

Universiteit Utrecht
Master Psychologie, Sociale Psychologie

Macht & Stereotypering

De effecten van sociale en persoonlijke macht op het gebruik van
stereotypen ten aanzien van allochtonen

Hilde van de Ven, 3272222

Datum: 28-06-2012

Begeleider: dr. Oostrum, J.G.M.P. van

Tweede beoordelaar: Marien, H

Abstract

In dit onderzoek is gekeken naar het veronderstelde verschil tussen personen met sociale macht en personen met persoonlijke macht wat betreft het gebruik maken van stereotypen. Op basis van eerder onderzoek (Leliefeld, 2011; Fiske, 1993; Lammers, Stoker & Stapel, 2009) werd verwacht dat personen met sociale macht meer perspectief nemen dan personen met persoonlijke macht, met als gevolg dat personen met persoonlijke macht meer gebruik zullen maken van stereotypen ten aanzien van alloctonen dan ten aanzien van autoctonen dan dat personen met sociale macht dit doen. Met behulp van een experimenteel onderzoek waarin proefpersonen door middel van rolmanipulatie in een sociale- of persoonlijke machtsconditie geplaatst werden en een veronderstelde online samenwerking aangingen met een allochtone of autochtone jongen is getracht deze verwachtingen te meten. Voor de online samenwerking werd een foto van de proefpersoon gemaakt en ingevoerd in een chatprogramma dat gebruikt zou worden tijdens de taak. De proefpersoon kon hierin ook de foto van de andere proefpersoon zien. Deze foto werd echter gemanipuleerd door een foto van een allochtone of autochtone jongen te laten zien. Terwijl het chatprogramma al open stond vulde de proefpersoon verschillende vragenlijsten in over de zichzelf en de andere proefpersoon. Op basis van de resultaten van deze vragenlijsten moeten beide hypothesen verworpen worden.

Woord vooraf

In het kader van de Master Sociale Psychologie aan de Universiteit Utrecht heb ik dit onderzoek uitgevoerd onder begeleiding van dr. J.G.M.P van Oostrum. In samenwerking met Silke de Ruijter heb ik twee nieuwe vragenlijsten (de Stereotypen Gedachten schaal en de Leiderschapskwaliteiten Beoordeling vragenlijst) en de methode van dit onderzoek ontworpen. Hoewel we beiden een eigen theoretisch kader hebben opgezet maken we gebruik van dezelfde methoden en zullen de methoden secties binnen onze theses overeenkomen.

Hilde van de Ven 11-06-2012

Inleiding

De afgelopen jaren is er veel onderzoek gedaan naar de manier waarop het bezitten van macht ervoor zorgt dat mensen zich anders gaan gedragen. Kipnis (1976) was hierbij een van de eerste onderzoekers die het corrumperende effect van macht aan de orde stelde. Hij beargumenteert dat macht er zowel binnen formele relaties als informele relaties voor zorgt dat de cognities van de machthebber veranderen (Kipnis, 1976). Mensen met macht evalueren zichzelf bijvoorbeeld positiever dan dat anderen zichzelf evalueren en schrijven successen vaker aan zichzelf toe. Kipnis oppert hierbij het idee dat het hebben van macht een transformerend effect heeft op de machthebbende.

Wanneer in onderzoek gesproken wordt over macht gaat het over het vermogen om anderen te beïnvloeden maar daarnaast ook over het vermogen om zelf niet beïnvloed te worden door anderen (Galinsky, Magee, Gruenfeld, Whiston & Liljenquist, 2008). Het vermogen om zelf niet beïnvloed te worden kan hierbij uitgelegd worden door te zeggen dat machtige mensen meer bevrijd zijn van externe invloeden. Volgens Galinsky et al. (2008) trekken mensen met meer macht zich minder aan van situationele factoren dan mensen met minder macht omdat het hebben van macht de sensitiviteit voor interne processen vergroot. Machtige mensen richten zich hierdoor meer op hun eigen gedachten dan op de situatie om hen heen. In de praktijk uit dit zich in het feit dat zij zich minder aantrekken van regels en beperkingen uit hun omgeving en daarnaast doelgerichter en flexibeler te werk gaan dan mensen met minder macht. Deze doelgerichtheid blijkt bijvoorbeeld uit een experiment van Magee, Galinsky en Gruenfeld (2007) waarin de bereidheid tot onderhandelen nagegaan werd van personen die geprimed waren met wel of geen macht. Dit werd gedaan door hen een casus te laten lezen over een vliegtuig dat overboekt is en waarbij een voucher ter waarde van 300 dollar wordt geboden voor personen die vrijwillig uitstappen. Aan proefpersonen werd gevraagd wat zij in deze situatie zouden doen en of ze zouden onderhandelen over de waarde van de voucher wanneer zij als enige geïnteresseerd lijken te zijn in het aanbod. Het bezitten en het ervaren van macht bleek te leiden tot het sneller nemen van initiatief in de onderhandeling.

Bij het maken van doelgerichte keuzes en het snel nemen van initiatief wordt vaak gebruik gemaakt van cognitieve shortcuts. Dit zijn kant en klare gedachten die we hebben over situaties, waardoor we niet iedere situatie uitgebreid hoeven te analyseren en in te schatten (Cialdini, 2009). Shortcuts worden door mensen die macht bezitten gebruikt om hun omgeving snel te beoordelen, en bij deze omgeving in het bijzonder de personen die zich hierin bevinden. Het idee dat machtige mensen personen om hen heen beoordelen op basis van shortcuts sluit aan bij de bevinding van Ebenbach en Keltner (1998) dat machtige personen slechter zijn in het accuraat interpreteren van emotionele expressies. Dit sluit

daaropvolgend aan bij de gedachte dat mensen met macht minder empathie tonen en minder perspectief innemen dan mensen zonder macht (Kipnis, 1972; Fiske, 1993; Galinsky et al, 2008).

Empathie tonen en perspectief nemen zijn begrippen die dicht bij elkaar liggen maar duidelijk onderscheiden kunnen worden. Bij empathie gaat het om de unieke eigenschap van mensen om ervaringen en gevoelens van anderen te voelen alsof deze van henzelf zijn (Clark, 1980) terwijl het bij perspectief nemen gaat om de bekwaamheid om uit de eigen ervaring te kunnen stappen en de emoties, percepties en motivaties van een ander correct in te schatten (Galinsky, Magee, Inesi & Gruenfeld, 2006).

Doelgericht gedrag, het gebruik van shortcuts en de verminderde mate van empathie tonen en perspectief nemen zijn voorbeelden van gedrag en cognities die kunnen worden waargenomen wanneer iemand macht bezit. Dit is meestal onderzocht in experimentele settings waarbij een machtige en minder machtige conditie met elkaar vergeleken werden. Het onderscheid tussen macht en minder macht lijkt echter te simpel aangezien niet iedereen die macht bezit op dezelfde manier verandert. De vraag die dan ook speelt is waarom de ene persoon meer verandert na het verkrijgen van macht dan de ander. Yukl en van Fleet (1992) geven het belang aan om niet alleen naar iemands persoonlijkheid te kijken maar ook naar de positie die hij bekleedt. Wanneer je rekening houdt met de aard van de machtspositie kan er een onderscheid gemaakt worden tussen verschillende soorten macht die mensen kunnen bezitten, die ook verschillende gedragingen met zich mee brengen.

McClelland en Burnham (1976) maakten in een onderzoek naar de motivatie van managers al een onderscheid tussen twee typen macht; egoïstische (persoonlijke) macht en sociale macht. Waar het bij egoïstische macht gaat om het gebruiken van anderen voor persoonlijk succes gaat het bij sociale macht om het faciliteren van groepsprocessen en het betrekken van ondergeschikten bij besluitvormingen ten behoeve van collectief succes (Brennanm, Ferris, Kline & Paquet, n.d). Ook Lammers, Stoker en Stapel (2009) hebben in hun onderzoek het onderscheid gemaakt tussen persoonlijke en sociale macht. Zij gebruikten hiervoor echter andere definities dan McClelland. Lammers et al. (2009) maken namelijk een onderscheid tussen persoonlijke en sociale macht door de eerder genoemde definitie van macht “het beïnvloeden van anderen waarbij je zelf niet beïnvloed wordt” op te delen in twee typen macht. Mensen die anderen zo kunnen beïnvloeden dat ze gedrag vertonen dat ze anders niet zouden vertonen zijn in het bezit van sociale macht. Mensen die kunnen doen en laten wat ze willen zonder zelf beïnvloed te worden door anderen zijn daarentegen in het bezit van persoonlijke macht. In het dagelijks leven is er bij functies die mensen bekleden niet altijd een duidelijk onderscheid te maken tussen sociale en persoonlijke macht. Het is echter wel van belang om bij onderzoek naar de effecten van macht, sociale en persoonlijke macht te

onderscheiden als afzonderlijke concepten (Leliefeld, 2011). Uit onderzoek blijkt namelijk dat sociale macht en persoonlijke macht andere neigingen oproepen. Zo vond Leliefeld (2011) dat mensen met sociale macht eerder geneigd blijken te zijn om het perspectief van een ander in te nemen dan mensen met persoonlijke macht. Een verklaring hiervoor kan zijn dat mensen met sociale macht dichter bij hun ondergeschikten staan en ook meer afhankelijk zijn van hun wil om de machthebbende te volgen (Veen, 1983). Ze zullen zich meer kunnen en willen verdiepen in hun ondergeschikten en bij beslissingen ook meer vanuit hun perspectief denken. Mensen met persoonlijke macht staan daarentegen verder van ondergeschikten af en hebben hen niet nodig om eigen succes te behalen. Zij kunnen zelfs hun machtspositie versterken door minder perspectief te nemen en hierdoor een grotere afstand tussen zichzelf en hun ondergeschikten te creëren (Kipnis, 1972). Mensen met persoonlijke macht maken doordat ze minder perspectief innemen wellicht meer gebruik van cognitieve shortcuts. Ze beoordelen mensen sneller en de kans is groot dat ze deze beoordelingen doen op basis van stereotypen.

Stereotypen geven de versimpelde en sterk veralgemeende ideeën van mensen over anderen individuen weer, gebaseerd op het beeld dat ze hebben van de groep waar de ander toe behoort (Brybaert, 2006; Fiske, 1993). Vaak zijn dit de ideeën van mensen binnen de ene groep (in-group) over mensen uit een andere groep (out-group) binnen de samenleving. Mensen beoordelen out-groups als homogener en minder positief dan hun eigen groep en baseren hier ook hun stereotype gedachten over personen uit deze groep op (Brown, 2008). Deze stereotype gedachten worden vooroordelen wanneer de versimpelde en veralgemeende ideeën een emotionele lading krijgen en gedragingen hieruit voortkomen. Deze gedragingen zijn vaak negatief en kunnen wanneer mensen er door achtergesteld worden uitlopen op discriminatie (Brybaert, 2006).

Het gebruik van stereotypen wordt door Fiske (1993) beschreven als een resultaat van macht en dan voornamelijk persoonlijke macht. Dit omdat het hebben van persoonlijke macht ervoor zorgt dat men minder aandacht schenkt aan individuele anderen om hem heen en minder perspectief in neemt. Personen met persoonlijke macht zullen hun gedachten en gedrag baseren op snelle subjectieve shortcuts, ofwel stereotypen. Mensen met sociale macht over anderen zullen daarentegen volgens deze beredenering juist minder gebruik maken van stereotypen omdat het nodig is dat ze meer weten over hun ondergeschikten (Fiske, 1993; Galinsky & Moskowitz, 2000).

Het gebruik van stereotypen wordt dus verondersteld op te treden als een gevolg van verminderd perspectief nemen. Het laten innemen van perspectief wordt dan ook door Galinsky en Moskowitz (2000) geopperd als een succesvolle strategie om het gebruik van stereotypen te verminderen. Mensen met persoonlijke macht zullen echter weinig interesse hebben in het verminderen van hun gebruik van stereotypen. Een bijverschijnsel is namelijk

dat zij door het gebruik van negatieve stereotypen waarmee ze hun ondergeschikten beschrijven, hun eigen machtige positie voor zichzelf kunnen rechtvaardigen (Galinsky en Moskowitz, 2000).

Lammers, Stoker en Stapel (2009) deden onderzoek naar het gebruik van stereotypen waarbij proefpersonen door middel van priming ingedeeld werden in een persoonlijke of sociale machtsconditie. Dit werd gedaan door proefpersonen in de sociale machtsconditie terug te laten denken aan een situatie waarin ze macht hadden over anderen en proefpersonen in de persoonlijke machtsconditie terug te laten denken aan een situatie waarin ze vrij waren van de invloed van anderen. Het gebruik van stereotypen werd gemeten door de proefpersonen een casus over een vrouw te laten lezen en daarna kenmerken aan haar toe te laten kennen. Gevonden werd dat proefpersonen in de persoonlijke machtsconditie stereotypen kenmerken noemde ten aanzien van vrouwen dan proefpersonen in de sociale machtsconditie.

Voortbouwend op dit onderzoek wordt ook in het huidige onderzoek het verschil in gebruik van stereotypen door mensen met persoonlijke of sociale macht bekeken. De machtsconditie wordt nu echter gemanipuleerd door middel van rolmanipulatie waarbij de proefpersoon werkelijk een leidinggevende rol met sociale of persoonlijke macht krijgt binnen een veronderstelde samenwerkingstaak met een andere proefpersoon. Het gebruik van stereotypen wordt gemeten door proefpersonen een beoordeling te laten geven over zichzelf en een autochtone of allochtone proefpersoon naar aanleiding van een zogenaamde samenwerkingstaak. Daarnaast wordt gekeken of de proefpersonen verschillen in de mate van perspectief nemen.

Verwacht wordt dat personen met sociale macht meer perspectief nemen dan personen met persoonlijke macht. Tevens wordt verwacht dat personen met persoonlijke macht meer gebruik zullen maken van stereotypen ten aanzien van allochtonen dan ten aanzien van autochtonen dan personen met sociale macht.

Methodie

Proefpersonen

Het onderzoek is uitgevoerd onder 60 mannelijke proefpersonen met een leeftijd tussen de 18 en 29 jaar ($M=23.07$; $SD= 2.74$). De proefpersonen zijn geworven door mensen aan te spreken in de kantine van het Educatorium van de Universiteit Utrecht, flyers uit te delen in de binnenstad van Utrecht en vrienden face-to-face en via de mail te benaderen. Daarnaast is er door beide onderzoekers een oproep op Facebook geplaatst. Bij de werving is er rekening mee gehouden dat zo min mogelijk proefpersonen psychologie studenten waren om de kans op eventuele voorkennis van de gebruikte theorieën en methode te minimaliseren. Het onderzoek is afgenomen in verschillende leslokalen in de binnenstad en buiten de pauzetijden om in de kantine van het Educatorium van de UU op de Uithof. Tijdens het onderzoek werden er maximaal twee sessies tegelijk in dezelfde ruimte uitgevoerd (figuur 1). De 60 mannelijke proefpersonen zijn gelijk verdeeld over vier condities.

Binnen dit onderzoek is ervoor gekozen om alleen mannen deel te laten nemen. Dit omdat het niet ondenkbaar is dat mannen anders reageren op het hebben van macht dan vrouwen. Daarnaast bestaat er wellicht al een verschil in de mate van perspectief nemen tussen mannen en vrouwen.



Figuur 1: Één van de lokalen waarin het onderzoek uitgevoerd werd.

Design

In dit onderzoek werden de variabelen sociale macht versus persoonlijke macht en beoordeelde allochtone proefpersoon versus beoordeelde autochtone proefpersoon gemanipuleerd in een 2x2 between subjects design. Sociale vs. persoonlijke macht werd gemanipuleerd door middel van verschillende rolbeschrijvingen die aangeboden werden aan de proefpersonen. In deze rolbeschrijving werd een leidinggevende rol met sociale macht of

een leidinggevende rol met persoonlijke macht beschreven. De allochtone vs. autochtone proefpersoon werd daarnaast gemanipuleerd door een foto van een blanke of getinte jongen aan te bieden in een chatvenster dat zogenaamd gebruikt ging worden voor een online samenwerkingsopdracht (figuur 2).

De eerste afhankelijke variabele was de mate van perspectief nemen. Perspectief nemen werd gemeten met behulp van een tekentaak waaruit opgemaakt kan worden of een proefpersoon uit zijn eigen perspectief of dat van een ander kijkt. Daarnaast is de uit 21 stellingen bestaande ‘Interpersonal Reactivity Index’ afgenomen die een subschaal bevat die perspectief nemen meet.

De tweede afhankelijke variabele was de mate waarin gebruik werd gemaakt van stereotypen bij de beoordeling van de fictieve allochtone en autochtone proefpersonen. Dit werd gemeten door twee door de onderzoekers zelf ontwikkelde vragenlijsten af te nemen. ‘De Stereotype Gedachten schaal’ meet hoe positief of negatief de proefpersoon de andere persoon beoordeelt in situaties die zich mogelijk kunnen voordoen tijdens de samenwerkingstaak. De ‘Leiderschapskwaliteiten beoordeling vragenlijst’ meet de beoordeling van de leider over zichzelf en over de ander op het gebied van leiderschapskwaliteiten en persoonlijke kwaliteiten.

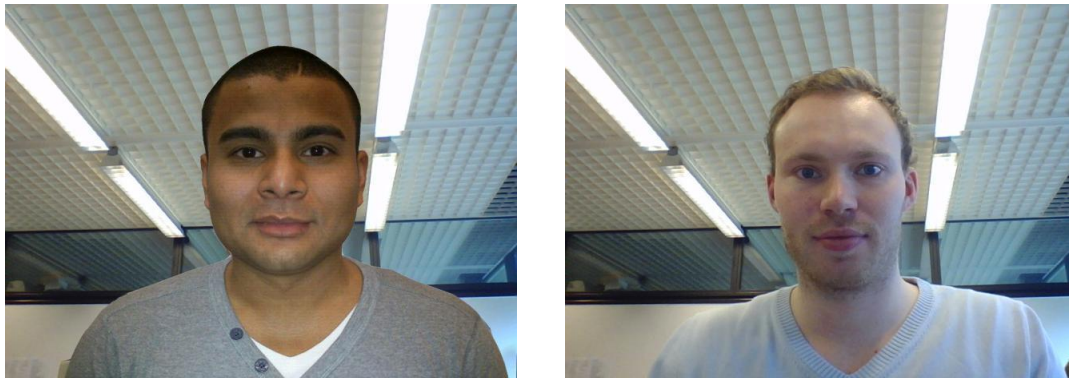
Procedure

De mensen die wilden deelnemen aan het onderzoek werden er op geattendeerd dat zij een afspraak moesten maken met de onderzoekers. Deze afspraak was zogenaamd van belang voor het inplannen van sessies waarbij er op 2 locaties op hetzelfde tijdstip proefpersonen aanwezig moesten zijn. Door middel van het maken van afspraken werd de geloofwaardigheid van het onderzoek gewaarborgd.

Proefpersonen werden persoonlijk ontvangen door de proefleider in een lokaal in de binnenstad of in de kantine van het Educatorium. Zodra de proefpersoon binnenkwam werd hij eerst mondeling geïnformeerd over de zogenaamde inhoud van het onderzoek, namelijk; de effectiviteit van online samenwerking.

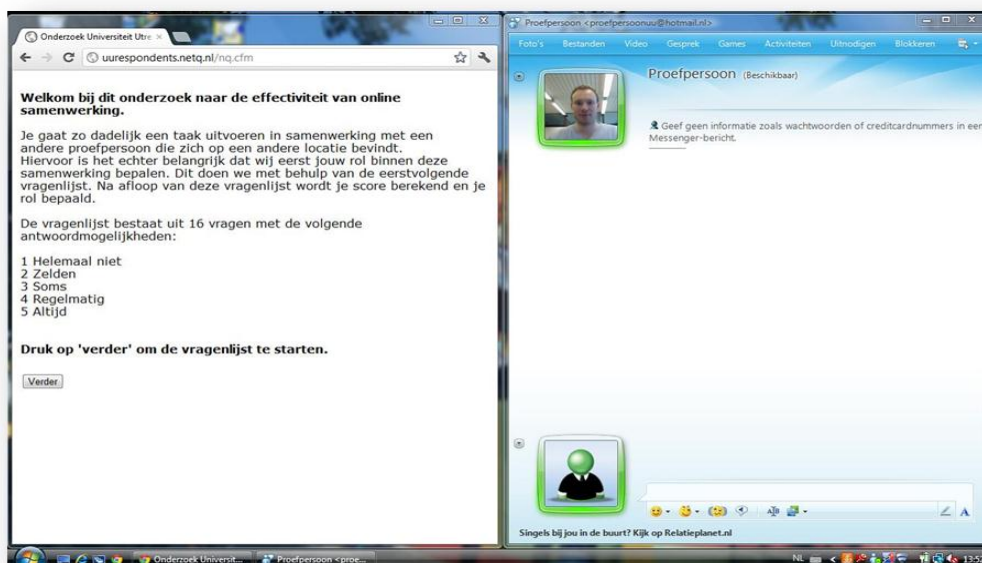
“Welkom bij dit onderzoek. Wij doen onderzoek naar de effectiviteit van online samenwerking. Dit doen wij door je in samenwerking met iemand die op een andere locatie zit een taakje te laten doen. Tijdens deze taak kun je zo dadelijk met deze persoon praten via een chat service. Voor deze chat service maken we nu eerst een foto van je met de webcam die de andere proefpersoon boven in zijn chatvenster te zien krijgt. Jij zal boven in beeld de foto van de andere persoon zien. Voordat jullie aan de samenwerkingstaak gaan beginnen willen we je vragen op de computer eerst een aantal vragenlijsten in te vullen. Alles wijst zich vanzelf, maar als je vragen hebt kun je die stellen.”

Na deze uitleg werd een foto van de proefpersoon gemaakt door middel van een webcam. Deze foto werd direct ingevoerd in het chat programma MSN Messenger waar de foto van de ‘andere proefpersoon’ al in stond. Hierdoor kreeg de proefpersoon te zien met wie hij tijdens de taak zou gaan samenwerken. De foto van de andere proefpersoon met wie de proefpersoon dacht te gaan samenwerken werd binnen dit onderzoek echter gemanipuleerd. De proefpersoon kreeg random een foto te zien van een autochtone jongen of van een allochtone jongen. Gekozen is voor foto’s van personen met duidelijke blanke en negroïde kenmerken. Er is getracht de foto van de allochtone en autochtone persoon zo gelijk mogelijk te houden, zodat effecten die gevonden worden toegeschreven kunnen worden aan het verschil in etnische achtergrond van de student. Hiervoor is gelet op gelijke kleding, verzorging, achtergrond en gezichtsuitdrukking (figuur 2).



Figuur 2: De foto’s van de “allochtone” (links) en de “autochtone” jongen (rechts).

Nadat de foto’s gemaakt waren en MSN opgestart was werd de proefpersoon naar de laptop begeleid. Op deze laptop stond zowel het chatvenster als een programma van NetQuestionnaires waarin de vragenlijsten aangeboden werden open (figuur 3).



Figuur 3: Computerscherm zoals aangeboden tijdens het onderzoek met Links NetQuestionnaires en rechts MSN Messenger.

Het programma begon met een Nederlandse vertaling van de 'skills inventory' (Leliefeld, 2011) van de oorspronkelijke vragenlijst van Northouse (2007). Deze vragenlijst werd aan de proefpersoon gepresenteerd als een vragenlijst die leiderschapskwaliteiten meet. De vragenlijst bestaat uit 16 items met een 5-punt Likertschaal (bijlage 1). Zodra de proefpersoon klaar was met het invullen van de vragenlijst werd hij gevraagd zijn hand op te steken. Hierdoor wisten de proefleiders dat hij hiermee klaar was en vergeleken zij zogenaamd de scores van de proefpersoon en de fictieve proefpersoon met elkaar. Hierna kreeg de proefpersoon van de proefleider mondeling de mededeling dat hij hoger had gescoord op leiderschapskwaliteiten dan de ander en daardoor de leidinggevende functie zou krijgen in de komende samenwerkingstaak. Na deze mededeling kregen de proefpersonen op papier de rolbeschrijving. Hoewel alle proefpersonen in dit onderzoek de leidinggevende functie kregen, werd de rolbeschrijving van deze leidinggevende functie op twee verschillende manieren omschreven. De eerste rolbeschrijving gaf de leidinggevende sociale macht;

Op basis van de uitslag van de zojuist ingevulde vragenlijst krijg je de volgende rol:

Leidinggevende

(de andere proefpersoon heeft dus de rol van medewerker gekregen)

*Dit houdt in dat bij een mogelijk meningsverschil in de online samenwerkingstaak **jij** mag beslissen wat de uiteindelijke oplossing is, die namens jullie ingediend wordt.*

Daarnaast zullen we jou als leidinggevende vragen om achteraf het aandeel van de medewerker (de andere proefpersoon) in het samenwerkingsproces te beoordelen. Op basis van deze beoordeling bepaal jij hoeveel geld jij zelf en de medewerker gaan verdienen.

Voor deelname aan dit onderzoek is jullie beide 4 euro beloofd. Deze bedragen worden echter samengevoegd tot 8 euro. Als leidinggevende mag jij deze 8 euro gaan verdelen over jezelf en de medewerker. Dus, als je vindt dat je zelf een betere bijdrage hebt geleverd binnen het samenwerkingsproces, kun je jezelf meer dan 4 euro toekennen en de medewerker minder dan 4 euro.

Samengevat zal jij als leidinggevende de leiding hebben over het eindproduct, het aandeel van de medewerker beoordelen en de hoogte van de beloning die de medewerker zal ontvangen bepalen.

De tweede rolbeschrijving gaf de leidinggevende persoonlijke macht;

Op basis van de uitslag van de zojuist ingevulde vragenlijst krijg je de volgende rol:

Leidinggevende

(de andere proefpersoon heeft dus de rol van medewerker gekregen)

*Dit houdt in dat bij een mogelijk meningsverschil in de online samenwerkingstaak **jij** mag beslissen wat de uiteindelijke oplossing is, die namens jullie ingediend wordt.*

Daarnaast zullen we jou als leidinggevende vragen om achteraf je eigen aandeel in het samenwerkingsproces te beoordelen. Op basis van deze beoordeling bepaal je hoeveel geld jij zelf verdient aan deze taak. Dit bedrag kan variëren van 1 tot 4 euro.

Het aandeel van de medewerker (de andere proefpersoon) zal door de proefleider beoordeeld en beloond worden.

Samengevat zal jij als leidinggevende de leiding hebben over het eindproduct, de beoordeling van je aandeel binnen de samenwerking en de hoogte van de beloning die jij zult ontvangen.

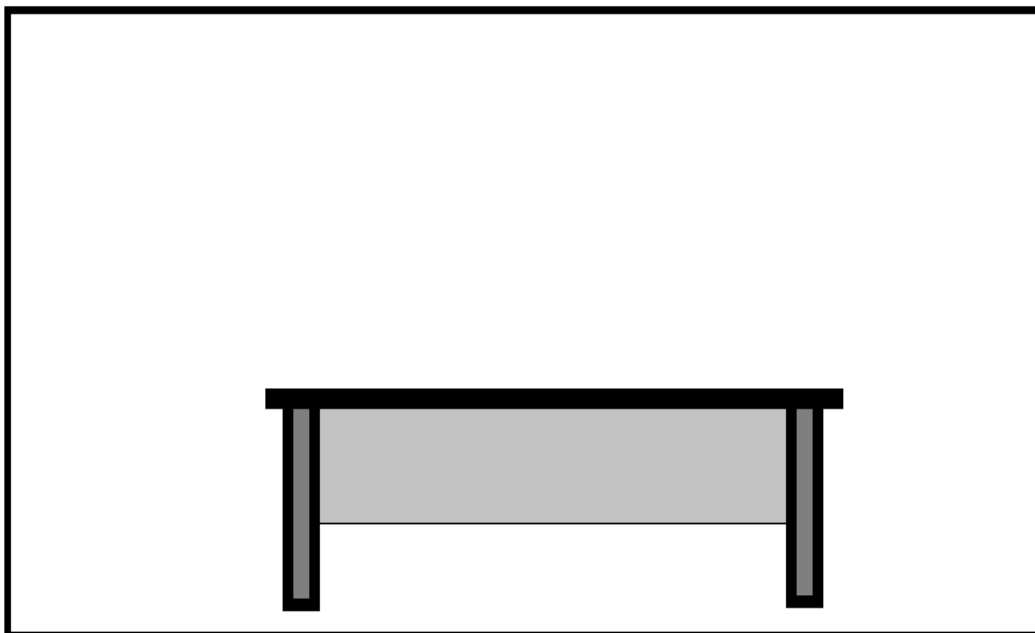
De rolbeschrijvingen van de twee condities werden willekeurig aan de proefpersonen uitgedeeld.

Samen met zijn rolbeschrijving ontving de proefpersoon ook een A4 met de voor dit onderzoek ontworpen versie van de tekentaak, die geacht werd perspectief nemen te meten. Deze versie is een variatie op de tekentaak die gebruikt is in onderzoek van Lelifeld (2011). In dat onderzoek werd de proefpersoon gevraagd een man te tekenen op een weg. Links van de man moest een boom en rechts van de man moest een auto worden getekend. De taak is aangepast om het beter bij het zogenaamde doel – online samenwerking - van het huidige onderzoek te laten passen. In deze tekentaak werd daarom aan de proefpersoon om de andere proefpersoon met zijn gezicht naar voren achter het bureau dat afgebeeld stond te tekenen (figuur 4). Daarnaast kreeg de proefpersoon de volgende twee aanvullende opdrachten:

‘Teken links van hem een lamp’

‘Teken rechts van hem een plant’

Wanneer de proefpersoon er tijdens de taak voor kiest de lamp links op het papier te tekenen, betekent dit dat hij heeft getekend vanuit zijn eigen perspectief. Tekent hij de lamp rechts op het papier dan heeft hij getekend vanuit het perspectief van de andere proefpersoon.



Figuur 4: De tekentaak.

Na de tekentaak werd de *‘Interpersonal Reactivity Index’* afgenomen. De *‘Interpersonal Reactivity Index’* is een selfreport instrument van Davis (1980) die vier 7-item subschalen bevat; Perspectief nemen, Empathie tonen, Ontvankelijkheid voor emoties en Fantasie. In

huidig onderzoek is gebruik gemaakt van een vertaalde versie door Fortanier (2008) die alleen de eerste 3 subschalen bevat. De vragenlijst bestaat hiermee uit 21 stellingen waarbij met 5-punt likertschalen aangegeven kan worden hoe typerend een situatie is voor de proefpersoon (bijlage 2).

De volgende schaal die werd afgenomen was ‘*de Stereotype Gedachten schaal*’ bestaande uit 7 stellingen. Deze schaal is voor het huidige onderzoek door de onderzoekers zelf ontworpen en tracht te meten hoe positief of negatief de proefpersoon de ander in verschillende situaties beoordeelt. De situaties waren allen gerelateerd aan de veronderstelde samenwerkingstaak, om zo de geloofwaardigheid van de online samenwerkingstaak te vergroten. Bij alle stellingen werden twee extreme gedachten aangegeven als opties waarbij de proefpersoon kon kiezen uit ‘Helemaal A’, ‘Beetje A’, ‘Beetje B’ of ‘Helemaal B’.

In de vragenlijst zijn de volgende 7 stellingen opgenomen:

1. Je ziet dat de andere proefpersoon in het chatvenster rare zinnen maakt tijdens het gesprek. Welke gedachte past het best bij jou?
A: Dat kan gebeuren, ik maak ook wel eens een foutje.
B: De andere proefpersoon kan blijkbaar geen normale zinnen maken.
2. Tijdens de samenwerkingstaak zegt de andere proefpersoon halverwege de taak dat hij geen zin meer heeft en gaat. Welke gedachte past het beste bij jou?
A: Ik begrijp het wel, proefpersoon zijn kan heel saai zijn.
B: Ik vind het een teken van pure luiheid.
3. De andere proefpersoon stuurt steeds emoticons (smileys) in plaats van zinnen. Welke gedachte past het beste bij jou?
A: Hij zal het wel grappig bedoelen, straks wordt hij vast wel serieus.
B: Wat is dit irritant en kinderachtig.
4. De andere proefpersoon reageert steeds traag op jouw ideeën. Welke gedachte past het beste bij jou?
A: Hij neemt de tijd om zich te verdiepen in de opdracht.
B: Hij is afwachtend en hoopt dat ik in mijn eentje tot een goede oplossing kom.
5. De andere proefpersoon doet een suggestie die totaal niet aansluit bij de opdracht. Welke gedachte past het beste bij jou?
A: Hij heeft een andere kijk die ook perspectieven biedt.
B: Hij heeft zich duidelijk niet verdiept in de opdracht.
6. De andere proefpersoon is het direct eens met je eerste suggestie in de samenwerkingstaak. Welke gedachte past het beste bij jou?
A: Wij zijn het snel eens met elkaar!
B: De andere proefpersoon heeft duidelijk geen zin om moeite te doen.

7. De andere proefpersoon lijkt geïrriteerd te zijn over de opdracht. Welke gedachte past het beste bij jou?

A: Hij heeft gewoon zijn dag niet vandaag.

B: Wat heeft hij een negatieve instelling.

Daarna werd de *'Leiderschapskwaliteiten Beoordeling vragenlijst'* afgenomen. Ook deze vragenlijst is speciaal ontworpen voor huidig onderzoek. De vragenlijst bestaat uit drie soorten vragen; 8 vragen over de inschatting van competent leiderschap van zowel de proefpersoon zelf en zijn medewerker, 4 vragen over de inschatting van persoonlijke kwaliteiten van de proefpersoon zelf en van zijn medewerker en 11 filler vragen over online samenwerking.

In het totaal bestaat de vragenlijst uit 23 items die als open vragen, meerkeuze vragen of stellingen aangeboden werden. De stellingen konden hierbij beoordeeld worden door middel van een schuifbalk van 0 tot 10, waarbij 0 stond voor helemaal niet van toepassing en 10 voor helemaal wel van toepassing. In het onderzoek werden de verschillende soorten vragen door elkaar heen gesteld. Hierbij werd er op gelet dat vragen over de leider zelf en over de andere proefpersoon met betrekking tot hetzelfde onderwerp niet direct na elkaar gesteld werden. De drie soorten vragen zullen hier toegelicht worden.

Inschatting van competent leiderschap.

In dit cluster werden 4 vragen gesteld waarmee gemeten werd in hoeverre de proefpersoon zichzelf inschatte als een competente leider. Daarnaast werden 4 dezelfde vragen gesteld over de competentie van de fictieve proefpersoon op het gebied van leiderschap. Het doel van deze vragen is het in kaart brengen van het verschil in beoordeling van de leider over zichzelf en over de ander. Deze vragen werden beantwoord door middel van een schuifbalk.

- 1a Hoe goed past een leidinggevende rol bij jou?
- 1b Hoe goed denk je dat een leidinggevende rol bij de andere proefpersoon zal passen?
- 2a Hoe verrast ben je dat je als leider bent aangewezen?
- 2b Hoe verrast denk je dat de andere proefpersoon zou zijn als hij als leider zou worden aangewezen?
- 3a Hoe zelfverzekerd ben je over jouw leidinggevende rol in de komende samenwerkingstaak?
- 3b Hoe zelfverzekerd verwacht je dat de andere proefpersoon zou zijn als hij een leidinggevende rol in de komende samenwerkingstaak zou hebben?
- 4a Hoe competent schat jij jezelf in als leider in de komende taak?
- 4b Hoe competent schat je de andere proefpersoon in voor een leidinggevende rol?

Inschatting van persoonlijke kwaliteiten

In dit cluster werden 2 vragen gesteld over persoonlijke kwaliteiten van de leider zelf. Daarnaast werden 2 vergelijkbare vragen gesteld over de persoonlijke kwaliteiten van de gemanipuleerde proefpersoon. Ook deze vragen waren bedoeld om het verschil in beoordeling van de leider over zichzelf en over de ander vast te stellen. Ook deze vragen werden beantwoord door middel van een schuifbalk.

- 1a Hoe waardevol verwacht je dat jouw input zal zijn tijdens het bedenken van een oplossing in de komende samenwerkingstaak?
- 1b Hoe waardevol verwacht je dat de input van de andere proefpersoon zal zijn tijdens het bedenken van een oplossing tijdens de komende samenwerkingstaak?
- 2a In hoeverre verwacht je dat jij zelf tot een creatieve oplossing zal komen in de komende samenwerkingstaak?
- 2b In hoeverre verwacht je dat de andere proefpersoon tot een creatieve oplossing zal komen in de komende samenwerkingstaak?

Filler vragen

De vragenlijst bevat 11 filler vragen die toegevoegd zijn om het doel van het onderzoek te verhullen. Deze vragen hadden allemaal betrekking tot het onderwerp online samenwerking en sociale media. De vragen zorgde er tevens voor dat de proefpersoon niet zo gemakkelijk gelijksoortige vragen in het onderzoek zou herkennen en dat hij bleef geloven in online samenwerking als thema van het onderzoek. Op de eerste vraag na werden alle vragen beantwoord met behulp van een schuifbalk.

1. Hoe vaak maak je gebruik van sociale media voor samenwerkingstaken (bijvoorbeeld schoolopdrachten/werkoverleg)?
Erg vaak / Vaak / Regelmatig / Soms / Bijna nooit / Nooit
2. Hoe belangrijk vind je het dat er onderzoek wordt gedaan naar online samenwerking?
3. In hoeverre vind je dat het toevoegen van foto's in een chatvenster de samenwerking persoonlijker maakt?
4. In hoeverre denk je dat het gebruiken van een chatvenster er voor zorgt dat een taak in goede samenwerking uitgevoerd kan worden?
5. Hoe bekend ben je met het chatprogramma MSN Messenger?
6. Hoe bekend ben je met het programma NetQuestionnaires?
7. In hoeverre acht je online samenwerking even efficiënt als face-to-face samenwerking?
8. Hoe bekend ben je met het programma F12-Surveys?
9. In hoeverre denk je dat de kleuren in het MSN chatvenster invloed hebben op jouw concentratie tijdens de online samenwerking?

10. In hoeverre denk je dat reclames in sociale media, online samenwerking zullen beïnvloeden?
11. In hoeverre denk je dat het belangrijk is om tijdens online samenwerking een duidelijke taakverdeling te hebben?

Manipulatie check.

Door middel van acht vragen werd gemeten of de machtsmanipulatie gelukt was. Hierbij werd gekeken of de rolbeschrijving duidelijk was overgekomen bij de proefpersoon en gemeten of hij zich werkelijk machtiger voelde dan de andere proefpersoon. Hierbij werden 2 open vragen, 4 gesloten vragen en 2 schuifbalkvragen gesteld. De eerste twee vragen zijn verwerkt in de *'Leiderschapskwaliteiten Beoordeling vragenlijst'*:

1. In hoeverre denk je dat jouw eigen mening belangrijker voor je zal zijn dan die van de andere proefpersoon tijdens het bedenken van een oplossing in de komende samenwerkingstaak (schuifbalk).
2. In hoeverre verwacht je in de komende samenwerkingstaak een duidelijke rol als leider aan te nemen (schuifbalk).

De volgende 6 vragen kwamen aan het einde van het onderzoek aan bod in de volgende volgorde:

3. Is het duidelijk dat je in de komende samenwerkingstaak geld mag verdelen? Ja/Nee
4. Hoeveel geld mag je in de komende samenwerkingstaak gaan verdelen? (Open vraag)
5. Heb je invloed op het te verdienen bedrag van de andere proefpersoon in de komende samenwerkingstaak? Ja/Nee
6. Heb je invloed op het te verdienen bedrag van jezelf in de komende samenwerkingstaak? Ja/Nee
7. Heb je naar de foto van de andere proefpersoon gekeken? Ja/Nee
8. Noem ten minste drie uiterlijke kenmerken van de andere proefpersoon met wie je de komende samenwerkingstaak gaat doen. (Open vraag)

Na de laatste vragenlijst werd de proefpersoon via de laptop gevraagd om wederom zijn hand op te steken als teken dat hij klaar was met alle vragenlijsten. De proefpersoon kreeg hierna te horen dat er geen online samenwerkingstaak meer plaats zou vinden en dat hij de vergoeding voor zijn deelname kreeg van 4 euro. Aan de proefpersoon werd naderhand gevraagd waar hij dacht dat het onderzoek over ging. Hierbij werd er gevraagd of de proefpersoon geloofde dat er een andere proefpersoon aanwezig was op de andere locatie en of hij verwachtte dat er werkelijk een samenwerkingstaak zou plaatsvinden. twee proefpersonen geloofden niet in het zogenaamde doel van het onderzoek en zijn verwijderd uit de data. De proefpersoon werd

indien hij dat wenste de werkelijke inhoud van het onderzoek verteld, waarbij hij te horen kreeg dat de beslissing wie de leidinggevende of medewerker zou worden niet gerelateerd was aan de persoonlijke score op de ‘Skills Inventory’.

Analyses

Er zijn analyses uitgevoerd met het programma Statistical Package for the Social Sciences 20.0 (SPSS). In dit verslag worden de analyses over alle vragen met uitzondering van de fillervragen gerapporteerd.

Als eerste zijn er betrouwbaarheidsanalyses uitgevoerd en Cronbachs Alphas berekend over de verschillende schalen van de Interpersonal Reactivity Index, de Stereotype Gedachten vragenlijst en de Leiderschapskwaliteiten Beoordeling vragenlijst. Vervolgens zijn er twee-weg Anova's uitgevoerd om te kijken naar een mogelijk effect van etnische achtergrond, soort macht en etnische achtergrond in interactie met soort macht op perspectief nemen, empathie tonen en op het gebruik maken van stereotypen.

Resultaten

In de analyses zijn de resultaten van 60 proefpersonen meegenomen. In tabel 1 is te zien hoe deze proefpersonen over de condities zijn verdeeld.

Tabel 1: Aantal proefpersonen per conditie

	Allochtoon	Autochtoon	
Pers. macht	15	16	30
Soc. macht	15	14	30
	30	30	60

Manipulatiecheck

Door middel van een T-toets is gecontroleerd of er binnen de condities verschillend werd gescoord op de Skill's Inventory test die aan de proefpersonen gepresenteerd werd als een zogenaamde test naar leiderschapskwaliteiten. Er bleek geen verschil te bestaan tussen de machtscondities voorafgaande aan de manipulatie $t(58) = -.06, p = .96$.

Er zijn vier vragen gesteld om te meten of de participanten van dit onderzoek zich bewust waren van hun leidinggevende rol. Hierbij werd een significant verschil gevonden op de vraag: 'Is het duidelijk dat je in de komende samenwerkingstaak geld mag verdelen?' $X^2(1, N = 60) = 6.24, p < .01$. In overeenstemming met de bedoeling van het onderzoek was het voor proefpersonen met sociale macht ($M = 1.00$) duidelijker dat ze geld mochten verdelen dan voor proefpersonen met persoonlijke macht ($M = 0.81$) (tabel 2).

Op de vraag 'Heb je invloed op het te verdienen bedrag van de andere proefpersoon in de komende samenwerkingstaak?' werd zoals verwacht een significant verschil gevonden tussen de sociale en persoonlijke machtsconditie $X^2(1, N = 60) = 28.90, p < .01$. Personen in de sociale machtsconditie ($M = 0.97$) hadden meer het gevoel invloed te hebben op het te verdienen bedrag van de andere persoon dan personen in de persoonlijke machtsconditie ($M = 0.29$) (tabel 2).

Daarnaast werd tegen de verwachtingen in een significant verschil gevonden op de vraag: 'In hoeverre verwacht je in de komende samenwerkingstaak een duidelijke rol als leider aan te nemen?' $F(1,58) = 3.99, p = .05$. Proefpersonen met sociale macht hadden hier een hogere verwachting van ($M = 6.09; SD = 1.23$) dan proefpersonen met persoonlijke macht ($M = 5.37; SD = 1.33$) hoewel ze in beide machtscondities de rol van leider hadden gekregen.

De vraag 'Heb je invloed op het te verdienen bedrag van jezelf in de komende samenwerkingstaak?' werd binnen het onderzoek gesteld om na te gaan of proefpersonen hun rolbeschrijving gelezen hadden. In beide rolbeschrijvingen kwam naar

voren dat de proefpersoon invloed had op het bedrag dat hij zelf kon verdienen. Zoals verwacht werd door proefpersonen in de sociale en de persoonlijke machtsconditie dan ook niet verschillend op deze vraag gescoord.

Tabel 2: De proportie, de Chi X² test en p-waarde voor de twee controlevragen op de machtsmanipulatie. Df = 1 en N =60.

	Proportie ja Soc. macht	Proportie ja Pers. macht	X ²	p
Is het duidelijk dat je in de komende samenwerkingstaak geld mag verdelen?	1.00	0.81	6.24	<.01
Heb je invloed op het te verdienen bedrag van de andere proefpersoon in de komende samenwerkingstaak?	0.97	0.29	28.90	<.01

Naast de machtsmanipulatie werd ook gecontroleerd op de manipulatie van de etnische achtergrond van de andere proefpersoon. Allereerst werd dit gedaan door te vragen of de proefpersoon de foto van de andere proefpersoon had gezien, bij alle proefpersoon was dit het geval. Ook moest de proefpersoon minimaal 3 uiterlijke gezichtskenmerken van de andere proefpersoon opschrijven. Gemiddeld werden er 2,2 (SD = .85) uiterlijke kenmerken genoemd waarvan er gemiddeld .88 (SD = .67) gebaseerd waren op de etnische achtergrond van de andere proefpersoon. Voorbeelden van uiterlijke kenmerken gebaseerd op etnische achtergrond zijn: getinte huidskleur, donkere ogen, blond haar, blanke huid en blauwe ogen. Er werd een significant hoofdeffect gevonden op etnische achtergrond $F(3,56) = 7.80, p = .01$, waarbij proefpersonen bij een allochtoon meer etnische kenmerken opnoemde ($M = 1.10$; $SD = .48$) dan bij een autochtoon ($M = .67$; $SD = .76$). Een interactie-effect werd gevonden tussen etnische achtergrond en de machtsconditie voor het aantal genoemde etnische kenmerken $F(3,56) = 4.06, p = .05$. Proefpersonen met sociale macht noemde significant meer etnische kenmerken bij een allochtoon ($M = 1.2$; $SD = .16$) dan bij een autochtoon ($M = .43$; $SD = .17$) $t(27) = 3.44, p <.01$ (zie tabel 3a en 3b).

Tabel 3a: De gemiddelden van de door de proefpersonen genoemde etnische kenmerken per machtsconditie en etnische achtergrond van de andere proefpersoon. Df=3 en N=60.

	Allochtoon	Autochtoon	
Soc. Macht	1.20 (.56)	.43 (.65)	.83 (.71)
Pers. Macht	1.00 (.38)	.88 (.81)	.94(.63)
	1.10 (.48)	.67 (.76)	.88 (.67)

Tabel 3b: Tweeweg Anova voor macht en etnische achtergrond op het aantal genoemde etnische kenmerken met F- en P- waarden. Df = 3 en N = 60.

	F	p
Macht	.84	.36
Etn. achtergrond	7.80	.01
Machtsconditie * Etn. achtergrond	4.06	.05

Perspectief nemen

De eerste hypothese in het onderzoek luidde: personen met sociale macht zullen meer perspectief nemen dan personen met persoonlijk macht.

Perspectief nemen in de Tekentaak

Met behulp van een Pearson Chi Square test is berekend of er een verschil was tussen de machtscondities op perspectief nemen in de tekentaak. Tegen de verwachtingen in bleek hier geen significant verschil te zijn tussen de sociale (eigen perspectief $M = 0.55$; ander perspectief $M = 0.45$) en persoonlijke machtsconditie (eigen perspectief $M = 0.55$; ander perspectief $M = 0.45$) $X^2(1, N = 60) = 0.01, p = .98$.

Perspectief nemen in de Interpersonal Reactivity Index

In het onderzoek werd de Interpersonal Reactivity Index afgenomen. Over alle schalen van deze vragenlijst zijn betrouwbaarheidsanalyses uitgevoerd. De empathie schaal ($\alpha = .71$) en de perspectief nemen schaal ($\alpha = .72$) bleken betrouwbaar. De schaal ontvankelijkheid voor emoties ($\alpha = .67$) bleek niet betrouwbaar genoeg en is niet meegenomen in verdere analyses. Met behulp van een twee-weg ANOVA werd gevonden dat er geen effecten voor macht en etnische achtergrond waren op perspectief nemen en empathie tonen.

Op item-niveau werd er een onverwacht effect gevonden van etnische achtergrond op het empathie item: 'Ik wordt vaak geraakt door de dingen die ik om mij heen zie gebeuren'

$F(3,56) = 4.05$, $P = .05$. Hierop scoorden proefpersonen met een allochtone medestudent ($M = 3.37$; $SD = 0.13$) significant hoger dan proefpersonen met een autochtone medestudent ($M = 3.0$; $SD = 0.13$) (Tabel 4).

Tabel 4: Een tweeweg Anova voor macht en etnische achtergrond over de vraag: ‘Ik wordt vaak geraakt door de dingen die ik om mij heen zie gebeuren’ met M en SD waarden.

	Allochtoon	Autochtoon	
Soc. macht	3.47 (0.18)	2.93 (0.19)	3.20 (0.13)
Pers. macht	3.27 (0.18)	3.06 (0.18)	3.17 (0.13)
	3.37 (0.13)	3.00 (0.13)	

Naar aanleiding van de resultaten op de tekentaak en op de Interpersonal Reactivity Index kan worden geconcludeerd dat de eerste hypothese in het huidige onderzoek moet worden verworpen.

Het gebruik van stereotypen

De tweede hypothese in het huidige onderzoek luidde: personen met persoonlijke macht zullen meer gebruik maken van stereotypen ten aanzien van allochtonen dan ten aanzien van autochtonen dan personen met sociale macht.

Stereotype Gedachten Schaal

De stereotype gedachten Schaal bestaande uit 7 stellingen ($\alpha = .48$), bleek niet betrouwbaar. Na het verwijderen van de stelling “de andere proefpersoon lijkt geïrriteerd te zijn over de opdracht” verhoogde de alpha naar .51 waarmee de schaal nog steeds niet betrouwbaar bevonden werd. Aangezien de alpha nauwelijks hoger werd na de verwijdering van een stelling is besloten alle stellingen afzonderlijk te bekijken. Hierbij werd op slechts één van de stellingen een significant effect gevonden van de machtsmanipulatie. Op de stelling ‘De andere proefpersoon lijkt geïrriteerd te zijn over de opdracht’ werd een significant interactie-effect waargenomen $F(3,56) = 4.11$, $p = 0.05$. Proefpersonen met persoonlijke macht beoordeelden een allochtoon ($M = 2.20$; $SD = .78$) significant positiever dan proefpersonen met sociale macht ($M = 2.73$; $SD = .46$) $t(28) = -2.30$, $p = .03$. Het gevonden effect is in strijd met de hypothese (tabel 5a en 5b).

Tabel 5a: Een tweeweg Anova voor macht en etnische achtergrond over de vraag: “De andere proefpersoon lijkt geïrriteerd te zijn over de opdracht. Welke gedachte past het beste bij jou? A: Hij heeft gewoon zijn dag niet vandaag, B: Wat heeft hij een negatieve instelling” met M en SD waarden.

	Allochtoon	Autochtoon	
Soc. Macht	2.73 (.46)	2.43 (.65)	2.58 (.57)
Pers. macht	2.20 (.78)	2.56 (.63)	2.38 (.72)
	2.47 (.69)	2.50 (.63)	

Tabel 5b: De F en de P-waarden van de stelling: "De andere proefpersoon lijkt geïrriteerd te zijn over de opdracht, welke gedachte past het beste bij jou". N=60, DF=1

		F	p
De andere proefpersoon lijkt geïrriteerd te zijn over de opdracht. Welke gedachte past het beste bij jou?	Macht	1.47	.23
	Etn. Achtergrond	.03	.86
A: Hij heeft gewoon zijn dag niet vandaag.	Macht *	4.11	.05
	Etn. Achtergrond		**
B: Wat heeft hij een negatieve instelling.			

** $p < .05$

Leiderschapskwaliteiten Beoordeling vragenlijst.

Er is geen betrouwbaarheidsanalyse gedaan bij de Leiderschapskwaliteiten Beoordeling vragenlijst omdat er geen gelijksoortige vragen werden gesteld over dezelfde onderwerpen. Wel is los gekeken naar alle verschilcores tussen de beoordeling over jezelf en de beoordeling over de ander. Er werd verwacht dat proefpersonen in een persoonlijke machtsconditie grotere verschilcores zouden hebben tussen de beoordeling van zichzelf en de andere proefpersoon in de allochtone conditie dan tussen de beoordeling van zichzelf en de andere proefpersoon in de autochtone conditie. Terwijl proefpersonen met sociale macht dat onderscheid niet zouden maken. Er werd dus een interactie-effect verwacht tussen macht en etnische achtergrond. Er werden echter op geen van de verschilcores significante effecten gevonden voor macht en etnische achtergrond.

Op twee losse vragen over jezelf werd op itemniveau wel een significant verschil gevonden. Bij de vraag: ‘Hoe goed past een leidinggevende rol bij jou?’ werd een hoofdeffect voor macht gevonden $F(3,56) = 5.07$, $p = .03$. Hierbij scoorden proefpersonen met sociale

macht ($M = 7.01$; $SD = 1.23$) hoger dan proefpersonen met persoonlijke macht ($M = 6.28$; $SD = 1.40$).

Op de vraag: ‘In hoeverre verwacht jij dat jijzelf tot een creatieve oplossing zal komen in de komende samenwerkingstaak?’ $F(3,56) = 4.18$, $p = .05$ scoorden proefpersonen met sociale macht ($M = 6.63$; $SD = 1.18$) significant hoger dan proefpersonen met persoonlijke macht ($M = 5.98$; $SD = 1.30$) (tabel 6a, 6b en 8).

Op twee losse vragen over de andere proefpersoon werd wel een significant effect gevonden. Er werd een hoofdeffect voor etnische achtergrond gevonden op de vraag: ‘Hoe verrast denk je dat de andere proefpersoon zou zijn als hij als leider werd aangewezen?’ $F(3,56) = 4.23$, $p = .04$. Hierop scoorden proefpersonen in de autochtone conditie ($M = 4.78$; $SD = 1.50$) lager dan proefpersonen in de allochtone conditie ($M = 5.55$; $SD = 1.34$).

Ook op de vraag: ‘hoe zelfverzekerd verwacht je dat de andere proefpersoon zou zijn als hij een leidinggevende rol in de komende samenwerkingstaak zou hebben?’ werd een hoofdeffect voor etnische achtergrond gevonden $F(3,56) = 3.95$, $p = .05$. Hierbij scoorden proefpersonen in de allochtone conditie ($M = 6.61$; $SD = 1.08$) hoger dan proefpersonen in de autochtone conditie ($M = 5.91$; $SD = 1.52$) (tabel 7a, 7b en 8).

Tabel 6: Tweeweg Anova’s voor macht en etnische achtergrond over twee zelfbeoordelingen van de beoogde leider voor de veronderstelde samenwerkingstaak met M en SD.

(a) Hoe goed past een leidinggevende rol bij jou?

	Allochtoon	Autochtoon	
Soc. Macht	6.60 (1.23)	7.45 (1.11)	7.01 (1.23)
Pers.macht	6.17 (1.67)	6.38 (1.10)	6.28 (1.40)
	6.39 (1.50)	6.90 (1.21)	

(b) In hoeverre verwacht je dat jij zelf tot een creatieve oplossing zal komen in de komende samenwerkingstaak?

	Allochtoon	Autochtoon	
Soc. Macht	6.41 (1.18)	6.86 (1.18)	6.63 (1.18)
Pers. macht	5.79 (1.66)	6.16 (0.86)	5.98 (1.30)
	6.10 (1.45)	6.49 (1.06)	

Tabel 7: Een tweeweg Anova voor macht en etnische achtergrond over de andere proefpersoon door de aangewezen leider voor de veronderstelde samenwerkingstaak met M en SD.

(a) Hoe verrast denk je dat de andere proefpersoon zou zijn als hij als leider zou worden aangewezen?

	Allochtoon	Autochtoon	
Soc. Macht	5.32 (1.52)	4.84 (1.23)	5.09 (1.38)
Pers. macht	5.78 (1.14)	4.74 (1.74)	5.24 (1.55)
	5.55 (1.34)	4.78 (1.50)	

(b) Hoe zelfverzekerd verwacht je dat de andere proefpersoon zou zijn als hij een leidinggevende rol in de komende samenwerkingstaak zou hebben?

	Allochtoon	Autochtoon	
Soc. Macht	6.63 (1.06)	6.01 (1.76)	6.33 (1.45)
Pers. macht	6.59 (1.14)	5.82 (1.34)	6.20 (1.29)
	6.61 (1.08)	5.91 (1.52)	

Tabel 8: Een tweeweg anova voor macht(1) en etnische achtergrond (2) over de vragen van de Leiderschapskwaliteiten Beoordeling vragenlijst met F- en p-waarde. df = 1, N = 60.

		F	p
Hoe goed past een leidinggevende rol bij jou?	1	5.07	.03**
	2	2.49	.12
	1 * 2	.94	.34
In hoeverre verwacht je dat jij zelf tot een creatieve oplossing zal komen in de komende samenwerkingstaak?	1	4.18	.05**
	2	1.60	.21
	1 * 2	.02	.90
Hoe verrast denk je dat de andere proefpersoon zou zijn als hij als leider zou worden aangewezen?	1	.23	.63
	2	4.23	.04**
	1 * 2	.56	.46
Hoe zelfverzekerd ben je over jouw leidinggevende rol in de komende samenwerkingstaak?	1	.05	.82
	2	3.95	.05**
	1 * 2	.05	.82

** = $p < .05$

Naar aanleiding van de resultaten op de Stereotype Gedachten vragenlijst en de Leiderschapskwaliteiten vragenlijst kan geconcludeerd worden dat ook de tweede hypothese: “personen met persoonlijke macht zullen meer gebruik maken van stereotypen ten aanzien van allochtonen dan ten aanzien van autochtonen dan personen met sociale macht” in het huidige onderzoek moet worden verworpen.

Discussie

In dit onderzoek is gekeken naar het veronderstelde verschil tussen personen met sociale macht en personen met persoonlijke macht wat betreft het gebruik maken van stereotypen. Op basis van de literatuur (Leliefeld, 2011; Fiske, 1993; Lammers, Stoker & Stapel, 2009) werd verwacht dat personen met sociale macht meer perspectief nemen dan personen met persoonlijke macht, met als gevolg dat personen met persoonlijke macht meer gebruik zullen maken van stereotypen ten aanzien van allochtonen dan ten aanzien van autochtonen dan dat personen met sociale macht dit doen.

De eerste hypothese, die stelt dat personen met sociale macht meer perspectief zullen nemen dan personen met persoonlijk macht, moet worden verworpen. In de tekentaak bleken personen in de sociale machtsconditie en personen in de persoonlijke machtsconditie namelijk niet te verschillen op het kijken vanuit eigen perspectief of het perspectief van de ander. Ook op de Interpersonal Reactivity Index werd geen effect gevonden van de twee machtscondities op perspectief nemen.

De tweede hypothese, die stelt dat personen met persoonlijke macht meer gebruik zullen maken van stereotypen ten aanzien van allochtonen dan ten aanzien van autochtonen dan personen met sociale macht, moet ook verworpen worden. Er zijn zowel met behulp van de Stereotypen Gedachten Schaal als de Leiderschapskwaliteiten Beoordeling vragenlijst geen effecten van machtsconditie of etnische achtergrond op stereotypering gevonden. Hierbij moet echter wel opgemerkt worden dat de Stereotypen Gedachten Schaal niet betrouwbaar bevonden is. De stellingen van de Stereotypen Gedachten Schaal bleken niet allemaal hetzelfde construct te meten en de antwoordmogelijkheden waren mogelijk te extreem positief versus negatief waardoor mensen zo genuanceerd mogelijk antwoord zijn gaan geven. Ondanks dat gepoogd is dit te voorkomen door een 4- punt Likerschaal te gebruiken, waarin mensen als het ware gedwongen worden om een kant te kiezen, is op vrijwel alle stellingen gemiddeld gescoord.

Het is verrassend dat geen enkel meetinstrument een verschil heeft gemeten tussen de sociale en persoonlijke machtsconditie. Het is daarom belangrijk om te kijken of de condities wel voldoende van elkaar verschilden. In het huidige onderzoek zijn hier echter geen goede controlevragen voor gesteld. Zo konden sommige controlevragen die afgenomen werden geen duidelijk onderscheid tussen de sociale en persoonlijke machtsconditie maken. De controlevragen ‘In hoeverre denk je dat jouw eigen mening belangrijker voor je zal zijn dan die van de andere proefpersoon tijdens het bedenken van een oplossing in de komende samenwerkingstaak?’ en ‘In hoeverre verwacht je in de komende samenwerkingstaak een duidelijke rol als leider aan te nemen’ checkte of de proefpersonen een gevoel van macht

hadden en zouden een mogelijk verschil tussen een leider en medewerker kunnen meten. Maar geen verschil tussen beide machtscondities. Een aantal controlevragen waren daarnaast niet op beide condities van toepassing. Zo waren vragen als ‘Hoeveel geld mag je in de komende samenwerkingstaak gaan verdelen?’ en ‘Is het duidelijk dat je in de komende samenwerkingstaak geld mag verdelen?’ onduidelijk voor personen in de persoonlijke machtsconditie omdat zij alleen voor zichzelf konden bepalen hoeveel geld ze zouden krijgen. Enkel de vraag ‘Heb je invloed op het te verdienen bedrag van de andere proefpersoon in de komende samenwerkingstaak?’ was geschikt om een onderscheid te meten tussen de condities. Uit deze vraag bleek dat de condities significant van elkaar verschilden, maar voor een goed beeld waren meer van dit soort vragen nodig geweest.

Opmerkelijk is dat op vragen waarbij niet direct een verschil tussen de sociale en persoonlijke machtsconditie verwacht werd soms wel een verschil werd gevonden. Uit de vragen ‘In hoeverre verwacht je in de komende samenwerkingstaak een duidelijke rol als leider aan te nemen?’ en ‘Hoe goed past een leidinggevende rol bij jou?’ bleek dat personen met sociale macht zich zelfverzekerder voelde in een leidinggevende rol dan personen met persoonlijke macht. Een verklaring hiervoor kan zijn dat proefpersonen in de sociale machtsconditie zich door de verantwoordelijkheid die zij over het te verdienen bedrag van de ander hadden machtiger voelde. Dit sluit ook aan bij de bevinding van Lammers et al. (2009) dat mensen een grotere overlap lijken te zien tussen hun idee van macht en een sociale machtspositie dan tussen hun idee van macht en een persoonlijke machtsconditie.

Naast het feit dat er geen verschillen tussen de machtscondities op de mate van perspectief nemen en op stereotypering is gevonden, is er in dit onderzoek ook geen effect van etnische achtergrond op stereotypering gevonden. De vraag is wat hier een verklaring voor kan zijn. In eerste instantie is het hiervoor belangrijk om te weten dat iedereen de foto van de andere proefpersoon heeft gezien en zich bewust was van de etnische achtergrond van de andere proefpersoon. Hierdoor kan het uitblijvende effect op stereotypering niet gewijd worden aan een te onduidelijk onderscheid tussen de allochtone en autochtone conditie. Een verklaring kan wel zijn dat de gebruikte meetinstrumenten die voor dit onderzoek ontworpen zijn om stereotypen te meten een te lage betrouwbaarheid hebben. Wanneer dit onderwerp verder onderzocht wordt zou dan ook een andere vragenlijst naar stereotypen toegepast moeten worden.

Naast de onbetrouwbare meetinstrumenten dient er als verklaring voor het uitblijvende effect echter vooral aandacht besteed te worden aan de gebruikte foto van de allochtone persoon. In het onderzoek is getracht de foto van de allochtone en autochtone persoon zo gelijk mogelijk te houden, waardoor ieder effect dat gevonden zou worden aan etnische achtergrond toegeschreven kan worden. De foto's zijn gelijk gehouden door beide

personen dezelfde achtergrond te geven, dezelfde soort kleding te laten dragen en “neutraal” te laten kijken. Daarnaast werden ze in het onderzoek beide voorgesteld als een andere proefpersoon op de universiteit en dus een universitair student. Het is mogelijk dat proefpersonen, die allen studenten van het hoger onderwijs of de universiteit waren, de allochtone persoon door deze gelijke kenmerken net als de autochtone persoon hebben gezien als iemand uit hun in-group in plaats van out-group. En zoals bekend is, worden leden van de in-group als meer divers en positief gezien waardoor zij minder snel stereotypisch beoordeeld worden (Brown, 2008).

Daarnaast kan het feit dat studenten tegenwoordig zowel op straat als bij hun studie veel in aanraking komen met mensen met een andere etnische achtergrond een rol spelen. Volgens het ‘mere exposure effect’ evalueer je personen uit groepen waar je veel mee geconfronteerd wordt namelijk positiever. Wanneer je daarnaast iemand persoonlijk kent uit een bepaalde out-group zul je andere leden van deze groep ook als positiever beoordelen (Miller, Perlman & Brehm, 2006). Situaties waarin je mensen tegenkomt die lijken op een persoon die jij kent zullen veiliger, beter voorspelbaar en positiever ervaren worden (Fiske & Taylor, 2007). Bekendheid met bepaalde getinte mensen kan er dus voor gezorgd hebben dat proefpersonen de samenwerking met de allochtone jongen in dit onderzoek ook als positief ervaren hebben.

Uit de in-group/ out-group en de mere exposure literatuur kan geconcludeerd worden dat de mogelijkheid bestaat dat proefpersonen zowel de allochtone als autochtone jongen als leden van hun in-group beschouwen en hierdoor minder stereotypen gebruikten ten opzichte van allochtonen dan verwacht. Opvallend is echter het feit dat de allochtone jongen tegen de verwachting in een aantal keer als significant positiever beoordeeld werd dan de autochtone jongen. Dit was bijvoorbeeld het geval bij de volgende stelling van de Stereotypen Gedachten Schaal; ‘De andere proefpersoon lijkt geïrriteerd te zijn over de opdracht, Welke gedachte past het beste bij jou? A: Hij heeft gewoon zijn dag niet vandaag, B: Wat heeft hij een negatieve instelling’. Op deze stelling werd een interactie-effect waargenomen waarbij proefpersonen met persoonlijke macht de allochtoon significant positiever beoordeelden dan de autochtoon. Ook op een vraag uit de Leiderschapskwaliteiten vragenlijst scoorden proefpersonen in de allochtone conditie hoger. ‘hoe zelfverzekerd verwacht je dat de andere proefpersoon zou zijn als hij een leidinggevende rol in de komende samenwerkingstaak zou hebben?’ De uitkomst van deze laatste vraag kan echter ook geïnterpreteerd worden door te zeggen dat de allochtone jongen extra zelfvertrouwen zal krijgen wanneer hij op basis van een leiderschapstest een leidinggevende rol toebedeeld krijgt omdat hij hier minder op zal rekenen dan een autochtone jongen.

De positievere beoordeling van de allochtone jongen kwam ook naar voren bij de

laatste vraag van het onderzoek waarin gevraagd werd om 3 uiterlijke kenmerken over de andere proefpersoon te noemen. Bij deze vraag noemde in de allochtone conditie 8 mensen positieve- (o.a vriendelijk, glimlachend) en 1 persoon negatieve (serieus) persoonskenmerken, terwijl men in de autochtone conditie 4 positieve (o.a netjes, intelligent) en 4 negatieve (o.a serieus, streng) kenmerken noemde. Hoewel dit verschil niet significant is kan het feit dat de allochtone jongen positiever beoordeeld werd wel invloed gehad hebben op de rest van het onderzoek. Wanneer nog eens kritisch naar de foto gekeken wordt is de positievere beoordeling te begrijpen doordat de allochtone jongen iets meer glimlacht en hij net wat verder naar voren zit waardoor hij opener overkomt.

Wanneer we teruggaan naar de resultaten van dit onderzoek kan geconcludeerd worden dat er geen verschil is tussen personen met sociale macht en personen met persoonlijke macht wat betreft perspectief nemen. Gebleken is echter dat proefpersonen in de verschillende machtscondities zich niet allemaal machtig voelde terwijl dit wel de bedoeling was. Voor vervolgonderzoek is onderzoek naar een goede rolbeschrijving van sociale- en persoonlijke macht dan ook aanbevolen voordat met deze begrippen verder gewerkt wordt. In en tussen beide machtscondities werd daarnaast ook geen verschil gevonden op het gebruik van stereotypen ten aanzien van allochtonen en autochtonen. Dit komt mogelijk doordat de allochtone persoon in dit onderzoek net als de autochtone persoon beschouwd werd als lid van de in-group in plaats van out-group. In vervolgonderzoek is het interessant om het onderzoek af te nemen onder een groep binnen de samenleving waarin minder samengewerkt en –geleefd wordt door allochtonen en autochtonen dan bij studenten. Daarnaast is het belangrijk om bij de meting van stereotypering een andere schaal te gebruiken aangezien de betrouwbaarheid in dit onderzoek onvoldoende was.

Referentielijst

Brennan, A., Ferris, P., Kline, T., & Paquet, S., (N.D). *Power and leadership. The use and abuse of power in leadership.* University of Calgary

Brown, R., (2008). *Group Processes* (2nd ed). Oxford: Blackwell Publishing

Brybaert, M., (2006). *Psychologie.* Gent: Academia Press

Cialdini, R.B. (2009). *Influence: Science and practice* (5th ed.). Boston: Pearson / Allyn & Bacon

Clark, K.B. (1980). Empathy: A neglected topic in psychological research. *American psychologist*, 35 (2), 187

Ebenbach, D.H., & Keltner, D (1998). Power, emotion, and judgmental accuracy in social conflict: Motivating the cognitive miser. *Basic and applied social psychology*, 20(1),7

Fiske, S. T. (1993). Controlling other people, the impact of power on stereotyping. *American Psychologist*, 48, 621-628.

Fiske, S. T. & Taylor, S. E. (2007). *Social cognition, from brains to culture.* McGraw-Hill.

Galinsky, A.D., Gruenfeld, D.H., Liljenquist, K.A., Magee J.C., & Whitson J.A. (2008). Power Reduces the Press of the Situation: Implications for Creativity, Conformity, and Dissonance. *Journal of Personality and Social Psychology*. 95 (6), 1450-1466

Galinsky, A. D., Magee, J. C., Inesi, M. E., & Gruenfeld, D. H. (2006). Power and perspectives not taken. *Psychological Science*, 17, 1068–1074

Galinsky, A.D., & Moskowitz, G.B. (2000). Perspective-taking: Decreasing stereotype expression, stereotype accessibility, and ingroup favoritism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 708–724.

Kipnis, D. (1972). Does power corrupt? *Journal of Personality and Social Psychology*, 24, 33-41.

Kipnis, D., Castell, P.J., Gergen, M., Mauch, D. (1976). Metamorphic effects of power.

Journal of Applied Psychology. 61 (2), 127-135

Lammers, J., Stoker, J.I., & Stapel, D.A. (2009). Differentiating Social and Personal Power. Opposite Effects on Stereotyping, but Parallel Effects on Behavioral Approach Tendencies. *Psychological Science*. 20: 1543.

Leliefeld, F., (2011) *De effecten van sociale vs. persoonlijke macht op het innemen van perspectief en empathie*. (Master thesis, Universiteit Utrecht, Nederland).

Magee, J.C., Galinsky, A.D., & Gruenfeld, D.H. (2007). Power, Propensity to Negotiate, and Moving First in Competitive Interactions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33, 200

McClelland, D.C. (1970). The two faces of power. *Journal of international affairs*, 24(2), 29-47.

McClelland D.C., & Burnham, D.H. (1976, March-April). Power is the great motivator. *Harvard Business Review*, 100-110.

Miller, R., Perlman, D., Brehm, S. (2006). *Intimate Relationships* (4th ed.). McGraw-Hill.

Northouse, P. G. (2007). *Leadership: theory and practice*. Thousand Oaks, Sage Publications, Inc

Veen, P. (1983) Macht en beïnvloeding: Een overzicht. In Veen, P & Wilke, H.A.M. (red.) *Zicht op macht*. Assen: Van Gorcum.

Yukl, G., & Van Fleet, D. D. (1992). Theory and research on leadership in organizations. In Brennan, A., Ferris, P., Kline, T., & Paquet, S., (n.d), *Power and leadership. The use and abuse of power in leadership*. University of Calgary

Bijlage 1; Skills inventory (Northouse, 2007)

Instructie:

Je gaat zo dadelijk een taak uitvoeren in samenwerking met een andere proefpersoon die zich op een andere locatie bevindt.

Hiervoor is het echter belangrijk dat wij eerst jouw rol binnen deze samenwerking bepalen. Dit doen we met behulp van de eerstvolgende vragenlijst. Na afloop van deze vragenlijst wordt je score berekend en je rol bepaald.

De vragenlijst bestaat uit 16 vragen met de volgende antwoordmogelijkheden:

- 1 Helemaal niet
- 2 Zelden
- 3 Soms
- 4 Regelmatig
- 5 Altijd

Vragen:

1. Ik houd ervan tot in detail te weten hoe dingen werken.
2. Het afstemmen van ideeën op de behoeften van anderen is makkelijk voor mij.
3. Ik houd ervan om met abstracte ideeën te werken.
4. Techniek fascineert me.
5. Het begrijpen van anderen is erg belangrijk voor mij.
6. Ik kan goed het grote geheel bekijken.
7. Een van de dingen waar ik goed in ben is dat ik dingen voor elkaar kan krijgen.
8. Mijn grootste belang is het hebben van een goede communicatie met anderen.
9. Ik ben gefascineerd door complexe organisatorische problemen.

10. Het opvolgen van instructies vind ik gemakkelijk om te doen.
11. Ik vind het belangrijk het sociale netwerk binnen een groep te begrijpen.
12. Ik ben goed in het voltooien van de taken die mij toegewezen zijn.
13. Ik vind het een uitdaging om alle partijen samen te laten werken.
14. Het behalen van doelstellingen is belonend werk.
15. Ik ben begaan met hoe mijn beslissingen effect hebben op
16. Het denken over de normen en waarden van de organisatie waarvoor ik werk spreekt me aan.

Bijlage 2; Interpersonal Reactivity Index (Davis, 1980)

Instructie:

Vul de vragenlijst in door aan te geven hoe typerend de volgende stellingen/situaties voor je zijn.

Antwoordmogelijkheden:

- 1 Niet typerend voor mij
- 2 Nauwelijks typerend voor mij
- 3 Enigszins typerend voor mij
- 4 Redelijk typerend voor mij
- 5 Heel typerend voor mij

Vragen:

1. Ik heb vaak tedere, bezorgde gevoelens voor andere mensen die minder geluk hebben dan ikzelf
2. Ik vind het soms moeilijk om dingen te zien vanuit andermans gezichtspunt
3. Soms heb ik niet veel medelijden met andere mensen wanneer ze problemen hebben
4. In noodsituaties voel ik me ongerust en niet op mijn gemak
5. Ik probeer naar ieders kant van een meningsverschil te kijken alvorens ik een standpunt inneem
6. Wanneer ik iemand zie waarvan wordt geprofiteerd, voel ik me nogal beschermend tegenover hen
7. Ik voel me soms hulpeloos wanneer ik in het midden van een zeer emotionele situatie ben
8. Ik probeer mijn vrienden soms beter te begrijpen door me in te beelden hoe de dingen eruit zien vanuit hun perspectief
9. Wanneer ik zie dat iemand zich bezeert, ben ik geneigd kalm te blijven
10. Andermans ongelukken verstoren me meestal niet veel

11. Als ik zeker ben dat ik over iets gelijk heb, verspil ik niet veel tijd aan het luisteren naar andermans argumenten.
12. In een gespannen emotionele situatie zijn, schrikt me af
13. Wanneer ik zie dat iemand unfair wordt behandeld, voel ik soms weinig medelijden met hen
14. Ik ben meestal behoorlijk effectief in het omgaan met noodsituaties
15. Ik ben vaak nogal geraakt door dingen die ik om me heen zie gebeuren
16. Ik geloof dat er twee zijden zijn aan elke vraag en probeer te kijken naar hun beide
17. Ik zou mijzelf als een vrij gevoelig persoon omschrijven
18. Ik neig ertoe controle te verliezen tijdens noodsituaties
19. Wanneer ik overstuur ben door iemand, probeer ik mijzelf meestal voor een tijdje “in zijn schoenen” te verplaatsen
20. Wanneer ik iemand zie die zeer hard hulp nodig heeft in een noodsituatie, ga ik kapot
21. Alvorens iemand te bekritisieren, probeer ik mij voor te stellen hoe ik mij zou voelen mocht ik in hun plaats zijn