

University of Groningen

Informal hierarchy

Oedzes, Jacoba

DOI:
[10.33612/diss.116926970](https://doi.org/10.33612/diss.116926970)

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:
2020

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):
Oedzes, J. (2020). *Informal hierarchy: an investigation into the antecedents and consequences*.
[Groningen]: University of Groningen, SOM research school. <https://doi.org/10.33612/diss.116926970>

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.

STELLINGEN

behorende bij het proefschrift

Informal hierarchy: An investigation into the antecedents and consequences

Jacoba Oedzes

1. Zelf-managende of autonome teams met complexe taken zijn geneigd een sterke informele hiërarchie te ontwikkelen (dit proefschrift).
2. Groepen zouden een informele hiërarchie moeten vormgeven op basis van wie het best presteert, niet op basis van wie het meest dominant is (dit proefschrift).
3. Een sterke informele hiërarchie verlaagt groepscreativiteit als leidinggevend niet de negatieve kanten begrenzen (dit proefschrift).
4. Een zekere mate van hiërarchie in groepen is onontkoombaar (dit proefschrift).
5. Informele hiërarchieën zijn niet eenduidig als goed of fout te bestempelen; dit is afhankelijk van hoe de hiërarchie is opgebouwd en wat een groep wil bereiken (dit proefschrift).
6. Leidinggevend spelen een belangrijke rol in hoe een informele hiërarchie zich ontwikkelt, en wat voor consequenties het heeft voor creativiteit (dit proefschrift).
7. Gelijkheid tussen mannen en vrouwen zal alleen worden bereikt als we naast vrouwenemancipatie ook mannenemancipatie prioriteit maken.
8. Het werk moet zo ingericht worden dat ook topfuncties in deeltijd kunnen worden uitgevoerd.