

**Universiteit Utrecht**  
**Master Psychologie, Sociale Psychologie**

De effecten van persoonlijke vs sociale macht op het innemen van perspectief en het gebruiken van  
stereotypen

Student: Silke de Ruiter

Nummer: 3387631

Datum: 13-3-2012

Andere onderzoeker van het experiment: Hilde van de Ven

Begeleider: Jos van Oostrum



**Abstract**

Uit voorgaand onderzoek is gebleken dat macht in twee verschillende vormen onderverdeeld kan worden. Sociale macht is macht waarbij de machthebber verantwoordelijkheid heeft over de beloningen van anderen en persoonlijke macht is macht waarbij de machthebber de bekwaamheid heeft om de invloed van anderen te negeren terwijl hij zijn eigen doel nastreeft. In dit onderzoek werd verwacht dat persoonlijke en sociale macht een verschillend effect hebben op het innemen van perspectief en op het gebruiken van stereotypen. Zestig mannen werden random aan machtscondities toegewezen en hen werd verteld dat zij een samenwerkingstaak zouden uitvoeren met een andere proefpersoon. Deze andere proefpersoon bestond niet echt, maar de proefpersonen kregen wel een foto te zien van een allochtone of een autochtone jongen. Door middel van vragenlijsten werd perspectief nemen en het gebruiken van stereotypen gemeten. In het huidige onderzoek is geen evidentie gevonden voor de verwachtingen.



## Inleiding

In vele onderzoeken wordt aandacht besteed aan vooroordelen op de werkvloer. Uit een onderzoek naar werkstress bij verschillende etnische groepen blijkt dat donkere Afrikaanse individuen meer last hadden van werkstress dan individuen uit Bangladesh of individuen met een blanke huidskleur. Deze werkstress wordt veroorzaakt door vooroordelen rond hun etnische achtergrond (Wadsworth, Dhillon, Shaw, Bhui, Stansfeld, Smith, 2006). Naast vooroordelen vraagt men zich af of er sprake is van discriminatie op de werkvloer. Of allochtone en autochtone medewerkers op een gelijke manier geëvalueerd worden door hun leidinggevendenden blijft daarbij een punt van discussie. Daarom is het interessant om te onderzoeken hoe personen in een machtige leidinggevende positie hier mee omgaan. In dit onderzoek zal de aandacht worden gericht op hoe het bezitten van macht en het hebben van vooroordelen zich tot elkaar verhouden.

Macht speelt een belangrijke rol binnen interacties op de werkvloer. McClelland en Boyatzis (1982) identificeerden drie leiderschapsmotieven. Dit zijn *a need for power* (macht), *a need for achievement* (prestaties) en *a need for affiliation* (aansluiting) (in Brennan, 2010) Volgens McClelland scoort een goede leider hoog op a need for power en gemiddeld op a need for achievement en a need for affiliation. Wel lijkt het van groot belang dat de macht een prosociale macht is, zodat niet persoonlijke maar gezamenlijke doelen bereikt kunnen worden.

Binnen de sociale psychologie werd macht door Dahl (1957) gedefinieerd als het hebben van een capaciteit om invloed te hebben over anderen en hen te laten doen wat jij wilt dat ze voor je doen. Weber beschrijft dat macht betrekking heeft op sociale interacties, maar ook op persoonlijke eigenschappen. Het gaat er volgens Weber om dat de persoon krijgt wat hij of zij wil hebben (Overbeck and Park, 2001). Ik hanteer de volgende definitie: macht wordt beschouwd als het vermogen om invloed te hebben over anderen en/of invloed te hebben over gebeurtenissen (Brennan, 2010).

McClelland (1970, in Brennan 2010) identificeert twee verschillende vormen van macht. Hij onderscheidt sociale macht van persoonlijke macht. Persoonlijke macht wordt door hem gedefinieerd als een machtsvorm waarbij anderen door de machthebber worden gebruikt om een persoonlijk doel te

bereiken. Hij noemt deze vorm van macht ook wel *egoïstische macht*. Daarnaast beschrijft McClelland sociale macht als een machtsvorm die de samenwerking en de inspanning van de groep wil vergemakkelijken, waardoor het gezamenlijke doel beter te bereiken is. McClelland (1987) veronderstelt dat persoonlijke macht gekoppeld kan worden aan persoonlijke dominantie, wat niet wijst op een sociale uiting van macht. Daarnaast veronderstelt hij dat mensen met sociale macht invloed hebben op de toekomst in het belang van ondergeschikten. McClelland omschrijft deze vorm als een sociale en zelfs gewenste uiting van macht (Brennan, 2010).

In onderzoek van Leliefeld (2011) wordt een andere invulling gegeven aan de twee verschillende machtsvormen. Volgens haar is persoonlijke macht te definiëren als een machtsvorm waarbij de leidinggevende de mogelijkheid heeft te doen en krijgen wat hij of zij wil, zonder dat hij of zij zich door anderen laat beïnvloeden. Macht is hierbij de bekwaamheid om de invloed van anderen te negeren, eigen resultaten te bepalen en persoonlijk onafhankelijk te zijn. Sociale macht wordt door haar gedefinieerd als een machtsvorm waarbij macht het vermogen is om de resultaten en de gesteldheid van anderen te beïnvloeden door middel van beloningen, straffen en de instroom van hulpbronnen te regelen (Leliefeld, 2011).

### *Perspectief nemen*

Mensen met macht worden vaak “beschuldigd” van het overwegend bezig zijn met hun eigen welzijn en behoeften, waarbij zij ongevoelig zijn voor de behoeften van anderen. Ook worden ze gezien als mensen die minder goed in staat zijn het perspectief van anderen in te nemen (Galinsky et al, 2006).

Het vermogen om het perspectief van een andere persoon in te nemen wordt al jaren gezien als een belangrijk element in het sociaal functioneren van individuen. Het belang van perspectief nemen werd door meerdere onderzoekers in kaart gebracht. Zo vindt Davis (1983) een positieve correlatie met sociale competentie en self esteem, Piaget (1932) stelt dat het perspectief van een ander innemen zorgt voor het bereiken van hogere ontwikkelingsniveaus binnen het cognitief functioneren en Kohlberg (1967) stelt het belang van perspectief nemen vast met betrekking tot het hebben van een moraliserend vermogen. Ook werd er onderzoek gedaan naar emotionele reacties als het gevolg van het innemen van een ander perspectief (Batson, 1991). Zo werd er onderzocht of participanten die het

perspectief innamen van mensen in nood meer gevoelens van empathie toonden (Galinsky & Moskowitz, 2000).

Volgens Fiske (1993) bestaan er twee redenen waardoor het hebben van macht het innemen van het perspectief van anderen belemmert. Ten eerste beschikken mensen met macht gewoonlijk over meer middelen waardoor ze minder afhankelijk zijn van ondergeschikten. Ten tweede is in een machtige positie vaak meer concentratie vereist waardoor het te ingewikkeld is ook aandacht te hebben voor het innemen van perspectief van anderen (Galinsky et al, 2006)

Perspectief nemen wordt gezien als een cognitie die er voor zorgt dat gevoelens en gedachten over jezelf en over een ander individu bijeenkomen. Na het innemen van het perspectief van een ander individu, ontstaat er een overlap bij jezelf en de ander. Deze overlap zorgt ervoor dat eigen persoonlijkheidstrekken onbewust worden toegeschreven aan de ander. Hierdoor komen twee individuen dichter bij elkaar te staan. Deze ervaring van verbondenheid leidt tot verminderde toegankelijkheid tot bestaande stereotypen (Galinsky & Moskowitz, 2000). In hun onderzoek werd dan ook bevestigd dat het meer innemen van het perspectief van anderen, het denken in stereotypen doet afnemen.

### *Het denken in stereotypen*

Stereotypering is een categorisatieproces waarbij mensen op grond van bepaalde aannames worden ingedeeld in categorieën. Dit is veelal een onbewust en automatisch proces waarbij het beeld wat over de ander gecreëerd wordt vaak niet volledig overeenkomt met de werkelijkheid. In dit proces worden karakteristieken en kenmerken toegeschreven aan een groep in plaats van aan individuen afzonderlijk (Ashcraft, 2006). Een vooroordeel is een stereotype waarbij een positief of negatief oordeel als kenmerk aan de categorie wordt toegeschreven (Fiske & Taylor, 2008). Een vooroordeel is dus niet op feiten gebaseerd. Bij vooroordelen kan er dus sprake zijn van een positief of een negatief kenmerk. Wanneer mensen groepen op basis van vooroordelen anders gaan behandelen, door hen bijvoorbeeld achter te stellen, spreken we van discriminatie.

Volgens Fiske (1993) maken mensen met macht meer gebruik van stereotypen en doen ze dit om de volgende drie redenen. Ten eerste omdat een leidinggevende waarschijnlijk vele medewerkers

onder zich heeft, terwijl de vele medewerkers maar enkele leidinggevenden boven hen hebben staan. Om als leidinggevende in een kleine periode een beeld van al die medewerkers te krijgen is het aantrekkelijk om gebruik te maken van een cognitieve shortcut, wat leidt tot het gebruiken van stereotypen. Ten tweede is een leidinggevende, wanneer het om prestatie-evaluaties, werkopdrachten en geld gaat, niet afhankelijk van het oordeel van de medewerkers. Andersom geldt wel dat medewerkers afhankelijk zijn van het oordeel van de leidinggevende. Hierdoor zijn leidinggevenden minder gemotiveerd om het gebruiken van stereotypen uit de weg te gaan. Ten derde, is het mogelijk dat mensen met macht dominantere persoonlijkheden hebben (Overbeck & Park, 2001). Er is gebleken dat sociale dominantie samengaat met stereotypering en vooroordelen (Keltner, Gruenfeld & Anderson, 2003).

Uit onderzoek van Ebenbach en Keltner (1998) en Keltner en Robinson (1997) is gebleken dat een hoge mate van macht zorgt voor het minder accuraat analyseren van personen. Weinig macht zorgt er juist wel voor dat de sociale omgeving door personen accurater wordt geanalyseerd (Keltner, Gruenfeld & Anderson, 2003). Samengevat blijkt uit meerdere onderzoeken dat macht samenhangt met een mindere complexe manier van denken over de omgeving. Weinig macht zou mensen wel bewegen om sociale cues gedetailleerder op te slaan. Individuen in een machtige positie zijn minder gemotiveerd om een juist en genuanceerd beeld te krijgen van de sociale omgeving en zijn daardoor eerder geneigd gebruik te maken van stereotypen.

Opvallend in deze onderzoeken is dat er alleen wordt gekeken naar mensen die veel of weinig macht ervaren. Uit de eerder door mij besproken definities van macht blijkt dat macht te onderscheiden is in twee verschillende vormen. In het huidige onderzoek zal net als in het onderzoek van Liefveld (2011) *sociale macht* gedefinieerd worden als het hebben van invloed over jezelf en anderen om een persoonlijk doel na te streven en *persoonlijke macht* als het nastreven van het persoonlijke doel waarbij men vrij is van de invloed van anderen. Het is interessant om te onderzoeken in hoeverre deze vormen van macht verschillende effecten kunnen hebben. Liefveld (2011) vond dat mensen die zich in een sociale machtspositie bevinden, juist beter in staat zijn perspectief in te nemen van andere mensen dan de mensen die zich in een persoonlijke machtspositie bevinden. Haar



verklaring voor deze verschillende effecten had met de mate van verantwoordelijkheid te maken, waarvan sprake is bij sociale macht. Iemand met sociale macht heeft namelijk de verantwoordelijkheid over de beloningen, straffen en hulpbronnen van anderen. Daardoor zullen leidinggevenden met sociale macht meer gemotiveerd zijn om extra aandacht te hebben, om te begrijpen hoe hun medewerkers denken en wie zij zijn.

In het huidige onderzoek zal worden nagegaan of de verschillende vormen van macht inderdaad een verschillend effect hebben op het perspectief nemen en het denken in stereotypen. De eerste hypothese van dit onderzoek luidt: 'Mensen in een sociale machtspositie nemen meer perspectief in van anderen dan mensen in een persoonlijke machtspositie'.

Het innemen van perspectief heeft gevolgen voor de relaties die 'tussen' groepen bestaan. Wanneer mensen het perspectief innemen van de *outgroup* wordt de persoonlijke afstand tot deze groep kleiner. Wanneer je jezelf alleen associeert met persoonlijkheidstrekken van de *ingroup* is er sprake van *ingroup favouritism*. Ingroup favouritism ontstaat als een individu geen perspectief van de outgroup inneemt en het individu daardoor geneigd is de ingroup positiever te beoordelen dan de outgroup (Galinsky & Moskowitz, 2000).

Uit bovenstaande is af te leiden dat mensen in een persoonlijke machtspositie meer gebruik van stereotypen zullen maken dan mensen in een sociale machtspositie. Omdat we in dit onderzoek geïnteresseerd zijn in het hebben van vooroordelen van leidinggevenden ten opzichte van etnische achtergrond, wordt er nagegaan in hoeverre mensen met macht bij hun oordeel gebruik maken van een positief of negatief geladen stereotype. De verwachting is dat mensen in een persoonlijke machtspositie meer vooroordelen zullen hebben, waardoor zij autochtonen positiever (ingroup) en allochtonen negatiever (outgroup) zullen beoordelen. Voor proefpersonen in een sociale machtspositie wordt verwacht dat zij minder vooroordelen zullen hebben waardoor zij autochtonen en allochtonen meer op een gelijk niveau zullen beoordelen.



## Methode

### *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 psychologiestudenten 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 tegelijkertijd 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. Ook is ervoor gekozen om alleen autochtone proefpersonen met een blanke huidskleur te laten deelnemen aan het onderzoek. Dit was van belang, omdat het anders gecompliceerd werd om vooroordelen van autochtonen (ingroup) jegens allochtonen (outgroup) te meten.



**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 proefpersoon. In deze rolbeschrijving werd een leidinggevende rol met sociale macht of een leidinggevende rol met persoonlijke macht beschreven. Daarnaast werd de allochtone vs. autochtone proefpersoon 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 uit 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*

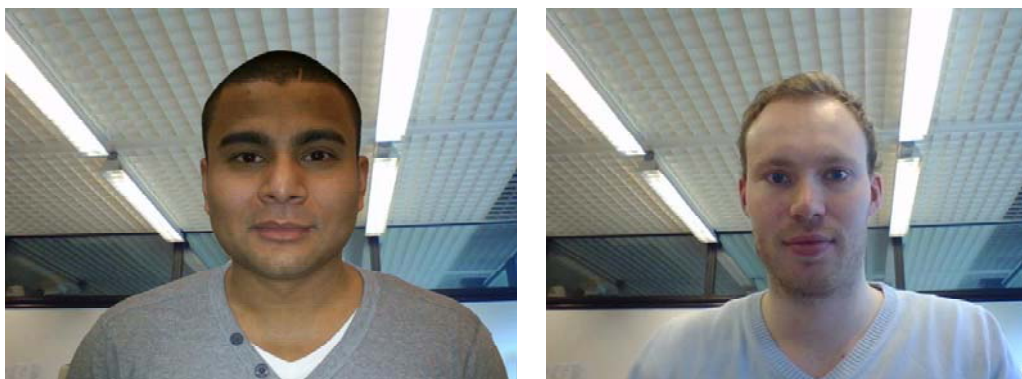
De mensen die wilden deelnemen aan het onderzoek werden er op geattendeerd dat zij een afspraak moesten maken met de onderzoekers. Deze afspraak was zogenaamd van belang voor het inplannen van sessies waarbij er op 2 locaties op hetzelfde tijdstip proefpersonen aanwezig moesten zijn. Door middel van 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. Deze zal de andere proefpersoon boven in zijn chatvenster te zien krijgen. Jij zal boven in beeld de foto van de andere persoon zien. Nu kun je op de computer beginnen met de vragenlijsten. Alles wijst zich vanzelf, maar als je vragen hebt kun je die stellen”.*

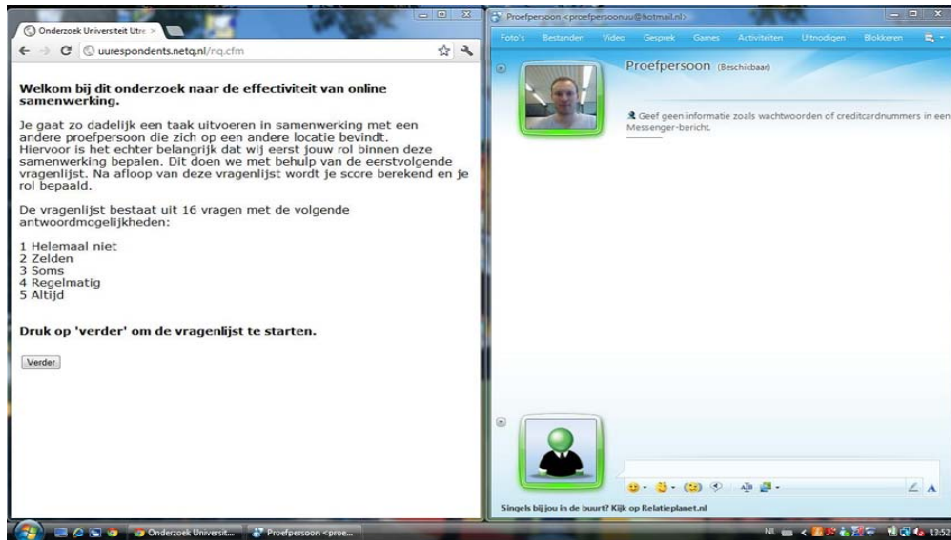
Na deze uitleg werd een foto van de proefpersoon gemaakt door middel van een webcam. Deze foto werd direct ingevoerd in het chat programma MSN Messenger waar de foto van de ‘andere proefpersoon’ al in stond. Hierdoor kreeg de proefpersoon te zien met wie hij tijdens de taak zou gaan samenwerken. De foto 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 student zo gelijk mogelijk te houden, zodat effecten die gevonden worden toegeschreven konden worden aan het verschil in etnische achtergrond van de jongen. 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 werd de proefpersoon naar de laptop begeleid.

Op de computer stond het chatvenster en een programma van NetQuestionnaires open (figuur 3).



**Figuur 3:** Computerscherm zoals aangeboden tijdens onderzoek. Links NetQuestionnaires, Rechts MSN Messenger.

Het programma begon met een Nederlandse vertaling van de 'skills inventory' (Liefefeld, 2011) wat een oorspronkelijke vragenlijst is 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 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 kreeg 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 jij 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 verdiend 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.

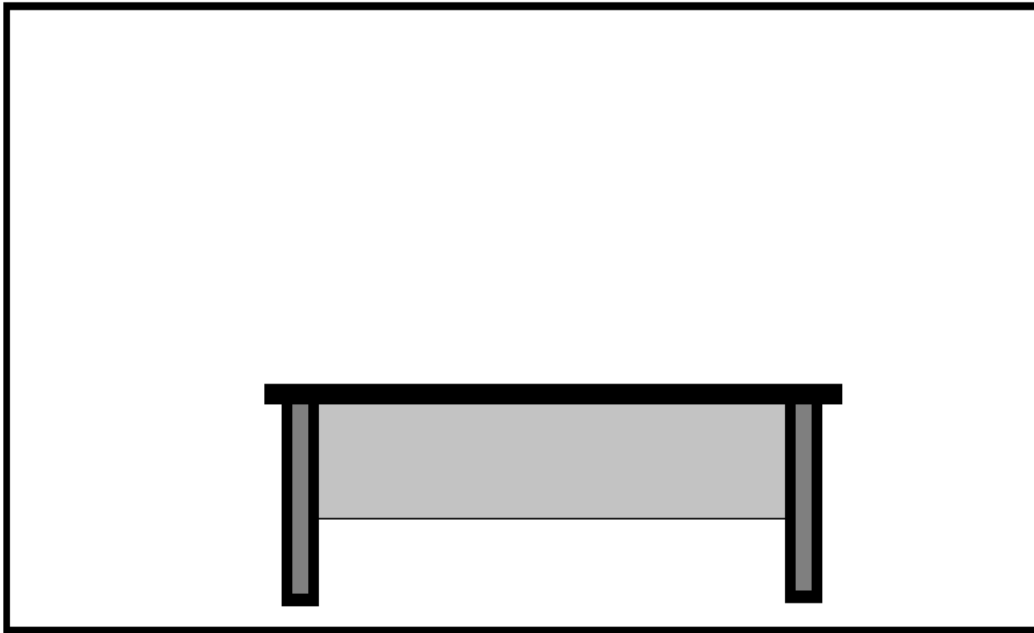
Samen met zijn rolbeschrijving ontving de proefpersoon ook een A4 met de voor dit onderzoek ontworpen versie van de tekentaak, die geacht werd perspectief nemen te meten. Deze versie is een variatie op de tekentaak die gebruikt is in onderzoek van Leliefeld (2011). In dat onderzoek werd de proefpersoon 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 gevraagd 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:

‘Tekenen links van hem een lamp’

‘Tekenen rechts van hem een plant’

Wanneer de proefpersoon er tijdens de taak voor koos de lamp links op het papier te tekenen, betekende dit dat hij heeft getekend vanuit zijn eigen perspectief. Tekende 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 het huidige 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 op een 5-punt likertschaal aangegeven kan worden hoe typerend een situatie is voor de proefpersoon (bijlage 2).

#### **De 'Stereotype Gedachten Schaal'**

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. De proefpersoon kon kiezen uit de antwoordmogelijkheden: '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.

### *De 'Leiderschapskwaliteiten Beoordeling Vragenlijst'*

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. 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 op 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 schuifbalk vragen 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 van 4 euro voor zijn deelname kreeg. Aan de proefpersoon werd naderhand gevraagd waar hij dacht dat het onderzoek overging. 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 werden 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  $X^2(1, N = 60) = 28.90, p < .01$ . Proefpersonen 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  $X^2$  test en p-waarde voor de twee controlevragen op de machtsmanipulatie. Df = 1 en N =60.

	Proportie ja	Proportie ja	$X^2$	<i>p</i>
	Soc. macht	Pers. macht		
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 proefpersonen 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 ( $M = .43; SD = .17$ )  $t(27) = 3.44, p < .01$ . Daarnaast noemde proefpersonen met persoonlijke macht minder etnische kenmerken bij een autochtoon ( $M=.88; SD=.15$ ) dan bij een allochtoon ( $M=1.00; SD=.16$ )  $t(29) = .55, p = .59$ . (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 in de allochtone conditie ( $M = 3.37$ ;  $SD = 0.13$ ) significant hoger dan proefpersonen in de autochtone conditie ( $M = 3.0$ ;  $SD = 0.13$ ) (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: 'mensen in een persoonlijke machtspositie zullen meer vooroordelen hebben, waardoor zij meer dan mensen in een sociale machtspositie autochtonen positiever en allochtonen negatiever zullen beoordelen'.

### 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 ( $M = 2.73; SD = .46$ )  $t(28) = -2.30, p = .03$ . Proefpersonen met persoonlijke macht beoordeelden autochtonen ( $M = 2.56; SD = .63$ ) negatiever dan proefpersonen met sociale macht ( $M = 2.43; SD = .65$ )  $t(28) = .58, p = .57$ . Het gevonden effect is in strijd met de hypothese, aangezien het effect tegengesteld is aan het verwachte effect (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. Er werd verwacht dat proefpersonen met sociale macht daar minder onderscheid in zouden maken. Er werd dus een

interactie-effect verwacht tussen macht en etnische achtergrond. Er werden echter op geen van de verschildscores 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 leiderschapskwaliteiten van de andere proefpersoon beoordeeld door de aangewezen leider 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:

“mensen in een persoonlijke machtspositie zullen meer vooroordelen hebben, waardoor zij meer dan mensen in een sociale machtspositie autochtonen positiever en allochtonen negatiever zullen beoordelen” in het huidige onderzoek moet worden verworpen.

## Discussie

In de Nederlandse maatschappij blijft het hebben van vooroordelen jegens allochtonen een voortdurend probleem. Zeker in een multiculturele samenleving is het van groot belang dat allochtonen en autochtonen op een gelijke manier beoordeeld en behandeld worden. Aangezien er op de werkvloer en op de arbeidsmarkt ook sprake is van vooroordelen en discriminatie, concentreerde dit onderzoek zich op het hebben van vooroordelen van leidinggevenden. Zo werd onderzocht of leidinggevenden met sociale macht verschillen in het hebben van vooroordelen van leidinggevenden met persoonlijke macht. Hierbij werden de definities van macht gebruikt die al eerder werden gegeven door Leliefeld (2011). Persoonlijke macht is een machtsvorm waarbij de leidinggevende de mogelijkheid heeft te krijgen wat hij wil, zonder dat hij zich te laat beïnvloeden door anderen. Macht is hierbij de bekwaamheid om eigen resultaten te bepalen, persoonlijk onafhankelijk te zijn en de invloed van anderen te negeren. In het huidige onderzoek konden proefpersonen met persoonlijke macht zichzelf een beloning toekennen naar aanleiding van de samenwerkingstaak, terwijl zij in de veronderstelling waren dat de proefleiders dit voor de andere proefpersoon zouden doen. Sociale macht is een machtsvorm waarbij macht het vermogen is om de resultaten van anderen te beïnvloeden door middel van beloningen, straffen en de instroom van hulpbronnen te regelen (Leliefeld, 2011). Proefpersonen met sociale macht kregen de verantwoordelijkheid om een beloning te verdelen tussen henzelf en de andere proefpersoon, dus hierdoor hadden zij in tegenstelling tot proefpersonen met persoonlijke macht invloed op het te verdienen bedrag van de andere proefpersoon.

De onderzoeksvragen van het huidige onderzoek kwamen voort uit eerder onderzoek van Leliefeld (2011). Uit haar onderzoek blijkt dat proefpersonen met sociale macht meer perspectief innemen van anderen dan proefpersonen met persoonlijke macht. Ook onderzocht zij of de verschillende soorten macht een verschillend effect hebben op het hebben van empathie. Op basis van haar resultaten blijkt dat niet het geval.

Hierop voortbouwend werden in het huidige onderzoek de volgende twee hypothesen gesteld.

De eerste hypothese over het innemen van perspectief luidde: 'Mensen in een sociale machtspositie nemen meer perspectief in van anderen dan mensen in een persoonlijke machtspositie'. De tweede hypothese luidde 'mensen in een persoonlijke machtspositie zullen meer vooroordelen hebben, waardoor zij meer dan mensen in een sociale machtspositie autochtonen positiever en allochtonen negatiever zullen beoordelen'.

#### *Perspectief nemen*

Uit het huidige onderzoek blijkt echter niet dat proefpersonen met verschillende soorten macht verschillen in hun vermogen van perspectief nemen. Dit kan mogelijk als volgt verklaard worden. Volgens Leliefeld (2011) nemen mensen met sociale macht meer perspectief in, omdat zij verantwoordelijk zijn voor de beloning van de andere proefpersoon. Of de proefpersonen in het huidige onderzoek deze verantwoordelijkheid hebben ervaren moet in twijfel worden getrokken. In het huidige onderzoek werden namelijk mensen geworven met de boodschap dat zij 4 euro konden verdienen voor deelname aan een onderzoek. Proefpersonen in de sociale machtsconditie kregen als instructie dat zij verantwoordelijk waren voor het te verdienen bedrag van de andere proefpersoon. Proefpersonen met sociale macht verklaarden na het onderzoek echter dat ze toch de verwachting hadden dat de proefleider eindverantwoordelijk was en dat de andere proefpersoon gegarandeerd 4 euro zou krijgen voor deelname. Zo werd duidelijk dat proefpersonen in de sociale en de persoonlijke machtsconditie mogelijk niet zoveel verschilden in de mate van verantwoordelijkheidsgevoel voor de beloning van de andere proefpersoon, waardoor zij mogelijk ook niet verschilden in hun mate van perspectief innemen.

#### *Het hebben van vooroordelen*

Ook voor de tweede hypothese dat proefpersonen met persoonlijke macht allochtonen negatiever en autochtonen positiever beoordelen in tegenstelling tot proefpersonen met sociale macht, kon geen evidentie worden gevonden. Deze hypothese over het hebben van vooroordelen van mensen met persoonlijke macht kwam voort uit de verwachting met betrekking tot het innemen van perspectief. Wanneer mensen geen perspectief innemen van de "outgroup" zorgt dit voor een vergrote persoonlijke

afstand tussen de “ingroup” en de “outgroup”(Galinsky & Moskowitz, 2000). De verwachting was dat het gebruik van stereotypen zou toenemen wanneer deze afstand groot is. Mensen met persoonlijke macht zouden meer geneigd zijn om stereotypen te gebruiken, omdat zij minder perspectief in nemen. Het was echter moeilijk om in het huidige onderzoek vast te stellen in hoeverre personen met persoonlijke macht en personen met sociale macht, de andere proefpersoon als een lid van de “outgroup” zagen. Of iemand tot de eigen groep of tot de andere groep behoort wordt vastgesteld op basis van overeenkomsten en verschillen tussen personen. Het grote verschil tussen de proefpersonen werd in dit onderzoek gecreëerd door de etnische achtergrond van de andere proefpersoon te bepalen. Echter, kan er niet worden vastgesteld dat proefpersonen hierdoor de andere proefpersoon als een lid van de “outgroup” zouden zien. Er waren ook eigenschappen die de proefpersonen met elkaar gemeen hadden. Zo was het bijvoorbeeld duidelijk dat de andere proefpersoon, net als de proefpersoon zelf, deelnam aan een onderzoek van de universiteit. Hierdoor zouden proefpersonen mogelijk de verwachting hebben gehad dat de andere proefpersoon ook een student was. Daarnaast werd er in dit onderzoek gevraagd of de proefpersonen zouden willen samenwerken en niet elkaar wilden tegenwerken. Een gezamenlijk doel zorgt er voor dat je samen één groep vormt. Samengevat bestaat er een kans dat de proefpersoon de andere proefpersoon als een gelijke heeft gezien en hem daardoor zal hebben gezien als een lid van de “ingroup”. Wanneer de andere proefpersoon wordt gezien als lid van de “ingroup” leidt dit juist tot minder gebruik van stereotypen.

De tweede verklaring die voor deze bevinding te geven is heeft betrekking op de foto's die er in dit onderzoek zijn gebruikt om een beeld te geven van een allochtone en een autochtone student. In dit onderzoek werd gekeken naar het aantal uiterlijke kenmerken die de proefpersoon noemde na het kijken naar de foto van de andere proefpersoon. Hierbij werd er ook gekeken of de proefpersoon positieve eigenschappen zoals: 'vriendelijk' en 'sportief', of juist negatieve eigenschappen zoals: 'streng' en 'boos' aan de foto toeschreef. Hierbij werden de volgende verschillen gevonden, die overigens niet significant waren. Bij de de foto van de allochtoon werden er 8 positieve ten opzichte van 1 negatieve eigenschappen aan de foto toegeschreven. Bij de foto van de autochtoon werden echter 4 positieve ten opzichte van 4 negatieve eigenschappen aan de foto toegeschreven. Hieruit blijkt

dat de foto's niet genoeg overeenkwamen waardoor het hebben van de gezichtsuitdrukking mogelijk ook invloed kan hebben gehad op de resultaten van het dit onderzoek.

Een mogelijke derde verklaring voor het niet bevestigen van de tweede hypothese sluit aan bij een onderzoek van Berryman-Fink (2006). In haar onderzoek verwacht zij dat het hebben van vooroordelen ten opzichte van anderen afneemt wanneer er sprake is van contact tussen mensen met dezelfde status, van contact dat persoonlijk is, van contact dat aangenaam is, van individuen die open staan voor communicatie met de “outgroup” en van een samenwerkingsproces waarbij een doel wordt nagestreefd. Op al deze vijf factoren vindt zij binnen haar onderzoek een significant verschil op afname van het hebben van vooroordelen. In het huidige onderzoek werd een situatie gecreëerd waarbij studenten een hogere status in macht hadden ten opzichte van de andere proefpersoon. Verschil in status zou moeten leiden tot vermeerdering van het hebben van vooroordelen van de “ingroup” ten opzichte van de “outgroup”. Toch was er ook sprake van contact, wat het hebben van vooroordelen vermindert binnen de samenwerkingstaak. In het huidige onderzoek werd de situatie geschetst dat de proefpersoon moest samenwerken met een andere proefpersoon die aanwezig was op een andere locatie van de universiteit. Ook zou er sprake zijn van persoonlijk contact met behulp van een chatprogramma. In de samenwerkingstaak was dus sprake van factoren, zoals persoonlijk contact en samenwerking, die mogelijk de oorzaak waren voor dat het hebben van vooroordelen vermindert werd. Ondanks dat de samenwerkingstaak niet werkelijk werd uitgevoerd, is het wel mogelijk dat proefpersonen toch minder geneigd waren om stereotypen te gebruiken, omdat persoonlijk contact en samenwerking in de instructie al in het vooruitzicht waren gesteld.

Een vierde verklaring voor het verwerpen van de tweede hypothese heeft te maken met de multiculturele samenleving waarin wij in Nederland leven. In de huidige samenleving is het niet verrassend dat we op de universiteit en binnen andere onderwijsinstellingen te maken krijgen met studenten die een andere etnische achtergrond hebben. Het is mogelijk dat veel proefpersonen die tevens studenten waren er vanuit zijn gegaan dat deze jongen ook een student was, omdat studenten nu eenmaal vaker in aanraking komen met onderzoeken op de universiteit. In een onderzoek van Witting & Ludwin (2000) wordt gevonden dat multiculturele opleidingsprogramma's het hebben van vooroordelen bij studenten doen afnemen.

*Andere bevindingen*

In het huidige onderzoek is er op item-niveau gekeken naar de losse vragen van zowel de “Stereotypen Gedachten Schaal” als van de “Leiderschapskwaliteiten Beoordeling vragenlijst”. Opvallend was een significant verschil dat werd gevonden op de stelling: “De andere proefpersoon lijkt geïrriteerd te zijn over de opdracht”. Een lage score op deze vraag neigde naar het schaaletinde: “hij heeft gewoon zijn dag niet vandaag” en een hoge score neigde naar het schaaletinde: “wat heeft hij een negatieve instelling”. In tegenstelling tot de verwachting beoordeelden de proefpersonen met sociale macht de allochtoon positiever dan proefpersonen met persoonlijke macht. Het is moeilijk om een verklaring te vinden voor deze bevinding. Ook bleek naar aanleiding van de betrouwbaarheidsanalyse dat verwijdering van dit item tot verhoogde betrouwbaarheid van de vragenlijst leidde. Het lijkt me daarom niet verstandig om op basis van deze bevinding vraagtekens bij de theorie te zetten.

Een andere opvallende bevinding gaat over de resultaten op twee vragen van de 'Leiderschapskwaliteiten Beoordeling vragenlijst'. Zowel op de vraag: “Hoe goed past een leidinggevende rol bij jou” als op de vraag: “In hoeverre verwacht jij zelf tot een creatieve oplossing zal komen in de komende samenwerkingsstaak” scoorden proefpersonen met sociale macht hoger dan proefpersonen met persoonlijke macht. Dit werd niet verwacht, omdat proefpersonen met persoonlijke macht even veel gevoelens van leiderschap zouden moeten ervaren als proefpersonen met sociale macht. Het is ingewikkeld om een verklaring te geven voor deze bevinding, omdat er met behulp van de “Skills Inventory” werd gecontroleerd of proefpersonen in de verschillende machtscondities verschillend scoorden op leiderschapskwaliteiten. Er werd hier geen significant verschil gevonden tussen de sociale en de persoonlijke machtsconditie voorafgaande aan het experiment.

Samengevat kan geconcludeerd worden dat er geen effecten van soort machtsrelaties op het innemen van perspectief als op het hebben van vooroordelen zijn gevonden. Daarbij moet vermeld worden dat er zwakheden in de uitvoering van dit onderzoek zaten. Ten eerste zaten er zoals gezegd verschillen in de presentatie van de foto's. Het is van belang dat de foto's zo goed mogelijk overeenkomen, omdat dit

invloed kan hebben op de resultaten. Ten tweede was er onduidelijkheid over de verantwoordelijkheid met betrekking tot het toedelen van het geld na afloop van de samenwerkingstaak. Wanneer dit onderzoek gerepliceerd zou worden is het dan ook van belang dat uit de instructie sterker moet blijken dat de verantwoordelijkheid verschillend is voor sociale en persoonlijke macht. Ook zou in vervolg onderzoek wellicht verstandig zijn om proefpersonen te gebruiken die geen student zijn. De verwachting van proefpersonen dat er alleen studenten deelnamen aan het onderzoek kan ook invloed hebben gehad op de resultaten.

Toch vonden de onderzoekers het een prettige uitkomst dat op grond van de resultaten in het onderzoek niet aangetoond kon worden dat er sprake is van vooroordelen ten opzichte van allochtonen. Op basis van deze resultaten en de verklaring die betrekking heeft op de multiculturele samenleving, kan wellicht geconcludeerd worden dat we in Nederland de positieve richting op gaan, omdat er met allochtone werknemers, docenten en medestudenten steeds gelijkwaardiger wordt omgegaan. Toch zullen er nog steeds plekken zijn binnen en buiten Nederland waarbij vooroordelen en discriminatie op de werkvloer een terugkerend probleem blijven. Daardoor is het voor vervolgonderzoek interessant om een beeld te krijgen in welke sectoren dit in het bijzonder van toepassing is, bijvoorbeeld door te kijken in hoeverre opleiding hierbij een rol speelt. Het is vervolgens belangrijk dat er een interventie wordt ontworpen waardoor het hebben van vooroordelen verminderd kan worden. Een interventieprogramma zou mogelijk gebaseerd kunnen worden op de factoren: persoonlijk contact, gelijke status, samenwerking en plezierig contact, zoals onderzocht zijn in het onderzoek van Berryman-Fink (2006).



**Referentielijst**

Ashcraft, M.H. (2006). *Cognition*. Pearson education, Ney Jersey

Batson, C.D. (1991). *The altruism question: Toward a social psychological answer*. Hillsdale, NJ: Erlbaum. In: Galinsky, A.D., & Moskowitz, G.B. (2000). Perspective-taking: Decreasing stereotype expression, stereotype accesibility, and ingroup favouritism, *Journal of Personality and Social Psychology*, 78,708-724

Berryman-Fink, C., (2006). Reducing prejudice on campus: The role of intergroup contact in diversity education. *College Student Journal*. Vol.40(3), Sep 2006, pp. 511-516.

Brennan, A., Ferris, P., Paquet, S., & Kline., T (2010). *The Use and Abuse of Power in Leadership. Power and Leadership*. University of Calgary.

Dahl, R. (1957). The concept of power. *Behavioural Science* 2, 201-215. In: Overbeck, J.R., & Park P., (2001). When Power Does Not Corrupt: Superior Individuation Process Among Powerful Perceivers. *Attitudes and Social Cognition*. University of Colorado at Boulder.

Davis, M.H., (1983). Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensionall approach. *Journal of personality and social psychology*, 44, 113-126. In: Galinsky, A.D., & Moskowitz, G.B. (2000). Perspective-taking: Decreasing stereotype expression, stereotype accesibility, and ingroup favouritism, *Journal of Personality and Social Psychology*, 78,708-724

Ebenbach, D.H., & Keltner, D. (1998). Power, emotion, and judgemental accuracy in social conflict: Motivating the cognitive miser. *Basic and applied social psychology*, 20 (1), 7. In: Keltner, D., Gruenfeld, D.H., & Anderson, C. (2003). Power approach and inhibition. *Psychological Review*, 110, 265-284

Fiske, S.T.(1993). Controlling other people: The impact of power on stereotyping. *American*

*Psychologist*, 48, 621-628. In: Overbeck, J.R., & Park P., (2001). When Power Does Not Corrupt: Superior Individuation Process Among Powerful Perceivers. *Attitudes and Social Cognition*. University of Colorado at Boulder.

Fiske, S.T. & Taylor, S.E. (2008). Social Cognition, from brains to culture. McGraw-Hill Higher Education. New York.

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 favouritism, *Journal of Personality and Social Psychology*, 78,708-724

Keltner, D., Gruenfeld, D.H., & Anderson, C.(2003). Power approach and inhibition. *Psychological Review*, 110, 265-284

Keltner, D., & Robinson, R.J. (1997). Defending the status quo: Power and bias in social conflict. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 1066-1077. In: Keltner, D., Gruenfeld, D.H., & Anderson, C. (2003). Power approach and inhibition. *Psychological Review*, 110, 265-284

Kohlberg, L. (1976). Moral Stages and moralization. The cognitive developmental approach. In: T. Lickona (Ed.), *Moral development and behaviour*. (pp. 31-35). New York: Holt, Rinehart & Winston. In: Galinsky, A.D., & Moskowitz, G.B. (2000). Perspective-taking: Decreasing stereotype expression, stereotype accessibility, and ingroup favouritism, *Journal of Personality and Social Psychology*, 78,708-724

Leliefeld, F. (2011). De effecten van sociale vs. persoonlijke macht op het innemen van perspectief en

empathie. Thesis sociale psychologie. Universiteit Utrecht.

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

Brennan, A., Ferris, P., Paquet, S., & Kline., T (2010). *The Use and Abuse of Power in Leadership. Power and Leadership*. University of Calgary.

McClelland, D.C. (1973). The two faces of power. In D.C. McClelland & R.S.Steele (Eds.), *Human motivation* (pp. 300-316), Morristown, NJ: General Learning Press. In: Brennan, A., Ferris, P., Paquet, S., & Kline., T (2010). *The Use and Abuse of Power in Leadership. Power and Leadership*. University of Calgary.

McClelland, D.C., & Boyatzis, R.E. (1982). Leadership motive pattern and longterm succes in management. *Journal of applied psychology*, 67, 737-743, In: Brennan, A., Ferris, P., Paquet, S., & Kline., T (2010). *The Use and Abuse of Power in Leadership. Power and Leadership*. University of Calgary.

McClelland, D.C.(1987). *Human motivation*. New York. Cambridge. In: Brennan, A., Ferris, P., Paquet, S., & Kline., T (2010). *The Use and Abuse of Power in Leadership. Power and Leadership*. University of Calgary.

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

Overbeck, J.R., & Park P., (2001). When Power Does Not Corrupt: Superior Individuation Process Among Powerful Perceivers. *Attitudes and Social Cognition*. University of Colorado at Boulder.

Piaget, J. (1932). *The moral judgement of the child*. London: Kegan, Paul, Trench & Trubner. In:

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

Watsworth, E., Dhillon, K., Shaw, C., Bhui, K. Stansfeld, S. & Smith, A. (2006). Racial discrimination, ethnicity and workstress. *Occupational medicine 2007*, 57: 18-24

Weber, M. (1946). Bureaucracy. In H. Gerth & C.W. Mills (Eds.) *Max Weber: Essays in Sociology*. London Oxford university press. In: Overbeck, J.R., & Park P., (2001). When Power Does Not Corrupt: Superior Individuation Process Among Powerful Perceivers. *Attitudes and Social Cognition*. University of Colorado at Boulder.

Witting, M. A., & Ludwin, M. (2000). Moderators and mediators of prejudice reduction in multicultural education. Olskamp, Stuart [ed]. *Reducing prejudice and discrimination*. (pp. 295-318). ix, 353 pp. Mahwah, NJ. US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers; US.

**Bijlage 1: Draaiboek**

1. Begroet Proefpersoon. “Wij doen dus onderzoek naar online samenwerking. Daarvoor ga je straks een samenwerkingstaak doen, waarbij je met een andere proefpersoon op de uithof via MSN gaat communiceren. Om het chatten iets persoonlijker te maken, willen we graag nu eerst een foto van je maken”.
2. Maak foto met behulp van de webcam op de computer van de proefleider
3. Voeg de foto van de proefpersoon in in proefpersoonuu10@hotmail.com (7654321) of [proefpersoonuu20@hotmail.com](mailto:proefpersoonuu20@hotmail.com). Wachtwoord (7654321uu). In het emailadres proefpersoonuu@hotmail.com (uu7654321) kan een foto van een autochtoon of een allochtoon worden ingesteld.
4. Wanneer de foto is ingevoegd in het e-mail adres van de proefpersoon wordt het account afgemeld op de computer van de proefleider. Nu word de proefpersoon aangemeld op een laptop waar het experiment op uitgevoerd zal worden.
5. Op de laptop van de proefpersoon wordt nu het juiste email adres aangemeld. Waar als het goed is, de profielfoto van de proefpersoon te zien is. Ook de profielfoto van de allochtoon/autochtoon is nu zichtbaar. Zijn status staat echter nog op “bezet”. Er wordt uitgelegd dat de andere proefpersoon ook op bezet staat omdat hij vast nog bezig is met de taak. Zolang bij beide proefpersonen de status op “bezet” staat is het niet de bedoeling dat er gecommuniceerd word.
6. Het programma van NetQuestionnaires wordt opgestart. Invoegen proefpersoon nummer. Laat de proefpersoon weten dat er eerst wat vragenlijstjes komen en als daar onduidelijkheid over is, de proefpersoon vragen kan stellen. Wij blijven in de buurt.
7. De proefpersoon maakt leiderschapstest. Hierna **steekt de proefpersoon zijn hand op**. De proefleider benadert de proefpersoon en legt hem zachtjes uit dat de score van de andere proefpersoon al binnen is en dat de huidige proefpersoon hoger heeft gescoord, waardoor hij straks LEIDINGGEVENDE zal zijn in de samenwerkingstaak. En de andere proefpersoon MEDERWERKER. De juiste conditie wordt hem gegeven + de tekentaak.
8. Proefpersoon maakt de test af. En steekt weer zijn hand op als hij de vragenlijst heeft verstuurd. Het einde van de vragenlijst wordt uitgelegd. En de proefpersoon tekent om het geld in ontvangst te nemen.
9. De volgende vragen worden aan de proefpersoon gesteld:
  - Waar denk je dat het onderzoek over ging?
  - Wat vond je van de andere proefpersoon?
  - Denk je dat er een andere proefpersoon aanwezig was op de andere locatie?



