

De Invloed van Seksuele Oriëntatie op Selectiebeslissingen: een Experimenteel Onderzoek

Greet Van Hoye

Universiteit Gent

De auteur is verbonden aan de Vakgroep Personeelsbeleid, Arbeids- en Organisatiepsychologie van de Universiteit Gent. Dank gaat uit naar Filip Lievens voor de steun en hulp bij het realiseren van deze studie. Correspondentieadres: Greet Van Hoye, Universiteit Gent, Faculteit van de Psychologie en Pedagogische Wetenschappen, Vakgroep Personeelsbeleid, Arbeids- en Organisatiepsychologie, Henri Dunantlaan 2, 9000 Gent, België. E-mail: [greet.vanhoye@rug.ac.be](mailto:greet.vanhoye@rug.ac.be)

### Samenvatting

Hoewel seksuele oriëntatie als diversiteitskenmerk de laatste tijd meer en meer aandacht krijgt, is er een tekort aan wetenschappelijk onderzoek binnen dit domein. In deze experimentele studie werd het effect van seksuele oriëntatie op selectiebeslissingen nagegaan. Hierbij werd de hypothese gesteld dat homomannen met dezelfde werkgerelateerde eigenschappen en kwaliteiten als heteromannen minder gunstig worden beoordeeld in een selectiecontext. Om dit te toetsen, beoordeelden 135 professionele selecteurs de geschiktheid van een fictieve kandidaat voor een vacature. Deze kandidatenprofielen werden gevarieerd in een  $3 \times 3$  factorieel opzet met bekwaamheid (slecht, matig, goed) en seksuele oriëntatie (homo, hetero, alleenstaand) als experimentele variabelen. De participanten bleken hun selectiebeslissingen enkel te baseren op de bekwaamheid van de kandidaat en lieten zich niet beïnvloeden door seksuele oriëntatie.

## Summary

### The Influence of Sexual Orientation on Selection Decisions: an Experimental Study

Despite of the growing attention for sexual orientation as a source of diversity, there is a lack of relevant research literature. This experimental study examines the influence of sexual orientation on selection decisions. Specifically, it was expected that gay men – having exactly the same work-related qualities as heterosexual men – would be judged less favourably than heterosexual men in a selection situation. To test this hypothesis, 135 selection professionals evaluated a fictitious job candidate with respect to a particular vacancy. The candidate profiles were varied in a 3 x 3 factorial design, with capability (low, moderate or high) and sexual orientation (gay, heterosexual or single) as experimental variables. The results indicated that the participants based their selection decisions solely on the capability of the participants and were not influenced by sexual orientation.

## De Invloed van Seksuele Oriëntatie op Selectiebeslissingen: een Experimenteel Onderzoek

## Inleiding

De arbeidsmarkt bestaat in toenemende mate uit mensen die verschillen in leeftijd, geslacht, ras, nationaliteit, geloof, werkervaring en andere persoonlijke eigenschappen (Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, 2000). Hierdoor vormt een heterogeen personeelsbestand voor vele organisaties een dagelijkse realiteit en uitdaging. Als reactie op de groeiende verscheidenheid binnen organisaties is management van diversiteit ontstaan. Deze benadering is gericht op het scheppen van een werkomgeving waarin alle medewerkers zich goed voelen en zich kunnen ontwikkelen, ongeacht de vele persoonlijke kenmerken waarin ze van elkaar verschillen. Het basisprincipe is dat verschillen tussen mensen waardevol zijn en kunnen worden ingezet in functie van organisatiedoelen. Toepassing van management van diversiteit zou een aantal belangrijke voordelen bieden: (a) verbetering van de prestatie op individueel vlak, (b) verbetering van de creativiteit, de werkgroepsamenhang, de besluitvorming, de probleemoplossing en de communicatie op groepsvlak, en (c) verbetering van de productiviteit, de flexibiliteit, de aanpassingssnelheid, de marketing en de rekrutering op organisatieniveau (Damken Brown, Snedeker & Sykes, 1997; Kossek & Lobel, 1996; Milliken & Martins, 1996; Powell, 1998).

Een diversiteitskenmerk dat de laatste jaren meer en meer aandacht krijgt, is seksuele oriëntatie. In 1993 bijvoorbeeld erkende de Board of the Society for Human Resource Management seksuele oriëntatie officieel als bron van diversiteit (Day & Schoenrade, 1997). Steeds meer bedrijven nemen seksuele oriëntatie expliciet op in hun diversiteitsbeleid. In vele grote Amerikaanse organisaties bestaan er Lesbian and Gay Employee Groups, waarvan de leden eisen dat discriminatie op grond van seksuele oriëntatie verboden wordt, dat trainingen worden gegeven om de verdraagzaamheid in de werkomgeving te bevorderen en dat partners gelijk behandeld worden, bijvoorbeeld wat ziektekostenverzekeringen betreft (Diamant,

1993; Neely Martinez, 1993; Williamson, 1993). Op Europees niveau wordt momenteel een richtlijn uitgewerkt tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in werkgelegenheid en beroep. Deze richtlijn verbiedt expliciet alle vormen van directe en indirecte discriminatie op basis van seksuele oriëntatie in de Europese Unie, in het bijzonder wat betreft de toegang tot werkgelegenheid en beroep (onder meer selectie- en aanstellingscriteria). In Nederland is een dergelijke wet al van kracht (Algemene wet gelijke behandeling).

Verder valt er een toename van het wetenschappelijk onderzoek naar seksuele oriëntatie in een werkgerelateerde context te bespeuren (Croteau & Bieschke, 1996; Day & Schoenrade, 1997; Kitzinger, Coyle, Wilkinson & Milton, 1998; Williamson, 1993). In de context van management van diversiteit is het immers nodig te weten met welke specifieke werkgerelateerde ervaringen en discriminatie holebi's (homo's, lesbiennes en biseksuelen) geconfronteerd worden. De meeste reeds verschenen studies betreffen echter kwalitatief onderzoek, meestal gebaseerd op zelfrapportering door holebi's. Zowel in de praktijk als in de academische wereld<sup>1</sup> blijkt er een duidelijke behoefte aan meer onderzoek betreffende de invloed van seksuele oriëntatie in de werkomgeving (Croteau, 1996; Croteau & Bieschke, 1996; Diamant, 1993; Elliott, 1993; Herek, Kimmel, Amaro & Melton, 1991; Kitzinger et al., 1998; Lonborg & Phillips, 1996; Morin & Rothblum, 1991; Williamson, 1993).

Een van de onderwerpen die nog onvoldoende onderzocht werden, is het effect van seksuele oriëntatie op selectiebeslissingen. In een aantal publicaties wordt er weliswaar gesteld dat holebi's gediscrimineerd worden bij selectiebeslissingen, maar meestal worden deze beweringen niet ondersteund door empirisch onderzoek (zie bijvoorbeeld Diamant, 1993; Elliott, 1993; Jeukens, Devuyst & Vanoutryve, 1996; Kossek & Lobel, 1996). De huidige studie heeft dan ook als doel na te gaan of seksuele oriëntatie selectiebeslissingen

beïnvloedt. Hierbij werd een experimentele onderzoeksopzet toegepast, met een proefgroep bestaande uit professionele selecteurs.

### Seksuele Oriëntatie in de Werkomgeving

Een eerste – en tevens de meest uitgebreide – stroming in de literatuur onderzoekt in het algemeen de discriminatie die holebi's ondervinden op de werkplaats en de rol die minderheidsstatus daarin speelt. Een centraal concept hierbij is heteroseksisme. Deze term kan gedefinieerd worden als het uitsluitend conceptualiseren van menselijke ervaringen in hetero-terminen en dus het negeren of afbreken van andere vormen van seksuele oriëntatie en van de relaties en levenswijzen van holebi's (Herek et al., 1991; Rothblum & Bond, 1996). Herek (1990) stelt dat heteroseksisme een ideologisch systeem is dat enerzijds tot uiting kan komen in maatschappelijke gewoonten en instellingen (cultureel heteroseksisme) en anderzijds in individuele attitudes en gedragingen (psychologisch heteroseksisme). Beide niveaus zijn relevant voor de studie van heteroseksisme op de werkplaats. Cultureel heteroseksisme uit zich bijvoorbeeld in arbeidswetten die holebi's ofwel onzichtbaar maken ofwel benadelen. Van psychologisch heteroseksisme is er bijvoorbeeld sprake wanneer pesten op het werk gebaseerd is op vooroordelen en stereotypes omtrent homoseksualiteit.

Dercksen (1992) toont aan dat bedrijfscultuur een belangrijke factor is in het creëren van een homovriendelijk bedrijfsklimaat. Er heerst meer heteroseksisme en discriminatie in de organisatie, naarmate de houding van leidinggevenden ten opzichte van holebi's meer negatief is. Verder blijkt dat discriminatie van holebi's kan leiden tot een daling van motivatie en prestatie en tot een toename van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Bonfrère (1992) stelt vast dat een antidiscriminatiebeleid dat seksuele oriëntatie omvat – zoals door steeds meer bedrijven in het kader van management van diversiteit wordt overwogen of ingevoerd – wel degelijk effect kan hebben. Sleutelvoorwaarden voor een

succesvolle implementatie zijn de afstemming op de bedrijfscultuur, de integratie met andere veranderingsprocessen en de actieve medewerking van leidinggevenden.

Uit zelfrapporteringen van Amerikaanse holebi's blijkt dat 25 tot 66% van de respondenten ooit werkgerelateerde discriminatie heeft ervaren (Croteau, 1996). Uit een recent Vlaams sociologisch onderzoek blijkt dat 6% van de ondervraagden ooit ontslagen werd omwille van hun seksuele oriëntatie. Om diezelfde reden zouden 9,4% van de mannelijke en 5,6% van de vrouwelijke holebi's ooit een aanwerving gemist hebben (Cochez, 2000; Vincke, Mak & Bolton, 1991).

Een tweede onderzoeksstroming richt zich op coming-out op het werk. Een van de werkgerelateerde beslissingen die alle holebi's moeten nemen, is in welke mate men uitkomt voor de seksuele oriëntatie op het werk (Day & Schoenrade, 1997; Kitzinger, 1991; Woods, 1993). Op individueel niveau zou geheimhouding van de seksuele oriëntatie kunnen leiden tot stress, verminderde prestatie, negatief zelfbeeld, rolconflict, angst, frustratie, lage arbeidstevredenheid, negatieve werkhoudingen, eenzaamheid en vervreemding. Op groepsniveau kan geheimhouding aanleiding geven tot slecht samenhangende werkteams, communicatiestoornissen en negatieve conflicten; terwijl op organisatieniveau een daling van de productiviteit en een stijging van het verloop mogelijke gevolgen zijn (Croteau, 1996; Day & Schoenrade, 1997; Elliott, 1993; Ellis & Riggle, 1995; Kitzinger, 1991; Williamson, 1993; Woods, 1993).

Een derde onderzoeksrichting betreft de specifieke werkgerelateerde problemen van holebi's, zoals bijvoorbeeld geweld op het werk (Herek & Berrill, 1990; Kitzinger, 1991). Binnen deze stroming is er nog zeer weinig onderzoek verricht (Croteau, 1996; Diamant, 1993; Lonborg & Phillips, 1996). Een voorbeeld van een onvoldoende onderzocht thema betreft de invloed van seksuele oriëntatie op selectiebeslissingen. In enkele algemene, beschrijvende studies uit de eerste onderzoeksstroming geven een aantal holebi's zelf aan ooit

bij selectie discriminatie ervaren te hebben (Bell & Weinberg, 1979; Bonfrère, 1992; Croteau, 1996; Dercksen, 1992). Er is echter nog nauwelijks onderzoek verricht dat specifiek het effect van seksuele oriëntatie op selectiebeslissingen nagaat (persoonlijke communicatie G. Hunt,<sup>2</sup> 18 januari 1999, 22 januari 1999; persoonlijke communicatie T. Sandfort,<sup>3</sup> 9 december 1998; Croteau & Bieschke, 1996; Diamant, 1993; Jeukens et al., 1996; Kossek en Lobel, 1996; Lyons & Anderson Atwood, 1994; O'Brien & Vest, 1988).

### Huidige Studie

De probleemstelling omtrent de invloed van seksuele oriëntatie op selectiebeslissingen is een nog onontgonnen onderzoeksdomein. Deze studie wil het startsignaal geven om dit hiaat te verhelpen. In tegenstelling tot voorgaande algemene en kwalitatieve studies, werd er geopteerd voor een experimentele, toetsende onderzoeksopzet. De hypothese stelt dat professionele selecteurs homomannen met dezelfde werkgerelateerde eigenschappen en kwaliteiten als heteromannen minder gunstig beoordelen louter op basis van hun seksuele oriëntatie. Dit komt in feite neer op de veronderstelling dat homo's gediscrimineerd worden bij selectiebeslissingen. Hoewel deze vraagstelling verruimd kan worden naar lesbiennes, biseksuelen en transseksuelen, verdient het aanbeveling dat in afzonderlijke studies te doen. Het betreft immers kwalitatief verschillende groepen, die men niet zomaar over dezelfde kam mag scheren (Elliott, 1993; Jeukens et al., 1996; Kitzinger et al., 1998).

### Methode

#### Participanten

Barr en Hitt (1986) toonden aan dat de selectiebeslissingen van studenten en professionele selecteurs significant van elkaar verschillen. Daarom werd ervoor gekozen de participanten te rekruteren uit de laatst vernoemde groep. Van de 252 gecontacteerde Vlaamse professionele selecteurs, stuurden er 135 het antwoordformulier terug. Dit komt neer op een responsratio van 54%. De proefgroep bestond uit 69 mannelijke en 66

vrouwelijke selecteurs (51% - 49%). Uit een beschrijving van de aard van het bedrijf door de respondenten kon worden afgeleid dat een grote variëteit aan organisaties (qua grootte, sector en bedrijfsactiviteiten) in het onderzoek vertegenwoordigd zijn. Van de 135 participanten werkten er 48 als consultant (36%), 44 als Human Resources Manager (33%), 14 als bedrijfsleider (10%), 16 als personeelsmedewerker (12%) en 13 in andere functies (9%). De gemiddelde leeftijd van de respondenten was 36 jaar ( $M = 36.26$ ,  $SD = 8.16$ ), terwijl de jongste 24 jaar was en de oudste 59 jaar. De gemiddelde ervaring van de respondenten bedroeg 9 jaar ( $M = 9.45$ ,  $SD = 7.16$ ), met een minimum van zes maanden en een maximum van 30 jaar.

### Procedure

Professionele selecteurs zijn overwegend tewerkgesteld in twee settings: het selectiebureau en de Human Resources afdeling van een organisatie. Daarom werd ervoor gekozen 50% van de participanten te rekruteren uit elke setting. Hierbij werd gebruik gemaakt van gespecialiseerde literatuur (bijvoorbeeld Het rekruteringswezen in België) en van personeelsadvertenties in gespecialiseerde media (bijvoorbeeld Intermediair). In 90% van de gevallen kon het geslacht van de selectieverantwoordelijke worden achterhaald, hetgeen toeliet ongeveer de helft vrouwelijke en de helft mannelijke selecteurs per setting te contacteren. Verder werd getracht een zo groot mogelijke verscheidenheid te bekomen in regio en grootte van het bedrijf. Deze werkwijze leverde een databestand van 252 subjecten op. Deze werden vervolgens willekeurig toegewezen aan de negen verschillende condities van de onderzoeksopzet. Op die manier werden 28 personen toegewezen aan elke conditie.

De selecteurs ontvingen een brief met het verzoek deel te nemen aan de studie. Er werd gevraagd eerst een vacature en vervolgens een kandidatenprofiel te lezen, dan de kandidaat te beoordelen op een antwoordformulier en tenslotte het antwoordformulier terug te sturen in een bijgevoegde omslag. Op het antwoordformulier vulden de participanten tevens enkele

persoonlijke gegevens in, namelijk geslacht, leeftijd, ervaring in selectie, functietitel en aard van het bedrijf.

Om de onderzoeksopzet niet al te doorzichtig te maken, werd de seksuele oriëntatie van de participanten niet bevraagd. Verder werd getracht sociale wenselijkheid in de antwoorden zoveel mogelijk tegen te gaan. Ten eerste werd er beroep gedaan op een milde vorm van deceptie. De participanten werd verteld dat het onderzoek de invloed onderzocht van bepaalde kandidaatkenmerken op selectiebeslissingen, met name geslacht, leeftijd, nationaliteit, familiale situatie, opleiding, beroepservaring en een aantal persoonlijkheidskenmerken (het kandidatenprofiel bevatte informatie over al deze variabelen). Het onderzoeksdoel werd dus ruimer voorgesteld dan het werkelijk was. Ten tweede werd benadrukt dat deelname aan het onderzoek anoniem was en dat de gegevens vertrouwelijk zouden worden behandeld. Ten derde werd aan elke participant gevraagd slechts één kandidaat te beoordelen. Dit maakte het moeilijker om het eigenlijke onderzoeksdoel te achterhalen én om de antwoorden aan te passen in het kader van de hypothese (het was immers niet mogelijk verschillende kandidaten met elkaar te vergelijken).

#### Afhankelijke Variabele

Om de afhankelijke variabele selectiebeslissing te meten, werd aan de participanten gevraagd om de geschiktheid en de aanwervingskansen van de kandidaat voor de vacature te beoordelen door vijf items in te vullen. Hierbij werd gebruik gemaakt van een negenpuntsschaal. Een voorbeeld van een item is “Rekening houdend met alle gegevens, hoe geschikt acht u de kandidaat voor het invullen van de beschreven vacature?”. De antwoorden op dit item konden variëren van 1 (totaal niet geschikt) tot 9 (uitermate geschikt). Gezien de hoge interne consistentie van de vijf gehanteerde items (Cronbachs alpha .95) werd hun gemiddelde berekend als maat voor selectiebeslissing.

### Stimulusmateriaal

Het stimulusmateriaal bestond uit een vacature en kandidatenprofielen. De vacature omvatte een beschrijving van het bedrijf (auto-onderdelenproducent), de functie (Human Resources Manager), het gezochte profiel en het aanbod van het bedrijf aan de kandidaten. Alle participanten ontvingen dezelfde vacature. De ontwikkeling ervan was gebaseerd op reële advertenties in diverse rekruteringsmedia en op bestaande vacaturebeschrijvingen verkregen van een selectiebureau.

De kandidatenprofielen werden gevarieerd in een  $3 \times 3$  factorieel opzet met bekwaamheid en seksuele oriëntatie als experimentele variabelen. Elk kandidatenprofiel bestond uit drie rubrieken: personalia en familiale gegevens, opleiding en beroepservaring, en persoonlijkheid. De kandidatenprofielen werden opgesteld op basis van bestaande curriculum vitae's, kandidaatrapporten, interviewaantekeningen en testresultaten, verkregen van een selectiebureau. Geslacht en nationaliteit van de fictieve kandidaten werden constant gehouden en leeftijd werd slechts beperkt gevarieerd (32 of 33 jaar). Tijdens de ontwikkeling van het stimulusmateriaal werd er geregeld beroep gedaan op de praktijkervaring en het advies van twee ervaren professionele selecteurs.

De onafhankelijke variabele bekwaamheid werd in deze studie gedefinieerd als de mate waarin de kenmerken van de kandidaat overeenkomen met de vacaturevereisten. De operationalisatie gebeurde aan de hand van de beschrijving van werkgerelateerde eigenschappen en kwaliteiten (met name opleiding, beroepservaring en persoonlijkheid) in het kandidatenprofiel. Deze variabele had drie niveaus: (a) een slechte kandidaat of een lage mate van overeenkomst tussen de kandidaatkenmerken en de vacaturevereisten, (b) een matige kandidaat of een matige overeenkomst tussen de kandidaatkenmerken en de vacaturevereisten, en (c) een goede kandidaat of een hoge mate van overeenkomst tussen de kandidaatkenmerken en de vacaturevereisten.

De tweede onafhankelijke variabele seksuele oriëntatie werd gedefinieerd als het hetero of homo zijn van de kandidaat. De operationalisatie werd gerealiseerd door een beschrijving van de familiale situatie in het kandidatenprofiel. Deze variabele kende eveneens drie niveaus: (a) homo of samenwonend met een man, (b) hetero of samenwonend met een vrouw, en (c) alleenstaand. Dit laatste niveau is gebaseerd op de “informele 30 regel”: een sollicitant die 30 jaar is of ouder en nog niet samenwoont of getrouwd is, zou ervan “verdacht” worden homo te zijn (Kirk & Madsen, 1989). Door de drie niveaus van bekwaamheid te combineren met de drie niveaus van seksuele oriëntatie, werden de negen kandidatenprofielen bekomen.

De operationalisaties van de onafhankelijke variabelen werden gecontroleerd in twee vooronderzoeken. Een eerste vooronderzoek vond plaats bij 17 medewerkers van drie vestigingen van een Vlaams selectiebureau. Een tweede vooronderzoek betrof een proefgroep van tien laatstejaarsstudenten bedrijfspsychologie, die in een stagecontext reeds selectie-ervaring hadden opgedaan. Op basis van deze vooronderzoeken werden de uiteindelijke vacature en kandidatenprofielen ontworpen.

### Resultaten

Om te toetsen of seksuele oriëntatie een effect had op selectiebeslissing, werd een ANOVA uitgevoerd met bekwaamheid en seksuele oriëntatie als fixed factoren en selectiebeslissing als afhankelijke variabele. Tabel 1 geeft de gemiddelden en de standaarddeviaties van de selectiebeslissing voor de twee factoren en hun niveaus weer.

---

Hier ongeveer Tabel 1

---

In tegenstelling tot de hypothese werd er geen significant hoofdeffect gevonden van seksuele oriëntatie,  $F(2, 126) < 1$ . De factor bekwaamheid daarentegen vertoonde wel een significant hoofdeffect,  $F(2, 126) = 161.43$ ,  $p < .001$ , partiële  $\eta^2 = .72$ . De interactie tussen beide factoren was niet significant,  $F(4, 126) < 1$ . Het totale model verklaarde in deze

steekproef 72.3% van de variantie in de afhankelijke variabele selectiebeslissing. Deze verklarende kracht werd zo goed als volledig gedragen door de factor bekwaamheid.

Om het significante hoofdeffect van bekwaamheid nader te onderzoeken, werden er follow-up analyses uitgevoerd. Deze follow-up analyses betroffen alle paarsgewijze vergelijkingen tussen de drie niveaus van bekwaamheid. Er werd gebruik gemaakt van de Tukey HSD procedure om te controleren voor een Type I fout over de paarsgewijze vergelijkingen heen. De resultaten van deze analyse toonden aan dat de drie niveaus van bekwaamheid significant van elkaar verschillen. De goede kandidaat kreeg een significant meer positieve selectiebeslissing dan de matige kandidaat,  $p < .001$ , en de slechte kandidaat,  $p < .001$ . De matige kandidaat kreeg een significant meer positieve selectiebeslissing dan de slechte kandidaat,  $p < .001$ .

Via een ANCOVA werd nagegaan of de significantieniveaus van de effecten van bekwaamheid, seksuele oriëntatie en hun interactie op selectiebeslissing zouden toenemen indien geslacht (effectgecodeerd) en selectie-ervaring van de participanten statistisch gecontroleerd werden. De  $F$ -waarden van beide covariaten waren kleiner dan 1. De covariaten droegen dan ook niet bij tot hogere significantieniveaus, noch tot de verklarende kracht van het totale model.

### Discussie

In deze experimentele studie blijkt de seksuele oriëntatie van kandidaten geen invloed uit te oefenen op de selectiebeslissingen van professionele selecteurs. De hypothese dat homomannen met dezelfde werkgerelateerde eigenschappen en kwaliteiten als heteromannen minder gunstig worden beoordeeld bij selectie op basis van hun seksuele oriëntatie, wordt dus niet bevestigd. Een goede kandidaat wordt gunstiger beoordeeld dan een matige of een slechte, en een matige kandidaat gunstiger dan een slechte, ongeacht diens seksuele oriëntatie. Bovendien worden op eenzelfde niveau van bekwaamheid alle kandidaten even

gunstig beoordeeld, los van hun seksuele oriëntatie. Het al dan niet optreden van de effecten wordt in dit onderzoek niet beïnvloed door het geslacht en de selectie-ervaring van de participanten.

De vaststelling dat professionele selecteurs in deze studie hun selectiebeslissingen voornamelijk baseerden op de bekwaamheid van de kandidaat, is goed nieuws in het kader van management van diversiteit. De afwezigheid van discriminatie op basis van seksuele oriëntatie bij selectie zou immers belangrijke positieve gevolgen hebben op individueel, groeps- en organisatieniveau. Eén daarvan is de eenvoudige vaststelling dat een wervingsbeleid, dat niet discrimineert op basis van seksuele oriëntatie, de totale verzameling van geschikte en geïnteresseerde kandidaten waaruit kan worden aangeworven, vergroot. Dit is duidelijk een voordeel op een krappe arbeidsmarkt, waarop voor bepaalde vacatures nauwelijks of zelfs geen kandidaten worden gevonden (Simoens, Denys & Denolf, 1997).

De resultaten van deze studie zijn in tegenspraak met enkele voorgaande studies waarin homo's zelf rapporteren gediscrimineerd te worden bij selectie (Bell & Weinberg, 1979; Bonfrère, 1992; Croteau, 1996; Dercksen, 1992). Deze studies waren echter kwalitatief en beschrijvend, terwijl in dit onderzoek een kwantitatieve, toetsende opzet werd gehanteerd. Bovendien waren de vermelde studies gebaseerd op de zelfrapportering van homo's, terwijl dit onderzoek professionele selecteurs als proefgroep had. Om de probleemstelling volledig te kunnen doorgronden, zijn beide benaderingen nodig. Het betreft als het ware twee kanten van dezelfde medaille: diegenen die de eventuele discriminatie ervaren ten opzichte van diegenen die de eventuele discriminatie begaan. Het is aannemelijk dat onderzoek met betrekking tot de eerste groep een grotere discriminatie op basis van seksuele oriëntatie bij selectie zal melden dan onderzoek met betrekking tot de tweede groep. Mogelijk speelt hierin het fenomeen "self-serving bias" uit de attributietheorie een rol. Misschien zijn homo's eerder

geneigd hun “falen” in een selectiesituatie toe te schrijven aan discriminatie dan aan hun eigen geschiktheid voor de functie (Crocker, Voelkl, Testa & Major, 1991).

In deze studie werd gevraagd een “papieren” kandidaat te beoordelen met het oog op een bepaalde vacature. In deze situatie werd er geen invloed van seksuele oriëntatie op de selectiebeslissingen vastgesteld. We kunnen deze bevinding niet zomaar veralgemenen naar een reële selectiecontext, omdat er verschillen zijn tussen beide situaties. In een reële selectiecontext is de selectiebeslissing veel belangrijker voor de selecteur, aangezien hij of zij zelf beoordeeld wordt op hoe goed er geselecteerd wordt. Dit kan betekenen dat er andere of meer selectiecriteria, bijvoorbeeld seksuele oriëntatie, worden gehanteerd dan in een onderzoekscontext. Bovendien spelen er in de realiteit nog andere factoren een rol die mogelijk te maken hebben met de invloed van seksuele oriëntatie op selectiebeslissingen: de bedrijfscultuur, de bedrijfsspecifieke selectieprocedure, de gedragingen van de kandidaat, de verhouding tussen het aantal beschikbare kandidaten en het aantal te vervullen vacatures, ...

De bevindingen van deze studie mogen niet zonder meer toegepast worden op jobkandidaten met een andere seksuele oriëntatie, zoals lesbiennes, biseksuelen en transseksuelen. Bovendien betroffen de kandidatenprofielen hooggeschoolde individuen met de Belgische nationaliteit die nog geen langdurige werkloosheid hebben gekend. De vacature was een kaderfunctie van hoog niveau. Zonder verder onderzoek mogen de resultaten niet veralgemeend worden naar een meer diverse groep van kandidaten en vacatures.

De huidige experimentele studie geeft geen inzicht in de wijze waarop de selectiebeslissingen van de participanten tot stand zijn gekomen. Toekomstig procesgericht onderzoek zou dit kunnen verhelpen. Een verbale protocolanalyse bijvoorbeeld zou inzicht kunnen geven in de redenen waarom seksuele oriëntatie al dan niet een effect heeft op selectiebeslissingen. Daarnaast zijn er ook veldstudies nodig om uitspraken te kunnen doen over het effect van seksuele oriëntatie op selectiebeslissingen in een organisatiecontext.

Verder zou toekomstig onderzoek zich kunnen richten op andere aspecten van het selectieproces. Zo zou kunnen worden nagegaan of holebi's gediscrimineerd worden tijdens een biografisch of criteriumgericht interview, in diverse assessment center oefeningen of bij de voorstelling van kandidaten aan het bedrijf.

Tenslotte vormt de theorie rond organisationele rechtvaardigheid een mogelijk raamwerk voor toekomstig onderzoek. Gilliland (1993) toonde reeds hoe de concepten van procedurele en distributieve rechtvaardigheid kunnen worden toegepast op personeelsselectiesystemen. De rechtvaardigheidsregels die hij formuleerde, kunnen aandachtspunten vormen voor het onderzoek naar seksuele oriëntatie in een selectiecontext. Zo zou bijvoorbeeld onderzocht kunnen worden of holebi's dezelfde kans tot presteren krijgen als hetero's. Of holebi's dezelfde interpersoonlijke behandeling krijgen als hetero's gedurende het selectieproces, is een andere mogelijke onderzoeksvraag. Dit perspectief biedt een aanvullende verklaring voor de discrepantie tussen de huidige studie en voorgaand onderzoek. De huidige studie – met als afhankelijke variabele selectiebeslissing – valt vooral te verbinden met distributieve rechtvaardigheid. Zelfrapporteringen van holebi's omtrent discriminatie zouden echter zowel op aspecten van procedurele als van distributieve rechtvaardigheid gebaseerd kunnen zijn. Door gebruik te maken van het organisationele rechtvaardigheidspectief zou toekomstig onderzoek aldus de verschillende benaderingen kunnen integreren.

## Referenties

- American Psychological Association. (1999). Publication manual of the American Psychological Association (4th ed.). Washington, DC: Author.
- American Psychological Association, Committee on Lesbian and Gay Concerns. (1991). Avoiding heterosexual bias in language. American Psychologist, 46, 973-974.
- Barr, S. H., & Hitt, M. A. (1986). A comparison of selection decision models in manager versus student samples. Personnel Psychology, 39, 599-617.
- Bell, A. P., & Weinberg, M. S. (1979). Het Kinsey rapport over vrouwelijke en mannelijke homoseksualiteit. Amsterdam: Elsevier.
- Cochez, T. (2000, 26 oktober). Vlaamse holebi's nog steeds gediscrimineerd. *De Morgen*, p.25.
- Bonfrère, L. (1992). Homoseksualiteit en bedrijfscultuur. Utrecht, Nederland: Werkgroep homostudies, Universiteit Utrecht.
- Crocker, J., Voelkl, K., Testa, M., & Major, B. (1991). Social stigma: The affective consequences of attributional ambiguity. Journal of Personality and Social Psychology, 60, 218-228.
- Croteau, J. M. (1996). Research on the work experiences of lesbian, gay, and bisexual people: An integrative review of methodology and findings. Journal of Vocational Behavior, 48, 195-209.
- Croteau, J. M., & Bieschke, K. J. (1996). Beyond pioneering: An introduction to the special issue on the vocational issues of lesbian women and gay men. Journal of Vocational Behavior, 48, 119-124.
- Damken Brown, C., Snedeker, C., & Sykes, B. (Eds.). (1997). Conflict and diversity. Cresskill, NJ: Hampton Press.
- Day, N. E., & Schoenrade, P. (1997). Staying in the closet versus coming out: Relationships between communication about sexual orientation and work attitudes. Personnel

Psychology, 50, 147-163.

Dercksen, A. (1992). Vertrouwenspersonen en homoseksualiteit in arbeidssituaties. Utrecht, Nederland: Werkgroep homostudies, Universiteit Utrecht.

Diamant, L. (Ed.). (1993). Homosexual issues in the workplace. Washington, DC: Taylor & Francis.

Elliot, J. E. (1993). Career development with lesbian and gay clients. The Career Development Quarterly, 41, 210-226.

Ellis, A. L., & Riggle, E. D. B. (1995). The relation of job satisfaction and degree of openness about one's sexual orientation for lesbians and gay men. Journal of Homosexuality, 30, 75-85.

Gilliland, S.W. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective. Academy of Management Review, 18, 694-734.

Herek, G. M. (1990). The context of anti-gay violence: Notes on cultural and psychological heterosexism. Journal of Interpersonal Violence, 5, 316-333.

Herek, G. M., & Berrill, K. T. (Eds.). (1990). Violence against lesbians and gay men: Issues for research, practice and policy [Special issue]. Journal of Interpersonal Violence, 5 (3).

Herek, G. M., Kimmel, D. C., Amaro, H., & Melton, G. B. (1991). Avoiding heterosexist bias in psychological research. American Psychologist, 46, 957-963.

Jeukens, I., Devuyt, D., & Vanoutryve, F. (1996). Stand van zaken: De maatschappelijke positie van lesbiennes, homo's en biseksuelen in Vlaanderen. Brussel, België: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Departement Coördinatie, Gelijke kansen in Vlaanderen.

Kirk, M., & Madsen, H. (1989). After the ball: How America will conquer its fear and hatred of gays in the 90's. New York: Doubleday.

- Kitzinger, C. (1991). Lesbians and gay men in the workplace: Psychosocial issues. In M. J. Davidson, & J. Earnshaw (Eds.), Vulnerable workers: Psychosocial and legal issues (p. 223-240). London: John Wiley & Sons Ltd.
- Kitzinger, C., Coyle, A., Wilkinson, S., & Milton, M. (1998). Towards lesbian and gay psychology. The Psychologist, 11, 529-533.
- Kossek, E. E., & Lobel, S. A. (Eds.). (1996). Managing diversity. Oxford, England: Blackwell Business.
- Lonborg, S. D., & Philips, J. M. (1996). Investigating the career development of gay, lesbian, and bisexual people: Methodological considerations and recommendations. Journal of Vocational Behavior, 48, 176-194.
- Lyons, A., & Anderson Atwood, J. (1994). Influence of sexual preference cues on rating applicants for a teaching position. Psychological Reports, 74, 337-338.
- Marlowe, C. M., Schneider, S. L., & Nelson, C. E. (1996). Gender and attractiveness biases in hiring decisions: Are more experienced managers less biased? Journal of Applied Psychology, 81, 11-21.
- Milliken, F.J., & Martins, L.L. (1996). Searching for common threads: Understanding the multiple effects of diversity in organizational groups. Academy of Management Review, 21, 402-433.
- Morin, S. F., & Rothblum, E. D. (1991). Removing the stigma. American Psychologist, 46, 947-949.
- Neely Martinez, M. (1993, June). Recognizing sexual orientation is fair and not costly. HRMagazine, 38, 66-72.
- O'Brien, F. P., & Vest, M. J. (1988). A proposed scale to measure beliefs about the consequences of employing homosexuals. Psychological Reports, 63, 547-551.
- Powell, G. N. (1998). Reinforcing and extending today's organizations: The simultaneous

- pursuit of person-organization fit and diversity. Organizational Dynamics, 26, 50-61.
- Rothblum, E. D., & Bond, L. A. (Eds.). (1996). Preventing heterosexism and homophobia. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Simoens, P., Denys, J., & Denolf, L. (1997). Hoe werven bedrijven in België? 1996. Leuven, België: HIVA.
- Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (met Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming). (2000). De arbeidsmarkt in Vlaanderen: Jaarboek 2000. Leuven, België: Acco.
- Vincke, J., Mak, R., & Bolton, R. (1991). Mannen met mannen: Welzijn, relaties & seksualiteit. Gent, België: Centra voor Geboortenregeling & Seksuele Opvoeding.
- Williamson, A. D. (1993, July/August). Is this the right time to come out? Harvard Business Review, 71, 18-27.
- Woods, J. D. (with Lucas J.). (1993). The corporate closet: The professional lives of gay men in America. New York: Macmillan.

Voetnoten

1 De American Psychological Association roept psychologen op om wetenschappelijk onderzoek uit te voeren naar tal van onderwerpen gerelateerd aan seksuele oriëntatie. Hiertoe werden richtlijnen opgesteld, zowel wat het uitvoeren van dergelijk onderzoek betreft als het schriftelijk rapporteren ervan (American Psychological Association, 1999; American Psychological Association, Committee on Lesbian and Gay Concerns, 1991; Herek, Kimmel, Amaro & Melton, 1991; Morin & Rothblum, 1991). Deze studie poogt aan deze oproep en richtlijnen gevolg te geven. Zo wordt er bijvoorbeeld gesproken over seksuele oriëntatie in plaats van seksuele voorkeur, over holebi's in plaats van homoseksuelen en over heteroseksisme in plaats van homofobie.

2 Gerald Hunt is verbonden aan de Nipissing University in Canada. In 1996 en 1997 organiseerde hij op de Academy of Management Annual Meeting de Gay and Lesbian Caucus of the Academy of Management.

3 Theo Sandfort is verbonden aan de Universiteit Utrecht en maakte deel uit van de inmiddels ontbonden Werkgroep Homostudies.

Tabel 1

Gemiddelden en standaarddeviaties van selectiebeslissing (N = 135)

	<u>M</u>	<u>SD</u>	<u>n of N</u>
<b>Bekwaamheid</b>			
Slecht	2.92	0.96	46
Matig	5.89	1.35	46
Goed	7.17	1.05	43
<b>Seksuele oriëntatie</b>			
Homo	5.29	1.97	44
Hetero	5.38	2.12	47
Alleenstaand	5.18	2.27	44
Totaal	5.28	2.11	135