

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, 519-535. doi: 10.1348/014466610X525280

1) Onafhankelijke variabele: Ervaren vooroordelen en genderdiscriminatie

From the paper: “*We measured prejudice and gender discrimination experienced with 11 items (e.g., ‘In my career I have been mocked or discriminated against because I am a woman’, ‘In my career I experienced that ambitious women were hindered in pursuing their career and aspirations’, ‘I feel that my gender has stood in the way of obtaining important promotions and raises’, ‘The companies I worked for had a positive attitude towards women pursuing a career [reverse coded]’, = .92).*” *In the questionnaire this was done using two separate scales that were later combined.*

1 = Geheel oneens – 7 = Geheel eens

1. De bedrijven waar ik voor heb gewerkt stonden positief tegenover vrouwen die een carrière nastreven. [andersom gehercodeerd]
2. Binnen de bedrijven waar ik voor heb gewerkt werden vrouwen in leidinggevende posities gezien als een uitzondering.
3. In mijn carrière heb ik ervaren dat ambitieuze vrouwen gehinderd werden in het nastreven van hun carrière en dromen.
4. Binnen de bedrijven waar ik voor heb gewerkt kregen vrouwen die een carrière nastreven dezelfde hoeveelheid steun als mannen die een carrière najagen. [andersom gehercodeerd]
5. Als vrouw heb ik aan hogere standaarden moeten voldoen in vergelijking met mannen om dezelfde carrière doelen te behalen.
6. Het feit dat ik een vrouw ben heeft in de weg gestaan van het beklimmen van de organisatorische ladder.

Heb je genderdiscriminatie ervaren tijdens je carrière?

1. Binnen mijn carrière ben ik ben bespot en gediscrimineerd omdat ik een vrouw ben.
2. Soms voelde ik me buitengesloten door de mannelijke medewerkers in de organisatie.
3. Op mijn werk voelde ik me soms niet geaccepteerd of serieus genomen omdat ik een vrouw ben.
4. Ik heb het gevoel dat mijn gender in de weg heeft gestaan van het behalen van belangrijke promoties en loonsverhogingen.
5. Als leidinggevende vrouw heb ik negatieve vooroordelen jegens vrouwen zien langskomen.

2) Onafhankelijke variabele: Gender identificatie

From the paper: *We first measured participants’ current gender identification with three items (i.e., ‘Currently I feel closely connected to other women’, ‘Currently I feel part of the group of women’, ‘Currently I identify with other women’; $\alpha = .84$). Then, participants were asked to think back to when they started working and to report their gender identification at career start (three items, $\alpha = .91$, e.g., ‘When I started working I felt part of the group of women’). A principal components analysis on all six items measuring current gender identification and identification at career start revealed a clear two-factor structure, explaining 81% of the variance, in which each item loaded on the factor it was designed to measure.*

1 = Geheel oneens – 7 = Geheel eens

Huidige gender identificatie ($\alpha = .84$)

1. 'Ik voel me op dit moment nauw verbonden met andere vrouwen'
2. 'Ik voel mij op dit moment deel van de groep vrouwen'
3. 'Ik identificeer mij op dit moment met vrouwen'

Genderidentificatie aan het begin van de carrière ($\alpha = .91$)

1. 'Toen ik begon met werken voelde ik me nauw verbonden met andere vrouwen'
2. 'Toen ik begon met werken voelde ik mij deel van de groep vrouwen'
3. 'Toen ik begon met werken identificeerde ik mij met vrouwen'

3) Afhankelijke variabele: Queen-Bee gedrag

Masculiene & feminiene eigenschappen

From the paper: "We selected eight items from Bem's Sex Role Inventory (Bem, 1974; see also Ellemers et al., 2004) and asked participants to indicate to what degree masculine (independent, dominant, adventurous, courageous, $\alpha = .65$) and feminine (caring, modest, kind, accommodating, $\alpha = .76$) traits characterized them."

Kunt u uzelf beschrijven aan de hand van de onderstaande eigenschappen?

1 = Geheel oneens – 7 = Geheel eens

Ik ben momenteel:

Masculiene eigenschappen ($\alpha = .65$)

1. Onafhankelijk
2. Dominant
3. Avontuurlijk
4. Moedig

Feminiene eigenschappen ($\alpha = .76$)

1. Zorgzaam
2. Bescheiden
3. Zachtaardig
4. Inschikkelijk

Gender stereotypering en distantiëring

(Vragenlijsten uit Ellemers, Van Den Heuvel, De Gilder, Maass, & Bonvini, 2004; zie het paper voor meer details, item 3 is niet gebruikt in het paper)

Persoonlijke carrière toewijding ($\alpha = .76$)

1 = Geheel oneens – 7 = Geheel eens

1. Ik zie mijn carrière als één van de belangrijkste dingen in mijn leven.
2. Ik overweeg regelmatig wat ik zou kunnen doen om hoger op te komen.
3. Ik vind het niet zo belangrijk om hoger op te komen. (niet gebruikt)
4. Ik pak extra klussen aan, als dat mijn carrière helpt.
5. Ik vind het belangrijk om succesvol te zijn.

Carrière toewijding van mannen en vrouwen

1 = Geheel oneens – 7 = Geheel eens

De gemiddelde mannelijke werknemer ... ($\alpha = .75$)

1. ... ziet zijn carrière als één van de belangrijkste dingen in zijn leven.
2. ... overweegt regelmatig wat hij zou kunnen doen om hogerop te komen.
3. ... vindt het niet zo belangrijk om hogerop te komen. (niet gebruikt)
4. ... pakt extra klussen aan, als dat zijn carrière helpt.
5. ... vindt het belangrijk om succesvol te zijn.

De gemiddelde vrouwelijke werknemer ... ($\alpha = .57$)

1. ... ziet haar carrière als één van de belangrijkste dingen in haar leven.
2. ... overweegt regelmatig wat zij zou kunnen doen om hogerop te komen.
3. ... vindt het niet zo belangrijk om hogerop te komen. (niet gebruikt)
4. ... pakt extra klussen aan, als dat haar carrière helpt.
5. ... vindt het belangrijk om succesvol te zijn.

Note: gender stereotypering is het verschil tussen carrière toewijding van mannen en vrouwen; distantiëren is het verschil tussen persoonlijke carrière toewijding en de carrière toewijding van andere vrouwen.

Derks, B., Van Laar, C., Ellemers, N., & De Groot, K. (2011). Gender-bias primes elicit queen-bee responses among senior policewomen. *Psychological science*, 22, 1243-1249. doi: 10.1177/0956797611417258

1) Onafhankelijke variabele: Genderidentificatie

From the paper: “First, we administered four items to measure the degree of gender identification (high or low) at work: “At work, being a woman is important to me” “I currently feel connected to other women at work,” “At work, I feel part of the group of women,” and “I identify with other women at work” ($\alpha = .86$).

1 = Geheel oneens – 7 = Geheel eens

1. “Op mijn werk is vrouw zijn belangrijk voor mij”
2. “Op dit moment voel ik me verbonden met andere vrouwen op mijn werk”
3. “Op mijn werk voel ik me deel van de groep vrouwen”
4. “Ik identificeer me met andere vrouwen op mijn werk”

2) Onafhankelijke variabele: Experimentele manipulatie van gender bias op het werk

From the paper: “Gender bias was then primed by inducing a temporary focus on either the presence or absence of gender discrimination. Participants in the two conditions read how work environments differ in the degree to which women are evaluated on the basis of personal characteristics, gender, and gender-associated stereotypes.

Subsequently, participants in the gender-bias condition were asked to describe an experience in which they had been treated on the basis of gender stereotypes rather than on their personal qualifications. In contrast, participants in the control condition were asked to write about an experience in which their personal qualifications had been acknowledged and gender bias had not been an issue. Participants were also asked to describe their emotions and how the experience they recalled had affected their career.”

Manipulatie materiaal:

Werkervaringen (algemene introductie voor beide condities).

Uit recent onderzoek binnen de Nederlandse politie blijkt dat er sprake is van een glazen plafond: Hoewel er steeds meer vrouwen binnen de politie werkzaam zijn, zijn er maar zeer weinig vrouwen in topposities te vinden. Bovendien blijkt uit de Glazen Plafond Index (een instrument dat het aandeel vrouwen vergelijkt op een bepaald functieniveau met het aandeel vrouwen in functies daaronder) dat het glazen plafond bij de politie bijna 2x zo dik is als binnen de gemiddelde organisatie in Nederland. Als mogelijke verklaringen voor dit fenomeen wordt onder andere de masculiene organisatiecultuur en stereotypen over vrouwen binnen de politie genoemd, waardoor mannen meer gewaardeerd worden dan vrouwen en mogelijk eerder geselecteerd worden voor hogere functies.

U zit op dit moment op een hogere functie binnen de politie. Wij zijn geïnteresseerd in uw ervaringen gedurende uw loopbaan bij de politie. 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. Waarschijnlijk 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.

Werkervaringen (gender bias conditie)

- a) 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 sekse-stereotypische verwachtingen waren over uw kwaliteiten of de manier waarop u (als vrouw) uw werk zou moeten uitvoeren? Wij zijn dus geïnteresseerd in momenten in uw carrière dat u het gevoel kreeg dat anderen veel aandacht bestedden aan het feit dat u een vrouw bent.
- b) Kunt u hieronder 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.
- c) Kunt u hieronder kort beschrijven hoe u zich voelde in deze werksituatie? Wat waren uw emoties op dat moment?
- d) Kunt u hieronder kort beschrijven welke effect deze ervaring op u en uw verdere carrière heeft gehad?

Werkervaringen (controle conditie)

- a) Kunt u een moment noemen uit uw loopbaan waarin u het gevoel had dat u volledig werd aangesproken op uw persoonlijke kwaliteiten en prestaties en dat het feit dat u een vrouw bent geen rol speelde? Dit kan bijvoorbeeld een moment zijn waarop u naar aanleiding van uw prestaties promotie maakte of dat u voor een belangrijk netwerk of project gevraagd werd omdat men u daar het meest geschikt voor vond. Of dat uw leidinggevende, collega's of ondergeschikten u lieten merken dat ze hoge verwachtingen van u als persoon hadden. Wij zijn dus geïnteresseerd in momenten in uw carrière dat u het gevoel kreeg dat anderen vooral aandacht hadden voor uw persoonlijke kwaliteiten en werkprestaties.
- b) Kunt u hieronder de concrete werksituatie beschrijven waarin u het gevoel had dat u volledig werd beoordeeld op basis van uw persoonlijke kwaliteiten en talenten en dat het feit dat u een vrouw bent helemaal geen rol speelde? Gebruik zoveel of zo weinig woorden als u wilt om deze situatie te beschrijven.
- c) Kunt u hieronder kort beschrijven hoe u zich voelde in deze werksituatie? Wat waren uw emoties op dat moment?
- d) Kunt u hieronder kort beschrijven welke effect deze ervaring op u en uw verdere carrière heeft gehad?

3) Controle variabele: Ervaren genderdiscriminatie

From the paper: “*Experienced gender discrimination with six items (e.g., “In my career being a woman was often an issue,” “I sometimes worried whether colleagues and subordinates would view me through the lens of stereotypes about women and police work”*; $\alpha = .85$).”

1 = Geheel oneens – 7 = Geheel eens

1. Ik ben gedurende mijn loopbaan vaak aangesproken op mijn vrouw-zijn.
2. Ik ben soms bezorgd over het beeld dat er bestaat over de geschiktheid van vrouwen voor politiewerk.
3. Ik had tijdens mijn loopbaan soms het idee dat mijn collega's verwachtten dat ik een minder goede werknemer zou zijn omdat ik een vrouw ben.
4. Ik had tijdens mijn carrière soms het idee dat collega's op basis van mijn prestaties conclusies zouden trekken over de geschiktheid van vrouwen voor politiewerk.
5. Ik heb me tijdens mijn carrière wel eens afgevraagd of collega's en ondergeschikten dachten dat stereotypen over de geschiktheid van vrouwen voor politiewerk ook op mij van toepassing zouden zijn.
6. Ik ben soms bezorgd dat ik wanneer ik niet goed presteer ik het negatieve stereotype over vrouwen en politiewerk bevestig.

4) Afhankelijke variabele: Queen-bee gedrag (Feminiene en masculiene leiderschapsstijlen)

From the paper: “*Queen-bee behavior was assessed by measuring feminine and masculine self-descriptions on separate four-item scales (feminine: e.g., “I am a caring/commiserative/sensitive/understanding leader”*; $\alpha = .74$; *masculine: e.g., “I am a charismatic/dedicated/determined/intelligent leader”*; $\alpha = .50$; *Scott & Brown, 2006*)”.

1 = Geheel oneens – 7 = Geheel eens

Masculiene ($\alpha = .50$)

1. Ik ben als leider toegewijd: ik maak projecten buiten werktijd af.
2. Ik ben als leider charismatisch: ik heb een uitstraling die werknemers motiveert.
3. Ik ben als leider vastberaden: ik geef niet op bij tegenslag, werk gestaag door om problemen op te lossen.
4. Ik ben als leider Intelligent: ik toon buitengewone bekwaamheid in elk project.

Feminiene ($\alpha = .74$)

1. Ik ben als leider zorgzaam: ik ben begaan met het welzijn van het team.
2. Ik ben als leider medelevend: ik ben begaan met en toon bezorgdheid voor werknemers.
3. Ik ben als leider gevoelig: ik ben ontvankelijk voor de emoties van werknemers, ook zonder dat deze uitgesproken worden. *
4. Ik ben als leider begripvol: ik moedig werknemers aan om problemen te bespreken. *

5) Afhankelijke variabele: Ingroep distantieering

From the paper: “*In-group distancing was measured with one item (“I am different from many other policewomen”).*”

1 = Geheel oneens – 7 = Geheel eens

1. Ik ben anders dan vele andere politievrouwen.

6) Afhankelijke variabele: Ontkenning van discriminatie

From the paper: “denial of discrimination was measured with two items: “During my career in the force, women and men received equal career support” and “Women are sometimes passed for promotion because of gender discrimination in the police force” ($r = .55$; the latter item was reverse coded).”

1 = Geheel oneens – 7 = Geheel eens

1. Tijdens mijn carrière bij de politie kregen mannen en vrouwen gelijke ondersteuning.
2. Vrouwen worden soms overgeslagen voor een promotie door gender discriminatie bij de politie. [andersom gehercodeerd]

7) Afhankelijke variabele: Collectieve

From the paper: “Collective action was measured using a four-item scale that queried attitudes toward equal opportunity programs (e.g., “I think it is good that action is taken within the police force for female emancipation”; $\alpha = .73$)”

1 = Geheel oneens – 7 = Geheel eens

Mening omtrent stimuleringsprogramma's ($\alpha = .73$)

1. Ik vind het prettig dat er binnen de politie aandacht is voor het verbeteren van de positie van vrouwen.
2. Het is goed dat er binnen het politiekorps initiatieven genomen worden om de vrouwenemancipatie te bevorderen.
3. De huidige stimuleringsprogramma's gericht op vrouwen binnen de politie doen de positie van vrouwen binnen de politie meer kwaad dan goed. [andersom gehercodeerd]
4. Door de aandacht die er binnen de politie is voor vrouwenemancipatie, ontstaat soms het idee dat vrouwen kansen krijgen die ze eigenlijk niet verdienen. [andersom gehercodeerd]

8) Afhankelijke variabele: Bereidheid om te werken aan het verbeteren van kansen voor vrouwen

From the paper: “willingness to work for the advancement of female subordinates was measured on a five-item scale (e.g., “I am willing to act as a mentor for junior women in our police department”; $\alpha = .83$).”

1 = Geheel oneens – 7 = Geheel eens

Bereidheid om te werken aan het hogerop komen van vrouwelijke ondergeschikten, $\alpha = .83$

1. Ik vind het zeer belangrijk dat vrouwen meer hoge posities bekleden bij de politie dan nu het geval is.
2. Ik ben zeer geïnteresseerd in de positie van vrouwen bij mijn politie-eenheid.
3. Ik vind het belangrijk om betrokken te raken bij de verbetering van de positie van vrouwen bij de politie.
4. Ik vind het belangrijk om de rol van mentor/coach aan te nemen om vrouwen in lagere posities bij de politie te adviseren en aan te moedigen in hun carrière.
5. Ik ben bereid om te fungeren als mentor voor vrouwen in lagere posities bij de politie.