

UNIVERSITEIT GENT

FACULTEIT ECONOMIE EN BEDRIJFSKUNDE

ACADEMIEJAAR 2010 – 2011

Van toiletmadam naar sanitair manager: een inhoudsanalyse van jobtitels over tijd

Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van

Master in de bedrijfseconomie

Lies Durnez & Nele Rubrecht

onder leiding van

Prof. dr. Pandelaere

UNIVERSITEIT GENT

FACULTEIT ECONOMIE EN BEDRIJFSKUNDE

ACADEMIEJAAR 2010 – 2011

Van toiletmadam naar sanitair manager: een inhoudsanalyse van jobtitels over tijd

Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van
Master in de bedrijfseconomie

Lies Durnez & Nele Rubrecht

onder leiding van

Prof. dr. Pandelaere

Ondergetekenden verklaren dat de inhoud van deze masterproef mag geraadpleegd en/of gereproduceerd worden, mits bronvermelding.

Lies Durnez

Nele Rubrecht

ABSTRACT

Dit onderzoek beoogt een historisch overzicht van de wijziging in jobtitels. Er wordt gezocht naar een positief verband tussen prestigieuze functietitels en moeilijker economische tijden. Het verklarend mechanisme is dat deze jobtitels als een compensatie dienen zodat de status van de werknemer niet aangetast wordt door de economische toestand. Een conjunctuuranalyse deelt de jaren van 1970 tot en met 2010 op in hoog- en laagconjunctuur. Voor dezelfde periode worden jaarlijks vijftien vacatures geanalyseerd waarbij jobtitel, geslacht, leeftijd, diploma, talenkennis, taal van de titel, loon en extralegale voordelen werden geëxtraheerd. Zestien proefpersonen geven deze 615 jobtitels in een online bevraging een score op prestige tussen één en vijf aan de hand van een Likertschaal. De hypothese dat laagconjunctuur gepaard gaat met prestigieuze jobtitels wordt verworpen en er is bewijs voor de omgekeerde relatie: in hoogconjunctuur verschijnen meer prestigieuze jobtitels. Een exploratief onderzoek geeft inzicht in het tijdsverloop van het prestige en toont aan dat deze vooral in het laatste decennium sterk toegenomen is. De effecten van de variabelen uit de vacatures op prestige worden nagegaan en uitvoerig besproken. Tenslotte worden implicaties van de resultaten besproken en worden de beperkingen en suggesties voor verder onderzoek gegeven.

WOORD VOORAF

Bij het aanvatten van een masterjaar hoort de uitdaging een masterproef te schrijven. Vanuit onze eigen studierichtingen - Nele is afgestudeerd als master geschiedenis en Lies als master bedrijfspsychologie - hadden we hier reeds ervaring mee. Het leek ons echter een interessante uitdaging om onze kennis te bundelen en deze opdracht samen tot een goed einde te brengen. Het gekozen onderwerp leende er zich bij uitstek voor om dit te doen. Na vele uren in krantenkelders, dagen vol data-analyse en boeiende discussies over onze resultaten, zijn we beiden nog meer overtuigd van het belang van dit onderwerp.

Het schrijven van de masterproef vormde een grote uitdaging en een aantal mensen willen we hierbij graag bedanken voor hun hulp.

Om te beginnen willen we graag de promotor Prof. Dr. Pandelaere bedanken om ons de kans te geven dit onderwerp te bestuderen. Heel dankbaar zijn we ook Tess Bogaerts, onze begeleidster, die de masterproef kritisch doorlas en ons interessante inzichten verschafte.

Vervolgens willen we zeer graag de participanten bedanken die toch een aanzienlijk deel van hun tijd vrijmaakten om onze vragenlijst in te vullen en zo ons onderzoek mogelijk te maken. Nico bedanken we eveneens voor het maken van de online vragenlijst.

Tenslotte willen we onze ouders bedanken, ten eerste om deze studie mogelijk te maken en eveneens voor de praktische hulp bij het nalezen van de masterproef. Samen met hen willen we ook Seppe en Nicholas bedanken voor de steun indien het eens wat moeilijker ging.

We wensen jullie alvast veel leesplezier!

INHOUDSTAFEL

ABSTRACT	I
WOORD VOORAF	II
INHOUDSTAFEL.....	III
LIJST MET FIGUREN	IV
LIJST MET TABELLEN	IV
1. Inleiding.....	1
1.1. Jobtitels.....	2
1.1.1 Socio-economische status (SES)	2
1.1.2 Prestige.....	3
1.1.3 Motivatie, jobtevredenheid en jobprestatie	5
1.2. Economische conjunctuur	7
1.2.1 Theoretische inleiding	7
1.2.2 Conjunctuur en economische variabelen.....	9
1.2.3 De analyse van de conjunctuur	10
1.2.4 Het verloop van de conjunctuur.....	11
1.3. Onderzoeksvraag.....	13
2. Methode	14
2.1. Steekproef & procedure	14
2.2. Meetinstrument	15
3. Resultaten en interpretatie	16
3.1. Beschrijvende statistiek.....	16
3.2. Hypothese	18
3.3. Exploratief onderzoek.....	20
3.3.1 Tijdsverloop.....	20
3.3.2 Variabelen uit de vacatures.....	23
3.3.3 Regressieanalyse.....	31
4. Discussie.....	32
4.1. Overzicht van de resultaten.....	32
4.2. Implicaties van de resultaten	32
4.3. Beperkingen en suggesties voor verder onderzoek.....	33
4.3.1 De conjunctuuranalyse.....	33
4.3.2 De data-analyse	34
4.3.3 Sociaal-maatschappelijke factoren	35
5. Besluit	36
REFERENTIES	38
BIJLAGEN	

LIJST MET FIGUREN

Figuur 1. Trendlijn en conjunctuurgolven.	8
Figuur 2. Prestige in functie van hoog- en laagconjunctuur.	18
Figuur 3. Prestige in functie van jaren.	21
Figuur 4. Prestige in functie van decennium.	22

LIJST MET TABELLEN

Tabel 1. Jaartallen volgens conjunctuurfasen.	18
Tabel 2. ANOVA's van de variabelen afkomstig uit de vacatures.	23
Tabel 3. De χ^2 test van de significante variabelen met conjunctuur.	23
Tabel 4. De χ^2 test van de significante variabelen met decennia.	23
Tabel 5. De kruistabel van conjunctuur en leeftijd.	24
Tabel 6. De kruistabel van conjunctuur en titel van de taal.	28
Tabel 7. De kruistabel van decennia en diploma.	30
Tabel 8. De kruistabellen van decennia en taal, taal van de titel en geslacht.	30
Tabel 9. Hiërarchische regressieanalyse.	31

1. Inleiding

Binnenkort mogen we ons gaan aanbieden op de arbeidsmarkt. Een nieuwe fase begint en als we de eerste vacatures mogen geloven dan ziet het er veelbelovend uit. De websites worden overspoeld met de vraag naar een veelvoud aan soorten managers, executives, engineers, allerhande assistants en specialists... Allerlei imposante titels die heel wat beloftes in zich houden en die doen dromen van een mooie toekomst op de werkvloer.

Maar wat betekenen deze prestigieuze titels voor de carrièreplanner? Zijn bedrijven deze jobtitels gaan 'upgraden' om zichzelf een mooie façade in vacatures te geven? Het is wellicht niet zo onschuldig. Functietitels zijn niet zonder betekenis en representeren heel wat verschillende zaken, ze spelen een rol voor het imago van het bedrijf (van Meurs, 2010), informeren over de functie en hebben een invloed op de identiteit van de titeldrager.

Ondanks deze imposante functietitels, mogen we niet blind zijn voor de economische realiteit. Geregeld bereiken ons berichten over onder meer faillissementen, moeizame loononderhandelingen, knelpuntberoepen en lange wachttijden voor pas afgestudeerden. In deze slechte economische tijden blijkt het dus niet altijd even gemakkelijk te gaan op de arbeidsmarkt. Hoe moeten we dit dan gaan rijmen met deze aantrekkelijke en veelbelovende jobtitels? In deze masterproef wordt nagegaan of deze trend in jobtitels een uniek fenomeen is of net een terugkerend verschijnsel dat kan verbonden worden aan economische ontwikkelingen die zich over de jaren heen voor doen.

We achten dit onderzoek belangrijk voor alle werkzoekenden, die er baat bij hebben zich zo goed mogelijk te informeren over de aangeboden jobtitels en de achterliggende motieven. Ook voor werkgevers is het relevant om te weten wat de effecten zijn van deze prestigieuze jobtitels.

In het eerstvolgende deel wordt nagegaan hoe jobtitels een invloed kunnen hebben op het prestige dat een persoon geniet. Het tweede deel van de literatuurstudie bestaat uit een analyse van de conjunctuurbewegingen voor een periode van 1970 tot en met 2010. De literatuurstudie wordt beëindigd met de opbouw van de hypothese die in het empirisch luik getest wordt. De verzamelde data bestaat uit 615 jobtitels en een aantal bijhorende vereisten uit krantenvacatures. Het tweede deel van de data bestaat uit een rating van deze titels op prestige door proefpersonen. Daarna volgen de resultaten waarbij telkens een interpretatie van de gevonden resultaten wordt gegeven. In de discussie geven we de beperkingen en suggesties van dit onderzoek weer en we besluiten met een conclusie.

1.1. Jobtitels

Een jobtitel geeft doorgaans geschikte en belangrijke informatie, mensen baseren er hun verwachtingen over een werkrrol op. Tevens schrijven ze aan de hand van deze titels attributies toe aan wie de job uitoefent. Jobtitels kunnen beschouwd worden als symbolen die sociaal (expliciet en impliciet) geconstrueerd zijn. Ze worden door de dragers ervan geïnternaliseerd en als een deel van het zelfconcept aangenomen. Jobtitels bevatten minstens drie verschillende dimensies van informatie: (1) kennis, vaardigheden & mogelijkheden, (2) status & macht en (3) verantwoordelijkheid (Martinez, Laird, Martin, & Ferris, 2008, pp. 19 - 20). Hieronder gaan we vooral kijken naar de tweede dimensie 'status & macht' en gaan we de invloed van jobtitels op de socio-economische status en het prestige na en vervolgens de gevolgen hiervan voor het individu en de organisatie.

1.1.1 Socio-economische status (SES)

De socio-economische status (SES) meet de economische, de sociale en de beroepsstatus en weerspiegelt een brede onderliggende dimensie van sociale stratificatie of sociale ordening (Adler, et al., 1994). De SES is een conceptuele benadering voor het beschrijven van de toegang tot middelen en het construeren van oplossingen (Oakes & Rossi, 2003) en is een primaire determinant van gezondheid (Kennedy, Kawachi, Glass, & Prothrow-Stith, 1998) en sociale verhoudingen (Kraus & Keltner, 2009).

'Socio-economische status (SES) is een complex fenomeen, dat wordt voorspeld door een breed gamma aan variabelen, maar meestal weergegeven wordt als de combinatie van (1) inkomen, (2) opleiding en (3) beroep. Hoewel alle drie deze dimensies interageren met elkaar, gaat men er vanuit dat ze elk een verschillende invloed uitoefenen. Zo reflecteert het inkomen onder meer koopkracht, huisvesting en medische zorg. Opleiding verwijst naar vereiste vaardigheden voor het verkrijgen van sociale, psychologische en economische middelen. Beroep meet prestige, verantwoordelijkheid en fysieke activiteit' (Winkleby, Jatulis, Frank, & Fortmann, 1992, p. 816). De functietitel wordt vaak gebruikt als indicatie voor de beroepsstatus (Swiercz & Smith, 1991).

De verschillende indicatoren van de SES kunnen elkaar compenseren. Zo kan een jobtitel met een hogere prestige of status een substituuat vormen voor het verwachte toegenomen inkomen dat hoort bij het verkrijgen van meer verantwoordelijkheden (Greenberg & Ornstein, 1983, p. 296). Deze bevindingen zijn gebaseerd op de resource exchange theory, een van de invloedrijkste theorieën omtrent werkgerelateerd gedrag. Deze theorie beschrijft transacties en relaties die afhankelijk zijn van de belonende reacties van anderen (Cropanzano & Mitchell, 2005).

Een van de gevolgen van socio-economische status is zelfwaardering: individuen met een hogere socio-economische status rapporteren een hoger gevoel van eigenwaarde (Twenge & Campbell, 2002). Mensen met een hogere socio-economische status hebben meer invloed en controle over groepsbeslissingen en processen. Ze krijgen meer aandacht, respect, waardering en aanzien (Anderson, John, Keltner, & Kring, 2001). We kunnen dus stellen dat een hogere socio-economische status en beroepsstatus (uitgedrukt door de jobtitel), positieve gevolgen met zich meedragen, zoals appreciatie voor het individu (Schultz & Schultz, 2006) en een gevoel van eigenwaarde (Labaton, 1999).

1.1.2 Prestige

Beroep wordt in literatuur en onderzoek minder gebruikt dan inkomen en opleiding als een indicator van de SES. Terwijl inkomen en opleiding eigenlijk (geld)middelen representeren die leiden naar een bepaalde status, wordt beroep gezien als een expliciete indicator van de sociale status. In deze context wordt dan ook vaak gesproken van *beroepsprestige*. Beroepsprestige representeert expliciet de sociale status afkomstig van het uitgevoerde beroep en omschrijft hoe anderen het beroep zien (Fujishiro, Xu, & Gong, 2010, p. 2100). De sociale status van een beroep nagaan aan de hand van prestigescoringen wordt eerder omschreven als een subjectieve werkwijze. De beroepsstatus kan echter ook gemeten worden op een meer objectieve manier, namelijk aan de hand van opleiding en inkomen. Hoewel deze laatste misschien voor meer duidelijkheid zorgen, mag het belang van de prestigescoring niet onderschat worden. Prestige, dat de attitude en cognitie van de gemeenschap over een welbepaald beroep omvat, is heel waardevol voor onderzoek en reflecteert vaak sneller sociale verandering dan inkomen en opleiding (Goyder, 2005).

De beroepsprestige wordt in onderzoek gemeten aan de hand van de jobtitel. Zo wordt in de meest gebruikelijke opzet gevraagd aan de proefpersonen of ze een kaartje met een jobtitel (die het beroep representeert) op een ladder met een aantal treden willen plaatsen, volgens de sociale status die ze uitstralen (Goyder, 2005, p. 7). Aan de hand van deze gegeven scores worden schalen opgesteld van beroeps categorieën die veelal gebruikt worden in comparatief onderzoek. Enkele bekende internationale schalen zijn de International Standard Classification of Occupation 2008 alsook Treiman's Standard International Occupational Prestige Scale. Daarnaast zijn er ook nog nationale classificaties (Ganzeboom & Treiman, 1996).

Treiman is één van de grondleggers van de theorie rond beroepsprestige en benadrukt het bestaan van een enkele wereldwijde hiërarchie van beroepsprestige. Deze structurele

theorie stelt dat de prestige ordening van beroepen fundamenteel gelijk zal zijn in alle complexe samenlevingen (Treiman, 1977). Door comparatief onderzoek vindt Treiman een intercorrelatie van prestigescores tussen landen van .79, wat wijst op een heel sterke overeenkomst. Hierdoor wordt het mogelijk om de Standard International Occupational Prestige Scale te construeren (cf. supra p.8), die valide zou zijn om prestigescores toe te schrijven aan verschillende beroepen in gelijk welk land. Toch moeten we dit nuanceren: 'prestigeschalen mogen dan wel gezien worden als een wereldwijd gedeelde consensus over de sociale status, maar in onze huidige marktgedreven en postmoderne samenleving reflecteert deze evaluatie toch vooral de materiële middelen en voordelen die met het beroep verbonden zijn' (Ollivier, 2000, p. 460) en die voor verschillende gemeenschappen vaak op een andere manier worden geuit.

In de literatuur woedde dan ook decennialang een discussie over de feitelijke of de normatieve interpretatie van beroepsprestige. De normatieve benadering stelt dat het oordeel over beroepsprestige gebaseerd is op 'de waardigheid' die in het beroep vervat zit. Zij die een hoge positie bekleden, zijn ook het meest gewaardeerd. Dit is de interpretatie die onder meer door Treiman werd aangenomen. De feitelijke benadering beklemtoont 'de wenselijkheid' van beroepen op vlak van socio-economische beloningen. De grote mate van overeenkomst tussen dit soort onderzoek wijst er volgens deze stroming op dat mensen zich ervan bewust zijn dat posities met hogere sociale status heel wat economische en culturele voordelen met zich meedragen, bijgevolg worden deze posities dan ook als wenselijk beschouwd. Zo blijkt uit onderzoek dat studenten en elektriciens zich meer baseren op de normatieve benadering, wellicht om hun eigen sociale status op te krikken, terwijl professoren eerder op de feitelijke benadering terugvallen. Hoewel de grens tussen deze twee interpretaties niet altijd even duidelijk is, lijkt deze discussie tegenwoordig beslecht te zijn in het voordeel van de feitelijke benadering (Ollivier, 2000). Een alternatieve interpretatie is dat beroepsprestige zowel een normatieve als een feitelijke component bezit (Hope, 1982).

Er werd reeds uitgelegd dat de jobtitel een belangrijke voorspeller is voor prestige en SES. Ook Frank (1985) beschreef in zijn boek 'Choosing the right pond' de bezorgdheid van mensen over waar ze zich bevinden op de sociale ladder. Hij staat er vooral bij stil hoe de economische status een invloed heeft op de verdeling van de inkomens, maar wijst er tevens op dat de interpersoonlijke vergelijking zich ook focust op niet-monetaire jobkarakteristieken, zoals de jobtitel of de extralegale voordelen. Eveneens wijst deze onderzoeker erop dat de jobtitel als een compensatie kan dienen door te stellen dat sommige werknemers een deel salaris zouden willen afstaan in ruil voor een functietitel die een hoge status uitstraalt.

Tegenwoordig neemt het aantal prestigieuze jobtitels in grote bedrijven dan ook steeds toe, zo zijn in sommige bedrijven wel tientallen 'vice presidents' tewerkgesteld. Daarbij worden deze medewerkers met hoge status wel vaak minder betaald dan in bedrijven waar slechts één vice president is. Het geven van prestigieuze jobtitels ter compensatie van het inkomen is dus zeer interessant voor bedrijven, gezien deze titels niets kosten. Dit is minder waar voor de extralegale voordelen, die niettemin ook vaak gegeven worden en eveneens een grote mate van status en prestige uitstralen (Frank, 1985, pp. 91 - 92).

Een hogere beroepsprestige wordt geassocieerd met een betere gezondheid, dit effect blijft bestaan na controle voor inkomen, opleiding en beroeps categorie (Fujishiro et al., 2010). De impact van prestige op gezondheid komt op verschillende manieren tot stand. Personen met een prestigieuze jobtitel hebben doorgaans een hoger gevoel van zelfwaarde (Twenge & Campbell, 2002), eveneens aangewakkerd door appreciatie van derden en de mate waarin men aan deze positie herinnerd wordt (Faunce, 1989). Verder hebben mensen met prestigieuze jobs vaak een breder netwerk waarvan ze sociale steun kunnen krijgen. Beroepsprestige is geassocieerd met het aantal kennissen die over 'gewenste' middelen beschikken vb. materiële middelen (Van Der Gaag & Sniijders, 2005). Tenslotte krijgen mensen met een lagere beroepsprestige vaak te maken met vormen van 'micro-agressie' vb. genegeerd worden, niet bediend worden, onbeleefde behandeling krijgen,... Hun collega's met prestigieuze jobtitels krijgen dus ook meer subtiele hulp (Fujishiro et al.; 2010).

1.1.3 Motivatie, jobtevredenheid en jobprestatie

Een aantal van de gevolgen van prestigieuze functietitels zijn voor de organisatie van groot belang. Ten eerste is er de motivatie van de werknemers. Een aantal belangrijke *motivatietheorieën* tonen aan dat de werknemers motivatie ondervinden door het krijgen van feedback, waardering en appreciatie. Deze laatste kunnen veroorzaakt worden door het dragen van een prestigieuze functietitel. Voorbeelden van deze theorieën zijn (Robbins & Judge, 2007, pp. 186 - 210):

- De Achievement motivation theory (McClelland): Mensen met een hoge *need for achievement* halen een grote voldoening uit hun werk, zijn gemotiveerd om uit te blinken in hun taken en hebben hierbij steeds erkenning en feedback nodig.
- De Needs hierarchy theory (Maslow): In deze hiërarchie van noden stelt Maslow dat mensen gemotiveerd zijn te verkrijgen wat ze nog niet hebben. Noden die vervuld zijn, vormen dan geen motivatie meer. De voorlaatste nood in de behoeftepiramide is het behalen van zelfwaardering en erkenning, bewondering en respect van anderen.

- De Motivatie-hygiëne (twee-factoren) theorie (Hertzberg): De hygiënefactoren zijn extern aan de job en bevatten aspecten van de werkomgeving. Als aan deze factoren niet voldaan wordt, dan leidt dit tot jobtevredenheid. De motivatiefactoren motiveren de werknemers tot betere prestaties, ze zijn eigen aan de job zelf en bevatten de taken, de verantwoordelijkheid, succes, vooruitgang, ontwikkeling en ook erkenning. Als deze zaken voldaan zijn, zorgen ze voor jobtevredenheid.
- De Job karakteristieken theorie (Hackman and Oldham): bij werknemers met een hoge *need to grow* leiden specifieke jobkarakteristieken naar hogere motivatie, prestatie en tevredenheid. Een van die jobkarakteristieken is de nood aan feedback en appreciatie ten aanzien van het werk.

In een aantal van deze theorieën wordt ook reeds het verband met jobtevredenheid benadrukt. Jobtevredenheid hangt af van de werkinhoud, maar ook van persoonlijke factoren zoals leeftijd, gezondheid, ervaring, emotionele stabiliteit, sociale relaties alsook van de sociale status en de motivatie (Schultz & Schultz, 2006). Het is evident dat motivatie en jobtevredenheid van belang zijn voor het individu, onder meer door de positieve samenhang met fysieke en psychische gezondheid (Faragher, Cass, & Cooper, 2005).

Voor de organisatie brengt jobtevredenheid eveneens positieve resultaten met zich mee. Een van de veelgenoemde gevolgen van jobtevredenheid is jobprestatie (Kinicki, McKee-Ryan, Schriesheim, & Carson, 2002). In heel wat onderzoek naar werkgedrag wordt deze positieve relatie tussen jobtevredenheid en jobprestatie bevestigd (Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001). Jobtevredenheid zorgt tevens voor een verminderde turnover en absentieïsme (Brayfield & Crockett, 1955) en brengt positieve organisatiegevolgen met zich mee, zoals toegenomen productiviteit en een afname van de arbeidskosten (Guthrie, Flood, Liu, & MacCurtain, 2009). Het is dus zeker wenselijk voor de werkgever dat de werknemers zich tevreden voelen in hun functie. Dit kunnen ze beïnvloeden door het geven van prestigieuze functietitels via het proces van zelfwaardering, sociale status en motivatie.

De assumpties die hier worden aangenomen op basis van literatuuronderzoek omschrijven het positieve verband tussen inkomen (inclusief extralegale voordelen), opleiding en beroep met SES. Het verband tussen sociale status en beroepsprestige wordt eveneens aangehaald. Beroep en beroepsprestige kunnen afgeleid worden uit de jobtitel. De toegenomen appreciatie en zelfwaardering, bekomen door een prestigieuze beroepsstatus, leiden tot een hogere motivatie en jobtevredenheid bij de werknemers, wat op hun beurt leidt tot een hogere jobprestatie.

In de context van bovenstaande redenering past volgend onderzoek van Martinez, Laird, Martin & Ferris (2008) over *Job Title Inflation (JTI)*, waarbij organisaties hun jobtitels bewust 'opblazen' en zo aantrekkelijk mogelijk maken, om van de positieve organisatiegevolgen te kunnen genieten. Deze Job Title Inflation kan op drie manieren gebeuren: (1) de woordspelingformule, (2) de bedrijfsstructuurformule en (3) de gemixte formule. De masterproeftitel: 'van toiletmadam naar sanitair manager', kan gezien worden als een gemixte formule omdat ze enerzijds gebaseerd is op de consensus omtrent de hiërarchische structuur van het bedrijf, waarbij titels als chieft en manager een hoge hiërarchische positie weergeven. Anderzijds is het ook een woordspeling, in plaats van 'toilet' wordt gekozen voor het modernere en aantrekkelijkere synoniem 'sanitair'. De gevolgen van JTI voor de organisatie bevatten onder meer verhoogde productiviteit, toegenomen verkoop en betere organisatiereputatie. De organisaties bieden met het opkrikken van de jobtitels waarde aan, onder de vorm van een verhoogde sociale status voor de titeldrager en krijgen hierdoor de gewaardeerde organisatiegevolgen (cf. supra p.11) terug. Opgeblazen jobtitels zorgen er niet alleen voor dat de werknemers (titeldragers) positieve organisatieattitudes vertonen, maar zorgen er ook voor dat leveranciers, klanten en anderen die in contact komen met deze werknemers, de positieve gevolgen hiervan voelen en mogelijk er nog toe bijdragen (Martinez et al., 2008, pp. 22 – 23).

1.2. Economische conjunctuur

Jobtitels spelen een belangrijke rol in het professioneel en persoonlijk leven, waardoor ze als compensatie kunnen dienen. Een vraag die hierbij kan gesteld worden, is wanneer dergelijke compensaties nodig zijn? Opvallend aan compensaties zoals jobtitels is dat ze kosteloos zijn en ten aller tijde kunnen uitgedeeld worden, ook als het economisch wat minder gaat. Het is dus goed mogelijk dat de economische realiteit hier een invloed op heeft. De periode van 1970 tot en met 2010 wordt bekeken, waarbij vooral de wederkerende economische bewegingen extra aandacht krijgen. Eerst wordt gekeken naar wat een economische beweging precies is, daarna worden de belangrijkste kenmerken onderscheiden. Uiteindelijk wordt besproken hoe dit evolueerde in de voorbije vier decennia om tenslotte ieder jaar in een conjunctuurfase in te delen.

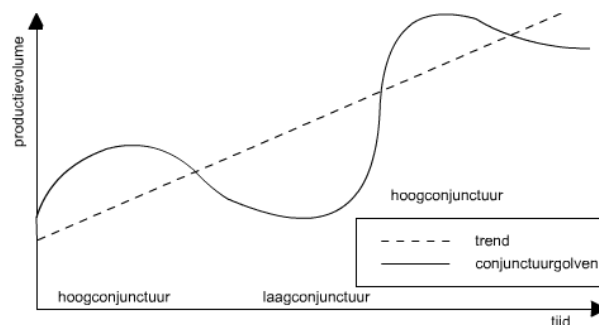
1.2.1 Theoretische inleiding

Er worden een aantal verschillende soorten economische bewegingen onderscheiden in de economie, van seizoensschommelingen die op heel korte termijn een invloed kunnen hebben tot Kondratieff-golven die bijna een halve eeuw kunnen uitmaken (Berend, 2002). In deze masterproef worden de conjunctuurbewegingen in overweging genomen. Deze cycli

lopen over een middellange termijn en wisselen een aantal keer af gedurende een loopbaan en spelen bijgevolg ook een rol in het professionele leven.

De meest bekende definitie over conjunctuur komt van Mitchell & Burns: *'Business cycles are a type of fluctuation found in the aggregate economic activity of nations that organize their work mainly in business enterprises: a cycle consists of expansions occurring at about the same time in many economic activities, followed by similar general recessions, contractions, and revivals which merge into the expansion phase of the next cycle; in duration business cycles vary from more than one year to ten or twelve years (...)'* (Shaw, 1947, p. 284).

In deze definitie zit heel wat vervat over de eigenheden van de conjunctuur, die verder in dit stuk besproken worden. Concreet gaat het bij conjunctuurgolven om periodieke fluctuaties van geaggregeerde macro-economische variabelen en bijgevolg het productieniveau (Van Poeck & De Borger, 2004), die zich voordoen rondom de lange-termijnbeweging of de 'trend'. Deze trend vormt de ondertoon van de economie en wordt gekenmerkt door een voortdurende groei van de economische activiteit. Constant is deze groei echter niet, ze vertoont versnellingen en vertragingen doorheen de decennia en volgt geen stabiel patroon (Annicchiarico, Corrado, & Pelloni, 2011, p. 646). In figuur 1 wordt de langjarige trend (*sterk gesimplificeerd*) voorgesteld door de constant stijgende stippellijn.



Figuur 1. Trendlijn en conjunctuurgolven.

In de definitie wordt ook verwezen naar het standaardverloop van de conjunctuurgolven. Eerst doet er zich een fase van economische expansie voor, waarbij de economie een opgaande beweging maakt. Bevindt de economie zich op zijn hoogtepunt dan wordt gesproken van een piek of een boom. Deze positieve fase wordt als een hoogconjunctuur bestempeld. Dit blijft nooit duren, op een bepaald moment raakt de economie oververhit, waarna een contractie plaatsvindt die leidt tot een recessie. Een recessie wordt in Europa vaak gedefinieerd als een periode van twee opeenvolgende kwartalen met een negatieve

economische groei (Centraal Bureau van Statistiek, 2011). Valt een recessie zwaar uit, dan spreken we van een depressie (De Clercq, 2006). Dit valt onder de noemer laagconjunctuur. Een recessie wordt op zijn beurt gevolgd door een herstelfase, waarna de ganse cyclus opnieuw begint.

Sinds WO II zijn absolute dalingen in het productieniveau heel wat zeldzamer geworden, waardoor de nadruk vooral op de variatie in de groeivoet van de economische activiteit is komen te liggen.

Deze theoretische voorstelling klinkt heel wat mooier en constanter dan de werkelijke cycli die waargenomen worden. Een economische cyclus beweegt zich voort aan de hand van endogene en/of exogene schokken die zorgen voor het ontstaan van schommelingen in het productieniveau. Hierdoor gaat de reële output telkens anders reageren (Heylen, 2004). Bijgevolg bestaat er heel wat variatie in de omvang en de intensiteit van de opeenvolgende golven. De duur van een conjunctuurgolf is eveneens variabel. In de definitie wordt gesproken over 1 tot 12 jaar, later onderzoek wijst uit dat het tijdsverloop van deze cycli van 1,5 tot 8 jaar kan variëren (Baxter & King, 1999, pp. 591-592).

1.2.2 Conjunctuur en economische variabelen

Conjunctuurgolven worden gevormd door een aggregatie aan economische variabelen, zoals ook in de definitie werd weergegeven. Welke variabelen precies in overweging genomen worden, is geen vast gegeven, maar kan verschillen per empirisch onderzoek. In de praktijk gebeurt dit meestal aan de hand van een beperkt aantal variabelen of een referentievariabele zoals het BBP (NBB, De Greef, & Van Nieuwenhuyze, 2009, p. 33).

Er moet eveneens opgemerkt worden dat deze niet allemaal even conjunctuurgevoelig zijn en ze niet per se exact dezelfde beweging als de conjunctuurgolven maken. Veel is er afhankelijk van het soort schok dat voor een schommeling zorgde (Annicchiarico, Corrado, & Pelloni, 2011). Een aantal variabelen worden als 'procyclisch' erkend en bewegen typisch in dezelfde zin als de reële output en dus de conjunctuur. Voorbeelden hiervan zijn de variabelen als werkgelegenheid, arbeidsproductiviteit, gezinsconsumptie, investeringen, etc. Over de inflatie bestaat er meer discussie, al wordt dit het vaakst gezien als een procyclische variabele. Een duidelijk anticyclische variabele, die typisch in de omgekeerde zin van de conjunctuur beweegt, is de werkloosheid. Over nog andere variabelen is men het niet eens, bijvoorbeeld over het reële loon (Heylen, 2004).

In hoogconjuncturen en laagconjuncturen kunnen typische bewegingen van variabelen onderscheiden worden, die elkaars tegengestelden zijn. In hoogconjunctuur zit de economie rond het maximum van de productiecapaciteit. Dit heeft een effect op allerhande economische variabelen. Zo vernauwt de arbeidsmarkt sterk, de vraag naar werkkrachten is namelijk hoog en het aanbod is laag, daar er minder werkloosheid is (Hall, 2005). Tegelijkertijd stijgt het consumentenvertrouwen, wat een belangrijke factor is voor de groei van de reële output (Matsusaka & Sbordone, 1995, p. 317). Ondernemingen verkopen meer en zitten met kleinere reserves, waardoor ze ook grotere winstmarges halen (Heylen, 2004). Eveneens wordt het kapitaal duurder door de grotere vraag, waardoor de rente zal gaan stijgen. Daarnaast is er stijgende inflatie door de toegenomen geldhoeveelheid en zullen er prijsstijgingen plaatsvinden (De Clercq, 2006) (Lucas, 1975). Raakt de economie in een periode van laagconjunctuur dan zal dit proces zich voordoen in de tegengestelde richting. Het reële loon vormt ook hier een eerder discutabele variabele. Er kan verondersteld worden dat dit mechanisme ook een invloed heeft op de lonen, al zijn deze meer 'sticky' en niet zo flexibel als vele andere marktvariabelen (Hall, 2005). In Europa worden ze vaak gevormd aan de hand van onderhandelingen en blijven ze doorgaans binnen vastgelegde normen. Economisten spreken ook wel van rigiditeiten die negatieve invloeden hebben op de competitiviteit. Toch is er in een aantal periodes van laagconjunctuur een moderatie in de lonen te zien (Arpaia & Pichelmann, 2007). De onderhandelingspositie van de werknemer is gedurende een laagconjunctuur zwakker en gezien de kleinere winstmarges zullen de lonen dus niet vlug stijgen in dergelijke periodes.

1.2.3 De analyse van de conjunctuur

Een belangrijk deel van deze zaken komt tot uiting in de evolutie van het bruto binnenlands product. Dit is een veelgebruikte referentievariabele (cf. supra p. 14) daar het de waarde van alle geproduceerde goederen en diensten in een bepaalde periode vertegenwoordigt en regionale vergelijkingen toelaat. Hierbij spreekt men vooral over reële waarden en niet over nominale waarden. Nominale waarden zouden een verkeerd beeld kunnen scheppen, omdat ze niet aangepast zijn aan de inflatie en de courante prijzen weergeven (Van Poeck & De Borger, 2004). In veel literatuur wordt erop gewezen dat de evolutie van het BBP een indicator is die moeilijk te gebruiken is om de conjunctuur te voorspellen of om dit van dichtbij op te volgen, omdat hij slechts met vertraging kan worden gepubliceerd. Voor deze studie van de conjunctuurgolven was dit echter wel bruikbaar aangezien een retrospectief onderzoek werd uitgevoerd. Heel belangrijk waren de verslagen van de Nationale Bank van België (NBB), die met de conjunctuurbarometer maandelijks inzicht in de economische beweging tracht te verwerven. Deze barometer wordt samengesteld uit de resultaten van

een maandelijkse enquête bij een 5000-tal ondernemers. Dit representeert de aanbodzijde van de economie. Er gebeurt ook een meting van het consumentenvertrouwen, wat de vraagzijde representeert. Door de analyse van de keuzes die aan beide zijden worden gemaakt, kan men een toekomstige evolutie inschatten (NBB, 2009). Dit wordt onder andere in de jaarverslagen van de NBB verwerkt, waarin eerst een analyse van het voorbije jaar werd gemaakt. Deze verslagen werden, zoals al werd geïmpliceerd, gebruikt om een indeling te maken van de fasen van de conjunctuurgolven, naast de jaarverslagen en de jaarvooruitzichten van de OESO (OECD, Economic Outlook).

1.2.4 Het verloop van de conjunctuur

Over periode van 1970 tot en met 2010 zijn de eigenschappen van de conjunctuurcycli zelf sterk geëvolueerd en zijn ze inderdaad niet constant gebleken. Ze komen steeds sneller voor en met meer schommelingen. Bovendien zijn de periodes waarbij de economie in een recessie zit steeds korter, terwijl de expansieperiodes in een economie langer duren (IMF, 2007). Ook het herstel na een recessie is veranderd. De recessies in de jaren '70 en '80 werden steeds gevolgd door een krachtig herstel, dit in tegenstelling tot recessies in de jaren '90 en in het laatste decennium, waarbij een eerder zwak herstel optreedt (IMF, 2007).

A. De jaren '70

De economische situatie in de jaren '70 werd in grote mate getekend door de eerste oliecrisis in 1973-1974, toen de economische boom een einde kende door het olie-embargo van de OPEC-landen (Palmer, Colton, & Kramer, 2002). In alle eerlijkheid moet worden gesteld dat op het einde van de jaren '60 al een vertraagde groei van de economie merkbaar was en de inflatiedruk steeds meer door begon te wegen. Een terugval in de economische groei was dus al bezig, maar niemand had een crisis in dergelijke mate verwacht (Rostow, 1978). Waar we de eerste drie jaren nog kunnen spreken van een hogere conjunctuur, zou de wereldeconomie vanaf december 1973 snel afglijden naar een laagconjunctuur om in een diepe recessie te belanden vanaf eind 1973 tot en met 1975. In 1976 deed er zich een herstel voor van het reële BBP, al keerden de werkloosheidscijfers niet terug naar hun oorspronkelijk niveau en zou de inflatie blijven oplopen. In de jaren die volgden raakte het groeiritme nooit meer op het tempo van de vroege jaren '70. De Belgische economisch industriële structuur bleek in deze crisis niet competitief genoeg en vele bedrijven gingen failliet (Mommen, 1994), (OECD, 1970-2010) (NBB, 1970-2010).

B. De jaren '80

In 1979 deed er zich, terug door een exogene factor op het geopolitieke toneel, een nieuwe olieprijschok voor (Palmer et al., 2002). Dit zou doorwerken tot in de Belgische economie, waardoor in het begin de jaren '80 terug een nieuwe recessie kon genoteerd worden (Mazzi & Savio, 2007). De devaluatie van de Belgische munt zou de economische impasse compleet maken en de werkloosheidscijfers stegen terug sterk. Vanaf 1982 begon de economie zich in de Verenigde Staten te herstellen (Palmer et al., 2002). De inflatie verminderde snel in het begin van de jaren tachtig, maar de groei van de werkloosheidsgraad bleef duren tot verder in dit decennium (Warwick, 1992). Het herstel in Europa zou zich niet zo vlug doorzetten, zeker België kende geen snel herstel. In 1980-1981 maakte het land zelfs een nieuwe malaise door, aangezien de maatregelen genomen in de jaren zeventig en gecombineerd met de oliecrisis van 1979 hun effect misten. Er waren al heel wat multinationals weggetrokken en grote delen van de zwaardere industrieën zouden zich nooit meer herstellen (Mommen, 1994) (Evans, 1980). Een dieptepunt werd bereikt in de eerste helft van 1981, maar een echt herstel zou zich pas vanaf 1984 inzetten, toen de groei nog eens boven de trend uitkwam. Met een kleine terugval in 1985 zette dit herstel zich verder door. De voordelen van de opgelegde loonbeperkingen en de verbeteringen in de (buitenlandse) handel zorgden voor een herleving in de economie. Bedrijven maakten terug winst vanaf de tweede helft van de jaren tachtig. Hiermee ging een privatisering gepaard van een aantal ondernemingen die tijdens de crisis heel wat steun van de overheid hadden ontvangen, en een herstructurering van de nationale sectoren zelf (Mommen, 1994). Wat daarnaast zorgde voor hoogconjunctuur, was de omgekeerde olieschok die leidde tot een economische boom (Hoorelbeke, 2011) (OECD, 1987). Uiteindelijk zou dit decennium toch nog met succes kunnen afgesloten worden door de hoogconjunctuur vanaf 1987 (OECD, 1970-2010) (NBB, 1970-2010).

C. De jaren '90

Vanaf de jaren '90 begon er een nieuwe fase in de economie, gekenmerkt door een algemene globalisatie (Palmer et al., 2002). Dit hing dan weer samen met het andere fenomeen dat de jaren '90 typeerde, namelijk de 'technology shocks', waarbij kapitaal en nieuwe technologie zich steeds sneller zouden verspreiden naar meer landen. Waar de VS duidelijk een voorsprong nam, begon ook de West-Europese economie terug te boomen. De beginjaren van deze glooiende negentiger jaren werden wel nog ontsierd door een recessie, die terug overgewaaid was uit de VS. In 1991 was er nog sprake van een neergaande fase, maar in 1992 draaide dit dan toch uit op een zwaardere recessie, zeker in Europa woog ze door. Dit werd versterkt door de maatregelen die werden genomen om in Europa een eenheidsmarkt te ontwikkelen (Het verdrag van Maastricht). Halverwege 1993 kunnen we

terug het begin van een herstelfase noteren. Er zou zich een langdurigere opgaande fase voordoen, zij het met een aantal serieuze schommelingen. Onder andere in 1999 was er een contractie. Voor België werd dit nog versterkt door de dioxinecrisis, wat een negatieve invloed had op de handelsbalans (Creminger, 2008) (OECD, 1970-2010) (NBB, 1970-2010).

D. De jaren '00

Het nieuwe millennium begon terug met een topjaar. De BBP-groei zou zich op het hoogste niveau sinds 1994 bevinden, met een groei van 4,8%. Daarna zou echter de 'technologie-zeepbel' barsten en de economie terug een duik nemen, waarbij een korte recessie plaatsvond in het jaar 2001. Naar het einde van 2002 begon er een nieuwe cyclus met een herstelfase, die op zijn hoogtepunt zou raken in 2006, na een kleine terugval in 2005. Zowel in 2006 en 2007 was de jaarlijkse BBP-groei net geen 3%, al verzwakte deze al naar het einde van 2007 toe. Tot dan was er sprake van hoogconjunctuur. De groei van de economie verzwakte opnieuw in 2007, maar van een laagconjunctuur was nog geen sprake. De echte klap kwam er in de tweede helft van de 2008, waarbij België zoals vele andere landen in een diepe crisis belandde. Een jaar later, vanaf de tweede helft van 2009 begon men te spreken van een licht herstel, dat zich in 2010 nog aan het doorzetten was (NBB, 2011). Door vele bronnen wordt dit de meest zware recessie sinds het begin van de jaren '80 genoemd. Hoe dit herstel er uit zal zien, daarover is men nog in twijfel (OECD, 1970-2010) (NBB, 1970-2010).

1.3. Onderzoeksvraag

Gedurende hun loopbaan verwachten mensen beloond te worden voor hun werk. Men rekent op een stijging van het loon of van de extralegale voordelen. Gedurende een loopbaan van gemiddeld 40 à 45 jaar is dit echter niet altijd evident. Uit de conjunctuuranalyse kwam onder andere het effect van economische bewegingen op de arbeidsmarkt naar voor. Hieruit blijkt dat in periodes van laagconjunctuur weinig ruimte is voor loonsstijging of het geven van extralegale voordelen. Daarenboven kunnen werknemers zich nog meer ontmoedigd voelen door de slechte economie en de gevolgen die dit met zich meedraagt zoals ontslagen in de sociale omgeving. Toch is het belangrijk dat de werknemers zich ook tijdens periodes van economische krimp blijven gewaardeerd voelen. Dit kan door appreciatie en erkenning te krijgen voor hun werk. Zo blijven ze gemotiveerd, wat de tevredenheid op de werkvloer verhoogt. Dit is eveneens voor de werkgever van belang gezien het positieve gevolg hiervan op de individuele prestaties en de output van het bedrijf. Om dit te verwezenlijken, moet de organisatie terugvallen op alternatieve beloningsvormen zoals het geven van een prestigieuze jobtitel. Dit draagt bij tot een statusverhoging en zorgt voor een gevoel van

waardering. Zo kunnen de gewenste resultaten toch behaald worden zonder extra kosten.

Samengevat steunt het mechanisme van de jobtitels op twee assumpties:

- Jobtitels als vorm van compensatie voor een lager inkomen gebruiken (Greenberg & Ornstein, 1983).
- Jobtitels die waarde bieden, onder de vorm van status voor de titeldrager en op die manier leiden tot positieve organisatiegevolgen (Martinez et al., 2008).

Uit de literatuur kan volgende hypothese afgeleid worden: *Tijden van economische laagconjunctuur hebben een direct positief effect op het uitdelen van meer prestigieuze jobtitels.* Huidig onderzoek gaat met andere woorden na of er meer prestigieuze jobtitels uitgedeeld worden tijdens economische contracties.

Tevens kunnen we het compenserend effect van de prestigieuze jobtitels nagaan door de interactie tussen enerzijds conjunctuur en anderzijds loon of extralegale voordelen te toetsen.

Vervolgens wordt een exploratief onderzoek uitgevoerd dat op zoek gaat naar de effecten van een aantal belangrijke variabelen die eveneens een invloed kunnen hebben op prestige. Ten eerste twee persoonlijke variabelen: leeftijd en geslacht. Gezien het verband tussen sociale status en diploma (Winkleby et al., 1992), werden ook de opleiding en de talenkennis in overweging genomen. Door de opkomst van Engelstalige jobtitels (van Meurs, 2010) wordt tenslotte de invloed van de taal van de titel op het prestige nagegaan.

Aan de hand van de verzamelde data wordt er onderzocht welke evolutie in jobtitels vastgesteld kan worden doorheen de tijd en welke van de verzamelde variabelen hiervoor als verklaring kunnen dienen.

Na het analyseren van deze bijkomende variabelen, keren we terug naar de hypothese. Er wordt nagegaan wat uiteindelijk nog het effect is van conjunctuur op prestige, wanneer alle betekenisvolle variabelen in overweging worden genomen.

2. Methode

2.1. Steekproef & procedure

Het onderzoek verliep in drie fasen. In een eerste fase werden de 41 jaren (1970 – 2010) ingedeeld in hoog- en laagconjunctuur aan de hand van een conjunctuuranalyse.

In de tweede fase werden voor de periode 1970 – 2010 jaarlijks vijftien vacatures verzameld, 615 vacatures in het totaal. De vacatures van 1970 – 1987 kwamen uit ‘Het Laatste Nieuws’. Er werd voor gekozen om vacatures uit een krant te selecteren gezien er gedurende de eerste twee decennia van de onderzochte periode amper alternatieven waren voor het vinden van een job. Men vond werk via kennissen en een persoonlijk netwerk of men zocht het in de krant. De keuze voor ‘Het Laatste Nieuws’ wordt verantwoord door de lange levensloop en het brede lezerspubliek ervan. De krant kende in de jaren '70 al een vacaturerubriek, die vooral in het weekend heel lijvig bleek. Vanaf 1988 tot 1996 werden deze krantenvacatures gebundeld onder ‘Jobwijzer’. Dit veranderde in 1996 naar de weekendbijlage ‘Vacature’ en werd in oktober 2006 ‘Vacature Magazine’. Deze 615 vacatures werden verzameld uit de archieven van Vacature, de krantenkelder van Universiteit Gent, de Koninklijke bibliotheek Albertina en de Katholieke Universiteit Leuven. De vacatures waren telkens afkomstig uit de editie van de tweede zaterdag van maart en werden random geselecteerd. Van de vacatures houden we een database bij die verschillende variabelen omvat: jobtitel, datum, gewenste diploma, vereiste talenkennis, gewenst geslacht, gevraagde leeftijd, loon, extralegale voordelen, taal waarin de jobtitel geschreven is (Nederlands, Engels of Frans). De gebruikte codering en het meetniveau van deze variabele zijn terug te vinden in het codeboek¹. Dit zijn de onafhankelijke variabelen.

In de derde fase werd het prestige van deze jobtitels gemeten door een online lijst jobtitels voor te leggen aan een aantal mensen die deze jobtitels een score gaven op prestige, dit is de afhankelijke variabele. De vragenlijst werd voltooid door 16 personen, waarbij 39 mensen aan de vragenlijst begonnen. De hoge drop-out is te wijten aan de aanzienlijke tijd (40 minuten) die het invullen in beslag neemt. Hierbij werden ook de leeftijd, het geslacht, het diploma en de beroepsstatus van de proefpersonen bevraagd.

2.2. Meetinstrument

De gebruikte schaal om het prestige van de jobtitels te meten is een Likertschaal die gaat van één (helemaal niet prestigieus) tot vijf (helemaal wel prestigieus). In voorgaand onderzoek bestond veel variatie in de meetinstrumenten waarbij er een twee-, vier-, zeven- of negenpuntenschaal gebruikt werd of men zelfs gevraagd werd de titels te rangschikken. De gebruikte termen om te scoren varieerden van ‘sociale status’, over ‘prestige’, ‘respect’ tot ‘wenselijkheid’. Meestal werd enkel de jobtitel aangeboden om een prestigescore te geven, maar soms werd hierbij ook het gemiddelde inkomen of de vereiste opleiding

¹ Zie bijlage 1: Het codeboek.

gegeven. Onderzoek toonde echter aan dat ondanks de grote variatie in de schaal en de karakteristieken van de lijst, het resultaat hierdoor niet significant beïnvloed werd (Treiman, 1977). Om de vragenlijst overzichtelijk te houden, werd geopteerd voor een vijfpuntenschaal. Rangschikken zou hier praktisch onmogelijk geweest zijn wegens de omvang van de vragenlijst. Na het elimineren van de dubbele jobtitels uit de originele lijst van 615 titels, bleven er nog 492 over. Enkel de absoluut identieke jobtitels werden weggelaten, verschillen zoals secretaris vs. secretaresse werden behouden gezien deze voor andere resultaten in de prestigescore zouden kunnen zorgen. Als controle voor de consistentie van de antwoorden werden drie jobtitels dubbel gebruikt. Door deze te vergelijken, werd nagegaan of de respondenten de vragenlijst met voldoende nauwkeurigheid invulden. Om de score te bepalen voor deze dubbele titels werd het gemiddelde genomen van de twee antwoorden. Om volgorde-effecten te vermijden, werden de vragen telkens gerandomiseerd zodat elke participant de vragenlijst in een andere volgorde invulde. Om te komen tot de juist prestigescore werden voor alle jobtitels de gemiddelde score over de personen heen genomen. De missing values per onafhankelijke variabele worden niet gebruikt voor verdere analyse.

3. Resultaten en interpretatie

3.1. Beschrijvende statistiek

De steekproef voor de prestigerating bestaat uit 16 personen en werd verzameld in de maand april. Er werd geprobeerd een divers publiek te bereiken om de representativiteit van het onderzoek niet in het gedrang te brengen. De sample bestaat uit zes vrouwen en tien mannen. De gemiddelde leeftijd is 28 jaar. De meeste respondenten zijn jonger dan of gelijk aan 25 jaar. Meer dan 80% van de respondenten werkt en allen hebben ze minstens een diploma secundair onderwijs².

Uit onderzoek blijkt echter dat verschillen tussen beoordelaars voor geslacht, opleiding, beroep, ras,... niet tot systematische variantie in de resultaten van de prestigescore leidt (Treiman, 1977). Daarom kunnen we ervan uit gaan dat we met een niet-representatieve en heterogene groep respondenten kunnen werken. Wegens een te kleine steekproef wordt de significantie van het verschil tussen de scores van de proefpersonen niet getoetst.

Per persoon werd de gemiddelde score voor prestige berekend over alle 615 jobtitels. Het algemeen gemiddelde over de zestien proefpersonen heen is 2.99 met een standaarddeviatie van .36. De minimum score van de zestien was 2.33 en de maximum

² Zie bijlage 2: De frequenties en percentages van de variabelen van de proefpersonen.

score 3.61. Met een range van 1.28 wijst dit dus niet op opvallende verschillen tussen de scores van de proefpersonen.

Tien van de zestien proefpersonen vertoonden één keer (van de drie dubbele jobtitels) een verschil van één punt. Slechts bij één persoon werd twee keer een verschil van één punt genoteerd. Bij de vijf resterende proefpersonen werd voor elk identiek paar jobtitels dezelfde score gegeven. Er kan dus vanuit gegaan worden dat de proefpersonen de vragenlijst nauwkeurig ingevuld hebben, gezien de verschillen steeds maar één punt betreffen en dit voor een zeer omvangrijke vragenlijst.

Voor de verzamelde variabelen uit de vacatures³, moet er worden opgemerkt dat hierbij bijvoorbeeld 'leeftijd' of 'diploma' staat voor de gevraagde leeftijd of het gewenste diploma in de vacature.

Wat betreft diploma zien we dat bij één derde van de vacatures geen specifiek diploma vereist is. Geslacht⁴ en leeftijd⁵ mogen tegenwoordig bij wet niet meer vermeld worden in de vacature, maar in de vroegere jaren van ons onderzoek kon dit wel nog. Vooral jongere leeftijdsgroepen worden gevraagd. Over het loon en de extralegale voordelen wordt vaak iets vermeld, maar wat betreft loon werd maar in 30 gevallen het precieze loon vermeld. De extralegale voordelen zijn zeer uiteenlopend en werden hier samen gegroepeerd. De taal waarin de jobtitel overwegend uitgedrukt wordt is in de meeste gevallen het Nederlands (70.4 %), maar toch is ook een aanzienlijk deel (27.6 %) in het Engels uitgedrukt.

Voor de prestigescores werden de gemiddeldes berekend over alle 16 personen per jobtitel. Hierbij is de gemiddelde score 3 (SD = .64), met een minimum van 1.5 voor telefonist en serveerster en een maximum van 4.75 voor burgerlijk ingenieur. De range is dus 3.25, wat wijst op behoorlijk wat variatie tussen de 615 jobtitels. De mediaan is eveneens 3, dat komt onder andere overeen met de score voor directiesecretaris, verkoopchef en boekhouder.

Met betrekking tot de conjunctuurgolven bevinden zich 345 (56.1 %) jobtitels in hoogconjunctuur en 270 (43.9 %) in laagconjunctuur. De twee fasen van de conjunctuur zijn dus goed vertegenwoordigd door het aantal jobtitels.

³ Zie bijlage 3: De frequenties en percentages van de variabelen uit de vacatures.

⁴ Geslacht: Wet van 7 mei 1999 (Wet Gelijkheid Man – Vrouw)

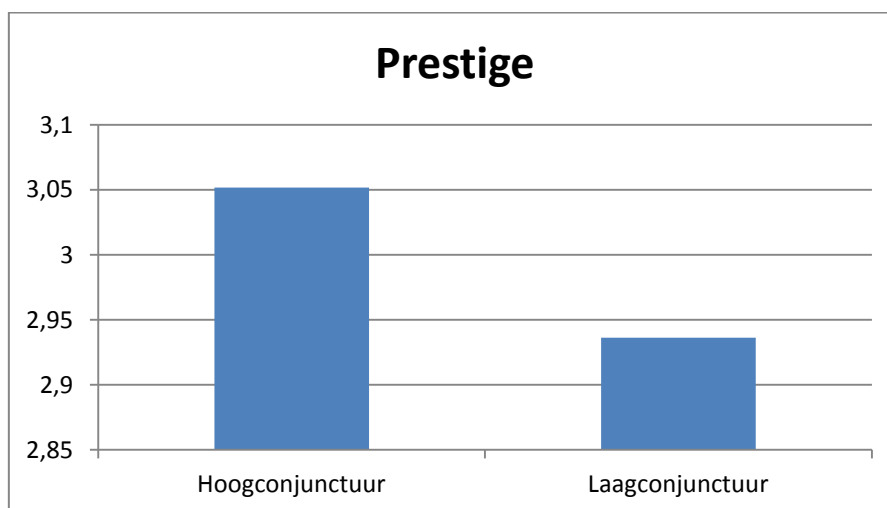
⁵ Leeftijd: Wet van 13 februari 1998

3.2. Hypothese

Allereerst wordt de hypothese onderzocht. Er wordt nagegaan of er enig verschil is in de gemiddelde prestigescores voor hoog- vs. laagconjunctuur. Tabel 1 geeft een overzicht van welke jaren tot welke fase werden gerekend. Om de hypothese na te gaan die stelt dat het prestige van jobtitels hoger zal zijn in tijden van laagconjunctuur, wordt een ANOVA uitgevoerd met de prestigescore als afhankelijke variabele en de twee conjunctuurfasen als onafhankelijke variabele⁶. Er blijkt een significant effect op prestige ($F(1, 613) = 4.93$; $p = .03$). De richting van dit verband is echter omgekeerd aan wat verondersteld werd (zie figuur 2): in tijden van hoogconjunctuur worden er blijkbaar meer prestigieuze jobtitels uitgedeeld ($M = 3.05$, $SD = .63$) dan in tijden van laagconjunctuur ($M = 2.94$, $SD = .65$). De hypothese dat laagconjunctuur zorgt voor meer prestigieuze jobtitels kan verworpen worden.

Tabel 2. Jaartallen volgens conjunctuurfasen.

<i>Fase</i>	<i>Jaartallen</i>
Hoogconjunctuur	1970, 1971, 1972, 1973, 1974, 1976, 1984, 1985, 1987, 1988, 1989, 1990, 1991, 1994, 1995, 1997, 1998, 1999, 2000, 2004, 2005, 2006, 2007
Laagconjunctuur	1975, 1977, 1978, 1979, 1980, 1981, 1982, 1983, 1986, 1992, 1993, 1996, 2001, 2002, 2003, 2008, 2009, 2010



Figuur 2. Prestige in functie van hoog- en laagconjunctuur.

⁶ Zie bijlage 4: SPSS output.

Er kan dus gesteld worden dat in periodes van laagconjunctuur niet meer prestigieuze titels voorkomen, integendeel. Uit figuur 2 kan afgeleid worden dat prestigieuze titels net in de betere economische tijden in toegenomen mate voorkomen.

Een verklaring hiervoor kan gevonden worden in de werking van de arbeidsmarkt (Pinto, 2011). In de literatuurstudie werd kort verwezen naar de invloed die de conjunctuur hierop heeft. De creatie van jobs in een hoogconjunctuur en de vernietiging van jobs in een laagconjunctuur kan oplopen tot vijf procent van de totale werkende bevolking (Tang, 2007). In dit opzicht kan ook de Beveridge-curve vermeld worden. Deze curve slaat op het negatieve verband tussen de werkloosheidsgraad en het aantal vacatures, waarbij een stijgende graad van werkloosheid in relatie staat met een dalend aantal vacatures (Andolfatto, 1996) (Merz, 1995).

Concreet treedt er een vernauwing van de arbeidsmarkt op, waarbij de mogelijkheden om aan een job te raken sterk beperkt worden, terwijl er meer kandidaten zijn. In dergelijke periodes is werk zoeken eerder een 'survival of the fittest' en hoeven bedrijven zelf niet teveel moeite te doen om voldoende kandidaten te vinden voor een bepaalde job. Is er echter sprake van een hoogconjunctuur, dan moeten de bedrijven wel inspanningen leveren. Er zijn heel wat meer open vacatures, terwijl er minder kandidaten zijn (Hall, 2005).

In dit klimaat willen bedrijven toch de meest geschikte kandidaat aanwerven, daar een juiste persoon kan bijdragen tot meer economische groei en bijgevolg meer winst. Het rekruteringsproces speelt hierbij een heel belangrijke rol. De eerste fase van dit proces bestaat uit het aantrekken van een voldoende grote pool van geschikte kandidaten voor de job (Barber & Roehling, 1993). Een veel gebruikt medium om te afficheren zijn krantenvacatures (van Meurs, 2010), de data voor deze masterproef werd dan ook op deze manier verzameld. Individuele vacatures moeten dus opvallen want concurrenten kunnen op de volgende pagina om dezelfde kandidaten strijden. Vacatures moeten er niet alleen goed uitzien, maar ook goed klinken, om die gewenste pool van kandidaten aan te trekken. Het uitdelen van prestigieuze titels kan hierbij een belangrijke rol spelen. Eens men werkt kan een imposante titel blijvend van belang zijn.

In de literatuurstudie werd verwezen naar het compenserende effect dat jobtitels kunnen hebben op een minder gunstig loon en extralegale voordelen (Greenberg & Ornstein, 1983) in laagconjunctuur.

In de meeste vacatures wordt het specifieke loon niet vernoemd. Van de 615 verzamelde vacatures werden slechts in 30 gevallen het specifieke loon vermeld, te weinig om een representatief antwoord te krijgen op de vraag naar het interactie-effect tussen loon en

conjunctuur op prestige. Deze bedragen kunnen bovendien niet zomaar met elkaar vergeleken worden, daar er rekening moet gehouden worden met de inflatie-effecten. In 369 vacatures werd wel 'iets' over het loon vermeld, zoals 'aantrekkelijk loon'. Wanneer we de groep waarin niets vermeld wordt vergelijken met de groep waarin iets (het exacte of een verwijzing naar het loon) vermeld wordt, blijkt er geen significant interactie-effect aanwezig ($F(1, 611) = .53; p = .47$).

'Extralegale voordelen' werd als een dichotome variabele behandeld: wel of geen extralegale voordelen, maar ook hier werd geen significant interactie-effect met conjunctuur gevonden ($F(1, 611) = 1.51; p = .22$).

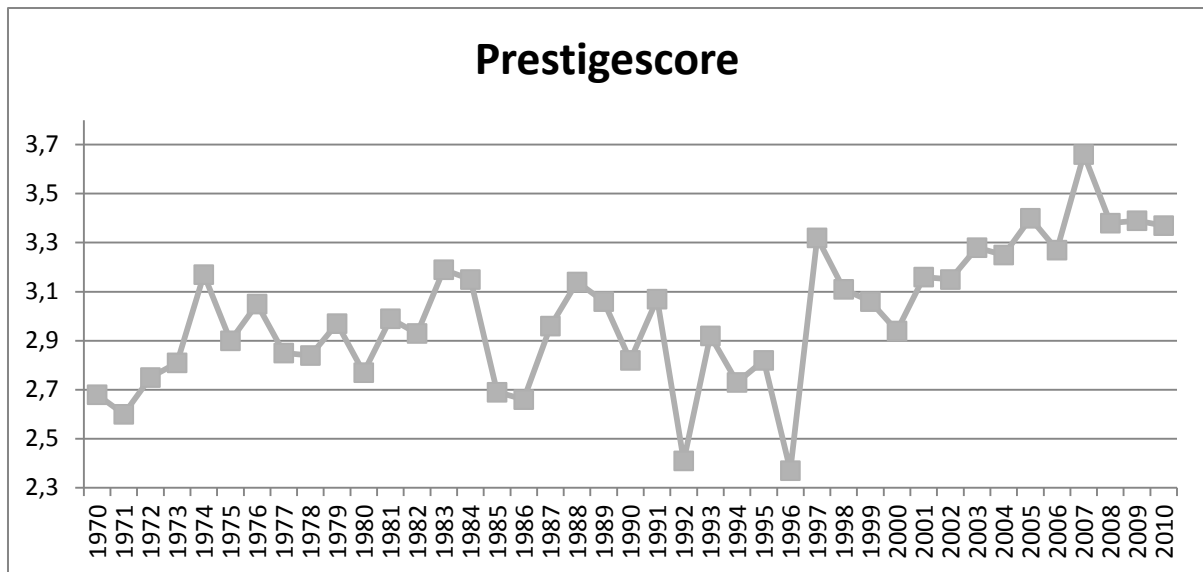
De interactie-effecten tussen enerzijds conjunctuur en anderzijds extralegale voordelen of loon worden dus niet teruggevonden. Het compenserende effect is dus in dit onderzoek niet bevestigd. Toch is er ook geen versterkend effect gevonden tussen conjunctuur en respectievelijk loon en extralegale voordelen. Het is dus niet zo dat werkgevers in tijden van hoogconjunctuur mensen proberen te lokken door het loon te vermelden of door extralegale voordelen te geven. Het geven van prestigieuze functietitels brengt bovendien geen extra kost met zich mee, in tegenstelling tot bijvoorbeeld extralegale voordelen (Frank, 1985).

Naast conjunctuur en prestige werden nog tal van andere variabelen verzameld. Het is dan ook interessant om het effect van die variabelen na te gaan op prestige. Daarom volgt nu een deel exploratief onderzoek, waarbij het verloop van prestige over de tijd uitgezet wordt en de rechtstreekse effecten van de variabelen uit de vacatures op prestige worden nagegaan.

3.3. Exploratief onderzoek

3.3.1 Tijdsverloop

Figuur 3 visualiseert het verloop van de prestigewaarden over de jaren heen. Hierin kan een algemeen stijgende trend gezien worden, die progressief stijgt vanaf 2000, met een vroegere piek in 1997.

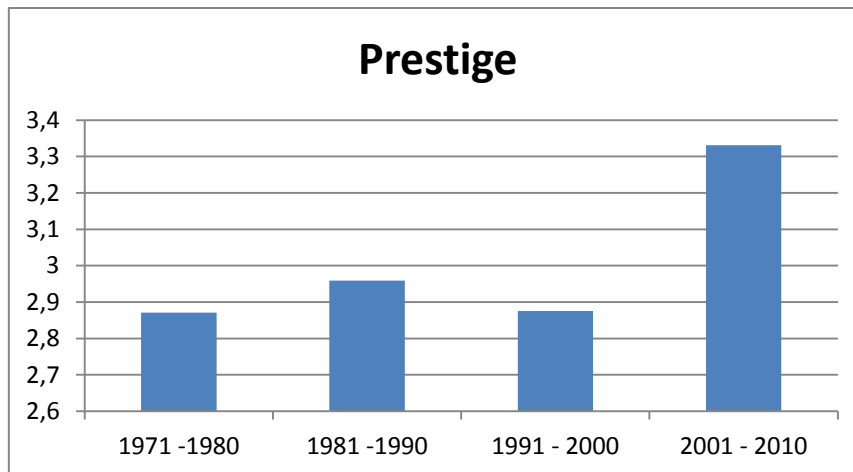


Figuur 3. Prestige in functie van jaren.

We zien een aantal opvallende dalen in de grafiek, die de voorgaande verklaring bevestigen. De jaren 1985 en 1986, alsook het diepe dal van 1996 zijn jaren waarin de economie zich bevond in een laagconjunctuur, midden in periodes van economische bloei. Het jaar 1992 bevond zich reeds in een laagconjunctuur, maar kende een diepe crisis door de gevolgen van het verdrag van Maastricht. De meest opvallende piek zien we in 1997. Dit jaar gaat gepaard met een zeer sterke economische groei. Deze vaststellingen bevestigen het positief verband tussen hoogconjunctuur en prestigieuze jobtitels.

Een progressieve stijging is te zien in het nieuwe millennium en kan eventueel al opgemerkt worden vanaf eind jaren '90. Deze wordt gekenmerkt door de sterke opkomst van de digitalisering.

Wanneer de indeling gemaakt wordt volgens decennia (er wordt gestart vanaf '71), blijkt uit een ANOVA dat dit voor een significant effect op prestige zorgt ($F(3, 596) = 19.08; p = .00$). Na verdere analyse, blijkt steeds het laatste decennium significant te verschillen met de andere drie decennia (zie figuur 4). De gemiddelden tonen aan dat het prestige er significant hoger ligt ($M = 3.33, SD = .53$) dan in de voorgaande decennia: '71 – '80 ($M = 2.87, SD = .58$), '81 – '90 ($M = 2.96, SD = .63$) en '91 – '00 ($M = 2.88, SD = .69$).



Figuur 4. Prestige in functie van decennium.

Dat het prestige van de titels vooral tijdens het laatste decennium omhoog is gegaan, hoeft niet te verbazen. Dit hangt in zekere mate samen met wat reeds gezegd werd over het aantrekken van de juiste werkkrachten, plus het gegeven dat dit het laatste decennium heel wat intenser geworden is. De maatschappij, inclusief de economie, maakte namelijk een evolutie door, waarbij kennis een hoofdrol is gaan spelen. In de jaren '90 ging het vooral om (het verwerven van) informatie en de structurering ervan op allerlei manieren (Batagan, 2007). De digitale revolutie maakte dat in alle sectoren iedereen dit kon gaan optimaliseren, waarna opnieuw een verschuiving plaatsvond naar kennis (Hsu, Lin, & Wei, 2008). In dit soort 'knowledge-based economy' gaat het niet meer zodanig om het proces, maar veel meer om de resultaten van dit proces, hoe deze te bekijken en te interpreteren. Zo is R & D één van de kernelementen van deze nieuwe economie (Batagan, 2007) en ontstaat er een kringloop die constant aangezwengeld wordt door de ontwikkeling van nieuwe technologie en wetenschap (Elchardus & Pelleriaux, 2003). Het proces van internationalisering en de stijgende liberalisering legt bovendien een grotere druk op bedrijven om goede resultaten te halen, daar concurrentie nu op een veel grotere schaal speelt (Hsu et al., 2008).

Door het samenspel van deze elementen veranderen de vereisten op de werkvloer en is er een 'war for talent' ontstaan. Bedrijven krijgen het steeds moeilijker om geschikt personeel te vinden dat over de nodige competenties beschikt om in een dergelijke veranderlijke en competitieve omgeving te blijven presteren. Tegelijk komt het besef dat organisaties die er wel in slagen om de juiste krachten aan te trekken en te behouden, andere organisaties overtreffen (Ployhart, 2006). Zo komen we terug uit bij dezelfde argumenten die de imposante titels in een hoogconjunctuur verklaren. Nu gaat het echter om het continue aantrekken van talenten, waarbij bedrijven zich des te sterker moeten gaan onderscheiden.

3.3.2 Variabelen uit de vacatures

Bij het verzamelen van de jobtitels werden nog tal van andere variabelen uit de vacatures opgenomen die mogelijk een invloed kunnen uitoefenen op het prestigieniveau. De ANOVA/variantie-analyse gaat na of het effect van deze variabelen op prestige significant is. Tabel 2 geeft het overzicht van de ANOVA's. Eveneens kan de vraag gesteld worden of er een verband is tussen conjunctuur en de vijf significante variabelen (zie tabel 3). Dit werd nagegaan door de analyse van de kruistabellen aan de hand van de χ^2 statistiek. De kruistabellen geven geen causale relatie aan, maar tonen wel het verband tussen de variabelen. Hetzelfde kan worden nagegaan voor deze variabelen en decennia (zie tabel 4), er wordt gezocht naar een verandering van deze variabelen over de decennia heen.

Tabel 2. ANOVA's van de variabelen afkomstig uit de vacatures.

Onafhankelijke variabele	df	F	p
Leeftijd	(2, 235)	4.41	.01
Geslacht	(2, 417)	24.99	.00
Diploma	(4, 610)	45.84	.00
Taal	(1, 426)	6.28	.01
Taal van de titel	(2, 612)	32.21	.00
Loon	(1, 613)	3.32	.07
Extralegale voordelen	(1, 613)	.02	.88

Tabel 3. De χ^2 test van de significante variabelen met conjunctuur.

Conjunctuur en	df	χ^2	p
-Leeftijd	2	6.15	.05
-Geslacht	2	1.44	.49
-Diploma	4	3.35	.50
-Taal	1	.70	.40
-Taal titel	2	7.69	.02

Tabel 4. De χ^2 test van de significante variabelen met decennia.

Decennia en	df	χ^2	p
-Leeftijd	6	3.32	.77
-Geslacht	6	161,12	.00
-Diploma	12	118,65	.00
-Taal	3	16,25	.00
-Taal titel	6	49,91	.00

A. Leeftijd

Wat betreft leeftijd zijn er voor de groep 36 – 45 jarigen, 46 – 55 jarigen en > 55 jarigen te weinig vacatures (respectievelijk 5, 0 en 1) om de analyse betrouwbaar te maken. Daarom werden deze variabelen opnieuw gecodeerd waarbij de hoogste drie leeftijdsgroepen samen de categorie ‘meer dan 36 jaar representeren’. Uit deze test blijkt het effect van leeftijd significant te zijn (zie tabel 2); de prestigescores van de eerste groep (jonger dan of gelijk aan 25 jaar) verschillen significant van de tweede groep (26 – 35 jaar). Beide groepen verschillen niet significant van de derde groep (meer dan 35 jaar). De richting van dit verschil wordt getoond door de gemiddelden: de gemiddelde prestigescore van de 26 – 35 jarigen ligt hoger dan deze van de jonger dan of gelijk aan 25 jarigen, met respectievelijk $M = 3.00$; $SD = .55$ en $M = 2.77$; $SD = .63$. De jobtitels van vacatures die expliciet mensen jonger dan of gelijk aan 25 jaar vragen zijn dus minder prestigieus dan de vacatures die een oudere leeftijdsgroep aanspreken.

Het verband tussen conjunctuur en leeftijd is niet significant (zie tabel 3; $p = .046$). Ze toont aan dat in tijden van hoogconjunctuur, er meer sollicitanten gevraagd worden tussen 26 – 35 jaar (zie tabel 5) dan mensen die jonger dan of gelijk aan 25 jaar zijn.

Tabel 5. De kruistabel van conjunctuur en leeftijd.

Conjunctuur	Leeftijd		
	≤ 25 jaar	26 – 35 jaar	≥ 36 jaar
Hoogconjunctuur	35.1%	63.4%	1.5%
Laagconjunctuur	48.1%	48.1%	3.8%

Leeftijd wordt niet expliciet bij de jobtitel vermeld, maar de mogelijkheid bestaat dat de proefpersonen de leeftijd afleiden uit de jobtitel vb. door gebruik van verwijzingen als ‘ervaren’, ‘junior’, ‘senior’,... De samenhang tussen de gevraagde leeftijd in de vacatures en de jobtitels met dit soort verwijzingen is significant $X^2(1) = 8$ met $p = .01$, de kans bestaat dus dat de participanten deze informatie gebruiken bij het beoordelen van de jobtitels, dit kunnen we uit dit onderzoek echter niet met zekerheid afleiden. Uit het onderzoek blijkt dat jobtitels voor werknemers jonger dan of gelijk aan 25 jaar als minder prestigieus beschouwd worden. Door de wetgeving (cf. supra p.22) hebben we gedurende het laatste decennium echter weinig resultaten voor leeftijd. Hoewel dit verband niet significant is, moeten we er ons toch voor behoeden dat dit de resultaten kan vertekenen.

Het verband tussen conjunctuur en leeftijd betekent wellicht niet zoveel voor ons onderzoek. Het is logisch dat de meeste bedrijven een voorkeur hebben voor medewerkers tussen 26 – 35, wegens een combinatie van ervaring, opleiding en productiviteit.

B. Geslacht

Voor geslacht werd een onderscheid gemaakt tussen vrouw, man of M/V. De expliciete vraag naar een vrouw of een man was vooral nog aanwezig in het eerste decennium. Sinds de wet van 7 mei 1999 mag in de vacature niet expliciet een bepaald geslacht gevraagd worden. Ook hier blijkt dat geslacht een significant effect heeft op het prestigieniveau van de jobtitels (zie tabel 2). Op een analoge manier als bij leeftijd, wordt gezocht naar de precieze verschillen. Het prestige van jobtitels waarvan de vacatures expliciet vrouwen vragen verschilt significant van deze die expliciet mannen vragen of deze die M/V vragen. Het prestige tussen jobs voor mannen of voor M/V verschillen onderling niet significant. De gemiddelden tonen dat het prestige van jobs voor vrouwen significant lager is ($M = 2.13$, $SD = .35$) dan voor mannen ($M = 2.85$, $SD = .54$) of M/V ($M = 3.09$, $SD = .62$).

De samenhang tussen decennia en geslacht is significant (zie tabel 4), de kruistabel (zie Tabel 8) toont dat het aantal vacatures waarbij expliciet vrouwen of mannen gevraagd worden, sterk afneemt. Waar in de jaren '70 nog 29.2 % vacatures waren voor enkel vrouwen, zijn dit er in het laatste decennium geen meer.

De proefpersonen krijgen bij het beoordelen van de jobtitel het gevraagde geslacht uit de vacature niet te zien, maar kunnen dit wel vaak afleiden uit de titel vb. telefoniste. Het verband wordt onderzocht tussen de vraag naar geslacht in de vacature en de jobtitels die expliciet vrouwelijk of mannelijk zijn. Dit verband is significant met $X^2(4) = 37.84$ en $p = .00$. Enerzijds kan dit verband tussen geslacht en prestige een 'kunstmatig' effect zijn, doordat de wetgeving het expliciet verwijzen naar geslacht in een vacature of jobtitel verbiedt sinds 1999. Sindsdien moeten vacatures m/v vermelden en is er geen onderscheid meer in de database. Vanaf dit laatste decennium stegen ook de prestigescores opvallend, waardoor er een 'kunstmatige' link ontstaat tussen een verminderde vraag naar een vrouw en een stijgende prestige. Er kunnen andere variabelen in het spel zijn, die het prestige in de jaren 2000 doen stijgen. Anderzijds kan het ook gaan om een reëel effect, namelijk dat de participanten jobtitels met verwijzingen naar een vrouw (vb. secretaresse) een lagere score geven. Aangezien zulke vacatures in de jaren 2000 niet meer voorkomen, kan dit het algemeen prestige dus doen toenemen. Uit de data blijkt inderdaad dat wanneer de scores voor man en vrouw vergeleken worden voor de jaren '70, de vrouwelijke jobtitels lager scoren. Om dit nog even te verduidelijken kan verwezen worden naar de score voor een

directiesecretaresse en directiesecretaris, die respectievelijk 2.6 en 3 zijn. Hoewel dit onderscheid nu niet meer voorkomt, ervaart men blijkbaar vrouwelijke jobtitels ook nu nog steeds als minder prestigieus. Het gaat dan ook doorgaans over uitvoerende jobs zoals telefoniste, receptioniste, verkoopster, secretaresse...

C. Diploma

Het gevraagde diploma werd oorspronkelijk onderverdeeld in acht subgroepen. Wegens de complexiteit werd ervoor gekozen deze op logische wijze te hercoderen naar vijf groepen: 'geen diploma', 'lager of hoger middelbaar diploma', 'hogeschool korte type', 'hogeschool lange type' en ten slotte 'universiteit'. De groepen lager middelbaar diploma, BSO, TSO en ASO worden onder de noemer lager of hoger middelbaar diploma geplaatst, gezien deze groepen onderling geen significante verschillen vertonen voor de prestigering. In deze nieuwe indeling heeft diploma een significant effect op het gemiddelde prestige (zie tabel 2). De prestigescores van hogeschool lange type ($M = 3.66$, $SD = .45$) en universiteit ($M = 3.50$, $SD = .52$) zijn significant hoger dan van hogeschool korte type ($M = 3.02$, $SD = .54$), lager of hoger middelbaar onderwijs ($M = 2.72$, $SD = .54$) en geen diploma ($M = 2.80$, $SD = .63$). De prestigescore van hogeschool korte type is significant hoger dan lager of hoger middelbaar onderwijs en geen diploma. Er is geen significant onderscheid tussen de groepen hogeschool lange type & universiteit alsook niet tussen de groepen geen diploma & lager of hoger middelbaar diploma. Hogere opleidingen leiden dus tot jobs die meer prestigieus worden ingeschat.

Er is een significant verschil in gevraagd diploma over de verschillende decennia heen (zie Tabel 4). De kruistabel toont dat met de toenemende jaren steeds hogere diploma's gevraagd worden (zie Tabel 7). Waar in de jaren '70 nog 42 % van de vacatures geen diploma vereisten, zijn dit er in het laatste decennium slechts 14 % meer. Dezelfde trend merken we op bij lager of hoger middelbaar onderwijs. Het omgekeerde effect zien we dan weer voor hogeschool korte en lange type en universiteit. Zo werd in de jaren '70 slechts in 4 % vacatures gevraagd naar iemand met een universitair diploma, terwijl er dat in 2000 reeds 30.7 % zijn. We zien dat dit vooral een sprong maakt in het laatste decennium: van 9.3 % naar 30.7 % universitair en van 36.7 % naar 14 % niet geschoolden.

Het gewenste diploma kunnen de proefpersonen niet zien, maar wel op een indirecte wijze afleiden uit de jobtitel. Een meer prestigieuze titel doet een hoger diploma vermoeden, want het is een indicator van status (Winkleby et al., 1992).

Zowel de samenhang van hogere diploma's en prestige, als de vraag naar hogere diploma's in het laatste decennium kunnen aan de hand van de vorige verklaringen uitgelegd worden. Vooral het tweede aspect hoeft niet te verwonderen na de beschreven overgang naar de kennismaatschappij. We spraken er vooral over mensen met de juiste competenties of de geschikte capaciteiten. In onderzoek gaat het daarbij al vlug over het niveau van onderwijs dat werknemers genoten. Steeds vaker wordt er een verband gelegd tussen het menselijk kapitaal en de economische groei (Asteriou & Agiomirgianakis, 2001). In de nieuwe 'kenniseconomie' is een grotere nood aan werknemers met hogere diploma's, waardoor ook meer geïnvesteerd wordt in onderwijs door verschillende partijen (St. George, 2006). De opgaande trend van prestigieuze jobtitels gedurende het laatste decennium kan dus gelinkt worden aan de vraag naar meer en hogere diploma's. Men verwacht dat mensen die lang studeren, als erkenning voor het vele studeren, een job zullen uitvoeren die een hogere prestige kent (Goyder, 2005), naast andere mogelijke voordelen.

D. Talenkennis

In sommige vacatures wordt expliciet gevraagd naar sollicitanten die een buitenlandse taal kennen (Engels of Duits) of de belangrijkste landstalen (Nederlands of Frans). De eerste conditie (enkel Nederlands) werd hier buiten beschouwing gelaten. Deze twee condities zorgen voor een significant onderscheid in de prestigering (zie tabel 2). De jobs waarvoor het kennen van een buitenlandse taal vereist is, worden meer prestigieus ingeschat ($M = 3.10$, $SD = .66$) dan de jobs waarvoor enkel de landstalen ($M = 2.91$, $SD = .64$) vereist zijn.

De samenhang tussen decennia en vereiste talenkennis is significant (zie tabel 4). De kruistabellen (zie Tabel 8) tonen een graduele afbouw van de vraag naar sollicitanten die enkel de landstalen kennen (van 58.7 % naar 31.5 %) en een toegenomen vraag naar wie ook buitenlandse talen beheerst (van 41.3 % naar 68.5 %).

Talenkennis kunnen de proefpersonen niet aflezen uit de jobtitel, maar de vraag naar talen vertoont wel een significant verband $\chi^2 (2) = 27.91$ met $p = .00$ met de taal van de jobtitels, die wel direct afleesbaar is. Bij Engelstalige jobtitels wordt eerder verwacht dat men ook buitenlandse talen spreekt. De raters kunnen zich hierop gebaseerd hebben.

Het kennen van buitenlandse talen houdt ook significant verband met diploma's $\chi^2 (4) = 37.48$ met $p = .00$. In de vacatures waarvoor geen diploma of een middelbaar diploma wordt gevraagd, wordt in meer dan de helft van de vacatures verwacht dat enkel de landstalen gesproken worden. In vacatures voor hogeschoolen wordt in meer dan de helft van de vacatures gevraagd een buitenlandse taal te kunnen. Als we deze cijfers bekijken, dan

zouden we kunnen stellen dat men verwacht dat iemand die een hogere opleiding genoot, ook meer talen kent. Deze verklaring loopt bijgevolg gelijk met deze voor de vraag naar een diploma. Het is een talent dat men aanbiedt en waarvoor men een hogere compensatie verwacht, vb. onder de vorm van een prestigieuze jobtitel. De vraag naar talenkennis is eveneens een stijgend gegeven doorheen de vier decennia en valt vooral vanaf 2000 sterk op. Het proces van internationalisering en de digitale revolutie werkt dan op volle kracht, wat de eis voor het kennen van vooral Engels sterk geïnduceerd heeft.

E. Taal van de titel

De taal van de jobtitel (Nederlands, Engels of Frans) zorgt eveneens voor een significant verschil in prestige (zie tabel 2). Het prestige van de Engelstalige jobtitels ($M = 3.31$, $SD = .51$) ligt significant hoger dan die van de Nederlandse ($M = 2.89$, $SD = .65$) of de Franse ($M = 2.49$, $SD = .55$). Tussen deze laatste twee condities is er geen significant verschil.

De titel van de taal vertoont een significant verband met conjunctuur (zie tabel 3). De kruistabellen (zie tabel 6) leren ons dat in een hoogconjunctuur een derde meer Engelstalige jobtitels gegeven worden dan in een laagconjunctuur.

Tabel 6. De kruistabel van conjunctuur en titel van de taal.

Conjunctuur	Titel van de taal		
	Nederlands	Engels	Frans
Hoogconjunctuur	66.7%	31.9%	1.4%
Laagconjunctuur	75.2%	22.2%	2.6%

De taal van de titel vertoont eveneens duidelijk een verband met de decennia (zie Tabel 4). Het aantal Nederlandstalige jobtitels neemt over de decennia af ten voordele van de Engelstalige, respectievelijk een daling van 79.3 % naar 50.7 % en een toename van 18.7 % naar 49.3 %. Ook hier weer is de grootste verandering te merken gedurende het laatste decennium (zie Tabel 8).

Om de jobtitel op prestige te scoren, kon men zich baseren op waarneembare zaken. De taal van de titel is de enige variabele die door de proefpersonen rechtstreeks afgeleid kon worden. Uit de analyse kan afgeleid worden dat een werkgever het best kiest voor een Engelstalige titel als hij de beschikbare jobs meer aantrekkelijk wil laten klinken. Dit wordt ook bevestigd in een doctoraat dat eind verleden jaar verscheen in Nederland over het gebruik van Engels in jobtitels (van Meurs, 2010). Deze studie toonde aan dat, hoewel Engelse jobtitels niet door alle respondenten als even positief werden ervaren, ze wel een

positief effect hadden op het uiteindelijke rekruteringsproces. Ze werden geassocieerd met prestige, een aantrekkelijke job, een hoger salaris en meer internationale contacten in het werkleven. De reden waarom bedrijven in de eerste plaats Engelse titels gingen gebruiken, heeft te maken met deze gewenste effecten van aantrekkelijkheid, die uiteindelijk effectief bleken (van Meurs, 2010). Dit verklaart waarom Engelstalige titels meer in hoogconjunctuur aanwezig zijn.

De verklaring voor de sterke opkomst van de Engelstalige titels in het laatste decennium, vinden we terug in de economie. Veel bedrijven bestaan uit grote internationale structuren of hebben veel buitenlandse contacten. Dit is een fenomeen dat gegroeid is met de jaren. Het Engels dient hier dan als voertaal, waardoor men ook een Engelstalige functietitel krijgt (van Meurs, 2010). Bovendien kan ervan uitgegaan worden dat respondenten er slechts op reageren als ze zelf ook enige indicatie hebben van de betekenis van de titel en kan dit bijgevolg begrepen worden als een eerste selectiemechanisme. Uiteindelijk is het Engels ook een taal die steeds meer aanwezig is in de maatschappij, waaraan een reeks sociale en culturele fenomenen ten grondslag liggen. In bepaalde sectoren wordt een Engelstalige functie zelfs als natuurlijker beschouwd. Het gebruik van Engelstalige titels verhoogt ten eerste het succes van de vacature, ten tweede de status/het prestige van de respondent en bijgevolg de output van het bedrijf (van Meurs, 2010).

F. Loon

Het effect nagaan van de hoogte van het loon op prestige was in deze studie niet mogelijk, gezien er te weinig gegevens waren over het exacte loon. Ook wanneer de dichotome indeling van loon gehanteerd wordt, is er geen significant effect aanwezig (zie tabel 2). Het feit of er al dan niet 'iets' over het loon vermeld staat in de vacature, heeft dus geen weerslag op het prestige. De respondenten kunnen dit ook niet lezen, noch afleiden.

G. Extralegale voordelen

Ook voor extralegale voordelen werd geen significant effect op het prestige gevonden (zie tabel 2). Extralegale voordelen kunnen zeer moeilijk afgeleid worden uit de jobtitel. Er bestaat bovendien heel wat onderscheid tussen ondernemingen wat de gegeven voordelen betreft. Eenzelfde titel kan in verschillende bedrijven diverse extralegale voordelen met zich meebrengen.

Tabel 7. De kruistabel van decennia en diploma.

Decennium	Diploma				
	Geen diploma	Lager of middelbaar diploma	Hoger diploma	Hogeschool Type	Korte Hogeschool lange Universiteit
'71 – '80	42.0%	34.7%	16.0%	3.3%	4.0%
'81 – '90	36.0%	22.0%	21.3%	8.7%	12.0%
'91 – '00	36.7%	18.0%	27.3%	8.7%	9.3%
'01 – '10	14.0%	6.7%	41.3%	7.3%	30.7%

Tabel 8. De kruistabellen van decennia en taal, taal van de titel en geslacht.

Decennium	Taal			Taal titel			Geslacht		
	Landstalen	Buitenlandse talen	Nederlands	Engels	Frans	M	V	M/V	
'71 – '80	58.7%	41.3%	79.3%	18.7%	2.0%	27.1%	29.2%	43.8%	
'81 – '90	51.9%	48.1%	78.7%	18.7%	2.7%	4.5%	.9%	94.5%	
'91 – '00	53.5%	46.5%	70.7%	26.0%	3.3%	0%	2.6%	97.4%	
'01 – '10	31.5%	68.5%	50.7%	49.3%	0%	0%	0%	100%	

3.3.3 Regressieanalyse

Om het exploratief onderzoek af te sluiten wordt een hiërarchische regressieanalyse uitgevoerd met prestige als afhankelijke variabele. In de regressie worden, na dummy-codering, de significante variabelen uit de ANOVA's toegevoegd als onafhankelijke variabelen. De samenhang tussen de variabelen onderling overschrijdt nooit .50, dus er vormt zich geen probleem voor de multicollineariteit. De bijkomende verklaarde variantie per variabele wordt weergegeven in tabel 9.

Tabel 9. Hiërarchische regressieanalyse.

	R ²	Gecorrigeerde R ²	Δ R ²
Model 1	.15	.12	.15***
Model 2	.22	.18	.08**
Model 3	.31	.26	.09***
Model 4	.34	.27	.03
Model 5	.40	.32	.06**
Model 6	.41	.33	.01
Model 7	.42	.33	.00

Model 1 = Diploma;

Model 2 = Diploma en geslacht,

Model 3 = Diploma, geslacht en taal van de titel,

Model 4 = Diploma, geslacht, taal van de titel, decennium,

Model 5 = Diploma, geslacht, taal van de titel, decennium en leeftijd,

Model 6 = diploma, geslacht, taal van de titel, decennium, leeftijd en taal,

Model 7 = Diploma, geslacht, taal van de titel, decennium, leeftijd, taal en conjunctuur

* ΔR² is significant tot op het .05 niveau, ** ΔR² is significant tot op het .01 niveau, ***ΔR² is significant tot op het .005 niveau

Samen verklaren deze zeven variabelen 32.9 % van de variantie in het prestige van de jobtitels. Het percentage bijkomende variantie dat verklaard wordt door diploma, geslacht, taal van de titel en leeftijd is steeds significant. Uit deze analyse blijkt dat decennium, taal en conjunctuur niet zorgen voor een significante verbetering van het model.

Uit deze regressieanalyse kan geconcludeerd worden dat conjunctuur, decennia en taal, hoewel ze in de ANOVA's een significant effect vertonen op prestige, toch geen zo'n goede voorspellers zijn in de regressieanalyse. Wellicht bestaat hun effect uit de bestaande correlaties met andere variabelen zoals leeftijd, geslacht, titel van de taal en diploma (cf. supra pp. 32 - 33). Als hiervoor wordt gecontroleerd, dan valt dit effect weg en is het effect van conjunctuur, decennia en taal niet meer significant.

4. Discussie

4.1. Overzicht van de resultaten

De hypothese dat er in tijden van laagconjunctuur meer prestigieuze jobtitels zouden worden uitgedeeld, bleek significant maar in de omgekeerde richting. Volgens dit onderzoek zou er net bij hoogconjunctuur sprake zijn van meer prestigieuze jobtitels. Van de variabelen die afkomstig waren uit de vacatures bleken geslacht, leeftijd, diploma, talenkennis en taal van de titel een significant effect te hebben op het prestige. Conjunctuur en taal van de titel vertoonden een samenhang. Verder was er een duidelijke stijging in prestige te zien gedurende het laatste decennium. Er werd een significant verband gevonden tussen decennia en geslacht, diploma, talenkennis en taal van de titel. Tenslotte werd nog een regressieanalyse uitgevoerd met alle significante variabelen. Hieruit bleken geslacht, leeftijd, diploma en taal van de titel de belangrijkste voorspellers te zijn van prestige. De gevonden effecten werden verklaard door het mechanisme van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Een hoogconjunctuur wordt gekenmerkt door een grotere vraag naar geschikte arbeidskrachten terwijl het aanbod beperkter is. Als gevolg hiervan gaan ondernemingen met elkaar de concurrentie aan, onder andere door het geven van prestigieuze jobtitels. Ze hopen dat deze de functie attractiever maken en dat ze zo de beste arbeidskrachten kunnen aantrekken. Uit het onderzoek bleek eveneens de stijging van prestige in het laatste decennium, te wijten aan de opkomst van de kennismaatschappij, de digitalisering en de internationalisering. De invloeden van de belangrijkste variabelen diploma en taal van de titel passen binnen deze context. Bij de interpretatie van geslacht en leeftijd is voorzichtigheid aangewezen gezien de rol van de wetgeving.

4.2. Implicaties van de resultaten

Er zijn nog heel wat vragen bij het onderzoek naar jobtitels en prestige. Dit komt ook tot uiting in dit onderzoek. De oorspronkelijke hypothese die stelt dat laagconjunctuur meer prestigieuze jobtitels met zich meebrengt, wordt weerlegd. In de plaats hiervan wordt bewijs gevonden voor de omgekeerde stelling: hoogconjunctuur zorgt voor meer prestigieuze jobtitels. Verklaringen vanuit de arbeidsmarkt bieden hier een antwoord op. De theoretische implicaties van de resultaten houden de noodzaak tot bijkomend onderzoek in, wat meer duidelijkheid kan geven over de richting van het verband.

Huidig onderzoek toont aan dat het kiezen van een jobtitel een invloed heeft op het prestige. Hieruit worden praktische implicaties voor werkgevers en werknemers afgeleid. Werkgevers staan best stil bij de te geven jobtitel. Zo toont het onderzoek aan dat Engelstalige jobtitels

hoger scoren op prestige. Meer subtiele cues die af te leiden zijn uit de jobtitel zoals geslacht en leeftijd hebben eveneens een effect. Werkgevers kunnen de jobtitel gebruiken om de gewenste werknemers aan te trekken, maar ook om bij te dragen tot de status van de werknemer, wat op zijn beurt leidt naar een hogere motivatie, meer jobtevredenheid en een positieve output (Judge et al., 2001) (Robbins & Judge, 2007). De inspanningen in het kiezen van een geschikte jobtitel worden dus beloond.

Ook werknemers informeren zich best goed over de jobinhoud die onder de functietitel valt. Gezien ondernemingen inderdaad vaak Engelstalige jobtitels gebruiken om de attractiviteit te verhogen, schuilt het gevaar erin dat de veelbelovende titels, een weinig boeiende functie omvatten. Dit hoeft echter niet per se het geval te zijn en wie net wel een prestigieuze jobtitel ambieert, kan best zijn talenkennis in de verf zetten en/of over een hoog diploma beschikken. Het onderzoek wees namelijk uit dat deze kenmerken geassocieerd zijn met meer prestigieuze jobtitels.

4.3. Beperkingen en suggesties voor verder onderzoek

4.3.1 De conjunctuuranalyse

Er werd veel aandacht besteed aan de analyse van de conjunctuurbewegingen, maar toch kon niet verhinderd worden dat er een aantal arbitraire keuzes dienden gemaakt te worden. Het conjunctuurmodel is namelijk een simplificatie van de werkelijkheid. De beweging van een conjunctuur vloeit voort uit schokken die zich in de economie voordoen en die zich niet aan een bepaald tijdsverloop houden. Bovendien werd gewerkt aan de hand van jaren, terwijl economen vooral met kwartalen werken.

Er moet op gewezen worden dat hier aan één, zij het door Europa aanvaarde, definitie⁷ werd vastgehouden terwijl er nog andere mogelijkheden zijn. In de Verenigde Staten is er een instituut dat zich enkel bezig houdt met de conjunctuur en dus een sterk wetenschappelijk onderbouwd model aan de wereld kan presenteren. Aan de hand van NBB-rapporten en OECD-rapporten bouwden we zelf ons model op. De rapporten liepen qua relevante verslaggeving niet uit elkaar, maar de cijfers over het BBP durfden wel enig verschil vertonen, al was het vaak maar met .1 à .3%. Naast het BBP zijn er nog heel wat andere indicatoren zoals de rentevoet, investeringen, aankoop van bouwgrond, etc. die een zeer

⁷ Een recessie wordt in Europa vaak gedefinieerd als een periode van twee opeenvolgende kwartalen met een negatieve economische groei.

gedetailleerd beeld van de evolutie kunnen creëren. Voor dit onderzoek werd er echter geopteerd om vooral de conjunctuurbewegingen in beeld te brengen en werd geen rekening gehouden met het onderscheid in de ernst van de pieken en dalen. Verder onderzoek zou zich wel kunnen richten op het verschil in grootte orde tussen conjunctuurfases, inclusief pieken en dalen.

De analyse van de werkloosheidscijfers over dezelfde periode van 41 jaar zou meer inzicht kunnen opleveren in de verklaring voor de prestigieuze jobtitels die gegeven werden in hoogconjuncturen. Er is een overeenkomst tussen de conjunctuur en de evolutie op de arbeidsmarkt, maar daarnaast kan de evolutie van de arbeidsmarkt op zich overwogen worden. De cijfers keren bij schokken namelijk vaak niet terug naar hun oorspronkelijke status, al fluctueren ze wel verder. Dit kan gebruikt worden om het verband tussen de arbeidsmarkt en prestigieuze titels verder uit te zoeken.

4.3.2 De data-analyse

Om beter het effect na te gaan van loon op prestige of de compenserende interactie-effecten tussen conjunctuur en loon op prestige, dient er meer informatie beschikbaar te zijn over het loon. Door data te verzamelen uit vacatures uit de krant, waren er te weinig gegevens over het loon om hieruit een betrouwbare conclusie te trekken. Verloning wordt zelden in vacatures (hier in 30 van de 615 vacatures) vermeld. Onderzoek dat zich hierop wil toespitsen zal dus op een alternatieve manier deze bedragen dienen te achterhalen. Dit zou mogelijk kunnen zijn door diepte-interviews met werkgevers.

Er dient ook rekening te worden gehouden met de foutenvariantie in het onderzoek. Zo zou de mate van vermoeidheid die de proefpersonen ondervonden bij het invullen, een rol kunnen spelen. Het scoren van 492 jobtitels vereist veel concentratie, van een aantal proefpersonen kregen we te horen dat het invullen veel tijd in beslag nam. Desondanks de gevonden effecten van de variabelen uit het onderzoek, blijft er nog een groot deel van de variantie onverklaard. Verder onderzoek zal moeten uitwijzen welke variabelen nog een effect hebben op het prestige van jobtitels om een zo volledig mogelijk model te definiëren. Mogelijke invloeden kunnen de naambekendheid van het bedrijf zijn, de sector,... Daarnaast moet ook met het mogelijke effect van een 'derde variabele' rekening gehouden worden. Deze kan met de onderzochte variabelen een interactie vormen en kan een verklaring zijn voor de gevonden effecten.

Ondanks de vele vacatures en variabelen in het onderzoek, bleek een ander nadelig punt het meetniveau van deze variabelen te zijn: bijna alle variabelen zijn categorisch. De nominale data uit de vacatures zorgen ervoor dat in het onderzoek rekening moest worden gehouden met de beperkingen en moeilijkheden die dit meetniveau oplegt aan de mogelijke statistische toetsen.

4.3.3 Sociaal-maatschappelijke factoren

Ons onderzoek focust zich op de jobtitels. Waarmee echter geen rekening werd gehouden, is het effect van de veranderde jobinhoud doorheen de jaren. Doet een ingenieur vandaag dezelfde taken als een ingenieur in de jaren '70? Wellicht niet, door de digitalisering wordt van ingenieurs verwacht dat ze over de vaardigheden beschikken om met de moderne technologie te werken. Ook door de toegenomen vraag naar talenkennis, vooral door de internationalisering, wordt er van diezelfde ingenieur vandaag wellicht verwacht dat hij de Engelse taal voldoende onder de knie heeft. Met deze zaken werd in ons onderzoek geen rekening gehouden. Hoewel organisaties vaak met opzet prestigieuze jobtitels uitdelen, dient dus opgemerkt te worden dat deze jobtitels ook wijzigen onder invloed van de toegenomen jobcomplexiteit, door veranderingen in de organisatieomgeving en de organisatiereikwijdte (Martinez et al., 2008). De evoluties op technologisch vlak veroorzaakten wellicht de grootste inhoudelijke veranderingen en induceerden wijzigingen in de vereiste vaardigheden (Goyder, 2005, p. 4). Verder onderzoek kan zich verdiepen in deze inhoudelijke veranderingen en het verband met de prestige van de jobtitels onderzoeken.

Uiteindelijk deden zich gedurende het laatste kwart eeuw van het vorige millennium ook belangrijke sociale veranderingen voor die een invloed uitoefenen op de beroepsprestige. Deze invloed werd veroorzaakt door het uiteenvallen en vermengen van de gekende sociale klassen, die gebaseerd waren op onder meer geslacht en etniciteit. Tegenwoordig wordt een veelheid aan criteria gebruikt die leiden tot de evaluatie van het prestige (Goyder, 2005). Er dient rekening gehouden te worden met deze sociale veranderingen bij het beoordelen van de jobtitels over de periode van 41 jaar.

Tenslotte kan men ook de vraag stellen of dit mechanisme van statusverhoging door de jobtitel ook werkt in landen met een collectivistische cultuur in tegenstelling tot de Westerse individualistische cultuur (Martinez et al., 2008, p. 26).

Het kan verwacht worden dat de evolutie naar meer prestigieuze functietitels nog lang niet afgelopen is, ook omwille van andere zaken dan de economische omstandigheden. Uit het onderzoek blijkt dat vooral mensen met een hoger diploma en een grotere talenkennis gevraagd werden voor jobs met meer prestigieuze functietitels, terwijl dit minder het geval was voor mensen met een lager diploma. Vanuit de theorie over distributieve rechtvaardigheid is het denkbaar dat mensen die momenteel een job uitoefenen met minder imposante titels en waarvoor een lagere scholingsgraad werd geëist over een aantal jaar ook een upgrade krijgen in de jobtitel. Volgens deze 'distributive justice theory' is het namelijk belangrijk dat mensen binnen een organisatie een gevoel van rechtvaardige verdeling percipiëren (Mueller & Wynn, 2000). Dit betekent niet dat de absolute waarde van een beloning dezelfde moeten zijn, maar dat mensen wel moeten voelen dat ze in een gelijkaardige situatie in dezelfde mate gewaardeerd worden. De perceptie van rechtvaardigheid gebeurt vooral aan de hand van sociale vergelijking, waarbij men gaat kijken of het verschil in de input/output ratio tussen zichzelf en collega's eerlijk beloond wordt. Dit staat eveneens in verband met de equity theory (Cropanzano, Byrne, Bobocel, & Rupp, 2001). Een titel is één van de voordelen die men gaat alloceren als beloning. Bijgevolg is het mogelijk dat men alle jobtitels gaat opwaarderen, om grote discrepanties tussen werknemers te beperken. Verder onderzoek dient hieromtrent nog te gebeuren.

5. Besluit

In deze masterproef werd onderzocht of er een effect is van de conjunctuur op jobtitels. De verwachte richting voor dit effect stelde dat in tijden van laagconjunctuur er meer prestigieuze functietitels gegeven worden. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat dit als compensatie dient voor de ongunstige lonen en extralegale voordelen (Greenberg & Ornstein, 1983) die men ondervindt in periodes van slechte economie. Er werden jaarlijks 15 krantenvacatures verzameld in de periode 1970 – 2010, telkens uit de tweede weekendeditie van maart. Deze 615 vacatures werden geanalyseerd en verschillende variabelen werden eruit geselecteerd: jobtitel, jaartal, geslacht, leeftijd, diploma, talenkennis, taal van de titel, loon en extralegale voordelen. Vervolgens werden deze jobtitels in een online vragenlijst voorgelegd aan zestien proefpersonen die ze een score gaven tussen één en vijf volgens de mate waarin de titels voor hen 'prestige' uitstraalden, waarna de gemiddelde prestigescores per jobtitel werden berekend. Daarnaast werd een conjunctuuranalyse over deze 41 jaar uitgevoerd, waarbij de jaren werden opgedeeld in hoogconjunctuur en laagconjunctuur. De hypothese dat meer prestigieuze jobtitels gegeven worden in tijden van laagconjunctuur, werd getest aan de hand van een ANOVA. Het resultaat wijst op een omgekeerd significant verband, waaruit blijkt dat imposante titels vaker gegeven worden in hoogconjunctuur. Dit werd verklaard door de invloed van conjunctuur op de arbeidsmarkt die ervoor zorgt dat

werkgevers meer moeten concurreren met elkaar voor de meest geschikte werkrachten in hoogconjunctuur. Hiervoor kunnen ze gebruik maken van de aantrekkingskracht van jobtitels. Vervolgens werd een exploratief onderzoek gedaan dat de prestigescores bekijkt over de tijd heen. Hieruit bleek dat vooral het laatste decennium zorgt voor een progressieve stijging van het prestige. Geslacht, leeftijd, diploma, talenkennis en de taal van de titel blijken eveneens een significant effect te hebben op prestige, waarbij deze laatste drie variabelen een verband vertonen met de stijging van prestige in het laatste decennium. Uit de regressieanalyse die het effect op prestige van alle significante variabelen samen naging, bleek echter dat diploma, taal van de titel, geslacht en leeftijd de belangrijkste voorspellers zijn van prestige in jobtitels. De evolutie naar de kennismaatschappij, de digitalisering en de internationalisering bieden hierop een antwoord. De sterke aantrekkingskracht van Engelstalige titels kunnen werkgevers dus maar best gebruiken, indien ze hun aantrekkelijkheid willen verhogen. Werknemers kunnen dan weer profiteren van hun diploma om op zoek te gaan naar een job met prestigieuze titel.

REFERENTIES

- Adler, N., Boyce, T., Chesney, M., Cohen, S., Folkman, S., Kahn, R., Syme S. (1994). Socioeconomic status and health: the status of the gradient. *American Psychologist* , 49 (1), 15-24.
- Anderson, C., John, O., Keltner, D., & Kring, A. (2001). Who attains social status? Effects of personality and physical attractiveness in social groups. *Journal of personality and social psychology* , 81 (1), 116-132.
- Andolfatto, D. (1996). Business cycles and labour market search. *The American Economic Review* , 86 (1), 112-132.
- Annicchiarico, B., Corrado, L., & Pelloni, A. (2011). Long term growth and short term volatility. The labour market nexus. *The Manchester school* , 79, 646-672.
- Arpaia, A., & Pichelmann, K. (2007). Nominal and real wage flexibility in EMU. *IEEP* , 4, 299-328.
- Asteriou, D., & Agiomirgianakis, G. (2001). Human capital and economic growth. Time series evidence for Greece. *Journal of policy modeling* , 23, 481-489.
- Barber, A., & Roehling, M. (1993). Job posting and the decision to interview: a verbal protocol analysis. *Journal of applied psychology* , 78 (5), 845-865.
- Batagan, L. (2007). Indicators for the knowledge economy. *Revista informatica economica* , XI (4 (44)), 60-64.
- Baxter, M., & King, R. (1999). Measuring business cycles: approximate band-pass filters for economic time series. *The review of economics and statistics* , 81 (4), 575-593.
- Berend, I. (2002). Economic fluctuation revisited. *European Review* , 10 (3), 305-316.
- Brayfield, A., & Crockett, W. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological Bulletin* , 52, 396-424.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2011)., Begrippenlijst, URL: <<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/begrippen/default.htm?conceptid=586>>. (11/04/2011).
- Cremering, K. (2008). Belastingen en werkgelegenheid in België onder paars (1999-2007).

- Cropanzano, R., & Mitchell, M. (2005). Social exchange theory: an interdisciplinary review. *Journal of Management* , 31 (6), 874-900.
- Cropanzano, R., Byrne, Z., Bobocel, D., & Rupp, D. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities and other denizens of organizational justice. *Journal of vocational behavior* , 58, 164-209.
- De Clercq, M. (2006). *Economie toegelicht*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Elchardus, M., & Pelleriaux, K. (2003). Culturele en politieke gevolgen van de nieuwe sociale kwesties. In B. Cantillon, *De nieuwe sociale kwestie* (pp. 63-92). Antwerpen: Garant.
- Evans, I. (1980). Aspects of the steel crisis in Europe, with particular reference to Belgium and Luxembourg. *The geographical journal* , 146 (3), 396-407.
- Faragher, E., Cass, M., & Cooper, C. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine* , 62 (2), 105-112.
- Faunce, W. (1989). Occupational status-assignment systems: the effect of status on self-esteem. *The American Journal of Sociology* , 95 (2), 378-400.
- Frank, R. (1985). *Choosing the right pond: human behavior and the quest for status*. New York: Oxford University Press.
- Fujishiro, K., Xu, J., & Gong, F. (2010). What does 'occupation' represent as an indicator of socioeconomic status?: exploring occupational prestige and health. *Social Science & Medicine* , 71, 2100 -2107.
- Ganzeboom, H., & Treiman, D. (1996). Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 international standard classification of occupations. *Social Science Research* , 25, 201-239.
- Goyder, J. (2005). The dynamics of occupational prestige: 1975 - 2000. *Canadian Review of Sociology* , 42 (1), 1-23.
- Greenberg, J., & Ornstein, S. (1983). High status job title as compensation for underpayment: a test of equity theory. *Journal of applied psychology* , 68 (2), 285-297.

- Guthrie, J., Flood, P., Liu, W., & MacCurtain, S. (2009). High performance work systems in Ireland: human resource and organizational outcomes. *The International Journal of Human Resource Management* , 20 (1), 112-125.
- Hall, R. (2005). Employment fluctuations with equilibrium wage stickiness. *The American Economic Review* , 95 (1), 50-65.
- Heylen, F. (2004). *Macro-economie*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Hoorelbeke, D. (2011). *Hadden conjuncturele schommelingen een permanent effect op de Vlaamse Werkloosheid in het verleden?* URL: <<http://www4.vlaanderen.be/dar/svr/Pages/2011-02-07-webartikel2011-3-hysteresis.aspx>>. (29/04/2011).
- Hope, K. (1982). A liberal theory of prestige. *The American Journal of Sociology* , 87 (5), 1011-1031.
- Hsu, G., Lin, Y., & Wei, Z. (2008). competition policy for technological innovation in an era of knowledge-based economy. *Knowledge based systems* , 21, 826-836.
- IMF. (2007). The changing dynamics of the global business cycle. In IMF, *World Economic Outlook* (pp. 171-189). Washington D.C.: International Monetary Fund Publication Services.
- Judge, T., Thoresen, C., Bono, J., & Patton, G. (2001). The job satisfaction - job performance relationship: a qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin* , 127 (3), 376-407.
- Kennedy, B., Kawachi, I., Glass, R., & Prothrow-Stith, D. (1998). Income distribution, socio-economic status, and self rated health in the united states: a multilevel analysis. *British Medical Journal* , 317 (7163), 917-921.
- Kinicki, A., McKee-Ryan, F., Schriesheim, C., & Carson, K. (2002). Assessing the construct validity of job descriptive index: a review and meta-analysis. *Journal of applied psychology* , 87 (1), 14-32.
- Kraus, M., & Keltner, D. (2009). Signs of socioeconomic status: a thin-slicing approach. *Psychological science* , 20 (1), 99-106.
- Labaton, S. (1999, maart 14). The nation; please hold for the deputy deputy. *The New York Times* .

- Lucas, J. R. (1975). An equilibrium of the business cycle. *Journal of Political Economy* , 83 (6), 1113-1144.
- Martinez, A., Laird, M., Martin, J., & Ferris, G. (2008). Job title inflation. *Human Resource Management Review* (18), 19-27.
- Matusaka, J., & Sbordone, A. (1995). Consumer confidence and economic fluctuations. *Economic Inquiry* , 33, 296-318.
- Mazzi, G. L., & Savio, G. (2007). *Growth and cycle in the eurozone*. Hampshire - New York: Palgrave Macmillan.
- Merz, M. (1995). Search in the labour market and the real business cycle. *Journal of Monetary Economics* , 26, 269-300.
- Mommen, A. (1994). *The Belgian economy in the twentieth century*. London: Routledge.
- Mueller, C., & Wynn, T. (2000). The degree to which justice is valued in the workplace. *Social justice research* , 13 (1), 1-25.
- NBB. (2009). De nieuwe conjunctuurbarometer van de NBB. *Economisch Tijdschrift* , 31-52.
- NBB. (2011). *Economische indicatoren voor België*. Brussel: NBB.
- NBB. (1970-2010). *Jaarverslag*. Brussel: Nationale bank van België.
- NBB, De Greef, I., & Van Nieuwenhuyze, C. (2009). De nieuwe conjunctuurbarometer van de NBB. (NBB, Red.) *Economisch Tijdschrift* , 31-52.
- Oakes, J., & Rossi, P. (2003). The measurement of SES in health research: current practice and steps towards a new approach. *Social science & medicine* , 56, 769-784.
- OECD. (1970-2010). *Economic outlook*. Paris: OECD.
- OECD. (1987). *Economic outlook*. Paris: OECD.
- Ollivier, M. (2000). Too much money off other people's backs: status in late modern societies. *The Canadian Journal of Sociology* , 25 (4), 441-470.
- Palmer, R., Colton, J., & Kramer, L. (2002). *A history of the modern world*. Boston: McGraw-Hill.

- Pinto, E. (2011). Firm's relative sensitivity to aggregate shocks and the dynamics of gross job flows. *Labour Economics* (18), 111-119.
- Ployhart, R. (2006). Staffing in the 21st century. New challenges and strategic opportunities. *Journal of Management* , 32 (6), 868-893.
- Robbins, S., & Judge, T. (2007). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Rostow, W. (1978). *The world economy: history and prospect*. London: MacMillan.
- Schultz, D., & Schultz, S. (2006). *Psychology & work today*. New Jersey: Pearson Education.
- Shaw, E. (1947). Burns and Mitchell on business cycles. *The Journal of Political Economy* , 55 (4), pp. 281-298.
- St. George, E. (2006). Positioning higher education for the knowlegde based economy. *Higher Education* , 52, 589-610.
- Swiercz, P., & Smith, P. (1991). Job title and perceptions of equity. *Applied HRM Research* , 2 (2), 111-127.
- Tang, J. (2007). Gross job flows and technology shocks in non-durable and durable good sectors. *Journal of macro-economics* , 29, 326-354.
- Treiman, D. (1977). *Occupational prestige in comparative perspective*. New York: Academia Press.
- Twenge, J., & Campbell, W. (2002). Self-esteem and socioeconomic status: a meta-analytic review. *Personality and social psychology review* , 6 (1), 59-71.
- Van Der Gaag, M., & Snijders, M. (2005). The resource generator: social capital quantification with concrete items. *Social Networks* , 27, 1-29.
- van Meurs, F. (2010). *English in job advertisements in the Netherlands. Reasons, use and effects*. Utrecht: LOT.
- Van Poeck, A., & De Borger, B. (2004). *Algemene Economie*. Antwerpen: Uitgeverij De Boeck.
- Warwick, P. (1992). Economic trends and government survival in West European parliamentary democracies. *The American political science review* , 86 (4), 875-887.

Winkleby, M., Jatulis, D., Frank, E., & Fortmann, S. (1992). Socioeconomic status and health: how education, income and occupation contribute to risk factors for cardiovascular disease. *American Journal of Public Health* , 82 (6), 816-820.

BIJLAGEN

Bijlage 1. Het codeboek

Onafhankelijke variabele

	Afkorting SPSS	Meetniveau	Inhoudelijke betekenis
Conjunctuurgolf	H_L_CONJ	Dichotome variabele	1 = Hoogconjunctuur 2 = Laagconjunctuur

Afhankelijke variabele

	Afkorting SPSS	Meetniveau	Inhoudelijke betekenis
Prestige	PRES_PERS	Intervalniveau	Min PRES = 1 Max PRES = 5 Hoge score PRES = meer prestige
	PRES_TITL	Intervalniveau	Gemiddelde nemen van alle prestigescores gegeven door de beoordelaars voor deze jobtitel = PRES_TITL.

PRES: 1 = Geen Prestige, 3 = Middelmattige Prestige, 5 = Zeer Hoge Prestige

Controlevariabelen Vacatures

	Afkorting SPSS	Meetniveau	Inhoudelijke betekenis
Diploma	DIPL1	Categorische variabele	0 = Geen diploma vereist 1 = Lager middelbaar onderwijs 2 = BSO 3 = TSO /A2 / Avondonderwijs B2 4 = ASO/Humaniora 5 = Hogeschool korte type/ A1/ professionele bachelor / Avondonderwijs B1 / Graduaat 6 = Hogeschool lange type 7 = Universitair / Licentiaat / Academische bachelor / Master

alenkennis	TAAL	Categorische variabele	1 = Geen talenkennis vereist (enkel NL) 2 = Landstalen (NL/FR) vereist 3 = Buitenlandse taal (ENG/DUI) vereist
Geslacht	GESL1	Categorische variabele	1 = M 2 = V 3 = M/V
Leeftijd	LFTD1	Categorische variabele	1 = < of = 25 2 = 26 – 35 3 = 36 – 45 4 = 46 – 55 5 = > 55
Loon	LOON	Categorische variabele	0 = Loon niet vermeld 1 = iets over loon vermeld 2 = Exacte loon vermeld
Extralegale voordelen	EXTR	Dichotome variabele	0 = Extralegale voordelen niet vermeld 1 = Extralegale voordelen vermeld
Titeltaal	TITL_TAAL	Categorische variabele	1 = Nederlands 2 = Engels of Engelse woorden 3 = Frans of Franse woorden

Missing Values = 99

Controlevariabelen Personen

	Afkorting SPSS	Meetniveau	Inhoudelijke betekenis
Geslacht	GESL2	Dichotome variabele	1 = M 2 = V
Leeftijd	LFTD2	Categorische variabele	1 = < of = 25 2 = 26 – 35 3 = 36 – 45 4 = 46 – 55 5 = > 55
Beroep	BER	Categorische variabele	1 = Werkende 2 = Student 3 = Werkeloos
Diploma	DIPL2	Categorische variabele	1 = Geen diploma

			2 = Secundair onderwijs 3 = Hogeschool Korte Type 4 = Hogeschool Lange Type 5 = Universiteit
Verschil ratings	VERS	Intervalniveau	Bij check: hoeveel keer er verschillende antwoorden waren en met hoeveel punten verschil.

Bijlage 2. Frequenties en percentages van de variabelen van de proefpersonen

	n	%
Geslacht		
Vrouw	6	37.5 %
Man	10	62.5 %
Leeftijd		
Jonger dan of gelijk aan 25 jaar	10	62.5 %
26 – 35 jaar	4	25 %
36 – 45 jaar	0	0 %
46 – 55 jaar	1	6.3 %
Ouder dan 55 jaar	1	6.3 %
Beroepsstatus		
Werkende	13	81.3 %
Student	3	18.8 %
Werkeloos	0	0 %
Diploma		
Geen diploma	0	0 %
Secundair onderwijs	3	18.8 %
Hogeschool korte type	7	43.8 %
Hogeschool lange type	1	6.3 %
Universiteit	5	31.3 %

Bijlage 3. Frequenties en percentages van de variabelen uit de vacatures.

	n	%
Diploma		
- Geen diploma vereist	198	32.2 %
- Lager middelbaar onderwijs	5	.8 %
- BSO	7	1.1 %
- TSO /A2 / Avondonderwijs B2	73	11.9 %
- ASO/Humaniora	42	6.8 %
- Hogeschool korte type/ A1/ professionele bachelor / Avondonderwijs B1 / Graduaat	160	26 %
- Hogeschool lange type	42	6.8 %
- Universitair / Licentiaat / Academische bachelor / Master	88	14.3 %
Talenkennis		
Geen talenkennis vereist (enkel NL)	187	30.4 %
Landstalen (NL/FR) vereist	217	35.3 %
Buitenlandse taal (ENG/DUI) vereist	211	34.3 %
Geslacht		
Vrouw	19	3.1 %
Man	20	3.3 %
M/V	381	62 %
Missing value	195	31.7 %
Leeftijd		
Jonger dan of gelijk aan 25 jaar	97	15.8 %
26 – 35 jaar	135	22 %
36 – 45 jaar	5	0.8 %
46 – 55 jaar	0	0 %
Ouder dan 55 jaar	1	0.2 %
Missing Value	377	61.3 %
Loon		
Loon niet vermeld	216	35.1 %
Iets over loon vermeld	369	60 %
Exacte loon vermeld	30	4.9 %
Extralegale voordelen		
Extralegale voordelen niet vermeld	308	50.1 %
Extralegale voordelen vermeld	307	49.9 %

Taal van de titel

Nederlands	433	70.4 %
Engels of Engelse woorden	170	27.6 %
Frans of Franse woorden	12	2.0 %

Bijlage 4: SPSS Output

Proefpersonen: Beschrijvende statistiek

Frequency Table

GESL2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	M	<u>10</u>	<u>62,5</u>	62,5	62,5
	V	<u>6</u>	<u>37,5</u>	37,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

LFTD2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jonger of gelijk aan 25 jaar	<u>10</u>	<u>62,5</u>	62,5	62,5
	26 - 35	<u>4</u>	<u>25,0</u>	25,0	87,5
	46 - 55	<u>1</u>	<u>6,3</u>	6,3	93,8
	Ouder dan 55 jaar	<u>1</u>	<u>6,3</u>	6,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

BER

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Werkende	<u>13</u>	<u>81,3</u>	81,3	81,3
	Student	<u>3</u>	<u>18,8</u>	18,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

DIPL2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Secundair onderwijs	<u>3</u>	<u>18,8</u>	18,8	18,8
	Hogeschool Korte Type	<u>7</u>	<u>43,8</u>	43,8	62,5
	Hogeschool Lange Type	<u>1</u>	<u>6,3</u>	6,3	68,8
	Universiteit	<u>5</u>	<u>31,3</u>	31,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PRES_PERS	16	<u>1,2800</u>	<u>2,3300</u>	<u>3,6100</u>	<u>2,992500</u>	<u>,3622246</u>
Valid N (listwise)	16					

Jobtitels: Beschrijvende statistiek

Frequency Table

DIPL1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Geen diploma vereist	<u>198</u>	<u>32,2</u>	32,2	32,2
	Lager middelbaar onderwijs	<u>5</u>	<u>,8</u>	,8	33,0
	BSO	<u>7</u>	<u>1,1</u>	1,1	34,1
	TSO/A2/Avondonderwijs B2	<u>73</u>	<u>11,9</u>	11,9	46,0
	ASO/Humaniora	<u>42</u>	<u>6,8</u>	6,8	52,8
	Hogeschool korte type/A1/professionele bachelor/B1/Graduaat	<u>160</u>	<u>26,0</u>	26,0	78,9
	Hogeschool lange type	<u>42</u>	<u>6,8</u>	6,8	85,7
	Universitair/licentiaat/academische bachelor/master	<u>88</u>	<u>14,3</u>	14,3	100,0
	Total	615	100,0	100,0	

TAAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Geen talenkennis vereist (enkel NL)	<u>187</u>	<u>30,4</u>	30,4	30,4
	Landstalen (NL/FR) vereist	<u>217</u>	<u>35,3</u>	35,3	65,7
	Buitenlandse taal (ENG/DUI) vereist	<u>211</u>	<u>34,3</u>	34,3	100,0
	Total	615	100,0	100,0	

GESL1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	M	<u>19</u>	<u>3,1</u>	4,5	4,5
	V	<u>20</u>	<u>3,3</u>	4,8	9,3
	M/V	<u>381</u>	<u>62,0</u>	90,7	100,0
	Total	420	68,3	100,0	
Missing	System	195	31,7		
	Total	615	100,0		

LFTD1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	377	61,3	61,3	61,3
	Jonger dan of 25 jaar	<u>97</u>	<u>15,8</u>	15,8	77,1
	26 - 35 jaar	<u>135</u>	<u>22,0</u>	22,0	99,0
	36 - 45 jaar	<u>5</u>	<u>,8</u>	,8	99,8
	Ouder dan 55 jaar	<u>1</u>	<u>,2</u>	,2	100,0
	Total	615	100,0	100,0	

LOON

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Loon niet vermeld	<u>216</u>	<u>35,1</u>	35,1	35,1
	Iets over loon vermeld	<u>369</u>	<u>60,0</u>	60,0	95,1
	Exacte loon vermeld	<u>30</u>	<u>4,9</u>	4,9	100,0
	Total	615	100,0	100,0	

Extralegale voordelen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Extralegale voordelen niet vermeld	<u>308</u>	<u>50,1</u>	50,1	50,1
	Extralegale voordelen vermeld	<u>307</u>	<u>49,9</u>	49,9	100,0
	Total	615	100,0	100,0	

TITL_TAAAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nederlands	<u>433</u>	<u>70,4</u>	70,4	70,4
	Engels of Engelse woorden	<u>170</u>	<u>27,6</u>	27,6	98,0
	Frans of Franse woorden	<u>12</u>	<u>2,0</u>	2,0	100,0
	Total	615	100,0	100,0	

Descriptives**Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PRES_TITL	615	<u>3,25</u>	<u>1,50</u>	<u>4,75</u>	<u>3,0006</u>	<u>,64163</u>
Valid N (listwise)	615					

Statistics

PRES_TITL

N	Valid	615
	Missing	0
Median		3,0000

Conjunctuur: Beschrijvende statistiek

Frequencies

H_L_CONJ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Hoogconjunctuur	345	56,1	56,1	56,1
	Laagconjunctuur	270	43,9	43,9	100,0
	Total	615	100,0	100,0	

Hypothese

ANOVA: Hoogconjunctuur vs. laagconjunctuur

Descriptives

PRES_TITL

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					Hoogconjunctuur	345		
Laagconjunctuur	270	2,9359	,64580	,03930	2,8585	3,0133	1,50	4,50
Total	615	3,0006	,64163	,02587	2,9498	3,0514	1,50	4,75

ANOVA

PRES_TITL

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,017	1	2,017	4,930	,027
Within Groups	250,760	613	,409		
Total	252,777	614			

ANOVA: Interactie loon x conjunctuur op prestige

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: PRES_TITL

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	3,462 ^a	3	1,154	2,828	,038
Intercept	4921,753	1	4921,753	12061,810	,000
LOON_Recode	1,120	1	1,120	2,745	,098
H_L_CONJ	1,390	1	1,390	3,406	,065
LOON_Recode * H_L_CONJ	,217	1	,217	,532	,466
Error	249,315	611	,408		
Total	5790,027	615			
Corrected Total	252,777	614			

a. R Squared = ,014 (Adjusted R Squared = ,009)

ANOVA: Interactie extralegale voordelen x conjunctuur op prestige

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: PRES_TITL

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	2,639 ^a	3	,880	2,149	,093
Intercept	5426,483	1	5426,483	13255,024	,000
H_L_CONJ	2,017	1	2,017	4,928	,027
EXTR	,000	1	,000	,001	,977
H_L_CONJ * EXTR	,617	1	,617	1,506	,220
Error	250,138	611	,409		
Total	5790,027	615			
Corrected Total	252,777	614			

a. R Squared = ,010 (Adjusted R Squared = ,006)

Exploratief onderzoek:

I. ANOVA: Tijdsverloop

Descriptives

PRES_TITL

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
jaren '70	150	<u>2,8704</u>	<u>,58473</u>	,04774	2,7761	2,9648
jaren '80	150	<u>2,9592</u>	<u>,62790</u>	,05127	2,8579	3,0605
jaren '90	150	<u>2,8752</u>	<u>,69030</u>	,05636	2,7638	2,9866
jaren '00	150	<u>3,3302</u>	<u>,53272</u>	,04350	3,2443	3,4162
Total	600	3,0088	,63874	,02608	2,9575	3,0600

Test of Homogeneity of Variances

RES_TITL

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3,136	3	596	<u>,025</u>

ANOVA

PRES_TITL

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	21,415	<u>3</u>	7,138	<u>19,080</u>	<u>,000</u>
Within Groups	222,973	<u>596</u>	,374		
Total	244,388	599			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: PRES_TITL

	(I) DECE	(J) DECE	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Dunnett C	<u>jaren '70</u>	<u>jaren '80</u>	<u>-,08875</u>	,07006		-,2708	,0933
		<u>jaren '90</u>	<u>-,00479</u>	,07387		-,1967	,1871
		<u>jaren '00</u>	<u>-,45979*</u>	,06459		-,6276	-,2920
	<u>jaren '80</u>	<u>jaren '70</u>	<u>,08875</u>	,07006		-,0933	,2708
		<u>jaren '90</u>	<u>,08396</u>	,07619		-,1140	,2819
		<u>jaren '00</u>	<u>-,37104*</u>	,06723		-,5457	-,1964
	<u>jaren '90</u>	<u>jaren '70</u>	<u>,00479</u>	,07387		-,1871	,1967
		<u>jaren '80</u>	<u>-,08396</u>	,07619		-,2819	,1140
		<u>jaren '00</u>	<u>-,45500*</u>	,07119		-,6400	-,2700

<u>jaren '00</u>	<u>jaren '70</u>	<u>,45979*</u>	,06459		,2920	,6276
	<u>jaren '80</u>	<u>,37104*</u>	,06723		,1964	,5457
	<u>jaren '90</u>	<u>,45500*</u>	,07119		,2700	,6400

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

II. Variabelen uit de vacatures:

A. Leeftijd: ANOVA

Descriptives

PRES_TITL

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					Jonger dan of gelijk aan 25 jaar	97		
26 - 35	135	<u>2,9984</u>	<u>,54938</u>	,04728	2,9049	3,0919	1,81	4,38
Boven 35	6	2,7083	,92759	,37869	1,7349	3,6818	1,63	3,81
Total	238	2,8992	,60060	,03893	2,8225	2,9759	1,56	4,75

Test of Homogeneity of Variances

PRES_TITL

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3,794	2	235	<u>,024</u>

ANOVA

PRES_TITL

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3,094	<u>2</u>	1,547	<u>4,413</u>	<u>,013</u>
Within Groups	82,396	<u>235</u>	,351		
Total	85,490	237			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: PRES_TITL

(I) LFTD_Recode	(J) LFTD_Recode	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
					Lower Bound	Upper Bound	
Dunnett C	<u>Jonger dan of gelijk aan 25 jaar</u>	<u>26 - 35</u>	<u>-,22551*</u>	,07924		-,4138	-,0372
	<u>aan 25 jaar</u>	<u>Boven 35</u>	<u>,06454</u>	,38399		-1,1757	1,3048

26 - 35	Jonger dan of gelijk aan 25 jaar	,22551*	,07924		,0372	,4138
	Boven 35	,29005	,38163		-,9466	1,5266
Boven 35	Jonger dan of gelijk aan 25 jaar	-,06454	,38399		-1,3048	1,1757
	26 - 35	-,29005	,38163		-1,5266	,9466

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Kruistabel: leeftijd x conjunctuur

Crosstabs

H_L_CONJ * LFTD_Recode Crosstabulation

			LFTD_Recode			Total
			Jonger dan of gelijk aan 25 jaar	26 - 35	Boven 35	
H_L_CONJ	Hoogconjunctuur	Count	47	85	2	134
		Expected Count	54,6	76,0	3,4	134,0
		% within H_L_CONJ	35,1%	63,4%	1,5%	100,0%
		% within LFTD_Recode	48,5%	63,0%	33,3%	56,3%
	Laagconjunctuur	Count	50	50	4	104
		Expected Count	42,4	59,0	2,6	104,0
		% within H_L_CONJ	48,1%	48,1%	3,8%	100,0%
		% within LFTD_Recode	51,5%	37,0%	66,7%	43,7%
Total		Count	97	135	6	238
		Expected Count	97,0	135,0	6,0	238,0
		% within H_L_CONJ	40,8%	56,7%	2,5%	100,0%
		% within LFTD_Recode	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,150^a	2	,046
Likelihood Ratio	6,159	2	,046
Linear-by-Linear Association	2,307	1	,129
N of Valid Cases	238		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,62.

Kruistabel: Leeftijd x Leeftijd afgeleid uit naam

Crosstabs

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	8,000^a	1	,005		
Continuity Correction ^b	4,500	1	,034		
Likelihood Ratio	8,997	1	,003		
Fisher's Exact Test				,018	,018
Linear-by-Linear Association	7,333	1	,007		
N of Valid Cases	12				

a. 3 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,00.

b. Computed only for a 2x2 table

B. Geslacht: ANOVA

Descriptives

PRES_TITL

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					M	19		
V	20	2,1250	,35283	,07889	1,9599	2,2901	1,50	3,00
M/V	381	3,0906	,61911	,03172	3,0283	3,1530	1,56	4,75
Total	420	3,0339	,64013	,03124	2,9725	3,0953	1,50	4,75

Test of Homogeneity of Variances

PRES_TITL

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
5,091	2	417	,007

ANOVA

PRES_TITL

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	18,377	2	9,189	24,992	,000
Within Groups	153,316	417	,368		
Total	171,693	419			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: PRES_TITL

	(I) GESL1	(J) GESL1	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Dunnett C	<u>M</u>	<u>V</u>	<u>,72697*</u>	,14737		,3514	1,1026
		<u>M/V</u>	<u>-,23866</u>	,12845		-,5649	,0876
	<u>V</u>	<u>M</u>	<u>-,72697*</u>	,14737		-1,1026	-,3514
		<u>M/V</u>	<u>-,96563*</u>	,08503		-1,1794	-,7518
	<u>M/V</u>	<u>M</u>	<u>,23866</u>	,12845		-,0876	,5649
		<u>V</u>	<u>,96563*</u>	,08503		,7518	1,1794

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Kruistabel: Geslacht x decennia

Crosstabs

DECE * GESL1 Crosstabulation

			GESL1			Total
			M	V	M/V	
DECE	jaren '70	Count	13	14	21	48
		Expected Count	2,1	2,1	43,9	48,0
		% within DECE	<u>27,1%</u>	<u>29,2%</u>	<u>43,8%</u>	100,0%
		% within GESL1	72,2%	77,8%	5,5%	11,5%
	jaren '80	Count	5	1	104	110
		Expected Count	4,7	4,7	100,5	110,0
		% within DECE	<u>4,5%</u>	<u>,9%</u>	<u>94,5%</u>	100,0%
		% within GESL1	27,8%	5,6%	27,3%	26,4%
	jaren '90	Count	0	3	112	115
		Expected Count	5,0	5,0	105,1	115,0
		% within DECE	<u>,0%</u>	<u>2,6%</u>	<u>97,4%</u>	100,0%
		% within GESL1	,0%	16,7%	29,4%	27,6%
	jaren '00	Count	0	0	144	144
		Expected Count	6,2	6,2	131,6	144,0
		% within DECE	<u>,0%</u>	<u>,0%</u>	<u>100,0%</u>	100,0%
		% within GESL1	,0%	,0%	37,8%	34,5%
Total		Count	18	18	381	417
		Expected Count	18,0	18,0	381,0	417,0
		% within DECE	4,3%	4,3%	91,4%	100,0%
		% within GESL1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	161,117^a	6	,000
Likelihood Ratio	112,114	6	,000
Linear-by-Linear Association	78,989	1	,000
N of Valid Cases	417		

a. 6 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,07.

Kruistabel: Geslacht x Geslacht afgeleid uit naam

Crosstabs

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	37,839^a	4	,000
Likelihood Ratio	20,130	4	,000
Linear-by-Linear Association	,818	1	,366
N of Valid Cases	51		

a. 7 cells (77,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,12.

C. Diploma: ANOVA

Descriptives

PRES_TITL

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					Geen diploma	198		
lager of hoger middelbaar diploma	127	2,7224	,53993	,04791	2,6276	2,8173	1,56	4,13
Hogeschool Korte Type	160	3,0156	,54072	,04275	2,9312	3,1001	1,81	4,19
Hogeschool Lange Type	42	3,6629	,44631	,06887	3,5239	3,8020	2,56	4,38
Universiteit	88	3,5046	,52131	,05557	3,3942	3,6151	2,31	4,75
Total	615	3,0006	,64163	,02587	2,9498	3,0514	1,50	4,75

Test of Homogeneity of Variances

PRES_TITL

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,826	4	610	,024

ANOVA

PRES_TITL

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	58,421	<u>4</u>	14,605	45,840	,000
Within Groups	194,356	610	,319		
Total	252,777	614			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: PRES_TITL

(I) DIPL_Recode	(J) DIPL_Recode	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Dunnett C Geen diploma	lager of hoger	,07996	,06580		-,1017	,2616
	middelbaar diploma					
	Hogeschool Korte Type	-,21323*	,06214		-,3845	-,0420
	Hogeschool Lange Type	-,86055*	,08232		-1,0929	-,6282
	Universiteit	-,70222*	,07157		-,9007	-,5038
lager of hoger	Geen diploma	-,07996	,06580		-,2616	,1017
	middelbaar diploma					
	Hogeschool Korte Type	-,29318*	,06421		-,4707	-,1157
	Hogeschool Lange Type	-,94051*	,08389		-1,1775	-,7035
	Universiteit	-,78218*	,07337		-,9860	-,5783
Hogeschool Korte Type	Geen diploma	,21323*	,06214		,0420	,3845
	lager of hoger	,29318*	,06421		,1157	,4707
	middelbaar diploma					
	Hogeschool Lange Type	-,64732*	,08106		-,8765	-,4182
	Universiteit	-,48899*	,07011		-,6836	-,2944
Hogeschool Lange	Geen diploma	,86055*	,08232		,6282	1,0929

<u>Type</u>	<u>lager of hoger middelbaar diploma</u>	<u>,94051*</u>	,08389		,7035	1,1775
	<u>Hogeschool Korte</u>	<u>,64732*</u>	,08106		,4182	,8765
	<u>Universiteit</u>	<u>,15833</u>	,08849		-,0918	,4084
<u>Universiteit</u>	<u>Geen diploma</u>	<u>,70222*</u>	,07157		,5038	,9007
	<u>lager of hoger middelbaar diploma</u>	<u>,78218*</u>	,07337		,5783	,9860
	<u>Hogeschool Korte</u>	<u>,48899*</u>	,07011		,2944	,6836
	<u>Hogeschool Lange</u>	<u>-,15833</u>	,08849		-,4084	,0918
	<u>Type</u>					

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Kruistabel: Diploma x decennia

Crosstabs

DECE * DIPL_Recode Crosstabulation

	DIPL_Recode					Total
	Geen diploma	lager of hoger middelbaar diploma	Hogeschool Korte Type	Hogeschool Lange Type	Universitei t	
DECE jaren '70 Count	63	52	24	5	6	150
Expected Count	48,3	30,5	39,8	10,5	21,0	150,0
% within DECE	42,0%	34,7%	16,0%	3,3%	4,0%	100,0%
% within DIPL_Recode	32,6%	42,6%	15,1%	11,9%	7,1%	25,0%
jaren '80 Count	54	33	32	13	18	150
Expected Count	48,3	30,5	39,8	10,5	21,0	150,0
% within DECE	36,0%	22,0%	21,3%	8,7%	12,0%	100,0%
% within DIPL_Recode	28,0%	27,0%	20,1%	31,0%	21,4%	25,0%
jaren '90 Count	55	27	41	13	14	150
Expected Count	48,3	30,5	39,8	10,5	21,0	150,0
% within DECE	36,7%	18,0%	27,3%	8,7%	9,3%	100,0%
% within DIPL_Recode	28,5%	22,1%	25,8%	31,0%	16,7%	25,0%
jaren '00 Count	21	10	62	11	46	150
Expected Count	48,3	30,5	39,8	10,5	21,0	150,0

	% within DECE	14,0%	6,7%	41,3%	7,3%	30,7%	100,0%
	% within DIPL_Recode	10,9%	8,2%	39,0%	26,2%	54,8%	25,0%
Total	Count	193	122	159	42	84	600
	Expected Count	193,0	122,0	159,0	42,0	84,0	600,0
	% within DECE	32,2%	20,3%	26,5%	7,0%	14,0%	100,0%
	% within DIPL_Recode	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	118,648^a	12	,000
Likelihood Ratio	121,508	12	,000
Linear-by-Linear Association	70,954	1	,000
N of Valid Cases	600		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,50.

D. Talenkennis: ANOVA

Descriptives

PRES_TITL

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					Nederlands en Frans	217		
Buitenlandse talen (DUI/ENG)	211	3,0668	,66317	,04565	2,9768	3,1568	1,56	4,75
Total	428	2,9871	,65314	,03157	2,9250	3,0491	1,50	4,75

ANOVA

PRES_TITL

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,645	1	2,645	6,276	,013
Within Groups	179,509	426	,421		
Total	182,154	427			

Kruistabel: Talenkennis x decennia

Crosstabs

DECE * TAAL_Recode Crosstabulation

			TAAL_Recode		Total
			Nederlands en Frans	Buitenlandse talen (DUI/ENG)	
DECE	jaren '70	Count	64	45	109
		Expected Count	54,2	54,8	109,0
		% within DECE	58,7%	41,3%	100,0%
		% within TAAL_Recode	30,8%	21,4%	26,1%
	jaren '80	Count	55	51	106
		Expected Count	52,7	53,3	106,0
		% within DECE	51,9%	48,1%	100,0%
		% within TAAL_Recode	26,4%	24,3%	25,4%
	jaren '90	Count	61	53	114
		Expected Count	56,7	57,3	114,0
		% within DECE	53,5%	46,5%	100,0%
		% within TAAL_Recode	29,3%	25,2%	27,3%
	jaren '00	Count	28	61	89
		Expected Count	44,3	44,7	89,0
		% within DECE	31,5%	68,5%	100,0%
		% within TAAL_Recode	13,5%	29,0%	21,3%
Total		Count	208	210	418
		Expected Count	208,0	210,0	418,0
		% within DECE	49,8%	50,2%	100,0%
		% within TAAL_Recode	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,251^a	3	,001
Likelihood Ratio	16,565	3	,001
Linear-by-Linear Association	11,588	1	,001
N of Valid Cases	418		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 44,29.

Kruistabel: Talenkennis x taal van de titel

Crosstabs

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	27,912^a	2	,000
Likelihood Ratio	28,683	2	,000
Linear-by-Linear Association	13,720	1	,000
N of Valid Cases	428		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,45.

Kruistabel Talenkennis x diploma

Crosstabs

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	37,479^a	4	,000
Likelihood Ratio	38,560	4	,000
Linear-by-Linear Association	12,571	1	,000
N of Valid Cases	428		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13,31.

E. Taal van de titel: ANOVA

Descriptives

PRES_TITL

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					Nederlands	433		
Engels of Engelse woorden	170	3,3081	,50729	,03891	3,2313	3,3849	1,81	4,38
Frans of Franse woorden	12	2,4948	,55035	,15887	2,1451	2,8445	1,63	3,56
Total	615	3,0006	,64163	,02587	2,9498	3,0514	1,50	4,75

Test of Homogeneity of Variances

PRES_TITL

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
4,821	2	612	,008

ANOVA

PRES_TITL

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	24,072	2	12,036	32,208	,000
Within Groups	228,705	612	,374		
Total	252,777	614			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: PRES_TITL

Dunnett C	<u>Nederlands</u>	<u>Engels of Engelse</u>	<u>-.41418*</u>	,04986		-,5318	-,2965
		<u>woorden</u>					
		<u>Frans of Franse</u>	<u>.39912</u>	,16190		-,0361	,8343
		<u>woorden</u>					
	<u>Engels of Engelse</u>	<u>Nederlands</u>	<u>.41418*</u>	,04986		,2965	,5318
	<u>woorden</u>	<u>Frans of Franse</u>	<u>.81330*</u>	,16357		,3746	1,2520
		<u>woorden</u>					
	<u>Frans of Franse</u>	<u>Nederlands</u>	<u>-.39912</u>	,16190		-,8343	,0361
	<u>woorden</u>	<u>Engels of Engelse</u>	<u>-.81330*</u>	,16357		-1,2520	-,3746
		<u>woorden</u>					

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Kruistabel: Taal van de titel x conjunctuur

Crosstabs

H_L_CONJ * TITL_TAAL Crosstabulation

			TITL_TAAL			Total
			Nederlands	Engels of Engelse woorden	Frans of Franse woorden	
H_L_CONJ	Hoogconjunctuur	Count	230	110	5	345
		Expected Count	242,9	95,4	6,7	345,0
		% within	66,7%	31,9%	1,4%	100,0%
		H_L_CONJ				
		% within	53,1%	64,7%	41,7%	56,1%
TITL_TAAL						
	Laagconjunctuur	Count	203	60	7	270
		Expected Count	190,1	74,6	5,3	270,0
		% within	75,2%	22,2%	2,6%	100,0%
		H_L_CONJ				
		% within	46,9%	35,3%	58,3%	43,9%
TITL_TAAL						
Total	Count	433	170	12	615	
	Expected Count	433,0	170,0	12,0	615,0	
	% within	70,4%	27,6%	2,0%	100,0%	
	H_L_CONJ					
	% within	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
TITL_TAAL						

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2- sided)
Pearson Chi-Square	7,691^a	2	,021
Likelihood Ratio	7,776	2	,020
Linear-by-Linear Association	3,226	1	,072
N of Valid Cases	615		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,27.

Kruistabel: Taal van de titel x decennia

Crosstabs

DECE * TITL_TAAL Crosstabulation

			TITL_TAAL			Total
			Nederlands	Engels of Engelse woorden	Frans of Franse woorden	
DECE	jaren '70	Count	119	28	3	150
		Expected Count	104,8	42,3	3,0	150,0
		% within DECE	79,3%	18,7%	2,0%	100,0%
		% within TITL_TAAL	28,4%	16,6%	25,0%	25,0%
	jaren '80	Count	118	28	4	150
		Expected Count	104,8	42,3	3,0	150,0
		% within DECE	78,7%	18,7%	2,7%	100,0%
		% within TITL_TAAL	28,2%	16,6%	33,3%	25,0%
	jaren '90	Count	106	39	5	150
		Expected Count	104,8	42,3	3,0	150,0
		% within DECE	70,7%	26,0%	3,3%	100,0%
		% within TITL_TAAL	25,3%	23,1%	41,7%	25,0%
	jaren '00	Count	76	74	0	150
		Expected Count	104,8	42,3	3,0	150,0
		% within DECE	50,7%	49,3%	,0%	100,0%
		% within TITL_TAAL	18,1%	43,8%	,0%	25,0%
Total		Count	419	169	12	600
		Expected Count	419,0	169,0	12,0	600,0
		% within DECE	69,8%	28,2%	2,0%	100,0%
		% within TITL_TAAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	49,909^a	6	,000
Likelihood Ratio	50,250	6	,000
Linear-by-Linear Association	22,798	1	,000
N of Valid Cases	600		

a. 4 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,00.

F. Loon: ANOVA

ANOVA

PRES_TITL

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,363	<u>1</u>	1,363	<u>3,323</u>	<u>,069</u>
Within Groups	251,414	<u>613</u>	,410		
Total	252,777	614			

G. Extralegale voordelen: ANOVA

ANOVA

PRES_TITL

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,010	<u>1</u>	,010	<u>,023</u>	<u>,878</u>
Within Groups	252,767	<u>613</u>	,412		
Total	252,777	614			

III. Regressieanalyse

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,381 ^a	<u>,146</u>	<u>,115</u>	,56962	<u>,146</u>	4,725	4	111	,001
2	,471 ^b	<u>,222</u>	<u>,179</u>	,54841	<u>,077</u>	5,376	2	109	,006
3	,560 ^c	<u>,314</u>	<u>,263</u>	,51982	<u>,092</u>	7,161	2	107	,001
4	,586 ^d	<u>,343</u>	<u>,273</u>	,51608	<u>,029</u>	1,519	3	104	,214
5	,633 ^e	<u>,400</u>	<u>,324</u>	,49778	<u>,058</u>	4,893	2	102	,009
6	,643 ^f	<u>,414</u>	<u>,333</u>	,49449	<u>,014</u>	2,363	1	101	,127
7	,645 ^g	<u>,416</u>	<u>,329</u>	,49597	<u>,002</u>	,399	1	100	,529

a. Predictors: (Constant), DIPL_d4, DIPL_d3, DIPL_d2, DIPL_d1

b. Predictors: (Constant), DIPL_d4, DIPL_d3, DIPL_d2, DIPL_d1, GESL1_d1, GESL1_d2

c. Predictors: (Constant), DIPL_d4, DIPL_d3, DIPL_d2, DIPL_d1, GESL1_d1, GESL1_d2, titl_taal_d2, titl_taal_d1

d. Predictors: (Constant), DIPL_d4, DIPL_d3, DIPL_d2, DIPL_d1, GESL1_d1, GESL1_d2, titl_taal_d2, titl_taal_d1, dec_d3, dec_d1, dec_d2

e. Predictors: (Constant), DIPL_d4, DIPL_d3, DIPL_d2, DIPL_d1, GESL1_d1, GESL1_d2, titl_taal_d2, titl_taal_d1, dec_d3, dec_d1, dec_d2, Lftd_d2, Lftd_d1

f. Predictors: (Constant), DIPL_d4, DIPL_d3, DIPL_d2, DIPL_d1, GESL1_d1, GESL1_d2, titl_taal_d2, titl_taal_d1, dec_d3, dec_d1, dec_d2, Lftd_d2, Lftd_d1, taal_d1

g. Predictors: (Constant), DIPL_d4, DIPL_d3, DIPL_d2, DIPL_d1, GESL1_d1, GESL1_d2, titl_taal_d2, titl_taal_d1, dec_d3, dec_d1, dec_d2, Lftd_d2, Lftd_d1, taal_d1, H_L_CONJ_d1

ANOVA^h

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,133	4	1,533	4,725	,001 ^a
	Residual	36,016	111	,324		
	Total	42,149	115			
2	Regression	9,367	6	1,561	5,191	,000 ^b
	Residual	32,782	109	,301		
	Total	42,149	115			
3	Regression	13,237	8	1,655	6,123	,000 ^c
	Residual	28,913	107	,270		
	Total	42,149	115			
4	Regression	14,451	11	1,314	4,932	,000 ^d
	Residual	27,699	104	,266		
	Total	42,149	115			
5	Regression	16,875	13	1,298	5,239	,000 ^e
	Residual	25,274	102	,248		
	Total	42,149	115			
6	Regression	17,453	14	1,247	5,098	,000 ^f
	Residual	24,696	101	,245		
	Total	42,149	115			
7	Regression	17,551	15	1,170	4,757	,000 ^g
	Residual	24,598	100	,246		
	Total	42,149	115			

a. Predictors: (Constant), DIPL_d4, DIPL_d3, DIPL_d2, DIPL_d1

b. Predictors: (Constant), DIPL_d4, DIPL_d3, DIPL_d2, DIPL_d1, GESL1_d1, GESL1_d2

c. Predictors: (Constant), DIPL_d4, DIPL_d3, DIPL_d2, DIPL_d1, GESL1_d1, GESL1_d2, titl_taal_d2, titl_taal_d1

d. Predictors: (Constant), DIPL_d4, DIPL_d3, DIPL_d2, DIPL_d1, GESL1_d1, GESL1_d2, titl_taal_d2, titl_taal_d1, dec_d3, dec_d1, dec_d2

e. Predictors: (Constant), DIPL_d4, DIPL_d3, DIPL_d2, DIPL_d1, GESL1_d1, GESL1_d2, titl_taal_d2, titl_taal_d1, dec_d3, dec_d1, dec_d2, Lftd_d2, Lftd_d1

f. Predictors: (Constant), DIPL_d4, DIPL_d3, DIPL_d2, DIPL_d1, GESL1_d1, GESL1_d2, titl_taal_d2, titl_taal_d1, dec_d3, dec_d1, dec_d2, Lftd_d2, Lftd_d1, taal_d1

g. Predictors: (Constant), DIPL_d4, DIPL_d3, DIPL_d2, DIPL_d1, GESL1_d1, GESL1_d2, titl_taal_d2, titl_taal_d1, dec_d3, dec_d1, dec_d2, Lftd_d2, Lftd_d1, taal_d1, H_L_CONJ_d1

h. Dependent Variable: PRES_TITL

