[idgezin=98]	1,558	,667	2,337	,023	,227	2,889
[idgezin=99]	,183	,670	,272	,786	-1,156	1,521
[idgezin=100]	0 ^a
SES	,158	,047	3,317	,001	,063	,252

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Zoals u ziet in figuur 4, wordt de randomvariabele ‘identificatienummer gezin’ in de regressievergelijking opgenomen, wat ertoe leidt dat alle categorieën van deze nominale variabele in de regressievergelijking worden opgenomen.

Een andere mogelijke oplossing bekomen we door de functie ‘mixed models > linear’ aan te klikken in SPSS. Deze techniek heet ‘gemengde regressie’. De output (zie figuren 5 en 6) die we bekomen is gelijkaardig aan die van de ‘general linear model’ functie. Gemengde regressie zorgt er gelukkig voor dat er voor alle categorieën van de variabele ‘identificatienummer gezin’ geen regressiecoëfficiënt wordt berekend. Deze variabele wordt immers als een residu beschouwd. Deze verandering zorgt ervoor dat alle categorieën van ‘identificatienummer gezin’ niet worden opgenomen als ‘vast effect’ wat ervoor zorgt dat het statistisch model erop vooruit gaat. Na controle voor het gezin, bedraagt de significantie van SES bij general linear model (zie figuur 4) 0,001, terwijl deze significantie bij gemengde regressie gelijk is aan 0,000 (zie figuur 6).

Figuur 5: SPSS output mixed models deel 1

Source	Numerator df	Denominator df	F	Sig.
Intercept	1	130,000	1,479	,226
SES	1	130,000	46,786	,000

a. Dependent Variable: waarden dochter self-direction.

Figuur 6: SPSS output mixed models deel 2

Parameter	Estimate	Std. Error	df	t	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Intercept	-1,390628	,204139	130,000	-6,812	,000	-1,794493	-,986762
SES	,260793	,038128	130,000	6,840	,000	,185362	,336224

a. Dependent Variable: waarden dochter self-direction.

Beide analysetechnieken zorgen ervoor dat er voor de autocorrelatie wordt gecontroleerd. Een nadeel aan het gebruik van gemengde regressie is dat we niet konden uitvissen hoe we de R^2 of het percentage verklaarde variantie konden genereren. Bij GLM lukte dit wel. Het grote pluspunt van het toepassen van gemengde regressie is het feit dat, indien we willen controleren voor de mogelijke invloed van het gezin, we betere parameterschattingen bekomen. Aangezien ik de voorkeur geef aan goede parameterschattingen en niet aan een R^2 , verkies ik gemengde regressie boven GLM als meest adequate analysetechniek om de onderzoeksvragen te beantwoorden. Bovendien kunnen we uit de output in figuur 5 nog altijd afleiden of het toevoegen van de variabele al dan niet tot een significante verbetering van het statistisch model leidt. Een variabele of indicator levert in de analyses een significante bijdrage indien de significantie van de ‘type I test of fixed effects’ maximum op 0,10 ligt.

Onderzoekers die zich toelagen op de studie van relaties, kunnen zich twee soorten onderzoeksvragen stellen, namelijk enerzijds vragen die de dyade als analyse-eenheid vereisen en anderzijds vragen die het individu als analyse-eenheid vereisen (Maguire 1999). De analyse-eenheid in dit onderzoek is het individu en ook de onderzoeksvragen zijn toegespitst op het individu, vandaar dat multilevel technieken niet zijn vereist. Hoewel de onderzoeksvragen dus hoofdzakelijk focussen op het individu (ouderlijke waarden, waarden ten opzichte van zichzelf, vrije tijd) brengt de aangewende analysetechniek de afhankelijkheid van mannen en vrouwen in rekening.

Tenslotte een opmerking over de aangewende terminologie; vaak wordt de term 'model' gehanteerd. Het model slaat dan op het empirisch model, dus op de variabelen of indicatoren die aan een regressievergelijking worden toegevoegd en niet op het theoretisch model. Bovendien worden in alle tabellen de B's of ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten geïnterpreteerd. Soms wordt bij de modellen ook de waarde van de 'restricted' -2 loglikelihood meegegeven. Deze waarde laat ons toe verschillende modellen te vergelijken en zo te bepalen welk model het beste bij de data past. Hoe lager de waarde van de -2 loglikelihood, hoe beter.

4.3.1 De invloed van SES op occupational self-direction

Vooreerst gaan we na welke invloed SES op de achterliggende indicatoren van occupational self-direction, met name de mate van routine, complexiteit en supervisie, en occupational self-direction zelf heeft. Vier eenvoudige regressies van SES op routine, complexiteit, supervisie en occupational self-direction leveren respectievelijk de volgende waarden op voor de ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten: $-0,176$ ($p = 0,000$); $0,753$ ($p = 0,000$); $-0,399$ ($p = 0,000$) en $0,395$ ($p=0,000$). Deze bevindingen zijn in lijn met die van Kohn & Schooler (1977, 1983). Hoe hoger SES, hoe hoger de respondenten scoren op complexiteit en occupational self-direction en hoe lager ze scoren op de mate van routine en supervisie. Om te zien op welke van de drie indicatoren van occupational self-direction SES de sterkste invloed heeft, berekenen we de gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten of bèta's via de gekende formule: $\beta = B \cdot (S_X/S_Y)$. Voor de mate van routine, complexiteit en supervisie bedragen de bèta's respectievelijk $-0,464$; $0,790$ en $-0,342$. Hieruit kunnen we afleiden dat SES de sterkste invloed uitoefent op de mate van complexiteit van de job.

4.3.2 Waarden ten opzichte van de dochter

4.3.2.1 SES, occupational self-direction en waarden

In een eerste stap voeren we enkele eenvoudige regressie-analyses uit. We gaan namelijk na welke invloed SES en de achterliggende indicatoren van het concept occupational self-direction, met name routine, complexiteit en supervisie, op de waarden ten opzichte van de dochter hebben. Het gaat dus om de invloed van elk van deze variabelen, zonder te controleren voor andere variabelen. Wat SES betreft, ($B= 0,261$ en $p=0,001$) blijkt dat de richting van het verband positief is. Dit betekent dat, hoe hoger de sociale klasse waartoe men behoort, hoe sterker men self-direction zal waarderen voor de dochter.

Het waarden van self-direction neemt immers met 0,261 toe bij toename van SES met één categorie. Ook bij de variabele complexiteit is de richting van het verband positief ($B = 0,207$ en $p = 0,000$). Hoe hoger de complexiteit van de job, hoe meer men self-direction een belangrijke waarde vindt voor de dochter. Routine en supervisie oefenen beide een negatief effect uit op het waarden van self-direction, respectievelijk $B = -0,480$ en $p = 0,000$ en $B = -0,134$ en $p = 0,001$. Uit de bivariate correlaties (zie eerder) konden we reeds afleiden dat SES, supervisie, complexiteit en routine significant gecorreleerd waren met het waarden van self-direction voor de dochter. De regressie-analyses bevestigen deze effecten. Dit is logisch aangezien de bivariate correlaties gelijk zijn aan de gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten in enkelvoudige regressie en deze bèta's zijn gelijkaardig aan de B's die hierboven werden besproken. Ze sluiten ook volledig aan bij de bevindingen van Kohn en Schooler (1983). In model 2 (zie tabel 54) worden routine, complexiteit en supervisie gezamenlijk afgezet ten opzichte van de waarden ten opzichte van de dochter. Uit de tabel kunnen we afleiden dat de drie indicatoren een significante invloed uitoefenen op het waarden van self-direction. Hoe meer geroutineerd de job is en hoe sterker men gesuperviseerd wordt op het werk, hoe minder men autonomie zal waarden. Voor de mate van routine geldt het omgekeerde. Uit de 'type I test of fixed effects' blijkt dat deze indicatoren bovendien alledrie een significante bijdrage leveren aan het model.

Model 1 (zie tabel 54) geeft het effect van SES op het waarden van self-direction voor de dochter weer, zonder dat deze relatie gecontroleerd wordt voor de invloed van andere onafhankelijke variabelen. Vanaf nu bestaat de strategie erin verscheidene beroepservaringen en controlevariabelen aan deze regressievergelijking toe te voegen. We stellen hierbij twee doelen voorop. Vooreerst gaan we na of de relatie tussen SES en waarden ten opzichte van de dochter blijft opgaan na controle voor andere variabelen. Ten tweede besteden we onze aandacht ook aan de invloed van beroepservaringen en de controlevariabelen op onze afhankelijke variabele. Deze strategie geldt voor alle afhankelijke variabelen, dus ook voor waarden ten opzichte van de zoon, waarden ten opzichte van zichzelf en de intellectualiteit van de vrije tijd.

In model 3 (zie tabel 54) gaan we de relatie tussen SES en waarden na, waarbij gecontroleerd wordt voor het effect van routine, complexiteit en supervisie. Model 1 (zie tabel 54) toont dus de invloed van SES op waarden, zonder controle voor routine, complexiteit en supervisie. In model 3 voegen we routine, complexiteit en supervisie toe aan het model. Dit heeft als gevolg dat de relatie tussen SES en het waarden van autonomie significant blijft, zelfs na toevoeging van de indicatoren. De drie indicatoren van occupational self-direction verliezen echter hun significantie en bovendien leveren ze geen significante bijdrage meer aan het model. Dit betekent dat de mate van routine, supervisie en complexiteit van de job het effect van SES op waarden niet voor een stuk kunnen verklaren, zoals bij Kohn en Schooler (1983) wel het geval was. Dit zou kunnen te wijten zijn aan de kleine steekproefomvang ($N = 132$). Indien we niet focussen op de significantie, kunnen we wél zeggen dat de effecten van routine en supervisie de verwachte richting uitgaan. Een volgende stap om eventueel significante resultaten voor de drie indicatoren te bekomen is het toepassen van backward elimination.

Dit is een techniek waarbij telkens het effect met de laagste significantie uit het model wordt verwijderd, tot we een ‘goed’ statistisch model bekomen. Aangezien routine de laagste significantie heeft, verwijderen we deze indicator als eerste uit de regressievergelijking. SES, supervisie en complexiteit blijven over en uit een volgende analyse blijkt dat complexiteit de laagste p-waarde heeft. Tot slot worden enkel SES en supervisie opgenomen in een model, maar het effect uitgaande van supervisie blijft niet-significant en levert bovendien nog altijd geen significante bijdrage aan dat model.

Tabel 54: meervoudige gemengde regressie van SES en occupational self-direction op waarden ten opzichte van de dochter

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Constante	-1,391***	0,204	-0,711	-0,0136	-1,190***
SES	0,261***	--	0,302***	--	0,234***
Routine	--	-0,269*	-0,0224	--	--
Complexiteit	--	0,148**	-0,0762	--	--
Supervisie	--	-0,0770*	-0,0443	--	--
Occupational self-direction	--	--	--	0,454***	0,0790

*** $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,01$, * $p \leq 0,05$

Een andere, zeer waarschijnlijke, verklaring voor de niet significante effecten is het voorkomen van multicollineariteit. Tussen SES en complexiteit (zie eerder) bedroeg de correlatiecoëfficiënt zelfs 0.79 ($p < 0,001$). De correlaties tussen SES en supervisie en routine - respectievelijk - 0,36 en -0,46 - zijn niet problematisch hoog, maar toch significant op het 0,01-niveau. De multicollineariteit tussen deze variabelen zorgt er vermoedelijk voor dat hun significantie verdwijnt indien ze samen met SES in een regressievergelijking worden gevoegd. We zouden ook in de plaats van de invloed van routine, supervisie en complexiteit, het effect van occupational self-direction op waarden kunnen nagaan. Dit zou echter weinig zin hebben aangezien de correlatie tussen occupational self-direction heel sterk is - namelijk 0,76 - én bovendien significant op het 0,01-niveau. Om deze vermoedens te bevestigen voeren we nog twee regressies uit. Uit model 4 (zie tabel 54) leiden we af dat occupational self-direction een significant effect uitoefent op het waarderen van autonomie. Indien we deze variabele toevoegen aan model 1 (zie model 5 tabel 54) verliest ook dit effect zijn significantie.

4.3.2.2 Andere beroepservaringen en waarden

Naast de achterliggende indicatoren van occupational self-direction en occupational self-direction, worden nu ook de effecten van zes minder centrale beroepservaringen op het waarderen van autonomie nagegaan. Ook hier voeren we in een eerste stap enkele eenvoudige lineaire regressies uit.

Tabel 55: enkelvoudige gemengde regressie van zes beroepservaringen op waarden ten opzichte van de dochter

	B
Jobdruk	-0,0761
Aantal uren werken	-0,00769
Positie organisatie	-0,012
Bureaucratie	0,197 ***
Werkonzekerheid	-0,158 ***
Inkomen	0,184 ***

*** $p \leq 0,001$

Uit tabel 55 leiden we af dat werkonzekerheid een significant negatief effect uitoefent op het waarderen van autonomie. Dus, hoe groter de werkonzekerheid, hoe kleiner de kans dat ouders self-direction zullen waarderen voor hun dochter. Er gaan ook twee significante, tevens positieve, effecten uit van bureaucratie en inkomen op self-direction. Hoe hoger de score op deze variabelen, hoe sterker men self-direction zal waarderen. Bureaucratie, werkonzekerheid en inkomen zijn tevens die variabelen die een significante bijdrage leveren aan het model. Jobdruk, aantal uren werken en positie in de organisatie oefenen geen significant effect uit op onze afhankelijke variabele. Deze bevindingen bevestigen de resultaten van de bivariate correlaties, maar zijn slechts een gedeeltelijke bevestiging van de effecten die we op basis van de theorie zouden verwachten. Van de niet significante effecten hadden we immers in navolging van Kohn en Schooler (1983) verwacht dat ze wél een invloed zouden hebben op de waarden die men belangrijk vindt voor de dochter.

In een tweede stap voeren we verscheidene meervoudige gemengde regressies uit. Vooraleer we de resultaten bespreken, willen we opmerken dat de variabele inkomen geen enkele keer werd opgenomen in deze regressies. De reden hiervoor is de hoge multicollineariteit van deze variabele met aantal uren werken ($r=0,56$) en met werkonzekerheid ($r=-,76$).

Tabel 56: meervoudige gemengde regressie van SES en de vijf beroepservaringen op waarden ten opzichte van de dochter

	Model 1	Model 6	Model 7	Model 8	Model 9	Model 10
Constate	-1,391**	0,867	0,818	-1,074	-0,630	-1,131***
SES	0,261***	--	--	0,269***	0,239***	0,257***
Jobdruk	--	-0,0307	--	0,0642	--	--
Aantal uren werken	--	-0,0184*	-0,0149 ~	-0,0165*	-0,0188*	-0,0170*
Positie in de organisatie	--	0,0665	--	-0,0517	--	--
Bureaucratie	--	0,175**	0,172**	0,101~	0,105~	0,104*
Werkonzekerheid	--	-0,139 **	-0,145**	-0,0543	-0,0492	--

*** $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,01$, * $p \leq 0,05$, ~ $p \leq 0,10$

Model 1 (zie tabel 56) is het reeds vertrouwde model, waarbij enkel SES als onafhankelijke variabele werd opgenomen. Model 6 (zie tabel 56) toont de effecten van de vijf beroepservaringen die in één blok werden toegevoegd aan het model. Zoals verwacht op basis van de resultaten in tabel 55 oefenen werkonzekerheid en bureaucratie respectievelijk een significante negatieve en positieve invloed uit op het waarderen van autonomie.

Er komt echter een significant effect bij, met name een weliswaar klein, doch significant negatief effect van aantal uren werken. Dit effect werd dus tot nu toe onderdrukt. Op basis van de theorie hadden we geen idee van de richting van dit effect. Uit deze analyses blijkt dus dat hoe meer uren men werkt, hoe minder men autonomie waardeert.

In model 7 (zie tabel 56) vindt u de overgebleven significante effecten na het toepassen van backward elimination. Respectievelijk werden jobdruk en positie in de organisatie weggelaten. Deze bewerking leidt ertoe dat de significantie van aantal uren werken daalt tot op het quasi-significant niveau. Vooraleer we de drie overgebleven beroepservaringen toevoegen aan model 1, gaan we in model 8 (zie tabel 56) na of de relatie tussen SES en het waarden blijft bestaan na controle voor alle vijf de beroepservaringen. Model 8 bevestigt de redenering van Kohn en Schooler (1983) dat het effect van SES, na controle voor deze beroepservaringen, blijft bestaan. Indien we model 7 vergelijken met model 9 (zie tabel 56) zien we dat de significantie van het effect van aantal uren is toegenomen, dit in tegenstelling tot de significanties van bureaucratie en werkonzekerheid. Het significant effect van de laatstgenoemde variabele is zelfs verdwenen. Tenslotte laten we in model 10 (zie tabel 56) de variabele werkonzekerheid weg, wat de significantie van bureaucratie weer doet toenemen. Indien we model 1 met model 10 vergelijken, stellen we vast dat model 10 tot nu toe het model is dat het best bij de data past. Uit de ‘type I test of fixed effects’ leiden we af dat aantal uren werken en bureaucratie, naast SES, een significante bijdrage leveren aan het model. De oorzaken van het feit dat niet alle beroepservaringen in model 10 significant zijn, ligt volgens mij aan de kleine steekproefomvang en aan het feit dat theoretisch gezien deze variabelen een minder sterke en zelfs niet-significante invloed hebben op de waarden, zelfs bij Kohn & Schooler (1983). Multicollineariteit biedt hier geen soelaas, aangezien – met uitzondering van inkomen – geen enkele beroepservaring heel sterk is gecorreleerd met SES.

4.3.2.3 Controlevariabelen en waarden

Tenslotte rest ons nog de relatie tussen SES, aantal uren werken, bureaucratie en waarden ten opzichte van de dochter te controleren voor leeftijd, religie, geslacht van de respondent en de invloed van de partner. Maar eerst gaan we na welke invloed deze controlevariabelen op de waarden ten opzichte van de dochter hebben, vooraleer ze bij model 10 (zie tabel 56) worden gevoegd. We merken hierbij op dat we occupational self-direction van de partner in de plaats van de indicatoren supervisie, routine en complexiteit invoeren. De enkelvoudige gemengde regressies (zie tabel 57) tonen aan dat alle controlevariabelen – met uitzondering van religie – een significante invloed uitoefenen op het waarden van self-direction voor de dochter. Religie is tevens de enige variabele die geen significante bijdrage levert aan het model. Voor de dummyvariabelen bekomen we een regressiecoëfficiënt voor de categorie met code 0 – voor religie zijn dit de gelovigen en voor geslacht zijn dit de vrouwen. Voor geslacht zien we dat er verschillen tussen mannen en vrouwen bestaan want vrouwen waarden autonomie significant meer dan mannen. Dit is ook wat Xiao (1999, 2000) vaststelde. Het effect van leeftijd betekent dat hoe ouder men is, hoe sterker men autonomie waardeert. Op basis van de literatuur hadden we geen idee over de richting van het effect. Belangrijk is ook de duidelijk invloed van de beroepservaringen van de partner!

Hoe meer de partner autonomie kan uitoefenen in zijn job, hoe meer de respondent autonomie een belangrijke waarde vindt voor de dochter.

Tabel 57: enkelvoudige gemengde regressie van de controlevariabelen op waarden ten opzichte van de dochter

	B
Leeftijd	0,0768***
Religie (=0)	-0,0856
Geslacht (=0)	0,376*
Occupational self-direction partner	0,225**

*** $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,01$, * $p \leq 0,05$

In een tweede stap werpen we een blik op de meervoudige gemengde regressies. Indien we de controlevariabelen in één blok toevoegen aan het model (zie model 11 in tabel 58), blijkt dat, in vergelijking tot tabel 57, de significantie van het effect van de mate van autonomie van de job van de partner is verminderd; suppressie dus.

Tabel 58: meervoudige gemengde regressie van SES en de controlevariabelen op waarden ten opzichte van de dochter

	Model 11	Model 12	Model 13	Model 14	Model 15
Constante	-3,471***	-3,549***	-3,691***	-3,565***	-4,132***
SES	--	--	0,221***	0,213***	0,220***
Leeftijd	0,0869***	0,0869***	0,0648***	0,0552**	0,0722***
Religie (gelovigen)	-0,107	--	-0,112	--	--
Geslacht (vrouwen)	0,550**	0,538**	0,649**	0,391*	0,485***
Occupational self-direction partner	0,147~	0,147~	0,0954	0,129~	--
Aantal uren werken	--	--	--	-0,000598	--
Bureaucratie	--	--	--	0,0643	--

*** $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,01$, * $p \leq 0,05$, ~ $p \leq 0,10$

Via de procedure van backward elimination laten we in model 12 (zie tabel 58) religie weg. Dit verandert niets aan de significantie van de partnervariabele. Model 13 (zie tabel 58) bevestigt de vaststelling van Kohn en Schooler (1983) dat de relatie tussen SES en ouderlijke waarden opgaat, zelfs na controle voor leeftijd, geslacht, religie en de partnervariabele. In model 14 (zie tabel 58) voegen we leeftijd, geslacht en occupational self-direction van de partner toe aan het tot nu toe best fittende model, met name model 10 (zie tabel 56). Dit leidt ertoe dat aantal uren werken en bureaucratie hun significantie verliezen. Met behulp van backward elimination laten we achtereenvolgens aantal uren werken, bureaucratie en de partnervariabele weg. Net zoals Spade (1991) vond, oefenen de beroepservaringen van de partner dus geen invloed uit op het waarderen van autonomie voor de dochter. De resterende effecten vindt u in model 15 (zie tabel 58). Net als in model 10, leveren alle variabelen een significante bijdrage aan het model. Zowel model 10 als model 15 passen dus goed bij onze data. Om na te gaan welk model het beste model is, werpen we een blik op de -2 loglikelihood. Deze bedraagt 331,175 voor model 10 en 326,552 voor model 15. Model 15 heeft de laagste loglikelihood – hoe lager de loglikelihood, hoe beter – en wordt dus het best fittende model.

In een poging het significant effect van leeftijd te verklaren, hebben we in een volgend model (niet in tabel) een interactie-effect tussen leeftijd en geslacht opgenomen. Dit heeft als gevolg dat leeftijd significant blijft en het interactie-effect is niet significant. Dergelijk interactie-effect toevoegen aan het model heeft dus geen zin. Om zoals Xiao (1999, 2000) te testen of het effect van geslacht verschilt naar sociale klasse werd eveneens een interactie-effect tussen SES en geslacht opgenomen (niet in tabel). Ook hier vinden we geen significant effect voor de interactie-term.

4.3.2.4 Invloed van de waarden van de partner op het waarden van autonomie voor de dochter

Tenslotte voeren we nog enkele gemengde regressies uit om de invloed van de waarden van de partner na te gaan op het waarden van autonomie van de dochter. Zonder te controleren voor andere variabelen oefenen de waarden van de partner een significant positief effect uit op het waarden van autonomie (zie model 16 in tabel 59). Dit betekent dat indien de ene partner autonomie sterk waardeert voor de dochter, de andere partner autonomie eveneens een belangrijke waarde vindt voor de dochter. Deze bevinding komt voor een stuk overeen met deze van Kohn en Slomczynski (1990). Indien we deze partnervariabele toevoegen aan model 15 (zie tabel 58) zien we dat de -2 loglikelihood daalt van 326,552 naar 306,816, wat betekent dat model 17 (zie tabel 59) het beste bij de data past.

Tabel 59: gemengde regressie van de waarden van de partner op waarden ten opzichte van de dochter

	Model 16	Model 17
Constante	-0,0473	-3,0358***
SES	--	0,180***
Leeftijd	--	0,0480**
Geslacht (vrouwen)	--	0,574***
Waarden partner (self-direction)	0,479***	0,358***

*** $p \leq 0,001$

4.3.2.5 SES, opleiding en waarden

Er rest ons nu enkel nog na te gaan welke variabele, namelijk SES of opleiding, de sterkste invloed heeft op de waarden ten opzichte van de dochter. Hiervoor werpen we een blik op de partiële correlaties. Hieruit blijkt dat SES de sterkste invloed uitoefent op de waarden. De correlaties zijn echter niet significant, dit is te wijten aan de hoge multicollineariteit tussen SES en opleiding ($r=0,73$).

Tabel 60: partiële bivariate correlaties voor waarden ten opzichte van de dochter

	Waarden dochter
SES (controleren voor opleiding)	0,258
Opleiding (controleren voor SES)	0,150

4.3.3 Waarden ten opzichte van de zoon

4.3.3.1 SES, occupational self-direction en waarden

In een eerste stap voeren we enkele eenvoudige regressie-analyses uit. We gaan namelijk na welke invloed SES en de achterliggende indicatoren van het concept occupational self-direction, met name routine, complexiteit en supervisie, op de waarden ten opzichte van de zoon hebben. Het gaat dus om de invloed van elk van deze variabelen, zonder te controleren voor andere variabelen. SES (zie model 1 in tabel 61) en complexiteit oefenen, zoals verwacht op basis van de bivariate correlaties respectievelijk volgend significant positief effect uit op het waarderen van self-direction voor de zoon: $B = 0,317$ en $p = 0,000$; $B = 0,0212$ en $p = 0,000$. Hoe hoger de score op SES en complexiteit van de job, hoe meer de respondenten autonomie een belangrijke waarde vinden voor hun zonen. Het omgekeerde geldt voor de mate van routine en supervisie in de job. De ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten voor deze indicatoren bedragen respectievelijk $-0,372$ ($p = 0,004$) en $-0,154$ ($p = 0,001$).

In model 2 (zie tabel 61) worden routine, complexiteit en supervisie gezamenlijk afgezet ten opzichte van de waarden ten opzichte van de zoon. Uit de tabel kunnen we afleiden dat de significantie van routine daalt tot op het quasi-significant niveau. Uit de 'type I test of fixed effects' blijkt wel dat deze indicatoren alledrie een significante bijdrage leveren aan het model. In model 3 (zie tabel 61) gaan we de relatie tussen SES en waarden na, waarbij gecontroleerd wordt voor het effect van routine, complexiteit en supervisie. De mate van routine oefent nu geen effect meer uit op het waarderen van self-direction en ook de significantie van de mate van supervisie en complexiteit van de job is gedaald. In tegenstelling tot de bevindingen van Kohn en Schooler (1983) kunnen deze beroepservaringen het effect van SES op waarden niet verklaren. Hoewel de ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënt van routine de 'slechtste' significantie heeft, laten we in de backward elimination toch eerst de indicator complexiteit weg. Eerder stelden we immers vast dat er een hoge multicollineariteit bestaat met SES ($r = 0,79$). Vervolgens laten we de indicator routine weg om zo model 4 (zie tabel 61) te bekomen. Dit is tot nu toe het beste model, met een -2 loglikelihood van 270,500. Dit model leert ons dat de mate van supervisie wél een stuk van de relatie tussen SES en waarden kan verklaren, wat nu wel in overeenstemming is met de bevindingen van Kohn en Schooler (1983).

Tabel 61: meervoudige gemengde regressie van SES en occupational self-direction op waarden ten opzichte van de zoon

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Constante	1,567***	0,383	-0,496	-0,793~
SES	0,317***	--	0,402***	0,302**
Routine	--	-0,232~	-0,0694	--
Complexiteit	--	0,175***	-0,132~	--
Supervisie	--	-0,109*	-0,0746~	-0,0802*

*** $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,01$, * $p \leq 0,05$, ~ $p \leq 0,10$

4.3.3.2 Andere beroepservaringen en waarden

Naast de achterliggende indicatoren van occupational self-direction en occupational self-direction zelf, worden nu ook de effecten van zes minder centrale beroepservaringen op het waarden van autonomie nagegaan. Ook hier voeren we in een eerste stap enkele eenvoudige lineaire regressies uit. Aangezien de bevindingen uit tabel 62 gelijkaardig zijn aan de resultaten van de bivariate correlaties, kunnen we hier snel over gaan. Jobdruk en werkonzekerheid oefenen een significant negatief effect uit op het waarden van autonomie en inkomen een significant positief effect. We stappen dan ook direct over naar de resultaten van de meervoudige gemengde regressies waarbij we ook bij de zonen de variabele inkomen niet opnemen in de modellen.

Tabel 62: enkelvoudige gemengde regressie van zes beroepservaringen op waarden ten opzichte van de zoon

	B
Jobdruk	-0,0938*
Aantal uren werken	-0,00572
Positie organisatie	-0,0263
Bureaucratie	0,118~
Werkonzekerheid	-0,129**
Inkomen	0,186**

** $p \leq 0,01$, * $p \leq 0,05$, ~ $p \leq 0,10$

Uit tabel 63 leiden we af dat indien we de vijf beroepservaringen in één blok toevoegen (zie model 5), het significant effect van jobdruk bijna verdwenen is. Bovendien leveren enkel jobdruk en werkonzekerheid een significante bijdrage aan het model. Aan de hand van backward elimination laten we achtereenvolgens positie in de organisatie, uren werken, bureaucratie en jobdruk weg. Zo bekomen we model 6 waarin enkel werkonzekerheid werd opgenomen. Op basis van model 7 stemmen we, net als Kohn en Schooler (1983), in met het feit dat de relatie tussen SES en waarden behouden blijft, na controle voor de vijf beroepservaringen. Model 8 bouwt verder op model 4 door naast supervisie, ook werkonzekerheid aan het model toe te voegen. Aangezien we uit de 'type I test of fixed effects' kunnen afleiden dat werkonzekerheid geen significante bijdrage levert aan het model, laten we deze variabele weg; dit brengt ons weer bij model 4.

Tabel 63: meervoudige gemengde regressie van SES en de vijf beroepservaringen op waarden ten opzichte van de zoon

	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7	Model 8
Constante	-0,793~	1,543~	0,967**	-0,661	-1,0347~
SES	0,302**	--	--	0,328***	0,314***
Jobdruk	--	-0,0905~	--	-0,0160	--
Aantal uren werken	--	-0,00675	--	-0,00502	--
Positie in de organisatie	--	-0,0409	--	-0,142~	--
Bureaucratie	--	0,0653	--	0,0102	--
Werkonzekerheid	--	-0,114*	-0,129**	-0,0456	0,0357
Supervisie	-0,0802*	--	--	--	-0,0877*

*** $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,01$, * $p \leq 0,05$, ~ $p \leq 0,10$

4.3.3.3 Controlevariabelen en waarden

Dan rest ons ook nog de relatie tussen de waarden ten opzichte van de zoon te controleren voor leeftijd, religie, geslacht van de respondent en de invloed van de partner. Maar eerst werpen we een blik op tabel 64 waarin de richting en significantie van de B's de resultaten van de bivariate correlaties (zie eerder) bevestigen. Er gaat een negatief effect uit van religie, wat betekent dat de gelovigen autonomie minder belangrijk vinden voor hun zoon dan de ongelovigen. Ook de beroepservaringen van de partner oefenen een significante invloed uit op het waarderen van autonomie voor de zoon. Hoe meer de partner van de respondent zelfstandig kan werken in zijn of haar job, hoe meer de andere partner self-direction waardeert voor de zoon.

Tabel 64: enkelvoudige gemengde regressie van de controlevariabelen op waarden ten opzichte van de zoon

	B
Leeftijd	0,0223
Religie (=0)	-0,463*
Geslacht (=0)	0,200
Occupational self-direction partner	0,397***

*** $p \leq 0,001$, * $p \leq 0,05$

In een tweede stap bekijken we de meervoudige gemengde regressies van naderbij. Indien we de controlevariabelen één blok stoppen (model 9 in tabel 65), zien we dat het effect van geslacht quasi-significant wordt. Via backward elimination laten we eerst leeftijd weg en dan geslacht. Zo bekomen we model 10 (zie tabel 65) waarbij de beroepservaringen van de partner -indien deze gekenmerkt worden door veel autonomie- ertoe leiden dat de andere partner autonomie een belangrijke waarde vindt voor de dochter. Verder gaat er ook een marginaal significant effect uit van religie. Als tussendoortje stellen we in model 11 vast dat de relatie tussen SES en waarden ten opzichte van de zoon blijft opgaan na controle voor leeftijd, geslacht, religie en de beroepservaringen van de partner. In model 12 (zie tabel 65) voegen we occupational self-direction van de partner en religie toe aan model 8 (zie tabel 63). Religie levert nu geen significante bijdrage meer aan het model en we gooien deze variabele dan ook uit het model. Zo komen we aan bij model 13, waarvan de -2 loglikelihood 255,081 bedraagt.

Tabel 65: meervoudige gemengde regressie van SES en de controlevariabelen op waarden ten opzichte van de zoon

	Model 9	Model 10	Model 11	Model 12	Model 13
Constante	-0,833	0,463*	-2,348***	-0,437	-0,606
SES	--	--	0,292***	0,270***	0,275***
Leeftijd	0,0304	--	0,0281~	--	--
Religie (gelovigen)	-0,424*	-0,396~	-0,314~	-0,212	--
Geslacht (vrouwen)	0,340~	--	0,325*	--	--
Occupational self-direction partner	0,387***	0,386***	0,202*	0,198*	0,200*
Supervisie	--	--	--	-0,0825*	-0,0853*

*** $p \leq 0,001$, * $p \leq 0,05$, ~ $p \leq 0,10$

4.3.3.4 Invloed van de waarden van de partner op het waarderen van autonomie voor de zoon

De enkelvoudige regressie (zie model 14 in tabel 66) wijst uit dat de waarden die de partner belangrijk vindt voor de zoon een invloed hebben op de waarden die de andere partner belangrijk vindt voor de zoon. Dus hoe meer de ene partner autonomie waardeert, hoe groter de kans dat de andere partner deze waarde ook belangrijk voor de zoon. Indien we deze variabele toevoegen aan model 13 (zie tabel 65), blijven de waarden van de partner een invloed uitoefenen op de waarden die men belangrijk vindt voor de zoon. Dit betekent dat wat Spade (1991) niet kon aantonen, hier wél wordt bevestigd. Bovendien stellen we op basis van een vergelijking van de -2 loglikelihood vast dat model 15 een lagere waarde, namelijk 253,733, heeft dan model 13. In principe is model 15 dus een beter model dan model 13. Dit leidt er echter toe dat de beroepservaringen van de partner geen significante invloed meer uitoefenen op de waarden die men belangrijk vindt voor de zoon.

Tabel 66: gemengde regressie van de waarden van de partner op waarden ten opzichte van de zoon

	Model 14	Model 15
Constante	0,0510	-0,666
SES	--	0,258***
Occupational self-direction partner	--	0,109
Supervisie	--	-0,0703~
Waarden partner (self-direction)	0,455***	0,192*

*** $p \leq 0,001$, * $p \leq 0,05$, ~ $p \leq 0,10$

4.3.3.5 SES, opleiding en waarden

Er rest ons nu enkel nog na te gaan welke variabele, namelijk SES of opleiding, de sterkste invloed heeft op de waarden ten opzichte van de zoon. Hiervoor werpen we een blik op de partiële correlaties. Hieruit blijkt dat SES de sterkste invloed uitoefent op de waarden. De correlaties zijn echter niet significant, dit is te wijten aan de hoge multicollineariteit tussen SES en opleiding ($r=0,73$). Tot zover de resultaten aangaande ouderlijke waarden.

Tabel 67: partiële bivariate correlaties voor waarden ten opzichte van de zoon

	Waarden zoon
SES (controleren voor opleiding)	0,345
Opleiding (controleren voor SES)	0,175

4.3.4 Waarden ten opzichte van zichzelf

4.3.4.1 SES, occupational self-direction en waarden

In een eerste stap voeren we enkele eenvoudige regressie-analyses uit. We gaan namelijk na welke invloed SES en de achterliggende indicatoren van het concept occupational self-direction, met name routine, complexiteit en supervisie, op de waarden ten opzichte van zichzelf hebben.

Het gaat dus om de invloed van elk van deze variabelen, zonder te controleren voor andere variabelen. Aangaande SES ($B= 0,200$ en $p=0,000$), blijkt dat de richting van het verband positief is (zie model 1 in tabel 68). Dit betekent dat, hoe hoger de sociale klasse waartoe men behoort, hoe meer men autonomie een belangrijke waarde vindt voor zichzelf. Het waarderen van self-direction neemt immers met 0,200 toe bij toename van SES met één categorie. Ook bij de variabele complexiteit is de richting van het verband positief ($B= 0,124$ en $p=0,002$). Hoe hoger de complexiteit van de job, hoe meer men self-direction een belangrijke waarde vindt voor de zichzelf. De mate van supervisie en routine oefenen beiden een negatief effect uit op het waarderen van self-direction, respectievelijk $B = -0,135$ en $p=0,000$ en $B= -0,390$ en $p= 0,000$.

Indien we overstappen naar de resultaten van de meervoudige gemengde regressies, blijkt uit de ‘type I test of fixed effects’ van model 2 (zie tabel 68) dat de mate van routine, supervisie en complexiteit alledrie een significante bijdrage leveren aan het model. Bovendien zien we dat het effect van routine en complexiteit significant zijn op het 0,05-niveau en dat van supervisie zelfs op het 0,01-niveau. We hoeven de backward elimination techniek dus niet toe te passen. In model 3 (zie tabel 68) is het de bedoeling dat we de relatie tussen SES en de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf gaan controleren voor de drie indicatoren van occupational self-direction. De mate van routine en complexiteit voegen echter geen verklaringkracht tot aan dit model en met behulp van backward elimination laten we achtereenvolgens de mate van routine en de mate van complexiteit van de job weg. Dit brengt ons bij model 4 (zie tabel 68). Op basis van dit model kunnen we concluderen dat de bevindingen van Kohn en Schooler (1983) hier gedeeltelijk worden bevestigd. De relatie tussen SES en waarden kan voor een stuk verklaard worden door de mate van supervisie in de job, maar dus niet door de mate van routine en complexiteit van de job. De -2 loglikelihood van dit model bedraagt 492,028.

Tabel 68: meervoudige gemengde regressie van SES en occupational self-direction op waarden ten opzichte van zichzelf

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Constante	-1,0252***	0,647	0,0911	-0,255
SES	0,200***	--	0,216***	0,168***
Routine	--	-0,233*	-0,111	--
Complexiteit	--	0,0807*	-0,0843	--
Supervisie	--	-0,0972**	-0,0739*	-0,0815*

*** $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,01$, * $p \leq 0,05$

4.3.4.2 Andere beroepservaringen en waarden

Nu we weten dat de relatie tussen SES en waarden voor een stuk kan verklaard worden door de mate van supervisie, is het interessant om na te gaan of we dergelijke bevinding ook bij de andere beroepservaringen kunnen doen. Naast de achterliggende indicatoren van occupational self-direction en occupational self-direction zelf, worden nu ook de effecten van zes minder centrale beroepservaringen op het waarderen van autonomie nagegaan.

Ook hier voeren we in een eerste stap enkele eenvoudige lineaire regressies uit, waarvan de effecten (zie tabel 69) gelijkaardig zijn aan de resultaten van de bivariate correlaties (zie eerder).

Tabel 69 : enkelvoudige gemengde regressie van zes beroepservaringen op waarden ten opzichte van zichzelf

	B
Jobdruk	-0,0446
Aantal uren werken	0,0281***
Positie organisatie	0,123*
Bureaucratie	0,0196
Werkonzekerheid	-0,0973**
Inkomen	0,186***

*** $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,01$, * $p \leq 0,05$

Uit tabel 70 leiden we af dat indien we deze beroepservaringen, met uitzondering van de variabele inkomen, samen in een regressievergelijking stoppen (zie model 5), positie in de organisatie zijn significantie verliest.

Tabel 70: meervoudige gemengde regressie van SES en de vijf beroepservaringen op waarden ten opzichte van zichzelf

	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7	Model 8	Model 9
Constante	-0,255	-0,331	-0,305	-1,802**	-0,710	-0,957*
SES	0,168***	--	--	0,220***	0,160***	0,168***
Jobdruk	--	-0,0288	--	0,0307	--	--
Aantal uren werken	--	-0,0230**	0,0229**	0,0236**	0,0140~	0,0155*
Positie in de organisatie	--	0,0117	--	-0,0769	--	--
Bureaucratie	--	0,0215	--	-0,0347	--	--
Werkonzekerheid	--	-0,0711~	-0,0839*	-0,00692	-0,0314	--
Supervisie	-0,0815*	--	--	--	-0,0573~	-0,0654*

*** $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,01$, * $p \leq 0,05$, ~ $p \leq 0,10$

Indien we backward elimination toepassen, laten we achtereenvolgens de variabelen positie in de organisatie, bureaucratie en jobdruk weg, zodat in model 6 (zie tabel 70) enkel de variabelen aantal uren werken en werkonzekerheid overblijven. Het effect uitgaande van aantal uren werken is positief, wat betekent dat hoe meer uren men werkt, hoe meer men self-direction een belangrijke waarde vindt voor zichzelf. Omgekeerd geldt dat hoe hoger de respondent scoort op werkonzekerheid, hoe minder hij of zij autonomie waardeert. In model 7 (zie tabel 70) wordt ook hier weer aangetoond dat de relatie tussen SES en waarden voor zichzelf blijft bestaan, zelfs na controle voor jobdruk, aantal uren werken, positie in de organisatie, bureaucratie en werkonzekerheid. In model 8 (zie tabel 70) voegen we aantal uren werken en werkonzekerheid toe aan model 4, wat ertoe leidt dat het significant effect van werkonzekerheid verdwijnt. Backward elimination wijst dan ook uit dat deze variabele als eerste de regressievergelijking moet verlaten. Zo bekomen we model 9 (zie tabel 70), dat met een -2 loglikelihood van 490,437 het tot nu toe beste model is ter verklaring van de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf. Dit is een model waarbij er een negatief en positief effect uitgaat van respectievelijk supervisie en aantal uren werken.

4.3.4.3 Controlevariabelen en waarden

Tenslotte rest ons nog de relatie tussen SES, aantal uren werken, bureaucratie en waarden ten opzichte van zichzelf te controleren voor leeftijd, religie, geslacht van de respondent en de invloed van de partner. Maar eerst gaan we na welke invloed deze controlevariabelen op de waarden ten opzichte van zichzelf hebben indien hun effect niet gecontroleerd wordt voor de invloed van andere variabelen. De enkelvoudige gemengde regressies (zie tabel 71) tonen aan dat enkel leeftijd een significant positief effect uitoefent op onze afhankelijke variabele. Dit betekent dat hoe ouder men is, hoe groter de kans is dat men autonomie een belangrijke waarde vindt voor zichzelf.

Tabel 71: enkelvoudige gemengde regressie van de controlevariabelen op waarden ten opzichte van zichzelf

	B
Leeftijd	0,0364*
Religie (=0)	-0,152
Geslacht (=0)	-0,157
Occupational self-direction partner	0,104

* $p \leq 0,05$

In een tweede stap werpen we een blik op de meervoudige gemengde regressies. Indien we de controlevariabelen in één blok toevoegen aan het model (zie model 11 in tabel 72), blijkt dat in vergelijking tot tabel 71, het significante effect van leeftijd veranderd is in een quasi-significant effect.

Tabel 72: meervoudige gemengde regressie van SES en de controlevariabelen op waarden ten opzichte van zichzelf

	Model 11	Model 12	Model 13	Model 14
Constante	-1,0526	-1,361*	-1,633*	-1,543*
SES	--	--	0,192***	0,163***
Leeftijd	0,0305~	0,0364*	0,198	0,0168
Religie (gelovigen)	-0,114	--	-0,0876	--
Geslacht (vrouwen)	0,0748	--	-0,0947	--
Occupational self-direction partner	0,0993	--	0,0150	--
Aantal uren werken	--	--	--	0,0143~
Supervisie	--	--	--	-0,0625~

*** $p \leq 0,001$, * $p \leq 0,05$, ~ $p \leq 0,10$

Via de procedure van backward elimination komen we tot de vaststelling dat enkel leeftijd een significante invloed uitoefent op het waarden van autonomie voor zichzelf. Model 13 (zie tabel 72) toont ook voor waarden ten opzichte van zichzelf aan dat SES een impact blijft hebben op deze variabele, zelfs indien er gecontroleerd wordt voor geslacht, leeftijd, religie en de mate van occupational self-direction van het beroep van de partner. Dit is in overeenstemming met de resultaten van Kohn en Schooler (1983). De combinatie van model 9 (zie tabel 70) en model 12 brengt ons bij model 14 (zie tabel 72).

Leeftijd oefent nu echter geen significant effect meer uit op de waarden en moet uit het model worden verwijderd, wat ons weer bij model 9 brengt als model dat het beste de data fit.

4.3.4.4 Invloed van de waarden van de partner op het waarderen van autonomie voor zichzelf

Net zoals Kohn en Slomczynski (1990) zijn we benieuwd naar de mogelijke invloed van de waarden van de partner op het waarderen van autonomie voor zichzelf. Een enkelvoudige regressie van de waarden die de partner belangrijk vindt voor zichzelf op de afhankelijke variabele (niet in tabel) wijst echter uit dat deze variabele geen significante invloed uitoefent. Indien deze variabele bij model 14 wordt gevoegd, blijft het effect niet-significant. Ondanks de reeds aangetoonde invloed van de partner op de ouderlijke waarden, gaat deze stelling niet op voor de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf.

4.3.4.5 SES, opleiding en waarden

Vervolgens gaan we na welke variabele, namelijk SES of opleiding, de sterkste invloed heeft op de waarden ten opzichte van zichzelf. Hiervoor werpen we een blik op de partiële correlaties. Hieruit blijkt dat SES de sterkste invloed uitoefent op de waarden. De correlaties zijn echter niet significant, dit is te wijten aan de hoge multicollineariteit tussen SES en opleiding ($r=0,73$).

Tabel 73: partiële bivariate correlaties voor waarden ten opzichte zichzelf

	Waarden zichzelf
SES (controleren voor opleiding)	0,232
Opleiding (controleren voor SES)	0,049

4.3.4.6 Invloed van waarden ten opzichte van zichzelf op ouderlijke waarden en vice versa

Toen we van start gingen met de bespreking van de bivariate correlaties, konden we reeds vaststellen dat de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf significant gecorreleerd waren met de waarden die men belangrijk vindt voor de kinderen. Nu komt het erop aan om de causaliteit te toetsen. Is het zo, zoals Kohn en Schooler (1983) beweerden, dat de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf een invloed uitoefenen op de waarden die men belangrijk vindt voor de kinderen of moeten we deze relatie omkeren? Op basis van de B's, berekenen we de gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten zodat we de parameterschattingen kunnen vergelijken. Voor de dochters kunnen we stellen dat de causaliteit van de waarden ten opzichte van zichzelf naar ouderlijke waarden gaat. Voor zonen gaat deze redenering niet op en hebben de ouderlijke waarden een grotere invloed op de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf, dan omgekeerd het geval is.

Tabel 74: causaliteit waarden ten opzichte van zichzelf en ouderlijke waarden

	B	bèta
--	---	------

Waarden zichzelf → waarden zoon	0,325***	0,322***
Waarden zichzelf → waarden dochter	0,307***	0,309***
Waarden zoon → waarden zichzelf	0,334***	0,347***
Waarden dochter → waarden zichzelf	0,298***	0,296***

*** $p \leq 0,001$

4.3.5 Intellectualiteit van de vrije tijd

4.3.5.1 Occupational self-direction en intellectualiteit van de vrije tijd

In een eerste stap voeren we enkele eenvoudige regressie-analyses uit. We gaan namelijk na welke invloed SES en de achterliggende indicatoren van het concept occupational self-direction, met name routine, complexiteit en supervisie, op de intellectualiteit van de vrije tijd hebben. Het gaat dus om de invloed van elk van deze variabelen, zonder te controleren voor andere variabelen. Wat SES betreft, ($B= 0,207$ en $p=0,000$) blijkt dat de richting van het verband positief is. Dit betekent dat, hoe hoger de sociale klasse waartoe men behoort, hoe hoger de score op de intellectualiteit van de vrije tijd zal zijn. Ook bij de variabele complexiteit is de richting van het verband positief ($B= 0,148$ en $p=0,000$). Hoe hoger de complexiteit van de job, hoe hoger de score op de intellectualiteit van de vrije tijd. De mate van supervisie en routine oefenen beiden een negatief effect uit de afhankelijke variabele, respectievelijk $B = -0,0997$ en $p=0,003$ en $B= -0,363$ en $p= 0,000$.

Indien we een blik werpen op de meervoudige gemengde regressies, zien we dat in model 2 (zie tabel 75) de mate van supervisie geen significante invloed uitoefent op de vrije tijd. Bovendien leidt het toevoegen van deze variabele niet tot een significante verbetering van het model. De backward elimination suggereert ons dan ook deze variabele uit het model te verwijderen; zo bekomen we model 3 (zie tabel 75). In model 4 (zie tabel 75) wordt er weer eens bevestigd dat de relatie tussen SES en vrije tijd behouden blijft zelfs na controle voor de drie centrale beroepservaringen. Deze bevinding is iets dat Kohn en Schooler (1983) niet zijn nagegaan. Sociale klassen blijken dus wel degelijk te verschillen in de mate waarin ze complexe activiteiten beoefenen in hun vrije tijd. Indien we weer backward elimination toepassen, komen we uiteindelijk weer terecht bij model 1.

Tabel 75: meervoudige gemengde regressie van SES en occupational self-direction op de intellectualiteit van de vrije tijd

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Constante	-1,0566***	0,127	-0,210	-0,421
SES	0,207***	--	--	0,215**
Routine	--	-0,226*	-0,274**	-0,106
Complexiteit	--	0,117**	0,114**	-0,0479
Supervisie	--	-0,0555	--	0,0324

*** $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,01$, * $p \leq 0,05$

4.3.5.2 Andere beroepservaringen en de intellectualiteit van de vrije tijd

Naast de achterliggende indicatoren van occupational self-direction en occupational self-direction, worden nu ook de effecten van zes minder centrale beroepservaringen op het waarden van autonomie nagegaan. Ook hier voeren we in een eerste stap enkele eenvoudige lineaire regressies uit. Zoals verwacht op basis van de bivariate correlaties, vinden we veel significante effecten.

Tabel 76 : enkelvoudige gemengde regressie van zes beroepservaringen op de intellectualiteit van de vrije tijd

	B
Jobdruk	-0,0746*
Aantal uren werken	0,0200**
Positie organisatie	0,103~
Bureaucratie	0,0474
Werkonzekerheid	-0,153***
Inkomen	0,261***

*** $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,01$, * $p \leq 0,05$, ~ $p \leq 0,10$

Indien we overstappen naar de resultaten van de meervoudige gemengde regressies, zien we in model 5 (tabel 77) dat werkonzekerheid en jobdruk beiden een negatief effect uitoefenen op de intellectualiteit van de vrije tijd, maar de significantie van jobdruk situeert zich op een marginaal niveau. Een negatieve invloed betekent dat hoe groter de werkonzekerheid en de jobdruk is, hoe minder men in zijn of haar vrije tijd complexe activiteiten zal uitoefenen. Door middel van de backward elimination techniek bekomen we model 6 (zie tabel 77), waar we nu ook een quasi-significant effect van aantal uren werken bespeuren. Model 7 (zie tabel 77) behoeft ondertussen niet veel uitleg meer; hier stellen we vast dat de relatie tussen SES en de intellectualiteit van de vrije tijd opgaat, zelfs na controle voor de vijf beroepservaringen. Model 8 (zie tabel 77) combineert model 1 met model 6 en na het uitvoeren van backward elimination – waarbij we achtereenvolgens jobdruk en aantal uren werken weglaten – bekomen we model 9. Dit model heeft een -2 loglikelihood van 527,986.

Tabel 77: meervoudige gemengde regressie van SES en de vijf beroepservaringen op de intellectualiteit van de vrije tijd

	Model 1	Model 5	Model 6	Model 7	Model 8	Model 9
Constance	-1,0566***	0,654	0,837~	-0,562	-0,684	-0,372
SES	0,207***	--	--	0,181*	0,169***	0,177***
Jobdruk	--	-0,0675~	-0,0687~	-0,0184	-0,0203	--
Aantal uren werken	--	0,0113	0,0120~	0,0119	0,0104	--
Positie in de organisatie	--	0,0272	--	-0,0460	--	--
Bureaucratie	--	0,0218	--	-0,0242	--	--
Werkonzekerheid	--	-0,121**	-0,126***	-0,0681~	-0,0664~	-0,0766*

*** $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,01$, * $p \leq 0,05$, ~ $p \leq 0,10$

4.3.5.3 Controlevariabelen en de intellectualiteit van de vrije tijd

Tenslotte gaan we de relatie tussen SES, werkonzekerheid en de intellectualiteit van de vrije tijd na. Maar eerst staan we even stil bij tabel 78, die ons de resultaten van de

eenvoudige regressies toont en dus de resultaten van de bivariate correlaties opfrist. We stelden eerder reeds vast dat alle controlevariabelen, met uitzondering van religie, een significante invloed uitoefenen op onze laatste afhankelijke variabele.

Tabel 78: enkelvoudige gemengde regressie van de controlevariabelen op de intellectualiteit van de vrije tijd

	B
Leeftijd	0,0470**
Religie (=0)	-0,219
Geslacht (=0)	-0,406**
Occupational self-direction partner	0,285***

*** $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,01$

In een tweede en tevens laatste stap werpen we een blik op de resultaten van de meervoudige gemengde regressies. Model 10 bewijst dat, indien de controlevariabelen gezamenlijk bij het model worden gevoegd, het effect van de beroepservaringen van de partner duidelijk zijn significantie verliest. Via de procedure van backward elimination laten we religie weg en verrassend genoeg heeft dit als gevolg dat de partnervariabele weer sterk significant wordt (zie model 11 in tabel 79). Model 12 (zie tabel 79) bevestigt de vaststelling van Kohn en Schooler (1983) dat de relatie tussen SES en ouderlijke waarden opgaat, zelfs na controle voor leeftijd, geslacht, religie en de partnervariabele. Model 13 is een combinatie van model 9 (zie tabel 77) en model 11 (zie tabel 79). Backward elimination laat ons toe eerst het meest niet-significante effect, met name dat van de variabele werkonzekerheid, weg te laten om vervolgens de variabele leeftijd uit het model te verwijderen. Zo bekomen we uiteindelijk model 14 (zie tabel 79) waarvan de -2 loglikelihood 489,484 bedraagt. Deze waarde is een betere waarde dan die van model 9 en zo wordt model 14 het beste model. In dit model heeft de partnervariabele een significante invloed, wat betekent dat hoe meer autonomie de partner kan uitoefenen in zijn of haar job, hoe groter de kans dat de andere partner deelneemt aan complexe vrijetijdsactiviteiten. Bovendien zien we hier ook een sterk negatief effect van geslacht, wat wil zeggen dat vrouwen lager scoren dan mannen op de intellectualiteit van de vrije tijd.

Tabel 79: meervoudige gemengde regressie van SES en de controlevariabelen op de intellectualiteit van de vrije tijd

	Model 10	Model 11	Model 12	Model 13	Model 14
Constante	-0,830	-0,933	-1,389*	-1,106	-0,672***
SES	--	--	0,175***	0,157***	0,182***
Leeftijd	0,0304~	0,307~	0,0213	0,0227	--

Religie (gelovigen)	-0,125	--	-0,0980	--	--
Geslacht (vrouwen)	-0,403*	-0,417**	-0,423**	-0,344*	-0,489***
Occupational self-direction partner	0,293	0,293***	0,216**	0,224***	0,220***
Werkonzekerheid	--	--	--	-0,0504	--

*** $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,01$, * $p \leq 0,05$

4.3.5.4 Invloed van de intellectuele van de vrije tijd van de partner op de intellectuele van de vrije tijd van de andere partner

Ook bij deze laatste afhankelijke variabele gaan we de invloed van de vrije tijd van de partner op deze van de andere partner na. Uit een eenvoudige gemengde regressie blijkt dat de vrije tijd van de partner een matig en tevens positief effect uitoefent op onze afhankelijke variabele; de B bedraagt 0,343 en is significant op het 0,001-niveau. Indien we deze variabele toevoegen aan het tot nu toe best passende model – model 14 (zie tabel 79) dus – zien we het volgende:

Tabel 80: meervoudige gemengde regressie van de intellectuele van de vrije tijd van de partner op de intellectuele van de vrije tijd van de andere partner

	Model 15
Constante	-0,476*
SES	0,154***
Leeftijd	--
Religie (gelovigen)	--
Geslacht (vrouwen)	-0,576***
Occupational self-direction partner	0,138*
Intellectuele vrije tijd partner	0,281***

*** $p \leq 0,001$, * $p \leq 0,05$

De -2 loglikelihood van model 15 (zie tabel 80) bedraagt 475,782 en dit toont aan dat dit model beter bij de data past dan model 14. Beide partnervariabelen oefenen dus een invloed uit op de intellectuele van de vrije tijd, waarmee dan ook een bijdrage werd geleverd aan het onderzoek naar de invloed van het gezin op de vrije tijd.

5 DISCUSSIE EN BESLUIT

5.1 Discussie

Nu we de analyses achter de rug hebben, proberen we in dit vijfde deel van de scriptie een antwoord te formuleren op de onderzoeksvragen. Bovendien worden de resultaten van de

verscheidene analyses gekoppeld aan de theorie, waardoor we kunnen nagaan in welke mate onze bevindingen in lijn liggen met de resultaten van vorig onderzoek. We bespreken eerst de vier afhankelijke variabelen afzonderlijk om uiteindelijk enkele algemene bedenkingen omtrent dit onderzoek te formuleren. Hierbij hebben we ook aandacht voor de beperkingen en voordelen van het gevoerde onderzoek.

Na het uitvoeren van enkele bivariate analyses kwamen we tot de vaststelling dat ouders ongeveer dezelfde waarden belangrijk vinden voor hun zoon als voor hun dochter. Ondanks deze bevinding, liet de dataset niet toe de gegevens voor zonen en dochters gezamenlijk te analyseren. Deze beperking is ontstaan door de manier van dataverzameling.

Verder stelden we ons de vraag of er zich inderdaad een verschuiving in ouderlijke waarden heeft voorgedaan, zoals Wright en Wright (1976) en Demo (1992) beweerden. Alhoewel deze vraagstelling eerder een onderzoeksvraag is die longitudinaal onderzoek vereist, probeerden we in de univariate analyses toch een glimp van het antwoord op deze onderzoeksvraag op te vangen. Onze rangorde bleek sterke gelijkenissen te vertonen met de rangorde anno 1973 van Wright en Wright (1976). In vergelijking tot 1973, heeft de waarde eerlijkheid in 2004-2005 haar eerste plaats moeten afstaan aan de waarde gezond verstand. Goede manieren steeg ook sterk, terwijl bezorgd zijn om anderen, gehoorzamen en interesse in hoe en waarom dingen gebeuren aan waardering hebben ingeboet. De waarden die onderaan de top dertien bengelden zijn dezelfde gebleven. Ouders blijken dus anno 2004-2005 wel degelijk die waarden belangrijk te vinden die autonomie of self-direction weerspiegelen.

Aangaande de invloed van SES op ouderlijke waarden werd wat in de bivariate analyses reeds aan de oppervlakte kwam na het uitvoeren van verscheidene gemengde regressie bevestigd. SES bleek voor dochters en zonen respectievelijk volgend effect uit te oefenen: 0,261 en 0,317. Beide effecten waren matig sterk, positief en bovendien statistisch significant op het 0,001-niveau. Dit betekent dat ouders van hogere sociale klassen het inderdaad belangrijk vinden dat hun kinderen zelfcontrole hebben, verantwoordelijk zijn en dus hun plan kunnen trekken. Ouders uit lagere sociale klassen daarentegen vinden het eerder belangrijk dat hun kinderen onder andere gehoorzamen en net en proper zijn. Deze bevindingen golden zowel voor de dochters als voor de zonen en stemmen overeen met de bevindingen van Kohn en Schooler (1983). Verder konden we net als Kohn en Schooler (1983) aantonen dat de beroepservaringen van ouders uit hogere sociale klassen gekenmerkt worden door weinig supervisie, afwisseling en complexe taken. Vervolgens gingen we na in welke mate de drie centrale beroepservaringen, met name de mate van supervisie, routine en complexiteit van de job van de ouder, die de mate van occupational self-direction van de job weerspiegelen, deze relatie tussen SES en ouderlijke waarden kon verklaren. Bij de dochters bleek dit niet het geval te zijn.

Indien de mate van routine, supervisie en complexiteit niet samen met SES in één model werden gestopt, bleken deze indicatoren wel een invloed uit te oefenen op het waarderen van autonomie voor de dochter. Routine en supervisie oefenden een negatief effect uit, wat betekent dat hoe meer men gesuperviseerd wordt bij het uitvoeren van zijn job en hoe meer men geplaagd wordt door routine, hoe minder ouders autonomie een belangrijke waarde vinden voor hun dochter. Omgekeerd gold dat, hoe hoger de complexiteit van de job van de

ouder, hoe meer men self-direction een belangrijke waarde vond voor de dochter. Voor de zonen lagen de zaken anders; de bevindingen van Kohn en Schooler (1983) werden hier immers gedeeltelijk bevestigd. De mate van supervisie kon immers, net als bij Kohn en Schooler (1983), een deel van de relatie tussen SES en waarden verklaren. De mate van routine en complexiteit konden dit echter niet. Een mogelijke verklaring voor het feit dat de mate van complexiteit - die geacht werd de belangrijkste rol te spelen - deze relatie niet kon verklaren, vinden we bij de hoge significante multicollineariteit tussen deze indicator en SES. Een andere verklaring, die ook voor de indicator routine geldt - kan de geringe steekproefgrootte zijn.

Naast de drie centrale beroepservaringen werd eveneens de invloed van enkele - volgens de theorie - minder invloedrijke beroepservaringen nagegaan. We stelden vast dat werkonzekerheid, aantal uren werken en bureaucratie een significant effect uitoefenden op het waarderen van autonomie voor de dochter. Nadat we SES toevoegden aan de regressievergelijking verdween de significantie van werkonzekerheid. Voor de dochters geldt dus dat hoe minder uren de ouder klopt en hoe groter het bureaucratisch gehalte is van de organisatie waar de ouder werkt, hoe meer hij of zij self-direction een belangrijke waarde vindt voor de dochter. Op basis van de theorie konden we dergelijk effect van bureaucratie reeds verwachten, maar over de richting van het effect van aantal uren werken hadden we geen idee. Kohn en Schooler (1983) hebben immers af en toe de neiging te stellen dat ze controleren voor bepaalde variabelen, zonder te vermelden welk effect mogelijks van die controlevariabele uitgaat. Een mogelijke verklaring van het effect van aantal uren werken zou kunnen zijn dat er een interactie-effect bestaat tussen aantal uren werken en geslacht. Aangezien deeltijds werken vaker voorkomt bij vrouwen dan bij mannen en aangezien vrouwen autonomie sterker waarderen dan mannen (zie verder) opent deze redenering volgens mij toch enige perspectieven. Deze redenering kon in deze scriptie niet worden getoetst wegens de hoge multicollineariteit tussen geslacht en aantal uren werken. Anderzijds vormt de aanwezigheid van een hoge correlatie tussen geslacht en aantal uren werken reeds een bevestiging van mijn redenering. Voor de waarden die men belangrijk vindt voor de zoon vonden we, na het toepassen van enkelvoudige gemengde regressie, een negatief significant effect van werkonzekerheid. Hoe groter de werkonzekerheid, hoe kleiner de kans dat ouders self-direction een belangrijke waarde vinden voor hun zoon. Ook deze bevinding is in lijn met die van Kohn en Schooler (1983). Indien we SES aan de regressievergelijking toevoegen, verdwijnt de significantie van werkonzekerheid. Bij zonen kan dus geen enkele van de minder centrale beroepservaringen de relatie tussen SES en waarden verklaren. Een mogelijke reden waarom we voor de dochters wél enkele invloeden vinden van de andere beroepservaringen, is het kleinere aantal steekproefeenheden bij de zonen namelijk 120 in vergelijking tot 132 bij de dochters.

Samengevat kunnen we aangaande de invloed van alle beroepservaringen – dus ook de effecten van de indicatoren van occupational self-direction- stellen dat, in tegenstelling tot datgene dat Xiao (2000) beweerde, beroepservaringen nog steeds voldoende verklarende kracht bieden. Xiao (2000) vond geen relatie tussen occupational self-direction en ouderlijke waarden.

In een derde stap gingen we na of de relatie tussen SES en waarden kon worden verklaard door de variabelen leeftijd en religie enerzijds en de verschillen tussen mannen en

vrouwen anderzijds. Een t-toets wees reeds uit dat mannen waarden die conformiteit weerspiegelen, zoals net en proper zijn en zich gedragen zoals het een meisje behoort, sterker waarderen dan vrouwen. De vrouwen hechtten, meer dan mannen, belang aan waarden zoals verantwoordelijkheid en bezorgd zijn om anderen. Ook bij de zonen deden we deze bevinding. Mannen en vrouwen verschillen hier significant op slechts één waarde, met name zich gedragen zoals het een jongen behoort. Bij de dochters kan geslacht van de ouders de relatie tussen SES en waarden voor een stuk verklaren, wat bij de zonen niet het geval was. Alhoewel de bevindingen minder uitgesproken zijn bij de zonen, kunnen we in het algemeen concluderen dat deze bevindingen in lijn liggen met deze van Xiao (1999, 2000); vrouwen waarderen autonomie immers in het algemeen sterker dan mannen. De variabele religie kan bij zonen en dochters de relatie tussen SES en waarden niet verklaren, maar oefent- indien SES niet opgenomen wordt in de regressievergelijking- bij de zonen wel een significant effect uit op het waarderen van self-direction. Dit betekent dat wie niet gelovig is, autonomie sterker zal waarderen dan wie wél de een of andere religie aanhangt. Deze bevinding stemt overeen met de redenering van Xiao (2000) die stelde dat hoe meer religieus men is, hoe minder men belang hecht aan autonomie en hoe meer men gehoorzaamheid belangrijk vindt voor de kinderen. Enkel bij de dochters vinden we eveneens een positief significant effect van leeftijd. Het betreft een klein effect, maar het is toch significant dus niet te verwaarlozen. Hoe hoger de leeftijd van de respondenten, hoe groter de kans dat zij autonomie een belangrijk waarde vinden voor de dochter. Een interactie-effect van leeftijd met geslacht kon het significant effect van leeftijd niet verklaren. Het kon zo zijn dat meer vrouwen dan mannen tot de hoogste categorieën van leeftijd behoorden en aangezien vrouwen autonomie sterker waarderen dan mannen klonk deze redenering aannemelijk. Niet dus! Een andere mogelijke verklaring zou een invloed van de leeftijd van de kinderen kunnen zijn, die in dit onderzoek niet werd opgenomen als variabele. Hoe hoger de leeftijd van de ouders, hoe groter de kans dat de kinderen ook ouder zijn en dat de ouders autonomie een belangrijke waarde vinden. Van een peuter kan je immers nog niet verwachten dat hij of zij heel zelfstandig is. Verder onderzoek is dus nodig om deze mogelijkheid verder uit te spitten. De reden waarom we dergelijk effect van leeftijd niet terugvinden bij de zonen, is weer het kleiner aantal steekproefeenheden. Samengevat, net zoals Wright en Wright (1976), hebben we aangetoond dat niet-klasse variabelen zoals het geslacht, de leeftijd en de religie van de ouders, een bijdrage kunnen leveren aan de zoektocht naar de determinanten van ouderlijke waarden.

In een volgende fase van dit onderzoek werd een recentere gedachtegang in de studie naar de determinanten van ouderlijke waarden uitgespit. Zo werd er niet enkel aandacht besteed aan de beroepservaringen van de ouder, maar ook aan de beroepservaringen van de partner van de ouder. Bij zonen en dochters vonden we een significant positief effect van deze partnervariabele.

Dit betekent dat indien de partner van een individu weinig gesuperviseerd wordt op het werk, veel afwisseling geniet en er complexe taken kan uitvoeren, de kans groot is dat die ouder autonomie sterk waardeert voor de kinderen! Bij de zonen hield deze redenering zelfs stand na het toevoegen van SES aan het model. Dit betekent dat bij de zonen, de mate van occupational self-direction van de partner de relatie tussen SES en ouderlijke waarden voor een stuk kan verklaren. Waarom deze laatste bevinding voor de dochters niet opgaat, blijft een raadsel. Misschien speelt het klein aantal steekproefeenheden, absoluut gezien, hier een rol.

Tijdens de literatuurstudie stelden we vast dat Spade (1991) niet kon aantonen dat de beroepservaringen van de partner een invloed uitoefenen op het waarden van autonomie voor de kinderen. In dit onderzoek kon de hypothese dat de beroepservaringen van de partner geen rol spelen, worden weerlegd; althans voor de waarden die ouders belangrijk vinden voor hun zonen. Spade (1991) suggereerde dat de waarden die men belangrijk vindt voor de kinderen, ver genoeg verwijderd zijn van de beslommingen van het alledaagse leven, dat mannen en vrouwen verschillende waarden kunnen waarden voor hun kinderen zonder dat de huwelijksrelatie in gevaar wordt gebracht. Deze suggestie werd dus weerlegd. In deze scriptie werd eveneens de invloed van een tweede partnervariabele nagegaan, met name de ouderlijke waarden van de partner. Zonder te controleren voor andere variabelen oefenen de waarden van de partner een significant positief effect uit op het waarden van autonomie voor de dochter. Dit betekent dat indien de ene partner autonomie sterk waardeert voor de dochter, de andere partner autonomie eveneens een belangrijke waarde vindt voor de dochter. Deze bevinding komt voor een stuk overeen met deze van Kohn en Slomczynski (1990). Deze auteurs kwamen tot de bevinding dat enkel in de Verenigde Staten de ouderlijke waarden van de moeders een invloed uitoefenden op de ouderlijke waarden van de vaders en dat noch in de Verenigde Staten, noch in Polen de ouderlijke waarden van de vaders een invloed uitoefenden op die van de moeders (Kohn & Slomczynski 1990). Indien we SES aan het model toevoegden, bleek zelfs dat de waarden van de partner de relatie tussen SES en ouderlijke waarden voor een stuk kon verklaren! Indien we een blik werpen op de resultaten van de zonen, blijkt dat hoe meer de ene partner autonomie waardeert, hoe groter de kans is dat de andere partner deze waarde ook belangrijk vindt. Ook hier kan deze partnervariabele de relatie tussen SES en ouderlijke waarden verklaren. Indien de waarden van de partner in één regressievergelijking worden gestopt met de beroepservaringen van de partner, verliest deze laatste variabele echter zijn significantie. De reden hiervoor is de tamelijk hoge en significante correlatie tussen deze variabelen ($r=0,49$); dit is logisch aangezien de beroepservaringen van de partner een invloed hebben op de waarden die de partner belangrijk vindt voor de zoon.

Tot slot kunnen we zeggen dat de relatie tussen SES en ouderlijke waarden bleef opgaan, zelfs na controle voor alle beroepservaringen, leeftijd, religie, geslacht en de partnervariabelen. Er rest ons ook nog te vermelden dat SES een sterkere invloed uitoefent op ouderlijke waarden dan opleidingsniveau. In tegenstelling tot wat Wright en Wright (1976) vaststelden, is er voor opleiding geen grotere rol weggelegd dan voor SES. Deze bevinding geldt ook voor onze volgende variabele namelijk de waarden die ouders belangrijk vinden voor zichzelf.

Deze laatstgenoemde woorden snijden dan ook de derde afhankelijke variabele in dit onderzoek aan, met name de waarden die ouders belangrijk vinden voor zichzelf. De resultaten van de gemengde regressies wezen uit dat SES een positief effect uitoefende op de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf. Dus hoe hoger de sociale klasse waartoe men behoort, hoe meer ouders autonomie een belangrijke waarde vinden voor zichzelf. Dit stelden Kohn en Schooler (1983) ook vast. Indien SES niet werd opgenomen in het model, bleken de drie centrale beroepservaringen een significante invloed uit te oefenen op de waarden. Verder werd nagegaan of de relatie tussen SES en deze afhankelijke variabele kon worden verklaard

door de mate van supervisie, routine en complexiteit die men kan uitoefenen in de job. Enkel de mate van supervisie kon het effect van SES voor een stuk verklaren. Hoe hoger de sociale klasse waartoe men behoort, hoe kleiner de kans dat men sterk gesuperviseerd wordt in de job en des te groter de kans dat men self-direction een belangrijke waarde vindt voor zichzelf. Voor de mate van routine en complexiteit van de job ging deze redenering niet op. Wél stelden we vast dat een hogere score op routine en een lagere score op complexiteit de kans dat men autonomie sterk waardeert verkleint.

In navolging van Kohn en Schooler (1983) werd eveneens de invloed van andere beroepservaringen nagegaan. In tegenstelling tot de resultaten met betrekking tot ouderlijke waarden, blijkt aantal uren werken nu een significant positief effect uit te oefenen op de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf. Misschien kunnen we de richting van dit effect verklaren door te suggereren dat de interactie tussen geslacht en aantal uren werken hier geen significante invloed uitoefent op de afhankelijke variabele. Indien deze redenering opgaat, volgt hieruit dat het effect van aantal uren werken op zich positief is, wat betekent dat hoe meer uren men klopt, des te belangrijker de waarde autonomie wordt bevonden. Voorts willen we opmerken dat dit effect de relatie tussen SES en waarden voor zichzelf niet kan verklaren. Deze bevinding geldt ook voor de variabele werkonzekerheid. Werkonzekerheid oefent – zonder SES aan het model toe te voegen - een negatief significant effect uit op de waarden. De reden waarom enkele beroepservaringen de relatie tussen SES en ouderlijke waarden wél en de relatie SES en waarden ten opzichte van zichzelf niet kan verklaren, ligt mogelijks aan de operationalisatie van de waarden ten opzichte van zichzelf. Deze opmerking danken we aan Kohn en Schooler (1983).

In een volgende stap werd de invloed van leeftijd, religie en de verschillen tussen mannen en vrouwen nagegaan. Hoewel de t-toets suggereerde dat vrouwen -tegen alle verwachtingen in- autonomie minder zouden waarderen dan mannen, bleek dat deze bevinding in de gemengde regressies werd weerlegd. Geslacht is immers geen determinant van de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf. Leeftijd oefende een significant positief effect uit op het waarderen van autonomie. Hoe ouder men is, hoe meer men autonomie een belangrijke waarde vindt voor zichzelf. Indien we SES toevoegen aan het model, verdwijnt het significant effect van deze variabele. Religie dan oefent helemaal geen invloed uit op de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf.

Indien we een blik werpen op de mogelijke invloed van de partner, zien we dat de beroepservaringen van de partner geen invloed hebben op de waarden die de respondent belangrijk vindt voor zichzelf. Ook Klute en anderen (2001) kwamen tot deze bevinding. Verder probeerden we de redenering van Kohn en Slomczynski (1990) aangaande ouderlijke waarden door te trekken naar de waarden die ouders belangrijk vinden voor zichzelf. Een enkelvoudige gemengde regressie van de waarden die de partner belangrijk vindt voor zichzelf op de afhankelijke variabele wees echter uit dat deze partnervariabele geen significante invloed uitoefent.

Tenslotte gingen we na of de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf een invloed uitoefenen op de waarden die men belangrijk vindt voor de kinderen. Voor de dochters stelden we vast dat de causaliteit van de waarden ten opzichte van zichzelf naar ouderlijke waarden gaat. Voor zonen moest deze redenering worden omgekeerd.

Vooraleer we enkele algemene bedenkingen omtrent dit onderzoek formuleren, bekijken we de resultaten aangaande de intellectuele van de vrije tijd. We hebben aangetoond dat de mate van routine en complexiteit van de job een significante, respectievelijk negatieve en positieve invloed, uitoefenen op de vrije tijd. Hoe meer de job gekenmerkt wordt door afwisseling en hoe meer men complexe taken kan uitvoeren, hoe groter de kans is dat men in zijn of haar vrije tijd eveneens complexe activiteiten beoefent. De mate van supervisie oefent geen significante invloed uit op deze laatste afhankelijke variabele. Bovendien stelden we vast dat ook SES een positief effect uitoefent op de vrije tijd. Hoe hoger de sociale klasse, hoe hoger de score op de intellectuele van de vrije tijd. Deze relatie kan echter niet verklaard worden door de drie beroepservaringen. Kohn en Schooler (1983) kijken echter enkel naar de invloed van routine, supervisie en complexiteit op de vrije tijd en wenden SES niet aan in hun onderzoek naar de determinanten van de vrije tijd. Het effect van SES kunnen we verklaren door het feit dat een hogere score op SES samenhangt met een hogere score op complexiteit en een lagere score op routine en supervisie (zie eerder). Aangezien deze beroepservaringen -met uitzondering van supervisie- een invloed hebben op de vrije tijd, is het niet meer dan logisch dat ook SES een invloed uitoefent op de intellectuele van de vrije tijd. Kohn en Schooler (1983) vonden wél een significant effect van de mate van supervisie, maar dit effect bleek een statistisch artefact te zijn. Samengevat bevestigen de significante effecten van de mate van routine en complexiteit de spillover-hypothese. De ervaringen die men opdoet in de ene levenssfeer -in dit geval het werk- worden dus duidelijk overgedragen naar andere levenssferen -in dit geval de vrije tijd. Deze hypothese werd ook duidelijk bevestigd door de resultaten aangaande ouderlijke waarden en de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf. Van de overige beroepservaringen oefent enkel werkonzekerheid een significant effect uit op de intellectuele van de vrije tijd. Dit effect is negatief wat betekent dat hoe groter de werkonzekerheid is, hoe kleiner de kans is dat men complexe vrijetijdsactiviteiten beoefent. Ook dit effect bevestigt de spillover-hypothese. Empirisch bewijsmateriaal voor de compensatiehypothese en bronnenhypothese werd in de meervoudige regressies niet gevonden. De enkelvoudige regressies tonen wél het een en ander aan. Het positief significant effect van inkomen bevestigt de bronnenhypothese. Hoe meer economische middelen men heeft, des te groter de intellectuele van de vrije tijd. In deze regressies vinden we echter nog altijd geen steun voor de compensatiehypothese. De segmentatiehypothese of hypothese dat werk en vrije tijd twee levenssferen zijn die elkaar niet wederzijds beïnvloeden, is hier zeker uitgesloten.

In een volgende stap werd de invloed van leeftijd, religie, geslacht en de invloed van de partner nagegaan. Leeftijd en religie leverden geen significante bijdrage aan het model. Uit de bivariate analyses is wel gebleken dat mannen significant verschillen van vrouwen op aantal uren hobby's, intellectuele krant lezen en intellectuele sport. Mannen scoren hoger dan vrouwen op de intellectuele van de vrije tijd. Op basis van de bevindingen van Kohn en Schooler (1983) werd geen verschil tussen mannen en vrouwen verwacht. Een mogelijke verklaring hiervoor zou een interactie-effect tussen SES en geslacht kunnen zijn. Dergelijk effect heb ik getoetst in de dataset, maar leverde niets op. Er is dus verder onderzoek nodig om deze verschillen tussen mannen en vrouwen te verklaren. Verder ben ik ook de invloed van de beroepservaringen van de partner op de vrije tijd nagegaan, wat mij een significant positief effect opleverde. Net zoals bij ouderlijke waarden oefent de mate van self-

direction van de job van de partner dus een significante invloed uit op de andere partner! Zelfs indien SES bij het model wordt gevoegd, blijft deze relatie opgaan. Een tweede partnervariabele, met name de intellectualiteit van de vrije tijd van de partner oefent eveneens -zelfs met SES in het model- een positief significant effect uit op de intellectualiteit van de vrije tijd van de andere partner. De wederzijdse beïnvloeding van beide partners binnen het gezin wordt hier dus nogmaals bevestigd.

Tot slot enkele algemene opmerkingen aangaande deze scriptie. Vooreerst is het zo dat een steekproefgrootte van honderd koppels of tweehonderd individuen niet toelaat onze bevindingen te generaliseren. Verder kunnen we zeggen dat er geen sprake was van een representatieve steekproef. Diegenen die weigerden mee te werken aan het onderzoek, kunnen mogelijks verschillen van diegenen die wel meewerkten. Bovendien is de steekproef geografisch beperkt en werden enkel tweeverdieners bevroegd die geen deel uitmaakten van een nieuw samengesteld gezin en waarvan de kinderen tussen de vijf en twaalf jaar oud waren. Bovendien hadden we te kampen met het probleem van de afhankelijkheid van de data, dat gelukkig kon worden opgelost met behulp van gemengde regressie. Hoe dan ook, ondanks enkele tekortkomingen, is een steekproef van mannen en vrouwen in hetzelfde huishouden waardevol om de invloed van SES, beroepservaringen, enkele controlevariabelen en de invloed van de partner op waarden en de intellectualiteit van de vrije tijd na te gaan. Bovendien kon de mogelijks aanwezig zijnde autocorrelatie dankzij de aangewende analysetechniek onder controle worden gehouden. Helaas konden we niet aangeven hoeveel procent van de variatie in de afhankelijke variabelen werd verklaard door ons model. Gelukkig kon er wel worden nagegaan of de variabelen een significante bijdrage leverden aan het model. Enkele belangrijke voordelen van het bevroegen van tweeverdieners zijn de goede kwaliteit van de data en het feit dat er evenveel mannen als vrouwen werden opgenomen in de steekproef. Bovendien komen we alle gegevens te weten van de respondent zelf en hoefden we niet via de man dingen te weten te komen over de vrouw en omgekeerd. Tenslotte rest ons nog te vermelden dat dit onderzoek slechts een momentopname is en dat een longitudinaal onderzoek nog enkele zaken zou kunnen ophelderen. Zo zouden we onder andere te weten kunnen komen op welk moment de beïnvloeding tussen mannen en vrouwen het sterkst is en zouden we ook kunnen achterhalen welke evolutie mannen en vrouwen binnen hun eigen levensloop doormaken aangaande hun waarden en vrije tijd.

5.2 Besluit

In dit onderzoek werd het onderzoek van Kohn en zijn collega's op verschillende dimensies gerepliceerd en uitgebreid. Zo sluit ook dit onderzoek aan bij de reeds lang aan de gang zijnde onderzoekstraditie omtrent ouderlijke waarden. De rol van sociale klasse, beroepservaringen -en in het bijzonder de mate van supervisie, routine en complexiteit in de job- geslacht en enkele controlevariabelen werd ook in dit onderzoek bevestigd. In dit onderzoek hebben we aan het reeds bestaande onderzoek een bijdrage geleverd door de invloed van enkele partnervariabelen na te gaan. Zo kwamen we tot de vaststelling dat de

mate waarin de partner zelfstandig kan werken op zijn of haar werk op bepaalde afhankelijke variabelen een invloed uitoefende. Partners oefenden bovendien een invloed uit op elkaars waarden. Verder merkten we in deze scriptie op dat het onderzoek van Kohn en Schooler (1983) naar de waarden die men belangrijk vindt voor zichzelf tot nu toe nauwelijks werd gerepliceerd. Vandaar dat eveneens de invloed van SES, beroepservaringen, enkele controlevariabelen en de invloed van de partner ook op de waarden ten opzichte van zichzelf werd nagegaan. Tot slot werd de invloed van de sociale structuur op de intellectualiteit van de vrije tijd onderzocht. De resultaten ondersteunden grotendeels de spillover-hypothese en boden ook enige steun voor de bronnenhypothese. We kunnen dan ook concluderen dat werk, gezin en vrije tijd centrale levenssferen zijn die elkaar onderling beïnvloeden.

6 BIBLIOGRAFIE

Alwin, D.F. (1990). Cohort replacement and changes in parental socialization values. *Journal of Marriage and the Family*, 52: 347-360.

Baumrind, D. (1991a). Parenting styles and adolescent development. In Lerner, R.M., Peterson, A.C. & Brooks-Gunn, J. (eds.). *Encyclopedia of adolescence*. New York: Garland.
In: Scott, J., Treas, J. & Richards, M. (2004). *The Blackwell Companion to the sociology of families*. Oxford: Blackwell Publishing.

- Baumrind, D. (1991b). The influence of parenting style on adolescent competence and substance use. *Journal of Early Adolescence*, 11: 56-95. In: Scott, J., Treas, J. & Richards, M. (2004). *The Blackwell Companion to the sociology of families*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Becker, G. S. (1981). A treatise on the family. Cambridge, MA: Harvard University Press. In: Menaghan, E.G. & Parcel, T.L. (1990). Parental employment and the family life: research in the 1980's. *Journal of Marriage and the Family*, 52: 1079-1098.
- Bernard, J. (1981). The good-provider role: its rise and fall. *American Psychologist*, 36: 1-12. In: Menaghan, E.G. & Parcel, T.L. (1990). Parental employment and the family life: research in the 1980's. *Journal of Marriage and the Family*, 52: 1079-1098.
- Berting, J. (1981). Sociale stratificatie, pp. 313-343. In: Rademaker, L. (ed.), *Sociologische grondbegrippen Deel 1: Theorie en analyse*. Utrecht & Antwerpen: Het Spectrum.
- Bielby, D.D. & Bielby, W.T. (1988). She works hard for the money: household responsibilities and the allocation of work effort. *American Journal of sociology*, 93: 1031-1059. In: Menaghan, E.G. & Parcel, T.L. (1990). Parental employment and the family life: research in the 1980's. *Journal of Marriage and the Family*, 52: 1079-1098.
- Billiet, J. & Waege, H. (2001). *Een samenleving onderzocht. Methoden van sociaal-wetenschappelijk onderzoek*. Antwerpen: Standaard Uitgeverij.
- Blau, F.D. & Ferber, M. A. (1986). The economics of women, men and work. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall. In: Menaghan, E.G. & Parcel, T.L. (1990). Parental employment and the family life: research in the 1980's. *Journal of Marriage and the Family*, 52: 1079-1098.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom*. Chicago: University of Chicago Press.
- Blijweert, D. (2005). *Kinderopvang door bedrijven stijgt traag*. (http://www.tijd.be/ondernemen/alternatieve_verloning/artikel.asp?Id=1682618)
- Blumstein, P. & Schwartz, P. (1986). American couples: money, work and sex. New York: William Morrow. In: Menaghan, E.G. & Parcel, T.L. (1990). Parental employment and the family life: research in the 1980's. *Journal of Marriage and the Family*, 52: 1079-1098.
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R.C. & Schilling, E.A. (1989). The effects of daily stress on negative mood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (5): 808-818.
- Breer, P.E. & Locke, E.A. (1965). Task experience as a source of attitudes. Homewood, Illinois: The Dorsey Press. In: Kohn, M.L. & Schooler, C. (1973). Occupational experience and psychological functioning: an assessment of reciprocal effects. *American Sociological Review*, 38 (1): 99-118.

Bronfenbrenner, U. (1958). Socialization and social class through time and space. In: Maccoby, E.E., Newcomb, T.M. & Hartley, E.L. Readings in social psychology. New York: Holt, Rinehart & Winston.

Bumpass, L. L. & Sweet, J. A. (1989). Children's experience in single-parent families: implications of cohabitation and marital transitions. *Family Planning Perspectives*, 21: 256-260. In: Demo, D.H. (1992). Parent-child relations: assessing recent changes. *Journal of Marriage and the Family*, 54: 104-117.

Craeynest, P. (1995). *De levensloop van de mens. Inleiding in de ontwikkelingspsychologie*. Leuven: Acco.

Cyert, R.M. & Mowery, D.C. (1987). Technology and employment: innovation and growth in the U.S. economy. Washington, DC: National Academy Press. In: Menaghan, E.G. & Parcel, T.L. (1990). Parental employment and the family life: research in the 1980's. *Journal of Marriage and the Family*, 52: 1079-1098.

Demo, D. H. (1992). Parent-child relations: assessing recent changes. *Journal of Marriage and the Family*, 54: 104-117.

Dewilde, C., Levecque, K. & Vranken, J. (2003). De Belgische armoedecijfers: hoe betrouwbaar zijn ze? In: J. Vranken, K. De Boyser en D. Dierckx (red.). *Armoede en sociale uitsluiting. Jaarboek 2003*. Leuven: Acco.

Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: a study of the central life interests of industrial workers. *Social Problems*, 3: 131-142. In: Mortimer, J.T., Lorence, J. & Kumka, D.S. (1986). *Work, family and personality. Transitions to adulthood*. Norwood, New Jersey: Ablex Publishing Corporation.

Durkheim, E. (1897). *De la division du travail social*. Paris: Les Presses universitaires de France, 8e édition, 1967. In: Vincke, J. (2002). *Sociologie. Een klassieke en hedendaagse benadering*. Gent: Academia Press.

Elchardus, M. (1979). Een internationale beroepenclassificatie (I.B.K.) en een gestandaardiseerde internationale beroepsprestigeschaal (G.I.B.S.). C.B.G.S. Rapport 30/1979 centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudiën. Ministerie van Volksgezondheid en het Gezin.

Epstein, S. (1989). Values from the perspective of cognitive-experiential self-theory. In: Eisenberg, N., Reykowski, J. & Staub, E., eds. (1989). *Social and moral values: individual and societal perspectives*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum. In: Hitlin, S. & Piliavin, J.A. (2004). Values: reviving a dormant concept. *Annual Review of Sociology*, 30: 359-393.

Erikson, E.H. (1950). *Childhood and society*. New York: Norton. In: Inkeles, A. (1983). Social change and social character: the role of parental mediation. *Journal of Social Issues*, 39 (4): 179-191.

Erikson, R. , Goldthorpe, J. H. & Portocarero, L. (1979). Intergenerational class mobility in three West European societies: England, France and Sweden. *British Journal of Sociology*, 30 (4): 415-441.

Feather, N.T. (1995). Values, valences, and choice: the influence of values on the perceived attractiveness and choice of alternatives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (6): 1135-1151. In: Hitlin, S. & Piliavin, J.A. (2004). Values: reviving a dormant concept. *Annual Review of Sociology*, 30: 359-393.

Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior, an introduction to theory and research*. Massachusetts: Addison-Wesley Public. Co.

Fisher, C.D. (1993). Boredom at work: a neglected concept. *Human Relations*, 46 (3): 395-417.

Gecas, V. & Nye, I.F. (1974). Sex and class differences in parent-child interaction: a test of Kohn's hypothesis. *Journal of Marriage and the Family*, 36:742-749.

Gecas, V. & Seff, M.A. (1990). Families and adolescents: a review of the 1980s. *Journal of Marriage and the Family*, 52: 941-958.

Geerken, M. & Gove, W.R. (1983). At home and at work: the family's allocation of labor. Beverly Hills, CA: Sage. In: Menaghan, E.G. & Parcel, T.L. (1990). Parental employment and the family life: research in the 1980's. *Journal of Marriage and the Family*, 52: 1079-1098.

Gilligan, C. (1982). *In a different voice: psychological theory and the sociology of gender*. Cambridge, MA: Harvard University Press. In: Xiao, H. (2000). Class, gender and parental values in the 1990s. *Gender and Society*, 14 (6): 785-803.

Goodnow, J.J. (1984). Parents' ideas about parenting and development: a review of issues and recent work. In: Lamb, M.E., Brown, A.L. & Rogoff, B. (eds.). *Advances in developmental psychology* (3): 193-242. Hillsdale, New Jersey: Erlbaum. In: Greenberger, E. & Goldberg, W.A. (1989). Work, parenting and the socialization of children. *Developmental Psychology*, 25 (1): 22-35.

Gottfried, A.E. & Gottfried, A.W. (1988). *Maternal employment and children's development*. New York: Plenum Press.

Greenberger, E., Goldberg, W.A., Hamill, S., O'Neil, R. & Payne, C.K. (1989). Contributions of supportive work environment to parents' well-being and orientation to work. *American Journal of Community Psychology*, 17: 755-783. In: Menaghan, E.G. & Parcel, T.L. (1990). Parental employment and the family life: research in the 1980's. *Journal of Marriage and the Family*, 52: 1079-1098.

Greenberger, E. & Goldberg, W.A. (1989). Work, parenting and the socialization of children. *Developmental Psychology*, 25 (1): 22-35.

Greenberger, E., O'Neil, R. & Nagel, S. K. (1994). Linking workplace and homeplace: relations between the nature of adults' work and their parenting behaviors. *Developmental Psychology*, 30 (6): 990-1002.

Gregg, P. & Wadsworth, J. (1996). It takes two: Employment Polarisation in the OECD. London: Centre for Economic Performance, London School of Economics. In: Cantillon, B. (2001). *De sociale minima in de actieve welvaartsstaat. Over de eerste en tweede orde doelstellingen van de sociale zekerheid.* ([http://webhost.ua.ac.be/csb/csbberichten/2001/december2001/orde%20doelstellingen\(05\).doc](http://webhost.ua.ac.be/csb/csbberichten/2001/december2001/orde%20doelstellingen(05).doc))

Grimm-Thomas, K. & Perry-Jenkins, M. (1994). All in a day's work: job experiences, self-esteem and fathering in working-class families. *Family Relations*, 43 (2): 174-181.

Hauttekeete, L. (2000). *Tabloidisering. Overzicht van het empirisch onderzoek en een toetsing aan de Vlaamse dagbladpers.* Gent: UGent.

Haworth, J. T. (1997). *Work, leisure and well-being.* London: Routledge

Hibbard, J.H. & Pope, C.R. (1987). Employment characteristics and health status among men and women. *Women and Health*, 12 (2):85-102. In: Menaghan, E.G. & Parcel, T.L. (1990). Parental employment and the family life: research in the 1980's. *Journal of Marriage and the Family*, 52: 1079-1098.

Hitlin, S. & Piliavin, J.A. (2004). Values: reviving a dormant concept. *Annual Review of Sociology*, 30: 359-393.

Hoffman, L.W. (1989). Effects of maternal employment in the two-parent family. *American Psychologist*, 44 (2): 283-292.

House, J.S., Strecher, V., Metzner, H.L. & Robbins, C.A. (1986). Occupational stress and health among men and women in the Tecumseh community health study. *Journal of Health and Social Behavior*, 27(1): 62-77.

Inkeles, A. (1983). Social change and social character: the role of parental mediation. *Journal of Social Issues*, 39 (4): 179-191.

Kelly, J.R. (1987). *Freedom to be. A new sociology of leisure*. New York: Macmillan Publishing Company.

Klute, M. M., Crouter, A.C., Sayer, A.G. & McHale, S.M. (2002). Occupational self-direction, values, and egalitarian relationships: a study of dual-earner couples. *Journal of Marriage and the Family*, 64 (1): 139-151.

Kohn, M.L. (1969). Class and conformity: a study in values with a reassessment. Homewood: Dorsey Press. In: Grimm-Thomas, K. & Perry-Jenkins, M. (1994). All in a day's work: job experiences, self-esteem and fathering in working-class families. *Family Relations*, 43 (2): 174-181.

Kohn, M.L. (1977). *Class and conformity: a study in values with a reassessment*. Homewood: Dorsey Press.

Kohn, M.L., Naoi, A., Schoenbach, C., Schooler, C. & Slomczynski, K.M. (1990). Position in the class structure and psychological functioning in the United States, Japan, and Poland. *American Journal of Sociology*, 95: 964-1008. In: Menaghan, E.G. & Parcel, T.L. (1990). Parental employment and the family life: research in the 1980's. *Journal of Marriage and the Family*, 52: 1079-1098.

Kohn, M.L. & Schooler, C. (1973). Occupational experience and psychological functioning: an assessment of reciprocal effects. *American Sociological Review*, 38 (1): 99-118.

Kohn, M.L. & Schooler, C. (1983). *Work and personality: an inquiry into the impact of social stratification*. New Jersey: Ablex Publishing Corporation.

Kohn, M.L. & Slomczynski, K.M. (1990). *Social structure and self-direction. A comparative analysis of the United States and Poland*. Oxford and Cambridge: Basil Blackwell.

Kohn, M.L., Zaborowski, W., Janicka, K. et al. (2000). Complexity of activities and personality under conditions of radical social change: a comparative analysis of Poland and Ukraine. *Social Psychology Quarterly*, 63 (3): 187-207.

Luster, T., Rhoades, K. & Haas, B. (1989). The relation between parental values and parenting behavior: a test of the Kohn hypothesis. *Journal of Marriage and the Family*, 51: 139-147.

Marx, K. (1844). Economic and Philosophical Manuscripts of 1844. In: Vincke, J. (2002). *Sociologie. Een klassieke en hedendaagse benadering*. Gent: Academia Press.

Maslow, A. (1954). Motivation and personality. New York: Harper & Row. In: Mortimer, J.T. and Lorence, J. (1979). Work experience and occupational socialization: a longitudinal study. *American Journal of Sociology*, 84 (6): 1361-1385.

McLanahan, S. & Booth, K. (1989). Mother-only families: problems, prospects, and politics. *Journal of Marriage and the Family*, 51: 275-290. In: Menaghan, E.G. & Parcel, T.L. (1990). Parental employment and the family life: research in the 1980's. *Journal of Marriage and the Family*, 52: 1079-1098.

Mead, M. (1947). The implications of culture change for personality development. *American Journal of Orthopsychiatry*, 17: 633-646. In: Inkeles, A. (1983). Social change and social character: the role of parental mediation. *Journal of Social Issues*, 39 (4): 179-191.

Menaghan, E.G. (1989). Role changes and psychological well-being: variations in effects by gender and role repertoire. *Social Forces*, 67(3): 693-714.

Menaghan, E.G. & Parcel, T.L. (1990). Parental employment and the family life: research in the 1980's. *Journal of Marriage and the Family*, 52: 1079-1098.

Miller, J., Schooler, C., Kohn, M.L. & Miller, K.A. (1979). Women and work: the psychological effects of occupational conditions. *American Journal of Sociology*, 85 (1): 66-94.

Miller, J., Slomczynski, K. M. & Kohn, M. L. (1985). Continuity of learning-generalization: the effect of job on men's intellectual process in the United States & Poland. *American Journal of Sociology*, 91: 593-615. In: Menaghan, E.G. & Parcel, T.L. (1990). Parental employment and the family life: research in the 1980's. *Journal of Marriage and the Family*, 52: 1079-1098.

Moen, P. & Dempster-McClain, D. (1987). Employed parents: role strain, work time, and preferences for working less. *Journal of Marriage and the Family*, 49 (3): 579-590.

Mortimer, J.T. and London, J. (1984). The varying linkages of work and family, pp. 20-35 in Voydanoff, P. (1984). *Work and family: changing roles of men and women*. Palo Alto, CA: Mayfield. In: Menaghan, E.G. & Parcel, T.L. (1990). Parental employment and the family life: research in the 1980's. *Journal of Marriage and the Family*, 52: 1079-1098.

Mortimer, J.T. and Lorence, J. (1979). Work experience and occupational value socialization: a longitudinal study. *American Journal of Sociology*, 84 (6): 1361-1385.

Mortimer, J.T., Lorence, J. & Kumka, D.S. (1986). *Work, family and personality. Transitions to adulthood*. Norwood, New Jersey: Ablex Publishing Corporation.

- Naoi, A. & Schooler, C. (1985). Occupational conditions and psychological functioning in Japan. *American Journal of Sociology*, 90: 729-752. In: Menaghan, E.G. & Parcel, T.L. (1990). Parental employment and the family life: research in the 1980's. *Journal of Marriage and the Family*, 52: 1079-1098.
- O'Hanlon, J.F. (1981). Boredom: Practical consequences and a theory. *Acta Psychologica*, 49: 53-82. In: Fisher, C.D. (1993). Boredom at work: a neglected concept. *Human Relations*, 46 (3): 395-417.
- Parker, S. (1972). The future of work and leisure. London: Paladin. In: Kelly, J.R. (1987). *Freedom to be. A new sociology of leisure*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Parker, S. (1983). Leisure and work. London: Allen & Unwin. In: Kelly, J.R. (1987). *Freedom to be. A new sociology of leisure*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Pearlin, L.I. & Kohn, M.L. (1966). Social class, occupation and parental values: a crossnational Study. *American Sociological Review*, 31: 466-479.
- Pearlin, L.I., Menaghan, E.G., Lieberman, M.A. & Mullan, J.T. (1981). The stress process. *Journal of Health and Social Behavior*, 22 (4): 337-356.
- Pearlin, L.I. (1989). The sociological study of stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 30: 241-256.
- Piotrkowski, C.S. (1978). Work and the family system: a naturalistic study of working class and lower - middle class families. New York: Free Press. In: Mortimer, J.T., Lorence, J. & Kumka, D.S. (1986). *Work, family and personality. Transitions to adulthood*. Norwood, New Jersey: Ablex Publishing Corporation.
- Piotrkowski, C.S. & Katz, M. H. (1982). Indirect socialization of children: the effects of mothers' jobs on academic behaviors. *Child Development*, 53 (6): 1520-1529.
- Prahl, H.W. (2002). *Soziologie der Freizeit*. Paderborn: Ferdinand Schöningh.
- Raschke, H. J. & Raschke V. J. (1979). Family conflict and the children's self-concepts. *Journal of Marriage and the Family*, 41: 367-374. In: Demo, D.H. (1992). Parent-child relations: assessing recent changes. *Journal of Marriage and the Family*, 54: 104-117.
- Riesman, D. (1950). The lonely crowd. New Haven: Yale University Press. In: Inkeles, A. (1983). Social change and social character: the role of parental mediation. *Journal of Social Issues*, 39 (4): 179-191.
- Roccas, S., Sagive, L.S.S.H. & Knafo, A. (2002). The big five personality factors and personal values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28:789-801. In: Hitlin, S. &

- Piliavin, J.A. (2004). Values: reviving a dormant concept. *Annual Review of Sociology*, 30: 359-393.
- Rokeach, M. (1973). The nature of human values. New York: Free Press. In: Hitlin, S. & Piliavin, J.A. (2004). Values: reviving a dormant concept. *Annual Review of Sociology*, 30: 359-393.
- Rosenberg, M. (1981). The self-concept: social product and social force, pp. 593-624. In: Rosenberg, M. & Turner, R.H. (1981). *Social psychology: sociological perspectives*. New York: Basic Books. In: Mortimer, J.T., Lorence, J. & Kumka, D.S. (1986). *Work, family and personality. Transitions to adulthood*. Norwood, New Jersey: Ablex Publishing Corporation.
- Rosenfield, S. (1989). The effects of women's employment: personal control and sex differences in mental health. *Journal of Health and Social Behavior*, 30 (1): 77-91.
- Ross, C.E., Mirowsky, J. & Huber, J. (1983). Dividing work, sharing work, and in-between: marriage patterns and depression. *American Sociological Review*, 48 (6): 809-823.
- Schooler, C. & Naoi, A. (1988). The psychological effects of traditional and of economically peripheral job settings in Japan. *American Journal of Sociology*, 94: 335-355. In: Menaghan, E.G. & Parcel, T.L. (1990). Parental employment and the family life: research in the 1980's. *Journal of Marriage and the Family*, 52: 1079-1098.
- Schwartz, S.H. & Bilsky, W. (1987). Toward a psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53 (3): 550-562.
- Secombe, K. (1986). The effects of occupational conditions upon the division of household labor: an application of Kohn's theory. *Journal of Marriage and the Family*, 48: 839-848. In: Hitlin, S. & Piliavin, J.A. (2004). Values: reviving a dormant concept. *Annual Review of Sociology*, 30: 359-393.
- Spade, J. Z. (1991). Occupational structure and men's and women's parental values. *Journal of Family Issues*, 12 (3): 343-360.
- Spenner, K.I. (1998). Reflections on a 30-year career of research on work and personality by Melvin Kohn and colleagues. *Sociological Forum*, 13 (1): 169-181.
- Staines, G.L., Pottick, K.J. & Fudge, D.A. (1986). Wives' employment and husbands' attitudes toward work and life. *Journal of Applied Psychology*, 71 (1): 118-128.
- Stevens, J.P. (2002). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Tokarski, W. (2000). Freizeit. NRW-Lexikon: Opladen. In: Prah, H.W. (2002). *Soziologie der Freizeit*. Paderborn: Ferdinand Schöningh.

Treiman, D.J. (1977). *Occupational prestige in comparative perspective*. New York: Academic Press.

VDAB (2005). Competentie- en BeroepenRepertorium voor de Arbeidsmarkt.
(<http://cobra.vdab.be/cobra/Cobra?event%3dprogressiefZoeken>)

Veblen, T. (1953). *The theory of the leisure class*. New York: New American Library Mentor Books. In: Kelly, J.R. (1987). *Freedom to be. A new sociology of leisure*. New York: Macmillan Publishing Company.

Vincke, J. (2002). *Sociologie. Een klassieke en hedendaagse benadering*. Gent: Academia Press.

Weber, M. (1922). *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der Verstehenden Soziologie*. Tübingen: Mohr Siebeck. In: Gerth, H. H. & Wright Mills, C. (1991). *From Max Weber: essays in sociology*. London: Routledge.

Wilensky, H.L. (1960). Work, careers, and social integration. *International Social Science Journal*, 12: 543-560. In : Haworth, J. T. (1997). *Work, leisure and well-being*. London: Routledge.

Wright, E.O. (1982). Class boundaries and contradictory class locations, pp. 112-129. In A. Giddens & D. Held (red.), *Classes, power and conflict. Classical and contemporary debates*. Berkeley, CA: The University of California Press.

Wright, J. D. & Wright, S. R. (1976). Social class and parental values for children: a partial replication and extension of the Kohn thesis. *American Sociological Review*, 41: 527-537.

www.hetvolk.be, www.hln.be, www.nieuwsblad.be, www.kw.be

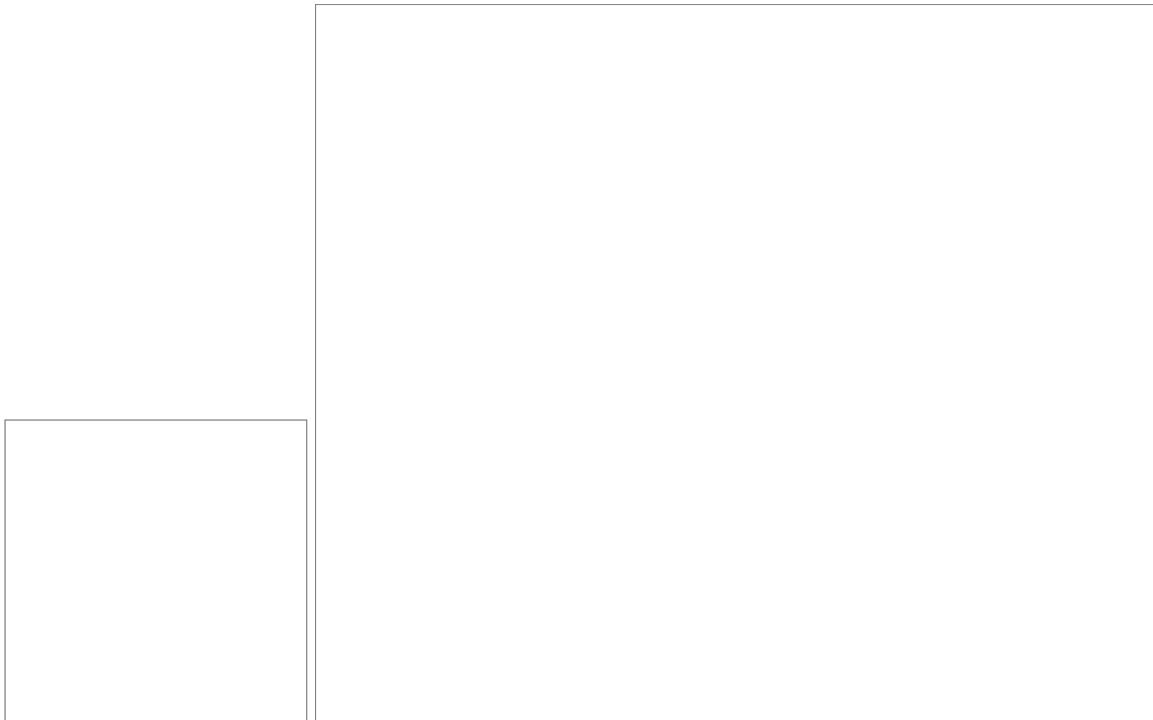
Xiao, H. (1999). Independence and obedience: an analysis of child socialization values in the United States and China. *Journal of Comparative Family Studies*, 30 (4): 641-657.

Xiao, H. (2000). Class, gender and parental values in the 1990s. *Gender and Society*, 14 (6): 785-803.

7 BIJLAGEN

7.1 Vragenlijst

UNIVERSITEIT GENT



FACULTEIT POLITIEKE EN SOCIALE WETENSCHAPPEN

VAKGROEP SOCIOLOGIE

VRAGENLIJST
Beroep, gezin en vrije tijd

code vragenlijst:

M

Maes Inge
2^{de} licentie sociologie

Beste ouder,

Ik ben een student aan de Universiteit van Gent en zit nu in het laatste jaar van de opleiding Sociologie. In het kader van de scriptie, wordt verwacht dat elke student een onderzoek opzet. Ik wil nagaan in hoeverre het beroep van personen belangrijk is voor hoofdzakelijk de persoon zelf, het gezin en zijn of haar vrije tijd. Daarom neem ik interviews af bij koppels die allebei werken én bovendien samen één of meer kinderen hebben die tussen de 5 en 12 jaar zijn. In de vragenlijst worden u vooral vragen gesteld over de kenmerken van uw beroep, gezin en vrije tijd en een aantal algemene persoonlijkheidskenmerken.

Alle antwoorden die u geeft binnen deze vragenlijst worden uiterst vertrouwelijk behandeld. Enkel ikzelf kan deze gegevens inzien en verwerken. Bovendien gebeurt de verwerking van alle gegevens anoniem, wat betekent dat niemand behalve uzelf weet wat u geantwoord heeft. !

Dan kunnen we nu van start gaan met de vragenlijst.

1 Geslacht

1	vrouw
2	man

2 Beroep

⇒ *Het eerste deel van de vragenlijst betreft een reeks vragen omtrent uw beroep. We beginnen met twee algemene vragen:*

2.1 Wat is uw beroep?

.....
.....

2.2 Werkt u ...

enkel weekends	half-time	3/4	4/5	full-time	andere:
1	2	3	4	5	6

⇒ *Nu volgen een vijftal vragen over de mate van toezicht in uw job.*

2.3 In welke mate heeft uw directe meerdere (de persoon die de meeste controle heeft over wat u doet in uw job) toezicht op u?

1	hij of zij beslist wat u doet en hoe u het doet
2	hij of zij beslist wat u doet, maar laat u beslissen hoe u het doet
3	u heeft wat vrijheid in het beslissen van wat u doet en hoe u het doet
4	u bent uw eigen baas, zolang u werkt volgens de algemene beleidslijnen van het bedrijf of de organisatie

2.4 Wanneer een meerdere wil dat u iets doet:

1	vertelt hij of zij u dat gewoon
---	---------------------------------

2	bediscussieert hij of zij dit met u
3	of is het iets tussen beide: soms vertelt hij of zij het en soms bediscussieert hij of zij het

2.5 Hoe vrij voelt u zich om niet akkoord te gaan met een meerdere?

1	volledig vrij
2	grotendeels maar niet volledig vrij
3	redelijk vrij
4	niet zo vrij
5	helemaal niet vrij

2.6 Door wie wordt de snelheid waartegen u werkt grotendeels gecontroleerd?

1	uzelf
2	uw baas
3	uw werkgroep of team
4	de snelheid van de machines waarmee u werkt

2.7 Hoe belangrijk is het voor u, om uw job goed te doen, dat u doet wat uw meerdere u zegt?

heel belangrijk	redelijk belangrijk	redelijk onbelangrijk	heel onbelangrijk
1	2	3	4

⇒ De volgende vraag gaat over de mate van variatie in uw job.

2.8 Betekent uw werk:

1	herhaaldelijk hetzelfde doen op dezelfde manier
2	verschillende dingen doen op dezelfde manier
3	verschillende dingen doen op verschillende manieren

⇒ De volgende vragen gaan de mate van jobdruk na.

2.9 Hoe vaak moet u onder tijdsdruk werken?

1	ik werk altijd onder tijdsdruk
2	ik werk meestal onder tijdsdruk
3	ik werk soms onder tijdsdruk
4	ik werk nooit onder tijdsdruk

2.10 Als u werkt, hoe zwaar vindt u dan de fysieke arbeid die u verricht?

heel zwaar	zwaar	nogal zwaar	een klein beetje zwaar	helemaal niet zwaar
1	2	3	4	5

2.11 Als u werkt, hoe zwaar vindt u dan de mentale arbeid die u verricht?

heel zwaar	zwaar	nogal zwaar	een klein beetje zwaar	helemaal niet zwaar
1	2	3	4	5

2.12 Hoe vuil wordt u bij het uitoefenen van uw werk?

heel vuil	vuil	redelijk vuil	een beetje vuil	niet vuil
1	2	3	4	5

2.13 Hoeveel uren werkt u gemiddeld per week?

⇒ De volgende vier vragen gaan over het bedrijf of de organisatie waar u werkt.

2.14 Als u denkt aan het bedrijf waar u werkt en de middelen waarover u beschikt op het werk, in welke mate bent u daar eigenaar van?

1	volledige eigenaar
2	eigenaar van de meerderheid
3	eigenaar van de helft
4	eigenaar van de minderheid
5	geen eigenaar

2.15 Als u de organisatie van het bedrijf in gedachten houdt, zou u dan zeggen dat de controle wordt uitgeoefend door:

1 man of 1 vrouw	een niveau apart	2 of meer niveaus
1	2	3

2.16 Hoeveel werknemers zijn er?

minder dan 100	tussen 100 en 999	meer dan 999
1	2	3

2.17 Over hoeveel mensen hebt u in werkverband directe en indirecte controle?

geen	minder dan 10	tussen 10 en 55	tussen 56 en 100	meer dan 100
1	2	3	4	5

⇒ De laatste vragen in deze reeks gaan over werkonzekerheid, maar voor we daar mee starten, zou ik eerst het volgende willen weten:

2.18 Bent u zelfstandige?

ja	neen
Ga naar vraag 2.19 B	Ga naar vraag 2.19 A

2.19A (werknemers) Zoals de situatie nu is, hoe groot is de kans dat u ontslagen wordt het volgende jaar wegens het verminderen van het aantal werknemers in de firma waar u werkt?

heel groot	groot	een klein beetje kans, maar niet veel	heel klein	geen kans
1	2	3	4	5

2.19B (zelfstandigen) Hoe groot is het risico op verlies in uw werkgebied?

heel groot	groot	een beetje risico, maar niet veel	heel klein	geen risico
1	2	3	4	5

2.20 Hoe vaak wordt u verantwoordelijk gesteld voor dingen waar u geen controle over heeft?

nooit	zelden	soms	meestal	altijd
1	2	3	4	5

2.21 Wat is uw gemiddeld netto inkomen per maand?

1	minder dan 743,68 euro	= minder dan 30 000 BEF
2	743,71 tot 991,57 euro	= 30001 tot 40000 BEF
3	991,60 tot 1239,47 euro	= 40001 tot 50000 BEF
4	1239,49 tot 1487,36 euro	= 50001 tot 60000 BEF
5	1487,39 tot 1735,25 euro	= 60001 tot 70000 BEF
6	meer dan 1735,28 euro	= meer dan 70001 BEF

3 U en uw gezin

⇒ Het tweede deel van de vragenlijst betreft een reeks vragen omtrent u en uw gezin. We beginnen met enkele vragen over uzelf:

3.1 Wat is het hoogste diploma dat u behaald heeft?

geen	lager onderwijs	lager middelbaar : tot en met 3 ^{de} middelbaar	hoger middelbaar: tot en met 6 ^{de} middelbaar	hoger niet-universitair korte type: 3 jaar	hoger niet-universitair lange type: 4 jaar	universitair
1	2	3	4	5	6	7

3.2 Wat is uw leeftijd?

3.3 Wat is uw nationaliteit?

3.4 Welke religieuze overtuiging heeft u?

geen	jehova	katholiek	moslim	andere:
------	--------	-----------	--------	---------

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3.5 Bent u ooit lid geweest van een jeugdbeweging ?

ja	neen
Welke?.....	Ga naar vraag 3.6

⇒ De volgende vragen gaan over waarden die ouders belangrijk vinden voor hun kinderen en voor zichzelf.

3.6 Hebben u en uw partner een dochter die minstens 5 jaar en ten hoogste 12 jaar is?

ja	neen
Ga naar vraag 3.7	Ga naar vraag 3.8

3.7 Hier ziet u een lijst met 13 waarden die ouders belangrijk vinden voor hun kinderen. Dat zij:

1	goede manieren heeft
2	haar best doet om te slagen
3	net en proper is
4	gezond verstand en een eerlijk oordeel heeft
5	zelfcontrole heeft
6	zich gedraagt zoals het een meisje behoort
7	haar ouders goed gehoorzaamt
8	verantwoordelijkheid heeft
9	bezorgd is om anderen
10	geïnteresseerd is in waarom en hoe dingen gebeuren
11	een goede studente is
12	eerlijk is
13	goed overeenkomt met andere kinderen

A Welke drie waarden vindt u het belangrijkste voor uw dochter?

- 1.....
2.....
3.....

B Welke waarde, van de drie waarden die u net heeft opgesomd, vindt u het belangrijkste? **Omcirkelen!**

C Welke drie waarden vindt u het minst belangrijk voor uw dochter?

- 1.....
2.....
3.....

D Welke waarde, van de drie waarden die u net heeft opgesomd, vindt u het minst belangrijk? **Omcirkelen!**

- 3.8 Hebben u en uw partner een zoon die minstens 5 jaar en ten hoogste 12 jaar is?

ja	neen
Ga naar vraag 3.9	Ga naar vraag 3.10

- 3.9 Hier ziet u een lijst met 13 waarden die ouders belangrijk vinden voor hun kinderen. Dat hij:

1	goede manieren heeft
2	zijn best doet om te slagen
3	net en proper is
4	gezond verstand en een eerlijk oordeel heeft
5	zelfcontrole heeft
6	zich gedraagt zoals het een jongen behoort
7	zijn ouders goed gehoorzaamt
8	verantwoordelijkheid heeft
9	bezorgd is om anderen
10	geïnteresseerd is in waarom en hoe dingen gebeuren
11	een goede student is
12	eerlijk is
13	goed overeenkomt met andere kinderen

- A Welke drie waarden vindt u het belangrijkste voor uw zoon?

1.....
2.....
3.....

- B Welke waarde, van de drie waarden die u net heeft opgesomd, vindt u het belangrijkste? **Omcirkelen!**

- C Welke drie waarden vindt u het minst belangrijk voor uw zoon?

1.....
2.....
3.....

- D Welke waarde, van de drie waarden die u net heeft opgesomd, vindt u het minst belangrijk? **Omcirkelen!**

- 3.10 Hier ziet u een lijst met 13 waarden die ouders belangrijk vinden voor zichzelf. Dat u:

1	geïnteresseerd bent in hoe en waarom dingen gebeuren
2	gezond verstand en een eerlijk oordeel heeft
3	verantwoordelijk bent
4	zelfstandig kan handelen
5	als u met iets wordt geconfronteerd, in staat bent de zaak in goede banen te leiden
6	goed kan presteren onder druk
7	gerespecteerd word
8	in staat bent vele dingen goed te doen

9	eerlijk bent
10	succesvol bent
11	goed met anderen kan opschieten
12	behulpzaam bent

A Welke drie waarden vindt u het belangrijkste voor uzelf?

- 1.....
 2.....
 3.....

B Welke waarde, van de drie waarden die u net heeft opgesomd, vindt u het belangrijkste? **Omcirkelen!**

C Welke drie waarden vindt u het minst belangrijk voor uzelf?

- 1.....
 2.....
 3.....

D Welke waarde, van de drie waarden die u net heeft opgesomd, vindt u het minst belangrijk? **Omcirkelen!**

⇒ De laatste vragen in deze reeks gaan over u en uw partner.

3.11 Hoelang zijn u en uw partner reeds samen?.....

3.12 Partners hebben wel eens een andere mening over bepaalde onderwerpen. Daarom is het nuttig te weten in welke mate u en uw partner overeen komen met betrekking tot bepaalde zaken. Hoe zijn uw visies met betrekking tot:

A de manier waarop geld moet worden besteed:

ongeveer hetzelfde	iets verschillend	heel verschillend
1	2	3

B de manier waarop kinderen moeten worden opgevoed:

ongeveer hetzelfde	iets verschillend	heel verschillend
1	2	3

C wie wat doet in het huishouden:

ongeveer hetzelfde	iets verschillend	heel verschillend
1	2	3

3.13 Partners hebben wel eens een conflict over bepaalde onderwerpen.

Hoe vaak hebben u en uw partner een conflict met betrekking tot:

A de manier waarop geld moet worden besteed:

altijd	meestal	soms	nooit
1	2	3	4

B de manier waarop kinderen moeten worden opgevoed:

altijd	meestal	soms	nooit
1	2	3	4

C wie wat doet in het huishouden:

altijd	meestal	soms	nooit
1	2	3	4

3.14 Wie heeft in het algemeen meer te zeggen in belangrijke beslissingen die uw relatie beïnvloeden?

ik	mijn partner	elk evenveel
1	2	3

3.15 Wie van u beiden, u of uw partner, ziet u als de leidende figuur in uw relatie?

ik	mijn partner	elk evenveel
1	2	3

3.16 Wie van u beiden, u of uw partner, zal toegeven aan de wensen van de andere als één van beiden iets wil doen en de andere wil dit niet doen? !Duidt aan op de schaal wat het best past bij uw relatie!

1	2	3	4	5	6	7	8	9
ik doe dit voortdurend				we doen dit beide even vaak				mijn partner doet dit voortdurend

4 Vrije Tijd

⇒ De laatste reeks vragen hebben als doel een algemene schets te bieden van wat u zoal doet in uw vrije tijd.

4.1 Wat zijn uw hobby's? ZIE TABEL

VRAAG A) Is uw hobby... toneel?	Persoon antwoordt neen: omcirkel 0 en Stel vraag A opnieuw bij de volgende hobby
VRAAG B) Hoeveel keer... gaat u naar het / speelt u toneel?	Persoon antwoordt ja: stel vraag B !

HOBBY		A) neen	B) meermaals per week	B) 1 keer per week	B) meermaals per maand	B) 1 keer per maand	B) meermaals per jaar	B) 1 keer per jaar of minder
1	toneel	0	1	2	3	4	5	6
2	museum	0	1	2	3	4	5	6
3	concert of optreden	0	1	2	3	4	5	6
4	cinema	0	1	2	3	4	5	6
5	schaken of dammen	0	1	2	3	4	5	6
6	kaarten	0	1	2	3	4	5	6
7	kruiswoordraadsels oplossen	0	1	2	3	4	5	6
8	puzzels maken	0	1	2	3	4	5	6
9	boeken lezen	0	1	2	3	4	5	6
10	tijdschriften lezen	0	1	2	3	4	5	6
		VRAAG 10 C: Welke tijdschriften leest u (max.3!)?						
11	kranten lezen	0	1	2	3	4	5	6
		VRAAG 11 C: Welke kranten leest u (max3)?						
		VRAAG 11 D: Welke rubrieken leest u?						

		A) neen	B) meermaals per week	B) 1 keer per week	B) meermaals per maand	B) 1 keer per maand	B) meermaals per jaar	B) 1 keer per jaar of minder
12	sporten	0	1	2	3	4	5	6
	VRAAG 12 C: Welke sporten beoefent u ?.....							
13	uitgaan: dansen, iets gaan drinken	0	1	2	3	4	5	6
14	computer	0	1	2	3	4	5	6
15	koken	0	1	2	3	4	5	6
16	knutselen, zelf kledij, meubels,... maken	0	1	2	3	4	5	6
17	fotografie	0	1	2	3	4	5	6
18	een instrument bespelen	0	1	2	3	4	5	6
19	tuinieren	0	1	2	3	4	5	6
20	vrijwilligerswerk	0	1	2	3	4	5	6
21	bijscholing, avondlessen	0	1	2	3	4	5	6
22	reizen (citytrips en weekends tellen ook mee voor reizen)	0	VRAAG 22 B: Hoe vaak gaat u op reis?					



meer dan 3 keer per jaar	3 keer per jaar	2 keer per jaar	1 keer per jaar	minder dan 1 keer per jaar
1	2	3	4	5

4.2 Hoeveel uren spendeert u gemiddeld aan uw hobby's per week?.....

LET OP! Tv-kijken is GEEN hobby!

4.3 A Zijn er hobby's die u graag in uw vrije tijd zou willen uitoefenen en die u wegens bepaalde redenen niet kan uitoefenen?

ja	neen
Ga naar vraag 4.3 B	Ga naar vraag 4.4

B Welke zijn die activiteiten en wat is de reden?

ACTIVITEIT	REDEN

4.4 Hoeveel uren tv kijkt u gemiddeld per dag?

4.5 Wat zijn uw lievelingsprogramma's (**max.3**)? 1.....
2.....
3.....

4.6 Wat is uw favoriete zender?

!!!DANK U VOOR UW MEDEWERKING!!!

7.2 Histogrammen eigendomsrecht en controle

