

# Invloed vanuit de Thuisituatie op Queen Bee Gedrag

---

*De invloed van werk-familie conflict, genderrollen vanuit de  
thuisituatie en waargenomen offers op Queen Bee gedrag.*



Universiteit Utrecht

Master Sociale- en Organisationspsychologie

16-06-2016

Dominique van der Westen (3727696)

Onder leiding van Lianne Aarntzen, Msc.

Tweede beoordelaar: Prof dr. Belle Derks

Aantal woorden: 7.699

### Samenvatting

In dit onderzoek is gekeken naar de oorzaken van Queen Bee (QB) gedrag voortkomend uit de thuissituatie. QB gedrag is gedrag van topvrouwen in reactie op de seksistische cultuur van de organisatie, waarbij zij zich mannelijker gedragen, zich distantiëren van de categorie vrouw, andere vrouwen meer stereotyperen en minder steunen. De invloed van genderrollen vanuit de thuissituatie, werk-familie conflict (WFC) en waargenomen offers, gemeten middels een online vragenlijst, op QB gedrag werd onderzocht. Uit de resultaten blijkt dat WFC, waargenomen offers en genderrollen vanuit de thuissituatie bepaalde vormen van QB gedrag vergroten. Het verwachte indirecte effect tussen WFC en offers werd voor een drie van de vier QB indicatoren gevonden. Het indirecte effect tussen genderrollen thuis, op QB via WFC en offers werd niet gevonden. Vervolgonderzoek zou kunnen kijken naar de invloed van religie.

### Abstract

In this research causes of Queen Bee (QB) behavior due to the home situation are explored. QB behavior is behavior women holding a high position in an organization show as a reaction to the sexist culture. They tend to behave more masculine, distance themselves from the category women, stereotype other women and support other women less. The influence of gender roles from the home situation, work-family conflict (WFC) and perceived sacrifices, measured with an online survey, on QB behavior is explored. Results show that WFC, perceived sacrifices and gender role attitudes at home can enhance particular QB behavior. The hypothesized indirect effect between WFC and QB behavior via perceived sacrifices was found for some QB indicators. However, the indirect effect between gender roles from the home and QB via WFC and perceived sacrifices was not found. Future research might focus more on the influence of religion on QB behavior.

## Inleiding

Middels onder andere het emancipatiebeleid wordt al sinds de jaren 90 geprobeerd gelijke rechten, kansen, vrijheden en verantwoordelijkheden voor mannen en vrouwen te creëren. Om dit te bereiken zijn er verschillende doelstellingen geformuleerd, zo ook rondom de vertegenwoordiging in topfuncties (Merens & Brakel, 2014). Uit recente cijfers is gebleken dat ongeveer de helft van de werkzame Nederlandse beroepsbevolking en studenten vrouw is. Echter, blijkt de vertegenwoordiging van vrouwen in topfuncties lager te liggen. In Nederland werd vorig jaar slechts 10,9% van de topfuncties in de 5000 grootste bedrijven bekleed door een vrouw (Merens & Brakel, 2014). Om deze ongelijke verdeling tussen man en vrouw tegen te gaan en nu het er steeds meer op lijkt dat Europa de 5000 grootste beursgenoteerde bedrijven vanaf 2020 verplicht 40% vrouwen in de niet-uitvoerende bestuursfuncties te hebben (Europese Commissie, 2014), is het relevant oorzaken van en oplossingen voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in topfuncties te onderzoeken. Wanneer hierover meer kennis beschikbaar is, kunnen obstakels mogelijk worden verwijderd waardoor de weg naar de top voor vrouwen een stapje minder lastig wordt. Daarnaast is het voor organisaties zelf interessant omdat diversiteit op de werkvloer de prestaties van bedrijven kan verbeteren (Jackson, 2003; Roberge & Van Dick, 2010). Om deze ondervertegenwoordiging te veranderen is het belangrijk na te gaan wat vrouwen er van weerhoudt topfuncties te bekleden. Een factor die hieraan wellicht bijdraagt is het gedrag van de vrouwen die wel de top bereiken. Hierover is meer informatie nodig, want wat veroorzaakt dit gedrag en welke factoren dragen hieraan bij?

## *Queen Bee Gedrag*

Allereerst werd er tot voor kort gedacht dat het plaatsen van vrouwen in hogere functies de positie voor alle vrouwen zou verbeteren (Duguid, 2011; Mavin, 2008). Vrouwen zouden als rolmodel dienen voor de jongere vrouwen en zij zouden erop toezien dat bij het invullen van verdere topposities het proces eerlijk en onbevooroordeeld verloopt (Duguid, 2011). Uit recent onderzoek blijkt echter dat wanneer er een aantal vrouwen een hogere positie bekleden binnen een organisatie de positie van vrouwen in het algemeen niet altijd verbetert en soms zelfs verslechtert (Ellemers, Rink, Derks, & Ryan, 2012; Derks, Van Laar, & Ellemers, 2016). Vrouwen met een hoge functie in een organisatie met een seksistische cultuur kunnen namelijk Queen Bee (QB) gedrag gaan vertonen. Dit is gedrag van vrouwen in hogere functies waarbij zij de groei van andere vrouwen in de organisatie tegengaan (Staines, Tavis

& Jayaratne, 1974). Dit doen zij door andere vrouwen te stereotyperen en minder te steunen en door zichzelf mannelijker te gedragen en zich daarmee van andere vrouwen te distantiëren. Dit gedrag lijkt voort te komen uit de seksistische cultuur die in veel organisaties heerst. In deze organisaties beheersen negatieve stereotypes ten overstaande van vrouwen het dagelijks beeld en worden vrouwen minder goed in staat geacht een leiderschapsfunctie te vervullen. De *Role Congruity Theory* stelt dat iemand positief wordt beoordeeld wanneer hij of zij aan het stereotype beeld voldoet. Dit is een verklaring voor vooroordelen ten opzichte van vrouwen want het stereotype beeld van een goede leider komt niet overeen met het stereotype beeld van een vrouw (Eagly & Karau, 2002). Leiderschapskwaliteiten worden hierdoor bij vrouwen minder snel herkend. Vrouwen die gemotiveerd zijn hun persoonlijke carrière uitkomsten te verbeteren gaan zich als reactie hierop distantiëren van de categorie vrouw door zich mannelijker te gedragen. Zij laten bijvoorbeeld meer mannelijke eigenschappen zien zoals agressie, competitie en het nemen van risico's. Dat vrouwen zich distantiëren heeft ten gevolge dat zij andere vrouwen, die deze vrouwelijke eigenschappen wel bezitten, als minder competent gaan zien, oftewel competentie onderwaardering. Als gevolg hiervan steunen vrouwen andere vrouwen minder en daarmee houden zij zelf de status quo in het bedrijf in stand (Staines et al., 1974). Ook wordt hierdoor minder collectieve actie ondernomen, wat de verbetering van de positie van vrouwen in topfuncties niet ten goede komt. Om de voordelen van vrouwen in topfuncties optimaal te benutten en om gelijke kansen te creëren voor mannen en vrouwen is het van belang dat deze vrouwen zich vervolgens niet als mannen zullen gedragen, waardoor de diversiteit teniet wordt gedaan. Daarom is het belangrijk te achterhalen hoe we vrouwen vrouw kunnen laten zijn in een organisatie en zo optimaal gebruik kunnen maken van de positieve aspecten van genderdiversiteit. In dit onderzoek zal worden gekeken naar hoe werk-familie conflict en de genderrollen van de ouders en partner het gedrag van vrouwen in organisaties beïnvloeden, om het ontstaan van QB gedrag zo beter te begrijpen.

### *Werk-familie conflict*

Ten eerste zal er worden gekeken naar de invloed van werk-familie conflict op QB gedrag. Werk-familie conflict (WFC) ontstaat wanneer werk en familie onverenigbare eisen stellen (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964.). Dit onderzoek zal zich richten op tijd-gerelateerd werk-familie conflict (tWFC), waarbij het conflict ontstaat doordat de beperkte tijd verdeeld moet worden over beide concepten (Carlson, Kacmar & Williams, 2000).

Daarnaast wordt er alleen gekeken naar de mate waarop de eisen van het werk op de eisen van de familie interfereren.

Uit onderzoek blijkt dat vrouwen over het algemeen meer conflict ervaren waarbij werk interfereert met familie dan familie met werk, dit komt omdat van hen verwacht wordt dat zij naast het werk vaak het grootste deel van de zorg- en huishoudtaken op zich nemen (e.g., Behson, 2002). Mede daardoor zullen vrouwen in hogere functies op momenten dat het werk ten koste gaat van de familie meer het gevoel hebben dat zij offers moeten brengen. Deze offers hebben als gevolg dat vrouwen in een senior positie zichzelf als meer toegewijd tot hun werk zien dan de vrouwen onder hen die nog niet zoveel hebben moeten opgeven voor hun positie (Faniko, Ellemers & Derks, 2015). Op basis van de cognitieve dissonantie theorie komt dit mogelijk voort uit het feit dat mensen hun gedrag en gevoelens overeen proberen te laten komen (Aronson, Cohen, & Nail, 1999). Vrouwen in hogere posities zouden daarom hun offers (gedrag) proberen te rechtvaardigen (gevoel) en daardoor het brengen van offers als een 'vereiste' gaan zien voor het bereiken van een hoge functie. Een gevolg hiervan is dat zij hun ondergeschikten, die nog niet de offers hebben hoeven brengen die zij hebben gebracht, minder zullen steunen in de weg naar boven door QB gedrag te vertonen (Derks et al., 2016). Op basis hiervan wordt verwacht dat een hogere mate van WFC zal leiden tot het ervaren van meer offers en daarmee tot meer QB gedrag. Gezien de relatie tussen WFC en QB gedrag via de waargenomen offers loopt wordt verwacht dat waargenomen offers deze relatie volledig medieerd.

### *Gender stereotypes in de thuisituatie*

Vervolgens zou naast gender stereotypes in een seksistische organisatiecultuur (Derks, Van Laar, Ellemers & de Groot, 2011), ook de gender stereotypes waarmee vrouwen in hun thuisituatie te maken krijgen QB gedrag uit kunnen lokken. Met deze gender stereotypes, ook wel genderrol attitudes genoemd, wordt de mate waarin men bepaalde gedragingen, verantwoordelijkheden en activiteiten gepast vindt voor vrouwen en mannen bedoeld. Over het algemeen zijn er op dit gebied twee attitudes: traditionele genderrol attitudes en egalitaire genderrol attitudes. Onder traditionele genderrollen wordt het idee verstaan dat vrouwen voor het huishouden en de kinderen horen te zorgen, terwijl mannen werken en zorgen voor financieel onderhoud (Larsen & Long, 1988). Mensen met een egalitaire genderrol attitude vinden daarentegen dat de verantwoordelijkheid voor de financiën, het huishouden en de kinderen door mannen en vrouwen gezamenlijk moet worden gedragen (Corrigall & Konrad, 2007). Tegenwoordig lijken de genderrollen meer egalitaire te worden en wordt van mannen

en vrouwen steeds meer verwacht dat zij zowel werk als zorg-taken op zich nemen (Haines, 2015). Desondanks, blijkt uit onderzoek dat afwijken van de traditionele genderrollen in het prioriteren van deze taken nog steeds wordt afgekeurd (Haines, 2015). Volgens het *gender prioritization model* van Haines (2015) worden bepaalde gedragingen namelijk nog steeds meer geschikt geacht voor mannen of vrouwen. Een voorbeeld hiervan is de part-time werkende man, die op een dinsdagmiddag door het park loopt met zijn kind. Uit onderzoek van Heilman & Wallen (2010) blijkt dat deze man alsnog als slappeling wordt gezien. Deze afkeurende reactie wordt in de omgeving van vrouwen wellicht ook gevonden als zij werk boven thuis prioriteren.

Daarnaast blijkt dat vrouwen in vergelijking met hun meer traditionele ouders en partners, veelal meer egalitaire genderrol attitudes hebben. Uit onderzoek van Smith & Self (1980) kwam naar voren dat hoewel de genderrollen steeds meer veranderen, dit effect sterker is bij de jongere generaties dan bij de oudere. In een ander, meer recent onderzoek werd ook gevonden dat onder jongere generaties minder sprake was van traditionele genderrol attitudes (Phinney & Flores, 2002). Een hoge opleiding blijkt daarnaast ook tot meer egalitaire genderrol attitudes te leiden (Bolzendahl & Myers, 2004), dit effect is bij mannen echter minder sterk dan bij vrouwen. Vrouwen blijken daarbij over het algemeen sowieso meer egalitaire genderrol attitudes te hebben, volgens de interest-based approach komt dit omdat gelijkheid voor hen van groter belang is (Usdanksy, 2011; Davis & Robinson, 1991). Zo hebben werkende vrouwen ook meer egalitaire genderrol attitudes, omdat zij er direct voordeel uithalen als zij bijvoorbeeld een gelijk salaris verdienen als mannen (Bolzendahl & Myers, 2004).

Het lijkt er dus op dat de genderrol attitudes van vrouwen veelal niet overeenkomen met die van hun thuissituatie; partner en ouders. Wanneer dit het geval is kan er tussen de vrouwen en ouders en partner conflict ontstaan. Een werkende vrouw kan zo het idee krijgen dat haar ouders en/of partner haar gedrag afkeuren. Als gevolg van deze traditionele genderrol attitude zullen vrouwen zich mogelijk distantiëren van hun vrouwelijkheid, om een positief beeld te behouden over hun werkcapaciteiten. Een reactie die bij eerder onderzoek gezien werd naar aanleiding van de negatieve stereotypering van vrouwen in seksistische organisaties (Derks et al, 2011). Door zich minder als vrouw, oftewel iemand die voor de kinderen en het huishouden hoort te zorgen, te zien ontlopen zij het conflict dat hierdoor wordt opgeroepen wanneer zij veel werken en minder thuis zijn. Met name bij vrouwen met een topfunctie, waarbij valt te verwachten dat ze werk moeten prioriteren boven familie en er dus sprake is van een non-traditionele situatie, wordt verwacht dat dit effect zal optreden. Het

distantiëren van de categorie vrouw is een kenmerk van QB gedrag (Derks et al., 2016), met als gevolg dat vrouwen zich minder verbonden voelen met andere vrouwen en hen minder zullen helpen bij hun carrière. Het is dan ook interessant te kijken wat de afkeurende reactie vanuit de thuisituatie op werkende vrouwen doet met betrekking tot het QB gedrag. Verwacht wordt dat een traditionele kijk van de ouders en partner, de thuisituatie, op genderrollen zal leiden tot meer QB gedrag bij vrouwen in hogere functies.

Behalve dat traditionele genderrol attitudes vanuit de thuisituatie van vrouwen direct het QB gedrag kunnen beïnvloeden, wordt ook verwacht dat ze QB gedrag indirect beïnvloeden via het WFC en de waargenomen offers. Vanuit hun traditionele blik zullen de ouders en partners van de vrouwen verwachten dat zij naast hun werk ook de gehele verantwoordelijkheid voor de familie en het huishouden op zich nemen (Amato & Booth, 1995; Livingston & Judge, 2008). Wanneer een vrouw vervolgens niet aan dit beeld kan voldoen ervaart zij mogelijk meer WFC. Ondanks dat steeds meer koppels de werk-rol delen, wordt de zorg- en huishoudelijke rol namelijk vaak nog steeds alleen door de vrouw gedragen. Wanneer van vrouwen verwacht wordt dat zij naast hun werk ook alle zorg- en huishoudelijke taken moeten verrichten, kan dit negatieve gevolgen hebben. Zo zal het tWFC toenemen, omdat zij proberen hun beperkte tijd te verdelen over hun werk en de zorg- en huishoudelijke taken. Wanneer het de vrouwen niet lukt aan al deze verwachtingen te voldoen zal dit leiden tot meer WFC.

Dit verhoogde WFC zou er vervolgens weer toe kunnen leiden dat vrouwen het idee hebben dat zij offers moeten brengen. Wanneer vrouwen vanuit thuis hebben meegekregen dat zij de zorg- en huishoudelijke taken op zich behoren te nemen zullen zij zich hier meer verantwoordelijk voor voelen en het ook eerder als een offer zien wanneer zij niet aan deze verwachtingen kunnen voldoen vanwege werk. Ook zou een afkeurende reactie vanuit de traditionele omgeving, wanneer vrouwen werk boven familie verkiezen, ertoe kunnen leiden dat vrouwen meer het gevoel krijgen dat zij offers brengen. Het brengen van deze offers leidt vervolgens, zoals eerder benoemd, tot meer QB gedrag (Derks et al., 2016).

Het huidige onderzoek zal proberen antwoord te krijgen op de vraag of genderrollen vanuit de thuisituatie, WFC en waargenomen offers het QB gedrag bij vrouwen vergroten. Omdat QB gedrag voornamelijk getypeerd wordt door vier soorten gedragingen zal het onderzocht worden middels deze vier onderliggende concepten, namelijk masculiniteit, interpersonal distancing, female stereotyping en competentie onderwaardering.

*Hypothese 1: De aanwezigheid van traditionele genderrollen in de thuissituatie van vrouwen zal het WFC vergroten.*

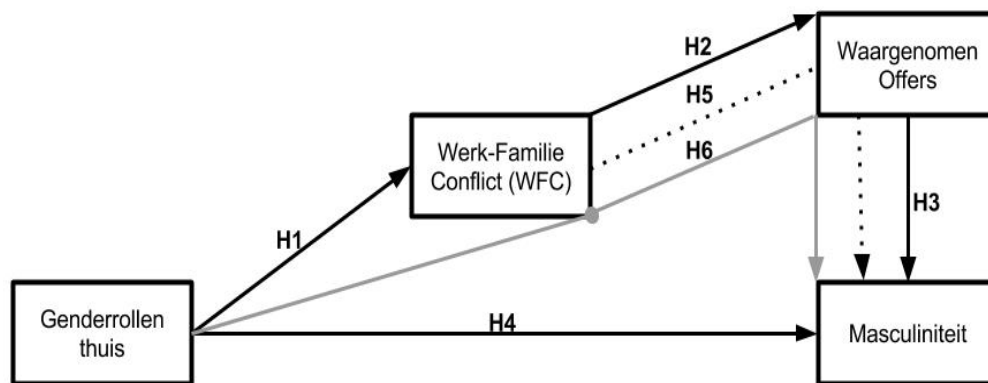
*Hypothese 2: Wanneer er sprake is van WFC zullen vrouwen meer het gevoel hebben dat zij offers moeten brengen.*

*Hypothese 3: Waargenomen offers bij vrouwen kan er toe leiden dat vrouwen meer QB gedrag gaan vertonen.*

*Hypothese 4: De aanwezigheid van traditionele genderrollen in de thuissituatie van vrouwen zal het QB gedrag vergroten.*

*Hypothese 5: Het effect van WFC op QB gedrag zal volledig gemedieerd worden door waargenomen offers.*

*Hypothese 6: Het effect van de aanwezigheid van traditionele genderrollen in de thuissituatie van vrouwen op QB gedrag zal gedeeltelijk gemedieerd worden door het WFC en waargenomen offers.*



*Figuur 1. Onderzoeksmodel.*



## Methode

### *Participanten*

Het huidige onderzoek is afgenomen onder 369 participanten. Vanwege een technische fout in de vragenlijst moesten er hiervan 65 worden verwijderd. Na verwijdering van de overige volledig en deels missende data bleven er 103 participanten over. De leeftijd van de participanten varieerde tussen de 21 en 63 jaar, met een gemiddelde leeftijd van 44 jaar ( $SD = 10.98$ ). Alle participanten waren werkende vrouwen samenwonend met een partner en of kinderen. Van de 103 deelnemende vrouwen had 77,9 % een of meerdere kinderen en woonde 92,3% samen met een partner. Van de deelnemende vrouwen werkt de meerderheid deeltijd (63,5%) en gemiddeld 31 uur per week in verschillende sectoren zoals de zorg (16,3%), het onderwijs (21,2%) en de overheid (24%).

### *Procedure*

Om antwoord te krijgen op de onderzoeksvragen werd online een Nederlandse vragenlijst afgenomen onder werkende vrouwen gedurende vier weken rond april 2016. De vragenlijst maakte deel uit van een groter onderzoek over oorzaken van QB gedrag<sup>1</sup> en is afgenomen met behulp van het online programma Qualtrics. De vragenlijst is van tevoren getest door een aantal participanten en waar nodig aangepast. De participanten werden benaderd via een uitnodiging in een persoonlijke mail of zij werden aangesproken op straat of in een openbare ruimte. Ook is er via LinkedIn een bericht gedeeld en werd participanten gevraagd de link naar de vragenlijst door te sturen naar andere werkende vrouwen met een partner en/of kinderen (snowballing). Zij kregen vervolgens de link van de online vragenlijst toegestuurd met daarin verdere instructies en de informed consent (zie bijlage 1).

Conform de ethische richtlijnen van de afdeling Sociale, Gezondheids- en Organisatiepsychologie van de Universiteit Utrecht werden de participanten erop gewezen dat deelname vrijwillig was, dat de ingevulde gegevens volledig anoniem waren en er werd expliciet om toestemming gevraagd voor deelname aan het onderzoek. Tevens werd uitgelegd dat, indien gewenst, de participant voor aanvullende informatie met betrekking tot het onderzoek contact op kon nemen met de onderzoekers via een e-mailadres.

Uit vorig onderzoek (Derks et al., 2011) weten we dat QB gedrag met name plaatsvindt in een context waarin vrouwen zich gediscrimineerd voelen. Daarom werden de

---

<sup>1</sup> in samenwerking met Sabine Legtenberg

participanten na de instructies eerst geprimeed, hierbij werden de participanten herinnerd aan het lage aantal vrouwen in top functies en aan gender stereotypering op de werkvloer. Daaropvolgend werd gevraagd naar hun eigen carrière ervaringen op het gebied van gender-stereotypering. Vervolgens dienden zij 88 items te beantwoorden; de eerste vragen hadden betrekking op de onderzoeksvariabelen en werden gemeten op een 7-punts Likert-schaal, tot slot werden de demografische gegevens uitgevraagd. Aan het einde van de vragenlijst kregen de participanten de mogelijkheid om eventuele opmerkingen achter te laten en hun e-mailadres in te vullen indien zij geïnteresseerd waren in de resultaten van het onderzoek. Om de anonimiteit van de participanten te waarborgen, werd ervoor gezorgd dat de e-mailadressen werden losgekoppeld van de antwoorden op de vragenlijst.

### *Design*

In dit kwantitatieve onderzoek werd QB gedrag als afhankelijke variabele meegenomen. Daarnaast werd genderrollen vanuit de thuissituatie als onafhankelijke variabele meegenomen en WFC als mediator. Tot slot werd waargenomen offers als tweede mediator meegenomen tussen WFC en QB gedrag.

### *Meetinstrumenten*

Als eerst werd de afhankelijke variabele **QB gedrag** gemeten aan de hand van vier onderliggende concepten. Ten eerste werd *masculiniteit* gemeten middels de verkorte Bem Sex Role Inventory origineel bestaande uit 30 items (Choi, Fuqua & Newman, 2009). De 10 items die sociale wenselijkheid meten zijn hieruit weggelaten, waarna er tien items overbleven die masculiniteit meten en tien items die femininiteit meten. Beide concepten zijn meegenomen, daarnaast is besloten op basis van factorladingen twee items uit de vragenlijst weg te laten. Een voorbeeld item van de uiteindelijke schaal is “Ik ben tolerant”. De betrouwbaarheid van de schaal was goed, Cronbach’s  $\alpha=.796$ . Ten tweede *interpersonal distancing*, hierbij werd de participanten gevraagd aan te geven in hoeverre de volgende stelling op hen van toepassing was; “Ik ben anders dan veel van mijn vrouwelijke collega's” (volgens voorbeeld van Derks et al., 2011). Daarnaast werd *female stereotyping* gemeten door de participanten te vragen in welke mate zij dachten dat hun vrouwelijke collega’s vier typisch vrouwelijke eigenschappen bezitten, zoals eerder gebruikt in een pilotstudie van de Groot (2014). Een voorbeeld item uit deze vragenlijst is “Communicatief vaardig”. De betrouwbaarheid van de schaal was goed, Cronbach’s  $\alpha=.846$ . Tot slot werd er ook gebruik gemaakt van een praktische maat, welke competentie onderwaardering meet. Hierbij werd de

participanten gevraagd een CV van een startende vrouw te beoordelen en aan te geven hoe waarschijnlijk zij het achtten dat zij haar zouden aannemen als HR medewerker.

Vervolgens werd **WFC** gemeten aan de hand van het tijd-gerelateerd WFC onderdeel van de Engelstalige Werk-Familie Conflict-schaal ontwikkeld door Carlson et al. (2000). Deze werd al eerder vertaald naar het Nederlands en gebruikt in onderzoek van Van Steenbergen, Ellemers, & Mooijaart, 2007. Voor dit onderzoek is de vertaling van de items nogmaals gecontroleerd middels backtranslation, waarna geen wijzigingen zijn doorgevoerd. De schaal bestaat uit drie items, een voorbeeld is “De tijd die ik heb moeten besteden aan mijn werk heeft mij ervan weerhouden om thuis verantwoordelijkheden op mij te nemen”. De betrouwbaarheid van de schaal was goed, Cronbach’s  $\alpha=.780$ .

Daarna werden de participanten gevraagd zeven items van de International Social Survey Programme for Family and Gender roles (Jutz, Scholz, Edlund & Öun, 2012) in te vullen die betrekking hadden op gender ideologie. Deze oorspronkelijke Engelse items zijn met behulp van backtranslation vertaald naar het Nederlands. De participanten werd gevraagd in hoeverre zij dachten dat hun ouders en partner het eens waren met de stellingen. Eerst werd dit voor de moeder, dan voor de vader en dan voor de partner gevraagd. Zo werd getracht de **genderrollen vanuit de thuisituatie** te meten. Een voorbeeld item is “Een werkende moeder kan net zo'n warme en veilige relatie ontwikkelen met haar kind als een moeder die niet werkt”. De betrouwbaarheid van de drie schalen was goed Cronbach’s  $\alpha=.838$  (moeder),  $\alpha=.873$  (vader),  $\alpha=.816$  (partner).

De variabele **waargenomen offers** werd gemeten aan de hand van twee items (Aarntzen, Van Steenbergen, & Van der Lippe, manuscript in preparation). Eerst werd de participanten gevraagd te denken aan situaties waarbij werk de tijd die zij aan hun privéleven konden besteden beperkte. Vervolgens werden er twee stellingen voorgelegd, waarvan één luidde “Wanneer mijn werk de tijd die ik aan mijn privéleven kon besteden beperkte, zag ik dit als: Een offer dat ik maakte ten koste van mijn privéleven”. De betrouwbaarheid van de schaal was goed,  $r=.699$ .

Tot slot werden demografische gegevens als leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, beroep, sector en dergelijke gevraagd. Ook werd er gevraagd of er de participanten kinderen hebben, van welke leeftijd deze kinderen zijn en of zij op dit moment een partner hebben en of zij daarmee samenwonen.

*Statistische analyse*

De resultaten zijn geanalyseerd met behulp van de Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 23. Nadat de variabelen zijn gecreëerd en gecheckt op outliers en de assumpties voor normale verdeling van de variabelen en multicollineariteit is er een correlatieanalyse uitgevoerd waarna de hypothesen zijn getest. Om de hypothesen te testen werd er een mediatie-analyse uitgevoerd met behulp van bootstrapping. Hiervoor werd de PROCESS plugin v2.15 (Hayes, 2012) gebruikt, waarbij 1000 bootstrap steekproeven getrokken werden uit de dataset. De mediatie analyse werd volgens model 6 en model 4 van de PROCESS macro uitgevoerd.

## Resultaten

### *Assumpties checken*

Voorafgaand aan de analyses zijn eerst de assumpties van parametrische testen gecheckt. Hieruit bleek dat de assumptie voor normaliteit voor de in de analyses gebruikte variabelen werd geschonden. Doordat deze assumptie is geschonden is er gekozen voor de Spearman's Rho correlatie, waarvoor niet aan deze assumptie voldaan hoeft te zijn. Verder is gekeken of er sprake was van multicollineariteit, er bleek echter geen sprake te zijn van hoge correlaties tussen de afhankelijke variabelen en de onafhankelijke variabelen. Omdat er gebruik werd gemaakt van de bootstrapping methode middels PROCESS hoefde er geen verdere assumpties te worden gecontroleerd.

### *Beschrijvende statistieken*

Van alle variabelen die gebruikt zijn voor het analyseren van de hypothesen zijn in tabel 1 de beschrijvende statistieken getoond. Hieruit blijkt onder andere dat vijf van de participanten geen partner hadden ( $N=99$ ). Ook blijkt dat er een redelijk hoog gemiddelde is gevonden wat betreft female stereotyping,  $M=5.63$  ( $SD=.79$ ), in vergelijking met eerder onderzoek  $M=5.14$  ( $SD=.78$ ) (de Groot, 2014). Daarnaast blijkt dat de ouders van de participanten gemiddeld traditionelere genderrollen hadden  $M=2.35$  ( $SD=1.10$ ) dan de partners  $M=3.24$  ( $SD=1.19$ ). Vanwege praktische redenen en om de interpretatie te vergemakkelijken zijn de genderrollen van de partner en ouders in het verdere onderzoek samengenomen tot genderrollen thuis  $M=2.84$  ( $SD=1.00$ ).

Tabel 1

*Steekproefgroottes, minimale en maximale scores, gemiddelden en standaarddeviaties van de in de voor deze studie relevante variabelen*

Variabele	<i>N</i>	min	max	<i>M</i>	<i>SD</i>
Leeftijd	103	21	63	44.47	11.03
Aantal uur werk per week	99	0	60	31.29	13.46
Masculiniteit	103	3.33	6.56	4.89	.69
Female stereotyping	103	3.50	7.00	5.65	.76
Interpersonal distancing	103	1.00	7.00	4.19	1.50
Competentie onderwaardering	103	1.00	6.00	3.05	1.35
Waargenomen offers	103	1.00	7.00	3.74	1.58
WFC	103	1.00	6.00	3.02	1.45
Genderrollen partner	98	1.00	5.90	3.24	1.19
Genderrollen ouders	103	1.00	6.05	2.35	1.10
Genderrollen thuis	98	.97	5.38	2.84	1.00

Daarnaast is er, voordat de gestelde hypothesen getoetst werden (zie figuur 1), een correlatie analyse uitgevoerd om meer inzicht in de relaties tussen de variabelen te krijgen. Hierbij zijn de genderrollen vanuit de thuissituatie, WFC, waargenomen offers en de vier onderliggende factoren voor QB gedrag; masculiniteit, female stereotyping, interpersonal distancing en competentie onderwaardering meegenomen. Ook leeftijd en uren werk per week zijn toegevoegd om na te gaan of er sprake was van onderlinge samenhang (zie tabel 2). Omdat niet alle variabelen voldoen aan de assumptie van normale verdeling is er voor gekozen de Spearman's Rho correlaties te berekenen, deze worden in tabel 2 weergegeven.

Tabel 2

*Correlatiematrix met variabelen: leeftijd, genderrollen vanuit de thuissituatie, werk familie conflict, waargenomen offers en die vier onderliggende factoren voor queen bee gedrag; masculiniteit, female stereotyping, interpersonal distancing en de competentie onderwaardering*

Variabele	N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Leeftijd	103	-									
2. Uren werk per week	99	-.044	-								
3. Dienstverband	103	-.86	.610**	-							
4. Masculiniteit	103	.013	.182	.238*	-						
5. Interpersonal distancing	103	.033	.159	.024	.420**	-					
6. Female Stereotyping	103	-.101	-.060	.38	.064	-.109	-				
7. Competentie onderwaardering	103	.229*	-.048	.016	.110	.206*	-.323**	-			
8. WFC	103	-.079	.319**	.351**	.254**	.166	-.034	.095	-		
9. Genderrollen thuis	98	.081	-.171	-.077	-.246*	-.037	-.134	.036	.031	-	
10. Offers	103	-.111	.008	.118	-.092	-.075	.185	-.177	.347**	.155	-

Note: \*:  $p < .05$  (2-tailed), \*\*:  $p < .01$  (2-tailed), \*\*\*:  $p < .001$  (2-tailed).

Uit de resultaten van de correlatie analyses (zie tabel 2) blijkt dat leeftijd significant positief correleert met competentie onderwaardering  $r=.229$  ( $p<0.05$ ). Hoe ouder de participanten waren des te waarschijnlijker achtten zij het dat zij Marieke zouden aannemen als HR medewerker. Daarnaast is er een significante positieve correlatie gevonden tussen masculiniteit en WFC, bij vrouwen die zichzelf meer masculiene eigenschappen toedichtten was er meer sprake van WFC ( $r=.254$ ;  $p<0.01$ ). Ook bleken deze vrouwen zich meer van andere vrouwen te distantiëren, wat blijkt uit de significant positieve correlatie tussen masculiniteit en interpersonal distancing  $r=.420$  ( $p<0.01$ ). Daarnaast bleken vrouwen die zich meer van hun vrouwelijkheid distantiëren het waarschijnlijker te achten dat zij Marieke zouden aannemen als nieuwe HR-medewerker, interpersonal distancing had namelijk een significant positieve relatie met competentie onderwaardering  $r=.206$  ( $p<0.05$ ). Tot slot is de significant negatieve relatie tussen female stereotyping en competentie onderwaardering  $r=-.323$  ( $p < 0.01$ ) opvallend. Deze wijst erop dat vrouwen die andere vrouwen meer stereotyperen het CV van Marieke ook negatiever beoordelen.

*Hypotheses testen*

Voor het testen van de hypothesen is ervoor gekozen gebruik te maken van de PROCESS v2.15 macro voor SPSS (Hayes, 2014). Een beperking van deze plug-in is dat er slechts één afhankelijke variabele tegelijkertijd kan worden meegenomen. Omdat de afhankelijke variabele QB gedrag in dit onderzoek werd gemeten aan de hand van vier onderliggende concepten is er, om alle vier de hypothesen te toetsen, voor gekozen vier losse model 6 mediatie analyses<sup>2</sup>, met behulp van PROCESS, uit te voeren. Vanwege het onderzoeksmodel en de geschonden assumpties is er voor gekozen model 6 te gebruiken in combinatie met 1000 bootstrap resamples. Voor het controleren van het mediatiepad tussen WFC en QB gedrag via waargenomen offers is gebruik gemaakt van model 4 van de PROCESS macro. De analyses zullen hieronder per onderliggend concept worden besproken. Op basis van de gevonden correlaties is besloten leeftijd, dienstverband en aantal uren werk per week als covariaten mee te nemen in de analyses. In tabel drie worden de resultaten van de hypothesen en andere opvallende relaties overzichtelijk weergegeven.

Tabel 3  
*Waargenomen significanties van de onderzochte relaties.*

Relaties	Significantie			
	Masculiniteit	Interpersonal distancing	Female Stereotyping	Competentie onderwaarding
Genderrollen thuis → WFC (H1)	<i>ns</i>			
WFC → Waargenomen Offers (H2)	<i>+ sign.</i>			
Offers → QB (H3)	<i>- sign.</i>	<i>ns</i>	<i>+ sign.</i>	<i>- sign.</i>
Genderrollen thuis → QB (H4)	<i>- sign.</i>	<i>ns</i>	<i>- sign.</i>	<i>ns</i>
WFC → Waargenomen offers → QB (H5)	<i>sign.</i>	<i>ns</i>	<i>sign.</i>	<i>sign.</i>
Genderrollen thuis → WFC → Waargenomen offers → QB (H6)	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
WFC → QB	<i>+ sign.</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>+ sign.</i>

*Note:* 'ns' staat voor 'niet significant', 'sign.' staat voor een significante relatie, '+' staat voor een positieve relatie, '-' staat voor een negatieve relatie.

<sup>2</sup> Hierdoor zal de kans op het foutief verwerpen van een juiste hypothese (type 1 fout) toenemen.



*Masculiniteit*

In tegenstelling tot de eerste hypothese is gevonden dat traditionele genderrollen vanuit de thuisituatie de mediator WFC niet voorspelde ( $b=.145, SE=.139, p = .298$ )<sup>3</sup>. Oftewel, wanneer de ouders en partner van de deelnemer traditionelere genderrollen hadden, ervoer de deelnemer zelf niet meer WFC. De mediator WFC voorspelde wel de mate van waargenomen offers ( $b = .300, SE = .117, p < .05$ )<sup>4</sup>, dus in overeenstemming met de tweede hypothese laten de resultaten zien dat meer WFC samenhangt met de waarneming dat men meer offers gedaan heeft. Daarnaast werd in tegenstelling tot de derde hypothese een significante negatieve relatie gevonden tussen offers en masculiniteit ( $b = -.099, SE = .044, p < .05$ )<sup>5</sup>. Dus hoe meer vrouwen WFC zagen als een offer hoe minder masculiene eigenschappen zij zichzelf toedichten. Vervolgens werd er een significante negatieve relatie gevonden tussen genderrollen vanuit de thuisituatie en masculiniteit ( $b = -.136, SE = .064, p < .05$ )<sup>6</sup>. Tegen de verwachting uit hypothese vier in zorgden traditionele genderrollen van ouders en partner er dus voor dat vrouwen zichzelf minder masculiene eigenschappen toedichten.

Daaropvolgend zijn de mediatiepaden gecheckt. Hierbij is gekeken naar de betrouwbaarheidsinterval van het indirecte effect. Het verwachte indirecte effect uit hypothese vijf van WFC op masculiniteit via waargenomen offers, getest middels model 4 van de PROCESS macro, bleek significant  $[-.091, -.003]$ <sup>7</sup>. Daarnaast bleek er tegen de verwachtingen in ook een direct positief effect van WFC op masculiniteit te zijn ( $b = .117, SE = .050, p < .05$ )<sup>8</sup>. Deze relatie ligt wel in lijn met de verwachting dat WFC ertoe leidt dat vrouwen zichzelf meer masculiene eigenschappen toedichten. Het effect lijkt dus slechts gedeeltelijk gemediteerd te worden, in plaats van volledig. Tot slot bleek hypothese zes te worden verworpen vanwege de niet significante relatie tussen genderrollen in de thuisituatie en WFC. Er bleek inderdaad geen sprake van een indirecte effect van genderrollen in de thuisituatie op masculiniteit via WFC en waargenomen offers  $[-.027, .002]$ <sup>9</sup>.

---

<sup>3</sup> Zonder co-varianten:  $b=.090, SE=.141, p = .530$

<sup>4</sup> Zonder co-varianten:  $b=.354, SE=.107, p < .01$

<sup>5</sup> Zonder co-varianten:  $b=-.060, SE=.043, p = .164$

<sup>6</sup> Zonder co-varianten:  $b=-.163, SE=.063, p < .05$

<sup>7</sup> Zonder co-varianten:  $[-.076, .009]$

<sup>8</sup> Zonder co-varianten:  $b=.147, SE=.047, p < .01$

<sup>9</sup> Zonder co-varianten:  $[-.019, .002]$

*Interpersonal distancing*

Voor de volgende analyse is het onderliggende concept voor QB gedrag interpersonal distancing als afhankelijke variabele meegenomen. In tegenstelling tot de eerste hypothese is gevonden dat traditionele genderrollen vanuit de thuisituatie de mediator WFC niet voorspelde ( $b=.145$ ,  $SE=.139$ ,  $p = .298$ )<sup>10</sup>. Oftewel, wanneer de ouders en partner van de deelnemer traditionelere genderrollen hadden, ervoer de deelnemer zelf niet meer WFC. De mediator WFC voorspelde wel de mate van waargenomen offers ( $b = .300$ ,  $SE = .117$ ,  $p < .05$ )<sup>11</sup>, dus in overeenstemming met de tweede hypothese laten de resultaten zien dat meer WFC samenhangt met de waarneming dat men meer offers gedaan heeft. Daarnaast werd in tegenstelling tot de derde hypothese geen significante relatie gevonden tussen offers en interpersonal distancing ( $b = -.150$ ,  $SE = .104$ ,  $p = .155$ )<sup>12</sup>. Dus of vrouwen WFC zagen als een offer had geen invloed op de mate waarin zij zich van de categorie vrouw distantieerden. Vervolgens werd er, in tegenstrijd met de vierde hypothese, ook geen significante relatie gevonden tussen genderrollen vanuit de thuisituatie en interpersonal distancing ( $b = .284$ ,  $SE = .153$ ,  $p = .066$ )<sup>13</sup>, de genderrollen van ouders en partner zorgden er dus niet voor dat vrouwen zichzelf meer distantieerden van de categorie vrouw.

Daaropvolgend zijn de mediatiepaden gecheckt. Hierbij is gekeken naar de betrouwbaarheidsinterval van het indirecte effect. Gezien hypothese drie niet werd bevestigd kan gesteld worden dat er geen sprake was van het in hypothese vijf verwachte indirect effect van WFC op interpersonal distancing via waargenomen offers. Deze relatie bleek inderdaad niet significant  $[-.175, .031]$ <sup>14</sup>. Tot slot bleek hypothese zes te worden verworpen vanwege de niet significante relatie tussen genderrollen in de thuisituatie en WFC. Er bleek inderdaad geen sprake van een indirecte effect van genderrollen in de thuisituatie op interpersonal distancing via WFC en waargenomen offers  $[-.054, .002]$ <sup>15</sup>.

---

<sup>10</sup> Zonder co-varianten:  $b=.090$ ,  $SE=.141$ ,  $p = .530$

<sup>11</sup> Zonder co-varianten:  $b=.354$ ,  $SE=.107$ ,  $p < .01$

<sup>12</sup> Zonder co-varianten:  $b=-.101$ ,  $SE=.101$ ,  $p = .320$

<sup>13</sup> Zonder co-varianten:  $b=.005$ ,  $SE=.147$ ,  $p = .974$

<sup>14</sup> Zonder co-varianten:  $[-.157, .019]$

<sup>15</sup> Zonder co-varianten:  $[-.047, .006]$

*Female stereotyping*

Voor de derde analyse is het onderliggende concept voor QB gedrag female stereotyping als afhankelijke variabele meegenomen. In tegenstelling tot de eerste hypothese is gevonden dat traditionele genderrollen vanuit de thuisituatie de mediator WFC niet voorspelde ( $b=.145$ ,  $SE=.139$ ,  $p = .298$ )<sup>16</sup>. Oftewel, wanneer de ouders en partner van de deelnemer traditionelere genderrollen hadden, ervoer de deelnemer zelf niet meer WFC. De mediator WFC voorspelde wel de mate van waargenomen offers ( $b = .300$ ,  $SE = .117$ ,  $p < .05$ )<sup>17</sup>, dus in overeenstemming met de tweede hypothese laten de resultaten zien dat meer WFC samenhangt met de waarneming dat men meer offers gedaan heeft. Daarnaast werd conform de derde hypothese een significante positieve relatie gevonden tussen offers en female stereotyping ( $b = .147$ ,  $SE = .053$ ,  $p < .01$ )<sup>18</sup>. Dus hoe meer vrouwen WFC als een offer zagen hoe meer zij andere vrouwen stereotyperen. Vervolgens werd er, tegenstrijdig met hypothese vier, een significante negatieve relatie gevonden tussen genderrollen vanuit de thuisituatie en female stereotyping ( $b = -.120$ ,  $SE = .077$ ,  $p < .05$ )<sup>19</sup>. Ofwel, des te traditioneler de genderrollen van ouders en partner des te minder vrouwen andere vrouwen stereotyperen.

Daaropvolgend zijn de mediatiepaden gecheckt. Hierbij is gekeken naar de betrouwbaarheidsinterval van het indirecte effect. Het in hypothese vijf verwachtte indirecte effect van WFC op female stereotyping via waargenomen offers, getest middels model 4 van de PROCESS macro, bleek significant  $[.006, .108]$ <sup>20</sup>. De relatie tussen WFC en female stereotyping werd volledig gemedieerd door waargenomen offers. Tot slot bleek hypothese zes te worden verworpen vanwege de niet significante relatie tussen genderrollen in de thuisituatie en WFC. Er bleek inderdaad geen sprake van een indirecte effect van genderrollen in de thuisituatie op female stereotyping via WFC en waargenomen offers  $[-.004, .034]$ <sup>21</sup>.

---

<sup>16</sup> Zonder co-variaten:  $b=.090$ ,  $SE=.141$ ,  $p = .530$

<sup>17</sup> Zonder co-variaten:  $b=.354$ ,  $SE=.107$ ,  $p < .01$

<sup>18</sup> Zonder co-variaten:  $b=.112$ ,  $SE=.051$ ,  $p < .05$

<sup>19</sup> Zonder co-variaten:  $b=-.131$ ,  $SE=.074$ ,  $p = .082$

<sup>20</sup> Zonder co-variaten:  $[-.003, .102]$

<sup>21</sup> Zonder co-variaten:  $[-.005, .029]$

*Competentie onderwaardering*

Voor de laatste analyse is de praktische maat voor QB gedrag, competentie onderwaardering, als afhankelijke variabele meegenomen. In tegenstelling tot de eerste hypothese is gevonden dat traditionele genderrollen vanuit de thuisituatie de mediator WFC niet voorspelde ( $b=.145, SE=.139, p = .298$ )<sup>22</sup>. Oftewel, wanneer de ouders en partner van de deelnemer traditionelere genderrollen hadden, ervoer de deelnemer zelf niet meer WFC. De mediator WFC voorspelde wel de mate van waargenomen offers ( $b = .300, SE = .117, p < .05$ )<sup>23</sup>, dus in overeenstemming met de tweede hypothese laten de resultaten zien dat meer WFC samenhangt met de waarneming dat men meer offers gedaan heeft. Daarnaast werd hypothese drie niet bevestigd, er werd een significante negatieve relatie gevonden tussen offers en competentie onderwaardering ( $b = -.241, SE = .095, p < .05$ )<sup>24</sup>. Dus hoe meer vrouwen WFC als een offer zagen hoe minder zij andere vrouwen onderwaardeerden. Vervolgens werd er, tegenstrijdig met hypothese vier, geen significante relatie gevonden tussen genderrollen vanuit de thuisituatie en competentie onderwaardering ( $b = .075, SE = .138, p = .588$ )<sup>25</sup>. De genderrollen van ouders en partner zorgden er dus niet voor dat vrouwen andere vrouwen op gebied van competentie gingen onderwaardeerden.

Daaropvolgend zijn de mediatiepaden gecheckt. Hierbij is gekeken naar de betrouwbaarheidsinterval van het indirecte effect. Het in hypothese vijf verwachtte indirecte effect van WFC op competentie onderwaardering via waargenomen offers, getest middels model 4 van de PROCESS macro, bleek significant [-.192, -.015]. Daarnaast bleek er tegen de verwachtingen in ook een direct positief effect van WFC op competentie onderwaardering te zijn ( $b = .218, SE = .107, p < .05$ )<sup>26</sup>. Deze relatie ligt wel in lijn met de verwachting dat WFC ertoe leidt dat vrouwen andere vrouwen op gebied van competentie onderwaardeerden. In tegenstelling tot hypothese 5 lijkt het effect van WFC op competentie onderwaardering dus slechts gedeeltelijk gemediteerd te worden. Tot slot bleek hypothese zes te worden verworpen vanwege de niet significante relatie tussen genderrollen in de thuisituatie en WFC. Er bleek inderdaad geen sprake van een indirecte effect van genderrollen in de thuisituatie op competentie onderwaardering via WFC en waargenomen offers [-.073, .003]<sup>27</sup>.

<sup>22</sup> Zonder co-varianten:  $b=.090, SE=.141, p = .530$

<sup>23</sup> Zonder co-varianten:  $b=.354, SE=.107, p < .01$

<sup>24</sup> Zonder co-varianten:  $b=-.196, SE=.090, p < .05$

<sup>25</sup> Zonder co-varianten:  $b=.059, SE=.131, p = .656$

<sup>26</sup> Zonder co-varianten:  $b=.190, SE=.099, p = .058$

<sup>27</sup> Zonder co-varianten: [-.047, .010]

## Discussie

Het doel van dit onderzoek was oorzaken vanuit de thuisituatie van vrouwen voor QB gedrag te vinden. Uit eerder onderzoek weten we dat QB gedrag optreedt wanneer vrouwen een hoge functie in een organisatie met een seksistische cultuur bekleden. Dit gedrag lijkt voort te komen uit de seksistische cultuur waarin negatieve stereotypes ten overstaande van vrouwen het dagelijks beeld beheersen, waardoor vrouwen minder goed in staat worden geacht een leiderschapsfunctie te vervullen. Als reactie hierop gaan vrouwen zich distantiëren van de categorie vrouw door zich mannelijker te gedragen. Dit distantiëren heeft als gevolg dat deze senior vrouwen andere vrouwen, die deze vrouwelijke eigenschappen wel bezitten, als minder competent gaan zien. Met als resultaat dat vrouwen andere vrouwen minder steunen en daarmee zelf de status quo in het bedrijf in stand houden (Staines et al., 1974). Duidelijkheid over de oorzaken van dit QB gedrag kan bijdragen aan de kennis over dit fenomeen, om het uiteindelijk te verminderen en de positie van vrouwen in topfuncties te verbeteren.

Tot dusver is er nog niet veel literatuur bekend over dit onderwerp. Er is een klein aantal onderzoeken gevonden dat zich richt op QB gedrag, waarbij in één onderzoek al eerder is gekeken naar de relatie tussen WFC, offers en QB gedrag (Aarntzen, Van Steenberghe & Van der Lippe, manuscript in preparation). Genderrollen vanuit de thuisituatie zijn echter nog niet eerder in relatie tot QB gedrag onderzocht. Ook is het gebruik van een praktische maat om competentie onderwaardering te meten een nieuwe toevoeging. In het huidige onderzoek is geprobeerd na te gaan of eerder uitgebleven relaties in dit onderzoek wel worden gevonden en is er gekeken of er een nieuw verband kan worden gevonden tussen de genderrollen in de thuisituatie en QB gedrag bij vrouwen. Hieronder zullen de belangrijkste bevindingen worden besproken.

Om de hoofdvraag van dit onderzoek te beantwoorden is allereerst gekeken naar de invloed van genderrollen vanuit de thuisituatie op de mediator WFC, deze relatie werd niet gevonden. WFC bleek daarentegen wel de mate van waargenomen offers bij vrouwen te vergroten.

Vervolgens werd de relatie tussen offers en QB gedrag bekeken aan de hand van vier onderliggende concepten. Op masculiniteit, female stereotyping en competentie onderwaardering bleek de mate van waargenomen offers van invloed. Conform de eerder beschreven theorie dichten vrouwen die meer het idee hebben dat zij offers brengen zich meer masculiene eigenschappen toe, stereotypeerde zijn vrouwen meer en onderwaardeerde

zij de competenties van andere vrouwen. Waargenomen offers bleek daarentegen niet van invloed op de mate van interpersonal distancing.

Vervolgens is er gekeken of het verband tussen WFC en QB gedrag gemedieerd werd door waargenomen offers. Deze mediatie werd voor drie van de vier QB variabelen bevestigd. Zoals verwacht bleek waargenomen offers de relatie tussen WFC en female stereotyping volledig te medieren, tussen WFC en masculiniteit en tussen WFC en competentie onderwaardering werd echter een gedeeltelijk mediatie gevonden. Opvallend hierbij is dat er tussen WFC en masculiniteit tegen de verwachting in een directe relatie wordt gevonden. In tegenstelling tot wat er op basis van onderzoek van Faniko et al. (2015) verwacht werd, bleek er geen sprake van een dergelijke mediatie voor interpersonal distancing.

Daarnaast is voor beantwoording van de hoofdvraag ook gekeken naar de invloed van de mate waarin vrouwen vanuit hun thuisituatie te maken krijgen met traditionele of egalitaire genderrollen<sup>28</sup> op QB gedrag. Voor de operationalisatie van de genderrollen vanuit de thuisituatie is gekeken naar de genderrollen van de ouders en partner van vrouwen. Deze bleken zoals verwacht wel van invloed op de mate waarin vrouwen zichzelf masculiene eigenschappen toedichten en ook bleek het de mate waarin vrouwen andere vrouwen stereotyperen te vergroten. Het leidde er echter niet toe dat vrouwen de competenties van andere vrouwen onderwaardeerden of dat zij zich meer distantieerden van de categorie vrouw.

Tot slot is onderzocht of WFC en waargenomen offers de invloed van de genderrollen vanuit de thuisituatie op QB gedrag zou mediëren. Deze verwachting werd voor geen van de vier QB indicatoren bevestigd.

In dit onderzoek zijn niet alle verwachte resultaten bevestigd, wat mogelijk verklaard kan worden door een aantal redenen. Allereerst zouden de niet gevonden resultaten met betrekking tot female stereotyping mogelijk verklaard kunnen worden doordat de vragenlijst algemene stereotypering van vrouwen meet. In dit onderzoek werden de participanten namelijk gevraagd in welke mate zij dachten dat hun vrouwelijke collega's vier typisch vrouwelijke eigenschappen bezitten. Echter, mogelijk bestaat QB gedrag vooral uit het

---

<sup>28</sup> Onder traditionele genderrollen wordt het idee verstaan dat vrouwen voor het huishouden en de kinderen horen te zorgen, terwijl mannen werken en zorgen voor financieel onderhoud (Larsen & Long, 1988). Mensen met een egalitaire genderrol attitude vinden daarentegen dat de verantwoordelijkheid voor de financiën, het huishouden en de kinderen door mannen en vrouwen gezamenlijk moet worden gedragen (Larsen & Long, 1988).

stereotyperen van andere vrouwen op het gebied van carrière commitment, zoals uit eerder onderzoek van Derks, et al. (2016) bleek, en niet uit algemene stereotypering van vrouwen.

Een andere mogelijke verklaring voor het uitblijven van dit resultaat is de cultuur van de organisatie waarin de vrouwen werkzaam zijn. Uit eerder onderzoek is gebleken dat een seksistische organisatiecultuur kan leiden tot stereotypering van vrouwen (Kaiser & Spalding, 2015), wanneer er echter geen sprake is van een dergelijke organisatiecultuur zou dit effect wellicht uit kunnen blijven. Deze variabele is niet meegenomen in het huidige onderzoek wat mogelijk ruis veroorzaakt.

Ten derde blijkt uit eerder onderzoek dat gender identificatie van invloed is op de mate van QB gedrag dat vrouwen vertonen (Ellemers, Spears, & Doosje, 2002; Kaiser & Spalding, 2015). Uit dit onderzoek kwam naar voren dat wanneer er sprake is van sterke identificatie met de groep waar vrouwen bijhoren, het waarschijnlijk is dat zij zich in zullen zetten voor het groepsbelang in plaats van zich van de groep te distantiëren (Ellemers et al., 2002; Kaiser & Spalding, 2015). Lage gender identificatie leidde daarentegen juist tot meer QB gedrag. Gender identificatie speelt hierbij mogelijk een modererende rol, waarbij de effecten van lage en hoge identificatie elkaar mogelijk opheffen. Doordat deze variabele eveneens niet is meegenomen in het huidige onderzoek, kan het uitblijven van de resultaten op het gebied van interpersonal distancing mogelijk verklaard worden doordat deze ruis niet is weggenomen.

Ten vierde werd er een relatief hoog gemiddelde gevonden wat betreft de genderrollen vanuit de thuissituatie ( $M = 2.83$ ,  $SD = 1.00$ ), wat erop wijst dat de ouders en partner van vrouwen veelal een egalitaire genderrol attitude hadden. Hierdoor is het lastig antwoord te vinden op de vraag of traditionele genderrollen vanuit de thuissituatie QB gedrag bij vrouwen beïnvloeden. Mogelijk zou deze relatie wel gevonden worden bij een groep vrouwen die meer te maken hebben met ouders en partners die traditionele genderrol attitudes hebben. Zo zou het onderzoek herhaald kunnen worden voor vrouwen met een religieuze partner of ouders. Uit onderzoek blijkt namelijk dat religieuze mannen en vrouwen meer traditionele genderrol attitudes hebben (Abouchedid, 2007).

Daarnaast werden veel van de verwachte resultaten eerder vooral bij senior vrouwen in een topfunctie gevonden (Derks et al., 2011). Doordat zij deze positie al bereikt hebben en zichzelf als uitzondering op het stereotype zien, ook hebben zij al zaken moeten opgeven voor deze positie waardoor zij andere vrouwen die nog niet zoveel hebben op hoeven geven tegen houden. Kijkend naar de huidige onderzoekspopulatie met een gemiddelde leeftijd van 44 en waarvan 63,5% van de vrouwen deeltijd werkt is het waarschijnlijk dat een groot deel

van deze vrouwen geen senior positie bekleed. Vrouwen zouden hierdoor minder last kunnen hebben van WFC en er zou minder sprake zijn van waargenomen offers en QB gedrag.

Tot slot was opvallend dat er bij masculiniteit en competentie onderwaardering sprake bleek van een direct positief effect van WFC op dit QB gedrag, in plaats van een indirect effect via offers. Tevens bleek de relatie tussen offers en masculiniteit en competentie onderwaardering negatief. Mogelijk sympathiseren vrouwen met andere vrouwen wanneer zij het idee hebben dat zij offers moeten doen. Hierdoor zullen zij in plaats van dat zij het andere vrouwen moeilijk maken, juist minder QB gedrag gaan vertonen. De directe relatie tussen WFC en QB gedrag bleek daarentegen wel positief, dus wanneer vrouwen WFC mogelijk niet als offer zien gaan zij zich wel mannelijker gedragen en de competenties van andere vrouwen onderwaarderen.

Het huidige onderzoek draagt bij aan de relatief schaarse literatuur naar de oorzaken van QB gedrag. De bevindingen in dit onderzoek bevestigen de verwachte relatie tussen waargenomen offers en QB gedrag bij vrouwen voor een van de vier onderliggende variabelen. Daarbij is de relatie tussen de genderrollen van de ouders en partner en de invloed daarvan op QB gedrag vernieuwend, deze relatie is nog niet eerder onderzocht en biedt nieuwe inzichten met betrekking tot QB gedrag. Zo kwam naar voren dat genderrollen vanuit de thuissituatie van negatieve invloed waren op de mate waarin vrouwen zichzelf masculiene eigenschappen toedichten en andere vrouwen stereotypeerden.

Naast de besproken resultaten kent dit onderzoek ook enkele beperkingen. Zo was er in dit onderzoek sprake van een hoge drop-out rate, van de 369 ingevulde vragenlijsten waren er slechts 174 volledig ingevuld. Dit heeft mogelijk te maken met de online afname van de vragenlijst. Hierdoor kan er geen invloed worden uitgeoefend op de omgeving waarin de participanten de vragenlijst invullen, waardoor deze er mogelijk voor heeft gezorgd dat de participanten de vragenlijst vervroegd af hebben gebroken. Daarbij konden de eerste 65 participanten niet worden meegenomen in het onderzoek vanwege een technische fout in de vragenlijst. Op basis van bevindingen van Faul, Erdfelder en Lang (2007) wordt geschat dat 122 participanten voor dit design juist zou zijn. Er bleken slechts 103 participanten geschikt voor analyse. Mogelijk had een grotere onderzoekspopulatie tot andere of meer robuuste resultaten kunnen leiden.

Daarnaast was het huidige onderzoek cross-sectioneel, wat betekent dat het met deze resultaten niet mogelijk is om een temporeel proces in de ontwikkeling van QB gedrag te onderzoeken. Hierdoor kan er geen uitspraak gedaan worden over de causaliteit van de



gevonden verbanden. Mogelijk worden WFC en waargenomen offers veroorzaakt door QB gedrag, echter lijkt dit op basis van de literatuur en eerder onderzoek onwaarschijnlijk. Om het met zekerheid te stellen zou in vervolg onderzoek een dergelijke studie middels een longitudinaal design onderzocht kunnen worden, waarbij een interventie bij een experimentele groep vergeleken kan worden met een controle groep.

Vervolgonderzoek rondom het QB fenomeen zou hetzelfde model nogmaals kunnen testen, maar daarbij controleren voor de mate waarin vrouwen zich identificeren met andere vrouwen. Ook zou het fenomeen longitudinaal onderzocht kunnen worden, door vrouwen aan het begin van hun carrière gedurende een aantal jaar te volgen. Dit zou het mogelijk maken causale conclusies aan de resultaten te verbinden. Ook zou vervolg onderzoek het huidige onderzoek kunnen herhalen om de robuustheid van de bevindingen uit dit onderzoek na te gaan. Een andere mogelijkheid voor vervolgonderzoek zou kunnen zijn na te gaan of de huidige bevindingen ook gelden voor andere minderheidsgroepen, zoals etnische minderheden, homoseksuelen of mensen van een lagere sociaal-economische klasse die een voor hen niet veelvoorkomende positie proberen te bereiken. Tot slot zou ook kunnen worden gekeken naar de invloed van religie op de relaties. Worden dezelfde resultaten gevonden voor vrouwen van verschillende religies en wat voor invloed heeft de religie van de ouders of partner van de vrouw op de relaties? Uit eerder onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat religie samenhangt met meer traditionele genderrol attitudes (Abouchdid, 2007). Mogelijk ervaren vrouwen met een religieuze man meer conflict tussen hun ambities en de verwachtingen vanuit hun thuissituatie, hierdoor zou QB gedrag bij hen kunnen worden uitgelokt. Er zou dus onderzocht kunnen worden of de religie van de partner van invloed is op QB gedrag bij vrouwen en of deze relatie wordt gemedieerd door de genderrol attitude van de partner.

Vanaf 2020 zal er vanuit Europa waarschijnlijk een verplicht vrouwenquotum ingevoerd worden, waardoor de 5000 grootste beursgenoteerde bedrijven 40% van hun niet-uitvoerende bestuursfuncties door vrouwen vervuld moeten hebben. Dit zal de neiging van organisaties mannen boven vrouwen te verkiezen verkleinen. Maar lost dit het probleem op? Nee, om het gehele probleem op te lossen zal verder onderzocht moeten worden waardoor het gebrek aan vrouwen in topfuncties precies wordt veroorzaakt. Er zal gezocht moeten worden naar mogelijkheden voor vrouwen om hun werk en familie beter te combineren of wellicht zelfs te faciliteren. Meer onderzoek naar het QB fenomeen zou hieraan kunnen bijdragen om overige oorzaken te vinden en met deze kennis QB gedrag in de toekomst te verminderen.

## Referenties

- Aarntzen, L., Van Steenbergen, E., & Van der Lippe, T. (2016). Mommy guilt: Men and women's cognitive and emotional experience of work-family-conflict. Manuscript in preparation.
- Abouchedid, K. E. (2007). Correlates of religious affiliation, religiosity and gender role attitudes among Lebanese Christian and Muslim college students. *Equal Opportunities International*, 26(3), 193-208.
- Amato, P. R., & Booth, A. (1995). Changes in Gender Role Attitudes and Perceived Marital Quality. *American Sociological Review*, 60(1), 58-66.
- Aronson, J., Cohen, G. L., & Nail, P. R. (1999). Self-affirmation theory: An update and appraisal. In E. Harmon-Jones and J. Mills (Eds.), *Cognitive dissonance theory: Revival with revisions and controversies* (pp. 127–147). Washington, DC: American Psychological Association.
- Behson, S. J. (2002). Coping with family-to-work conflict: The role of informal work accommodations to family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 324–341.
- Bolzendahl, C. I., & Myers, D. J. (2004). Feminist attitudes and support for gender equality: Opinion change in women and men, 1974–1998. *Social Forces*, 83(2), 759-789.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.
- Choi, N., Fuqua, D. R., & Newman, J. L. (2009). Exploratory and confirmatory studies of the structure of the Bem Sex Role Inventory Short Form with two divergent samples. *Educational and Psychological Measurement*, 69(4), 696-705).
- Corrigan, E. A., & Konrad, A. M. (2007). Gender role attitudes and careers: A longitudinal study. *Sex Roles*, 56(11-12), 847-855.
- Davis, N. J., & Robinson, R. V. (1991). Men's and women's consciousness of gender inequality: Austria, West Germany, Great Britain, and the United States. *American Sociological Review*, 72-84.
- Derks, B., Ellemers, N., van Laar, C., & de Groot, K. (2011). Do sexist organizational cultures create the Queen Bee? *The British Journal of Social Psychology / the British Psychological Society*, 50, 519–535.
- Derks, B., Van Laar, C., Ellemers, N. & de Groot, K. (2011). Gender-Bias Primes Elicit Queen-Bee Responses Among Senior Policewomen. *Psychological Science*, 22, 1243-1249.
- Derks, B., Van Laar, C., & Ellemers, N. (2016). The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. *Leadership Quarterly*.
- Duguid, M. (2011). Female tokens in high-prestige work groups: Catalysts or inhibitors of group diversification? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116(1), 104–115.
- Ellemers, N., Rink, F., Derks, B., & Ryan, M. K. (2012). Women in high places: When and why promoting women into top positions can harm them individually or as a group (and how to prevent this). *Research in Organizational Behavior*, 32, 163-187.
- Ellemers, N., Spears, R., & Doosje, B. (2002). Self and social identity. *Annual Review of Psychology*, 53, 161–186.
- Europese Commissie (2012, 14 november). *Meer vrouwen in raden van commissarissen: Europese Commissie stelt quotum van 40% voor. Geraadpleegd op 8 oktober, 2015 via [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-12-1205\\_nl.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1205_nl.htm)*
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598.

- Faniko, K., Ellemers, N., & Derks, B. (2015). Creating the queen bee: How career experiences of female professionals undermine support for affirmative action policies. Manuscript under review.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, *39*, 175-191.
- Groot, de G. (2015). Under which conditions does it appear and how can it be reduced? Unpublished.
- Haines, E. L. (2015). The gender prioritization model: When caregiving men are likable losers or superdads. *Paper presented at the EASP/SPSSI conference "Times are a-Changing but Men's Roles are Slow to Change: Developing a Research Agenda on the Underrepresentation of Men in Communal Roles."*
- Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling [White paper]. Retrieved from <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf>
- Heilman, M.E. & Wallen, A.S. (2010). Wimpy and undeserving of respect: Penalties for men's gender-inconsistent success. *Journal of Experimental Social Psychology*, *46*, 664-667.
- Jackson, S. (2003). Recent Research on Team and Organizational Diversity: SWOT Analysis and Implications. *Journal of Management*, *29*(6), 801–830.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. Organizational stress. New York: Wiley, 1964.
- Kaiser, C. R., & Spalding, K. E. (2015). Do women who succeed in male-dominated domains help other women? The moderating role of gender identification. *European Journal of Social Psychology*, *45*, 599-608.
- Larsen, K. S., & Long, E. (1988). Attitudes Toward Sex-Roles: Traditional or Egalitarian? *Sex Roles*, *19*(1-2), 1-12.
- Livingston, B. a., & Judge, T. a. (2008). Emotional responses to work-family conflict: An examination of gender role orientation among working men and women. *Journal of Applied Psychology*, *93*(1), 207–216.
- Mavin, S. (2008). Queen Bees, wannabees, and afraid to bees: No more 'best enemies' for women in management? *British Journal of Management*, *19*, 75–84.
- Merens, A. & Brakel, van den M. (2014). Emancipatiemonitor. Sociaal en Cultureel Planbureau Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag.
- Phinney, J. S., & Flores, J. (2002). "Unpackaging" Acculturation Aspects of Acculturation as Predictors of Traditional Sex Role Attitudes. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *33*(3), 320–331.
- Roberge, M. É., & van Dick, R. (2010). Recognizing the benefits of diversity: When and how does diversity increase group performance? *Human Resource Management Review*, *20*(4), 295-308.
- Jutz, R., Scholz, E., Edlund, J., & Öun, I. (2012). ISSP 2012 - Family and Changing Gender Roles IV.
- Staines, G., Tavis, C., & Jayaratne, T. E. (1974). The Queen Bee Syndrome. *Psychology Today*, *7*, 55–60.
- Smith, M. D., & Self, G. D. (1980). The congruence between mothers' and daughters' sex role attitudes: A research note. *Journal of Marriage and the Family*, *42*, 105-109.
- Udiansky, M. L. (2011). The gender-equality paradox: Class and incongruity between work-family attitudes and behaviors. *Journal of Family Theory & Review*, *3*(3), 163-178.

Van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 279-300.

## Bijlage 1

### **Intro**

Beste deelnemer,

**Hartelijk dank** voor uw interesse in dit onderzoek. In deze vragenlijst worden vragen gesteld die betrekking hebben op uw werk- en thuisituatie. Het **doel** van dit onderzoek is meer **inzicht te krijgen in hoe vrouwen hun werk ervaren in combinatie met hun privéleven**. Het invullen van deze online vragenlijst duurt ongeveer 10 minuten.

**Deelname** aan dit onderzoek is geheel **vrijwillig** en u kunt te allen tijde besluiten om te stoppen met het invullen van de vragenlijst. U geeft uw antwoorden **anoniem** en deze kunnen wij dus niet koppelen aan uw identiteit.

Dit is een onderzoek van de afdeling Sociale en Organisationspsychologie van de Universiteit Utrecht.

Met vriendelijke groet,

Lianne Aarntzen Msc, Dominique van der Westen Bsc en Sabine Legtenberg Bsc

Voor vragen of opmerkingen over dit onderzoek, kunt u contact opnemen met:  
onderzoekuu2016@gmail.com

Ik heb de bovenstaande informatie begrepen en ik doe graag mee aan het onderzoek

- Ja, ik accepteer deze voorwaarden (1)  
 Nee, ik accepteer deze voorwaarden niet (2)

—> *Indien 'Nee' werd geselecteerd werd de participant doorgestuurd naar het eind van de vragenlijst.*

*Heeft u op dit moment een baan?*

- Ja (1)  
 Nee (2)  
 Anders, namelijk: (3) \_\_\_\_\_

—> *Indien 'Nee' werd geselecteerd werd de participant doorgestuurd naar het eind van de vragenlijst en kreeg deze het volgende bericht te zien: Bedankt voor uw interesse in deze vragenlijst. Helaas zijn wij voor deze vragenlijst alleen op zoek naar werkende vrouwen. Als u nog vragen of opmerkingen heeft over dit onderzoek kunt u mailen naar: onderzoekuu2016@gmail.com*

### **Deel 1 - Priming**

- *Eerder gebruikt in artikel: Derks, B., Van Laar, C., Ellemers, N., & De Groot, K. (2011). Gender-bias primes elicit queen-bee responses among senior policewomen. Psychological science.*
- *Kleine aanpassingen zijn verricht zodat het niet gericht is op vrouwen werkzaam bij de politie, maar op werkende vrouwen in het algemeen.*

Uit recent onderzoek blijkt dat er ook in Nederland sprake is van een **glazen plafond**: hoewel er steeds meer vrouwen werkzaam zijn, zijn er maar zeer **weinig vrouwen in topposities** te vinden. Als mogelijke verklaringen voor dit fenomeen wordt onder andere de masculiene organisatiecultuur en stereotypen over vrouwen genoemd, waardoor **mannen meer gewaardeerd** worden dan vrouwen en mogelijk eerder geselecteerd worden voor hogere functies.

Wellicht heeft U op dit moment een **hogere functie** binnen uw organisatie. Wij zijn geïnteresseerd in uw ervaringen gedurende uw loopbaan. Binnen sommige werkomgevingen worden mannen en vrouwen alleen beoordeeld op hun **individuele kwaliteiten** en spelen **seks-stereotypen** en verschillen tussen mannen en vrouwen nauwelijks een rol. Binnen andere werkomgevingen worden verschillen tussen mannen en vrouwen vaak benadrukt en worden **vrouwen vaak aangesproken op hun vrouw-zijn in plaats van hun persoonlijke kwaliteiten**. Wellicht heeft u tijdens uw carrière in verschillende organisaties en omgevingen gewerkt en daardoor mogelijk zowel momenten gehad waarin uw individualiteit erkend werd als momenten waarin u het gevoel had dat uw **vrouw-zijn** een rol speelde.

Kunt u een moment noemen uit uw loopbaan waarin u het gevoel had dat uw **vrouw-zijn** een rol speelde bij hoe u **beoordeeld** werd en dat uw **persoonlijke kwaliteiten** en prestaties **minder gezien** werden? Dit kan bijvoorbeeld een moment zijn waarop u ondanks uw kwaliteiten werd **overgeslagen** voor promotie of een belangrijk netwerk of project. Of misschien heeft u wel eens meegemaakt dat er in uw omgeving op een **negatieve** manier over vrouwen werd gesproken of dat er **seks-stereotypische verwachtingen** waren over uw kwaliteiten of de manier waarop u (als vrouw) uw werk zou moeten uitvoeren? Wij zijn dus geïnteresseerd in momenten in uw carrière dat u het gevoel kreeg dat anderen veel aandacht besteedden aan het feit dat u een **vrouw** bent.

**Kunt u hieronder kort de concrete werksituatie beschrijven waarin u het gevoel had dat u voornamelijk werd aangesproken op uw vrouw-zijn in plaats van op uw persoonlijke kwaliteiten en talenten? Gebruik zoveel of zo weinig woorden als u wilt om deze situatie te beschrijven.**

**Kunt u hieronder kort beschrijven hoe u zich voelde in deze werksituatie? Wat waren uw emoties op dat moment?**

**Kunt u hieronder kort beschrijven welk effect deze ervaring op u en uw verdere carrière heeft gehad?**

## **Deel 2 - Queen Bee: Masculiniteit**

- *Uitgevraagd middels de verkorte Bem Sex Role Inventory origineel bestaande uit 30 items (Choi, Fuqua & Newman, 2009). De 10 items die sociale wenselijkheid meten zijn hieruit weggelaten, waarna er tien items overbleven die masculiniteit meten en tien items die feminiteit meten. Beide concepten zijn meegenomen, daarnaast is besloten op basis van factorladingen twee items uit de vragenlijst weg te laten.*
- *De items zijn vanuit het Engels naar het Nederlands vertaald en gecontroleerd middels backtranslation.*
- *Eerder gebruikt in artikel: Choi, N., Fuqua, D. R., & Newman, J. L. (2009). Exploratory and confirmatory studies of the structure of the Bem Sex Role Inventory Short Form with two divergent samples. Educational and Psychological Measurement, 69(4), 696-705)*

We zijn benieuwd wat voor persoon u bent in uw werk. Kunt u van de onderstaande eigenschappen aangeven in hoeverre ze van toepassing zijn op hoe u bent als u op uw werk bent?

Geef aan in hoeverre de volgende stellingen op u van toepassing zijn, waarbij 1 staat voor helemaal niet op mij van toepassing en 7 voor helemaal op mij van toepassing.

	Helemaal niet op mij van toepassing					Helemaal op mij van toepassing	
	1	2	3	4	5	6	7
1. Ik verdedig mijn eigen overtuigingen							
2. Ik ben dominant							
3. Ik ben gevoelig voor de behoeften van anderen							
4. Ik ben begripvol							
5. Ik bezit leiderschapskwaliteiten							
6. Ik ben assertief							
7. Ik ben een warm persoon							
8. Ik heb een sterke persoonlijkheid							
9. Ik ben bereid om een standpunt in te nemen							
10. Ik ben liefdevol							
11. Ik ben meelevend							
12. Ik ben zachtaardig							
13. Ik ben krachtig							
14. Ik ben sympathiek							
15. Ik troost mensen							
16. Ik ben onafhankelijk							
17. Ik ben gevoelig							
18. Ik ben agressief							



### **Deel 3 - Seksistische organisatie**

- *De gegevens uit dit onderdeel van de vragenlijst zijn in het huidige onderzoek niet meegenomen.*
- *Uitgevraagd middels de verkorte Bem Sex Role Inventory origineel bestaande uit 30 items (Choi, Fuqua & Newman, 2009). De 10 items die sociale wenselijkheid meten zijn hieruit weggelaten, waarna er tien items overbleven die masculiniteit meten en tien items die feminiteit meten. Beide concepten zijn meegenomen, daarnaast is besloten op basis van factorladingen twee items uit de vragenlijst weg te laten.*
- *De items zijn vanuit het Engels naar het Nederlands vertaald en gecontroleerd middels backtranslation.*
- *Eerder gebruikt in artikel: Choi, N., Fuqua, D. R., & Newman, J. L. (2009). Exploratory and confirmatory studies of the structure of the Bem Sex Role Inventory Short Form with two divergent samples. Educational and Psychological Measurement, 69(4), 696-705*

De volgende vragen gaan over dezelfde eigenschappen als de voorgaande vraag. Denk dit keer eens aan de mensen binnen **uw organisatie** die succesvol zijn. In hoeverre hebben die personen deze volgende eigenschappen? We vragen u dus een score te geven van de mate waarin iedere eigenschap gewaardeerd wordt in **uw organisatie**, dat wil zeggen de mate waarin u denkt dat ze tot **carrièresucces** zullen leiden.

Geef aan in hoeverre de volgende eigenschappen belangrijk zijn binnen uw organisatie, waarbij 1 staat voor helemaal niet belangrijk en 7 voor heel belangrijk.

	Helemaal niet belangrijk							Heel belangrijk	
	1	2	3	4	5	6	7		
1. Eigen overtuigingen verdedigen									
2. Dominant zijn									
3. Gevoelig zijn voor de behoeften van anderen									
4. Begripvol zijn									
5. Leiderschapskwaliteiten bezitten									
6. Assertief zijn									
7. Warm persoon zijn									
8. Sterke persoonlijkheden hebben									
9. Bereid zijn om een standpunt in te nemen									
10. Liefdevol zijn									
11. Meelevend zijn									
12. Zachtaardig zijn									
13. Krachtig zijn									
14. Sympathiek zijn									
15. Mensen troosten									
16. Onafhankelijk zijn									
17. Gevoelig zijn									
18. Agressief zijn									

## **Deel 4 - Queen Bee: Interpersonal Distancing**

- *Eerder gebruikt in artikel: Derks, B., Van Laar, C., Ellemers, N., & De Groot, K. (2011). Gender-bias primes elicit queen-bee responses among senior policewomen. Psychological science.*
- *De items zijn vanuit het Engels naar het Nederlands vertaald en gecontroleerd middels backtranslation.*

Ik ben anders dan veel van mijn vrouwelijke collega's.

Helemaal niet op mij van toepassing			toepassing	Helemaal op mij van		
1	2	3	4	5	6	7

## Deel 5 - Queen Bee: Competentie onderwaardering

In dit onderdeel krijgt u de CV te zien van Marieke Janssen, een jonge vrouw op zoek naar een baan. Bekijk het CV vluchtig in een paar seconden en klik door naar de volgende vraag. Het kan even duren voordat het CV laadt.

CURRICULUM VITAE	CURRICULUM VITAE
Marieke Janssen	Marieke Janssen
<p><b><u>Persoonlijke gegevens</u></b></p> <p>Adres: <b>Biltstraat 24</b> 7328 KH Utrecht</p> <p>Telefoon: 06-12345678</p> <p>E-mail: mariekejanssen@live.nl</p> <p>Geboren: 01-12-1988 te Amersfoort</p> <p>Nationaliteit: Nederlands</p> <p>Rijbewijs: Ja</p> <p><b><u>Opleidingen</u></b></p> <p>september 2011 <b>Master Bedrijfskunde</b> -juli 2012 <i>Erasmus Universiteit Rotterdam</i></p> <p>2007 – 2011: <b>Bachelor Bedrijfskunde</b> <i>Universiteit Utrecht</i></p> <p>sept. <b>Cambridge Proficiency English Certificate</b> - dec. 2010 <i>Kaplan International School of Language, Londen</i></p> <p>2007 <b>VWO; tweetalig onderwijs</b> profiel Economie&amp;Maatschappij en Cultuur&amp;Maatschappij <i>'t Atrium, Amersfoort</i></p> <p><b><u>Werk ervaring</u></b></p> <p>maart 2014 – <b>Recruiter</b> heden <i>The Sales Unit Amsterdam</i> <i>Verantwoordelijk voor werving van +/- 100 sollicitanten per week; beoordelen CV en motivatiebrieven, afnemen sollicitatiegesprekken.</i></p> <p>september 2013 <b>HR stagiaire</b> - januari 2014 <i>Young Capital, Amsterdam</i> <i>Taken variërend van werving van nieuwe personeelsleden, verantwoordelijk voor schrijven van functieprofielen en verspreiden vacature, selectie op basis van CV en motivatiebrief, afnemen sollicitatiegesprekken.</i></p> <p>juli 2009 <b>Teamleider</b></p>	<p>- augustus 2013 <b>Albert Heijn, Utrecht</b> <i>Taken variërend van het kassa's tellen, planning maken, problemen oplossen tot bezoek ontvangen.</i></p> <p>mei 2005 <b>Kassière</b> - juni 2009 <i>Albert Heijn, Amersfoort</i></p> <p><b><u>Nevenactiviteiten</u></b></p> <p>2012 <b>Gala Commissie</b> <i>Utrechtse Studenten Hockey Club</i></p> <p>2008 - 2011 <b>Vrijwilligerswerk</b> <i>Rode kruis, Amersfoort</i></p> <p>2005 - 2009 <b>Hockeytrainer</b> <i>Amersfoortse Mixed Hockey Club</i></p> <p><b><u>Competenties &amp; Vaardigheden</u></b></p> <p>Loyaal Toegewijd Geduldig Verantwoordelijk Teamplayer</p> <p>Computer: MS Office, Snelstart, SPSS Taal: Nederlands Moedertaal Engels Vloeiend Duits Basis Frans Basis</p>

Stel u bent op zoek naar een nieuwe HR medewerker. Op een schaal van 1 tot 7, hoe waarschijnlijk is het dat u Marieke Janssen zal aannemen?

Heel onwaarschijnlijk

Heel waarschijnlijk

1                      2                      3                      4                      5                      6                      7

## Deel 6 - Queen Bee: Female stereotyping

- *Eerder gebruikt in een pilotstudie van de Groot (2014): Masterscriptie G. De Groot (2014). Under which conditions does it appear and how can it be reduced? Gebaseerd op onderzoek van Ryan, M.K. & Haslam, S.A. (2007). The glass cliff: exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions. Academy of Management Review. 32(2): 549-572.*
- *De items zijn vanuit het Engels naar het Nederlands vertaald en gecontroleerd middels backtranslation.*

In welke mate denkt u dat uw vrouwelijke collega's de volgende eigenschappen bezitten, waarbij 1 staat voor helemaal mee oneens en 7 voor helemaal mee eens.

	Helemaal mee eens						Helemaal mee oneens	
	1	2	3	4	5	6	7	
1. Communicatiefvaardig								
2. Cooperatief								
3. Sociaal								
4. Sympathiek								

## **Deel 7 - Genderrollen moeder, vader & partner**

- *Hiervoor zijn zeven items van de International Social Survey Programme for Family and Gender roles gebruikt (Jutz, Scholz, Edlund & Öun, 2012) die betrekking hadden op gender ideologie.*
- *De items zijn vanuit het Engels naar het Nederlands vertaald en gecontroleerd middels backtranslation.*
- *Eerder gebruikt in artikel: Jutz, R., Scholz, E., Edlund, J., & Öun, I. (2012). ISSP 2012 - Family and Changing Gender Roles IV.*

Geef aan in hoeverre u denk dat **uw moeder/uw vader/uw partner** het eens is met de volgende stellingen, waarbij 1 staat voor helemaal mee oneens en 7 voor helemaal mee eens. Heeft u op dit moment geen partner, dan kunt u deze vragen overslaan.

	Helemaal mee eens						Helemaal mee oneens
	1	2	3	4	5	6	7

1. Zowel mannen als vrouwen zouden moeten bijdragen aan het huishoudelijk inkomen.

2. Het is de taak van de man geld te verdienen en het is de taak van de vrouw voor het huis en de familie te zorgen.

	Helemaal mee eens						Helemaal mee oneens
	1	2	3	4	5	6	7

1. Een werkende moeder kan net zo'n warme en veilige relatie ontwikkelen met haar kind als een moeder die niet werkt.

2. Het is waarschijnlijk dat een kind dat nog niet naar school gaat eronder lijdt als zijn of haar moeder werkt.

3. Al met al lijdt het familie leven eronder als een vrouw een fulltime baan heeft.

4. Het hebben van een baan is oké, maar wat de meeste vrouwen echt willen is een thuis en kinderen.

5. Een huisvrouw zijn is net zo vervullend als werken voor geld.

## **Deel 8 - Werk Familie Conflict**

- Een gebacktranslate versie van het tijd-gerelateerd werk familie conflict onderdeel van de Werk-Familie Conflict-schaal ontwikkeld door Carlson (2000)
- Eerder gebruikt in onderzoek Van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). *How work and family can facilitate each other: distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. Journal of occupational health psychology, 12(3), 279.*

Hieronder vragen we u terug te denken aan uw carrière tot nu toe. Met "thuis" wordt het leven naast het werk bedoeld, met uw partner, kinderen, familie of vrienden.

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen, waarbij 1 staat voor helemaal oneens en 7 voor helemaal mee eens.

	Helemaal mee eens					Helemaal mee oneens	
	1	2	3	4	5	6	7
1. Door de hoeveelheid tijd die ik heb moeten besteden aan mijn verantwoordelijkheden op het werk, kan ik regelmatig niet aanwezig zijn bij activiteiten thuis (bijv. samen avondeten en/of naar bed brengen van kinderen)							
2. Door mijn werk kan ik me minder bezig houden met activiteiten thuis dan ik zou willen (bijv. samen avondeten en/of naar bed brengen van kinderen)							
3. De tijd die ik moet besteden aan mijn werk weerhoudt me ervan om thuis verantwoordelijkheden op me te nemen.							



## **Deel 9 - Waargenomen offers**

*Ontwikkeld door Lianne Aarntzen.*

Met de voorgaande vragen is gemeten in hoeverre uw werk de tijd die u aan uw privéleven kon besteden beperkte. Denkt u aan momenten waarop dit zo geweest is bij het beantwoorden van de onderstaande vragen.

Wanneer mijn werk de tijd die ik aan mijn privéleven kon besteden beperkte, zag ik dit als:

	Helemaal mee eens					Helemaal mee oneens	
	1	2	3	4	5	6	7
Een offer dat ik maakte ten koste van mijn privéleven.							
Een bedreiging van de kwaliteit van mijn privéleven.							

## **Deel 10 - Demografische gegevens**

Wat is uw geslacht?

- Man (1)
- Vrouw (2)

Wat is uw leeftijd?

Wat is uw hoogst afgeronde opleiding?

- VMBO (1)
- HAVO (2)
- VWO (3)
- MBO (4)
- HBO (5)
- Universiteit (6)
- Anders, namelijk: (7) \_\_\_\_\_

In welke sector bent u werkzaam?

- Bouwnijverheid (1)
- Detailhandel (2)
- Financiële dienstverlening (3)
- Groothandel (4)
- Horeca, catering en verblijfsrecreatie (5)
- Informatie en communicatie (6)
- Metaelektro en metaalbewerking (7)
- Onderwijs (8)
- Overheid (9)
- Procesindustrie (10)
- Schoonmaak (11)
- Uitzendarbeid (12)
- Vervoer en opslag (13)
- Welzijn, jeugd en kinderopvang (14)
- Zorg (15)
- Anders, namelijk: (16) \_\_\_\_\_

Wat voor dienstverband werkt u?

- Deeltijd (1)
- Voltijd (2)

Hoeveel uren werkt u volgens uw contract per week?

Hoeveel uren werkt u per week?

Wat is uw beroep/functie?

Heeft u kinderen?

- Ja (1)
- Nee (2)

—> *De volgende vier vragen werden alleen weergegeven indien voorgaande vraag met 'Ja' werd beantwoord.*

Hoeveel kinderen heeft u?

- 1 (1)
- 2 (2)
- 3 (3)
- 4 (4)
- 5 (5)
- > 5 (6)

—> *Deze vraag werd gesteld wanneer de participant aangaf 2 of meer kinderen te hebben.*

Wat is de leeftijd van uw kinderen?

Wat is de leeftijd van uw jongste kind? (1)

Wat is de leeftijd van uw oudste kind? (2)

—> *Deze vraag werd gesteld wanneer de participant aangaf 1 kind te hebben.*

Wat is de leeftijd van uw kind?

Heeft u nog een kind/kinderen thuis wonen?

Ja (1)

Nee (2)

Heeft u een partner?

Ja (1)

Nee (2)

—> *Deze vraag werd alleen gesteld wanneer de participant de voorgaande vraag met 'Ja' had beantwoord.*

Woont u samen met deze partner?

Ja (1)

Nee (2)

Anders, namelijk (3) \_\_\_\_\_

Op welke manier heeft u deze vragenlijst ingevuld?

Mobiele telefoon (1)

Computer/Laptop (2)

Tablet/Ipad (3)

Papieren versie (4)

Anders, namelijk: (5) \_\_\_\_\_

Dit is het einde van de vragenlijst, hartelijk bedankt voor uw tijd. Als u nog vragen of opmerkingen heeft over dit onderzoek kunt u mailen naar: [onderzoekuu2016@gmail.com](mailto:onderzoekuu2016@gmail.com)

Indien u opmerkingen heeft die u elders niet kwijt kon, dan is daar hieronder ruimte voor: