

Master Sociale- en Organisationspsychologie
Universiteit Utrecht

De rol van werk-thuisconflict op de relatie tussen een masculiene organisatiecultuur en Queen-Bee gedrag.

Naam: Sabine Legtenberg
Studentnummer: 3774929

Scriptiebegeleider: Lianne Aarntzen MSc
Tweede beoordelaar: dr. Elianne van Steenbergen

Datum: 31-07-2016

Totaal aantal woorden: 9063

Samenvatting

In eerder onderzoek is bewezen dat Queen-Bee (QB) gedrag het gevolg kan zijn van seksediscriminatie in een masculiene organisatiecultuur. QB gedrag wordt omschreven als gedrag dat vrouwen vertonen om succes te bereiken in een masculiene organisatie door zichzelf te distantiëren van de vrouwelijke identiteit. Dit onderzoek geeft inzicht in de rol van het werk-thuisconflict (WTC) op de relatie tussen een masculiene organisatiecultuur en QB gedrag. Participanten zijn 148 werkende vrouwen die een online vragenlijst hebben ingevuld. De resultaten laten zien dat een masculiene organisatiecultuur alleen samenhangt met masculiniteit en niet met de andere vormen van QB gedrag. Daarnaast is een masculiene organisatiecultuur niet gerelateerd aan WFC. WFC is, middels persoonlijke offers, geassocieerd met meer vrouwelijke stereotypering en, in tegenstelling tot de verwachting, met minder masculiniteit en hangt niet samen met de andere vormen van QB gedrag. Tenslotte worden praktische implicaties en suggesties voor vervolgonderzoek toegelicht.

Abstract

Previous research has shown that Queen-Bee (QB) behaviour can be a consequence of gender discrimination in a masculine organization. QB behaviour is described as behaviour of women in masculine organizations who achieve career success by distancing themselves from other women. This research provides insight in the role of the work-family conflict (WFC), as a mediator in the relation between a masculine organizational culture and QB behaviour. Participants are 148 employed women, who filled in an online survey. The results indicate that a masculine organizational culture is only related to masculinity and is not related to other forms of QB behaviour. Furthermore, a masculine organizational culture and WFC are not related. WFC is, through personal sacrifices, associated with more female stereotyping and, in contrast to the expectations, associated with less masculinity and not associated with the other forms of QB behaviour. Practical implications and suggestions for future research are discussed.

Inleiding

“Janet is een vrouw met ambitie, ze heeft een leidinggevende positie in de Raad van Bestuur van haar organisatie waarbij zij omringd is door mannelijke bestuurders. Daarnaast is zij moeder van drie kinderen, waardoor zij zowel werk- als familieverantwoordelijkheden heeft. Om uiteindelijk op deze leidinggevende positie terecht te komen en deze te behouden, kan zij niet altijd aanwezig zijn bij haar gezin. Ze heeft bijvoorbeeld geen tijd om haar kinderen van school te halen, omdat ze dan aanwezig moet zijn op haar werk. Haar collega Floor heeft op dit moment een junior functie, maar zou graag willen doorgroeien naar een leidinggevende functie. Janet verwacht dan ook dat Floor, net zoals zij, opofferingen zal doen op het gebied van familie, om de organisatie ladder te beklimmen.”

De bovenstaande anekdote illustreert een mogelijk scenario van één van de weinige vrouwen die een positie bekleedt in het hoogste leidinggevende orgaan binnen haar organisatie. Het is namelijk geen uitzondering dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in top van organisaties. Want ondanks dat er de laatste decennia een sterke toename is van vrouwen in het werkveld (CBS, 2015), blijkt uit de meest recente cijfers van de The Dutch Female Board Index¹ dat in 2015 maar 7,8 procent van de Raad van Bestuur en 21,3 procent van de Raad van commissarissen van 84 Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen vrouw is (Lückerath-Rovers, 2015). Dit komt nog lang niet overeen met de richtlijn van het Europees Parlement, die bedrijven in 2020 verplicht stelt om 40 procent vrouwen aan de top te hebben (Abels, 2014). Wat zouden mogelijke oorzaken kunnen zijn waardoor vrouwen niet in de top van een organisatie komen? Oorzaken die worden aangehaald in onderzoek naar de obstakels waar vrouwen mee te maken krijgen in hun carrière, zijn gender stereotypering en seksisme (Barreto, Ryan & Schmitt, 2009). Een voorbeeld hiervan is dat in een vergadering met meerdere mannelijke bestuurders en één vrouwelijke bestuurder, waarin de vaste notulist plotseling ziek is, automatisch de vrouwelijke bestuurder wordt aangekeken om te notuleren. Vaak wordt gedacht dat alleen mannen seksistisch gedrag tegenover vrouwen in organisaties veroorzaken (Jackson, Esses, Burriss, 2001). Echter onderzoek toont aan dat vrouwen die succesvol zijn in

¹ De Nederlandse 'Female Board Index' geeft een overzicht van de vrouwelijke vertegenwoordiging in de Raden van Bestuur (RvB) en Raden van Commissarissen (RvC) van 84 Nederlandse NVs die genoteerd zijn op Euronext Amsterdam.

een masculiene organisatie ook gedrag kunnen vertonen waardoor andere vrouwen kunnen worden tegengegaan in het beklimmen van de organisatie ladder (Ellemers, Van den Heuvel, De Gilder, Maass, Bonvini, 2004). Dit wordt gezien als Queen-Bee (QB) gedrag, gedrag dat vrouwen vertonen om succes te bereiken in een masculiene werkomgeving, door zich mannelijk te gedragen en zichzelf te distantiëren van andere vrouwen (Kanter, 1977). Dit helpt deze vrouwen in hun individuele carrière, echter houden zij hierdoor zelf de bestaande sekse hiërarchie in stand, waarbij zij bijdragen aan het stereotype dat vrouwen minder geschikte leiders zijn dan mannen (zelf zijn zij hierbij één van de uitzonderingen) (Staines, Tavis & Jayaratne, 1974; Ellemers, 2014). Om QB gedrag te verminderen en deze sekse hiërarchie te doorbreken is het belangrijk om onderzoek te doen naar de factoren die samenhangen met QB gedrag. In eerder onderzoek is aangetoond dat een masculiene organisatiecultuur, waar sprake is van seksediscriminatie, zorgt voor QB gedrag (Derks, Van Laar, Ellemers, & De Groot, 2011). Aansluitend op bovenstaand voorbeeld, wordt in huidig onderzoek onderzocht wat de rol is van het werk-thuisconflict op de relatie tussen een masculiene organisatiecultuur en QB gedrag.

Invloed van gender stereotypering op QB gedrag

Voordat er wordt ingegaan op de rol van het werk-thuisconflict, zal er eerst meer achtergrond worden geschetst over de invloed van gender stereotypering in een masculiene organisatiecultuur op QB gedrag. Uit onderzoek blijkt namelijk dat QB gedrag een gevolg is van een masculiene organisatiecultuur waar seksediscriminatie voortkomt (Derks et al., 2011). Deze seksediscriminatie bestaat vanuit bepaalde negatieve stereotypes die heersen over vrouwen in deze organisaties, zoals dat vrouwelijke leiders worden gezien als minder competent dan mannelijke managers (Heilman, Block, Martell & Simon, 1989). De Rol Congruentie Theorie (Eagly & Karau, 2002) suggereert dat deze vooroordelen over vrouwelijke leiders bestaan vanuit de incongruentie die wordt waargenomen tussen het vrouwelijke stereotype (dat vaak geassocieerd wordt met gemeenschap termen zoals verzorgend en behulpzaam zijn) en het typische beeld van een leider (dat vaak geassocieerd wordt met typische mannelijke eigenschappen, *agency* termen; zoals assertiviteit en zelfvertrouwen) (Kite, Deaux & Haines, 2008). Doorgaans kunnen mensen de neiging hebben om andere overtuigingen te hebben over 'leiders' en 'vrouwen' en dezelfde overtuigingen over 'leiders' en 'mannen' (Eagly & Karau, 2002). Niet alleen over vrouwen, maar ook over mannen kunnen vooroordelen ontstaan vanuit de incongruentie van hun stereotype en hun sociale rol. Dit blijkt uit onderzoek waarin mannen met een kinderwagen incompetenter worden beschouwd op een

doordeweekse dag dan op een dag in het weekend. Dit onderzoek suggereert dat als mannen op een doordeweekse dag lopen met een kinderwagen, zij als incongruent worden beschouwd met het stereotype van de werkende man (Haines, 2015).

De heersende stereotypes over sekse beïnvloeden niet alleen manier waarom er gekeken wordt naar mannen en vrouwen, tevens baseren individuen een gedeelte van hun identiteit op de sociale categorie, zoals sekse, waar ze toe behoren (Tajfel & Turner, 1986). Vrouwen die omringd worden door mannen en bijvoorbeeld geconfronteerd worden met het stereotype dat vrouwen minder competente leiders zijn, kunnen dit zien als een bedreiging van hun sociale groep, waardoor ze dit tevens kunnen zien als een bedreiging van hun eigen sociale identiteit. Vrouwen kunnen op verschillende manieren omgaan met deze bedreiging van hun sociale identiteit: ze kunnen de status van de minderheidsgroep verbeteren (door de negatieve stereotypes over vrouwen, die bestaan in de organisatie, tegen te gaan) of ze kunnen afstand nemen van hun eigen groep, die zorgt voor de bedreiging van hun sociale identiteit (vrouwen benadrukken juist de verschillen tussen zichzelf en andere vrouwen). Deze laatste manier om de sociale identiteit te verbeteren is een individuele strategie, waarin vrouwen zich distantiëren van andere vrouwen om persoonlijk carrière succes te bereiken, dit wordt gezien als QB gedrag (Ellemers & Haslam, 2011). Samenvattend kan er dan ook op basis van bovenstaande literatuur en eerder onderzoek van Derks en collega's (2011) worden verwacht dat een masculiene organisatiecultuur, die geassocieerd is met seksediscriminatie (Burn, 1996), gerelateerd is aan QB gedrag. De toegevoegde waarde van huidig onderzoek is dat dit onderzoek tevens inzicht geeft in de rol van werk-thuisconflict op de relatie tussen een masculiene organisatiecultuur en QB gedrag.

Masculiene organisatiecultuur en werk-thuisconflict

Eerst wordt er nader ingegaan op de invloed van een masculiene organisatiecultuur op werk-thuisconflict. Het werk-thuisconflict (WTC) wordt volgens Greenhaus en Beutell (1985) gedefinieerd als: 'Een rolconflict waarin er druk wordt ervaren van zowel het werkdomein als het familiedomein en deze domeinen worden gezien als onverenigbaar. Met als gevolg dat deelname in de werkrol moeilijker wordt gemaakt door deelname aan de familierol en andersom' (p. 77). Hoewel er in de literatuur geen eenduidigheid is over de verschillende vormen van het WTC, wordt er voornamelijk onderscheid gemaakt tussen WTC gebaseerd op tijd, spanning of gedrag. In dit onderzoek wordt specifiek gericht op het tijds-gerelateerd WTC wat wordt omschreven als de tijdsdruk die geassocieerd is met fysiek niet aanwezig kunnen zijn bij een van de rollen en bezorgdheid over de andere rol (Greenhaus & Beutell, 1985). Een

voorbeeld van een WTC kan zijn dat een ouder zijn/haar kind niet kan ophalen van school omdat er verwacht wordt dat hij/zij werkt van 9.00 uur tot 17.00 uur.

De organisatie kan invloed hebben op de manier waarop het WTC wordt ervaren. Zo blijkt uit onderzoek dat onder andere het wel of niet bieden van flexibele werktijden en ouderschapsverlof van een organisatie invloed kan hebben op het meer of minder ervaren van het WTC (Shellenbarger, 1991). Daarnaast kan de mate waarin een organisatie wordt gezien als feminien of masculien een rol spelen in het ervaren van het WTC. In een masculiene organisatiecultuur wordt het meer als standaard gezien als werknemers kostwinnaar zijn en minder tijd aan hun familie besteden, een mogelijk gevolg hiervan kan zijn dat het vooropstellen van het familiedomein, voor het werkdomein als negatiever wordt geëvalueerd (Thompson, Beauvais & Lyness, 1999). Hierop aansluitend blijkt uit ander onderzoek dat werknemers die werken in een masculiene werkomgeving, in vergelijking met een feminiene werkomgeving eerder kiezen voor het missen van een familiebijeenkomst en eerder bereid zijn om extra werk te doen (Mennino & Brayfield, 2002). Dit suggereert dat het waarschijnlijker is dat een masculiene werkomgeving, in vergelijking met een feminiene werkomgeving, eigenschappen heeft om minder ondersteunend te zijn voor de werk-familie balans (Mennino & Brayfield, 2002). In onderzoek van Mennino & Brayfield (2002) geldt dit zowel voor vrouwelijke als mannelijke werknemers die werken in deze masculiene werkomgeving.

In literatuur over WTC wordt echter wel verschil aangetoond tussen vrouwen en mannen en de ervaring van WTC. Vrouwen besteden doorgaans meer tijd aan werk- en familieactiviteiten, waardoor verwacht wordt dat zij over het algemeen meer WTC ervaren dan mannen (Frone, Russell & Cooper, 1992; Lundberg, Mardberg & Frankenhauer, 1994). Dit doet vermoeden dat een vrouw in een masculiene organisatiecultuur eventueel meer WTC zal ervaren dan haar mannelijke collega's. In huidig onderzoek wordt op basis van de bovenstaande literatuur dan ook verwacht dat het werken als vrouw in een masculiene organisatiecultuur geassocieerd is met het ervaren van meer WTC.

Het WTC, de perceptie hiervan en QB gedrag

Vervolgens wordt er in huidig onderzoek onderzocht of het ervaren van WTC een rol speelt in het vertonen van QB gedrag. Op basis van de Transactional Theory van Lazarus (1995) wordt verwacht dat dit rolconflict tussen werk en thuis op verschillende manieren kan worden waargenomen, waardoor een individu hier tevens op een andere manier mee omgaat. Volgens deze theorie zijn er twee fases van waarneming, in de eerste fase wordt nagegaan of het individu een persoonlijk belang heeft in de bepaalde situatie en de tweede fase wordt bedacht wat de

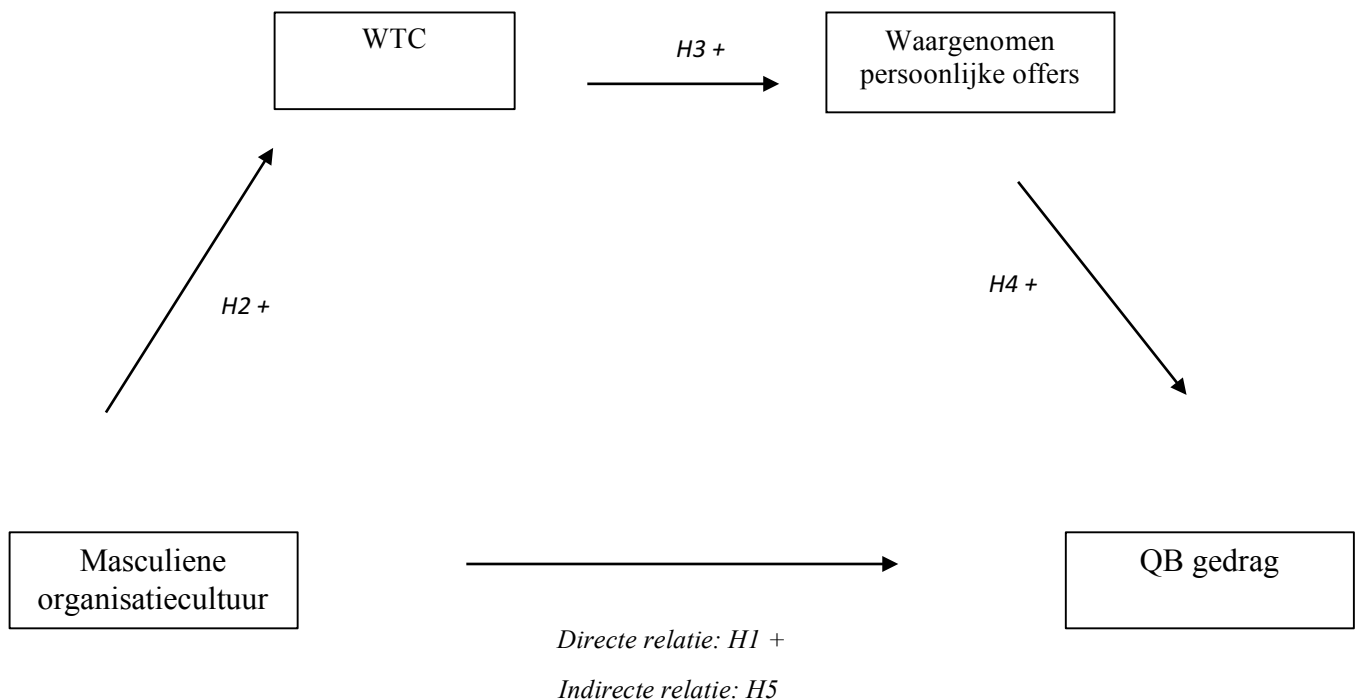
mogelijke manieren zijn om om te gaan met de situatie (Lazarus, 1995). Voor een vrouw die carrière succes wil bereiken kan het van belang zijn om betrokken te blijven bij haar werk. Daarnaast wordt van een vrouw vaak verwacht dat zij prioriteit geeft aan haar familie (Duxbury & Higgins, 1991). Vrouwen die in een hogere positie willen komen, kunnen echter door hun werkverantwoordelijkheden niet altijd aanwezig zijn bij hun familie rol. Zij kunnen hierdoor het gevoel hebben dat zij persoonlijke offers moeten doen om uiteindelijk een hogere positie te bekleden. Een voorbeeld van een persoonlijk offer is dat een vrouw niet aanwezig kan zijn bij het kinderfeestje van haar kind, omdat ze een belangrijke presentatie heeft op haar werk.

Vrouwen die deze persoonlijk offers hebben gedaan om aan de top te komen, willen graag rechtvaardigen dat deze persoonlijke offers nodig waren om een hogere positie te bekleden. Dit kan uitgelegd worden aan de hand van de Cognitieve Dissonantie Theorie (Festinger, 1962), deze theorie suggereert dat als een individu tegenstrijdigheden ondervindt in overtuiging en gedrag dat hij/zij uitvoert, dit individu een oncomfortabele psychologische toestand ervaart totdat hij/zij of de overtuiging of het gedrag verandert. Vrouwen kunnen de persoonlijke offers die zij hebben gedaan om in top van een organisatie te komen (gedrag) niet meer veranderen, maar hun overtuiging hierover wel. Waardoor zij het doen van persoonlijke offers als essentieel kunnen zien om uiteindelijk de top van de organisatie te bereiken. Hierdoor kunnen zij van mening zijn dat junior vrouwen tevens dezelfde offers moeten doen om een hogere positie te bekleden en zullen zij waarschijnlijk deze junior vrouwen niet helpen om aan de top te komen. Dit is in lijn met onderzoek van Faniko, Ellemers en Derks (2015) waaruit blijkt dat hoe groter de persoonlijke offers waren die senior vrouwen hebben gedaan om carrière succes te behalen, hoe meer zij zichzelf zagen als anders dan junior vrouwen in termen van masculiniteit en carrière commitment en hoe meer zij tegen beleid waren dat junior vrouwen helpt om aan de top te komen. Op basis van de bovenstaande literatuur wordt verwacht dat het ervaren van WTC gerelateerd is aan waargenomen persoonlijke offers en dat deze waargenomen persoonlijke offers gerelateerd zijn aan QB gedrag.

Huidig onderzoek

In deze studie wordt voor het eerst onderzocht of WTC invloed heeft op de relatie tussen een masculiene organisatiecultuur en QB gedrag van vrouwen (figuur 1). Er wordt verwacht dat een werkomgeving die gedomineerd wordt door mannen zorgt voor meer ervaring van het WTC, waardoor vrouwen het gevoel kunnen hebben dat ze persoonlijke offers moeten doen. Er wordt verwacht dat vrouwen die het gevoel hebben dat ze deze persoonlijk moeten doen meer QB gedrag vertonen. Om dit te onderzoeken, zijn de volgende hypothesen opgesteld:

- Hypothese 1: Er is een positieve relatie tussen een masculiene organisatiecultuur en QB gedrag
- Hypothese 2: Er is een positieve relatie tussen een masculiene organisatiecultuur en WTC
- Hypothese 3: Er is een positieve relatie tussen WTC en waargenomen persoonlijke offers.
- Hypothese 4: Er is een positieve relatie tussen waargenomen persoonlijke offers en QB gedrag.
- Hypothese 5: Het WTC en waargenomen persoonlijke offers mediëren gedeeltelijk de relatie tussen masculiene organisatiecultuur en QB gedrag.



Figuur 1. De invloed van een masculiene organisatiecultuur op QB gedrag met werk-thuis conflict en waargenomen persoonlijke offers als mediatoren.

Methode

Huidige studie is een cross-sectioneel onderzoek, waarbij een vragenlijst is ingevuld door werkende vrouwen die samenwonend zijn met een partner en/of kinderen hebben.

Proefpersonen

Voorafgaand aan het werven van participanten werd een *power analyse* gedaan met behulp van het programma GPower (Faul & Erdfelder, 1992). Er werd een minimale steekproefgrootte berekend op basis van een mediumeffect ($f^2 = .15$) (Cohen, 1977), een alpha level van $p < .05$ en een power geschat op .95. De aanbevolen steekproefgrootte, op basis van 3 predictoren, was minimaal 89 participanten. In huidig kwantitatief onderzoek is de vragenlijst ingevuld door 369 vrouwelijke participanten. In verband met missende data zijn er 193 participanten uit de dataset verwijderd. Deze participanten werden vervolgens geselecteerd op: 1) werkzaam zijn in een organisatie 2) samenwonend zijn met partner en/of kinderen hebben. Wegens deze selectiecriteria zijn er nog 30 andere participanten uit de dataset verwijderd². In de uiteindelijke dataset van 148 participanten was de gemiddelde leeftijd: 44.03 jaar ($SD=11.61$ jaar). 92% woonde samen met een partner en 74.3% van de participanten had kinderen (aantal kinderen: $M=2.31$, $SD=0.89$). De meerderheid van de participanten werkte in de zorg (20.9%), het onderwijs (17.6%) en voor de overheid (17.6%). Het opleidingsniveau van de participanten was relatief hoog; 47.3% heeft een hbo-opleiding afgerond en 37.2% van de participanten is afgestudeerd aan de universiteit. Door deze variëteit aan vrouwelijke participanten uit verschillende sectoren werd de generaliseerbaarheid van huidige onderzoek versterkt.

Procedure

Voor dit onderzoek is een vragenlijst opgesteld in het programma Qualtrics. De participanten zijn geworven door middel van een wervingsmail (zie bijlage 1), waarin het doel van de vragenlijst werd gepresenteerd als: inzicht krijgen in het combineren van het werk- en privéleven van vrouwen. Er werd aangegeven dat participanten alleen konden deelnemen aan dit onderzoek als zij werkzaam waren binnen een organisatie. Door de hyperlink in de e-mail werden participanten doorgestuurd naar de vragenlijst. Deze wervingsmail is verstuurd naar

² Na de verzameling van de data, maar voorafgaand aan de analyses zijn participanten geselecteerd op het criteria dat zij of samenwonend waren met een partner en/of kinderen hadden.

verschillende vrouwen binnen eigen netwerk, bestaande vrouwen-netwerken en verschillende organisaties. Daarnaast is er gebruik gemaakt van het sneeuwbaaleffect waarbij participanten werden gevraagd de vragenlijst verder te verspreiden binnen hun netwerk. Er is dus gebruik gemaakt van een *convenience sample*.

Voorafgaand aan de vragenlijst werd nogmaals het doel toegelicht en werd aangegeven dat het ongeveer 10 minuten duurt om de vragenlijst in te vullen (zie bijlage 2). Tevens werd benadrukt dat deelname aan het onderzoek vrijwillig is en de antwoorden anoniem worden verwerkt. Participanten werden gevraagd of ze deze informatie begrepen hadden en konden aangeven of ze deze voorwaarden wel of niet accepteerden.

Vervolgend werden participanten geprimeerd op de aanwezigheid van seksdiscriminatie in een werkomgeving. Uit eerder onderzoek weten we namelijk dat QB gedrag context afhankelijk is en ontstaat als een reactie op een seksistische organisatiecultuur (Derks et al., 2011). De prime bestond voor alle participanten uit het lezen van een tekst over hoe een werkomgeving kan verschillen in de mate waarop vrouwen worden geëvalueerd; op basis van persoonlijke kenmerken, sekse en sekse geassocieerde stereotypering. Vervolgens werden ze gevraagd om een ervaring op te schrijven waarin ze beoordeeld werden op basis van hun vrouwelijke geslacht in plaats van op hun persoonlijke kwaliteiten. Participanten werden daaropvolgend verzocht om hun emoties te omschrijven bij deze ervaring en werden gevraagd naar het effect dat deze ervaring had op hun carrière. Na deze prime volgden de vragen over de gemeten variabelen in deze volgorde: masculiniteit en feminiteit van participanten, masculiene- en feminiene organisatiecultuur, *interpersonal distancing*, maatschappelijke maat, vrouwelijke stereotypering, WTC, waargenomen persoonlijke offers en tenslotte werd er gevraagd naar demografische gegevens. Aan het einde van de vragenlijst werden participanten bedankt voor hun deelname, kregen ze de mogelijkheid om opmerkingen te noteren en konden ze hun e-mailadres achterlaten om de onderzoeksresultaten later toegestuurd te krijgen. In bijlage 2 is de gehele vragenlijst te vinden.

Design

In dit onderzoek zijn verschillende variabelen gemeten. De afhankelijke variabele die gemeten werd, is QB gedrag. De onafhankelijke variabele die gemeten werd, is een masculiene organisatiecultuur. Als mediators zijn WTC en waargenomen persoonlijke offers meegenomen.

Metingen

Onafhankelijke variabele

Masculiene organisatiecultuur. Deze variabele werd gemeten door 9 items van de Bem Seks Role Inventory (Choi, Fuqua & Newman, 2009). Alleen items van de constructen *persoonlijke masculiniteit* en *sociale masculiniteit* met een factorlading van .40 of hoger werden geselecteerd om in dit onderzoek een masculiene organisatiecultuur te meten. In dit onderzoek werden alle items gezien als onderdeel van één schaal. Deze Engelse vragenlijst is door middel van backtranslating vertaald naar het Nederlands. Participanten werden gevraagd in hoeverre bepaalde eigenschappen belangrijk waren voor hun organisatie. Een voorbeelditem is: *'dominant zijn'* (Choi et al., 2009). Deze vragenlijst heeft een Cronbach's alpha van .82, wat aangeeft dat deze vragenlijst betrouwbaar is.

Mediatoren

WTC. Het WTC (gebaseerd op tijd) is gemeten door een 3-item vragenlijst, oorspronkelijk is dit een gedeelte van het meetinstrument van WTC uit artikel van Carlson, Kacmar & Williams (2000). De items zijn eerder vertaald naar het Nederlands en gebruikt in onderzoek van Van Steenbergen, Ellemers, Mooijaart (2007). De items zijn in huidig onderzoek gecontroleerd door middel van backtranslating. Participanten werden gevraagd in hoeverre ze het eens waren met bepaalde stellingen, een voorbeeld item is: *'De tijd die ik heb moeten besteden aan mijn werk heeft mij ervan weerhouden om thuis verantwoordelijkheden op mij te nemen'*. Deze vragenlijst heeft een Cronbach's alpha van .77, wat aangeeft dat deze vragenlijst betrouwbaar is.

Waargenomen persoonlijke offers. Deze variabele is gemeten door een 2-item vragenlijst. Hierbij werd gevraagd in hoeverre participanten het eens waren met bepaalde stellingen. Een voorbeeld item is: *'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.'* Deze vragenlijst heeft een Cronbach's alpha van .70, wat aangeeft dat deze vragenlijst betrouwbaar is.

Afhankelijke variabele

QB gedrag. QB gedrag wordt gemeten door middel van verschillende componenten, die in de voorgaande literatuur gedefinieerd zijn als masculiniteit, vrouwelijke stereotypering, *interpersonal distancing* (Derks et al., 2011). Tevens werd er in huidig onderzoek voor het eerst een maatschappelijke maat toegevoegd.

Masculiniteit is gemeten door de Bem Seks Role Inventory (Choi et al., 2009). Alleen items van de constructen: *persoonlijke masculiniteit* en *sociale masculiniteit* met een factorlading van .40 of hoger werden geselecteerd om in dit onderzoek masculiniteit van participanten te meten. In dit onderzoek werden alle items gezien als onderdeel van één schaal. Deze Engelse vragenlijst is door middel van backtranslating vertaald naar het Nederlands. Participanten werden gevraagd in hoeverre bepaalde stellingen van toepassingen op hen waren. Een voorbeelditem is: 'Ik verdedig mijn eigen overtuigingen' (Choi et al. 2009). Deze vragenlijst heeft een Cronbach's alpha van .80, wat aangeeft dat deze vragenlijst betrouwbaar is.

Vrouwelijke stereotypering is gemeten door een 4-item schaal. Deze schaal is eerder gebruikt in onderzoek van de Groot (2010). Participanten werden gevraagd in hoeverre zij typische feminiene eigenschappen passend vonden bij hun vrouwelijke collega's. Een voorbeelditem is: 'coöperatief' (de Groot, 2010). Deze vragenlijst heeft een Cronbach's alpha van .80, wat aangeeft dat deze vragenlijst betrouwbaar is.

Interpersonal distancing is gemeten door een 1-item vraag waarin participanten werden gevraagd in hoeverre de volgende stelling op hen van toepassing was: 'Ik ben anders dan veel van mijn vrouwelijke collega's (Derks et al., 2011).

Tenslotte is er een praktische maat van QB gedrag toegevoegd. Hierin wordt gevraagd om op korte termijn een CV van een vrouw te beoordelen. De participant werd gevraagd hoe waarschijnlijk zij het vond om deze vrouw aan te nemen als HR-medewerker.

Controlevariabelen

Daarnaast werden er behalve studieve variabelen ook een aantal controle variabelen meegenomen in de vragenlijst, die relevant leken voor huidig onderzoek. Voor een overzicht van de demografische variabelen die gemeten zijn zie bijlage 2 (vraag 1 t/m 15). Daarnaast zijn onderstaande controlevariabelen ook meegenomen in huidige vragenlijst.

Feminiteit. Feminiteit is gemeten door 9 items van de Bem Seks Role Inventory (Choi, et al., 2009). Alleen items van het construct: *feminiteit* met een factorlading van .40 of hoger werden geselecteerd om in dit onderzoek feminiteit van participanten te meten. In dit onderzoek werden alle items gezien als onderdeel van één schaal. Deze Engelse vragenlijst is door middel van backtranslating vertaald naar het Nederlands. Participanten werden gevraagd in hoeverre bepaalde stellingen op hen van toepassing waren, een voorbeeld item is: 'Ik ben gevoelig voor

de behoeften van anderen' (Choi et al. 2009). Deze vragenlijst heeft een Cronbach's alpha van .80, wat aangeeft dat deze vragenlijst betrouwbaar is.

Feminiene organisatiecultuur. Deze variabele werd gemeten door 9 items van de Bem Seks Role Inventory (Choi et al., 2009). Alleen items van het construct: *feminiteit* met een factorlading van .40 of hoger werden geselecteerd om in dit onderzoek feminiene organisatiecultuur van participanten te meten. In dit onderzoek werden alle items gezien als onderdeel van één schaal. Deze Engelse vragenlijst is door middel van backtranslating vertaald naar het Nederlands. Participanten werden gevraagd in hoeverre bepaalde eigenschappen belangrijk waren voor hun organisatie. Een voorbeelditem is: 'begripvol zijn' (Choi et al. 2009). Deze vragenlijst heeft een Cronbach's alpha van .92, wat aangeeft dat deze vragenlijst betrouwbaar is.

Statistische Analyse

De onderzoeksresultaten zijn geanalyseerd met behulp van het programma: Statistical Package for Social Studies (SPSS) versie 23. In huidig onderzoek is een mediatieanalyse getoetst met behulp van een bootstrapping methode, hiervoor is gebruik gemaakt van de SPSS-macro: PROCESS (v2.15) (Hayes, 2013). Deze statistische procedure is ontwikkeld door Preacher & Hayes (2004) die voortbouwden op eerder werk van Baron en Kenny (1986). Er werden hierbij 1000 bootstrapsteekproeven getrokken uit de data en wordt rekening gehouden met een betrouwbaarheidscoëfficiënt van 95%. In huidige mediatieanalyse wordt model 6 van de PROCESS-macro uitgevoerd.

Resultaten

Assumpties testen

Voorafgaand aan het analyseren van de data is er gecontroleerd voor uitschieters. Hierbij werden z-scores³ berekend voor alle studievariabelen. Wanneer de score van een participant voor minstens één variabele, meer dan 3 standaarddeviaties verschilde van het gemiddelde werd de participant verwijderd uit de dataset. Door dit criterium werden 6 participanten verwijderd uit de dataset. Tevens is er gecontroleerd op assumptie multicollineariteit. Een VIF-waarde hoger dan 10 (Myers, 1990; Bowerman & O'Connell, 1990) geeft aan dat multicollineariteit een probleem kan zijn voor het analyseren van de data. In huidig onderzoek zijn de VIF-waardes: 1.00 (masculiene organisatiecultuur), 1.18 (WTC) en 1.18 (waargenomen persoonlijke offers), er kan hierdoor worden aangenomen dat multicollineariteit de uitkomst van de analyses niet beïnvloedt.

Beschrijvende statistieken

Tabel 1 geeft een overzicht van het aantal participanten, de gemiddelden en standaarddeviaties per variabele in dit onderzoek.

Tabel 1.

Beschrijvende statistieken

Variabele	<i>n</i>	M	SD
1. Leeftijd	141	43.69	11.64
2. Dienstverband	142	1.37	.48
3. Aantal werkuren per week.	136	31.90	13.13
4. Aantal kinderen	106	2.35	.92
5. Leeftijd jongste kind	85	15.18	6.88
6. Feminiene organisatiecultuur	142	4.59	1.09
7. Feminiteit	142	5.39	.67
8. Masculiene organisatiecultuur	142	5.09	.77
9. WTC	142	2.80	1.41
10. Waargenomen persoonlijke offers	142	3.50	1.57
11. Masculiniteit	142	4.90	.68
12. Vrouwelijke stereotypering	142	5.70	.71
13. <i>Interpersonal distancing</i>	142	4.16	1.54
14. Maatschappelijke maat	142	2.83	1.15

³ Een z-score geeft aan hoeveel standaarddeviaties een score van het gemiddelde af zit

Tabel 2 toont de correlaties tussen de studiev variabelen en achtergrondvariabelen. Omdat de assumptie van normaliteit niet voor alle variabelen kan worden aangenomen, wordt in Tabel 2 de Spearman correlatie getoond. Hieronder worden de significante correlaties tussen achtergrondvariabelen en afhankelijke variabelen toegelicht.

Er bestaat een matige positieve relatie tussen masculiniteit en het dienstverband ($r_s = .18$, $p < .05$), het lijkt erop dat de participant zichzelf meer masculiene eigenschappen toeschrijft als zij voltijd in plaats van deeltijd werkt. Daarnaast is er een matige positieve relatie gevonden tussen feminiteit en vrouwelijke stereotypering ($r_s = .22$, $p < .01$), als een participant zichzelf meer feminiene eigenschappen toeschrijft is het waarschijnlijker dat ze andere vrouwen meer stereotypeert aan de hand van typische vrouwelijke eigenschappen. Tevens bestaat er een matige positieve relatie tussen feminiteit en de maatschappelijke maat ($r_s = .17$, $p < .05$), het lijkt erop dat als een participant zichzelf meer feminiene eigenschappen toekent, ze minder snel een junior vrouw zou willen aannemen. De analyses zijn eerst uitgevoerd zonder controlevariabelen. Als er een significante relatie bestond tussen een achtergrondvariabele en afhankelijke variabele, zijn deze analyses opnieuw uitgevoerd en gecontroleerd voor deze achtergrondvariabelen, deze analyses zijn te vinden in de voetnoot.

Tabel 2.

Spearman correlaties van studiev variabelen en achtergrondvariabelen

Variabele	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
1. Leeftijd	1												
2. Dienstverband	-.21*	1											
3. Aantal werkuren per week.	-.18*	.58**	1										
4. Aantal kinderen	.27**	-.01	-.06	1									
5. Leeftijd jongste kind	.90**	.14	.04	.11	1								
5. Feminie organisatiecultuur	-.12	.08	.13	.04	.20	1							
7. Feminiteit	-.05	-.02	-.03	-.00	-.05	.27**	1						
3. Masculie organisatiecultuur	-.05	.03	.02	-.06	-.01	.01	.14	1					
2. WTC	-.16	.23**	.24**	-.03	-.12	.12	-.05	.06	1				
10. Waargenomen persoonlijke offers	-.22*	.11	.01	-.11	-.20	.02	.10	.01	.40**	1			
11. Masculiniteit	.04	.18*	.16	-.04	.02	.10	-.08	.19*	.23*	-.10	1		
12. Vrouwelijke stereotypering	-.06	-.07	.00	-.05	-.19	.09	.22*	.10	-.06	.18*	-.01	1	
13. <i>Interpersonal distancing</i>	.12	-.00	.06	-.02	.05	.02	-.10	.11	.14	-.08	.41**	-.13	1
14. Maatschappelijke maat	-.13	-.03	-.09	-.07	.01	-.12	-.17*	-.12	-.03	-.13	.09	-.29**	-.11

Note. ** $p < .01$; * $p < .05$

Mediatieanalyses

In deze studie wordt getoetst of de mediators: WTC en waargenomen persoonlijke offers een significant deel van de invloed van een masculiene organisatiecultuur op QB gedrag kan verklaren. In de analyses wordt onderscheid gemaakt tussen verschillende vormen van QB gedrag, namelijk: masculiniteit, vrouwelijke stereotypering, *interpersonal distancing* en een maatschappelijke maat.

Om de vooropgestelde hypothesen te toetsen is een *sequential mediation analysis* uitgevoerd met behulp van PROCESS versie 2.15 (Hayes, 2013). Er is gebruik gemaakt van model 6 van de PROCESS-macro en de analyse wordt gerund met 1000 bootstrap steekproeven. Voorafgaand aan het toelichten van de resultaten wordt in tabel 3 weergegeven welke hypothesen zijn getoetst en of deze bevestigd konden worden of niet.

Tabel 3.

Overzicht van bevestigde en niet bevestigde hypothesen.

	Afhankelijke variabele				
	QB-gedrag niet van toepassing op hypothese	Masculiniteit	Vrouwelijke stereotypering	<i>Interpersonal distancing</i>	Maatschappelijke maat
H1: Masculiene organisatiecultuur → QB		Bevestigd	Niet bevestigd	Niet bevestigd	Niet bevestigd
H2: Masculiene organisatiecultuur → WTC	Niet bevestigd				
H3: WTC → Persoonlijke offers	Bevestigd				
H4: Persoonlijke offers → QB		Niet bevestigd (negatief verband)	Bevestigd	Niet bevestigd	Niet bevestigd
H5: Masculiene organisatiecultuur → WTC → Persoonlijke offers → QB		Niet bevestigd	Niet bevestigd	Niet bevestigd	Niet bevestigd

Note. QB= QB gedrag, WTC= WTC.

In hypothese 1 werd verondersteld dat er een positieve relatie is tussen een masculiene organisatiecultuur en QB gedrag. In lijn met deze hypothese is een masculiene organisatiecultuur een significante voorspeller voor de masculiniteit van de participanten

($b=.18$, $SE=.07$, $p<.05$)⁴. Hoe meer een organisatiecultuur werd waargenomen als masculien hoe meer masculien participanten zichzelf omschreven. Een masculiene organisatiecultuur is voor de overige vormen van QB gedrag geen significante voorspeller; vrouwelijke stereotypering ($b=.06$, $SE=.07$, $p=.47$)⁵, *interpersonal distancing* ($b=.25$, $SE=.17$, $p=.13$) en maatschappelijke maat ($b=-.13$, $SE=.13$, $p=.29$)⁶.

Hypothese 2 veronderstelt dat er een positieve relatie is tussen een masculiene organisatiecultuur en het WTC. Echter de resultaten laten zien dat een masculiene organisatiecultuur in huidige studie geen significante voorspeller voor het WTC ($b=.12$, $SE=.15$, $p=.50$).

Hypothese 3 veronderstelt dat er een positieve relatie is tussen het WTC en waargenomen persoonlijke offers. In lijn met deze hypothese voorspelde het WTC of de participanten het gevoel hadden dat ze offers moesten doen, als werk ervoor zorgde dat ze minder tijd aan hun privéleven konden besteden ($b=.43$, $SE=.09$, $p<.01$). Hoe meer WTC de participanten ervoeren, hoe meer zij het gevoel hadden dat ze persoonlijke offers moesten doen.

Hypothese 4 veronderstelt dat er een positieve relatie is tussen waargenomen persoonlijke offers en QB gedrag. In lijn met deze hypothese voorspelde het gevoel van persoonlijke offers doen of participanten andere vrouwen stereotypeerden ($b=.11$, $SE=.04$, $p<.01$)⁷. Hoe meer participanten het gevoel hadden dat ze offers moesten doen, als werk ervoor zorgde dat ze minder tijd aan hun privéleven konden besteden, hoe meer zij hun vrouwelijke collega's typisch vrouwelijke kenmerken toeschreven. In tegenstelling tot deze hypothese voorspelden waargenomen persoonlijke offers of vrouwen zichzelf omschreven als minder masculien. ($b=-.09$, $SE=.04$, $p<.05$)⁸. Er werd namelijk een negatieve relatie gevonden, hoe meer participanten het gevoel hadden dat ze offers moesten doen, als werk ervoor zorgde dat ze minder tijd aan hun privéleven konden besteden, hoe minder masculien vrouwen zichzelf omschreven. Waargenomen persoonlijke offers is voor de andere vormen van QB gedrag geen significante voorspeller: *interpersonal distancing* ($b=-.13$, $SE=.09$, $p=.14$) en de

⁴ Dit geldt ook als deze relatie wordt gecontroleerd door de variabele dienstverband ($b=.18$, $SE=.07$, $p<.05$).

⁵ Dit geldt ook als deze relatie wordt gecontroleerd door de variabele feminiteit ($b=.03$, $SE=.08$, $p=.40$).

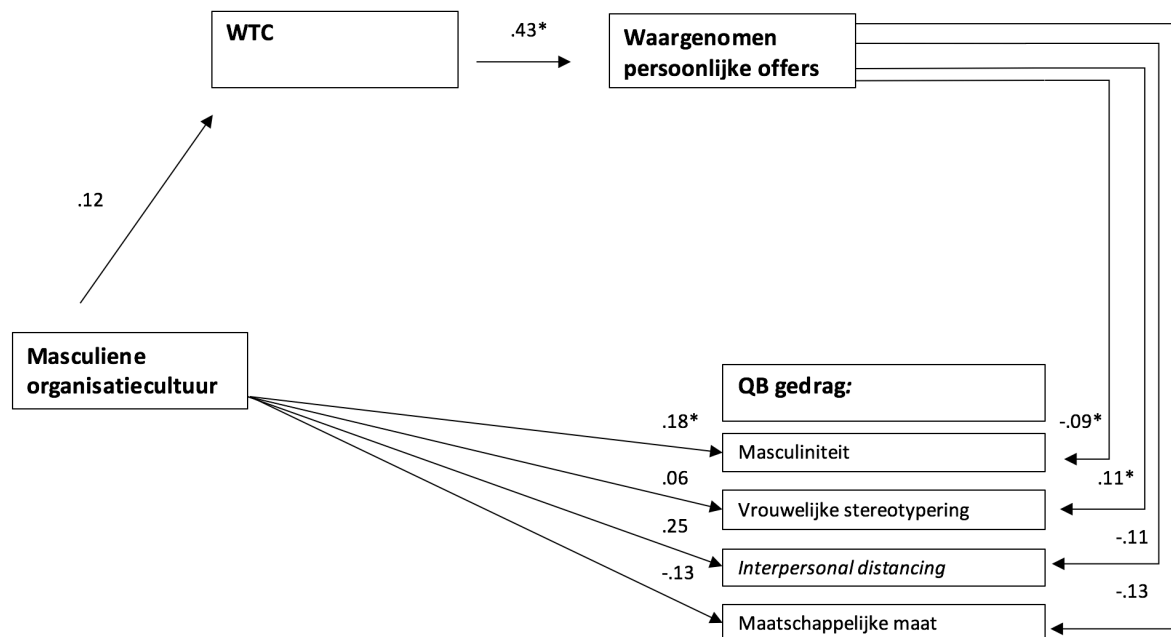
⁶ Dit geldt ook als deze relatie wordt gecontroleerd door de variabele feminiteit ($b=-.11$, $SE=.13$, $p=.65$).

⁷ Dit geldt ook als deze relatie wordt gecontroleerd door de variabele feminiteit ($b=.10$, $SE=.04$, $p<.05$).

⁸ Dit geldt ook als deze relatie wordt gecontroleerd door de variabele dienstverband ($b=-.09$, $SE=.04$, $p<.05$).

maatschappelijke maat ($b=-.11$, $SE=.13$, $p=.29$)⁹.

Hieronder worden hypothesen 1, 2, 3 en 4 in Figuur 2 schematisch weergegeven.



Figuur 2. Schematisch overzicht van hypothesen 1, 2, 3 en 4 en effecten.

Hypothese 5 veronderstelt dat het WTC en waargenomen persoonlijke offers mediators zijn in de relatie tussen masculiene organisatiecultuur en QB gedrag. Om na te gaan of het WTC en waargenomen persoonlijke offers de relatie tussen masculiene organisatiecultuur en de verschillende vormen van QB gedrag significant (gedeeltelijk) medieren wordt er gekeken naar het betrouwbaarheidsinterval van het indirecte effect. Een betrouwbaarheidsinterval dat 0 bevat, duidt een niet significant effect aan.

In huidige studie is er geen significant indirect effect aangetoond voor waargenomen persoonlijke offers en WTC als mediators tussen de relatie van een masculiene organisatiecultuur en de afhankelijke variabele: masculiniteit $[-.02, .01]$.¹⁰ Tevens is er geen

⁹ Dit geldt ook als deze relatie wordt gecontroleerd door de variabele feminiteit ($b=-.09$, $SE=.07$, $p=.17$).

¹⁰ Dit geldt ook als deze mediatie wordt gecontroleerd door de variabele dienstverband $[-.02, .01]$.

significant effect aangetoond als alleen WTC als mediator wordt meegenomen [-.04, .05]¹¹ of alleen waargenomen persoonlijke offers als mediator wordt meegenomen [-.04, .03]¹².

In huidige studie is er geen significant indirect effect aangetoond voor waargenomen persoonlijke offers en het WTC als mediators tussen de relatie van een masculiene organisatiecultuur en de afhankelijke variabele: vrouwelijke stereotypering [-.02, .03]¹³. Tevens is er geen significant effect aangetoond als alleen WTC als mediator wordt meegenomen [-.04, .03]¹⁴ of alleen waargenomen persoonlijke offers als mediator wordt meegenomen [-.05, .06]¹⁵.

In huidige studie is er geen significant indirect effect aangetoond voor waargenomen persoonlijke offers en het WTC als mediators tussen de relatie van een masculiene organisatiecultuur en de afhankelijke variabele: *interpersonal distancing* [-.34, .13]. Tevens is er geen significant effect aangetoond als alleen WTC als mediator wordt meegenomen [-.10, .03] of alleen waargenomen persoonlijke offers als mediator wordt meegenomen [-.03, .13].

In huidige studie is er geen significant indirect effect aangetoond voor waargenomen persoonlijke offers en WTC als mediators tussen de relatie van een masculiene organisatiecultuur en de afhankelijke variabele: maatschappelijke maat [-.04, .004]¹⁶. Tevens is er geen significant effect aangetoond als alleen WTC als mediator wordt meegenomen [-.01, .08]¹⁷ of alleen waargenomen persoonlijke offers als mediator wordt meegenomen [-.05, .03]¹⁸.

Samenvattend zijn er dus verschillende significante relaties aangetoond tussen variabelen (zie Figuur 1). Echter verklaren de mediators: WTC en waargenomen persoonlijke offers geen significant deel van de invloed van de relatie tussen een masculiene organisatiecultuur en de verschillende vormen van QB gedrag.

¹¹ Dit geldt ook als deze mediatie wordt gecontroleerd door de variabele dienstverband [-.02, .06].

¹² Dit geldt ook als deze mediatie wordt gecontroleerd door de variabele dienstverband [-.04, .04].

¹³ Dit geldt ook als deze mediatie wordt gecontroleerd door de variabele feminiteit [-.01, .03].

¹⁴ Dit geldt ook als deze mediatie wordt gecontroleerd door de variabele feminiteit [-.05, .01].

¹⁵ Dit geldt ook als deze mediatie wordt gecontroleerd door de variabele feminiteit [-.05, .04].

¹⁶ Dit geldt ook als deze mediatie wordt gecontroleerd door de variabele feminiteit [-.04, .01].

¹⁷ Dit geldt ook als deze mediatie wordt gecontroleerd door de variabele feminiteit [-.01, .07].

¹⁸ Dit geldt ook als deze mediatie wordt gecontroleerd door de variabele feminiteit [-.04, .04].

Discussie

QB gedrag wordt in de literatuur omschreven als gedragingen van vrouwen die succes willen bereiken door zich te distantiëren van andere vrouwen en hierbij de nadruk te leggen op hun mannelijke kwaliteiten en carrière commitment (Kanter, 1977). Onderzoek van Derks en collega's (2011) toont aan dat QB gedrag het gevolg kan zijn van een masculiene organisatiecultuur waar seksdiscriminatie voorkomt. Het doel van huidig onderzoek was om inzicht te verkrijgen in de rol van het WTC en waargenomen persoonlijke offers op de relatie tussen een masculiene organisatiecultuur en QB gedrag.

In tegenstelling tot eerder onderzoek (Derks et al., 2011), laten de resultaten van huidig onderzoek zien dat een masculiene organisatiecultuur alleen samenhangt met masculiniteit van participanten en er geen verband is gevonden tussen een masculiene organisatiecultuur en de overige vormen van QB gedrag. Het WTC en waargenomen persoonlijke offers verklaarden niet een gedeelte van de relatie tussen een masculiene organisatiecultuur en QB gedrag. Als er specifiek in wordt gegaan op de afzonderlijke relaties tussen de variabelen kunnen daar de volgende conclusies over worden getrokken. Een masculiene organisatiecultuur, zorgt niet voor meer WTC. Echter hoe meer WTC wordt ervaren, hoe meer vrouwen het gevoel hebben dat ze persoonlijke offers moesten doen. Deze waargenomen persoonlijke offers zorgen ervoor dat vrouwen andere vrouwen stereotypeerden en, in tegenstelling tot de hypothese, zichzelf omschrijven als minder masculien. Waargenomen persoonlijke offers hangt niet samen met de andere vormen van QB gedrag (*interpersonal distancing* en maatschappelijke maat).

Het is opvallend dat er in huidig onderzoek alleen een verband is gevonden tussen een masculiene organisatiecultuur en masculiniteit en niet met andere vormen van QB gedrag. Dit komt niet overeen met eerder onderzoek van Derks en collega's (2011), waarbij wordt aangetoond dat QB gedrag het gevolg is van seksdiscriminatie in een masculiene organisatiecultuur. Een mogelijke verklaring is dat er een verschil is in de manier waarop de seksdiscriminatie in een masculiene organisatiecultuur wordt onderzocht. De participanten uit onderzoek van Derks en collega's (2011) waren allen werkzaam in dezelfde zeer masculiene organisatie. De invloed van seksdiscriminatie op QB gedrag werd onderzocht door een experiment waarbij participanten werden toegewezen aan de *gender-bias* (herinneringen oproepen over vooroordelen op basis van geslacht) of controle conditie (herinneringen oproepen waarin persoonlijke kwaliteiten werden gewaardeerd). Alleen participanten in de *gender-bias* conditie en met een lage identificatie met hun vrouwelijke identiteit vertoonden QB gedrag. In onderzoek van Derks en collega's (2011) werd seksdiscriminatie gemanipuleerd, waardoor er geconcludeerd kan worden dat QB gedrag een gevolg kan zijn van

seksediscriminatie. Huidig onderzoek is een correlatieel onderzoek, waarbij onderzocht wordt of een masculiene organisatiecultuur, die geassocieerd is met seksediscriminatie (Burn, 1996; Kanter, 1977), gerelateerd is aan QB gedrag. Er wordt in huidig onderzoek niet gemanipuleerd dat vrouwen seksediscriminatie ervaren, waardoor het niet zeker is of zij geconfronteerd worden met seksediscriminatie. Hierdoor kan een QB gedrag, als gevolg van seksediscriminatie, mogelijk niet worden vertoond. Dit kan een reden zijn waarom in huidig onderzoek de relatie tussen een masculiene organisatiecultuur, maar voor één van de vier QB indicatoren wordt gevonden.

Wanneer participanten aangaven dat zij werkten in een masculiene organisatiecultuur, zorgde dat in huidig onderzoek niet voor meer WTC. Een verklaring kan zijn dat binnen de steekproef van huidig onderzoek het merendeel van de participanten (62%) deeltijd werkten. Onderzoek van Lero en Johson (1994) toont aan dat moeders die deeltijd werkten, in vergelijking met moeders die voltijd werkten, twee keer zo vaak aangaven dat ze erg tevreden waren met de balans tussen werk en thuis. Het zou hierdoor mogelijk kunnen zijn dat de 62 procent vrouwen die deeltijd werkten, tevreden waren over de werk-thuis balans. Waardoor het werken in deeltijd ervoor zorgde dat vrouwen überhaupt niet hoog scoorden op het ervaren van WTC. Hierdoor kan het werken in een masculiene organisatiecultuur, voor de vrouwen die deeltijd werkten, minder invloed gehad hebben op het ervaren van WTC.

Uitgaande van de Transactional Theory (Lazarus, 1991) kan WTC op verschillende manieren ervaren worden. Vrouwen die een hogere positie willen bereiken, moeten hiervoor vaak voldoen aan bepaalde werkverantwoordelijkheden, waardoor zij niet altijd aanwezig kunnen zijn bij de familierol. Terwijl er wel vaak van een vrouw verwacht wordt dat zij prioriteit geeft aan haar familie (Duxbury & Higgins, 1991). Zij kan dit rolconflict dan zien als een persoonlijk offer dat zij heeft moeten doen om de organisatieladder te beklimmen. Het WTC kan dan, net zoals in huidig onderzoek gedemonstreerd wordt, gerelateerd zijn aan het doen van persoonlijke offers.

Op basis van de cognitieve dissonantietheorie werd verwacht dat vrouwen die persoonlijke offers hebben gedaan om aan de top te komen, van mening zijn dat junior vrouwen deze offers ook moeten doen, om zo hun eigen gedrag te rechtvaardigen (Festinger, 1962). Hier kan een vergelijking getrokken worden met onderzoek over het ontgroenen van nieuwkomers bij een studentenvereniging. In onderzoek van Owen, Burke en Vickersky (2008) is aangetoond dat hoe meer iemand een 'slachtoffer' was van ontgroening, hoe waarschijnlijk het was dat deze persoon later een voorstander was van de ontgroening en vond dat anderen dezelfde opofferingen zouden moeten doen om lid te worden van een studentenvereniging. Senior

vrouwen zullen dus naar waarschijnlijkheid junior vrouwen minder helpen in hun weg naar de top, omdat zij zelf eerst deze opofferingen moeten doen om deze hoge positie te bekleden. Vrouwen die deze persoonlijke offers hebben gedaan, kunnen andere vrouwen (en vooral junior vrouwen) zien als eenzelfde groep die opofferingen zouden moeten doen om aan de top te komen. Zoals ook in huidig onderzoek wordt aangetoond kan WFC, door persoonlijke offers zorgen voor het meer stereotyperen van andere vrouwen.

Het is echter opvallend dat het gevoel van deze persoonlijke offers doen, niet alleen gerelateerd is aan het stereotyperen van andere vrouwen, maar ook, in tegenstelling tot de verwachting aan minder masculiniteit van participanten. Een mogelijke verklaring van deze elkaar tegensprekende resultaten kan uitgelegd worden aan de hand van de traditionele attitude die vrouwen mogelijk kunnen hebben tegenover de rollen die mannen en vrouwen zouden moeten uitoefenen. Bij een traditionele sekse rol oriëntatie wordt verwacht dat vrouwen verantwoordelijk zijn voor de huishoudelijke en familie rol en mannen voor de werkrol (Lott, 1988). Deze traditionele sekse rol oriëntatie zou een *confounding* variabele kunnen zijn, omdat deze zowel invloed lijkt te hebben op persoonlijke offers als op het meer stereotyperen van andere vrouwen en op minder masculiniteit bij participanten. Vanuit de traditionele sekse rol oriëntatie zien vrouwen zichzelf eerder als verantwoordelijk voor de gezinsrol (Lott, 1988), waardoor zij het gevoel kunnen hebben dat zij persoonlijke offers moeten doen als werk ervoor zorgt dat ze niet aanwezig kunnen zijn bij hun familierol. Daarnaast zou het waarschijnlijk zijn dat als vrouwen op een traditionele manier kijken naar sekse verdeling en vrouwen als verantwoordelijk beschouwen voor de familierol, zichzelf en andere vrouwen hierdoor meer zien als behulpzaam en zorgzaam (eigenschappen die passend zijn bij de familierol) (Eagly, Wood & Diekman, 2000). Het zou dus mogelijk zijn dat zij zichzelf als minder masculien omschrijven en andere vrouwen tevens eerder zouden omschrijven aan de hand van typische vrouwelijke eigenschappen.

Een mogelijke andere verklaring waarom waargenomen persoonlijke offers, in tegenstelling tot de verwachting, niet gerelateerd is aan drie van de vier vormen van QB gedrag. Is dat de huidige steekproef niet geselecteerd is op vrouwen die een senior positie bekleden. QB gedrag werd in eerder onderzoek vooral gevonden bij vrouwen die een senior (leidinggevende) positie bekleden (Derks et al., 2011). In huidig onderzoek hebben vrouwen van verschillende leeftijden en functies deelgenomen, waardoor er niet met zekerheid gezegd kan worden of zij al bepaalde offers hebben gedaan om uiteindelijk een leidinggevende positie te bekleden. Het kan hierdoor mogelijk zijn dat zij deze offers nog niet hoeven te rechtvaardigen, door te vinden dat het voor alle vrouwen essentieel is om deze offers te doen

om de organisatie ladder te beklimmen. Waardoor ze geen afstand nemen van deze vrouwen, of aangeven dat ze deze vrouwen niet willen helpen om naar de top te komen.

Beperkingen en aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Naast de aangetoonde relaties in huidig onderzoek, zijn er ook verschillende beperkingen. Een eerste beperking is dat er geen onderscheid wordt gemaakt tussen vrouwen die zich hoog en laag identificeren met hun vrouwelijke identiteit. Er wordt in onderzoek van Derks en collega's (2011) namelijk aangetoond dat QB gedrag het gevolg kan zijn van seksdiscriminatie in een mannelijke organisatiecultuur als vrouwen zichzelf laag identificeerden met hun vrouwelijk identiteit. Vrouwen die zich hoog identificeerden met hun vrouwelijk identiteit, distantieerden zich namelijk niet van hun vrouwelijke identiteit, maar probeerden de status van de minderheidsgroep: 'vrouwen' te verbeteren (Derks, van Laar, Ellemers, 2009). Het zou aannemelijk zijn dat er in huidige steekproef zowel vrouwen waren die zich hoog als laag identificeerden met hun vrouwelijke identiteit. Zodat de vrouwen die zich hoog identificeerden met hun vrouwelijke identiteit (seksdiscriminatie is voor hen gerelateerd aan het verbeteren status van vrouwen) er eventueel voor hebben gezorgd dat het effect van de vrouwen die zich laag identificeerden met hun vrouwelijke identiteit (seksdiscriminatie is voor hen gerelateerd aan QB gedrag) minder zichtbaar was. Het niet meenemen van de invloed van genderidentificatie in huidig onderzoek, kan bijvoorbeeld een reden zijn dat de relatie tussen een masculiene organisatiecultuur en drie indicatoren van QB gedrag niet kon worden aangetoond. Vervolgonderzoek zou de invloed van hoge en lage genderidentificatie moeten meenemen.

Een tweede beperking is dat in dit onderzoek gekozen is voor een cross-sectioneel design. Hierdoor kunnen er geen conclusies getrokken worden over de causaliteit van de gevonden verbanden. Door middel van longitudinaal onderzoek kan er worden onderzocht of de studie variabelen elkaar beïnvloeden in de richting zoals verwacht werd in de hypothesen.

Een derde beperking is dat een groot aantal participanten de vragenlijst niet volledig heeft ingevuld, waardoor deze verwijderd moesten worden uit de dataset. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat de vragenlijst te lang werd bevonden. Hierdoor zouden participanten die wel de vragenlijst volledig ingevuld hebben, het einde van de vragenlijst eventueel met minder concentratie hebben ingevuld.

Verder vervolgonderzoek zou kunnen kijken naar de rol van de traditionele gender rol oriëntatie op de relatie tussen het WTC en de verschillende vormen van QB gedrag. Hierbij kan worden onderzocht of de traditionele gender rol oriëntatie een verklarende rol zou kunnen

spelen in het negatieve verband tussen persoonlijke offers en masculiniteit en het positieve verband tussen persoonlijke offers en vrouwelijke stereotypering.

Praktische implicaties en conclusie

In huidig onderzoek wordt onderzocht wat de rol is van het WTC en waargenomen persoonlijk offers op de relatie tussen een masculiene organisatiecultuur en QB gedrag. Dit onderzoek is het eerste onderzoek waarin de rol van het WTC op QB gedrag nader wordt bekeken. Ondanks dat niet alle verwachte relaties kunnen worden gevonden, wordt aangetoond dat hoe meer WTC er werd ervaren, hoe meer vrouwen het gevoel hadden dat ze offers moesten doen op persoonlijk gebied. Daarnaast wordt er aangetoond dat hoe meer vrouwen het gevoel hadden dat ze persoonlijke offers moesten doen, hoe meer zij andere vrouwen stereotyperen en, in tegenstelling tot de hypothese, zichzelf zagen als minder masculien.

Omdat er geen eenduidige relatie is gevonden tussen waargenomen persoonlijke offers en QB gedrag, maar wel met één van de vier vormen. Kunnen er met enige voorzichtigheid verbeteringen voor de praktijk aangeleverd worden. Er kan gedacht worden aan het verbeteren van het werk-privé balans van werknemers in organisaties, waarbij er een mogelijkheid is om aan de top van de organisatie te komen zonder het gevoel te hebben dat er hoge persoonlijke offers gedaan moeten worden. Hierdoor zullen de vrouwen die op deze manier aan de top zijn gekomen andere vrouwen waarschijnlijk minder stereotyperen.

Echter om QB gedrag uiteindelijk te verminderen zal er meer onderzoek gedaan worden naar andere factoren die gerelateerd zijn aan QB gedrag. Waarbij bevindingen van huidig onderzoek meegenomen kunnen worden. Dit onderzoek heeft namelijk aangetoond dat het WTC gerelateerd is aan het gevoel hebben van het doen van persoonlijke offers en dat dit in verband staat met QB gedrag in de vorm van vrouwelijke stereotypering.

Referenties

- Abels, R. (2014, 27 november). Bussemaker wars van vrouwenquotum. Trouw. Geraadpleegd op www.trouw.nl.
- Barreto, M. E., Ryan, M. K., & Schmitt, M. T. (2009). The glass ceiling in the 21st century: Understanding barriers to gender equality. American Psychological Association.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Bowerman, B. L., & O'Connell, R. T. (1990). Linear statistical models: An applied approach. Brooks/Cole.
- Burn, S. M. (1996). The social psychology of gender. McGraw-Hill.
- 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.
- Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (rev. ed.). New York: Academic Press.
- CBS (2015, 17 augustus). Meer werkende vrouwen. CBS. Geraadpleegd op <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/34/meer-werkende-vrouwen>.
- Derks, B., van Laar, C., & Ellemers, N. (2009). Working for the self or working for the group: how self-versus group affirmation affects collective behavior in low-status groups. *Journal of personality and social psychology*, 96(1), 183.
- Derks, B., Ellemers, N., van Laar, C., & De Groot, K. (2011). Do sexist organizational cultures create the Queen Bee?. *British Journal of Social Psychology*, 50(3), 519-535.
- Derks, B., Van Laar, C., Ellemers, N., & De Groot, K. (2011). Gender-bias primes elicit QB responses among senior policewomen. *Psychological Science*.
- Derks, B., Van Laar, C., & Ellemers, N. (2016). The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. *The Leadership Quarterly*.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 76(1), 60.

- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, 109(3), 573.
- Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. *The developmental social psychology of gender*, 12, 174.
- Ellemers, N., Heuvel, H., Gilder, D., Maass, A., & Bonvini, A. (2004). The underrepresentation of women in science: differential commitment or the queen bee syndrome?. *British Journal of Social Psychology*, 43(3), 315-338.
- Ellemers, N. (2014). Women at Work How Organizational Features Impact Career Development. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 1(1), 46-54.
- de Groot, G. (2010). Queen bee behavior: a women's fight. Under which conditions does it appear and how can it be reduced. *Masterthesis, MSc Human Resource Management*
- Faniko, K., Ellemers, N., & Derks, B. (2015). Creating the queen bee: How career experiences of female professionals undermine support for affirmative action policies. Manuscript in review.
- Faul, F., & Erdfelder, E. (1992). GPOWER: A priori, post-hoc, and compromise power analyses for MS-DOS [Computer program]. *Bonn, FRG: Bonn University, Department of Psychology*.
- Festinger, L. (1962). *A theory of cognitive dissonance (Vol. 2)*. Stanford university press.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, 77(1), 65. *social psychology*, 4(1), 27-57.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- 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."
- Ellemers, N., & Haslam, S. A. (2011). Social identity theory. *Handbook of theories of social psychology*, 2, 379-398.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.
- Heilman, M. E., Block, C. J., Martell, R. F., & Simon, M. C. (1989). Has anything changed? Current characterizations of men, women, and managers. *Journal of applied psychology*, 74(6), 935.

- Jackson, L. M., Esses, V. M., & Burris, C. T. (2001). Contemporary sexism and discrimination: The importance of respect for men and women. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(1), 48.
- Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American journal of Sociology*, 965-990.
- Kite, M. E., Deaux, K., & Haines, E. L. (2008). Gender stereotypes. *Psychology of women: A handbook of issues and theories*, 2, 205-236.
- Lazarus, R. S. (1995). Psychological stress in the workplace. *Occupational stress: A handbook*, 1, 3-14.
- Lero, D. S., & Johnson, K. L. (1994). 110 Canadian Statistics on Work & Family: Background Paper. Canadian Advisory Council on the Status of Women.
- Lott, B. (1988). Separate spheres revisited. *Contemporary Social Psychology*, 13, 55-62
- Lückerath-Rovers, M. (2015). De Nederlandse Female Board Index 2015.
- Lundberg, U., Mardberg, B. & Frankenhaeuser, M. (1994). The total workload of male and female white collar workers as related to age, occupational level, and number of children. *Scandinavian Journal of Psychology*, 35, 315-327
- Mennino, S. F., & Brayfield, A. (2002). Job-family trade-offs the multidimensional effects of gender. *Work and Occupations*, 29(2), 226-256.
- Myers, R. (1990). *Classical and modern regression with applications* (2nd ed.). Boston, MA: Duxbury.
- Owen, S., Burke, T., & Vichesky, D. (2008). Hazing in student organizations: Prevalence, attitudes, and solutions. *Oracle: The Research Journal of the Association of Fraternity Advisors*, 3(1), 40-58.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, 36, 717- 731.
- 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.
- Shellenbarger, S. (1991). More job seekers put family needs first. *Wall Street Journal*, 15(1).
- Staines, G., Tavis, C., & Jayaratne, T. E. (1974). The Queen Bee syndrome. *Psychology Today*, 7(8), 55

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.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *The psychology of intergroup relations* (pp. 7–24). Chicago : Nelson-Hall

Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work–family benefits are not enough: The influence of work–family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work–family conflict. *Journal of vocational behavior*, 54(3), 392-415.

Bijlage 1 – de wervingsmail

Beste mevrouw,

Hierbij willen wij u vragen deel te nemen aan ons onderzoek over de werkervaringen van vrouwen. We zijn voor dit onderzoek op zoek naar vrouwen die werken binnen organisaties (inclusief vrouwen met betaald en/of onbetaald verlof; ZZP-ers kunnen helaas niet deelnemen) Het onderzoek zal bestaan uit het invullen van een online vragenlijst van ongeveer 10 min. In deze vragenlijst worden vragen gesteld die betrekking hebben op uw werk.

Het doel van dit onderzoek is meer inzicht te krijgen in hoe vrouwen het combineren van werk en privé ervaren. Uw resultaten zullen strikt anoniem en uiterst vertrouwelijk behandeld worden.

Dit onderzoek maakt deel uit van onze Masteropleiding Sociale en Organisationspsychologie aan de Universiteit van Utrecht. Indien u dat op prijs stelt kunnen wij u op de hoogte stellen van de resultaten van deze studie. U dient dan aan het einde van de vragenlijst uw e-mailadres achter te laten. Dit adres zullen wij alleen gebruiken om u de resultaten van ons onderzoek toe te sturen, daarna zullen we dit adres verwijderen.

U kunt de vragenlijst invullen via onderstaande weblink:

-hyperlink-

Wanneer u niet op deze link kunt klikken kunt u deze kopiëren en plakken in uw browser.

U zou ons helpen door deze e-mail en de vragenlijst door te sturen naar uw vrouwelijke collega's, kennissen, vrienden of familie.

Mocht u nog vragen hebben dan kunt u mailen naar onderzoekuu2016@gmail.com

Alvast bedankt,

Met vriendelijke groet,

Bijlage 2 – De vragenlijst

Beste deelnemer,

Hartelijk dank voor uw interesse in dit onderzoek. In deze vragenlijst worden vragen gesteld die betrekking hebben op uw werk- en thuissituatie. 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)

→ Bij het selecteren van antwoordmogelijkheid (2) werd de participant doorgestuurd naar het einde van de vragenlijst.

Heeft u op dit moment een baan?

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

→ Bij het selecteren van antwoordmogelijkheid (2) werd de participant doorgestuurd naar het einde van de vragenlijst. Waarbij zij de volgende informatie kreeg 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*

GEDEELTE 1 - PRIMING

- *Gebaseerd op artikel: Derks, B., Van Laar, C., Ellemers, N., & De Groot, K. (2011). Gender-bias primes elicit QB responses among senior policewomen. Psychological science.*

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 **seksstereotypen** 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 **seksstereotypische 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?

GEDEELTE 2 – QB gedrag: Masculiniteit (en feminiteit)

-Verkorte versie van Bem Seks Role Inventory eerder gebruikt in artikel van: 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)

→ *Hiervan zijn 18 items van de 20 items geselecteerd op basis van factorlading van de constructen: persoonlijke masculiniteit, sociale masculiniteit en feminiteit.*

→ *Dit is een Engelse schaal die voor dit onderzoek terugvertaald is naar het Nederlands.*

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 bezig 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							

GEDEELTE 3 – Masculiene organisatiecultuur (en feminiene organisatiecultuur)

-Verkorte versie van Bem Seks Role Inventory eerder gebruikt in artikel van: 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)

→ *Hiervan zijn 18 items van de 20 items geselecteerd op basis van factorlading van de constructen: persoonlijke masculiniteit, sociale masculiniteit en feminiteit.*

→ *Dit is een Engelse schaal die voor dit onderzoek terugvertaald is naar het Nederlands.*

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 wilt 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			4	5	Heel belangrijk	
	1	2	3			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 persoonlijkheid hebben							
9. Bereid zijn om standpunten 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							

GEDEELTE 4 – QB gedrag: *Interpersonal distancing*

-Item eerder gemeten in artikel: Derks, B., Van Laar, C., Ellemers, N., & De Groot, K. (2011). *Gender-bias primes elicit QB responses among senior policewomen. Psychological science.*

→ Dit is een Engels item die voor dit onderzoek terugvertaald is naar het Nederlands

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

Ik ben anders dan veel van mijn vrouwelijke
collega's

GEDEELTE 5 – QB gedrag: Maatschappelijke maat

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

Marieke Janssen

Persoonlijke gegevens

Adres: Biltstraat 24
7328 KH Utrecht
Telefoon: 06-12345678
E-mail: mariekejanssen@live.nl
Geboren: 01-12-1988 te Amersfoort
Nationaliteit: Nederlands
Rijbewijs: Ja

Opleidingen

september 2011 - juli 2012: **Master Bedrijfskunde**
Erasmus Universiteit Rotterdam
2007 - 2011: **Bachelor Bedrijfskunde**
Universiteit Utrecht
sept. - dec. 2010: **Cambridge Proficiency English Certificate**
Kaplan International School of Language, Londen
2007: **VWO; tweetalig onderwijs**
profiel Economie&Maatschappij en Cultuur&Maatschappij
't Atrium, Amersfoort

Werk ervaring

maart 2014 - heden: **Recruiter**
The Sales Unit Amsterdam
Verantwoordelijk voor werving van +/- 100 sollicitanten per week;
beoordelen CV en motivatiebrieven, afnemen sollicitatiegesprekken.
september 2013 - januari 2014: **HR stagiaire**
Young Capital, Amsterdam
Taken variërend van werving van nieuwe personeelsleden,
verantwoordelijk voor schrijven van functieprofielen en verspreiden
vacature, selectie op basis van CV en motivatiebrief, afnemen
sollicitatiegesprekken.

CURRICULUM VITAE

Marieke Janssen

juli 2009 - augustus 2013: **Teamleider**
Albert Heijn, Utrecht
Taken variërend van het kassa's tellen, planning maken, problemen
oplossen tot bezoek ontvangen.

mei 2005 - juni 2009: **Kassière**
Albert Heijn, Amersfoort

Nevenactiviteiten

2012: **Gala Commissie**
Utrechtse Studenten Hockey Club
2008 - 2011: **Vrijwilligerswerk**
Rode kruis, Amersfoort
2005 - 2009: **Hockeytrainer**
Amersfoortse Mixed Hockey Club

Competenties & Vaardigheden

Loyaal
Toegewijd
Geduldig
Verantwoordelijk
Teamplayer
Computer: MS Office, Snelstart, SPSS
Taal: Nederlands Moedertaal
Engels Vloeiend
Duits Basis
Frans Basis

Heel onwaarschijnlijk			Heel waarschijnlijk			
1	2	3	4	5	6	7

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?

GEDEELTE 6 – QB gedrag- vrouwelijke stereotypering

- *Vragenlijst eerder gebruikt in artikel van: de Groot, G. (2010). Queen bee behavior: a women's fight. Under which conditions does it appear and how can it be reduced. Masterthesis, MSc Human Resource Management*

→ *Gebaseerd op artikel 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.*

→ *Dit is een Engelse vragenlijst die voor dit onderzoek terugvertaald is naar het Nederlands*

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

GEDEELTE 7 – genderrollen van partner en ouders

-Deze schaal is niet gebruikt voor huidig onderzoek, maar is wel meegenomen in de gehele vragenlijst die naar participanten is verstuurd.

- Eerder gebruikt in artikel van: Jutz, R., Scholz, E., Edlund, J., & Öun, I. (2012). ISSP 2012 - Family and Changing Gender Roles IV.

→ Dit is een Engelse vragenlijst die voor dit onderzoek terugvertaald is naar het Nederlands

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.

	Helemaal mee oneens				Helemaal mee eens		
	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 leidt als zijn of haar moeder werkt.							
3. Al met al leidt 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.							

Geef aan in hoeverre u denk dat **uw moeder/uw vader/uw partner** het eens is met de volgende stellingen.

	Helemaal mee oneens				Helemaal mee eens		
	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.							

GEDEELTE 8 – WTC

-Deze Nederlandse versie van de vragenlijst is eerder gebruikt in artikel van: 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.

→ komt oorspronkelijk uit artikel: 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.

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 oneens			Helemaal mee eens			
	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							

GEDEELTE 9 – waargenomen persoonlijke offers

-Vragenlijst gemaakt door Lianne Aartzen MSc

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

GEDEELTE 10 – Demografische gegevens

1. Wat is uw geslacht?

- Man (1)
- Vrouw (2)

2. Wat is uw leeftijd?

3. Wat is uw hoogst afgeronde opleiding?

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

4. 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) _____

5. Wat voor dienstverband werkt u?

- Deeltijd (1)
- Voltijd (2)

6. Hoeveel uren werkt u volgens uw contract per week?

7. Hoeveel uren werkt u per week?

8. Wat is uw beroep/functie?

9. Heeft u kinderen?

- Ja (1)
- Nee (2)

→ als participant antwoord (1) heeft geselecteerd krijgt zij vraag 10 te zien, als antwoord (2) is geselecteerd zal de participant automatisch worden doorverwezen naar vraag 14.

10. Hoeveel kinderen heeft u?

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

→ als de participant bij vraag 9 antwoord (1) heeft geselecteerd en bij vraag 10 antwoord (2), (3), (4), (5) of (6) heeft geselecteerd krijgt de participant de vraag 11 te zien.

11. Wat is de leeftijd van uw kinderen?

Wat is de leeftijd van uw jongste kind?

Wat is de leeftijd van uw oudste kind?

→ Als de participant op vraag 9 antwoord (1) heeft geselecteerd en bij vraag 10 antwoord (1) heeft geselecteerd krijgt de participant vraag 12 te zien.

12. Wat is de leeftijd van uw kind?

→ Als de participant bij vraag 9 antwoord (1) heeft geselecteerd krijgt zij vraag 13 te zien.

13. Heeft u nog een kind/kinderen thuis wonen?

- Ja (1)
- Nee (2)

14. Heeft u een partner?

- Ja (1)
- Nee (2)

→ *als de participant bij vraag 14 antwoord (1) heeft geselecteerd krijgt de participant de vraag 15 te zien. Als participant bij vraag 14 (2) wordt zij automatisch doorverwezen naar vraag 16.*

15. Woont u samen met deze partner?

- Ja (1)
- Nee (2)
- Anders, namelijk (3) _____

16. 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

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

→ *Participanten werden automatisch doorgelinkt naar een aparte pagina (zodat e-mailadressen en antwoorden niet met elkaar verbonden konden worden) en kregen de volgende vraag te zien:*

Vul hieronder uw e-mailadres in als u wenst op de hoogte te blijven van de resultaten van dit onderzoek. Uw e-mailadres zal vertrouwelijk en anoniem worden behandeld en zal niet worden gekoppeld aan uw antwoorden.