

**Man-vrouwverschillen op het werk:
Social Role Theory toegepast binnen zorg en welzijn**

Arjan van der Does 551052

Afstudeerscriptie 04-07-2021

Begeleider prof. dr. Marius van Dijke

Meelezer prof. dr. Hanneke Takkenberg

Samenvatting

Kennis over de eigen werknemers kan organisaties helpen in het vormen van sterk personeelsbeleid. Bijvoorbeeld ter bevordering van tevredenheid onder personeel en kwaliteit van dienstverlening. Onder andere in zorg en welzijn hebben organisaties een oververtegenwoordiging van vrouwelijk personeel (85%). Maakt deze oververtegenwoordiging uit voor het personeelsbeleid? Eerder onderzoek binnen de brede beroepsbevolking toont aan dat man-vrouwverschillen bestaan bij persoonlijkheidskenmerken in het werk. Hoewel is aangetoond dat er specifiek binnen mangedomineerde branches juist geen verschillen bestaan, is er een gebrek aan kennis over mogelijke verschillen binnen vrouwgedomineerde branches.

In lijn met Social Role Theory zijn binnen dit scriptieonderzoek hypothesen opgesteld over man-vrouwverschillen in de samenhang tussen werkdruk, roluidelijkheid en waardering vanuit de leidinggevende enerzijds en werktevredenheid anderzijds. Daarnaast zijn hypothesen opgesteld over verdere moderatie hiervan door twee mechanismen uit de verklarende theorie, een empirisch toets die zelden wordt gedaan. Het seksezelfbeeld en de verwachte seksestereotypering zijn deze mechanismen. Verwacht werd dat deze de moderatie in de richting van de eigen sekse zouden versterken.

Een totaal van 390 respondenten (123 mannen, 257 vrouwen, 10 overig) heeft deelgenomen aan de online survey van dit onderzoek, het grootste deel van hen (83%) was werkzaam binnen zorg en welzijn. Regressieanalyses met sekse als moderator resulteerden niet in man-vrouwverschillen binnen deze steekproef. Verdere moderatie met seksezelfbeeld en seksestereotypering toonden wel verschillen. Daarbij was er bij vrouwen steeds een stabiele samenhang. Interacties ontstonden bij mannen. Anders dan verwacht blijkt dat waardering vanuit de leidinggevende een grote samenhang kent bij mannen met een laag communal seksezelfbeeld. Daarnaast blijkt dat mannen met een hoge (ten opzichte van lage) verwachting van het mannelijk stereotype minder samenhang kennen tussen roluidelijkheid en waardering enerzijds en werktevredenheid anderzijds.

Het ontbreken van directe man-vrouwverschillen binnen deze steekproef lijkt in lijn met de bestaande kennis, waarbij binnen mangedomineerde branches veelal ook geen verschillen bestaan. De aangetoonde verschillen met seksezelfbeeld en verwachte seksestereotypering kunnen mogelijk verklaard worden omdat de mannen uit de steekproef hoofdzakelijk binnen een sekse-atypische arbeidsomgeving werken. Het zou dan ook interessant zijn om in vervolgonderzoek te toetsen of vergelijkbare resultaten aangetoond kunnen worden bij vrouwen in mangedomineerde branches.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Inleiding, Literatuuronderzoek en hypothesen	4
Hoofdstuk 2: Methodologie.....	15
Hoofdstuk 3: Data-analyse en Resultaten	18
Hoofdstuk 4: Conclusie en discussie	35
Referenties.....	40
Bijlage 1 – Items uit de survey	40

Hoofdstuk 1: Introductie, Literatuuronderzoek en hypothesen

Het bestaan (of niet) van persoonlijkheidsverschillen tussen mannen en vrouwen blijkt een intrigerend onderwerp. Dermate intrigerend dat in beeldspraak vaak verwezen wordt naar de verschillende planeten waar mannen en vrouwen vandaan zouden komen, namelijk Mars en Venus. Zijn de verschillen ook echt zo groot als deze beeldspraak suggereert? Dit scriptieonderzoek adresseert man-vrouwverschillen op het werk. Een onderwerp waar veel wetenschappelijk onderzoek naar wordt gedaan, veelal gericht op de emancipatie van vrouwen in mangedomineerde branches. Tegengesteld daaraan wordt dit scriptieonderzoek hoofdzakelijk uitgevoerd binnen een vrouwgedomineerde omgeving, namelijk zorg en welzijn. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd binnen zorg & welzijn maar ook binnen kinderopvang, basisonderwijs en huishoudelijk werk. Deze gezamenlijke branches worden academisch veelal aangeduid als HEED-branches (healthcare, early education en domestic work), een duiding die in dit onderzoek gevolgd wordt. De mannelijke participatie in deze branches lijkt door de tijd af te nemen (Block, Croft, en Schmader 2018; Croft, Schmader, en Block 2015). In Nederland, binnen zorg en welzijn, is bijvoorbeeld 85% van het personeel vrouw (CBS 2021).

Het is om verschillende redenen interessant onderzoek te doen naar man-vrouwverschillen binnen deze HEED-branches. Ondanks de oververtegenwoordiging van vrouwen in de sector, bestaat het (top)management vaak, zowel absoluut als relatief, voor een groot deel uit mannen (Jongen e.a. 2019). Buiten emancipatorische bezwaren, kan deze sekse-onbalans binnen organisaties negatieve gevolgen hebben voor beleid en aansturing. Betere kennis van man-vrouwverschillen binnen deze branches, kan daarmee positieve bijdragen leveren, en wel omwille van twee redenen. Allereerst investeren organisaties veel tijd en middelen in het aantrekken, opleiden en behouden van personeel. Een hoge werktevredenheid, door beter aan te sluiten bij wensen en behoeften van personeel, kan helpen bij aantrekken en behouden daarvan. Ten tweede hebben veel organisaties binnen HEED-branches behoefte aan sekse-diversiteit op de werkvloer. Om inhoudelijke redenen (bijvoorbeeld dat bij opvoeding van kinderen diverse rolmodellen horen) en omdat seksegemengde (senior)teams beter presteren (Carter en Wagner 2011; Wood 1987), willen organisaties binnen HEED-branches dus meer mannelijk personeel aantrekken en behouden.

Binnen dit scriptieonderzoek worden man-vrouwverschillen onderzocht op drie facetten die van belang zijn binnen de HEED-branches, namelijk werkdruk, ervaren rolduidelijkheid en waardering door de leidinggevende. Het onderzoeken van directe man-vrouwverschillen is slechts stap één. Vervolgens wordt verder onderzocht wat de invloed is van het sekse-zelfbeeld en de verwachte sekse-stereotypering vanuit de maatschappij.

Onderzoek naar man-vrouwverschillen binnen HEED-branches is daarom dus interessant voor de praktijk, toch krijgt het weinig academische aandacht. Deze aandacht gaat vooral uit naar man-vrouwverschillen in branches waar mannen oververtegenwoordigd zijn, veelal gericht op emancipatie van vrouwen (Croft e.a. 2015). Met dit scriptieonderzoek wordt bijgedragen aan de breedte van het onderzoeksveld. Juist door onderzoek te doen in branches waar vrouwen oververtegenwoordigd zijn, is dit onderzoek in de breedte een verrijking. Meer specifiek wordt een aanvulling gedaan op Social Role Theory (SRT), een theorie welke sekseverschillen duidt en verklaart. Ook binnen SRT is hoofdzakelijk onderzoek gedaan naar verschillen in branches waar mannen oververtegenwoordigd zijn. Dit scriptieonderzoek draagt bij aan de theoretische relevantie van SRT door niet alleen man-vrouwverschillen te onderzoeken maar ook twee centrale SRT-mechanismen te testen, namelijk de invloed van het sekse-zelfbeeld en de invloed van de verwachte seksestereotypering.

Deze scriptie is als volgt opgebouwd: Eerst wordt het stereotype beeld van mannen en vrouwen middels literatuuronderzoek verkend waarna, tevens vanuit literatuuronderzoek, wordt onderzocht of de man-vrouwverschillen uit de stereotypering ook empirisch overeind blijven. Daarna zal de verklarende theorie (SRT) besproken worden. Vervolgens worden de onderzochte facetten geïntroduceerd en toegelicht binnen de context waaruit hypothesen volgen. Methoden, analyses en resultaten worden gepresenteerd in de respectievelijke secties, waarna met conclusie en discussie wordt afgesloten.

Man-vrouwverschillen, het stereotype beeld

Op het werk, in het sociale leven, in (sociale) media en in vele andere maatschappelijke situaties wordt breed aangenomen dat mannen en vrouwen substantieel verschillend zijn (Ellemers 2018; Timmers, Fischer, en Manstead 2003). Verschillen zouden liggen in persoonlijkheidskenmerken, beroepsmatige facetten en gedrag. Vrouwen zouden volgens dit beeld ‘zachter’, meer zorgzaam zijn en over meer expressieve sociale vaardigheden beschikken terwijl mannen ‘harder’, meer doelgericht en beheersend zouden zijn (Denmark en Paludi 2008:205–225; Ellemers 2018). Deze schifting in meer mannelijke en meer vrouwelijke kenmerken en gedrag wordt academisch veelal gecategoriseerd als respectievelijk *agentic* en *communal* dimensies. Het gebruik van de termen *agentic* en *communal* zou volgens Abele en Wojciszke (2019) hun oorsprong hebben in Bakan: *The duality of Human existence: an essay on psychology and religion*. Bakan (1966) beschreef de termen als volgt:

“I have adopted the terms “agency” and “communion” to characterize two fundamental modalities in the existence of living forms, agency for the existence of an

organism as an individual, and communion for the participation of the individual in some larger organism of which the individual is part. Agency manifests itself in the formation of separations; communion in the lack of separation. Agency manifests itself in isolation, alienation, and aloneness; communion in contact, openness, and union. Agency manifests itself in the urge to master; communion in non-contractual cooperation. Agency manifests itself in the repression of thought, feeling, and impulse; communion in the lack and removal of repression. ” (Bakan 1966:14,15)

Academische literatuur over sekse en stereotypering gebruikt sindsdien, de termen agentic en communal in de geest van Bakan. In deze scriptie zal deze terminologie ook gevolgd worden. Agentic, het traditionele mannelijke stereotype, staat hiermee voor dominant, competitief, assertief en overheersend. Communal, het traditionele vrouwelijke stereotype, staat voor vriendelijk, onzelfzuchtig, begaan met anderen en emotioneel expressief (Eagly en Wood 2012).

Binnen de stereotypering over (verschillen tussen) mannen en vrouwen bestaat een parallel naar de huishoudelijke en professionele rollen. De huishoudelijke rol, inclusief de opvoeding van kinderen, sluit aan bij de communal eigenschappen en de rol van kostwinnaar past bij de agentic eigenschappen (Eagly e.a. 2020; Eagly en Steffen 1984). Het gangbare stereotype is daarmee dat mannen fulltime werken en vrouwen niet of parttime, waarbij vrouwen meer huishoudelijke en verzorgende taken op zich nemen dan mannen.

Dit stereotype en daarbij horende traditionele rolverhouding vormt (nog) in grote mate de beroepskeuzes van jongeren, de man-vrouwverdeling binnen de Nederlandse beroepsbevolking, evenals hoe de maatschappij hierop ingericht is. Daarbij kan gedacht worden aan zaken als kinderopvang (SER 2019). De man-vrouwstereotypering is recent ook onderzocht onder Nederlandse jongeren (Kloosterman en Moonen 2016), welke een voorkeur blijken te hebben voor de traditionele, stereotype rolverdeling. Dit algemene beeld past bij de resultaten van metaonderzoek door Eagly en haar collegae (2020), gebaseerd op studies uit de USA tussen 1946 en 2018. Zij vinden een sterke algemene seksestereotypering en stellen vast dat het vrouwelijk stereotype sterker aanwezig is dan het mannelijke. Binnen de gehele meta-analyse blijkt 85% van de respondenten communal kenmerken als vrouwelijk te stereotyperen. Daartegenover beschouwt 68% van de respondenten agentic kenmerken als mannelijk. Door de tijd heen verandert de stereotypering van de mannelijke rol niet significant. De stereotypering van de vrouwelijke rol wordt steeds sterker. In 1946 beschouwt 54% van de respondenten communal eigenschappen als vrouwelijk, in 2018 betreft dit 97%.

Stereotypering op zichzelf zegt vooral iets over wat mensen denken, niet per se over hoe iets is. Of de stereotypering ook empirische overeind blijft, is op veel vlakken onderzocht. Swim (1994) toont aan dat mensen in het algemeen vrij nauwkeurig man-vrouwverschillen kunnen duiden en deze eerder onderschatten dan overschatten. Meer recent blijkt dat mensen bij stereotypering van groepen (bijvoorbeeld mannen tegenover vrouwen) de algemene stereotypering kunnen overdrijven. Dit overdrijven van de stereotypering is minder of niet aan de orde wanneer het een individuele man of vrouw betreft (Eyal en Epley 2017).

Er bestaat veel empirisch bewijs van man-vrouwverschillen, in lijn met de stereotypering. Meestal worden scores op bepaalde agentic en communal kenmerken bij mannen en vrouwen met elkaar vergeleken. Daaruit blijkt bijvoorbeeld dat vrouwen gemiddeld genomen meer verzorgend, vriendelijk en meegaand zijn. En mannen blijken gemiddeld meer risico te nemen, zijn meer zelfverzekerd en competitief. Twee meta-analyses geven een goed beeld van deze rode lijn in man-vrouwverschillen (Costa, Terracciano, en McCrae 2001; Feingold 1994). Ook bestaat veel losstaand onderzoek, ingezoomd op bepaalde aspecten. Bijvoorbeeld onderzoek naar man-vrouwverschillen op de aspecten van 'The Big Five' (Weisberg, DeYoung, en Hirsh 2011). Hoewel veel van deze onderzoeken aantonen dat man-vrouwverschillen bestaan, voorkomt dit uiteraard niet dat individuele mannen bovenmatig communal kunnen zijn, en vrouwen buitengewoon agentic.

Meer gericht op man-vrouwverschillen in de arbeidsparticipatie onderzochten Konrad en collegae (2000) in hun meta-analyse 40 aspecten bij werk. Bij 33 van de 40 aspecten bestaat er een significant verschil tussen mannen en vrouwen, passend bij de stereotypering. Het betreft kleine en middelmatige, doch constante man-vrouwverschillen. Mannen hechten bijvoorbeeld meer waarde aan inkomsten, promotie, vrijheid, uitdaging, leiderschap en macht. Vrouwen hechten meer waarde aan interpersoonlijke relaties, mensen helpen en intrinsieke aspecten aan het werk. Deze meta-analyse laat ook zien dat vrouwen, in de meest recente jaren steeds meer belang hechten aan de traditioneel mannelijke aspecten, ten opzichte van decennia eerder. Vooral in branches met oververtegenwoordiging van mannen is dat zichtbaar, waarbij vrouwen in deze branches soms gelijk aan of hoger dan mannen scoren op agentic aspecten van het werk.

Konrad's meta-analyse is, net als veel vergelijkbaar onderzoek, hoofzakelijk gericht op de brede beroepsbevolking en branches met oververtegenwoordiging van mannen. De meta-analyse omvat te weinig data om verschillen te kunnen duiden in branches waar vrouwen oververtegenwoordigd zijn. Wel is te zien dat vrouwen in deze vrouwgedomineerde branches een hogere waarde hechten aan communal aspecten dan vrouwen buiten de vrouwgedomineerde branches. Konrad en collage adviseren dan ook dat meer onderzoek

nodig is naar man-vrouwverschillen in vrouwgedomineerde branches, om het begrip over deze werknemers te vergroten en atypische beroepskeuzen beter te doorgronden.

Verklaring van man-vrouwverschillen

Social Role Theory (SRT) verklaart sekseverschillen vanuit de toewijzing van maatschappelijke en professionele rollen in een sociaal, historisch perspectief. Doordat mannen, gemiddeld genomen, groter en fysiek sterker zijn, zijn mannen meer geschikt voor fysiek zware professionele taken. Het gaat hier bijvoorbeeld om jagen op grote dieren, werken op de akker en vechten als soldaat. Het krijgen van kinderen en de eerste periode van zorg voor kinderen is tijdsintensief en kan enkel door vrouwen worden uitgevoerd (denk ook aan de afhankelijkheid van borstvoeding in vroeger tijden). Een logisch gevolg en een efficiënte inzet van beide seksen is dat vrouwen voor kinderen en het huishouden zorgen, terwijl de mannen voorzien in inkomen door arbeidsparticipatie (Eagly en Wood 2012). Deze verdeling van maatschappelijke en professionele rollen zorgt er zowel in de beeldvorming als in ontwikkeling van vaardigheden voor dat agentic gedragingen als meer mannelijk worden gezien en communal gedragingen als meer vrouwelijk (Eagly en Steffen 1984).

In de huidige tijd vergt het krijgen en verzorgen van kinderen gemiddeld genomen minder tijd van vrouwen. Gemiddeld krijgen vrouwen minder kinderen en is verzorging minder van vrouwen afhankelijk. Ook vergt het meedoen aan de beroepsbevolking tegenwoordig minder of niet de fysieke eisen van voorheen (Eagly en Wood 2012; Wood en Eagly 2002). Daarmee bestaat er dynamiek in de sekserollen waarbij vrouwen meer en meer gedrag en beroepskeuzes hebben die bij het mannelijk, agentic stereotype passen (Konrad e.a. 2000). Omgekeerd is niet te zien dat mannen meer gedrag en beroepskeuzes hebben die bij het vrouwelijk, communal stereotype passen (Block e.a. 2018; CBS 2011; Konrad e.a. 2000; Twenge 1997).

SRT verklaart sekseverschillen middels drie biosociale mechanismen. Allereerst wordt gedrag gestuurd door hormonale activiteit. Testosteron en oxytocine dragen bij aan respectievelijk dominant (agentic) en sociaal verbindend (communal) gedrag. Het blijkt dat mensen in staat zijn de activiteit van deze hormonen te beïnvloeden wat bijdraagt aan meer agentic of communal gedrag wanneer dat nodig is (Eagly en Wood 2012). Het seksezelfbeeld, mechanisme twee, betreft de identificatie die iemand met de (eigen) sekse heeft. Mensen accepteren en internaliseren in meer of mindere mate de sociale aspecten die ze associëren aan de sekse. Daarmee wordt dit seksezelfbeeld onderdeel van de eigen identiteit. Dit beïnvloedt het gedrag (Wood en Eagly 2009) en werkt zelfregulerend (Witt en Wood 2010; Wood e.a. 1997). Hoe meer iemand zichzelf identificeert met het betreffende stereotype, hoe

meer iemand gedrag vertoont dat volgens de stereotypering bij die sekse hoort (Eagly en Wood 2012). Tot slot, verwachtingen van anderen, het derde mechanisme. De bestaande stereotypering binnen de maatschappij beïnvloedt de seksegerelateerde rol. Rolbevestigend gedrag levert veelal goedkeuring op vanuit de maatschappij. Dit kan zich bijvoorbeeld uiten in complimenten en een hoog aanzien. Rolafwijkend gedrag kan juist negatieve gevolgen hebben (Anderson e.a. 2001; Eagly en Wood 2012) wat zich bijvoorbeeld kan uiten in afwijzing, uitsluiting en het ontvangen van een negatieve beoordeling. Ook de angst, terecht of niet, voor deze mogelijke negatieve gevolgen is een onderdeel van dit mechanisme waarbij de verwachte gevolgen van gedrag, het gedrag beïnvloeden (Block e.a. 2018; Brescoll en Uhlmann 2005).

Hypothesen

Binnen dit scriptieonderzoek is getoetst of er man-vrouwverschillen bestaan bij drie facetten (waardering, rolduidelijkheid en werkdruk), welke de werktevredenheid kunnen beïnvloeden. In tegenstelling tot het meeste academisch onderzoek naar sekseverschillen, is niet enkel het verschil tussen mannen en vrouwen onderzocht, maar wordt aansluitend bij SRT, onderzocht wat de rol is van twee SRT-mechanismen bij de man-vrouwverschillen. De seksestereotypering die van de maatschappij wordt verwacht en het seksezelfbeeld worden als hogere moderator onderzocht.

Aansluitend bij het advies van Konrad en collegae (2000), en als aanvulling op de bestaande literatuur, bestaat de steekproef hoofdzakelijk uit mannen en vrouwen in vrouwgedomineerde branches, de HEED-branches (Block e.a. 2018). Inspiratie voor de onderzochte facetten komt vanuit de praktijk van de onderzoeker, waarmee het onderzoek een duidelijke praktische link heeft. Onderzoek onder medewerkers vanuit de GGZ-organisatie van de onderzoeker laat zien dat de facetten werkdruk, ervaren rolduidelijkheid en waardering door de leidinggevende opvallende facetten zijn (Giling 2020). Deze facetten zijn laag beoordeeld. Daarom is hiernaar literatuuronderzoek gedaan waarna hypothesen zijn gevormd.

Werktevredenheid

Werktevredenheid wordt gedefinieerd als een reeks affectieve reacties op functiekenmerken (Hulin en Judge 2003). Werktevredenheid draagt bij aan motivatie voor het werk en de prestaties in het werk, een hoge werktevredenheid zorgt voor betere productiviteit van de medewerker en prestaties van de organisatie (Aziri 2011; Judge e.a. 2001).

Waardering door de leidinggevende

Waardering ontvangen op het werk gaat over het krijgen van bekrachtiging van anderen voor minimaal één van de volgende drie aspecten: 1.) het correct uitvoeren van taken, 2.) vertonen van gewenst gedrag en 3.) hebben van kwaliteiten. Het ontvangen van waardering is daarmee een vorm van evaluatie welke kan bijdragen aan zelfvertrouwen bij de werknemer (Stocker e.a. 2019). Het ontvangen van waardering is prettig voor de ontvanger en is een van de positieve aspecten van arbeidsparticipatie (Pfister 2019). Het ontvangen van waardering blijkt de belangrijkste vorm van beloning te zijn als het gaat om werknemerwelzijn. Het is daarbij belangrijker dan salaris en status (Vegchel e.a. 2002). Een hoger gevoel van waardering op het werk is een belangrijke factor ter bevordering van de werktevredenheid (Pfister e.a. 2020; Stocker e.a. 2010). Meer specifiek blijkt dat waardering van de leidinggevende een factor op zichzelf is die los staat van het algemene gevoel van waardering op het werk (Stocker e.a. 2010). Oprechte waardering vanuit de leidinggevende zou moeten bijdragen aan meer verbondenheid met het werk en werktevredenheid (White 2014). De laatste stelling wordt getoetst binnen dit scriptieonderzoek:

1a. Een hoog gevoel van waardering door de leidinggevende is positief gecorreleerd met werktevredenheid.

Het ontvangen van waardering door de leidinggevende is een bevestiging van het goed uitvoeren van het werk. Er zijn meerdere redenen om aan te verwachten dat mannen en vrouwen anders reageren op waardering vanuit de leidinggevende. Zo hebben vrouwen gemiddeld genomen een lager gevoel van zelfwaardering dan mannen (Feingold 1994; Kling e.a. 1999). Daarmee kan waardering vanuit de leidinggevende bij vrouwen meer bijdragen aan zelfwaardering dan bij mannen. Het ervaren van waardering vanuit de leidinggevende komt tot stand in de sociale interactie tussen leidinggevende en medewerker. Sociale interacties op het werk zijn voor vrouwen belangrijker dan voor mannen (Konrad e.a. 2000). Waarmee vrouwen meer baat kunnen hebben bij waardering door de leidinggevende dan mannen. Oprechte waardering omvat openheid en kan ervaren worden als het uitwisselen en delen van emoties. Behoeft aan openheid en uitwisselen van emoties zijn beiden facetten waarop vrouwen hoger scoren dan mannen (Costa e.a. 2001; Weisberg e.a. 2011). Alle hier toegelichte facetten zijn sterk communal facetten en passen binnen het vrouwelijk stereotype. Ook de genoemde observatie dat waardering belangrijker is, voor werknemerwelzijn, dan status en salaris, wijst in de richting van het vrouwelijk stereotype. Bovenstaande argumenten steunen samen de volgende hypothese:

1b. De sekse modereert zodanig dat er bij vrouwen een grotere correlatie is (dan bij mannen) tussen het gevoel van waardering door de leidinggevende enerzijds en werktevredenheid anderzijds.

Rolduidelijkheid

Rolduidelijkheid op het werk gaat over twee aspecten. Ten eerste over de beschikbaarheid en kwaliteit van rolrelevante informatie over het werk. Ten tweede over het subjectieve gevoel van het hebben van zoveel rolrelevante informatie als de medewerker zou wensen (Lyons 1971). Het ervaren van een hoge rolduidelijkheid in de werkzaamheden draagt bij aan hoge werktevredenheid. Dat is meermaals onderzocht en aangetoond (Hassan 2013; Lyons 1971; Orgambídez en Almeida 2020). Deze correlatie tussen rolduidelijkheid en werktevredenheid zal ook getest worden binnen dit scriptieonderzoek:

2a. Een hoog ervaren rolduidelijkheid is positief gecorreleerd met werktevredenheid.

Om verschillende redenen bestaat de verwachting dat mannen en vrouwen anders reageren op het ervaren van (gebrek aan) rolduidelijkheid. Mannen hebben een grotere behoefte aan vrijheid en uitdaging op het werk (Konrad e.a. 2000) en nemen makkelijker en meer risico's (Byrnes, Miller, en Schafer 1999). Dat kan erop wijzen dat mannen minder behoefte hebben aan rolduidelijkheid dan vrouwen. Tegelijk zijn vrouwen meer meegaand, ordelijk en rechtlijnig, waar mannen meer de opwinding zoeken en assertiever zijn (Costa e.a. 2001; Feingold 1994; Weisberg e.a. 2011). Mogelijk betekent dit dat vrouwen meer wens hebben aan vastigheid uit regels en procedures, waar mannen deze wens minder hebben en eerder een eigen plan trekken. Daarnaast hebben mannen gemiddeld genomen meer zelfvertrouwen dan vrouwen en zijn vrouwen sneller angstig (Costa e.a. 2001; Feingold 1994; Kling e.a. 1999). Ook dat kan wijzen in de richting dat mannen gemakkelijker zelf de inhoud van de rol bepalen, waar vrouwen een grotere wens hebben tot een duidelijke rolbeschrijving. In eerder onderzoek naar man-vrouwverschillen en rolduidelijkheid blijken vrouwen lagere rolduidelijkheid te ervaren (Busch en Bush 1987) en bij vrouwen blijkt de relatie tussen rolduidelijkheid en ambassadeurschap voor de organisatie hoger (Yadav en Kumar 2017). Dit kunnen een aanwijzingen zijn dat vrouwen meer baat hebben (dan mannen) bij rolduidelijkheid op het werk. Deze argumenten tezamen leiden tot de volgende deelhypothese:

2b. De sekse modereert zodanig dat er bij vrouwen een grotere correlatie is (dan bij mannen) tussen de ervaren rolduidelijkheid enerzijds en werktevredenheid anderzijds.

Werkdruk

Werkdruk is een veel onderzocht concept welke grofweg drie categorieën lijkt te omvatten: 1.) de hoeveelheid werk die te doen staat, 2.) de tijd die daarvoor beschikbaar is en 3.) de ervaren psychologische druk bij de persoon die het aangaat (Cain 2007). Een (te) hoge werkdruk geeft stress, verhoogt de kans op burn-out en daarmee uitvallen op het werk. Er bestaat veelal een negatieve correlatie tussen burn-out enerzijds en werktevredenheid anderzijds (Maslach, Schaufeli, en Leiter 2001). Gezien een grotere werkdruk voor een burn-out kan zorgen en de burn-out werktevredenheid negatief beïnvloedt, kan verondersteld worden dat het ervaren van een (te) hoge werkdruk zorgt voor een lage werktevredenheid.

3a. Een hoog ervaren werkdruk correleert negatief met werktevredenheid.

Vrouwen zijn gemiddeld genomen gevoeliger voor stress en burn-out dan mannen (Maslach en Jackson 1981; Purvanova en Muros 2010). Vooral het stuk emotionele uitputting speelt meer bij vrouwen (dit uit zich in burn-out), terwijl depersonalisatie in werk meer speelt bij mannen (Maslach e.a. 2001). Dit beeld past binnen SRT waarin vrouwen zich meer emotioneel expressief uiten en mannen zich sterk en dominant presenteren. Voortbouwend op de aanname (hypothese 3a) dat werkdruk stress beïnvloed en stress vervolgens een negatieve uitwerking op de werktevredenheid heeft, is de verwachting dat de hogere stressgevoeligheid van vrouwen ervoor zorgt dat bij vrouwen en mannen een andere relatie bestaat tussen werkdruk en werktevredenheid.

Daaruit volgt de volgende deelhypothese:

3b. De sekse modereert zodanig dat er bij vrouwen een grotere, negatieve correlatie is (dan bij mannen) tussen ervaren werkdruk enerzijds en werktevredenheid anderzijds.

Sekse-zelfbeeld

Bij al het bestudeerde onderzoek naar man-vrouwverschillen in karaktereigenschappen en voorkeuren (inclusief die op het werk), zijn enkel de directe sekseverschillen empirisch onderzocht. Ondanks de rol van het seksezelfbeeld als mechanisme binnen SRT, wordt in de dataverzameling en resultatensectie van die studies het seksezelfbeeld niet als mechanisme onderzocht. Door het seksezelfbeeld in dit scriptieonderzoek wel te onderzoeken wordt een empirische bijdrage geleverd aan SRT. Het idee om sekse-zelfbeeld als factor mee te nemen wordt ondersteund door Yun en collegae (2020). Zij doen de aanbeveling, na hun onderzoek naar burn-out, dat het interessant zou zijn om niet alleen sekse als moderator te gebruiken maar ook de mate waarmee iemand zichzelf met het communal of agentic zelfbeeld identificeert. Naar het idee van deze aanbeveling wordt in dit scriptieonderzoek, bij alle drie

de onderzochte facetten, onderzocht wat de invloed is van het seksezelfbeeld. Er wordt onderzocht of de mate van identificatie met het communal of agentic zelfbeeld verder modereert op de seksemoderatie van hypothesen 1b, 2b en 3b.

Mensen verschillen in hoezeer ze de stereotype sekserollen internaliseren in het eigen zelfbeeld. De mate daarvan is afhankelijk van individuele omstandigheden en eigenschappen, evenals hoezeer deze sekserollen sinds de kindertijd en puberteit zijn bevestigd en aangeleerd. Dit seksezelfbeeld zorgt vervolgens voor een zelfregulerend effect aangaande het volgen van de eigen sekserol (Bussey en Bandura 1999; Eagly en Wood 2012). Dus hoe meer iemand zichzelf identificeert met een stereotype van man of vrouw, hoe meer iemand gedrag zou vertonen dat bij die typische sekserol hoort (Eagly en Wood 2012). Dit mechanisme zal ook onderzocht worden binnen dit scriptieonderzoek.

1c. De interactie van waardering door de leidinggevende en sekse op werktevredenheid (hypothese 1b), wordt verder gemodereerd door identificatie met het agentic en communal zelfbeeld, zodanig dat sekseverschillen groter worden wanneer identificatie met de eigen sekse sterker is.

2c. De interactie van ervaren rolduidelijkheid en sekse op werktevredenheid (hypothese 2b), wordt verder gemodereerd door identificatie met het agentic en communal zelfbeeld, zodanig dat sekseverschillen groter worden wanneer identificatie met de eigen sekse sterker is.

3c. De interactie van werkdruk en sekse op werktevredenheid (hypothese 3b), wordt verder gemodereerd door identificatie met het agentic en communal zelfbeeld, zodanig dat sekseverschillen groter worden wanneer identificatie met de eigen sekse sterker is.

Stereotypering, verwachting vanuit de maatschappij

Net als bij het seksezelfbeeld is het interessant om te onderzoeken of het andere SRT-mechanisme, verwachte stereotypering vanuit de maatschappij, een factor is bij het duiden en verklaren van man-vrouwverschillen. Hoewel het een mechanisme is binnen de verklarende SRT, wordt deze factor niet empirisch onderzocht in het bestudeerde onderzoek naar karaktereigenschappen en voorkeuren (inclusief die op werk). Enkel directe man-vrouwverschillen worden empirisch onderzocht. In SRT-literatuur wordt soms genoemd dat verwachtingen van anderen invloed hebben bij zaken als opleiding-, beroepskeuze en keuzes in de arbeidscarrière, echter wordt dit niet getoetst. Door binnen dit scriptieonderzoek deze factor wel in de dataverzameling te betrekken en dus te onderzoeken, wordt hiermee een

empirische bijdrage geleverd aan SRT. Daarmee wordt onderzocht of de verwachte stereotypering vanuit de maatschappij verder modereert op de seksemoderatie van hypothesen 1b, 2b en 3b.

De sekserol wordt binnen SRT hiërarchisch geplaatst na de organisatorische rol die medewerkers in een arbeidsomgeving vervullen. Deze organisatorische rol is volgens SRT primair, de sekserol secundair. Een conflict tussen deze rollen kan bijvoorbeeld ontstaan bij vrouwen die zich in managementrollen sterk agentic opstellen (passend bij de organisatorische rol). Deze vrouwen kunnen negatieve reacties ontvangen uit de professionele omgeving, omdat dit agentic gedrag afwijkt van het verwachte vrouwelijke stereotype. Dit negatieve aspect kan evolueren tot negatieve beoordeling van medewerkers, peers en leidinggevende en op die manier invloed hebben op het toekomstig gedrag, wat daardoor meer in lijn wordt met de stereotype sekserol (Eagly en Wood 2012). Ofwel, doordat het stereotype beschrijft dat vrouwen zich communal behoren te gedragen, ontstaat een situatie waarin vrouwen bevestigd en gesterkt worden wanneer ze zich ook zo gedragen en afwijzing volgt bij het uiten van agentic gedrag.

Seksestereotypering is breed in de maatschappij ingebed, waarmee de gehele maatschappij onbewust positief reageert op gedrag dat daarbij passend is (Eagly en Wood 2012) en negatief reageert op rolafwijkend gedrag. (Anderson e.a. 2001; Brescoll en Uhlmann 2005; Eagly en Wood 2012). Het (on)bewust volgen van sekserollen is daarmee helpend om soepel aan de maatschappij te kunnen deelnemen. Daarom wordt verwacht dat hoe sterker iemand seksestereotypering (voor het eigen geslacht) verwacht, hoe sterker iemand zich naar de eigen sekserol zal gedragen. Binnen dit scriptieonderzoek zal getoetst worden of een hoge verwachting van deze stereotypering ook zorgt voor gedrag dat sterker past bij de sekserol van de eigen sekse:

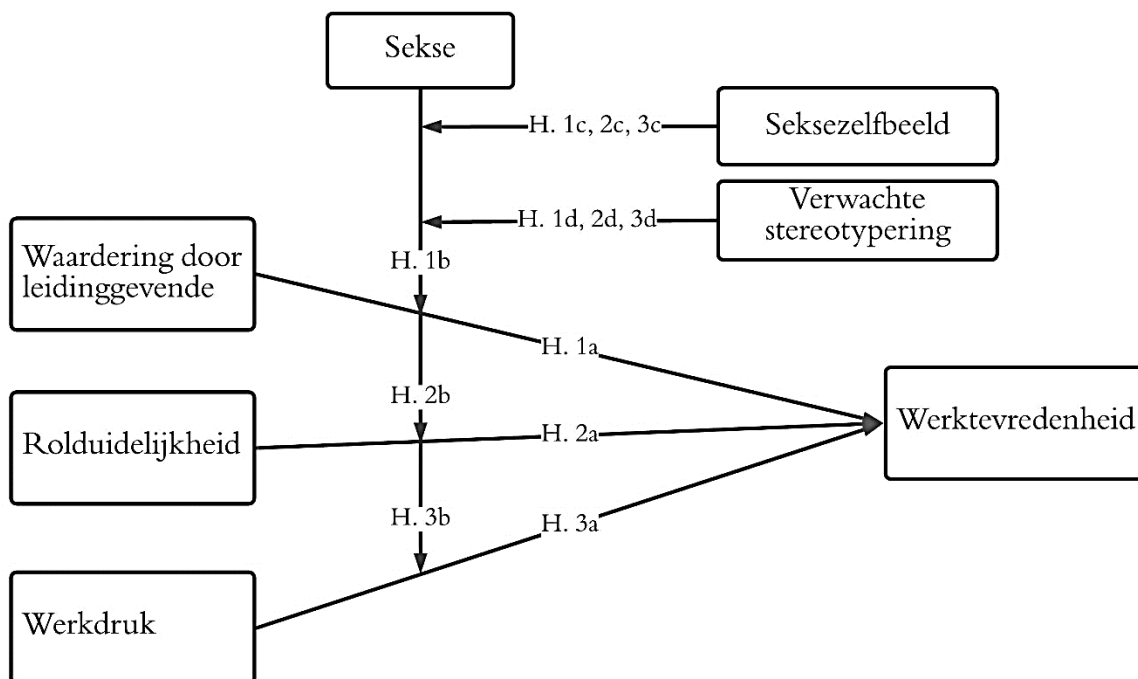
1d. De interactie van waardering door de leidinggevende en sekse op werktevredenheid (hypothese 1b), wordt verder gemodereerd door de verwachte stereotypering vanuit de maatschappij, zodanig dat de verschillen groter worden wanneer de verwachte stereotypering van de eigen sekse sterker is.

2d. De interactie van ervaren rolduidelijkheid en sekse op werktevredenheid (hypothese 2b), wordt verder gemodereerd door de verwachte stereotypering vanuit de maatschappij, zodanig dat de verschillen groter worden wanneer de verwachte stereotypering van de eigen sekse sterker is.

3d. De interactie van werkdruk en sekse op werktevredenheid (hypothese 3b), wordt verder gemodereerd door de verwachte stereotypering vanuit de maatschappij, zodanig dat de verschillen groter worden wanneer de verwachte stereotypering van de eigen sekse sterker is.

Conceptueel model

Het conceptueel model (figuur 1) geeft de verschillende hypothesen weer.



Figuur 1; *conceptueel model*

Hoofdstuk 2: Methodologie

Respondenten

Een totaal van 390 respondenten heeft deelgenomen. Van alle respondenten was 257 vrouw (66%), 123 man (31,5%), 2 respondenten herkenden zich niet in de binaire keuze tussen man en vrouw (0,5%) en 8 respondenten hebben de keuzemogelijkheid gebruikt om deze vraag niet te beantwoorden (2%). 84% van de steekproef was werkzaam in de HEED-branches (99% daarvan was werkzaam in zorg en welzijn, 1% in basisonderwijs). 16% van de steekproef was werkzaam buiten HEED-branches. De gemiddelde leeftijd binnen de steekproef was 36,1 jaar bij de afname. Het opleidingsniveau varieerde tussen enkele respondenten zonder afgeronde vervolgopleiding (1%), respondenten met een afgeronde Mbo-opleiding (5%), respondenten met een afgeronde Hbo-opleiding (73%) en respondenten met een afgeronde Wo-opleiding (21%).

Procedure

Een online vragenlijst is ontwikkeld in Qualtrics. Na een testfase, waarin feedback van meer dan tien proefpersonen is verwerkt, is de vragenlijst uitgezet (items zijn te vinden in bijlage 1). Respondenten zijn geworven via het professionele en persoonlijke netwerk van de onderzoeker. Middels verzoeken via bedrijfsmail zijn respondenten geworven bij Stichting Jados, Boba en enkele verpleegafdelingen van het Erasmus MC. Daarnaast zijn verzoeken uitgezet via LinkedIn en whatsappgroepen. Enkele respondenten hebben de vragenlijst in het eigen netwerk verder verspreid. Bij het benaderen van grote groepen respondenten is na één week en na twee weken een herinnering gestuurd. Tot slot is de onderzoeker aanwezig geweest bij een maaltijdmoment op een werkplek om (als opvolging aan een mailing) persoonlijk respondenten te vragen deel te nemen.

Gezien de onder-representatie van mannen binnen de HEED-branches, is in de wervingsfase extra aandacht besteed aan het bereiken van voldoende mannelijke respondenten, waarbij vrouwelijke respondenten even hartelijk werden uitgenodigd deel te nemen. Dit gebeurde bijvoorbeeld door een mailing af te sluiten met: *“PS. Tip vooral ook je (mannelijke) collegae op het deelnemen aan deze vragenlijst”*.

Respondenten zijn bij de start van de vragenlijst erop gewezen dat ze deelnemen aan wetenschappelijk onderzoek binnen een universitaire scriptie en dat de ingevoerde gegevens uitsluitend voor deze doeleinden, anoniem, gebruikt worden. Wanneer respondenten de vragenlijst niet hebben afgerond, zijn hun ingevoerde gegevens verwijderd.

Instrumenten

De schalen in de vragenlijst zijn overgenomen uit eerder onderzoek, schalen zijn in de sectie hieronder toegelicht. Aanvullend zijn demografische vragen gesteld. Schalen die van oorsprong Engels waren, zijn vertaald via de forward-backward methode waarbij een onafhankelijke onderzoeker de backwardvertaling heeft gedaan. Schalen zijn in hun originele vorm aangeboden (Vijfpunt Likertschaal) of in een digitale vorm die zo dicht mogelijk bij het origineel ligt (schuif/slider). De volledige vragenlijst is in de bijlage opgenomen.

Werktevredenheid. Werktevredenheid is gemeten middels een verkorte versie van de werktevredenheidschaal van Brayfiel en Rothe (1951). Deze verkorte versie wordt als betrouwbaar aangemerkt door Judge en collegae (2008). De schaal bevatte vijf items en resulteerde in een Cronbach's Alpha van ,83. Een voorbeelditem is: *‘Ik vind echt plezier in*

mijn werk'. Antwoorden konden gegeven worden binnen een vijfpunt Likertschaal variërend van 'Zeer mee oneens' tot 'Zeer mee eens'.

Waardering vanuit de leidinggevende. De waardering die de respondent ervaart vanuit zijn/haar leidinggevende, is gemeten middels een subschaal (vijf items) van de waarderingsschaal van Jacobshagen en collegae (2008) zoals uiteengezet door Pfister (2019). De vijf geselecteerde items gaan specifiek over waardering door de leidinggevende. De schaal resulteerde in een Cronbach's Alpha van ,82. Een voorbeelditem is: "*Mijn leidinggevende complimenteert mijn werk*". Antwoorden konden gegeven worden binnen een vijfpunt Likertschaal variërend van 'Zeer mee oneens' tot 'Zeer mee eens'.

Rolduidelijkheid. De Rolduidelijkheid die de respondent ervaart, is gemeten middels een rolduidelijkheidschaal (Lyons 1971) welke is ontwikkeld voor ziekenhuispersoneel. Voor dit onderzoek is één item woordelijk iets aangepast, zodat dat item ook passend is voor personeel buiten ziekenhuizen. De schaal bevatte vier items en resulteerde in een Cronbach's Alpha van ,78. Een voorbeelditem is: "*Op het werk is het voor mij duidelijk wat de grenzen zijn waarbinnen ik besluiten mag nemen*". Antwoorden konden gegeven worden binnen een vijfpunt Likertschaal variërend van 'Zeer mee oneens' tot 'Zeer mee eens'.

Werkdruk. De werkdruk die de respondent ervaart, is gemeten middels geselecteerde items uit de VBBA-vragenlijst (van Veldhoven en Meijman 1994). De selectie van items is overgenomen van Suares (2015). De daarmee gecreëerde schaal bevatte zes items en resulteerde in een Chronbach's Alpha van ,85. Een voorbeelditem is: "*Ik moet extra hard werken om iets af te krijgen*". Antwoorden konden gegeven worden binnen een vijfpunt Likertschaal variërend van 'Zeer mee oneens' tot 'Zeer mee eens'.

Seksezelfbeeld. De mate waarin de respondent zichzelf identificeert met het vrouwelijk (communal) en mannelijk (agentic) stereotype is gemeten middels twee schalen welke zijn overgenomen van Block en collegae (2018). Respondenten moesten voor 14 waarden aangeven "*hoe belangrijk deze waarden voor mij persoonlijk zijn*". Zeven waarden vormden de communal schaal. Een voorbeelditem is: "*anderen verzorgen*". Zeven andere waarden vormden de agentic schaal. Een voorbeelditem is: "*competitie*". De Cronach's Alpha voor deze communal- en agentic schaal was respectievelijk ,75 en ,76. Antwoorden konden gegeven worden door een digitaal schuifje (slider) te slepen tussen 'onbelangrijk' links en 'heel belangrijk' rechts. Dit resulteerde in een mogelijke score van 0 tot 100. De

items zijn willekeurig aangeboden aan de respondenten waarbij agentic en communal waarden door elkaar gepresenteerd werden.

Verwachte stereotypering. De stereotypering die de respondent van de maatschappij verwacht, is gemeten met dezelfde items welke zijn gebruikt bij de seksezelfbeeld-schalen. Echter voor de schalen over de verwachte stereotypering is een andere vraag gesteld en waren er andere antwoordmogelijkheden. De vraag was: “*Verwacht jij dat de volgende waarden vooral belangrijk worden gevonden voor mannen, of voor vrouwen? (dit gaat dus om wat je verwacht, niet om jouw mening)*”. De Cronach’s Alpha voor communal- en agentic schaal was respectievelijk ,84 en ,72. Als antwoordkeuze kon een digitaal schuifje (slider) naar rechts of naar links geschoven worden, waarbij verder naar rechts meer vrouwelijk betekent en verder naar links meer mannelijk betekent. Dit resulteerde in een mogelijke score van 0 tot 100. De items zijn willekeurig aangeboden aan de respondenten waarbij agentic en communal waarden door elkaar gepresenteerd werden.

Toelichting op seksezelfbeeld en verwachte stereotypering

Zoals hierboven beschreven, worden sekse-zelfbeeld en de verwachte stereotypering met dezelfde items gemeten in een vergelijkbare vorm. Omwille van deze sterke overeenkomst en feedback uit de testperiode, is extra aandacht geweest voor het duidelijk meten van twee verschillende variabelen. Dat is gedaan door aanscherpen van de vraagstelling en invulinstructie. Daarnaast zijn de schalen ver uit elkaar in de vragenlijst aangeboden. Sekse-zelfbeeld is gemeten aan het begin van de vragenlijst, de verwachte stereotypering aan het einde. Als resultaat is in tabel 1 te zien dat agentic zelfbeeld en verwachte mannelijke stereotypering niet met elkaar correleren, ook het communal zelfbeeld en de verwachte vrouwelijke stereotypering correleren niet met elkaar. Waarmee de schalen duidelijk iets anders meten.

Hoofdstuk 3: Data-analyse en Resultaten

Algemeen

De data-analyse is uitgevoerd in SPSS 27. De interne consistentie van alle schalen is gemeten voorafgaand aan het creëren van de schalen. Alle schalen zijn voldoende sterk bevonden, er zijn geen items verwijderd. De gecreëerde schalen zijn gestandaardiseerd, gezien er vijfpunt- en 100puntschalen gebruikt zijn.

Hoewel de steekproef uit 390 respondenten bestaat, worden niet alle analyses op deze 390 respondenten gedaan. Voor het testen van de hypothesen -b, -c en -d was het noodzakelijk

om de sekse te weten en werden enkel de 380 respondenten gebruikt die een keuze hebben gemaakt tussen man en vrouw. Voor het vaststellen van de interne consistentie en de correlatieanalyse is wel de gehele steekproef van 390 respondenten gebruikt. De gehele steekproef is ook gebruikt voor de extra analyse die is gemaakt bij hypothese 3c. Op basis van de resultaten is het communal zelfbeeld als moderator gebruikt tussen werkdruk en werktevredenheid, zonder met sekse rekening te houden.

Correlaties

Tabel 1 toont alle correlaties. De veronderstelde correlaties voor hypothese 1a, 2a en 3a worden verderop in de resultatensectie beschreven. Buiten de veronderstelde correlaties, blijken ook andere, vooral kleine, significante correlaties aanwezig. Gezien de conclusies van dit onderzoek worden gebaseerd op regressieanalyses (hypothesen -b, -c en -d), worden de niet veronderstelde correlaties hier kort beschreven.

De correlatie tussen Branche en Sekse ($r = ,364$; $p < ,01$) is niet verrassend gezien de populatie van de steekproef. Ook de correlatie tussen communal zelfbeeld en sekse ($r = ,234$; $p < ,01$) valt binnen de verwachtingen. Rolduidelijkheid en waardering tonen een significante correlatie ($r = ,265$; $p < ,01$). Mogelijk werkt waardering vanuit de leidinggevende bevestigend voor een behoefte aan rolduidelijkheid. Werkdruk toont kleine, negatieve correlaties met waardering vanuit de leidinggevende ($r = -,111$; $p < ,05$) en rolduidelijkheid ($r = -,162$; $p < ,01$). Mogelijk ontstaat werkdruk bij gemis aan waardering vanuit de leidinggevende en bij gemis aan rolduidelijkheid. Een kleine, significante correlatie bestaat tussen het hebben van een agentic zelfbeeld en het ervaren van werkdruk ($r = ,167$; $p < ,01$). De mate van agentic zelfbeeld en de verwachte vrouwelijke stereotypering tonen ook een kleine significante correlatie ($r = ,137$; $p < ,01$). Een andere significante correlatie is te zien tussen werktevredenheid en het hebben van een communal zelfbeeld ($r = ,224$; $p < ,01$).

De beide zelfbeeld-schalen zijn licht gecorreleerd ($r = ,162$; $p < ,01$). Dit laat zien dat de mate van communal zelfbeeld licht, positief, samenhangt met de mate van agentic zelfbeeld. De twee schalen zijn daarmee niet elkaars tegengestelde. Iemand kan tegelijk op beiden hoog of laag scoren. Bij de twee schalen voor verwachte stereotypering is ook een correlatie te zien, in sterke mate. Denken in het ene stereotype hangt dus sterk samen met denken in het andere stereotype.

Tabel 1: Beschrijvende statistieken en correlaties

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Sekse														
2. Branche			,364**											
3. Leeftijd	36	9	-,200**	-,077										
4. Opleiding	3,1	0,5	-0,013	-,030	-,069									
5. Werktevredenheid	4,1	0,6	0,016	,064	,053	-,046								
6. Waardering	3,6	0,7	-,106*	-,064	-,012	-,013	,366**							
7. Rolduidelijkheid	3,6	0,7	-,056	-,018	,058	-,070	,294**	,265**						
8. Werkdruk	2,9	0,7	,011	,010	,017	-,012	-,055	-,111*	-,162**					
9. Communal zelfbeeld	70,4	12,9	,234**	,221**	-,143**	,011	,224**	,034	,010	,091				
10. Agentic zelfbeeld	55,9	14,2	-,074	-,237**	-,076	,027	-,064	,031	,074	,137**	,162**			
11. Verwachting vrouwelijk stereotype	66,1	10,8	,174**	-,053	,005	,015	-,046	-,041	-,064	-,062	,000	,122*		
12. Verwachting mannelijk stereotype	63,2	10,7	,074	-,057	,002	,005	-,106*	-,070	-,039	-,084	,035	,074	,644**	

Opmerking: Gemiddelden en standaarddeviaties zijn in deze tabel niet gestandaardiseerd; ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$ (two-tailed); N=380 voor sekse; N=390 voor de overige variabelen. 1. Sekse betreft enkel man (-1) en vrouw (1). 2. Branche betreft non-HEED (-1) en HEED (1). 3. Leeftijd is in jaren. 4. Opleiding betreft hoogst afgeronde opleiding: Basis of middelbare school (1), Mbo (2), Hbo (3) en Wo (4).

Hypothesen 1a, 2a en 3a, correlaties

Bij hypothese 1a werd verondersteld dat een positieve correlatie zou bestaan tussen waardering vanuit de leidinggevende en werktevredenheid. In tabel 1 is te zien dat er een significant verband bestaat ($r = ,366$; $p < ,01$; $N = 390$). Hypothese 1a is daarmee ondersteund, er blijkt inderdaad een samenhang te zijn tussen het ervaren van waardering vanuit de leidinggevende en de werktevredenheid.

Bij hypothese 2a werd een positieve correlatie verondersteld tussen ervaren rolduidelijkheid en werktevredenheid. In tabel 1 is te zien dat ook hier een significant verband is vastgesteld ($r = ,294$; $p < ,01$; $N = 390$). Hypothese 2a is daarmee ook ondersteund, er blijkt een positieve samenhang tussen het ervaren van rolduidelijkheid en werktevredenheid.

Bij hypothese 3a werd een negatieve correlatie verondersteld tussen ervaren werkdruk en werktevredenheid. In tabel 1 is te zien dat er geen significante correlatie bestaat tussen deze twee variabelen ($r = -,055$; ns; $N = 390$). Daarmee is hypothese 3a niet ondersteund. Binnen deze steekproef blijkt er geen significante samenhang tussen werkdruk en werktevredenheid te bestaan.

Hypothesen 1b, 2b en 3b, moderaties

Voor het testen van hypothesen 1b, 2b en 3b zijn regressieanalyses uitgevoerd met sekse als modererende variabele. Alle variabelen zijn gestandaardiseerd voorafgaand aan de analyse. Hayes' PROCESS extensie v2.13 (Hayes 2013), model 1 is gebruikt voor deze analyses.

Met hypothese 1b werd het modererend effect van sekse getest op de correlatie tussen waardering door de leidinggevende en werktevredenheid. In tabel 2 is te zien dat sekse geen significant modererend effect heeft op die correlatie ($B = -,03$; $p = ,504$). De hypothese wordt daarmee niet ondersteund. Bij vrouwen bestaat, ten opzichte van mannen, geen grotere correlatie tussen waardering van de leidinggevende en werktevredenheid.

Met hypothese 2b werd het modererend effect van sekse getest op de correlatie tussen de ervaren rolduidelijkheid en werktevredenheid. Ook voor deze hypothese is in tabel 2 geen significant modererend effect van sekse te zien ($B = -,03$; $p = 0,520$). Ook deze hypothese wordt niet ondersteund. Bij vrouwen bestaat, ten opzichte van mannen, geen grotere correlatie tussen ervaren rolduidelijkheid en werktevredenheid.

Als laatste tweewegmoderatie werd met hypothese 3b het modererend effect van sekse getest op de correlatie tussen de ervaren werkdruk en werktevredenheid. Wederom is

geen significant modererend effect te zien ($B = ,05$; $p = ,319$). Daarmee wordt ook hypothese 3c niet ondersteund. Bij vrouwen bestaat, ten opzichte van mannen, geen grotere correlatie tussen ervaren werkdruk en werktevredenheid.

Tabel 2: Resultaten van de regressieanalyse met sekse als moderator

	Effect		
	Coeff	t-waarde	p-waarde
Waardering	,35	7,00	,000**
Sekse	,05	1,06	,290
Waardering * Sekse	,03	,67	,504
Rolduidelijkheid	,28	5,54	,000**
Sekse	,03	0,62	,538
Rolduidelijkheid * Sekse	,03	,64	,520
Werkdruk	-,03	-,66	,510
Sekse	,02	,29	,772
Werkdruk * Sekse	-,05	-1,00	,319

Opmerkingen: N=380; analyses zijn gedaan met gestandaardiseerde waarden; interactie-effecten zijn dikgedrukt; ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$ (two-tailed).

Samenvattend: Voor de onderzochte facetten (waardering door de leidinggevende, ervaren rolduidelijkheid en werkdruk) zijn binnen deze steekproef geen man-vrouwverschillen gevonden in correlatie met werktevredenheid.

Hypothesen 1c, 2c en 3c, drieweginteracties seksezelfbeeld

Voor hypothesen 1c, 2c en 3c zijn regressieanalyses uitgevoerd waarbij middels driewegmoderatie is getest of de interacties van de -b hypothesen verder worden gemodereerd door het seksezelfbeeld. Alle variabelen zijn gestandaardiseerd voorafgaand aan de analyse. Hayes' PROCESS extensie v2.13 (Hayes 2013), model 3 is gebruikt. De resultaten zijn in tabel 3 te vinden.

Tabel 3: Resultaten van de regressieanalyse met driewegmoderatie. Sekse als moderator en seksezelfbeeld als hogere moderator

	Effect		
	Coeff	t-waarde	p-waarde
Waardering	,31	6,18	,491
Sekse	-,02	-,42	,670
Communal zelfbeeld	,25	4,95	,000**
Waardering * sekse	,07	1,42	,157
Waardering * communal zelfbeeld	-,16	-3,21	,001**
Sekse * communal zelfbeeld	-,12	-2,36	,019*
Waardering * sekse * communal zelfbeeld	,10	2,05	,041*
Waardering	,36	7,05	,000*
Sekse	,05	1,03	,305
Agentic zelfbeeld	-,05	-,91	,362
Waardering * sekse	,04	,77	,440
Waardering * agentic zelfbeeld	-,01	-,23	,812
Sekse * agentic zelfbeeld	-,04	-,84	,402
Waardering * sekse * agentic zelfbeeld	-,07	-1,35	,177
Rolduidelijkheid	,28	5,50	,000**
Sekse	-,03	-,52	,601
Communal zelfbeeld	,22	4,34	,000**
Rolduidelijkheid * sekse	,05	1,01	,314
Rolduidelijkheid * communal zelfbeeld	-,06	-1,18	,248
Sekse * communal zelfbeeld	-,06	-1,16	,246
Rolduidelijkheid * sekse * communal zelfbeeld	-,05	-1,11	,265
Rolduidelijkheid	,29	5,52	,000**
Sekse	,03	,57	,567
Agentic zelfbeeld	-,06	-1,08	,280
Rolduidelijkheid * sekse	,02	,44	,661
Rolduidelijkheid * agentic zelfbeeld	-,04	-,71	,476
Sekse * agentic zelfbeeld	,00	,03	,975
Rolduidelijkheid * sekse * agentic zelfbeeld	-,06	-1,19	,235
Werkdruk	-,09	-1,63	,103
Sekse	-,06	-1,04	,299
Communal zelfbeeld	,23	4,37	,000**
Werkdruk * sekse	-,00	-,07	,944
Werkdruk * communal zelfbeeld	-,09	-1,90	,058 ⁺
Sekse * communal zelfbeeld	-,04	-,85	,396
Werkdruk * sekse * communal zelfbeeld	,04	,85	,394

Werkdruk	-,03	-0,58	,559
Sekse	,03	,55	,585
Agentic zelfbeeld	-,02	-,39	,700
Werkdruk * sekse	-,05	-,90	,366
Werkdruk * agentic zelfbeeld	,06	1,21	,226
Sekse * agentic zelfbeeld	-,03	-,60	,552
Werkdruk * sekse * agentic zelfbeeld	-,07	-1,48	,140

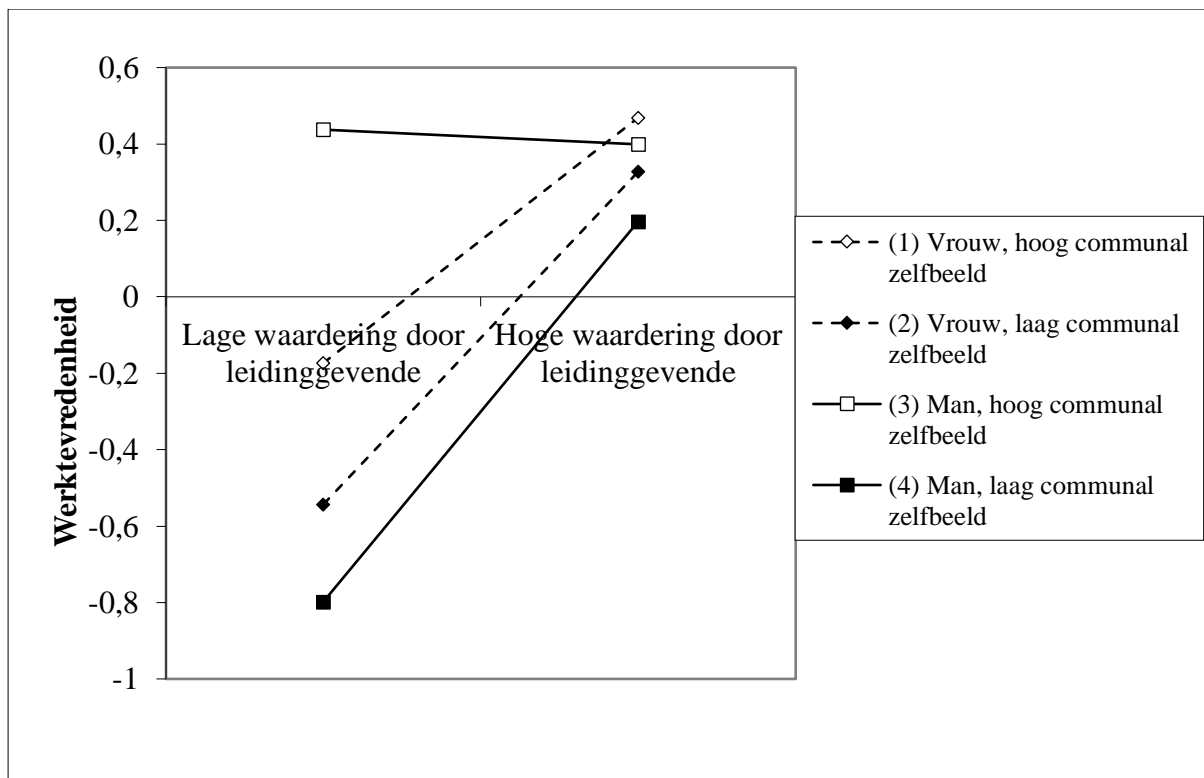
Opmerkingen: N=380; analyses zijn gedaan met gestandaardiseerde waarden; veronderstelde interactie-effecten zijn dikgedrukt; ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$, + $p < 0.10$ (2-tailed).

Hypothese 1c, Waardering

In tabel 3 is te zien dat de interactie tussen waardering, sekse en het communal zelfbeeld op werktevredenheid significant is ($B = ,10$; $p < ,05$). De interactie tussen waardering, sekse en het agentic zelfbeeld is niet significant ($B = -,07$; $p = ,177$).

Figuur 2 en de simple slopes in tabel 4 tonen de significante drieweginteractie tussen waardering, sekse en het communal zelfbeeld op werktevredenheid (hypothese 1c). Hier is te zien dat bij vrouwen (lijnen 1 en 2) altijd een sterke correlatie bestaat tussen waardering door de leidinggevende en werktevredenheid, bij mannen niet, afhankelijk van de mate van communal zelfbeeld (lijnen 3 en 4).

Wat niet verondersteld was maar wat ook blijkt uit de regressie, is de interactie zonder sekse. Dus de interactie tussen waardering en communal zelfbeeld op werktevredenheid ($B = ,16$; $p < ,01$). Hier is te zien dat (ongeacht de sekse) de sterkste effecten plaatsvinden bij een laag communal zelfbeeld (lijnen 2 en 4), terwijl een hoog communal zelfbeeld zorgt voor minder (vrouwen, lijn 1) of geen significant effect (mannen, lijn 4). Opvallend is daarmee dat, tegengesteld aan de verwachtingen, juist een laag communal zelfbeeld zorgt voor een hoog effect tussen waardering en werktevredenheid.



Figuur 2: moderatie van sekse en communal seksezelfbeeld bij waardering door de leidinggevende

Tabel 4: Simple slopes bij figuur 2

	<i>B</i>	<i>t</i> -waarde	<i>p</i> -waarde
(1) Vrouw, hoog communal zelfbeeld.	,32	3,93	,000**
(2) Vrouw, laag communal zelfbeeld.	,44	4,90	,000**
(3) Man, hoog communal zelfbeeld	-,02	-,16	,876
(4) Man, Laag communal zelfbeeld	,50	5,17	,000**

Opmerkingen: N=380; analyses zijn gedaan met gestandaardiseerde waarden; ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$ (2-tailed).

Hypothese 2c, Rolduidelijkheid

In tabel 3 is verder te zien dat de interactie tussen rolduidelijkheid en sekse op werktevredenheid niet verder wordt gemodereerd door het communal zelfbeeld ($B = -,05$; $p = ,265$) en het agentic zelfbeeld ($B = -,06$; $p = ,235$). Beide analyses geven geen significant resultaat. Hypothese 2c wordt daarmee niet ondersteund. Het seksezelfbeeld dat iemand heeft, blijkt geen effect te hebben op de interactie tussen rolduidelijkheid en sekse op werktevredenheid.

Hypothese 3c, Werkdruk

Tot slot, binnen deze drieweginteracties met seksezelfbeeld, is in tabel 3 te zien dat de interactie tussen werkdruk en sekse op werktevredenheid niet verder wordt gemodereerd door het communal seksezelfbeeld ($B = ,04$; $p = ,394$) en het agentic seksezelfbeeld ($B = -,07$; $p = ,140$). Beide analyses geven geen significant resultaat. Hypothese 3c wordt daarmee niet ondersteund. Het sekse gerelateerde zelfbeeld dat iemand heeft, blijkt geen effect te hebben op de interactie tussen werkdruk en sekse op werktevredenheid.

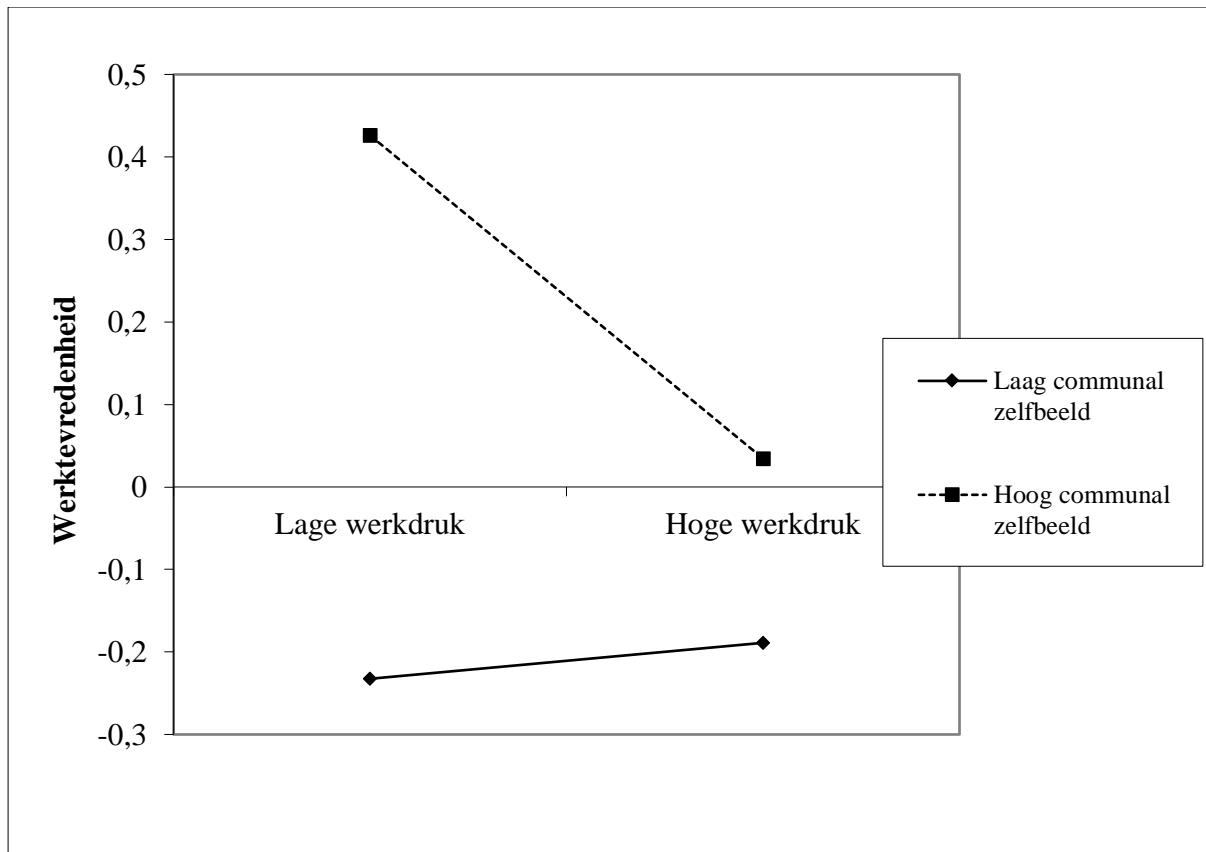
Wel is in tabel 3 te zien dat een marginaal significante interactie bestaat tussen communal zelfbeeld en werkdruk (dus zonder sekse) op werktevredenheid ($B = -,09$; $p < ,10$). Om die reden is een extra analyse gedaan waarbij de samenhang tussen werkdruk en werktevredenheid direct wordt gemodereerd door het communal zelfbeeld. Gezien sekse hier geen rol speelt is de gehele steekproef van 390 respondenten gebruikt, wat invloed heeft op het effect en de significantie van de moderatie (die sterker zijn geworden). In tabel 5 is te zien dat de samenhang tussen werkdruk en werktevredenheid significant wordt gemodereerd door het communal zelfbeeld ($B = -,11$; $p < ,05$).

Tabel 5: Resultaten van de regressieanalyse met communal seksezelfbeeld als moderator

	Effect		
	Coeff	t-waarde	p-waarde
Werkdruk	-,09	-1,76	,080 ⁺
Communal zelfbeeld	,22	4,45	,000**
Werkdruk * Communal zelfbeeld	-,11	-2,35	,020

Opmerkingen: N=390; analyses zijn gedaan met gestandaardiseerde waarden; interactie-effecten zijn dikgedrukt; ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$, ⁺ $< ,10$ (two-tailed).

Figuur 3 en de simple slopes in tabel 6 laten zien dat bij een hoog communal zelfbeeld een significante negatieve samenhang bestaat tussen werkdruk en werktevredenheid, terwijl bij een laag communal zelfbeeld juist een licht positieve samenhang te zien is. Hoewel de initiële hypothese dus niet is ondersteund, is de aangetoonde interactie wel in lijn met hetgeen werd verondersteld, enkel gaat deze niet op voor de sekse maar voor het seksezelfbeeld.



Figuur 3: moderatie van communal seksezelfbeeld bij werkdruk

Tabel 6: Simple slopes bij figuur 3

	<i>B</i>	<i>t</i> -waarde	<i>p</i> -waarde
Laag communal zelfbeeld.	,02	,34	,736
Hoog communal zelfbeeld.	-,20	-2,76	,006**

Opmerkingen: N=390; analyses zijn gedaan met gestandaardiseerde waarden; ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$, + $p < 0.10$ (2-tailed).

Hypothesen 1d, 2d en 3d, drieweginteracties verwachte seksestereotypering

Net als bij de analyses voor hypothesen 1c, 2c en 3c, zijn voor hypothesen 1d, 2d en 3d regressieanalyses uitgevoerd waarbij middels driewegmoderatie is getest of de interacties verder worden gemodereerd, in dit geval door de verwachte stereotypering vanuit de maatschappij. Alle variabelen zijn gestandaardiseerd voorafgaand aan de analyse. Hayes' PROCESS extensie v2.13 (Hayes 2013), model 3 is gebruikt. De resultaten zijn in tabel 7 te vinden.

Tabel 7: Resultaten van de regressieanalyse met driewegmoderatie. Sekse als moderator en verwachte seksestereotypering als hogere moderator

	Effect		
	Coeff.	t- waarde	p-waarde
Waardering	,34	6,62	,000**
Sekse	,07	1,26	,209
Verwachte vrouwelijk stereotype	-,05	-,97	,335
Waardering * sekse	,04	,77	,443
Waardering * verwacht vrouwelijke stereotype	-,01	-,17	,866
Sekse * verwacht vrouwelijk stereotype	,01	,23	,816
Waardering * sekse * verwacht vrouwelijk stereotype	,03	,50	,617
Waardering	,33	6,54	,000**
Sekse	,07	1,30	,194
Verwacht mannelijk stereotype	-,08	-1,50	,135
Waardering * sekse	,04	,69	,492
Waardering * verwacht mannelijk stereotype	-,01	-,29	,776
Sekse * verwacht mannelijk stereotype	,00	,01	,992
Waardering * sekse * verwacht mannelijk stereotype	,09	1,79	,074+
Rolduidelijkheid	,28	5,43	,000**
Sekse	,05	,85	,396
Verwacht vrouwelijk stereotype	-,06	-1,10	,270
Rolduidelijkheid * sekse	,05	,87	,383
Rolduidelijkheid * verwacht vrouwelijk stereotype	-,05	-,85	,399
Sekse * verwacht vrouwelijk stereotype	,03	,49	,623
Rolduidelijkheid * sekse * verwacht vrouwelijk stereotype	-,01	-,10	,919
Rolduidelijkheid	,30	5,77	,000**
Sekse	,05	,99	,324
Verwacht mannelijk stereotype	-,11	-2,11	,035*
Rolduidelijkheid * sekse	,02	,37	,708
Rolduidelijkheid * verwacht mannelijk stereotype	-,11	-2,27	,024*
Sekse * verwacht mannelijk stereotype	-,00	-,03	,977
Rolduidelijkheid * sekse * verwacht man. stereotype	,09	1,80	,073+
Werkdruk	-,04	-,83	,409
Sekse	,03	,58	,566
Verwacht vrouwelijk stereotype	-,08	-1,40	,162
Werkdruk * sekse	-,04	-,79	,433
Werkdruk * verwacht vrouwelijk stereotype	,00	,00	1,000
Sekse * verwacht vrouwelijk stereotype	,04	,68	,498
Werkdruk * sekse * verwacht vrouwelijk stereotype	-,00	-,08	,941

Werkdruk	-,05	-,92	,864
Sekse	,03	,48	,633
Verwacht mannelijk stereotype	-,13	-2,37	,018
Werkdruk * sekse	-,04	-,74	,462
Werkdruk * verwacht mannelijk stereotype	,04	,75	,456
Sekse * verwacht mannelijk stereotype	,01	,14	,891
Werkdruk * sekse * verwacht mannelijk stereotype	,02	,52	,601

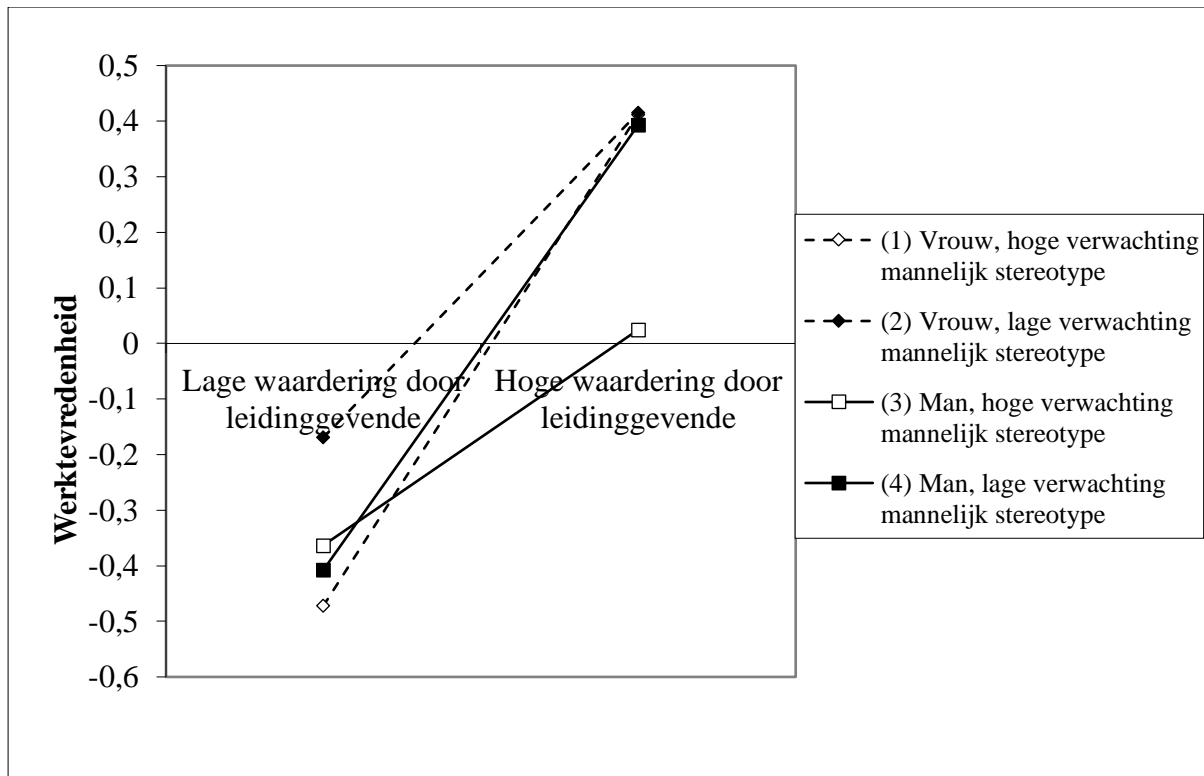
Opmerkingen: N=380; analyses zijn gedaan met gestandaardiseerde waarden; interactie effecten zijn dikgedrukt; ** $p < ,01$; * $p < ,05$; + $p < ,10$ (2-tailed).

Hypothese 1d, waardering

In tabel 7 is te zien dat de drieweginteractie tussen waardering, sekse en de verwachte mannelijke stereotypering op werktevredenheid marginaal significant is ($B = ,09$; $p = ,074$). De interactie tussen waardering, sekse en de verwachte mannelijke stereotypering op werktevredenheid is niet significant ($B = ,03$; $p = ,617$).

Figuur 4 en de simple slopes in tabel 8 tonen de marginaal significante drieweginteractie tussen waardering, sekse en de verwachte mannelijke stereotypering op werktevredenheid (hypothese 1d). Hier is te zien dat bij vrouwen (lijnen 1 en 2) altijd een significante correlatie waarneembaar is tussen waardering en werktevredenheid. Bij mannen is dit niet altijd significant. Ook is te zien dat bij een lage verwachting van het mannelijk stereotype (lijnen 2 en 4) altijd een sterke, significante correlatie bestaat, bij een hoge verwachting van het mannelijk stereotype is deze er enkel voor vrouwen (lijn 1), en in duidelijk mindere mate en niet significant voor mannen (lijn 3).

De hypothese veronderstelde dat een hoge stereotype verwachting van de eigen sekse zou modereren op de eerdere interactie tussen waardering van de leidinggevende en sekse op werktevredenheid. Die veronderstelde interactie bleek voor mannen significant, waarmee de hypothese (voor mannen) wordt ondersteund.



Figuur 4: Moderatie van sekse en verwachte mannelijke stereotypering bij waardering door de leidinggevende

Tabel 8: Simple slopes bij figuur 4

	<i>B</i>	t-waarde	p-waarde
(1) Vrouw, hoge verwachting mannelijk stereotype	,44	5,67	,000**
(2) Vrouw, lage verwachting mannelijk stereotype	,29	3,22	,001**
(3) Man, hoge verwachting mannelijk stereotype	,19	1,60	,111
(4) Man, lage verwachting mannelijk stereotype	,40	3,74	,000**

Opmerkingen: N=380; analyses zijn gedaan met gestandaardiseerde waarden; interactie effecten zijn dikgedrukt; ** $p < ,01$; * $p < ,05$ (2-tailed).

Hypothese 2d, rolduidelijkheid

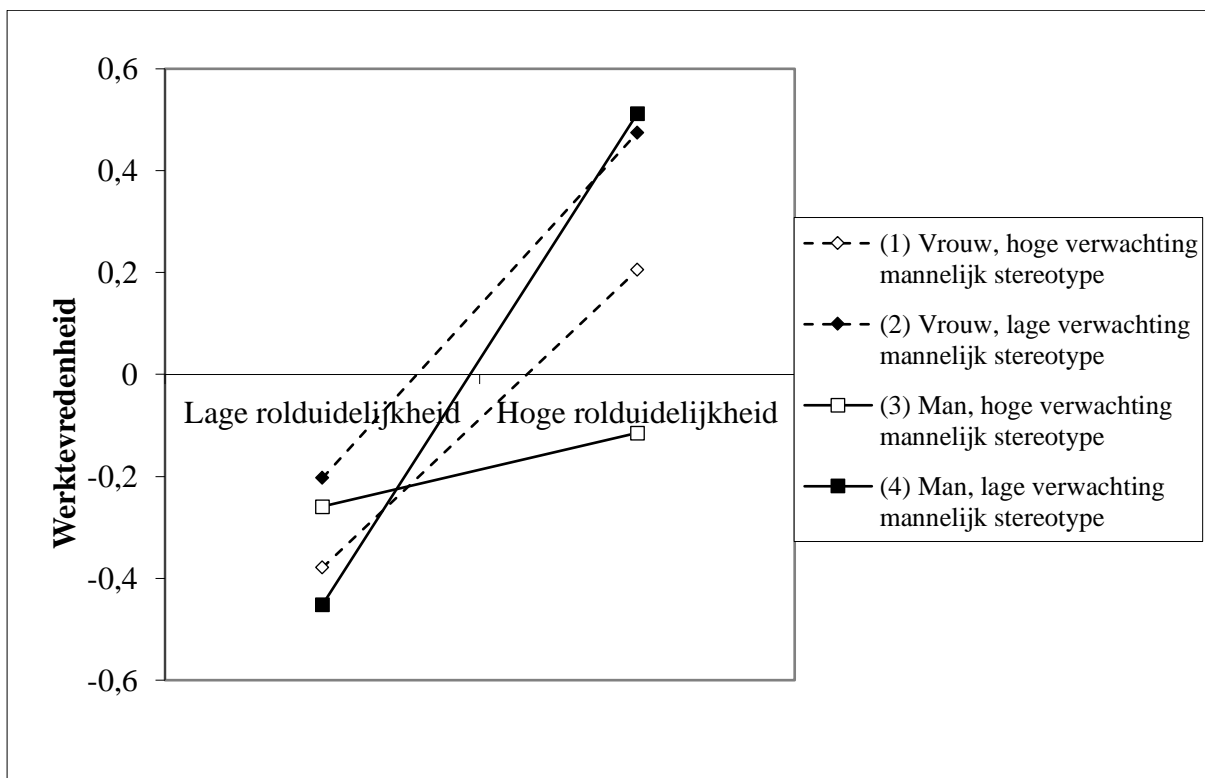
Tevens is in tabel 5 te zien dat de drieweginteractie tussen rolduidelijkheid, sekse en de verwachting van het mannelijk stereotype op werktevredenheid marginaal significant is ($B = ,09$; $p = ,073$). De interactie tussen rolduidelijkheid, sekse en de verwachting van het vrouwelijk stereotype op werktevredenheid is niet significant ($B = -,01$; $p = ,919$).

In figuur 5 en de simple slopes in tabel 9 is de marginaal significante drieweginteractie te zien tussen rolduidelijkheid, sekse en de verwachting van het mannelijk

stereotype op werktevredenheid (hypothese 1d). Hier is te zien dat bij vrouwen (lijnen 1 en 2) altijd een sterke, significante correlatie tussen rolduidelijkheid en werktevredenheid waarneembaar is. Bij mannen (lijnen 3 en 4) is dat niet altijd significant. Bij een hoge verwachting van het mannelijk stereotype (lijnen 1 en 3), blijkt een man-vrouwverschil te ontstaan, waarbij voor vrouwen wel een significante correlatie bestaat en voor mannen niet.

Buiten de hypothese blijkt ook een significante interactie te zijn tussen rolduidelijkheid en het verwachte mannelijk stereotype (dus zonder sekse) op werktevredenheid ($B = -,11$; $p = ,024$). Ongeacht de sekse bestaat bij een lage verwachting van het mannelijk stereotype (lijnen 2 en 4) significant meer samenhang tussen rolduidelijkheid en werktevredenheid dan bij een hoge verwachting van het mannelijk stereotype (lijnen 1 en 3).

De hypothese veronderstelde dat een hoge verwachting van het eigen stereotype zou modereren op de eerdere interactie tussen rolduidelijkheid en sekse op werktevredenheid. Die veronderstelde interactie bleek voor mannen significant, waarmee de hypothese (voor mannen) wordt ondersteund.



Figuur 5: Moderatie van sekse en verwachte mannelijke stereotypering bij rolduidelijkheid

Tabel 9: *Simple slopes bij figuur 5*

	<i>B</i>	t-waarde	p-waarde
(1) Vrouw, hoge verwachting mannelijk stereotype	,29	3,81	,000**
(2) Vrouw, lage verwachting mannelijk stereotype	,34	3,49	,001**
(3) Man, hoge verwachting mannelijk stereotype	,07	,67	,501
(4) Man, lage verwachting mannelijk stereotype	,48	3,81	,000**

Opmerkingen: N=380; analyses zijn gedaan met gestandaardiseerde waarden; interactie effecten zijn dikgedrukt; ** $p < ,01$; * $p < ,05$ (2-tailed).

Hypothese 3d, werkdruk

Als laatste drieweginteractie met de verwachte stereotypering, is in tabel 5 te zien dat de interactie tussen werkdruk en sekse op werktevredenheid niet verder wordt gemodereerd door de verwachte vrouwelijke stereotypering ($B = ,00$; $p = ,941$) en de mannelijke stereotypering ($B = ,00$; $p = ,601$). Beide analyses geven geen significant resultaat. Hypothese 3d wordt daarmee niet ondersteund. De stereotypering die iemand verwacht, blijkt geen effect te hebben op de interactie van werkdruk en sekse op werktevredenheid.

Aanvullende analyse met branche

Dit scriptieonderzoek gaat over man-vrouwverschillen in HEED-branches. De gebruikte steekproef bevat dan ook hoofdzakelijk personeel uit HEED-branches, echter er is ook een aandeel respondenten uit andere (niet gespecificeerde) branches (16%). Ook blijkt in de correlatietabel dat de branche correleert met sekse en de zelfbeeldschalen. Dit was aanleiding om aanvullend op het conceptueel model een extra analyse uit te voeren waarbij de branche als hogere moderator is gebruikt. Daarmee is onderzocht of man-vrouwverschillen mogelijk anders zijn binnen en buiten HEED-branches.

Deze extra analyse testte middels driewegmoderatie het modererend effect van de branche op sekse als moderator, waarmee drie extra driewegmoderaties zijn uitgevoerd. Hayes' PROCESS extensie v2.13 (Hayes 2013), model 3 is gebruikt.

Tabel 10: Resultaten van de regressieanalyse met driewegmoderatie. Sekse als moderator en branche als hogere moderator

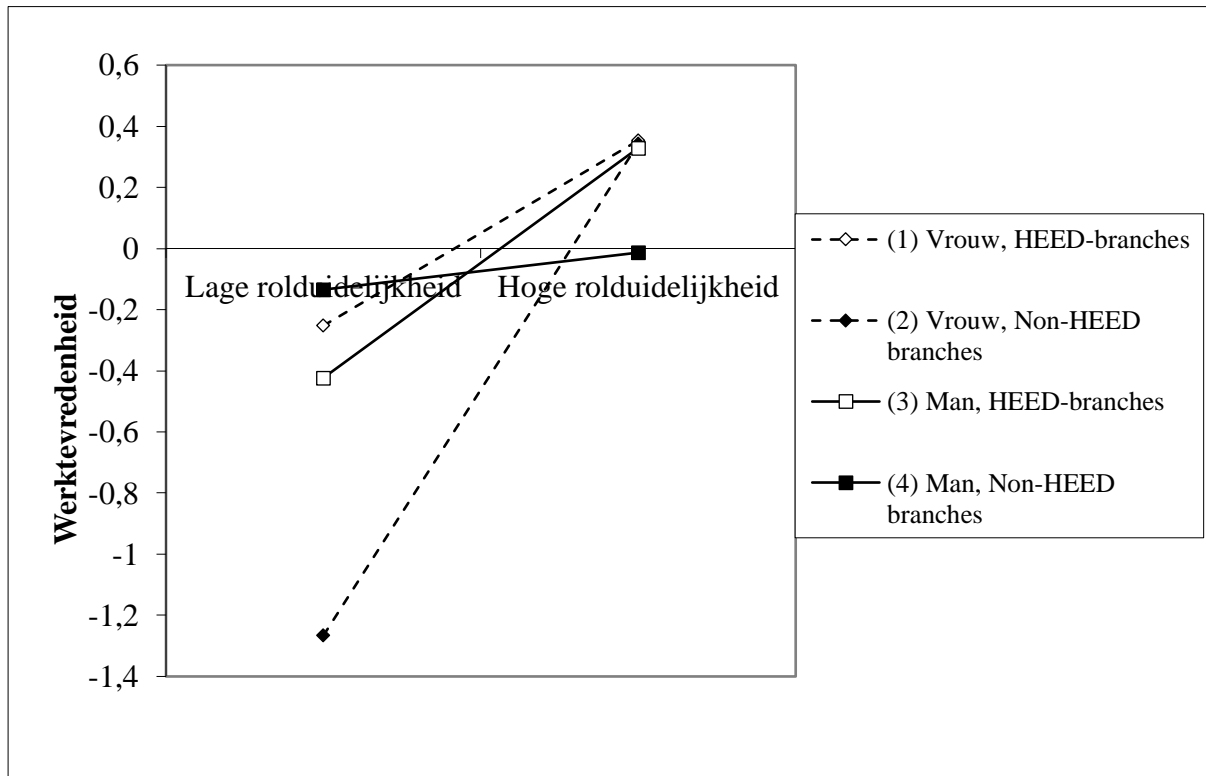
	Effect		
	Coeff	t-waarde	p-waarde
Waardering	,45	6,22	,000**
Sekse	-,00	-,02	,988
Branche	,14	1,90	,059
Waardering * sekse	,01	,20	,842
Waardering * branche	-,41	-1,98	,048*
Sekse * branche	,04	,59	,553
Waardering * sekse * branche	,06	,77	,442
Rolduidelijkheid	,39	4,16	,000**
Sekse	-,07	-1,00	,319
Branche	,14	1,82	,070
Rolduidelijkheid * sekse	,17	1,81	,072
Rolduidelijkheid * branche	-,05	-,50	,617
Sekse * branche	,12	1,66	,098
Rolduidelijkheid * sekse * branche	-,20	-2,20	,028*
Werkdruk	,14	1,38	,170
Sekse	-,07	-,93	,356
Branche	,11	1,47	,142
Werkdruk * sekse	,01	,08	,934
Werkdruk * branche	-,23	-2,29	,023*
Sekse * branche	,09	1,11	,266
Werkdruk * sekse * branche	-,02	-,17	,865

Opmerkingen: N=380; analyses zijn gedaan met gestandaardiseerde waarden; veronderstelde interactie-effecten zijn dikgedrukt; ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$ (2-tailed).

Tabel 10 toont dat de driewegmoderatie met rolduidelijkheid, sekse en branche significant is ($B = ,20$; $p < ,05$). De twee overige driewegmoderaties van deze aanvullende analyse geven geen significant resultaat en worden verder niet beschreven.

Figuur 6 en de simple slopes in tabel 11 laten zien dat bij zowel mannen als vrouwen de branche verschil maakt. Bij vrouwen (lijnen 1 en 2) is te zien dat zowel binnen als buiten HEED-branches er een significante relatie is tussen rolduidelijkheid en werktevredenheid. Bij vrouwen buiten HEED-branches (lijn 2) is dit effect groter dan bij vrouwen binnen HEED-branches (lijn 1). Bij mannen is te zien dat binnen HEED-branches (lijn 3) wel een significante relatie bestaat en erbuiten (lijn 4) niet.

Opvallend is dat de relatie voor mannen en vrouwen binnen HEED-branches (lijnen 1 en 3) zeer vergelijkbaar is. Binnen HEED-branches is daarmee geen man-vrouwverschil waarneembaar, wat ook aangetoond is bij het resultaat van hypothese 2b. Echter buiten HEED-branches (lijn 2 en 4) is wel een man-vrouwverschil waarneembaar. Buiten HEED-branches kennen vrouwen een sterke (de sterkste) significante samenhang tussen rolduidelijkheid en werktevredenheid terwijl mannen geen significante samenhang kennen.



Figuur 6: Moderatie van sekse en branche bij rolduidelijkheid

Tabel 11: Simple slopes bij figuur 5

	<i>B</i>	t-waarde	p-waarde
(1) Vrouw, HEED-branches	,30	4,88	,000**
(2) Vrouw, Non-HEED-branches	,80	2,46	,015*
(3) Man, HEED-branches	,38	3,59	,000**
(4) Man, Non-HEED-branches	,06	,48	,631

Opmerkingen: N=380; analyses zijn gedaan met gestandaardiseerde waarden; interactie effecten zijn dikgedrukt; ** $p < ,01$; * $p < ,05$; + $p < ,10$ (2-tailed).

Hoofdstuk 4: Conclusie en discussie

Conclusie

Dit scriptieonderzoek draaide om de vraag of er man-vrouwverschillen bestaan binnen HEED-branches en hoe verschillen verder te duiden zijn vanuit SRT-mechanismen.

Onderzocht is of er, in relatie tot werktevredenheid, sekseverschillen bestaan in werkdruk, de ervaren rolduidelijkheid en waardering vanuit leidinggevende. Vervolgens is onderzocht hoe twee verklarende mechanismen vanuit SRT de man-vrouwverschillen verder modereren.

Meer specifiek: er is onderzocht hoe het sekse-zelfbeeld en de verwachte seksestereotypering, op de seksemoderatie verder modereren. In tegenstelling tot en als aanvulling op het meeste onderzoek naar man-vrouwverschillen is dit scriptieonderzoek hoofdzakelijk uitgevoerd binnen vrouwgedomineerde branches, de HEED-branches.

In dit onderzoek zijn geen directe man-vrouwverschillen vastgesteld. Wel zijn er significante en marginaal significante resultaten vastgesteld bij een deel van de driewegmoderaties. Daar blijkt dat bij vrouwen steeds een stabiele positieve samenhang bestaat tussen waardering en rolduidelijkheid enerzijds en werktevredenheid anderzijds. Bij vrouwen wordt deze samenhang niet significant verder gemodereerd door het sekse-zelfbeeld of de verwachte seksestereotypering, bij mannen wel. Hoewel de seksemoderatie bij waardering door de leidinggevende verder gemodereerd werd door het communal zelfbeeld, was het resultaat anders dan verondersteld. Het blijkt dat bij mannen met een hoog communal zelfbeeld geen samenhang bestaat met werktevredenheid, terwijl bij mannen met een laag communal zelfbeeld juist een significant sterk resultaat bestaat. Dit laatste is anders dan verondersteld. Verondersteld werd namelijk dat een hoog zelfbeeld op de eigen sekseverschillen zou creëren, dus vrouwen met een sterk communal zelfbeeld zouden méér samenhang hebben tussen waardering door de leidinggevende en werktevredenheid, en mannen met een hoog agentic zelfbeeld zouden minder samenhang zouden hebben tussen waardering door de leidinggevende en werktevredenheid. Het onderzoek toont aan dat juist mannen met een laag communal zelfbeeld méér samenhang kennen dan de rest van de steekproef.

Afwijkend aan de rest van de steekproef bestaat voor mannen die een sterke mannelijke stereotypering verwachten vanuit de maatschappij geen significante samenhang met werktevredenheid, bij zowel waardering door de leidinggevende als ervaren rolduidelijkheid. Mannen die een laag mannelijk stereotype verwachten van de maatschappij én vrouwen met zowel een hoge als lage verwachting kennen deze significante samenhang wel, waarmee hier een verschil is vastgesteld. Dit verschil sluit aan bij de hypothesen,

namelijk dat mannen die een sterke verwachting van het mannelijk stereotype hebben zich ook sterker agentic gedragen, en dus minder samenhang kennen (dan vrouwen) tussen waardering van de leidinggevende en rolduidelijkheid enerzijds en werktevredenheid anderzijds.

De factor werkdruk blijkt in dit onderzoek geen correlatie te hebben met werktevredenheid, er is geen seksemoderatie aangetoond en ook in de drieweginteracties was er geen significant resultaat. Wel is een significante interactie aangetoond tussen werkdruk en het communal zelfbeeld (dus zonder sekse) op werktevredenheid. Een hoog communal zelfbeeld zorgt voor een significante, negatieve samenhang terwijl een laag communal zelfbeeld juist voor een lichte, positieve samenhang zorgt. Hoewel de hypothesen daarmee niet ondersteund worden is dit wel in lijn daarmee, echter is niet de sekse maar het seksezelfbeeld is de moderator.

Discussie

Anders dan verwacht zijn er geen directe man-vrouwverschillen aangetoond met dit scriptieonderzoek. De steekproefpopulatie kan dit gemis aan verschillen verklaren. De steekproef bestaat hoofdzakelijk uit personeel binnen de HEED-branches. Werkzaamheden binnen HEED-branches zijn grotendeels communal van aard, waardoor vanzelfsprekend personeel wordt aangetrokken dat zichzelf herkent in communal waarden en daarmee het communal zelfbeeld. Dat de samenstelling van de onderzochte steekproef een rol kan spelen, blijkt ook uit de aanvullende analyse die is uitgevoerd, waarbij rolduidelijkheid buiten de HEED-branches wél een man-vrouwverschil oplevert.

De verklarende mechanismen van SRT zijn in dit scriptieonderzoek getoetst. Met seksezelfbeeld en de verwachte seksestereotypering als (hogere) moderator zijn wel verschillen aangetoond. Dit resultaat kan gezien worden als empirisch bewijs voor SRT als verklaring van man-vrouwverschillen.

Een interessante bevinding in dit scriptieonderzoek is dat bij vrouwen steeds stabiele significante samenhang bestaat, zowel met hoge als lage score op deze hogere moderatoren. De aangetoonde verschillen door de verwachte mannelijke seksestereotypering komen overeen met de verwachtingen vanuit SRT. Namelijk dat bij mannen met een hoge verwachting van het mannelijk stereotype, de gedragingen sterker daarbij passen en dus sterker agentic worden.

Een verrassende bevinding betreft de invloed van het communal zelfbeeld, bij waardering vanuit de leidinggevende. Bij mannen modereert deze andersom dan verwacht

werd vanuit het literatuuronderzoek. Mogelijk is waardering door de leidinggevende een concept waarbij meer facetten van belang zijn dan enkel de argumenten vanuit het literatuuronderzoek. De gebruikte argumenten bij hypothese 1b wijzen richting hoge samenhang met communal waarden en zeggen daarmee dat bij een hoog communal zelfbeeld meer samenhang bestaat. Het tegengestelde is aangetoond. Mogelijk is waardering vanuit de leidinggevende een facet dat meer aspecten omvat dan enkel de veronderstelde aspecten. Het lijkt mogelijk dat ook agentic waarden van belang kunnen zijn. Waarden als erkenning, status of competitie kunnen óók een rol spelen bij waardering vanuit de leidinggevende. Echter dit wordt niet zichtbaar in verdere moderatie met de agentic schaal, enkel bij een lage waarde op de communal schaal.

Dat de verschillen aangetoond zijn bij mannen (en niet bij vrouwen) kan vanuit SRT bekeken en verklaard worden. Op het werk bestaan primaire en secundaire rollen (Eagly en Wood 2012) waarbij medewerkers primair hun organisatierol vervullen en secundair de sekserol. De steekproef omvat grotendeels personeel in HEED-branches (84%), waarmee de organisatorische rol voor de mannen in deze groep veelal anders kan zijn dan de sekserol. Het uitvoeren van een organisatorische rol in het communal repertoire zorgt mogelijk voor een minder sterke mannelijke stereotype verwachting. Een andere mogelijkheid is dat mannen binnen HEED-branches ongeacht de organisatorische rol al een meer communal zelfbeeld en minder sterke verwachting hebben van het mannelijk stereotype, wat daarmee eerder oorzaak is voor de beroepskeuze dan gevolg van de keuze.

De resultaten van dit scriptieonderzoek dragen bij aan het onderzoeksveld over man-vrouwverschillen in de arbeidsparticipatie. Daar bestaat een gebrek aan data over man-vrouwverschillen in vrouwgedomineerde branches (Konrad e.a. 2000). Aanvullend op (vaak) emancipatorisch onderzoek in (vaak) man-gedomineerde branches, is er nu meer kennis beschikbaar over man-vrouwverschillen binnen vrouwgedomineerde branches. Eerder is aangetoond (Konrad e.a. 2000) dat man-vrouwverschillen op het werk binnen de gehele beroepsbevolking wel bestaan, echter niet in man-gedomineerde branches. Dit scriptieonderzoek laat, vergelijkbaar daarmee, zien dat binnen vrouwgedomineerde branches de verwachte directe man-vrouwverschillen ook uitblijven. Bovendien draagt dit onderzoek bij aan SRT. Dit scriptieonderzoek geeft duidelijke aanwijzingen dat SRT-mechanismen inderdaad een cruciale rol spelen bij het waarnemen en duiden van man-vrouwverschillen. De resultaten van dit onderzoek kunnen daarmee als empirisch bewijs gezien worden van de verklarende kracht van SRT. Het gemis aan directe man-vrouwverschillen en de gevonden significante resultaten bij de SRT-mechanismen en het branche-verschil, sluiten aan bij de

grote lijnen van SRT. SRT stelt namelijk dat sekseverschillen worden verklaard vanuit drie biosociale mechanismen. Twee daarvan zijn in dit scriptieonderzoek empirisch onderzocht. Sekseverschillen in ervaren rolduidelijkheid en waardering van de leidinggevende lijken daarmee te bestaan, maar niet op het directe niveau van sekse, wel op het indirecte niveau waarop iemand zichzelf herkent in de sekse en/of van de maatschappij een seksestereotypering verwacht. Dit onderzoek is daarmee een empirische bevestiging van deze twee SRT-mechanismen.

En nieuw en opvallend SRT-inzicht in dit onderzoek is de waarneming dat enkel bij mannen de genoemde indirecte verschillen zichtbaar worden. Dit zou te maken kunnen hebben met de steekproef (hoofdzakelijk HEED-branches), waarbij juist de mannen in deze steekproef werk doen dat buiten de typische rolverwachting ligt.

Indien organisaties binnen HEED-branches personeelsbeleid willen afstemmen op de sekse van de medewerkers, kunnen ze beter rekening houden met het seksezelfbeeld van de medewerker(s) en het seksestereotype dat wordt verwacht door die medewerker(s) en dus niet met de sekse zelf.

Binnen dit scriptieonderzoek bestaan enkele belangrijke limitaties die genoemd moeten worden. Zo zitten er meerdere limitaties in de steekproef. Ten eerste worden in dit onderzoek vanuit academische terminologie meerdere branches samengevoegd tot één groep, namelijk de HEED-branches. De steekproef omvat niet alle HEED-branches en het is niet duidelijk in hoeverre de resultaten uit de huidige steekproef generiek toepasbaar zijn binnen alle HEED-branches. Respondenten onder de categorie HEED werken hoofdzakelijk in zorg en welzijn, slechts 1% in basisonderwijs, er waren geen respondenten uit kinderopvang en huishoudelijk werk. Een tweede steekproeflimitatie betreft het aandeel respondenten van buiten HEED-branches, dat aantal is klein (N=62) en is bovendien niet verder in branches gespecificeerd. Daarmee is enige voorzichtigheid geboden bij het interpreteren van het geschetste sekseverschil dat bestaat buiten HEED-branches. Tenslotte is bij het werven van respondenten veel aandacht geweest voor het verkrijgen van veel mannelijke respondenten. Dit omwille van de ondervertegenwoordiging van mannen binnen HEED-branches. Behulpzame mannen uit deze branches hebben de survey daarom veelal verspreid in hun eigen professionele netwerk. Als resultaat hebben relatief veel mannen meegedaan aan het onderzoek. Hiermee bestaat het risico dat de steekproef niet representatief is voor de gehele populatie omdat mogelijk vooral behulpzame (en bovenmatig communal) mannen hebben deelgenomen.

Een andere limitatie ligt in de uitvoer van het onderzoek, welke cross-sectioneel was. Slechts op één moment hebben respondenten de survey ingevuld waardoor enkel gesproken kan worden over waargenomen verschillen tussen respondenten/groepen. Er kan daarmee niet causaal gesteld worden dat bij het creëren van een hogere score op bijvoorbeeld rolduidelijkheid, er ook altijd een hogere werktevredenheid zal ontstaan voor een bepaalde groep.

Ook de gebruikte schalen voor seksezelfbeeld en de verwachte seksestereotypering kunnen als een limitatie gezien worden. De schaal voor seksezelfbeeld is slechts in één eerder onderzoek toegepast en de schaal voor de verwachte seksestereotypering was daar een afgeleide van. Het gebruik van sterker gevalideerde schalen geeft mogelijk meer valide resultaten.

Als laatste limitatie moet genoemd worden dat slechts voor drie facetten getoetst is of en welke verschillen er bestaan, steeds met werktevredenheid als uitkomstvariabele. Mogelijk geven andere facetten of andere uitkomstvariabelen een ander beeld.

Vervolgonderzoek naar de SRT-mechanismen bij man-vrouwverschillen is nodig om de resultaten uit dit onderzoek beter te kunnen duiden. In lijn met dit scriptieonderzoek is in eerder onderzoek welleswaar aangetoond (Eagly en Wood 2012; Konrad e.a. 2000) dat bij mangedomineerde branches geen man-vrouwverschillen bestaan. Echter, het zou juist interessant zijn om te onderzoeken of in die branches wel verschillen ontstaan bij het toetsen van de SRT-mechanismen, zoals dat in dit scriptieonderzoek ook is gedaan. Het is interessant te zien of deze verschillen dan ook bij mannen ontstaan of juist bij vrouwen omdat vrouwen in die branches een organisatorische rol vervullen die anders is dan de traditionele sekserol. Daarnaast zou het in vervolgonderzoek interessant zijn om niet naar sekseverschillen op zoek te gaan maar juist naar seksezelfbeeldverschillen en verschillen in de verwachting van het seksestereotype. Op basis van de resultaten in dit scriptieonderzoek lijkt dat een betere basis om verschillen op het werk te duiden. Bovendien wordt met deze schifting op SRT-mechanismen (in plaats van sekse) de volledige beroepsbevolking betrokken, daar waar de schifting op sekse iedereen uitsluit die geen binaire keuze kan of wil maken.

Referenties

- Abele, Andrea, en Bogdan Wojciszke, red. 2019. *Agency and Communion in Social Psychology*. Abingdon: Taylor & Francis Group.
- Anderson, Cameron, Oliver P. John, Dacher Keltner, en Ann M. Kring. 2001. 'Who Attains Social Status? Effects of Personality and Physical Attractiveness in Social Groups.' *Journal of Personality and Social Psychology* 81(1):116–32. doi: 10.1037/0022-3514.81.1.116.
- Aziri, Brikend. 2011. 'Job Satisfaction: A Literature Review'. *Management Research and Practice* 3(4):10.
- Bakan, David. 1966. *The duality of human existence: An essay on psychology and religion*. Oxford, England: Rand McNally.
- Block, Katharina, Alyssa Croft, en Toni Schmader. 2018. 'Worth Less?: Why Men (and Women) Devalue Care-Oriented Careers'. *Frontiers in Psychology* 9. doi: 10.3389/fpsyg.2018.01353.
- Brayfield, Arthur H., en Harold F. Rothe. 1951. 'An index of job satisfaction'. *Journal of Applied Psychology* 35(5):307–11.
- Brescoll, Victoria L., en Eric Luis Uhlmann. 2005. 'Attitudes Toward Traditional and Nontraditional Parents'. *Psychology of Women Quarterly* 29(4):436–45. doi: 10.1111/j.1471-6402.2005.00244.x.
- Busch, Paul, en Ronald F. Bush. 1987. 'Women Contrasted to Men in the Industrial Salesforce: Job Satisfaction, Values, Role Clarity, Performance, and Propensity to Leave'. *Journal of Marketing Research* 15(3):438–48.
- Bussey, Kay, en Albert Bandura. 1999. 'Social Cognitive Theory of Gender Development and Differentiation | Ovid'. *Psychological Review* 106(4):676–713.
- Byrnes, James P., David C. Miller, en William D. Schafer. 1999. 'Gender Differences in Risk Taking: A Meta-Analysis.' *Psychological Bulletin* 125(3):367–83. doi: 10.1037/0033-2909.125.3.367.
- Cain, Brad. 2007. *A Review of the Mental Workload Literature*. Toronto, Canada: Defence Research and Development Canada Toronto.
- Carter, Nancy M., en Harvey M. Wagner. 2011. *The Bottom Line Corporate Performance and Womens Representation on Boards 2004-2008*. Catalyst.
- CBS. 2011. 'Tijdsbesteding in uren per week; persoonskenmerken; 2011'. *Centraal Bureau voor de Statistiek*. Geraadpleegd 30 januari 2021 (<https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/82617NED>).
- CBS. 2021. 'StatLine'. *Werknemers met een baan in Zorg en Welzijn*. Geraadpleegd 28 februari 2021 (<https://azwstatline.cbs.nl/?dl=470D9#/AZW/nl/dataset/24016NED/table>).

- Costa, Paul T., Antonio Terracciano, en Robert R. McCrae. 2001. 'Gender Differences in Personality Traits Across Cultures: Robust and Surprising Findings'. *Journal of Personality and Social Psychology* 81(2):322–31.
- Croft, Alyssa, Toni Schmader, en Katharina Block. 2015. 'An Underexamined Inequality: Cultural and Psychological Barriers to Men's Engagement With Communal Roles'. *Personality and Social Psychology Review* 19(4):343–70. doi: 10.1177/1088868314564789.
- Denmark, Florence, en Michele Antoinette Paludi, red. 2008. *Psychology of Women: A Handbook of Issues and Theories*. 2nd ed. Westport, Conn: Praeger.
- Eagly, Alice H., Christa Nater, David I. Miller, Michèle Kaufmann, en Sabine Sczesny. 2020. 'Gender Stereotypes Have Changed: A Cross-Temporal Meta-Analysis of U.S. Public Opinion Polls from 1946 to 2018.' *American Psychologist* 75(3):301–15. doi: 10.1037/amp0000494.
- Eagly, Alice H., en Valerie J. Steffen. 1984. 'Gender Stereotypes Stem from the Distribution of Women and Men into Social Roles.' *Journal of Personality and Social Psychology* 46(4):735–54. doi: 10.1037/0022-3514.46.4.735.
- Eagly, Alice, en Wendy Wood. 2012. 'Social role theory'. *Handbook of theories in social psychology* 2:458–76. doi: 10.4135/9781446249222.n49.
- Ellemers, Naomi. 2018. 'Gender Stereotypes'. *Annual Review of Psychology* 69:275–89.
- Eyal, Tal, en Nicholas Epley. 2017. 'Exaggerating Accessible Differences: When Gender Stereotypes Overestimate Actual Group Differences'. *Personality and Social Psychology Bulletin* 43(9):1323–36. doi: 10.1177/0146167217713190.
- Feingold, Alain. 1994. 'Gender Differences in Personality: A Meta-Analysis'. *Psychological Bulletin* 116(3):429–56.
- Giling, Jesse. 2020. *Jados werknemeronderzoek 2020*. Amsterdam: Effectory.
- Hassan, Shahidul. 2013. 'The Importance of Role Clarification in Workgroups: Effects on Perceived Role Clarity, Work Satisfaction, and Turnover Rates'. *Public Administration Review* 73(5):716–25. doi: 10.1111/puar.12100.
- Hayes, Andrew F. 2013. *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York: The Guilford Press.
- Hulin, Charles L., en Timothy A. Judge. 2003. 'Job Attitudes'. Pp. 255–76 in *Handbook of Psychology*. John Wiley & Sons.
- Jacobshagen, N., N. Oehler, E. Stettler, S. Liechti, en N. K. Semmer. 2008. 'Appreciation at Work: Measurement and Associations with Well-Being'. in *Jacobshagen, N.; Oehler, N.; Stettler, E.; Liechti, S.; Semmer, N.K. (2008). Appreciation at Work: Measurement and Associations with Well-Being. In: Poster presented at the 8th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology in Valencia, Spain.*

- Jongen, Egbert, Ans Meerens, Jos Ebregt, en Debby Lanser. 2019. *Vrouwen aan de top. Notitie*. Centraal Planbureau, Sociaal en cultureel planbureau.
- Judge, Timothy A., Carl J. Thoresen, Joyce E. Bono, en Gregory K. Patton. 2001. 'The Job Satisfaction–Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review'. *Psychological Bulletin* 127(3):376–407.
- Judge, Timothy A., Shuxia Carrie Zhang, en David R. Glerum. 2008. 'Job Satisfaction'. Pp. 207–41 in *THE SCIENCE OF SUBJECTIVE WELL-BEING*. New York: The Guilford Press.
- Kling, Kristen C., Janet Shibley Hyde, Corolin J. Showers, en Brenda N. Buswell. 1999. 'Gender Differences in Self-Esteem: A Meta-Analysis'. *Psychological Bulletin* 125(4):470–500.
- Kloosterman, Rianne, en Linda Moonen. 2016. *Opvattingen van Jongeren over de taakverdeling tussen man en vrouw*. CBS.
- Konrad, Alison M., Edgar Ritchie, Pamala Lieb, en Elizabeth Corrigall. 2000. 'Sex differences and similarities in job attribute preferences: A meta-analysis.' *Psychological Bulletin* 126(4):593–641. doi: 10.1037//0033-2909.126.4.593.
- Lyons, Thomas F. 1971. 'Role Clarity, Need for Clarity, Satisfaction, Tension, and Withdrawal'. *Organizational Behavior and Human Performance* 6(1):99–110. doi: 10.1016/0030-5073(71)90007-9.
- Maslach, Christina, en Susan E. Jackson. 1981. 'The Measurement of Experienced Burnout'. *Journal of Organizational Behavior* 2(2):99–113. doi: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>.
- Maslach, Christina, Wilmar B. Schaufeli, en Michael P. Leiter. 2001. 'Job Burnout'. *Annual Review of Psychology* 52(1):397–422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397.
- Orgambídez, Alejandro, en Helena Almeida. 2020. 'Social Support, Role Clarity and Job Satisfaction: A Successful Combination for Nurses'. *International Nursing Review* 67(3):380–86. doi: <https://doi.org/10.1111/inr.12591>.
- Pfister, Isabel Barbara. 2019. 'Appreciation at Work and its Consequences'. doi: 10.24442/BORISTHESES.1367.
- Pfister, Isabel Barbara, Nicola Jacobshagen, Wolfgang Kälin, en Norbert Karl Semmer. 2020. 'How does appreciation lead to higher job satisfaction?' *Journal of Managerial Psychology* 35(6):465–79. doi: 10.1108/JMP-12-2018-0555.
- Purvanova, Radostina K., en John P. Muros. 2010. 'Gender Differences in Burnout: A Meta-Analysis'. *Journal of Vocational Behavior* 77(2):168–85. doi: 10.1016/j.jvb.2010.04.006.
- SER. 2019. *Diversiteit in de top - Tijd voor versnelling - deel I*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

- Stocker, Désirée, Nicola Jacobshagen, Norbert K. Semmer, en Hubert Annen. 2010. 'Appreciation at Work in the Swiss Armed Forces'. *Swiss J. Psychol.* 8.
- Stocker, Désirée, Anita C. Keller, Laurenz L. Meier, Achim Elfering, Isabel B. Pfister, Nicola Jacobshagen, en Norbert K. Semmer. 2019. 'Appreciation by Supervisors Buffers the Impact of Work Interruptions on Well-Being Longitudinally.' *International Journal of Stress Management* 26(4):331–43. doi: 10.1037/str0000111.
- Suares, Crystal-Ann. 2015. 'More Work, More Problems:' Tilburg University, Tilburg.
- Swim, Janet. 1994. 'Perceived Versus Meta-Analytic Effect Sizes_An Assessment of the Accuracy of Gender Stereotypes.pdf'. *Journal of Personality and Social Psychology* 66(1):21–36.
- Timmers, Monique, Agneta Fischer, en Antony Manstead. 2003. 'Ability versus Vulnerability: Beliefs about Men's and Women's Emotional Behaviour'. *Cognition and Emotion* 17(1):41–63. doi: 10.1080/02699930302277.
- Twenge, Jean M. 1997. 'Changes in Masculine and Feminine Traits over Time: A Meta-Analysis'. *Sex Roles* 36(5):305–25. doi: 10.1007/BF02766650.
- Vegchel, Natasja van, Jan de Jonge, Arnold Bakker, en Wilmar Schaufeli. 2002. 'Testing global and specific indicators of rewards in the Effort-Reward Imbalance Model: Does it make any difference?' *European Journal of Work and Organizational Psychology* 11(4):403–21. doi: 10.1080/13594320244000265.
- van Veldhoven, M., en T. Meijman. 1994. 'Het Meten van Psychosociale Arbeidsbelasting Met Een Vragenlijst: De Vragenlijst Beleving En Beoordeling van de Arbeid (VBBA)'.
- Weisberg, Yanna J., Colin G. DeYoung, en Jacob B. Hirsh. 2011. 'Gender Differences in Personality across the Ten Aspects of the Big Five'. *Frontiers in Psychology* 2. doi: 10.3389/fpsyg.2011.00178.
- White, Paul. 2014. 'Improving staff morale through authentic appreciation'. *Development and Learning in Organizations: An International Journal* 28(5):17–20. doi: 10.1108/DLO-05-2014-0034.
- Witt, Melissa Guerrero, en Wendy Wood. 2010. 'Self-Regulation of Gendered Behavior in Everyday Life'. *Sex Roles* 62(9):635–46. doi: 10.1007/s11199-010-9761-y.
- Wood, Wendy. 1987. 'Meta-Analytic Review of Sex Differences in Group Performance | Ovid'. *Psychological Bulletin* 102(1):53–71.
- Wood, Wendy, Niels Christensen, Michelle Hebl, en Hank Rothgerber. 1997. 'Conformity to Sex-Typed Norms, Affect, and the Self-Concept'. *Journal of Personality and Social Psychology* 73(3):523–35.
- Wood, Wendy, en Alice H. Eagly. 2002. 'A Cross-Cultural Analysis of the Behavior of Women and Men: Implications for the Origins of Sex Differences.' *Psychological Bulletin* 128(5):699–727. doi: 10.1037/0033-2909.128.5.699.

- Wood, Wendy, en Alice H. Eagly. 2009. 'Gender Identity'. Pp. 109–25 in *Handbook of individual differences*. New York: Guilford Press.
- Yadav, Mohit, en Anil Kumar. 2017. 'An Indian Outlook on Role Clarity, Organizational Citizenship Behavior, and Gender Relationship: Multiple Group Confirmatory Factor Analysis (MGCFA) Approach'. *Jindal Journal of Business Research* 6(1):63–75. doi: 10.1177/2278682117700941.
- Yun, Mansik, Krystal N. Roach, Nga Do, en Terry A. Beehr. 2020. 'It's Not How You Say It, But What You Say: Communication Valence in the Workplace and Employees' Reactions'. *Occupational Health Science* 4(3):357–74. doi: 10.1007/s41542-020-00070-5.

Bijlage 1 – Items uit de survey

Werktevredenheid

- Ik voel me tamelijk tevreden met mijn huidige baan
- De meeste dagen ben ik enthousiast over mijn werk
- Elke werkdag lijkt eindeloos lang te duren
- Ik vind echt plezier in mijn werk
- Ik vind mijn werk nogal onaangenaam

Waardering door de leidinggevende

- Mijn leidinggevende prijst me als ik mijn taken goed uitvoer
- Als ik met mijn leidinggevende praat, kan ik mijn mening geven
- Mijn leidinggevende luistert altijd naar mijn zorgen
- Als ik een taak goed uitvoer, krijg ik andere interessante taken toegewezen
- Mijn leidinggevende complimenteert mijn werk

Ervaren rolduidelijkheid

- Op het werk is voor mij duidelijk wat de grenzen zijn waarbinnen ik besluiten mag nemen
- Op het werk is voor mij, zo duidelijk als ik zou willen, hoe ik dingen moet doen
- Op het werk is voor mij, zo duidelijk als ik zou willen, wat mijn werk inhoudt
- In het algemeen zijn beleid, processen en andere voorschriften die van invloed zijn op mijn werk, duidelijk omschreven

Werkdruk

- Ik heb veel werk te doen
- Ik moet extra hard werken om iets af te krijgen
- Ik moet mezelf haasten
- Ik heb te maken met achterstanden in werk
- Ik heb problemen met het werktempo
- Ik heb problemen met werkdruk

Waarden bij Seksezelfbeeld en Seksestereotypering

- Agentic / Man: erkend worden, Zelfpromotie, invloed hebben, competitie, onafhankelijkheid, status, iets bereiken
- Communal / Vrouw: anderen helpen, verbinding maken met anderen, intimiteit, er zijn voor anderen, de mensheid dienen, anderen verzorgen