

Queen bee gedrag onder vrouwelijke studenten

Het effect van lage gender identificatie en onderrepresentatie op queen bee gedrag



Universiteit Utrecht

Naam: Siri Geluk
Studentnummer: 5806399
Telefoonnummer: 0657768851
Begeleider: Ilona Domen
Tweede beoordelaar: Tom Damen
Medeonderzoeker: Kiki Geelen
Datum: 18-07-2017
Aantal woorden: 8408

Samenvatting

Vanwege een toename van hoogopgeleide vrouwen in Nederland is het van belang om te weten waarom er relatief gezien minder vrouwen in hoge functies terecht komen dan mannen. Het huidige onderzoek richtte zich op queen bee gedrag. Dit gedrag komt voor bij succesvolle vrouwen binnen door mannen gedomineerde organisaties. Deze vrouwen omschrijven zichzelf meer masculien, helpen minder snel andere vrouwen en distantiëren zich van andere vrouwen. Om te kijken wanneer queen bee gedrag ontstaat, is er in dit onderzoek gekeken naar studentes. Er werd verwacht dat queen bee gedrag meer voorkomt bij laag geïdentificeerde vrouwelijke studenten in geval van onderrepresentatie dan bij hoog geïdentificeerde vrouwelijke studenten of in geval van geen onderrepresentatie. Het experimentele onderzoek is afgenomen bij 40 vrouwelijke studenten. De hypothese is verworpen, wat betekent dat queen bee gedrag nog niet voorkomt onder vrouwelijke studenten. Meer onderzoek is nodig om te kijken wanneer het precies ontstaat.

Trefwoorden: queen bee gedrag, onderrepresentatie, sociale identiteitsbedreiging, gender identificatie.

Abstract

Due to the increase of highly educated women in the Netherlands, it is essential to know why there are relatively less women in top positions than men. The current research focused on queen bee behaviour. This behaviour occurs in successful women in men-dominated organizations. These women describe themselves as more masculine, will help other women less and distance themselves more from other women. To find out when queen bee behaviour arises, the target group of this research were students. It was expected that queen bee behaviour occurs more in low identified female students in case of underrepresentation than in highly identified female students or in case of no underrepresentation. The experimental research was conducted among 40 female students. The hypothesis is rejected, which means that queen bee behaviour does not yet exist among female students. More research is required to find out when it exactly arises.

Introductie

“Te weinig vrouwen in de Tweede Kamer” (2016): zo heet het artikel waarin een veelvoorkomend probleem wordt omschreven, namelijk onderrepresentatie van vrouwen. In de afgelopen honderd jaar is het aantal vrouwen in de Tweede Kamer erg gestegen, maar nog steeds is slechts een derde van de 150 Kamerleden een vrouw. In “Te weinig vrouwen in de Tweede Kamer” (2016) wordt dit omschreven door Devika Partiman, bedenker van het initiatief Stem op een Vrouw:

Het gaat inderdaad best wel goed. Maar eigenlijk had het aantal al een paar keer verdubbeld moeten zijn. We hebben nu 100 jaar vrouwen in het parlement, maar nog nooit evenveel vrouwen als mannen gehad. Het is gewoon echt tijd dat het *fifty fifty* wordt.

Dit probleem komt echter niet alleen voor in de politiek. Tussen 2003 en 2016 is er een stijging van 62% te zien in het aantal hoogopgeleide vrouwen in Nederland (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2017), maar desondanks staan mannen nog altijd vaker aan de top. Inmiddels wordt 21,5% van de topfuncties binnen bedrijven vervuld door vrouwen, wat aangeeft dat de overduidelijke meerderheid (78,5%) van de topfuncties vervuld wordt door mannen (SCP & CBS, 2014). Hoe dit komt, is al regelmatig onderzocht. Er is bijvoorbeeld vaak gekeken naar de kwaliteiten en ambities van vrouwen, maar is er minder aandacht voor de volgende aspecten: de omstandigheden en situaties waarin onderrepresentatie voorkomt; de rol die mannen hebben in het in stand houden ervan en hoe vrouwen het zelf ook in stand houden. De focus van dit onderzoek zal liggen op het laatstgenoemde: de rol van de vrouw zelf.

Mensen zijn van nature sociaal ingesteld. Ze zijn altijd op zoek naar verbondenheid met anderen. Mensen gebruiken bijvoorbeeld contact met anderen in organisaties voor het krijgen van sociale steun en voor het volbrengen van hun werk (Mehra, Kilduff, & Brass, 1998). Uit onderzoek blijkt dat zichtbare kenmerken, zoals geslacht, etniciteit, leeftijd en ras, belangrijk zijn voor het creëren van deze netwerken (Hughes, 1946). Een van de manieren waarop mensen dit doen, is door het vormen van groepen. Volgens de sociale identiteitstheorie (Tajfel & Turner, 1986) vormen mensen een sociale identiteit door zichzelf en anderen te categoriseren. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen de *ingroup* en de *outgroup*. De *ingroup* bestaat uit mensen die op basis van kenmerken, bijvoorbeeld geslacht, gelijk aan hen zijn, en de *outgroup* bestaat uit de mensen die anders zijn dan hen op basis van kenmerken. Voor een man zijn andere mannen bijvoorbeeld de *ingroup*, en vrouwen de *outgroup*. Daarnaast is er ook nog een verschil tussen in hoeverre mensen zich met hun

ingroup identificeren. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen hoog geïdentificeerden en laag geïdentificeerden. Hoog geïdentificeerden zullen zichzelf eerder omschrijven als een groepslid dan als een individu, en ze zullen zich meer inzetten voor de ingroup dan laag geïdentificeerden (Spears, Doosje, & Ellemers, 1999). In het huidige onderzoek wordt er gekeken naar gender identificatie van vrouwen. Hoog gender geïdentificeerden zijn vrouwen die het zijn van een vrouw een belangrijk onderdeel van hun identiteit (op werk) vinden. Laag gender geïdentificeerden zijn vrouwen die zich (op werk) niet verwant voelen met het lidmaatschap van de groep 'vrouw' (Derks, Van Laar, Ellemers, & de Groot, 2011).

Volgens Tajfel en Turner (1986) vormt de sociale identiteit een belangrijk onderdeel van iemands zelfbeeld. Mensen hebben de behoefte om een positief concept van zichzelf te vormen en te behouden, en daarom is het belangrijk dat hun groep in positief licht wordt gezien. Wanneer er sprake is van sociale vergelijking, worden de ingroup en outgroup met elkaar vergeleken. Deze vergelijking leidt vaak tot ingroup bias: mensen zien dan de ingroup positiever dan de outgroup. Deze bias is een mogelijke reden waarom mannen vaak liever met andere mannen werken dan met vrouwen. Volgens dit principe zouden vrouwen aan de top de voorkeur geven aan het helpen van andere vrouwen ten opzichte van mannen om hogerop te komen, maar dit is niet altijd het geval. Door de ingroup te prefereren wordt de positieve sociale identiteit en het positieve zelfbeeld in stand gehouden. Hierbij wordt de ingroup in positief licht en de outgroup in minder positief licht gezien. Wanneer men echter behoort tot een groep die minder gewaardeerd wordt, zoals bij een sociale identiteitsdreiging, zullen ze actie ondernemen om toch een positief zelfbeeld te behouden, door bijvoorbeeld de groep te verlaten (actie door laag geïdentificeerden) of door met de groep een andere positie in te nemen en de groep hiermee te helpen (actie door hoog geïdentificeerden).

Er zijn verschillende manieren waarop de sociale identiteit van iemand bedreigd kan worden. Allereerst is er stereotype dreiging. Dit komt voor wanneer individuen van een bepaalde groep negatief gestereotypeerd worden, waardoor zij uiteindelijk slecht gaan presteren (Burgess, Joseph, Van Ryn, & Carnes, 2012). Het is een veel onderzocht fenomeen; zo is al vaak bewezen dat vrouwen slechter presteren bij wiskunde taken wanneer zij geconfronteerd worden met een stereotype dreiging ("vrouwen zijn slechter in wiskunde dan mannen"), ondanks dat ze het negatieve stereotype juist niet willen bevestigen. Daarnaast kan de dreiging leiden tot stress, angst, vermindering van mentale capaciteit en motivatie (Burgess et al., 2012). Al deze factoren leiden tot een algeheel verminderde prestatie. Daarnaast blijkt dat vrouwen minder ambitie hebben voor leiderschapsposities wanneer ze geconfronteerd worden met een stereotype dreiging (Davies, Spencer, & Steele, 2005).

Naast de stereotype dreiging is er de *distinctiveness* dreiging. Hierbij wordt het onderscheidende vermogen van de groep ondermijnd of verhinderd (Branscombe, Ellemers, Spears, & Doosje, 1999). De distinctiveness theorie (McGuire, 1984) stelt dat mensen groepen maken op basis van overeenkomsten met anderen, wanneer deze overeenkomsten enigszins zeldzaam zijn in de context. Dit komt dus bijvoorbeeld voor wanneer er weinig vrouwen zijn in een organisatie vol mannen. Deze vrouwen zullen dan sneller naar elkaar toetrekken, dan wanneer de verhouding man-vrouw ongeveer 50-50 is. De *optimal distinctiveness* theorie (Brewer, 1991) gaat hier verder. Volgens Brewer (1991) komt sociale identiteit voort uit de spanning tussen het behoren tot een groep (assimilatie) en het zijn van een uniek individu (differentiatie). Deze twee verlangen lijken met elkaar in strijd te zijn, maar volgens hem werken ze juist samen als twee afzonderlijke continuïms. De optimal distinctiveness is behaald wanneer de hoeveelheid assimilatie en differentiatie precies gelijk is. Het behalen hiervan leidt tot het hebben van een positiever zelfbeeld (Brewer, 1991).

Een laatste sociale identiteitsdreiging, en tevens de dreiging die in het onderwerp van dit onderzoek centraal staat, is de onderrepresentatie dreiging. Hierbij wordt de sociale identiteit bedreigd doordat de ingroup ondergerepresenteerd is. Een voorbeeld hiervan is het eerder genoemde aantal vrouwen in de Tweede Kamer (dus meer mannen dan vrouwen), en de vrouwen in topfuncties binnen bedrijven. Wanneer een groep ondergerepresenteerd is, is er sprake van een gebrek aan *critical mass*, namelijk een tekort aan gelijken. Dit heeft als gevolg dat leden van deze groep minder tevreden zijn met hun werk en dat hun prestaties verminderen (Emerson & Murphy, 2014).

Wat verder meespeelt in het niet hogerop komen van vrouwen is het bestaan van stereotypes. Vrouwen worden vaker geassocieerd met familie, en mannen met werk (Rudman & Kilianski, 2000). Verder blijkt uit onderzoek dat het stereotype dat mannen over het algemeen competent zijn dan vrouwen nog vaak voorkomt onder zowel mannen als vrouwen (Sczesny, Spreemann, & Stahlberg, 2006). Ook is vaak bevestigd in de wetenschap dat er wordt aangenomen dat mannen competent zijn dan vrouwen in hoge functies, zelfs wanneer ze precies dezelfde kwaliteiten bezitten (Eagly & Karau, 2002; Rudman & Kilianski, 2000; Sczesny et al., 2006).

Stereotypes kunnen zowel expliciet als impliciet voorkomen. Impliciete attitudes worden automatisch gevormd. Expliciete attitudes worden daarentegen bewust gevormd. Beide vormen zijn merkbaar, maar mensen zijn zich niet altijd bewust van hun impliciete attitudes. Uit onderzoek blijkt dat expliciete attitudes over vrouwelijke autoriteiten verschillen voor mannen en vrouwen (Rudman & Kilianski, 2000). Vrouwen hebben minder

vooroordelen tegenover vrouwelijke autoriteiten dan mannen wanneer expliciete attitudes gemeten worden. Echter blijkt uit hetzelfde onderzoek dat er een verschil is met de impliciete attitudes. Na het meten van dezelfde attitudes bleek dat zowel mannen als vrouwen (onbewust) negatieve reacties hebben op een vrouwelijke autoriteit. Dit verschil tussen impliciete en expliciete metingen geeft aan dat zelfs vrouwen die bewuste egalitaire attitudes hebben, mogelijk onbewuste negatieve gevoelens bezitten tegenover vrouwelijke autoriteiten. Deze stereotypes kunnen leiden tot het hebben van een voorkeur voor een mannelijke autoriteit, en kunnen dus gender gelijkheid in topfuncties in de weg staan.

Om te kijken naar onbewuste genderstereotypes, wordt vaak de Impliciete Associatie Test (IAT; Greenwald, McGhee, & Schwartz, 1998) gebruikt. Het is meerdere keren bevestigd dat de IAT een goede meting van onbewuste attitudes en gedachtes is, ook voor genderstereotypes (Rudman & Kilianski, 2000). In het huidige onderzoek zal de *evaluative priming task* van Fazio, Jackson, Dunton en Williams (1995), vergelijkbaar aan de IAT, worden gebruikt. Het idee achter deze taak is dat concepten of attitudes die geassocieerd zijn met een prime (een woord of foto) automatisch geactiveerd worden in het geheugen bij het zien van de prime. De evaluative priming task meet via dat achterliggende principe of iemand bepaalde onbewuste stereotypes bezit.

Het voordeel van de evaluative priming task ten opzichte van een zelfrapportage over expliciete attitudes, is dat mensen niet beïnvloed kunnen worden door de bereidheid om te antwoorden. Daarnaast zijn mensen zich niet altijd bewust van hun attitudes. Ook kunnen ze niet sociaal wenselijk antwoorden, omdat de taak automatische en onbewuste reacties meet (Rudman & Kilianski, 2000). Tussen 1998 en 2000 hebben meer dan een half miljoen mensen een dergelijke priming taak afgenomen, die keek naar de relatie tussen geslacht en carrière. Het merendeel associeerde mannen met carrière en vrouwen met familie (Nosek, Banaji, & Greenwald, 2002). Dit geeft aan dat er hedendaags nog steeds sterke impliciete associaties bestaan tussen geslacht en carrière en dat er dus onbewust geslacht-gestereotypeerd wordt door zowel vrouwen als mannen.

Uit vele onderzoeken bleek dat mannen eerder verkozen worden als experts en leiders boven vrouwen (bijvoorbeeld Eagly & Karau, 1991; Wright, 1976). Volgens Rudman en Kilianski (2000) heeft dit enkele oorzaken. De gender rol hypothese wordt gezien als een mogelijke oorzaak voor de onderrepresentatie van vrouwen op de werkvloer. De hypothese gaat over de rolverdeling tussen mannen en vrouwen, waarbij gebruik wordt gemaakt van een traditioneel perspectief. Hierbij worden mannen geassocieerd met een carrière en vrouwen met huishoudelijke taken. Als mensen zich vasthouden aan dit traditionele perspectief, zullen

ze mogelijk vinden dat vrouwelijke autoriteiten de traditionele gender rolverdeling schenden. Daarnaast stelt de gender autoriteit hypothese dat rolverdelingen op het werk afhangen van de verschillende status verwachtingen voor mannen en vrouwen. Mannen worden hoger in status ingeschat dan vrouwen. Tot slot beschrijven Rudman en Kilianski (2000) de gender stereotype hypothese, die stelt dat verschillende verwachte karaktertrekken voor mannen en vrouwen kunnen zorgen voor negatieve attitudes over een vrouwelijke leider. Mannelijke (masculiene) karaktertrekken worden eerder geassocieerd met autoriteit dan vrouwelijke (feminiene) karaktertrekken.

Een laatste mogelijke verklaring is het *queen bee* fenomeen. Bij het queen bee fenomeen proberen succesvolle vrouwen in een masculiene omgeving hun status quo te behouden (Staines, Tavis, & Jayaratne, 1974). Zo helpen deze vrouwen bijvoorbeeld ondergeschikte vrouwen niet om hogerop komen (Derks et al., 2011); ze vinden dat ze het zelf moeten doen, net als zij het gedaan hebben. Dit kan dus een andere reden zijn waarom er zo weinig vrouwen aan de top staan (Kaiser & Spalding, 2015), namelijk omdat deze vrouwen andere vrouwen niet helpen om ook hogerop te komen. Daarnaast hebben deze vrouwen vaak gender stereotypes over andere vrouwen (Derks et al., 2011), bijvoorbeeld dat ze denken dat andere vrouwen minder competent zijn dan mannen voor leidinggevende functies. Volgens de sociale identiteitstheorie hebben deze succesvolle vrouwen zich van hun eigen groep ('vrouwen') gedistantieerd, zodat hun vrouwelijkheid niet benadrukt zou worden en ze hierdoor hoger op konden komen (Ellemers, 1993). Uit onderzoek naar zelfomschrijvingen blijkt dat vrouwelijke professoren zichzelf als meer masculien omschrijven dan hun mannelijke collega's, waarschijnlijk omdat ze zichzelf niet als een stereotype vrouw zien, maar eerder de nadruk leggen op de mannelijke eigenschappen die ze bezitten, om zich juist af te zetten tegen het stereotype vrouw (Derks et al., 2011; Ellemers, 1993).

Een zeer belangrijke oorzaak voor het verschil tussen vrouwen die wel of niet queen bee gedrag vertonen ligt in hoeverre ze zichzelf identificeren met het zijn van een vrouw (op werk). Voornamelijk laag gender geïdentificeerden zullen queen bee gedrag vertonen. Ze distantiëren zich van andere vrouwen (Derks et al., 2011). Een andere factor die meespeelt in het bepalen van queen bee gedrag is of de identiteit van vrouwen in een organisatie wordt bedreigd, bijvoorbeeld wanneer vrouwen ondergerepresenteerd zijn. Zij kunnen op twee manieren met deze identiteitsdreiging omgaan: door op te komen voor hun ingroup en te proberen het groepsbeeld te verbeteren (collectieve actie door hoog geïdentificeerden) of door zich te distantiëren van de ingroup en hun eigen carrière te verbeteren (individuele actie door laag geïdentificeerden; Ellemers, Spears, & Doosje, 1997; Derks et al., 2011). Welke van de

twee acties de vrouwen nemen, hangt af van hoeveel ze zich identificeren met het zijn van een vrouw. Als ze hoog geïdentificeerd zijn, kiezen ze mogelijk eerder voor de eerste optie, en wanneer ze laag geïdentificeerd zijn kiezen ze mogelijk eerder voor de tweede optie.

Queen bee gedrag wordt normaal gesproken gemeten aan de hand van verschillende indicatoren (Derks et al., 2011). Allereerst zal de gender identificatie worden gemeten om te bepalen of de vrouwen hoog of laag geïdentificeerden zijn. Alleen laag geïdentificeerden zullen queen bee gedrag vertonen. Er zal bij de helft van de deelnemers een manipulatie plaatsvinden om een onderrepresentatie dreiging te creëren, aangezien deze dreiging een voorwaarde is voor queen bee gedrag. De andere helft van de deelnemers zal fungeren als controlegroep. Daarnaast zullen stereotypes over vrouwen gemeten worden, omdat vrouwen die queen bee gedrag vertonen vaak (onbewuste) stereotypes over vrouwen bezitten. Verder gaat hulpgedrag aan vrouwelijke ondergeschikten gemeten worden door middel van een hulptaak, aangezien ze minder snel hulp aan andere vrouwen geven. Ook wordt er gekeken naar eventuele masculiene en feminiene zelfomschrijvingen. Als laatste wordt er gekeken naar de distantiëring van andere vrouwen.

In dit onderzoek zal er dus gekeken worden naar de relatie tussen een onderrepresentatie dreiging, en het vertonen van queen bee gedrag. Het onderzoek zal onder studenten worden toegepast. De reden waarom dit interessant is, is dat nog niet eerder queen bee resultaten naar voren zijn gekomen onder studenten. Het is nuttig om te controleren of dit gedrag al bestaat rond deze leeftijd (18-25 jaar), want dan zou er meer duidelijkheid kunnen komen over wanneer een dergelijk fenomeen ontstaat. Indien er uit dit onderzoek blijkt dat queen bee gedrag wel onder studenten bestaat, kan er in de toekomst beter gekeken worden naar hoe dit precies tot stand komt.

Dat brengt de vraagstelling: Wat is de relatie tussen ervaren onderrepresentatie van vrouwelijke studenten en het vertonen van queen bee gedrag, en wat is de rol van gender identificatie hierbij? Er wordt verwacht dat queen bee gedrag meer voorkomt bij laag geïdentificeerde vrouwelijke studenten in geval van onderrepresentatie dan bij hoog geïdentificeerde vrouwelijke studenten of in geval van geen onderrepresentatie (Tabel 1).

Tabel 1

Schema verwachting van queen bee gedrag.

	Lage identificatie
Onderrepresentatie	Queen Bee gedrag

Methode

Deelnemers

Deelnemers waren 40 studenten van de Universiteit Utrecht en de Hogeschool Utrecht. De gemiddelde leeftijd was 23.08 jaar ($SD = 2.06$). Alle deelnemers waren vrouw, aangezien dit de inclusiecriteria was. 65% was student aan de Universiteit Utrecht, 32,5% was student aan de Hogeschool Utrecht en 2,5% was student aan de Vrije Universiteit Amsterdam.

Het onderzoek is uitgevoerd in het laboratorium in het Langeveldgebouw op de Uithof. Deelnemers zijn verworven via persoonlijke netwerken van de onderzoekers, SONA-systeem (onderzoek deelname website van de faculteit Sociale en Gedragwetenschappen), de website www.proefbunny.nl, opgehangen posters en uitgedeelde flyers in het Langeveld gebouw op de Uithof. De studenten konden er één proefpersonenuur voor krijgen.

Design

In dit onderzoek is er gebruik gemaakt van een 2 x 1 x 2 design. Deze bestond uit onderrepresentatie: ja/nee; identificatie, gestandaardiseerd, continue; en target: man/vrouw.

Procedure

Deelnemers werden naar een individuele kamer begeleid, waar ze voor een computer gingen zitten. De onderzoeker informeerde hen dat het onderzoek zou gaan over groepswerk en leiderschap en dat ze later zouden samenwerken met andere deelnemers. In werkelijkheid waren er geen andere groepsgenoten, maar de deelnemers waren hier niet van op de hoogte. Er werd een *informed consent* gegeven. Hierin stond een uitleg over het onderzoek, en dat de data anoniem zal worden geanalyseerd, er vertrouwelijk om wordt gegaan met de gegevens en dat ze vrijwillig mee doen. Bij ondertekening hiervan konden ze deelnemen aan het onderzoek. De deelnemers kregen een vragenlijst met demografische gegevens, zoals leeftijd, studierichting en werkervaring en daarna werd er een foto van de deelnemers genomen op de gang. De deelnemers werden verteld dat de onderzoeker deze informatie zou gebruiken om een profiel te maken, die de twee groepsgenoten zouden zien. Daarna werd aan de deelnemers gevraagd om een vragenlijst over identificatie met vrouw zijn en met student zijn in te vullen. Vervolgens kreeg de deelnemer twee profielen (foto, naam, studierichting, idee over leiderschap) van de groepsgenoten te zien: een man en een vrouw, genaamd Luuk en Maud. Om te bepalen wie er manager van het team zou worden, kregen de deelnemers een leiderschapsstijl vragenlijst en een creatieve taak, waarbij ze zoveel mogelijk toepassingen van een tinnen blikje moesten opschrijven. Hiervoor kregen ze drie minuten de tijd. De onderzoeker vertelde de deelnemers dat er even op de uitslag gewacht moest worden. Daarna

kwam de onderzoeker na enkele minuten terug (waarin ze zogenaamd de test scores aan het bekijken was) en vertelde de onderzoeker dat de deelnemers de hoogste score hadden behaald in de test en dat ze de rol als manager van het team zouden krijgen. Hierna volgde een manipulatie met twee condities. Deelnemers werden random toegewezen aan één van de condities. De eerste conditie was een onderrepresentatie conditie en de tweede een gelijke representatie conditie.

1. Deelnemers kregen een T-shirt met daarop “Manager” geschreven. Dit T-shirt was veel te groot (maat XL); Ze moesten denken dat dit een T-shirt was voor mannen, omdat mannen normaal alleen manager worden. Ze moesten dit T-shirt de rest van het onderzoek aan hebben. Er werd een foto van hen op de gang gemaakt, zodat ze zich bewust zouden worden van hoe een groot T-shirt ze droegen. Vervolgens moesten de deelnemers een managerrooster ondertekenen, waarop alle namen van de vorige managers stonden. Op deze lijst was 90% mannen namen om aan te tonen dat mannen normaal gesproken beter presteerden dan vrouwen en vaker de rol als manager kregen.
2. Deelnemers kregen een passend T-shirt (hun eigen maat; alle maten waren aanwezig), met daarop “Manager” geschreven. Er werd een foto van hen op de gang genomen. Ook moesten ze het managerrooster ondertekenen, waarop alle namen van de vorige managers stonden. 50% van de namen was man en 50% vrouw, om aan te geven dat iedereen gelijke kansen had en dat mannen en vrouwen even vaak manager werden.

Nadat dit proces (manipulatie of controle) voltooid was, werd de deelnemers verteld dat ze, om te bepalen wie assistent manager (hun assistent) zou worden, de groepsgenoten moesten helpen. Na de hulptaak, werd de evaluatieve priming task gedaan, een aantal vragen over queen bee gedrag en een masculiene en feminiene eigenschappenvragenlijst afgenomen. Vervolgens werden er vragen gesteld over welke van hun groepsgenoten ze competent en aardiger vonden, en of ze voorkeur voor samenwerking hadden voor een van de twee groepsgenoten. Tot slot waren er enkele vragen over of ze actie zouden ondernemen tegen ongelijkheid op de werkvloer, en in hoeverre ze dit eerlijk vonden. Na afloop kregen ze een debriefing, waarin het doel van het onderzoek werd uitgelegd, en werden ze bedankt voor hun deelname.

Metingen

Gender identificatie. Om te kijken in hoeverre de deelnemers zich identificeren met het zijn van een vrouw, werd er een gender identificatie vragenlijst afgenomen. Deze vragenlijst had vijf items. “Dat ik een vrouw ben, is belangrijk voor mij”, “Ik zie mezelf als iemand die behoort tot de groep vrouwen”, “Ik identificeer mijzelf met andere vrouwen”, “Ik voel me betrokken bij andere vrouwen”, en “Ik voel me nauw verbonden met andere

vrouwen". Bij elk van de stellingen werd er gebruik gemaakt van een zeven punts Likertschaal van 1 = Helemaal mee oneens tot 7 = Helemaal mee eens. Voor de analyse is er van de items een gemiddelde score gemaakt ($\alpha = 0.90$).

Student identificatie. Dezelfde items met betrekking tot studenten zijn afgenomen ter maskering van het echte onderwerp van het onderzoek.

Manipulatie check. Om te controleren of de manipulatie gewerkt had, zijn er enkele vragen gevraagd. "Als je moet schatten, hoeveel procent van de namen op het manager rooster waar je je naam op moest zetten waren mannelijk?" en "Als je moet schatten, hoeveel procent van de namen op het manager rooster waar je je naam op moest zetten waren vrouwelijk?". Hierbij moesten ze als antwoord een percentage kiezen. Vervolgens kregen ze na beide vragen de volgende vraag: "Hoe zeker ben je van je antwoord?" Waarbij ze konden kiezen uit vier antwoord categorieën: "Heel onzeker", "Onzeker", "Zeker" en "Heel zeker".

Impliciete attitudes met betrekking tot gender. E-Prime 2.0 software (Psychology Software Tools, Pittsburgh, PA) is gebruikt om de evaluative priming task af te nemen. De categorieën man-vrouw en werk-familie zijn hierbij gebruikt. De werk-gerelateerde woorden die gebruikt zijn in de E-Prime: directie, management, professional, bedrijf, salaris, kantoor, werk en carrière. De familie-gerelateerde woorden die gebruikt zijn in de E-Prime: thuis, ouders, kinderen, gezin, baby, huwelijk, opvoeden en familie. Er zijn foto's van mannen en vrouwen gebruikt van de Radboud database (Langner et al., 2010). De taak bestond uit twee fases en fase 2 bestond uit in totaal 96 trials. In fase 1 moesten de deelnemers met een linker- of rechterknop aangeven in welke categorie (man/vrouw) de foto's in horen. Vervolgens moesten ze hetzelfde doen voor woorden uit twee woordcategorieën (familie/carrière). In fase 2 kregen ze een combinatie van de foto's en woordcategorieën te zien, waarbij er twee series werden afgenomen: de congruente (vrouw-familie en man-carrière) en de incongruente (vrouw-carrière en man-familie) conditie. E-Prime registreerde hierbij de reactietijd en de nauwkeurigheid van de reacties. De reactietijden van de twee condities werden vervolgens berekend en van elkaar af getrokken. Als de score positief was, dan betekende dit dat men sneller reageert in de congruente dan in de incongruente conditie, omdat de reactie beïnvloed wordt door automatische associaties, zoals bijvoorbeeld mannen en carrière. Dit betekent dan dus dat ze impliciete attitudes hebben over genderstereotypes.

Hulpgedrag. Om het hulpgedrag te meten, moesten de deelnemers kiezen of en hoe ze de andere twee deelnemers zouden helpen om goed te presteren op de taak die zou beslissen wie assistent manager werd. Eerst kregen ze drie cijferreeksen te zien en drie woordopgaven voor een van de groepsgenoten. Vervolgens kregen ze drie andere, maar gelijk in

moeilijkheidsgraad, cijferreeksen en drie woordopgaven te zien van de andere groepsgenoot. De volgorde van Maud en Luuk is gerandomiseerd, zodat ongeveer de helft van de deelnemers eerst Maud moest helpen en daarna Luuk, en de andere helft eerst Luuk en daarna Maud. Bij alle opgaven moesten ze telkens de vraag beantwoorden: Hoe zou jij de kandidaat helpen met deze opgaven? Antwoordcategorieën waren: “Ik help niet, ik laat het haar zelf doen”, “Ik geef een aanwijzing om haar te leren hoe zij het moet doen. Dan kan zij het later zelf.” en “Ik zeg het antwoord voor aan haar”. Een voorbeeld van een cijferreeks is: “Maud moet de volgende cijferreeks oplossen: $81 \ 27 \ 9 \ 3 \ ?$. Het juiste antwoord is 1. Het getal wordt telkens door 3 gedeeld.” Bij een van de drie cijferreeksen per persoon werd een plaatje getoond van de berekening van de oplossing van de cijferreeks. Een voorbeeld van een woordopgave is: “Maud moet de volgende woordopgave oplossen. Er worden telkens 3 woorden gegeven en er wordt gezocht naar het woord dat deze 3 met elkaar linkt. druk / val / pijp. Het juiste antwoord is water.” Voor de analyse is er van de items een gemiddelde score voor Maud en voor Luuk gemaakt.

Masculiene en feminiene eigenschappen. Er zijn masculiene en feminiene zelfomschrijvingen gevraagd met een vragenlijst gebaseerd op de *Bem Sex-Role Inventory* (BSRI; Bem, 1981). Er werd gesteld: “Ik ben een goede manager”, waarbij de deelnemers moesten invullen op een zeven punts Likertschaal van 1 = Helemaal mee oneens tot 7 = Helemaal mee eens. De andere vraag stelde: “Ik ben als manager ...”, waarbij de deelnemers vier masculiene begrippen (onafhankelijk, dominant, competitief en moedig) en vier feminiene begrippen (begripvol, zorgzaam, bescheiden en zachtaardig) moesten invullen op een zeven punts Likertschaal van 1 = Helemaal mee oneens tot 7 = Helemaal mee eens. Daarnaast moesten ze deze vragen ook invullen naar hun verwachtingen over de groepsgenoten Maud en Luuk. Voor de analyse is er van de items een gemiddelde score gemaakt voor masculiene ($\alpha = 0.53$) en feminiene zelfomschrijvingen ($\alpha = 0.71$).

Mate van gender gelijkheid. Distantiëring, ofwel mate van ongelijkheid, van andere vrouwen is gemeten aan de hand van de homofilie vragenlijst van McCroskey, Richmond en Daly (1975). Er is gebruik gemaakt van de attitude homofilie items, die bestond uit vier tegenovergestelden. De hoofdvraag was: “Andere vrouwelijke studenten...”, die gevolgd werd door de vier tegenovergestelden op een zeven punts Likerschaal: 1 = Zijn net als ik en 7 = Zijn niet net als ik; 1 = Zijn anders dan ik en 7 = Zijn gelijk aan mij; 1 = Denken zoals ik en 7 = Denken niet zoals ik; 1 = Gedragen zich niet net als ik en 7 = Gedragen zich net als ik. Voor de analyse is er van de items een gemiddelde score gemaakt ($\alpha = 0.93$).

Ontkenning van gender discriminatie. Ontkenning van gender discriminatie is gemeten aan de hand van drie vragen: “In hoeverre vind je dat mensen de benodigde vaardigheden hebben of hard genoeg werken uiteindelijk toch de rol krijgen die ze verdienen?”, “Hoe eerlijk vind je het dat mannen in de bedrijfswereld vaker de leidinggevende rol krijgen dan vrouwen?” en “In hoeverre vind je dat hier iets aan moet veranderen, zodat mannen en vrouwen een gelijke kans hebben om een leidinggevende rol te krijgen?”. Ze moesten antwoorden op een zeven punts Likertschaal van 1 = Helemaal mee oneens tot 7 = Helemaal mee eens. Deze vragen zijn uiteindelijk niet meegenomen in de analyse.

Controlevariabelen. Er waren enkele variabelen die invloed zouden kunnen hebben op de effecten van onderrepresentatie van vrouwen op queen bee gedrag. In dit onderzoek zijn de controle variabelen opleiding en leeftijd toegevoegd. Om te controleren of deze variabelen de eventuele gevonden effecten verklaren in plaats van de onafhankelijke variabelen, werden ze meegenomen in de analyse.

Resultaten

Data analyse

Allereerst zijn de assumpties van de regressieanalyse gecheckt en vervolgens is er een multiële hiërarchische regressie uitgevoerd. Voorspellers waren de experimentele condities (onderrepresentatie ja/nee) en de gestandaardiseerde variabele gender identificatie. De afhankelijke variabelen waren de mate van gender gelijkheid, hulpgedrag voor vrouwen, impliciete attitudes over gender, masculiene en feminiene zelfomschrijving. Voor het testen van hulpgedrag voor vrouwen is er gebruik gemaakt van een verschilvariabele die het verschil tussen hulpgedrag voor vrouwen en mannen meet, zodat er duidelijk gekeken kan worden of de deelnemers mannen of vrouwen eerder hielpen, of beiden evenveel. Voor de masculiene en feminiene zelfomschrijvingen is er gebruik gemaakt van twee verschilvariabelen die het verschil tussen de zelfomschrijvingen en de omschrijvingen van Maud bevatten. Door te kijken naar het verschil tussen de deelnemer zelf en Maud, kan er gekeken worden of de deelnemers zich als meer of minder feminien en masculien omschrijven dan hoe ze een andere vrouw omschrijven. De impliciete attitudes over gender bestonden uit vier verschillende vooroordelen:

- 1) Bias ten opzichte van carrière, die bestaat uit de reactietijd op vrouw-carrière minus de reactietijd op man-carrière; een positieve score houdt in dat de deelnemer carrière sneller associeert met mannen dan met vrouwen.

- 2) Bias ten opzichte van familie, die bestaat uit de reactietijd op man-familie minus de reactietijd op vrouw-familie; een positieve score houdt in dat de deelnemer familie sneller associeert met vrouwen dan met mannen.
- 3) Bias ten opzichte van vrouwen, die bestaat uit de reactietijd op vrouw-carrière minus de reactietijd op vrouw-familie; een positieve score houdt in dat de deelnemer vrouwen sneller associeert met familie dan met carrière.
- 4) Bias ten opzichte van mannen, die bestaat uit de reactietijd op man-familie minus de reactietijd op man-carrière; een positieve score houdt in dat de deelnemer mannen sneller associeert met carrière dan met familie.

Manipulatie check

Een T-test met beide manipulatie check vragen indiceerde dat de manipulatie succesvol was ($t(38) = 3.16, p < .01$ en $t(38) = -2.78, p < .01$). Zoals verwacht, schatten de deelnemers in de onderrepresentatie conditie meer mannen en minder vrouwen namen op het managerrooster ($M = 60.05, SD = 17.21$ en $M = 38.80, SD = 18.80$). De deelnemers in de controle conditie schatten minder mannen en meer vrouwen namen op het managerrooster dan in de onderrepresentatie conditie ($M = 42.70, SD = 17.50$ en $M = 53.85, SD = 15.24$).

Beschrijvende statistiek

Tabel 2 toont de gemiddelde scores, de standaarddeviaties en de correlaties van de gebruikte schalen. De correlaties tussen alle variabelen bevestigen dat er geen sprake was van selectie effecten. Gender identificatie heeft geen verbanden met de demografische achtergrond. Er zijn ook geen significante relaties tussen conditie en gender identificatie, en met conditie en de demografische achtergrond. Opleidingsniveau is negatief significant gecorreleerd met zowel hulpgedrag vrouw en hulpgedrag man ($r = -.37, p = .02$ en $r = -.32, p = .05$), wat inhoudt dat de hbo'ers minder vaak hulp boden aan zowel mannen als vrouwen dan studenten van de universiteit. Ook valt op dat hulpgedrag voor mannen en vrouwen hoog gecorreleerd zijn ($r = .78, p < .01$). Dit houdt in dat veel mensen die hulp boden aan de vrouw, ook vaak hulp gaven aan de man. Niet zo verrassend is dat gender identificatie en gender gelijkheid significant aan elkaar gecorreleerd zijn ($r = .38, p = .02$). Beiden hebben een positieve correlatie met masculiene omschrijving Maud ($r = .36, p = .02$ en $r = .32, p = .04$), wat betekent dat deelnemers met een hogere mate van gender identificatie en gelijkheid Maud omschreven als meer masculiene dan deelnemers met een lagere mate van gender identificatie en gelijkheid. Verder zijn bias ten opzichte van carrière en van vrouwen negatief gecorreleerd aan gender identificatie ($r = -.34, p = .03$ en $r = -.41, p < .01$), wat betekent dat laag geïdentificeerden meer bias ten opzichte van carrière en van vrouwen hadden, wat

overeenkomt met de verwachting. Beiden hebben ook een positieve correlatie met feminiene zelfomschrijving ($r = .37, p = .02$ en $r = .41, p < .01$), wat betekent dat vrouwen die zich meer feminien omschreven, een hogere bias hadden ten opzichte van zowel carrière als vrouwen. Aangezien leeftijd geen, en opleidingsniveau twee zwakke correlaties had, zijn ze beiden niet meegenomen in de hoofdanalyse als covariaten.

Tabel 2

Gemiddelden (M), standaard deviaties (SD), en correlaties (N=40)

Variabelen	M	SD	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
1. Conditie	1.50	.51	-													
2. Gender identificatie	5.38	1.13	-.21	-												
3. Leeftijd	23.08	2.06	-.16	.02	-											
4. Opleidingsniveau	1.40	.59	-.09	-.24	.25	-										
5. Gender gelijkheid	3.91	1.33	.11	.38*	-.08	.01	-									
6. Hulpgedrag vrouw	1.46	.25	-.26	-.01	-.13	-.37*	-.12	-								
7. Hulpgedrag man	1.43	.25	-.32*	.22	-.07	-.32*	-.12	.78**	-							
8. Masculiene zelfomschrijving	4.61	.83	-.07	.27	-.02	-.23	.12	.17	.26	-						
9. Feminiene zelfomschrijving	5.31	.78	-.07	-.28	.15	.04	.12	.17	.06	-.08	-					
10. Masculiene omschrijving Maud	4.24	.87	-.02	.36*	.19	.11	.32*	-.07	.07	.18	.17	-				
11. Feminiene omschrijving Maud	5.32	.77	.03	-.03	.11	.04	.26	.08	.12	.17	.12	-.01	-			
12. Carrière bias	7.80	42.19	.07	-.34*	.14	.09	-.25	-.08	.09	.06	.37*	-.15	.15	-		
13. Familie bias	3.06	31.88	-.30	-.22	.07	.01	-.05	.01	-.23	-.13	.22	-.15	-.17	.11	-	
14. Man bias	4.88	52.73	-.22	.05	.07	-.03	-.10	.04	.22	-.03	-.03	-.11	-.03	.32*	.34*	-
15. Vrouw bias	5.97	57.57	.09	-.41**	.07	.09	-.11	-.09	-.26	-.01	.41**	-.09	.04	.50**	.33*	-.50**

*Notitie: *p < .05 **p < .01.*

Regressieanalyse

De data zijn geanalyseerd middels een hiërarchische multi-pele regressieanalyse. Voor het uitvoeren van de regressieanalyse zijn de assumpties normaliteit, lineariteit en homoscedasticiteit gecheckt. De assumpties waren niet geschonden. Ook de assumptie van multicollineariteit was in orde. De hoofdanalyse kan dus zonder problemen gedaan worden.

Verschillende hiërarchische multi-pele regressieanalyses met twee stappen zijn uitgevoerd op de acht afhankelijke variabelen: mate van gender gelijkheid, hulpgedrag voor vrouwen, masculiene zelfomschrijving, feminiene zelfomschrijving, bias ten opzichte van carrière, familie, vrouwen en mannen. Om te kijken naar de hoofdeffecten van gender identificatie en sociale identiteitsbedreiging (-1 = onderrepresentatie conditie, 1 = controle conditie) zijn deze in Stap 1 gebruikt als onafhankelijke variabelen. De interactie variabele van conditie en gender identificatie werd in Stap 2 toegevoegd.

Uit de regressieanalyse blijkt dat gender identificatie en conditie in model 1 een significante proportie van 17% van de variatie in bias ten opzichte van familie verklaren ($F(2,39) = 3.81, p = .03$). Het toevoegen van de interactievariabele zorgt voor een significante toename van 8% van de verklaarde variantie in bias ten opzichte van familie ($F(3,39) = 4.17, p = .01$). Specifiek zijn conditie en het interactie effect van gender identificatie en conditie significante voorspellers van bias ten opzichte van familie ($\beta = .36, t(40) = 2.35, p = .02$ en $\beta = -.30, t(40) = -2.05, p < .05$), wat betekent dat laag geïdentificeerde deelnemers in de controle conditie meer bias ten opzichte van familie vertoonden ten opzichte van hoog geïdentificeerden. Daarnaast vertoonden alle deelnemers in de controle conditie meer bias ten opzichte van familie dan in de onderrepresentatie conditie.

Gender identificatie en conditie blijken ook een significante proportie van 18% van de variatie in gender gelijkheid te verklaren ($F(2,39) = 4.10, p < .03$). Het toevoegen van de interactievariabele leidt niet tot een toename in verklaarde variantie ($F(3,39) = 2.66, p = .06$), dus model 2 is niet significant. Specifiek is alleen gender identificatie een significante voorspeller van gender gelijkheid ($\beta = .42, t(40) = 2.77, p < .01$), wat betekent dat hoog geïdentificeerden zich meer gelijk voelden aan hun gender dan laag geïdentificeerden.

Ook blijken gender identificatie en conditie een significante proportie van 17% van de variantie in bias ten opzichte van vrouwen te verklaren ($F(2,39) = 3.80, p = .03$), echter leidt het toevoegen van de interactievariabele niet tot een toename ($F(3,39) = 2.47, p = .08$). Specifiek is alleen gender identificatie een significante voorspeller van bias ten opzichte van vrouwen ($\beta = -.41, t(40) = -2.69, p = .01$), wat betekent dat laag geïdentificeerden meer bias ten opzichte van vrouwen vertoonden dan hoog geïdentificeerden.

De regressie analyse liet geen significante resultaten zien met hulpgedrag ($F(2,39) = 1.32, p = .28$), feminiene zelfomschrijvingen ($F(2,39) = .96, p = .39$), masculiene zelfomschrijvingen ($F(2,39) = .18, p = .84$), bias ten opzichte van carrière ($F(2,39) = 2.47, p = .10$) en bias ten opzichte van mannen ($F(2,39) = .97, p = .39$).

Discussie

Gezien de huidige trend, waarbij er steeds meer hoogopgeleide vrouwen zijn (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2017), maar daarvan relatief gezien nog te weinig op hoge functies werken, is het van belang om de verschillende redenen hiervoor te onderzoeken. Dit onderzoek focust zich op de rol van de vrouw, waarvan het queen bee gedrag een uiterst belangrijk onderdeel is. De vraagstelling van het huidige onderzoek is: Wat is de relatie tussen ervaren onderrepresentatie van vrouwelijke studenten en het vertonen van queen bee gedrag, en wat is

de rol van gender identificatie hierbij? Hierbij werd er verwacht dat queen bee gedrag meer voorkomt bij laag geïdentificeerde vrouwelijke studenten in geval van onderrepresentatie dan bij hoog geïdentificeerde vrouwelijke studenten of in geval van geen onderrepresentatie. Uit dit onderzoek is niet gebleken dat queen bee gedrag voorkomt bij laag geïdentificeerde vrouwelijke studenten in geval van onderrepresentatie dan bij hoog geïdentificeerde vrouwelijke studenten of in geval van geen onderrepresentatie. Dit betekent dat de hypothese verworpen is.

Zoals uitgelegd in de introductie, is het nog niet eerder aangetoond dat queen bee gedrag bestaat onder vrouwelijke studenten. De vraag hierbij was vooral of het queen bee gedrag pas later in het werkleven ontwikkelt, en daarom nog niet bij studenten zichtbaar is. Het gedrag komt, van wat tot nog toe bekend is, namelijk voor onder succesvolle vrouwen in een masculiene omgeving (Staines et al., 1974). Het is mogelijk dat succes en sociale identiteitsdreiging nog niet tot dusverre aanwezig zijn in het studentenleven, waardoor het gedrag nog niet ontstaat.

Ondanks dat de hypothese verworpen is, zijn er enkele interessante bevindingen gevonden. Zo hebben laag geïdentificeerden meer impliciete attitudes over familie in de controle conditie dan hoog geïdentificeerden. Deze attitudes houden in dat ze familie gerelateerde woorden sneller associëren met vrouwen dan met mannen. Verder hebben zowel hoog als laag geïdentificeerde deelnemers meer impliciete stereotypes ten opzichte van familie in de controle conditie. Volgens het onderzoek van Derks et al. (2011) en Ellemers (1993) werd er verwacht dat laag geïdentificeerden juist in de onderrepresentatie conditie meer bias zouden bezitten dan hoog geïdentificeerden en dan in de controle conditie. Toch is het niet verrassend dat er gevonden is dat alle deelnemers in de controle conditie stereotypes hadden over familie. De controle conditie kan namelijk gezien worden als de normale situatie. Uit onderzoek van Rudman en Kilianski (2000) bleek al eerder dat zowel mannen als vrouwen vaak impliciete genderstereotypes hebben. Dat de bias ten opzichte van familie lager is in de onderrepresentatie conditie kan door twee dingen komen: ofwel doordat de deelnemers vrouwen minder met familie associeerden, ofwel doordat ze mannen meer met familie associeerden. Wat er mogelijk gebeurd is, is dat de deelnemers door de sociale identiteitsbedreiging opkwamen voor hun groep, en (onbewust) collectieve actie vertoonden door te proberen het groepsbeeld te verbeteren. Normaal vertonen alleen hoog geïdentificeerden collectieve actie, maar in dit geval is het bij zowel hoog als laag geïdentificeerden. Dit komt mogelijk doordat de steekproef over het algemeen vrij hoog geïdentificeerd is. Uit de eerder getoonde Tabel 2 blijkt dat het gemiddelde van gender

identificatie 5.38 is met een standaarddeviatie van 1.13. Aangezien 7 de hoogst mogelijke score is, geeft dit aan dat 5.38 aan de redelijk hoge kant is. Mogelijk identificeren vrouwen die studeren zich meer met het zijn van een vrouw dan werkende of niet studerende vrouwen.

Een andere opvallende bevinding gaat over de impliciete attitudes ten opzichte van vrouwen en carrière. Bij beiden vertonen laag geïdentificeerden meer bias dan hoog geïdentificeerden. Deze bias houdt in dat ze sneller vrouwen met familie gerelateerde woorden associëren dan met carrière gerelateerde woorden, en dat ze carrière eerder aan mannen verbinden dan aan vrouwen. Aangezien laag geïdentificeerden zich minder verwant voelen met het lidmaatschap van de groep 'vrouw' (Derks et al., 2011), is het geen verrassing dat zij vaker impliciete stereotypes hebben ten opzichte van hoog geïdentificeerden. Zij voelen zich namelijk anders dan de stereotype vrouw, maar schrijven eerder stereotypes toe aan andere vrouwen. Wat ook overeenkomt met de verwachting is dat laag geïdentificeerden een lagere mate van gender gelijkheid dan hoog geïdentificeerden. Zoals eerder besproken distantiëren laag geïdentificeerden zich meer van andere vrouwen dan hoog geïdentificeerden (Derks et al., 2011), wat wederom een reden voor meer stereotypering kan zijn.

Een laatste, en mogelijk de belangrijkste, reden waarom er onder deze vrouwelijke studenten geen queen bee gedrag is gevonden, is omdat ze nog weinig ervaring hebben gehad met onderrepresentatie situaties en met topfuncties, zoals managersfuncties. Queen bee gedrag komt namelijk voor bij succesvolle vrouwen in hoge functies binnen bedrijven, maar de vraag is of het zijn van een leider of manager van een samenwerkingsopdracht op de universiteit wel hetzelfde effect heeft als een topfunctie binnen een bedrijf. Tegenwoordig is de verhouding mannen en vrouwen op HBO en universiteit ongeveer 50-50; er zijn zelfs meer vrouwelijke dan mannelijke studenten in Nederland (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2017). Deze verhouding verschilt per studie, maar de meeste deelnemers van dit onderzoek studeerden psychologie, waarbij de vrouwen juist overgerepresenteerd zijn. Hierdoor is het waarschijnlijk al vaker voorgekomen dat zij, of andere vrouwen, de leiding kregen over de groep. Ook is het studentenleven niet representatief voor het werkleven. Velen van de studenten hebben nog geen echte baan gehad, en hebben vaak geen idee hoe het eraan toegaat op de werkvloer. Hierdoor kan het moeilijk zijn voor hen om zich voor te stellen dat ze in een topfunctie in een bedrijf zitten.

Beperkingen

Er zijn enkele beperkingen aan het huidige onderzoek, die mogelijk bijgedragen hebben aan het feit dat queen bee gedrag niet gevonden is. Allereerst is er sprake van een kleine steekproefgrootte. Slechts 40 deelnemers hebben meegedaan aan het onderzoek, dus

was er een lage power. Hierdoor kan niet uitgesloten worden dat er sprake is van een *false negative* resultaat en dat het queen bee gedrag wel gevonden zou zijn indien er een grotere steekproef was gebruikt.

Een andere beperking is de manipulatie om de onderrepresentatie conditie te creëren. Beide onderzoekers merkten dat de deelnemers nauwelijks naar het managerrooster keken. Velen zeiden achteraf dat ze er nauwelijks naar gekeken hadden. Ook was het niet heel duidelijk dat het te grote T-shirt eigenlijk bedoeld zou zijn voor mannen. Het T-shirt was namelijk zo groot (XL) dat het voor veel mannen ook te groot zou zijn, en vermoedelijk hebben de deelnemers hierdoor niet de connectie gelegd met dat het T-shirt normaal gesproken voor mannen zou zijn geweest. Dit is echter niet gevraagd in het onderzoek, dus het is een vermoeden. Uit de manipulatiecheck bleek dat de manipulatie wel gewerkt heeft. Echter, als er gekeken wordt naar hoe zeker de deelnemers waren van hun antwoord op de manipulatiecheck, bleek dat geen enkele deelnemer heel zeker was van haar antwoord. Dit geeft aan dat de deelnemers zich niet bewust zijn geweest van de manipulatie. Toch is dit geen reden om te zeggen dat de manipulatie niet gewerkt heeft, aangezien de manipulatiecheck wel significant bleek te zijn en de deelnemers de manipulatie mogelijk onbewust opgepikt hebben. In de toekomst zou de manipulatie verbeterd kunnen worden door de deelnemers in een grotere samenwerkingsgroep te plaatsen van bijvoorbeeld zes mensen, waarbij ze in de onderrepresentatie conditie dan de enige vrouw zijn met vijf mannen, en in de controle conditie drie mannen en twee andere vrouwen. Hierdoor wordt de onderrepresentatie iets directer duidelijk, aangezien ze dan ondergerepresenteerd zijn in de samenwerkingsgroep en niet alleen op het managerrooster.

Implicaties en positieve punten

Ondanks de beperkingen van het onderzoek, draagt het toch kunnen bij aan de huidige literatuur. Zoals besproken biedt het extra bewijs dat queen bee gedrag nog niet voorkomt onder vrouwelijke studenten. Daarnaast heeft het onderzoek ook meerdere positieve punten, zoals dat het in een laboratorium is afgenomen. Hierdoor kan de omgeving veel beter gecontroleerd worden dan in een veldsituatie, en kan de situatie exact hetzelfde worden gemaakt voor alle deelnemers. Hierdoor ontstaat er minder ruis in de data. Ook is het positief dat er impliciete stereotypes ten opzichte van expliciete stereotypes zijn gemeten. Uit onderzoek van Rudman en Kilianski (2000) bleek dat zelfs vrouwen die expliciete egalitaire attitudes hebben, impliciete negatieve gevoelens bezitten tegenover vrouwelijke autoriteiten. Mensen zijn zich niet altijd bewust van bepaalde attitudes, waardoor die niet te meten zijn met

een simpele vragenlijst. Hierdoor is het gebruik van de evaluative priming task (Fazio et al., 1995) een uitstekende oplossing.

Toekomstig onderzoek

Voor toekomstig onderzoek is het van belang om hetzelfde onderzoek uit te voeren onder bètastudenten, om te kijken of er andere resultaten gevonden worden onder vrouwelijke studenten die tijdens hun studie ondergerepresenteerd zijn. Hierdoor zou de manipulatie realistischer over kunnen komen, waardoor er eerder een effect zou kunnen worden gevonden. Hierbij is het van belang dat er een grotere steekproef gebruikt wordt, en kan er overwogen worden om de manipulatie te veranderen naar het eerder genoemde voorbeeld van een grotere samenwerkingsgroep, waarin de deelnemers dan ondergerepresenteerd zijn. Zodra uitgesloten wordt dat zelfs er bij deze studentes geen queen bee gedrag vertoond wordt, zou er mogelijk gesteld kunnen worden dat het gedrag nog niet bestaat onder vrouwelijke studenten.

Mocht queen bee gedrag nog niet bestaan onder studenten, dan zou toekomstig onderzoek zich meer kunnen richten op starters (één tot twee jaar werkervaring): komt queen bee gedrag voor onder starters op de arbeidsmarkt? Deze vrouwen hebben al iets meer begrip van het werkleven en van de mogelijke sociale identiteitsbedreigingen die voorkomen op het werk. Als dit helder zou zijn, kan het duidelijk worden wanneer queen bee gedrag precies ontstaat. Een volgende stap in het onderzoek naar dit onderwerp zal dan zijn om interventies te ontwikkelen om individuele acties (zoals distantiëring van andere vrouwen) door laag geïdentificeerden te veranderen in collectieve acties (opkomen voor andere vrouwen). Als dit succesvol is, kunnen de interventies gebruikt worden om ervoor te zorgen dat vrouwen elkaar meer helpen om hogerop te komen, en zal Nederland uiteindelijk meer vrouwen aan de top krijgen, en worden de verhoudingen tussen mannen en vrouwen rechter getrokken.

Referenties

- Bem, S. L. (1981). *Bem Sex Role Inventory: Professional manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Branscombe, N. R., Ellemers, N., Spears, R., & Doosje, B. (1999). The context and content of social identity threat. In N. Ellemers, R. Spears, & B. Doosje (Eds.), *Social identity: Context, commitment, content*: 59–83. Oxford : Blackwell.
- Brewer, M. B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(5), 475-482.
- Burgess, D. J., Joseph, A., Van Ryn, M., & Carnes, M. (2012). Does stereotype threat affect women in academic medicine? *Academic Medicine*, 87(4), 506-512. doi: 10.1097/ACM.0b013e318248f718
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2017). *CBS StatLine - Bevolking; hoogst behaald onderwijsniveau; geslacht, leeftijd en herkomst*. Verkregen van <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82275ned&D1=0&D2=a&D3=0&D4=0&D5=12-13&D6=4,69&HDR=T,G1,G3,G5&STB=G2,G4&VW=T>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2017). *CBS StatLine - HBO en WO; gediplomeerden, studierichting, leeftijd*. Verkregen van <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=70962ned&D1=1-3&D2=1-2&D3=0&D4=a&D5=0&D6=0&D7=19&HDR=G6&STB=G1,T,G3,G5,G4,G2&VW=T>
- Davies, P. G., Spencer, S. J., & Steele, C. M. (2005). Clearing the air: Identity safety moderates the effects of stereotype threat on women's leadership aspirations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(2), 276– 287.
- Derks, B., Van Laar, C., Ellemers, N., & de Groot, K. (2011). Gender-bias primes elicit queen-bee responses among senior policewomen. *Psychological Science*, 22(10), 1243–1249. doi: 10.1177/0956797611417258
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598. doi: 10.1037//0033-295X.109.3.573
- Ellemers, N. (1993). Sociale identiteit en sekse: Het dilemma van succesvolle vrouwen. *Tijdschrift voor Vrouwenstudies*, 14(9), 322–336.
- Ellemers, N., Spears, R., & Doosje, B. (1997). Sticking together or falling apart: In-group identification as a psychological determinant of group commitment versus individual mobility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(3), 617–626.
- Emerson, K. T. U., & Murphy, M. C. (2014). Identity threat at work: How social identity

- threat and situational cues contribute to racial and ethnic disparities in the workplace. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 20(4), 508-520. doi: 10.1037/a0035403
- Fazio, R. H., Jackson, J. R., Dunton, B. C., & Williams, C. J. (1995). Variability in automatic activation as an unobtrusive measure of racial attitudes: A bona fide pipeline? *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(6), 1013–1027.
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L. K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1464-1480.
- Hughes, E. C. (1946). The knitting of racial groups in industry. *American Sociological Review*, 11(5), 512- 515.
- 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(5), 599–608. doi: 10.1002/ejsp.2113
- Langner, O., Dotsch, R., Bijlstra, G., Wigboldus, D.H.J., Hawk, S.T., & van Knippenberg, A. (2010). Presentation and validation of the Radboud Faces Database. *Cognition & Emotion*, 24(8), 1377—1388. doi: 10.1080/02699930903485076
- McCroskey, J. C., Richmond, V. P., & Daly, J. A. (1975). The development of a measure of perceived homophily in interpersonal communication. *Human Communication Research*, 1(4), 323-332.
- McGuire, W. J. (1984). Search for the self: Going beyond self-esteem and the reactive self. In R. A. Zucker, J. Aronoff, & A. I. Rabin (Eds.), *Personality and the prediction of behavior*: 73-120. New York: Academic Press.
- Mehra, A., Kilduff, M. & Brass, D. J. (1998). At the margins: A distinctiveness approach to the social identity and social networks of underrepresented groups. *The Academy of Management Journal*, 41(4), 441-452.
- Nosek, B. A., Banaji, M. R., & Greenwald, A. G. (2002). Harvesting implicit group attitudes and beliefs from a demonstration web site. *Group Dynamics*, 6(1), 101-115. doi: 10.1037//1089-2699.6.1.101
- Psychology Software Tools, Inc. [E-Prime 2.0]. (2012). Retrieved from <http://www.pstnet.com>.
- Rudman, L. A., & Kilianski, S. E. (2000). Implicit and explicit attitudes toward female authority. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(11), 1315–1328. doi: 10.1177/0146167200263001

- SCP & CBS (2014). *Emancipatiemonitor 2014*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau / Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Szesny, S., Spreemann, S., & Stahlberg, D. (2006). Masculine = competent? Physical appearance and sex as sources of gender-stereotypic attributions. *Swiss Journal of Psychology*, 65(1), 15–23. doi: 10.1024/1421-0185.65.1.15
- Spears, R., Doosje, B., & Ellemers, N. (1999). Commitment and the context of social perception. In N. Ellemers, R. Spears, & B. Doosje (Eds.), *Social identity: Context, commitment, content*: 59–83. Oxford : Blackwell.
- Staines, G., Tavis, C., & Jayaratne, T. E. (1974). The queen bee syndrome. *Psychology Today*, 7(8), 55–60.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations*: 7-24. Chicago: Nelson-Hall.
- Te weinig vrouwen in de Tweede Kamer. (2016, 6 februari). Geraadpleegd van <http://nos.nl/op3/artikel/2156852-te-weinig-vrouwen-in-de-tweede-kamer.html>

Bijlage A
Vragenlijst

Q1 Wat is je proefpersoonnummer?

Q2 Wat is je geslacht?

- Vrouw (1)
- Man (2)
- Anders, namelijk (3) _____

Q3 Wat is je leeftijd in jaren?

Q5 Wat is je hoogst voltooide opleiding?

- Middelbare school (1)
- MBO (2)
- HBO (3)
- WO Bachelor (4)
- WO Master (5)
- Anders, namelijk (6) _____

Q43 Waar ben je momenteel student?

- Universiteit Utrecht (1)
- Hogeschool Utrecht (2)
- Anders, namelijk (3) _____

Q126 Wat is je studierichting?

Q127 Wat voor bijbaan heb je (mocht je er op dit moment geen hebben, noem dan de laatste die je hebt gehad)?

Q128 Wat zou, in één zin, jouw aanpak zijn als je een team zou moeten leiden?

Q6 Voordat het onderzoek kan beginnen, moet je het volgende weten:

In dit onderzoek ga je in een team van 3 samenwerken. Voordat de samenwerking begint, wordt een vragenlijst afgenomen. Een uitgebreidere uitleg van deze vragenlijst volgt als je

deelneemt aan het onderzoek. Tijdens de vragenlijst wordt er een foto van je gemaakt. De foto wordt alleen tijdens het onderzoek gebruikt, en zal na afloop worden verwijderd. Deelname aan dit onderzoek is geheel vrijwillig en vrijblijvend. Dit betekent dat je te allen tijde, zonder opgaaf van reden, kunt besluiten om je deelname aan het onderzoek te beëindigen.

Alle informatie die in het kader van dit onderzoek wordt verzameld, wordt als strikt vertrouwelijk behandeld. Alle gegevens worden in anonieme vorm verwerkt en bewaard. Er zal voor worden gezorgd dat onbevoegden er geen inzage in krijgen en ook dat de gegevens niet tot personen terug te leiden zijn. Verkregen informatie zal in geval van publicatie alleen op groepsniveau gepresenteerd worden.

Coördinatie: Dit onderzoek wordt gecoördineerd door Ilona Domen van de vakgroep sociale- en organisatiepsychologie van de Universiteit Utrecht (email:a.j.h.domen@uu.nl). Indien je vragen of klachten hebt over dit onderzoek, kun je met haar contact opnemen.

Toestemmingsverklaringformulier (informed consent)

Titel onderzoek: Samenwerking in teamverband

Verantwoordelijke onderzoekers: Siri Geluk, Kiki Geelen & Ilona Domen

Ik verklaar op een voor mij duidelijke wijze te zijn ingelicht over de aard, methode en doel. Ik weet dat de gegevens en resultaten van het onderzoek alleen anoniem en vertrouwelijk aan derden bekend gemaakt zullen worden. Mijn vragen zijn naar tevredenheid beantwoord. Ik begrijp dat het fotomateriaal uitsluitend voor analyse en/of wetenschappelijke presentaties zal worden gebruikt en na afloop zal worden verwijderd. Ik stem geheel vrijwillig in met deelname aan dit onderzoek. Ik behoud me daarbij het recht voor om op elk moment zonder opgaaf van redenen mijn deelname aan dit onderzoek te beëindigen.

- Ja, ik wil mee doen aan het onderzoek (1)
- Nee, ik wil niet mee doen aan het onderzoek (2)

Voorwaarde: Nee, ik wil niet mee doen a... is geselecteerd. Ga naar: Einde enquête.

Q7 De stellingen hieronder gaan over student zijn en over de band die je met andere studenten hebt. Sommige mensen identificeren zich sterk met het feit dat ze student zijn, terwijl anderen

Q9 Roep nu de proefleider

Q66

Profiel Maud

- Studierichting:
Diergeneeskunde
- Werkervaring:
Verkoop medewerkster
- Aanpak leiderschap:
Een team leiden door heel duidelijk te zijn in wat er verwacht wordt, zodat er geen verwarring ontstaat.



Q74

Profiel Luuk

- Studierichting:
Psychologie
- Werkervaring:
Kassa medewerker
- Aanpak leiderschap:
Alle teamleden goed observeren, zodat ik weet waar ze goed in zijn.



Q76

Profiel Luuk

- Studierichting:
Psychologie
- Werkervaring:
Kassa medewerker
- Aanpak leiderschap:
Alle teamleden goed observeren, zodat ik weet waar ze goed in zijn.



Q77

Profiel Maud

- Studierichting:
Diergeneeskunde
- Werkervaring:
Verkoop medewerkster
- Aanpak leiderschap:
Een team leiden door heel duidelijk te zijn in wat er verwacht wordt, zodat er geen verwarring ontstaat.



Q79

Profiel Luuk

- Studierichting:
Psychologie
- Werkervaring:
Kassa medewerker
- Aanpak leiderschap:
Alle teamleden goed observeren, zodat ik weet waar ze goed in zijn.



Q78

Profiel Maud

- Studierichting:
Diergeneeskunde
- Werkervaring:
Verkoop medewerkster
- Aanpak leiderschap:
Een team leiden door heel duidelijk te zijn in wat er verwacht wordt, zodat er geen verwarring ontstaat.



Q81

Profiel Luuk

- Studierichting: Psychologie
- Werkervaring: Kassa medewerker
- Aanpak leiderschap: Alle teamleden goed observeren, zodat ik weet waar ze goed in zijn.



Q80

Profiel Maud

- Studierichting: Diergeneeskunde
- Werkervaring: Verkoop medewerkster
- Aanpak leiderschap: Een team leiden door heel duidelijk te zijn in wat er verwacht wordt, zodat er geen verwarring ontstaat.



Q83

Profiel Luuk

- Studierichting: Psychologie
- Werkervaring: Kassa medewerker
- Aanpak leiderschap: Alle teamleden goed observeren, zodat ik weet waar ze goed in zijn.



Q82

Profiel Maud

- Studierichting: Diergeneeskunde
- Werkervaring: Verkoop medewerkster
- Aanpak leiderschap: Een team leiden door heel duidelijk te zijn in wat er verwacht wordt, zodat er geen verwarring ontstaat.



Q85

Profiel Luuk

- Studierichting: Psychologie
- Werkervaring: Kassa medewerker
- Aanpak leiderschap: Alle teamleden goed observeren, zodat ik weet waar ze goed in zijn.



Q84

Profiel Maud

- Studierichting: Diergeneeskunde
- Werkervaring: Verkoop medewerkster
- Aanpak leiderschap: Een team leiden door heel duidelijk te zijn in wat er verwacht wordt, zodat er geen verwarring ontstaat.



Q87

Profiel Luuk

- Studierichting: Psychologie
- Werkervaring: Kassa medewerker
- Aanpak leiderschap: Alle teamleden goed observeren, zodat ik weet waar ze goed in zijn.



Q86

Profiel Maud

- Studierichting: Diergeneeskunde
- Werkervaring: Verkoop medewerkster
- Aanpak leiderschap: Een team leiden door heel duidelijk te zijn in wat er verwacht wordt, zodat er geen verwarring ontstaat.



Q89

Profiel Luuk

- Studierichting: Psychologie
- Werkervaring: Kassa medewerker
- Aanpak leiderschap: Alle teamleden goed observeren, zodat ik weet waar ze goed in zijn.



Q88

Profiel Maud

- Studierichting: Diergeneeskunde
- Werkervaring: Verkoop medewerkster
- Aanpak leiderschap: Een team leiden door heel duidelijk te zijn in wat er verwacht wordt, zodat er geen verwarring ontstaat.



Q91

Profiel Luuk

- Studierichting: Psychologie
- Werkervaring: Kassa medewerker
- Aanpak leiderschap: Alle teamleden goed observeren, zodat ik weet waar ze goed in zijn.



Q90

Profiel Maud

- Studierichting: Diergeneeskunde
- Werkervaring: Verkoop medewerkster
- Aanpak leiderschap: Een team leiden door heel duidelijk te zijn in wat er verwacht wordt, zodat er geen verwarring ontstaat.



Q93

Profiel Luuk

- Studierichting: Diergeneeskunde
- Werkervaring: Verkoop medewerker
- Aanpak leiderschap: Een team leiden door heel duidelijk te zijn in wat er verwacht wordt, zodat er geen verwarring ontstaat.



Q92

Profiel Maud

- Studierichting: Psychologie
- Werkervaring: Kassa medewerkster
- Aanpak leiderschap: Alle teamleden goed observeren, zodat ik weet waar ze goed in zijn.



Q99

Profiel Luuk

- Studierichting: Diergeneeskunde
- Werkervaring: Verkoop medewerker
- Aanpak leiderschap: Een team leiden door heel duidelijk te zijn in wat er verwacht wordt, zodat er geen verwarring ontstaat.



Q98

Profiel Maud

- Studierichting: Psychologie
- Werkervaring: Kassa medewerkster
- Aanpak leiderschap: Alle teamleden goed observeren, zodat ik weet waar ze goed in zijn.



Q101

Profiel Luuk

- Studierichting: Diergeneeskunde
- Werkervaring: Verkoop medewerker
- Aanpak leiderschap: Een team leiden door heel duidelijk te zijn in wat er verwacht wordt, zodat er geen verwarring ontstaat.



Q100

Profiel Maud

- Studierichting: Psychologie
- Werkervaring: Kassa medewerkster
- Aanpak leiderschap: Alle teamleden goed observeren, zodat ik weet waar ze goed in zijn.



Q103

Profiel Luuk

- Studierichting: Diergeneeskunde
- Werkervaring: Verkoop medewerker
- Aanpak leiderschap: Een team leiden door heel duidelijk te zijn in wat er verwacht wordt, zodat er geen verwarring ontstaat.



Q102

Profiel Maud

- Studierichting: Psychologie
- Werkervaring: Kassa medewerkster
- Aanpak leiderschap: Alle teamleden goed observeren, zodat ik weet waar ze goed in zijn.



Q105

Profiel Luuk

- Studierichting: Diergeneeskunde
- Werkervaring: Verkoop medewerker
- Aanpak leiderschap: Een team leiden door heel duidelijk te zijn in wat er verwacht wordt, zodat er geen verwarring ontstaat.



Q104

Profiel Maud

- Studierichting: Psychologie
- Werkervaring: Kassa medewerkster
- Aanpak leiderschap: Alle teamleden goed observeren, zodat ik weet waar ze goed in zijn.



Q107

Profiel Luuk

- Studierichting: Diergeneeskunde
- Werkervaring: Verkoop medewerker
- Aanpak leiderschap: Een team leiden door heel duidelijk te zijn in wat er verwacht wordt, zodat er geen verwarring ontstaat.



Q106

Profiel Maud

- Studierichting: Psychologie
- Werkervaring: Kassa medewerkster
- Aanpak leiderschap: Alle teamleden goed observeren, zodat ik weet waar ze goed in zijn.



Q109

Profiel Luuk

- Studierichting:
Diergeneeskunde
- Werkervaring:
Verkoop medewerker
- Aanpak leiderschap:
Een team leiden door heel
duidelijk te zijn in wat er
verwacht wordt, zodat er geen
verwarring ontstaat.



Q108

Profiel Maud

- Studierichting:
Psychologie
- Werkervaring:
Kassa medewerkster
- Aanpak leiderschap:
Alle teamleden goed
observeren, zodat ik weet waar
ze goed in zijn.



**Notitie*: Van de bovenstaande profielen kreeg elke deelnemer één koppel te zien door middel van random distributie.

Q10 Leiderschapsstijl

De stijl van leidinggeven wordt bepaald door twee dimensies: taakgerichtheid en mensgerichtheid. Samen bepalen ze de leiderschapsstijl van een persoon. Wij zijn op zoek naar een bepaald type leider om manager te zijn van het team voor de komende taken.

<p>Q11 Lees de stellingen en geef aan hoe goed ze op jou van toepassing zouden zijn (als je manager van het team zou zijn). Er zijn geen goede of foute antwoorden.</p>	<p>Helemaal mee oneens (1)</p>	<p>Mee oneens (2)</p>	<p>Niet mee oneens, niet mee eens (3)</p>	<p>Mee eens (4)</p>	<p>Helemaal mee eens (5)</p>
<p>Ik zou de planning goed in de gaten houden om ervoor te zorgen dat een project op tijd klaar is. (1)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Ik zou de grenzen van mijn teamleden respecteren. (2)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Hoe uitdagender een taak, hoe leuker ik het vind. (3)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Ik zou mijn teamleden betrekken bij het maken van beslissingen en zou proberen hun ideeën en suggesties toe te passen. (4)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Ik zou zo efficiënt mogelijk plannen. (5)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Ik vind het leuk om te lezen over training, leiderschap en psychologie en om die kennis dan toe te passen. (6)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Ik hou ervan om problemen te analyseren. (7)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Ik vind het leuk om literatuur te lezen en om nieuwe methoden en technieken toe te passen in het team. (8)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Ik zou mijn teamleden aanmoedigen om creatief te zijn. (9)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<p>Ik probeer altijd een groot project in kleine verwerkbare taken op te delen. (10)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Niets is belangrijker dan een doel behalen of een taak afronden. (11)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Ik zou mijn teamleden coachen en advies geven om ze te helpen bij hun ontwikkeling. (12)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Om ervoor te zorgen dat een complexe taak goed wordt afgerond, zorg ik ervoor dat elk detail klopt. (13)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Als ik iemand op fouten wijs dan let ik er niet op of de onderlinge relatie in gevaar komt. (14)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Ik vind het leuk om mensen nieuwe vaardigheden en werkwijzen aan te leren. (15)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Ik vind het samenstellen van een goed team heel erg belangrijk. (16)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Ik zou het leuk vinden om de moeilijke aspecten en details van een complex project of complexe taak uit te leggen aan mijn teamleden. (17)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Ik vind het makkelijk om meerdere moeilijke taken tegelijkertijd uit te voeren. (18)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q12 Creatief denken Je ziet hieronder een afbeelding van een tinnen blikje. Verzin zoveel mogelijk toepassingsmogelijkheden voor dit blikje (hoe is het te gebruiken, wat kan je er allemaal mee). Je hebt hier maximaal drie minuten de tijd voor.

Q31



Q38 Toepassingsmogelijkheden van het tinnen blikje:

Q39 Timing

Eerste klik (1)

Laatste klik (2)

Pagina Indienen (3)

Aantal klikken (4)

Q13 Roep nu de proefleider.

Q71 Timing

Eerste klik (1)

Laatste klik (2)

Pagina Indienen (3)

Aantal klikken (4)

Q40 Selectie Assistent Manager

Maud en Luuk krijgen zometeen zes opgaven per persoon. Degene die hierop het best presteert en dus de hoogste score behaalt, wordt jouw assistent manager. Jij krijgt zometeen eerst de vragen (inclusief antwoorden) te zien die Maud en Luuk moeten beantwoorden, en jij mag bepalen of en in hoeverre je ze hierbij gaat helpen. Zij krijgen daarna alleen de vraag te zien; niet het antwoord en/of de uitleg, behalve als jij besluit hen een aanwijzing of het

antwoord te geven. Let op: jouw keuze voor het wel of niet helpen kan dus van invloed zijn op de uitkomst van de selectie van de assistent manager.

Q41 Cijferreeksen Maud moet de volgende cijferreeks oplossen: 81 27 9 3 ? Het juiste antwoord is 1. Het getal wordt telkens door 3 gedeeld. Hoe zou jij Maud helpen met deze opgave?

- Ik help niet, ik laat het haar zelf doen (1)
- Ik geef een aanwijzing om haar te leren hoe zij het moet doen. Dan kan zij het later zelf. (2)
- Ik zeg het antwoord voor aan haar (3)

Q51 Cijferreeksen Maud moet de volgende cijferreeks oplossen: 0 1 7 17 30 45 ? Het juiste antwoord is 61. Op de afbeelding zie je de uitleg. Hoe zou jij Maud helpen met deze opgave?

- Ik help niet, ik laat het haar zelf doen (2)
- Ik geef een aanwijzing om haar te leren hoe zij het moet doen. Dan kan zij het later zelf. (3)
- Ik zeg het antwoord voor aan haar (4)

Q52 Cijferreeksen Maud moet de volgende cijferreeks oplossen: 3 9 7 21 19 ? Het juiste antwoord is 57. Het getal gaat $\times 3$, de volgende stap is -2 . Dan weer $\times 3$, -2 , etc. Hoe zou jij Maud helpen met deze opgave?

- Ik help niet, ik laat het haar zelf doen (1)
- Ik geef een aanwijzing om haar te leren hoe zij het moet doen. Dan kan zij het later zelf. (2)
- Ik zeg het antwoord voor aan haar (3)

Q42 Woordopgaven

Maud moet de volgende woordopgave oplossen. Er worden telkens 3 woorden gegeven en er wordt gezocht naar het woord dat deze 3 met elkaar linkt. plein / juf / bank. Het juiste

antwoord is school.

Hoe zou jij Maud helpen?

- Ik help niet, ik laat het haar zelf doen (1)
- Ik geef een aanwijzing om haar te leren hoe zij het moet doen. Dan kan zij het later zelf.
(2)
- Ik zeg het antwoord voor aan haar (3)

Q58 Woordopgaven. Maud moet de volgende woordopgave oplossen. Er worden telkens 3 woorden gegeven en er wordt gezocht naar het woord dat deze 3 met elkaar linkt. druk / val / pijp. Het juiste antwoord is water. Hoe zou jij Maud helpen?

- Ik help niet, ik laat het haar zelf doen (1)
- Ik geef een aanwijzing om haar te leren hoe zij het moet doen. Dan kan zij het later zelf.
(2)
- Ik zeg het antwoord voor aan haar (3)

Q57 Woordopgaven. Maud moet de volgende woordopgave oplossen. Er worden telkens 3 woorden gegeven en er wordt gezocht naar het woord dat deze 3 met elkaar linkt. werk / schaatsen / knie. Het juiste antwoord is kunst. Hoe zou jij Maud helpen?

- Ik help niet, ik laat het haar zelf doen (1)
- Ik geef een aanwijzing om haar te leren hoe zij het moet doen. Dan kan zij het later zelf.
(2)
- Ik zeg het antwoord voor aan haar (3)

Q53 Cijferreeksen. Luuk moet de volgende cijferreeks oplossen: 1250 250 50 10 ? Het juiste antwoord is 2. Het getal wordt telkens door 5 gedeeld. Hoe zou jij Luuk helpen met deze opgave?

- Ik help niet, ik laat het hem zelf doen (1)
- Ik geef een aanwijzing om hem te leren hoe hij het moet doen. Dan kan hij het later zelf.
(2)
- Ik zeg het antwoord voor aan hem (3)

Q54 Cijferreeksen. Luuk moet de volgende cijferreeks

oplossen: 1 2 8 18 31 46 ? Het juiste antwoord is 62. Op de afbeelding zie je de uitleg. Hoe zou jij Luuk helpen met deze opgave?

- Ik help niet, ik laat het hem zelf doen (1)
- Ik geef een aanwijzing om hem te leren hoe hij het moet doen. Dan kan hij het later zelf. (2)
- Ik zeg het antwoord voor aan hem (3)

Q55 Cijferreeksen. Luuk moet de volgende cijferreeks oplossen: 4 8 5 10 7 ? Het juiste antwoord is 14. Het getal gaat $\times 2$, de volgende stap is -3 . Dan weer $\times 2$, -3 , etc. Hoe zou jij Luuk helpen met deze opgave?

- Ik help niet, ik laat het hem zelf doen (1)
- Ik geef een aanwijzing om hem te leren hoe hij het moet doen. Dan kan hij het later zelf. (2)
- Ik zeg het antwoord voor aan hem (3)

Q56 Woordopgaven. Luuk moet de volgende woordopgave oplossen. Er worden telkens 3 woorden gegeven en er wordt gezocht naar het woord dat deze 3 met elkaar linkt. kwast / roller / doek. Het juiste antwoord is verf. Hoe zou jij Luuk helpen?

- Ik help niet, ik laat het hem zelf doen (1)
- Ik geef een aanwijzing om hem te leren hoe hij het moet doen. Dan kan hij het later zelf. (2)
- Ik zeg het antwoord voor aan hem (3)

Q59 Woordopgaven. Luuk moet de volgende woordopgave oplossen. Er worden telkens 3 woorden gegeven en er wordt gezocht naar het woord dat deze 3 met elkaar linkt. bouw / goed / verrader. Het juiste antwoord is land. Hoe zou jij Luuk helpen?

- Ik help niet, ik laat het hem zelf doen (1)
- Ik geef een aanwijzing om hem te leren hoe hij het moet doen. Dan kan hij het later zelf. (2)
- Ik zeg het antwoord voor aan hem (3)

Q60 Woordopgaven. Luuk moet de volgende woordopgave oplossen. Er worden telkens 3 woorden gegeven en er wordt gezocht naar het woord dat deze 3 met elkaar linkt. riem / spier / vet. Het juiste antwoord is buik. Hoe zou jij Luuk helpen?

- Ik help niet, ik laat het hem zelf doen (1)
- Ik geef een aanwijzing om hem te leren hoe hij het moet doen. Dan kan hij het later zelf. (2)
- Ik zeg het antwoord voor aan hem (3)

**Notitie*: de volgorde (eerst Luuk of eerst Maud) werd gerandomiseerd.

Q134 Roep nu de proefleider.

Q130 Voor we verder gaan met de vragenlijst, willen we kijken in hoeverre bepaalde dingen zijn opgevallen.

Q131 Welke kleur had de achtergrond op de profielfoto's?

Q132 Welke kleur had Luuk's t-shirt?

Q133 Welke kleur had Maud's t-shirt?

Q32 Als je moet schatten, hoeveel procent van de namen op het manager rooster waar je je naam op moest zetten waren mannelijk?

_____ Percentage mannelijke namen (%) (1)

Q33 Hoe zeker ben je van je antwoord?

- Heel onzeker (1)
- Onzeker (2)
- Zeker (3)
- Heel zeker (4)

Q19 Ik ben als manager

	Helemaal mee oneens (1)	Mee oneens (2)	Enigszins mee oneens (3)	Niet mee oneens, niet mee eens (4)	Enigszins mee eens (5)	Mee eens (6)	Helemaal mee eens (7)
Onafhankelijk (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Begripvol (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dominant (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zorgzaam (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bescheiden (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Competitief (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zachtaardig (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moedig (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q20 We willen ook graag van je weten wat jouw verwachtingen zijn over de andere twee deelnemers. Kun je aan de hand van de onderstaande eigenschappen een inschatting geven van wat je van hen als persoon verwacht? Natuurlijk is dit moeilijk omdat je ze nog niet ontmoet hebt, maar probeer toch je eerste indruk weer te geven. Je hoeft hier niet heel lang over na te denken.

Q21 Ik verwacht dat Maud een goede manager zou zijn

- Helemaal mee oneens (1)
- Mee oneens (2)
- Enigszins mee oneens (3)
- Niet mee oneens, niet mee eens (4)
- Enigszins mee eens (5)
- Mee eens (6)
- Helemaal mee eens (7)

Q22 Ik verwacht dat Maud als manager zou zijn

	Helemaal mee oneens (1)	Mee oneens (2)	Enigszins mee oneens (3)	Niet mee oneens, niet mee eens (4)	Enigszins mee eens (5)	Mee eens (6)	Helemaal mee eens (7)
Onafhankelijk (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Begripvol (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dominant (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zorgzaam (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bescheiden (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Competitief (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zachtaardig (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moedig (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q23 Ik verwacht dat Luuk een goede manager zou zijn

- Helemaal mee oneens (1)
- Mee oneens (2)
- Enigszins mee oneens (3)
- Niet mee oneens, niet mee eens (4)
- Enigszins mee eens (5)
- Mee eens (6)
- Helemaal mee eens (7)

Q24 Ik verwacht dat Luuk als manager zou zijn

	Helemaal mee oneens (1)	Mee oneens (2)	Enigszins mee oneens (3)	Niet mee oneens, niet mee eens (4)	Enigszins mee eens (5)	Mee eens (6)	Helemaal mee eens (7)
Onafhankelijk (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Begripvol (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dominant (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zorgzaam (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bescheiden (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Competitief (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zachtaardig (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moedig (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q36 Verwacht je beter overweg te kunnen met Maud of Luuk?

_____ Klik om te schrijven Keuze 1 (1)

Q37 Vind je het belangrijker om goed samen te werken met Maud of Luuk?

_____ Klik om te schrijven Keuze 1 (1)

Q38 Staat het je meer tegen om samen te werken met Maud of Luuk?

_____ Klik om te schrijven Keuze 1 (1)

Q62 Deze vragen gaan over mogelijke redenen om iemand wel of niet te helpen. Eerder heb je mogelijk aangegeven Maud geen hulp te geven bij de cijferreeksen en woordopgaven. Indien

je haar wel hebt geholpen, probeer je dan toch in te beelden wat redenen voor jou zouden kunnen zijn om haar niet te helpen.

Ik heb Maud niet geholpen met de cijferreeksen en woordopgaven, omdat...

	Helemaal mee oneens (1)	Mee oneens (2)	Enigszins mee oneens (3)	Niet mee oneens/niet mee eens (4)	Enigszins mee eens (5)	Mee eens (6)	Helemaal mee eens (7)
ik wil kijken of zij competent is (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik niet wil dat zij goed presteert (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik geen invloed wilde uitoefenen (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik vertrouwen heb in haar (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
omdat zij competitie is voor mij (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik haar niet aardig vind (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q63 Eerder heb je mogelijk aangegeven Maud wel hulp te geven bij de cijferreeksen en woordopgaven. Indien je haar niet hebt geholpen, probeer je dan toch in te beelden wat

redenen voor jou zouden kunnen zijn om haar wel te helpen.

Ik heb Maud wel geholpen met de cijferreeksen en woordopgaven, omdat...

	Helemaal mee oneens (1)	Mee oneens (2)	Enigszins mee oneens (3)	Niet mee oneens/niet mee eens (4)	Enigszins mee eens (5)	Mee eens (6)	Helemaal mee eens (7)
ik haar aardig vind (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
omdat ik wilde dat zij het goede antwoord gaf (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik haar iets wilde leren (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik invloed wilde uitoefenen (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik vertrouwen heb in haar (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik denk dat zij het niet zelf kan (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q64 Eerder heb je mogelijk aangegeven Luuk geen hulp te geven bij de cijferreeksen en woordopgaven. Indien je hem wel hebt geholpen, probeer je dan toch in te beelden wat

redenen voor jou zouden kunnen zijn om hem niet te helpen.

Ik heb Luuk niet geholpen met de cijferreeksen en woordopgaven, omdat...

	Helemaal mee oneens (1)	Mee oneens (2)	Enigszins mee oneens (3)	Niet mee oneens/niet mee eens (4)	Enigszins mee eens (5)	Mee eens (6)	Helemaal mee eens (7)
ik wil kijken of hij competent is (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik niet wil dat hij goed presteert (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik geen invloed wil uitoefenen (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik vertrouwen heb in hem (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
hij competitie is voor mij (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik hem niet aardig vind (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q65 Eerder heb je mogelijk aangegeven Luuk wel hulp te geven bij de cijferreeksen en woordopgaven. Indien je hem niet hebt geholpen, probeer je dan toch in te beelden wat

redenen voor jou zouden kunnen zijn om hem wel te helpen.

Ik heb Luuk wel geholpen met de cijferreeksen en woordopgaven, omdat...

	Helemaal mee oneens (1)	Mee oneens (2)	Enigszins mee oneens (3)	Niet mee oneens/niet mee eens (4)	Enigszins mee eens (5)	Mee eens (6)	Helemaal mee eens (7)
ik hem aardig vind (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik wilde dat hij het goede antwoord gaf (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik hem iets wilde leren (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik invloed wilde uitoefenen (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik vertrouwen heb in hem (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik denk dat hij het niet zelf kan (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q73 De volgende twee vragen gaan over vrouwelijke en mannelijke studenten over het algemeen; niet alleen over Maud en Luuk.

Q41 Hoe eerlijk vind je het dat mannen in het bedrijfsleven vaker top functies krijgen dan vrouwen?

- Heel oneerlijk (1)
- Oneerlijk (2)
- Eerlijk (3)
- Heel eerlijk (4)

Q42 In hoeverre vind je dat hier iets aan moet veranderen, zodat mannen en vrouwen een gelijke kans hebben om top functies te krijgen?

	Helemaal mee oneens (1)	Mee oneens (2)	Enigszins mee oneens (3)	Niet mee oneens, niet mee eens (4)	Enigszins mee eens (5)	Mee eens (6)	Helemaal mee eens (7)
Er moet iets veranderen zodat mannen en vrouwen een gelijke kans hebben om een top functie te krijgen (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q43 In hoeverre zou jij bereid zijn om actie te ondernemen om hier iets aan te veranderen, zodat mannen en vrouwen een gelijke kans hebben om top functies te krijgen?

- Heel onbereid (1)
- Onbereid (2)
- Bereid (3)
- Heel bereid (4)

Q44 Dit was de laatste vraag. Bedankt voor je deelname! Je mag nu de proefleider roepen.