

**Het effect van ervaren mannelijkheid /  
vrouwelijkheid op sollicitatiefoto's van mannen is  
branche-afhankelijk**

**Sebastian Schneider – s1008471**

**Bachelorthesis**

**Universiteit Twente**

1de Begeleider: Zwenny Bosch  
2de Begeleider: Johnny Soraker

Inhoudsopgave	
<b>Samenvatting</b> .....	<b>2</b>
<b>Inleiding</b> .....	<b>3</b>
<b>Theoretisch Kader</b> .....	<b>6</b>
Het uiterlijk van een mens en het invloed op zijn waargenomen eigenschappen.....	7
Attractiviteit bij mannen .....	8
Invloeden op “mannelijke attractiviteit” .....	9
Social dominance orientation.....	10
De rol van een geslacht stereotype in een sollicitatie procedure.....	10
Het invloed van verzorgdheid op de sollicitatiesucces....	11
Theorien .....	11
<b>Methode &amp; Resultaten</b> .....	<b>14</b>
Pre-test .....	14
Respondenten.....	14
Experiment opzet .....	14
Analyse. ....	15
Resultaten.....	16
Hoofdexperiment .....	18
Respondenten.....	18
Experiment opzet. ....	19
Analyse. ....	20
Resultaten.....	21
<b>Discussie</b> .....	<b>23</b>
<b>Referenties:</b> .....	<b>29</b>
<b>Bijlage</b> .....	<b>34</b>

## Samenvatting

Verschillende studies hebben laten zien dat een hoge mate van attractiviteit voordelen bij een sollicitatie oplevert. Als naar mannen gekeken wordt is het mogelijk van twee verschillende soorten van attractiviteit te praten. Een variant is de vrouwelijke variant van attractiviteit die erop berust hoe mooi een man wordt gevonden en een mannelijke variant van attractiviteit die vooral op dominantie tegenover andere mannen berust. Voor allebei vormen zijn aanwijzingen gevonden dat zij een sollicitatie positief kunnen beïnvloeden. Als nagegaan wordt welk van de twee varianten een groter voordeel zal opleveren blijkt dat de context van de werkdomein van belang zal zijn. Deze theorie is gebaseerd op bevindingen uit de evolutionaire psychologie. Om deze theorie op de bedrijfswereld toe te passen is in dit studie een enquête aangemaakt waar 297 respondenten uit drie verschillende werk sectoren over vijf verschillende mannen oordelen. De werk sectoren zijn een sector met een aandeel van over 70% mannen, een sector met minder dan 30% mannen en een sector met ongeveer 50% mannen. De vijf mannen verschillen van elkaar door hun mate van mannelijke attractiviteit en vrouwelijke attractiviteit. De hypothese was dat mannen met een hoge mate mannelijke attractiviteit worden geprefereert in de sector met de groot aandeel mannen en dat de mannen met een hoge mate vrouwelijke attractiviteit worden geprefereert in de sector met een lage aandeel mannen. De bevindingen van dit onderzoek laten zien dat dit niet het geval is. De context van de domein blijkt naast en in interactie met het geslacht van de beoordelaar ook in de bedrijfswereld wel van invloed te zijn op de impact van de effect van zowel vrouwelijke als mannelijke attractiviteit.

## **Inleiding**

Een baan te vinden die bij het individu past, is een belangrijk doel voor veel mensen. De mogelijkheden om een baan te krijgen worden steeds slechter, vooral voor jonge mensen. In 2009 was 15,6 procent van de mensen in de leeftijd van 15 tot 24 in de EU werkloos . In 2011 was 21,3 procent werkloos. Bij mensen van 25 tot 65 jaar is het aantal werkloze van 6% op 8,4 % gestegen (Brenke, 2012).

Dus wordt het steeds belangrijker om op een goede manier te solliciteren. Centraal in dit onderzoek staat de schriftelijke sollicitatie, want vaak wordt de werknemer geselecteerd voor een gesprek op basis van een schriftelijke communicatie. Als de sollicitant uitgenodigd wordt voor een gesprek blijft de schriftelijke sollicitatie een belangrijk beoordelingscriterium, omdat het de eerste impressie vormt en de grondsteen legt voor het sollicitatiegesprek (Biriş, 2008).

Er is veel discussie in verschillende landen of het in de huidige tijd nog zinvol is een foto bij een schriftelijke sollicitatie te voegen. In Duitsland is het nog het meest gebruikelijk om een foto toe te voegen. Wordt er een foto bijgevoegd heeft deze een grote invloed op de kans van slagen van de sollicitatie: 50% van de schriftelijke sollicitaties met foto zullen worden afgewezen aan de hand van dit foto (Schulze, 2010).

Een belangrijke factor bij het beoordelen van een sollicitatie foto blijkt “facial attractiveness” ofwel de attractiviteit van het gezicht te zijn. Dit geldt vooral bij banen met veel klanten contact. “Facial attractiveness” heeft een significante relevantie verdeeld over alle werkvelden (Hosoda, Stone - Romero, & Coats, 2003).

De definitie van “facial attractiveness” is met de tijd verandert. Tot 1998 bestond de aanname van de “average theory”. Deze theorie houdt in dat gezichten het attractiefst worden gevonden als zij overeenkomen met het gemiddelde van de bevolking. Dit was getest door verschillende gezichten met Fotoshop over elkaar te leggen. In een replicatie- experiment, waarin proefpersonen zowel gezichten van mannen als ook van vrouwen getoond werden die kunstmatig gefeminiseerd (i.e. vrouwelijker gemaakt) werden, bleek dat deze gefeminiseerden gezichten aantrekkelijker gevonden werden dan de gezichten die het gemiddelde van bevolking weergeven (Perrett et al., 1998).

Attractiviteit bleek dus iets te maken te hebben met vrouwelijkheid. Deze vinding staat haaks op de theorie dat mannen als attractiever beschouwd worden wanneer hun uiterlijk dominantie uitstraalt. Dit is een juist mannelijke eigenschap. Het is dus niet duidelijk of het voor een man belemmerd of voordelig is een vrouwelijk uiterlijk te hebben. (Callander, Hayes, Jennions, & Backwell, 2013).

Zowel de vrouwelijke als ook de mannelijke vorm van attractiviteit blijken ook nadelen op te leveren, die afhankelijk zijn van het geslacht en seksuele oriëntatie van de beoordelaar. Een term die hier vaak wordt gebruikt is rivaliteit. Vooral vrouwen roepen bij andere vrouwen veel rivaliteit op als zij hoog op vrouwelijke attractiviteit scoren. Bij mannen gaat het in dit geval meer om een dominante uiterlijk dat rivaliteit oproept. De vaardigheden van een rivaal worden als kleiner beschouwt. . Ook de seksuele voorkeuren van de beoordelaar zijn van invloed. Zo laten homoseksuelen zich in hun oordeel in het algemeen ook meer door ervaren dominantie dan attractiviteit van een man leiden (Buunk & Dijkstra, 2001).

Het is dus niet duidelijk of het voor een man meer voordelig is op een sollicitatie foto vrouwelijk attractief of mannelijk dominant uit te zien.

In het algemeen blijkt een goede match van vaardigheden die een sollicitant mee brengt met de skills die van de sollicitant verwacht worden een belangrijke voorspeller te zijn voor succes in de uitvoering van een beroep (Handel, 2003). Het is dus goed mogelijk, dat het voor de succes van een foto op een sollicitatieformulier belangrijk is, dat de foto eigenschappen suggereert die als belangrijk voor succes in de betreffende baan worden gezien.

Het matchen van geslacht stereotypische eisen en eigenschappen van de sollicitant blijken belangrijk te zijn, omdat bijvoorbeeld bedrijven die op zoek zijn naar een persoon met eigenschappen die als typisch mannelijk of vrouwelijk beschouwt worden, dit ook in hun vacature verwerken. In de praktijk betekent dit vooral dat expliciet in de formulering van de vacature vooral begrippen gebruikt worden die vooral mannen dan wel vrouwen aanspreken (Gaucher, Friesen, & Kay, 2011).

Het blijkt dus mogelijk te zijn dat zowel mannelijke als vrouwelijke trekken voordelen met zich mee kunnen brengen. Mensen die hoog op "facial attractiveness" scoren blijken betere kansen bij schriftelijke sollicitaties met foto te hebben (Hosoda, Stone - Romero, & Coats, 2003). Hetzelfde geldt voor mannen die dominant lijken. (Callander, Hayes, Jennions, & Backwell, 2013). Een mogelijke verklaring voor deze ogenschijnlijk tegensprakelijkheid van deze twee vindingen zou de context kunnen zijn. De werk sector context blijkt in dit geval van grootste invloed te zijn, omdat deze ook de eisen en behoeften van de banen bepaald (Carnevale, Smith & Strohl, 2010).

Om een betere overzicht over het dit probleem te krijgen is in de literatuur gekeken wat vrouwelijke/ mannelijke eigenschappen zijn. Daarnaast is een pre-test

afgenomen om foto's van mannelijk en vrouwelijk lijkende mannen te vinden. In het hoofd experiment wordt gekeken welke van deze mannen meer succes kansen heeft bij zowel banen uit vrouwelijke, mannelijke en geslacht neutrale domeinen.

### **Theoretisch Kader**

Dit onderzoek is uitgevoerd om een betere idee te krijgen van welke uiterlijke trekken de succes kansen van mannen bij schriftelijke sollicitaties kunnen verhogen.

Bijvoorbeeld lijkt attractiviteit significante voordelen op te leveren. De wetenschap gebruikt verschillende definities van het begrip attractiviteit. Aan de ene kant wordt een vrouwelijke vorm gebruikt en aan de andere kant een mannelijke vorm. De vrouwelijke vorm is sterk afhankelijk ervan hoe mooi een man uitziet (Hosoda, Stone - Romero, & Coats, 2003).. Bij de mannelijke vorm staat het zo lijken als of men andere mannen domineert centraal (Callander, Hayes, Jennions, & Backwell, 2013)..

Er kan dus van een conflict tussen de invloed van de graad van mannelijkheid of vrouwelijkheid van een man gesproken worden. Voor beide kanten zijn er wetenschappelijke argumenten te vinden dat zij de succes kans bij een sollicitatie verhogen (Carnevale, Smith & Strohl, 2010).

De hypothese van dit onderzoek is, dat de resultaten van de boven genoemde studies verklaarbaar zijn, dat afhankelijk van de beroep verschillende dingen bij een sollicitant belangrijk zijn. Dit wil zeggen, dat aangenomen wordt dat zowel vrouwelijkheid als mannelijkheid van positief invloed kunnen zijn, maar niet tegelijkertijd. In een masculiene stereotypische werksector is een mannelijk uiterlijk van voordeel en in een feminiene een vrouwelijke.

Het gaat dus om het matchen van de graad aan mannelijkheid/vrouwelijkheid met de graad aan mannelijkheid/vrouwelijkheid van het beroepsdomein.

### **Het uiterlijk van een mens en het invloed op zijn waargenomen eigenschappen**

Het eerste belangrijke punt voor dit onderzoek is, dat mensen impressies over het karakter van een mens vormen alleen door het bekijken van een plaatje van dit mens. In onderzoek van Todorov, Dotsch, Porter, Oosterhof en Falvello in 2013 is aangetoond dat mensen gezichten analyseren en een oordeel / mening vormen over de eigenschappen van de mens die zij zien.

### **Attractiviteit**

In 2003 vonden Hosoda, Stone-Romero & Coats dat als iemand hoog op attractiviteit scoort hij een 37% betere kans heeft om als geschikt voor een bepaalde baan beschouwd te worden. Uit het rapport wordt echter niet duidelijk of het over mannelijk dominante of vrouwelijk mooie attractiviteit ging. Gaat het hier alleen daarom mooi te zijn of is hier van een mannelijke dominerende attractiviteit sprake? In dit onderzoek worden geen vrouwen beschreven, omdat de verhouding tussen dominantie en attractiviteit heel verschillend is dan bij mannen (Perilloux, Cloud & Buss, 2012). Een preciezer kijk zowel naar vrouwen als naar mannen zal de capaciteit van dit proefschrift overstijgen.



### **Attractiviteit bij mannen**

Perrett, Lee, Penton-Voak, Rowland, Yoshikawa, Burt, & Akamatsu hebben in 1998 gevonden hebben dat mannelijke gezichten als attractiever beoordeelt worden wanneer zij vrouwelijke kenmerken hebben. Het is mogelijk aan te nemen dat attractiviteit bij mannen een vrouwelijke eigenschap is. Het probleem bij deze studie is dat te eenzijdig naar attractiviteit gekeken wordt en attractiviteit in dit geval gelijk gezet wordt met hoe mooi een man is.

Deze vergelijking gaat niet altijd op. Andere studies over mannelijke attractiviteit concluderen dat attractiviteit niet objectief en steeds context afhankelijk is. Op foto's wordt eenzelfde man attractiever gevonden wanneer hij een dominante rol ten opzichte van andere mannen inneemt, dan wanneer een andere man hem lijkt te domineren. Attractiviteit van mannen lijkt dus afhankelijk te zijn van een soort directe dominantie context tegenover andere mannen (Callander, Hayes, Jennions & Backwell, 2013).

Dat hier een conflict tussen de vrouwelijke en mannelijke eigenschappen van het uiterlijk van een man bestaat wordt duidelijk als naar het onderzoek van Perrett et al. (1998) gekeken wordt. Zij onderzochten welke eigenschappen als mannelijk beschouwd worden en vonden dat mannen, die objectief mannelijke gezichten hebben (met bijvoorbeeld geprononceerde jukbeenderen, een markante kin en een korte afstand tussen wenkbrauw en bovenlip) hoog scoren op eigenschappen zoals dominantie, masculiniteit en een hoger waargenomen leeftijd, maar laag scoren op warmte, emotionaliteit, eerlijkheid, extraversie, coöperatiefiteit en ouderlijke competentie.

Het voor dit onderzoek meest relevante is, dat dominantie als mannelijke eigenschap wordt gezien. Dominantie verhoogt de kansen op het vinden van een partner en blijkt aantrekkelijk te zijn voor vrouwen (Callander, Hayes, Jennions, & Backwell, 2013). Er kan dus geconstateerd worden dat een dominant uiterlijk als attractief beschouwd mag worden. Dit is in strijd met de vinding dat attractiviteit alleen een vrouwelijke eigenschap is (Hosoda, Stone - Romero, & Coats, 2003). Terwijl de attractiviteit van mannen dus baseert op hoe mooi een man is, wordt attractiviteit bij mannen dus medebepaald door de mate van ervaren dominantie en mannelijkheid.

In het vervolg zal attractiviteit die berust op de mate van schoonheid “vrouwelijke attractiviteit” worden genoemd. Attractiviteit die berust op de invloed van ervaren dominantie zal worden aangeduid met de term “mannelijke attractiviteit”.

### **Invloeden op “mannelijke attractiviteit”**

Zoals eerder in dit rapport bediscussieert heeft dominantie waarschijnlijk de grootste impact op “mannelijke attractiviteit”. In dit part wordt uitgelegd, waarom dominantie dit invloed heeft en of er andere dinge bestaan die ermee samen hangen.

Vanuit een evolutionair perspectief bekeken staat “mannelijke attractiviteit” gelijk aan “mating chances”. Een onderzoek van Hilla & collega’s uit 2013 zette „vrouwelijke attractiviteit”, dominantie en masculiniteit van mannen in verband met hun seksueel succes. Het blijkt dat “vrouwelijke attractiviteit” in afwezigheid van masculiniteit en dominantie geen positieve invloed heeft op seksueel succes. Masculiniteit en dominantie zijn daarentegen goede voorspellers voor seksueel succes zijn.

“Mannelijke attractiviteit” correleert met narcisme. Dit verband is niet verassend, gezien een narcistisch mens zich vooral aan het eigen welzijn oriënteert mogelijk anderen domineert om voor zichzelf het beste resultaat te behalen (Holtzman & Strube, 2010).

### **Social dominance orientation**

De theorie van “social dominance orientation” van Milfont, Richter, Sibley, Wilson & Fischer (2013) voorspelt dat dominantie het succes in het beroepsleven vergroot. Dit succes is zowel voor de sollicitatie procedure als ook de baan zelf te verwachten.

### **De rol van een geslacht stereotype in een sollicitatie procedure**

Eerder in dit artikel was al besproken, dat mensen bepaalde eigenschappen aan mensen toekennen alleen door het bekijken van een foto (Todorov, Dotsch, Porter, Oosterhof, & Falvello, 2013). Het is ook al bediscussieerd dat sommige eigenschappen mannelijk zijn en sommige eigenschappen juist niet (Perrett, Lee, Penton-Voak, Rowland, Yoshikawa, Burt, & Akamatsu, 1998). De vraag die nu bediscussieerd moet worden is of dit invloed heeft in een sollicitatie procedure en zo ja welke.

De these dat de beoordeling van een sollicitant afhankelijk is van het werk domein wordt daardoor gesteund, dat bedrijven al doelgericht naar een bepaald geslacht en dus ook naar een bepaald set van stereotype eigenschappen zoeken. Gaucher, Friesen, & Kay (2011) merkten op dat in bereiken waar een geslacht sterker voorkwam woorden gebruikt worden om te bereiken dat meer mannen of juist meer vrouwen solliciteren. Bijvoorbeeld de woorden “leader, competitive, dominant” gebruikt om vooral mannen aan te spreken, tegenover. “support, understand,

interpersonal” voor vrouwen. Een belangrijke hypothese voor dit onderzoek is, dat ook mannelijke/dominante mannen meer getriggerd worden door deze cue woorden dan vrouwelijke mannen en dus ook juist naar mannelijke/ vrouwelijke mannen gezocht was.

Het lijkt dus mogelijk om door een bepaalde woordkeus te beïnvloeden wie bij een bedrijf solliciteren (Gaucher, Friesen, & Kay, 2011). Dit onderzoek zal de vraag beantwoorden, of het alleen belangrijk is in de wervingsprocedure of ook invloed heeft op de selectie.

### **Het invloed van verzorgdheid op de sollicitatiesucces**

Los van het conflict tussen mannelijke en vrouwelijke eigenschappen blijkt het dat begaafdheid (een geslachtsneutrale eigenschap) een positieve invloed heeft op zowel “mate selection” als ook de sollicitatie procedures. Dit geldt voor alle beroepen, vooral bij beroepen met veel klantcontact. Als een man laag scoort op verzorgdheid maakt hij automatisch ook minder kans op een baan. Als hij hoog scoort op verzorgdheid betekent dit echter niet dat hij automatisch goede kansen heeft (Motsch, 2009).

### **Theorien**

Uit de aangeboden argumentatie volgen drie verschillende theorieën met betrekking tot de invloed van het uiterlijke van mannen en hun kansen bij een sollicitatie.

1. De theorie die baseert op de bevindingen van Hosoda, Stone - Romero, & Coats uit 2003, voorspelt dat “vrouwelijke attractiviteit” een positieve invloed op sollicitatie succes bij alle soorten van banen heeft. Deze theorie wordt als

onwaarschijnlijk gezien, omdat het zoals boven uitgelegd waarschijnlijk is dat dominantie een cruciale invloed heeft op het succes in bij een sollicitatie procedure.

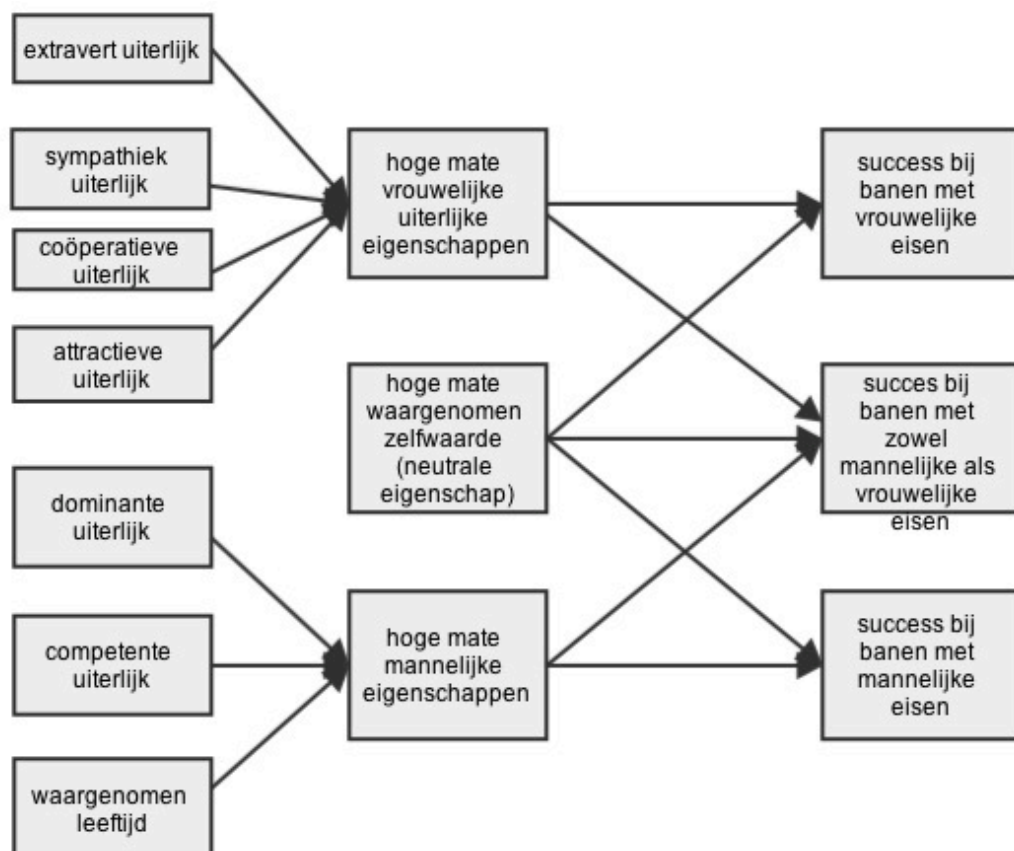
2. Bij de tweede theorie staat “mannelijke attractiviteit” centraal. Dit betekent dat die mensen die ook het meeste succes in een seksuele context hebben ook de meeste succes in de beroepswereld hebben. In dit geval zal het zo zijn dat een mannelijke uiterlijk meer voordelen oplevert. Dit is ook niet aan te nemen, omdat “mannelijke attractiviteit” gelijk gezet kan worden met “mating chances”. “Mating chances” correleren niet met “vrouwelijke attractiviteit”. Het is zoals in theorie uitgelegd waarschijnlijk dat er een positieve relatie bestaat tussen “vrouwelijke attractiviteit” en succes bij een sollicitatie procedure.

3. De derde theorie, is de hypothese waar zich deze onderzoek op steunt. Een mannelijke uiterlijk als een vrouwelijke uiterlijk als man zal in het algemeen een voordeel met zich brengt bij een sollicitatie procedure. Deze voordelen zullen significant van de context verschillen.

Dit hypothese berust op een onderzoek van Watkins, DeBruine, Little, Feinberg & Jones in 2012. De onderzoekers hebben gevonden, dat vrouwen hun partner afhankelijk van de context kiezen. Als een voorbeeld was de schaarsheid van resources gegeven. Als resources schaars worden dan zal het belangrijker zijn dat een man vrouwelijk/attractief is, omdat een dominante man niet zo waarschijnlijk met zijn partner resources deelt. Zijn veel resources daar is een mannelijk/dominante man aantrekkelijker. Deze hypothese verschilt van hypothese 2, omdat het hier niet alleen om “mating chances” gaat, echter om partner keuze. Dit is ook dichterbij aan een sollicitatie voor een bedrijf, omdat een sollicitant in de meeste gevallen ook voor een langere periode aangesteld wordt. Het zal interessant zijn dezelfde onderzoek nog een keer te herhalen voor een aanstelling voor een korte duur.

Verder ondersteunt de studie van Tsai, Huang, & Yu, uit 2012 de hypothese dat de eisen aan het uiterlijk context gebonden zijn, omdat zij significant verschillende resultaten hebben over de belangstelling van attractiviteit in verschillende domeinen van banen. De belangrijkste punt blijkt klanten contact te zijn. Bij veel klanten contact is automatisch attractiviteit belangrijker. Het wordt in studie niet duidelijk of het hier om “vrouwelijke” of “mannelijke attractiviteit” gaat.

Om te verduidelijken hoe hypothese 3 precies uit ziet is *plaatje 1* aangemaakt. De onderdelen van een vrouwelijke en mannelijke uiterlijk komen uit drie verschillende studies en markeren de meest relevante factoren voor een baan selectie. (Perrett & collega’s 1998 ; Hosoda, Stone - Romero & Coats 2003 ; Todorov, Dotsch, Porter, Oosterhof, & Falvello, 2013).



*Plaatje 1 - Hypothese*

## **Methode & Resultaten**

### **Pre-test**

#### **Respondenten.**

De respondenten (N=50) van de pre-test tussen 18 en 51 jaar zijn via een online survey gevraagd 35 foto's van mannen qua mannelijkheid, vrouwelijkheid en verzorgdheid te beoordelen. De participanten zijn geworven via sociale media. De steekproef bestond uit 52% vrouwen en 48% mannen. Alle respondenten waren heteroseksueel en hoogopgeleid.

#### **Experiment opzet**

De survey was aangemaakt met de webapplicatie thesistools.

De respondenten beoordeelden foto's van 35 verschillende mannen op de mate van mannelijkheid, vrouwelijkheid en verzorgdheid. De modellen worden tevoren in een winkelcentrum in de Duitse stad Münster geworven en gevraagd of zij bereid waren een foto van zich voor dit doeleinde te laten maken. De mannen zijn toevallig uit het winkelpubliek gekozen, zonder toepassing van selectiecriteria door de onderzoeker. Voordat de foto werd afgenomen was aan de mannen uitgelegd wat precies met hun foto gebeurt. De foto's zijn allemaal op precies dezelfde locatie opgenomen om een goede vergelijkbaarheid te waarborgen. Om het recht of privacy van de modellen te waarborgen zijn de foto's niet in de bijlage opgenomen.

Het doel van de pre-test was om de, aldus naïve beoordelaars, meest mannelijke en vrouwelijke gezichten voor gebruik in het hoofd experiment te identificeren.

Het construct “mannelijkheid” is gemeten met vier items: dominantie, masculiniteit, competentie en waargenomen leeftijd. . Deze zijn gebaseerd op de studies van Perrett et al. (1998 ) en Todorov et al. (2013).

Het construct “vrouwelijkheid” is gemeten met vijf items: attractiviteit, extraversie, sympathie, coöperativiteit en emotionaliteit. Deze zijn gebaseerd op de studies van Perrett et al. (1998) en Hosoda, Stone - Romero en Coats (2003).

De verzorgdheid van de afgebeelde man wordt via één item gemeten.

Verzorgdheid blijkt geslachtsneutraal te zijn, omdat het zowel vrouwelijke als mannelijke kenmerken heeft en het blijkt dat als laag op verzorgdheid gesoort wordt de kansen in een sollicitatie gesprek significant kleiner zijn. (Todorov, Dotsch, Porter, Oosterhof, & Falvello, 2013 ; Motsch, 2009).

### **Analyse.**

Alle items waren zo opgesteld dat de respondent de afgebeelde man (subject) aan de hand van het criterium bijvoorbeeld dominantie op een schaal van 1-10 Likert moest beoordelen. Het is voor een 1-10 schaal gekozen om duidelijkere resultaten te krijgen als bij een scala met een waarde in het midden van de scala (Dawes, 2008).

Ten eerste moesten de constructen getoetst worden. Daarvoor wordt met SPSS een betrouwbaarheidstoets doorgevoerd. In het geval dat zowel de mannelijke items als ook de vrouwelijke items een construct vormen, moesten de twee constructen nog onderling met elkaar worden vergeleken.

Met een correlatieonderzoek was gekeken of de twee constructen met elkaar correleren. Als twee constructen niet met elkaar correleren mag van twee aparte constructen uitgegaan worden die elkaar niet beïnvloeden.



Daarnaast was gekeken welk van de 35 mannelijke subjecten gemeten aan de hand van de constructen bepaalde mannelijke en vrouwelijke eigenschappen mee zich brengt. Het was gezocht naar zes verschillende types van subjecten. Een man die zowel in het vrouwelijke als ook in het mannelijke construct significant hoger scoort dan het gemiddelde van de groep subjecten uit de pre-test. Dit subject zal in het vervolg subject “High” genoemd worden. Een subject dat significant hoger scoort dan het gemiddelde in het vrouwelijke construct, maar significant lager scoort dan het gemiddelde in het mannelijke construct. Dit subject zal wordt aangeduid als subject “vrouwelijk” krijgen. Een subject met de naam subject “mannelijk” die hoog op het mannelijke construct scoort maar laag op het vrouwelijke. Subject “Average” wijkt in allebei constructen niet van het gemiddelde af. En ten slotte subject “Low” en “Almost” die in alle constructen significant lager scoren dan het gemiddelde.

Er was gekeken dat alle subjecten behalve subject “Low” geen significante verschillen hebben bij het item “verzorgdheid”, om de mogelijkheid te hebben zowel de effect van “verzorgdheid” als ook van geslacht te toetsen. Subject “Low” scoorde lager op “verzorgdheid” dan de rest.

### **Resultaten.**

Het vrouwelijke construct wordt met cronbachs alpha van .784 als hoog betrouwbaar beschouwt. Het mannelijke construct heeft na het verwijderen van het “waargenomen leeftijd” item een cronbachs alpha van .799 en kan dus ook als hoog betrouwbaar construct gehandhaafd worden. De twee constructen hebben met een  $p > .05$  en  $r = -.269$  geen significante positieve of negatieve correlatie met elkaar. Dit betekent dat “masculiene” en “feminiene” geen uiteinden van een dimensie zijn, maar aparte constructen.

Er zijn vijf subjecten gevonden die aan de boven genoemde criteria voldoen. Het was niet mogelijk een subject “Almost” te vinden die significant lager scoort op de twee geslacht constructen maar in vergelijking met de andere subjecten even hoog op verzorgdheid scoort.

De vijf subjecten voldoen aan hun eisen in vergelijking met de gemiddelden van constructen “vrouwelijkheid” (M=5,94 SD=0,77) “mannelijkheid” (M=5,93 SD=0,81) en “verzorgdheid” (M=6,03 SD=1,06) zoals te zien in Tabel 1:

*Tabel 1: Resultaten Pre-test*

	Construct Feminiene (M=5,94 SD=0,77)	Construct Masculiene (M=5,93 SD=0,81)	Verzorgdheid (M=6,03 SD=1,06)
Subject High	(M=6,97 SD=1,61)	(M=6,88 SD=0,53)	(M=7,51 SD=2,12)
Subject Feminine	(M=6,97 SD=1,61)	(M=5,25 SD=1,63)	(M=7,77 SD=2,49).
Subject Masculine	(M=5,18 SD=1,43)	(M=7,25 SD=1,67)	(M=6,88 SD=1,85)
Subject Low	(M=5,37 SD=1,54)	(M=4,29 SD=0,3)	(M=5,69 SD=1,83)
Subject Average	(M=6,74 SD=1,96)	(M=6,4 SD=1,97)	(M=7,35 SD=2,3)

De scores van de subjecten zijn niet extreem maar altijd significant. Sommige mannen hebben extremer in sommige categorieën gescoord dan de gekozen subjecten, maar deze voldoen niet aan een hoge mate van verzorgdheid. Er is bijvoorbeeld een man die hoger dan 8 heeft gescoord op de mannelijke variabelen maar ook lager dan vijf op verzorgdheid.

## Experiment

### Respondenten.

Iedere respondent (N=297) komt uit een specifiek werkdomein. De werkdomeinen zijn gekozen via een stereotype van geslacht. Deze wordt bepaald door de fractie mannen/ vrouwen in die bepaalde werkdomein. Ingenieurs als mannelijk domein met 73,1% mannen. Het sociale domein is het vrouwelijke domein met slechts 19,8% mannen. Als geslachtsneutrale groep zijn geneeskundigen gekozen met 52,4% mannen (Bundesministerium für Familie, Senioren; Frauen und Jugend, 2009)

De Respondenten zijn geworven door directe benadering van selecte werknemers en werkgevers uit de domeinen. Deze werknemers en werkgevers zijn via mail gevraagd de enquête aan hun collega door te sturen. Voor het ingenieurs domein zijn de bedrijven “Brückner Textile Technology” in Leonberg (Duitsland). en “Bosch” in Gerlingen (Duitsland) gekozen. Voor de sociaal werkdomein de “Wittekindshof” en het “Agathadomizil” in Gronau (Duitsland). Om geneeskundigen te bereiken was de enquête gestuurd naar de faculteit voor humanitaire geneeskunde van de universiteiten Marburg en Halle an der Saale (Duitsland).

Het gaat hierbij dus om een random sample uit een selecte steekproef.

De concrete verdeling van de respondenten wordt in tabel 3 beschreven

*Tabel 2: Verdeling respondenten experiment*

Beroepssector	Aantal Vrouwen	Aantal Mannen	Totaal aantal
Ingenieurs	19	58	77
Sociaal	99	50	149
Geneeskunde	15	14	29

### **Experiment opzet.**

De enquête was zoals de pre-test aangemaakt met het online programma thesistools.

De vijf in de pre-test voorgestelde subjecten “High”, “Feminine”, “Masculine”, “Low” en “Average” zijn representatief voor hun bepaalde eigenschappen gekozen.

Alle vijf mannen worden achter elkaar aan de respondent voorgesteld. Elke foto werd apart van de andere foto's gepresenteerd, met 7 items op een pagina.

De eerste vraag per aangeboden man is of zij de aangeboden man aan zouden nemen voor een baan in hun werkveld. Met behulp van deze vraag zal de hypothese getoetst worden of mannen die hoog scoren op vrouwelijke gezichtstrekken grotere kansen hebben in een vrouwelijke domein en vice versa.

Daarnaast worden zes items aangeboden. Deze zes items zijn opgesplitst in drie vrouwelijke en drie mannelijke items met betrekking tot het werkveld.

De vrouwelijke items zijn: “De aangeboden man zal empathisch met problemen in mijn werkveld omgaan” “De aangeboden man zal de werkcultuur positief

beïnvloeden.” “De aangeboden man zal als mens goed in mijn werkveld passen”

(Perrett, Lee, Penton-Voak, Rowland, Yoshikawa, Burt & Akamatsu, 1998) (Hosoda, Stone - Romero & Coats, 2003).

De mannelijke items zijn: “De aangeboden man zal in mijn werkveld domineren” “

De aangeboden man zal een leider in mijn werkveld worden” “ De aangeboden man zal zich zelf een competitie voordeel verschaffen.” (Perrett, & collega's 1998 ;

Todorov, Dotsch, Porter, Oosterhof, & Falvello, 2013).

### **Analyse.**

Het eerste item, of de respondent de subject in dienst zal nemen, was een ja/nee vraag. Hiervoor was gekozen, omdat ja/nee vragen voor een beter onderscheidend vermogen zorgen omdat de variantie kleiner is als minder antwoordmogelijkheden gebruikt worden (Pfaff, Klein, Drury, Moon, Liu & Entezari, 2013).

De andere 6 items zijn zo opgesteld dat de respondent het subject aan de hand van een criterium met betrekking tot zijn werkveld bijvoorbeeld “ De aangeboden man zal zichzelf een competitie voordeel verschaffen.” op een schaal van 1-10 moest beoordelen. Het is zoals in de pre-test voor een 1-10 Likert schaal gekozen om duidelijkere resultaten te krijgen en de proefpersoon te dwingen ten minste een tendentie aan te geven (Dawes, 2008).

Ten eerste was gekeken of de percentages voor het in dienst nemen significant van elkaar verschillen. Dit wordt gedaan om na te gaan of een van de subjecten, dus ook een bepaalde set aan vrouwelijke en mannelijke trekken, onafhankelijk van een achtergrond variabele een significante onderscheid maakt. Daarvoor was een t-toets gebruikt.

Daarnaast was naar hoofdeffecten en interactieeffecten van de achtergrondvariabelen van de respondenten met een variantie analyse gekeken.

Als hoofd- of interactieeffecten bestond was deze verder onderzocht met ANOVA t-toetsen en verdere variantie analyses om de gemiddelden met elkaar te vergelijken en te kijken of het in dienst nemen van de subjecten zoals vermoed afhankelijk van het werkdomein is en om te checken of nog andere cruciale achtergrondfactoren een rol spelen.

De zes andere items worden in de twee constructen mannelijk en vrouwelijk opgedeeld. Daarna was met SPSS gekeken of de constructen betrouwbaar zijn.

Daarna zijn de betrouwbare constructen getoetst of zij positief of negatief met elkaar correleren.

## **Resultaten**

De mannen worden significant verschillend in dienst genomen als onafhankelijk van alle achtergrond variabelen naar de cijfers gekeken wordt. "Subject High" scoort significant hoger dan de anderen vier mannen. 83,07 % van de respondenten zouden hem in dienst nemen. "Subject Low" en "Subject Masculine" scoren significant lager dan de rest. Onderling verschillen "Subject Low" en "Subject Masculine" niet. Significant. Dit sluit nog aan bij onderzoek van Hosoda, Stone - Romero en Coats in 2003 die zegt dat alleen vrouwelijke eigenschappen voordelen oplevert nog bij Callander, Hayes, Jennions en Backwell in 2013 die zegt dat mannelijkheid voordelen oplevert.

Er is een significant hoofdeffect van het werkdomein gevonden. Het is aangetoond dat bij "Subject Feminine" met  $F=3,766$  en een overschrijdingskans van 0,012 en bij "Subject High" met  $F=3,433$  en een overschrijdingskans van 0,018 significante onderscheiden gevonden zijn. Op alle anderen mannen bestaat geen significant effect als het om het werkveld gaat. Er wordt dus alleen voor "Subject Feminine" en "Subject High" verder onderzocht in welk werkveld de verschillen te zoeken zijn. "Subject Feminine" wordt het meest ingesteld in een sociale context 80,7% en het minst in een ingenieurs domein 67,27%. "Subject High" scoort het best in een geneeskundige 94,7%context en het laagst in een ingenieurscontext 79,24%.

Voor alle 5 subjecten geldt een significant hoofdeffect van geslacht van de beoordelaar. Vrouwen nemen significant meer in dienst dan mannen. Mannen

nemen vooral mannen in dienst die zowel vrouwelijke als mannelijke trekken hebben. Op vrouwen blijkt dominantie minder negatief effect te hebben als voor mannen. Voor een precieze overzicht van de verschillen tussen mannen en vrouwen is in de bijlage tabel 7 aangemaakt.

Er is een interactie effect gevonden van werkveld en geslacht. In tabel 8 in de bijlage zijn de percentages opgevoerd hoe veel een subject in dienst is genomen en het geslacht en werkveld van de respondent. Vooral de significante verschillen van “Subject Average” zijn opvallend. Subject “Average” zou van 86,9% van de Sociaal werkende vrouwen in dienst genomen maar alleen van 53% van de vrouwelijke ingenieurs. Bij “Subject Feminine” is opvallend dat hij duidelijk meer dor de sociaal werkende mannen ingesteld zou worden dan van de anderen mannen. “Subject Masculine” het minst van de sociale mannen in dienst genomen worden en het meest van mannelijke geneeskundige. “Subject Low” wordt het meest in dienst genomen door ingenieurs mannen en het minst door “Ingenieurs vrouwen”. “Subject High” zou het meest in dienst genomen worden door Geneeskundige mannen en het minst door Ingenieurs vrouwen.

Bij de totale cijfers gezien voor geslacht is opvallend dat mannelijke geneeskundigen het hoogst beoordelen en vrouwelijke ingenieurs het laagst.

Voor de analyse van de zes andere items worden deze samen gevat in mannelijke en vrouwelijke constructen en de constructen worden getoetst.

Beide constructen, zowel vrouwelijkheid ( $\alpha=0,745$ ) en mannelijkheid ( $\alpha=0,719$ ), zijn als betrouwbaar te beschouwen.

De twee constructen correleren met  $\sigma=0,04$  en  $r=0,368$  zwak met elkaar.

Als er naar de gemiddelden wordt gekeken is opvallend dat in vergelijking met de pre-test niet meer “Subject Feminine” het hoogst scoort in het vrouwelijke construct maar “Subject High”. De Subjecten “Low” en “Masculine” scoren in allebei constructen significant lager dan de anderen. Er is geen significant verschil tussen Subject “Low” en “Masculine”.

### **Discussie**

In deze studie zijn vijf verschillende types mannen beoordeeld door representanten uit drie verschillende werkdomeinen. De vijf mannen verschillen van elkaar aan de hand van hun graad van mannelijkheid/vrouwelijkheid in hun gezichten. De werkdomeinen zijn opgedeeld aan de hand van het aandeel mannen/vrouwen. In een domein zijn meer dan 70% mannen, in de andere minder dan 30% en in de laatste ongeveer 50%. Het zijn dus een mannelijke, een vrouwelijke en een geslacht neutrale werkdomein.

De resultaten van dit onderzoek komen deels met de gevondene literatuur overeen. De theorie dat “vrouwelijke attractiviteit”, attractiviteit die op het mooi zijn van een man berust, significante voordelen oplevert (Hosoda, Stone - Romero, & Coats, 2003) wordt versterkt. Dit is aangetoond, omdat alle subjecten die boven het gemiddelde van het item “vrouwelijke attractiviteit” scoren significant meer in dienst worden genomen dan mannen die onder het gemiddelde van attractiviteit scoren.

“Mannelijke attractiviteit” levert alleen een voordeel op voor mannen die ook hoog scoren op vrouwelijkheid, terwijl het een nadeel oplevert voor mannen die laag scoren op vrouwelijkheid. Het is dus aan de bestaande theorie toe te voegen, dat dominantie en mannelijkheid alleen voordelen in het sollicitatie proces brengt (Milfont et al., 2013) als deze gekoppeld zijn aan vrouwelijke eigenschappen. Deze



uitspraak berust op de volgende twee resultaten: Het subject “Masculine” scoort het hoogst op mannelijkheid maar significant lager dan het gemiddelde op vrouwelijkheid. Hij wordt het minst in dienst genomen van alle subjecten. Het subject “high” daarentegen scoort zowel significant hoger dan het gemiddelde op vrouwelijkheid als ook op mannelijkheid. Hij wordt het meest in dienst genomen van alle subjecten.

Deze studie sluit aan aan de bevindingen van Tsai, Huang, & Yu (2012). Context is een belangrijke factor bij een sollicitatie procedure, omdat de achtergrondvariabelen geslacht van de beoordelaar en werkveld elk significante hoofdeffecten laten zien en een significante interactieeffect bestaat.

De theorie dat in beroepen mannen gezocht worden met een mannelijke uiterlijk en in vrouwelijke beroepen mannen met een vrouwelijke uiterlijk (Watkins & collega's, 2012), wordt in deze studie niet gevalideerd. De enige proefpersonen die naar dit schema beoordelen zijn mannen die werkzaam zijn in het sociaal domein, dus mannen die in een vrouwelijk domein werken.

Samengevat blijkt uit deze studie dat “vrouwelijke attractiviteit” voordelen brengt bij een sollicitatie procedure. Deze voordelen kunnen worden versterkt door “mannelijke attractiviteit”. “Mannelijke attractiviteit” die niet gekoppeld is aan “vrouwelijke attractiviteit” levert nadelen op. Het geslacht van de beoordelaar en het werkveld zijn belangrijke achtergrond variabelen, die het effect van “vrouwelijke” en “mannelijke attractiviteit” kunnen versterken of afzwakken.

Dit onderzoek maakt alleen uitspraken over heteroseksuele mensen die in dit representatieve steekproef 98% uitmaakten. Het is mogelijk dat de situatie voor homoseksuele mannen anders uit ziet, omdat Buunk en Dijkstra in 2001 aantonen dat

er wel een onderscheid bestaat in de waarneming van homoseksuele en heteroseksuele mensen vooral met betrekking tot dominantie. Om meer over deze waarneming te kunnen zeggen is verder onderzoek met een grotere steekproef met homoseksuele mannen nodig.

De kleding die de modellen droegen had mogelijk een effect op de uitkomsten van deze studie (Fischer, 2002). De mannen zijn random in de stad Münster gefotografeerd en droegen hun eigen alledaagse kleding. Dit betekent dat de mannen geen uniforme kleding droegen.

De twee constructen mannelijkheid en vrouwelijkheid correleren zwak met elkaar. Dit heeft als gevolg dat het niet mogelijk is van onafhankelijke domeinen te spreken. In de pre-test was dit wel het geval. Het is dus mogelijk dat in de werkcontext geslacht specifieke eigenschappen in een gezicht anders waargenomen worden dan in een private context. Het is echter waarschijnlijk dat hier een confirmation bias voorligt (Park, Konana, Gu, Kumar & Raghunathan, 2013): Ten eerste zijn de respondenten gevraagd of zij de subject in dienst zouden willen nemen. Op deze algemene vraag volgen zes positief geformuleerde vragen. Het is waarschijnlijk dat de respondenten tendentieel hogere beoordelingen voor alle zes items geven, als zij bij de eerste vraag al aangaven dat zij een specifieke man in dienst nemen. Dit zal bijvoorbeeld ook verklaren waarom subject “High” in beide constructen het hoogst scoort.

De resultaten van dit onderzoek zijn misschien niet te generaliseren naar een andere cultuur. Het is voorstelbaar dat in een collectivistische cultuur andere resultaten uit dezelfde onderzoek zouden kunnen komen. In dit onderzoek blijkt het

zo als of vrouwelijkheid voordelen oplevert als het zonder mannelijkheid optreed. Mannelijkheid daarentegen heeft in dit onderzoek een negatief effect als het los van vrouwelijkheid optreed. Een reden daarvoor is rivaliteit. Dit betekent dat een man met een hoge mate “mannelijke attractiviteit” als groter rivaal wordt beschouwt. Een negatieve gevolg is dat zijn vaardigheden worden gedevalueerd tegenover mannen die geen rivalen zijn (Buunk & Dijkstra, 2001). Een tweede reden is zoals boven aangeduid de cultuur. Dit onderzoek is doorgevoerd in een individualistische cultuur. In collectivistische culturen is belangstelling voor mannelijkheid groter dan in individualistische culturen (García, Posthuma, & Roehling, 2009). Het zal dus interessant zijn om dezelfde studie nog een keer in een collectivistische cultuur uit te voeren om na te gaan of de resultaten verschillen.

Het zou daarboven interessant zijn om dit onderzoek met een specifiekere kijk naar de onderzochte eigenschappen te herhalen. In dit onderzoek was voornamelijk gekeken naar het verschil tussen een mannelijke set eigenschappen in het uiterlijk tegenover een vrouwelijke set eigenschappen. Maar de eisen van banen worden steeds specifieker met betrekking tot eigenschappen. In sommige banen wordt al naar alleen een specifieke eigenschap per baan gezocht (Handel, 2003). Hiervoor zou de pre-test van dit onderzoek kunnen worden vergroot en mensen zouden worden aangeboden die slechts in één uiterlijk kenmerk van elkaar verschillen. Het zal in dit geval mogelijk zijn dat niet geslacht stereotypen het onderscheid tussen de subjecten uitmaakt, maar het verschil in een eigenschap.

De hypothese werd opgesteld dat mensen alleen aan de hand van een beeld oordelen vormen over de karakter van een mens. Dit oordeel zal binnen twee seconden gevormd worden (Tsai, Huang, & Yu, 2012). Deze oordeelsvorming zal

bijvoorbeeld tot gevolg hebben dat 50% van de sollicitanten in Duitsland alleen aan de hand van het sollicitatie foto worden afgewezen (Biriş, 2008).

Een onderzoek naar de samenhang tussen uiterlijke kenmerken en karakteriële kenmerken zal meer inzicht geven over hoe gerechtvaardigd beslissingen aan de hand van het uiterlijke zijn. Een voorbeeld daarvan is het onderzoek van Čivre et al. in 2013. De onderzoekers onderzochten door middel van een literatuurstudie de samenhang tussen “facial attractiveness” en bepaalde karaktertrekken. Zij concluderen dat er een positieve relatie bestaat met bijvoorbeeld zelfwaarde en extraversie. Dit zijn gevolgen van de verhoogde aandacht die een hoog scorend “facial attractiveness” kind krijgt in vergelijking met een laag scorend kind. Het is dus mogelijk een verband te leggen tussen uiterlijk en karaktertrekken.

Het blijkt nog niet objectief te zijn. Čivre & collega's in 2013 gaan van een mens uit die relatief gezien over zijn gehele leven constant hoog op attractiviteit scoort. Het is voorstelbaar dat een mens pas na zijn puberteit of eigenlijk in veel fases van zijn leven begint hoog of laag op “facial attractiveness” te scoren. Dit zal betekenen dat deze persoon niet de attentie heeft gekregen en dus ook niet de karaktertrekken van een altijd hoog scorende mens zal hebben (Castillo, 2013). Als attractiviteit niet constant is dan zou ook de verband tussen attractiviteit en karaktereigenschappen niet constant zijn.

Als deze constantie niet aanwezig is blijkt nog steeds dat attractiviteit los van de eigenschappen van de persoon al voordelen oplevert. Bijvoorbeeld politici die als attractief worden beschouwt hebben met dezelfde speech meer succes dan hun minder attractieve collega's . (Klein & Rosar, 2013).

Het blijkt dus belangrijk om te weten te komen hoe groot de directe impact van attractiviteit is op de daadwerkelijke uitvoering van een beroep. Dit zal het

mogelijk maken de sollicitatie procedure zo aan te passen dat attractiviteit de juiste waardering krijgt. Bijvoorbeeld zal voor informatici minder impact van attractiviteit bestaan, terwijl voor stewardessen de impact groter zal zijn (Castillo, 2013). Dit betekent dat voor een informaticus een foto bij een schriftelijke sollicitatie zal dit overbodig zijn. Voor een sollicitatie van een stewardess zal dit wel nodig zijn. Het zal dus voor de toekomst interessant zijn om intensief onderzoek naar het effect van matches tussen beroepseisen en het uiterlijk te doen om sollicitaties zo eerlijk mogelijk te maken.

## **Referenties:**

Biriş, R. T. (2008). Die Rolle der Bewerbung. *Studia Universitatis" Vasile Goldiș" Arad-Seria Științe Economice*, (1-2), 145-149.

Brenke, K. (2012). Arbeitslosigkeit in Europa: Jugendliche sind viel stärker betroffen als Erwachsene. *DIW-Wochenbericht*, 79(30), 3-12.

Buunk, B. P., & Dijkstra, P. (2001). Evidence from a homosexual sample for a sex-specific rival-oriented mechanism: Jealousy as a function of a rival's physical attractiveness and dominance. *Personal Relationships*, 8(4), 391-406.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg.): Atlas zur Gleichstellung, Bonn, 2009

Callander, S., Hayes, C. L., Jennions, M. D., & Backwell, P. R. (2013). Experimental evidence that immediate neighbors affect male attractiveness. *Behavioral Ecology*, 24(3), 730-733.

Carnevale, A. P., Smith, N., & Strohl, J. (2010). *Help wanted: Projections of job and education requirements through 2018*. Lumina Foundation.

Castillo, M. (2013). The Benefits of Beauty. *American Journal of Neuroradiology*, 34(1), 1-3.

Čivri, Ź., KneŹević, M., Zabukovec Baruca, P., & Fabjan, D. (2013). Facial attractiveness and stereotypes of hotel guests: An experimental research. *Tourism Management*, 36, 57-65.

Dawes, J. (2008). Do data characteristics change according to the number of scale points used? An experiment using 5 point, 7 point and 10 point scales. *International Journal of Market Research*, 51(1).

Fischer, D. (2002). Das Wollsocken-Image ubervvinden! Kleidung als Kommunikationsmedium und das Marketing von Oko-Textilien. *GAIA-Ecological Perspectives for Science and Society*, 11(2), 123-128.

García, M. F., Posthuma, R. A., & Roehling, M. V. (2009). Comparing preferences for employing males and nationals across countries: extending relational models and social dominance theory. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(12), 2471-2493.

Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of personality and social psychology*, 101(1), 109.

Handel, M. J. (2003). Skills mismatch in the labor market. *Annual Review of Sociology*, 135-165.

- Holtzman, N. S., & Strube, M. J. (2010). Narcissism and attractiveness. *Journal of Research in Personality, 44*(1), 133-136.
- Hosoda, M., Stone-Romero, E. F., & Coats, G. (2003). The effects of physical attractiveness on job-related outcomes: A meta-analysis of experimental studies *Personnel Psychology, 56*(2), 431-462.
- Horvath, T. (1979). Correlates of physical beauty in men and women. *Social Behavior and Personality: an international journal, 7*(2), 145-151.
- Hilla, A., Huntb, B., Wellinga, L., Cárdenasd, R., Rotellaa, M., Wheatleya, J., Dawoodd, K., Shrivera, M., Putsa, D. (2013) Quantifying the strength and form of sexual selection on men's traits, *Evolution and Human Behavior Volume 34, Pages 334–341*
- Klein, M., & Rosar, U. (2013). Pretty Politicians: Die physische Attraktivität von Spitzenkandidaten, ihr Einfluss bei Wahlen und die These der Personalisierung des Wahlverhaltens. In *Koalitionen, Kandidaten, Kommunikation* (pp. 149-170). Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Milfont, T. L., Richter, I., Sibley, C. G., Wilson, M. S., & Fischer, R. (2013). Environmental Consequences of the Desire to Dominate and Be Superior. *Personality and Social Psychology Bulletin, 39*(9), 1127-1138.



Motsch, E. (2009). Den Frauen gefallen–Optik und Auftreten. In *Wettlauf um die Frauen* (pp. 225-233). Gabler.

Park, J., Konana, P., Gu, B., Kumar, A., & Raghunathan, R. (2013). Information valuation and confirmation bias in virtual communities: Evidence from stock message boards. *Information Systems Research*, 24(4), 1050-1067.

Perilloux, C., Cloud, J. M., & Buss, D. M. (2012). Women's physical attractiveness and short-term mating strategies. *Personality and Individual Differences*.

Perrett, D. I., Lee, K. J., Penton-Voak, I., Rowland, D., Yoshikawa, S., Burt, D. M., ... & Akamatsu, S. (1998). Effects of sexual dimorphism on facial attractiveness. *Nature*, 394(6696), 884-887.

Pfaff, M. S., Klein, G. L., Drury, J. L., Moon, S. P., Liu, Y., & Entezari, S. O. (2013). Supporting Complex Decision Making Through Option Awareness. *Journal of Cognitive Engineering and Decision Making*, 7(2), 155-178.

Schulze, S., (2010). AB 4.8 Lebenslauf-Puzzle. *Die Job-Lokomotive: Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche*, 215.

Stewart, L. H., Ajina, S., Getov, S., Bahrami, B., Todorov, A., & Rees, G. (2012). Unconscious evaluation of faces on social dimensions. *Journal of Experimental Psychology: General*, 141(4), 715.

Todorov, A., Dotsch, R., Porter, J. M., Oosterhof, N. N., & Falvello, V. B. (2013).  
Validation of Data-Driven Computational Models of Social Perception of Faces.

Tsai, W. C., Huang, T. C., & Yu, H. H. (2012). Investigating the unique predictability  
and boundary conditions of applicant physical attractiveness and non-verbal  
behaviours on interviewer evaluations in job interviews. *Journal of Occupational and  
Organizational Psychology*, 85(1), 60-79.

Wang, J. (2007). Homosexuelle Menschen und Diskriminierung in Liechtenstein.  
*Kurzbericht. Institut für Sozial-und Präventivmedizin, Universität Zürich.*

Watkins, C., DeBruine, L., Little, A., Feinberg, D., Jones, B. (2012) Priming  
concerns about pathogen threat versus resource scarcity: dissociable effects on  
women's perceptions of men's attractiveness and dominance, *Behavioral Ecology  
and Sociobiology Volume 66, Issue 12, pp 1549-1556*

## Bijlage

### Pre-test

Construct “Vrouwelijkheid”

Tabel 3 Betrouwbaarheids onderzoek

Cronbachs Alpha	Aantal Items
,784	5

Construct Mannelijkheid

Tabel 4 Betrouwbaarheids onderzoek met item waargenomen leeftijd

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,655	4

	Cronbachs Alpha, zonder item
Competent	,579
Dasculiene	,509
Dominantie	,535
Waar. left	,799

Tabel5 gemiddelden constructen

	N	Minimum	Maximum	gemiddeld	Standardafwijking
Vrouw	35	3,87	6,97	5,9369	,76901
Mann	35	4,28	6,87	5,9349	,80871
Verzorg	35	4,02	8,00	6,0982	1,06386
Fattr.	35	1,92	7,52	4,9608	1,53053

## Experiment

Tabel 6 in dienst genomen percentages zonder achtergrondvariablen

	In dienst genomen in percent	Niet in dienst genomen in percent	Geen aangaven in percent
Sub.Avg	72,64	19,23	8,12
Sub. femi	74,64	15,79	9,57
Sub. Mas	45,14	45,63	9,22
Sub.Low	48,5	42	9,5
Sub. High	83,07	8,21	8,72

Tabel 7 verdeling van de aanstelling percentages over geslacht

In dienst nemen vrouwen in percent	In dienst nemen mannen in percent	Niet in dienst nemen vrouw in percent	Niet in dienst nemen man in percent	Geen aangaven vrouw in percent	Geen aangaven man in percent

Sub. Avg	70,87	79	21,26	18	7,87	3
Sub. Fem	84,21	66,67	8,77	24,44	7,02	8,89
Sub. Mas	50,89	40,44	41,96	51,69	7,14	7,87
Sub. Low	51,72	48,14	45,37	39,08	6,48	9,2
Sub. High	84,9	83,2	9,43	7,06	5,67	9,41

Tabel 8 verdeling over werkveld en geslacht

	Sub Avg in percent	Sub Fem in percent	Sub Dom in percent	Sub Low in percent	Sub High in percent	Totaal percentages
Vrouw Ing.	53	75,7	55,3	40,1	65,7	57,96
Vrouw Soc.	86,9	86	47,2	47,8	80,8	69,74
Vrouw Gen.	56,6	89	36,6	41,3	94,6	63,62
Man Ing.	84,9	67	38,7	60	89,9	68,1
Man So.	79	77,9	32	53,6	82,3	64,96
Man Gen.	76,5	64	69,5	49,7	97,5	71,44

Tabel 9 vrouwelijke eigenschappen beroep

	gemiddelde	Standart- afwijking	N
Sub.femi	6,0730	2,40607	233
Sub. Low	5,9952	2,45047	209
Sub. Mas	4,9498	2,35361	206
Sub Avg	5,1300	2,26467	200
Sub High	6,4342	2,36831	195

Tabel 10 verschillen subjecte vrouwelijke construct experiment

	Sub. avg	Sub.femi	Sub. Mas	Sub.low	Sub. High
Sub.Avg					
Sub. femi	Sig. 0,973				
	T= -0,028				
Sub. Mas	T= -6,044	T= -5,865			
	Sig=0,000	Sig=0,000			
Sub.Low	T=-5,433	T= -4,367	T=0,087		
	Sig=0,000	Sig=0,000	Sig=0,913		
Sub. High	T= 2,504	T=2,731	T= 7,561	T=8,932	
	Sig=	Sig=	Sig=0,000	Sig=0,000	
	0,011	0,007			

Tabel 11 mannelijke eigenschappen beroep

	gemiddelde	Standart-afwijking	N
Sub.femi	5,0644	2,14649	233
Sub. Low	5,0191	2,28701	209
Sub. Mas	4,4903	2,32126	206
Sub Avg	3,5783	1,93082	200
Sub High	6,3744	2,46964	195

Tabel 12 verschillen subjecte mannelijke construct experiment

	Sub. avg	Sub.femi	Sub. Mas	Sub.low	Sub. High
Sub.Avg					
Sub. femi	T= -0,337				
	Sig= 0,758				
Sub. Mas	T= - 3,513	T=-3,85			
	Sig= 0,000	Sig=0,000			
Sub.Low	T= -10,684	T=-11,132	T= - 5,342		
	Sig= 0,000	Sig=0,000	Sig=0,000		
Sub. High	T= 18,433	T= 18,778	T= 21,953	T= 27,293	
	Sig= 0,000	Sig=0,000	Sig= 0,000	Sig= 0,000	