

Onbewust Pro-Sociaal Handelen:

Beïnvloedt Mindset de Steun voor een Pro-Sociaal Initiatief in een Intergroep-Setting?

Liselotte Marte Hogewind

Universiteit Utrecht

Master Sociale Psychologie

Begeleider: Dr. T. Frijns

Tweede beoordelaar: R.C. van der Wal

Datum: 12 februari 2016

Abstract

The urge for a more cooperative society is strong. Nowadays there is more polarization and exclusion of social groups based on ethnicity, gender and religion. Therefore it is important to explore possibilities that decrease levels of prejudice, discrimination and hostile behavior towards other groups. The influence of mindset has been proven to be effective to reduce discrimination and hostile behavior. The present study will examine the impact of mindset on a next level; the support for a pro-social initiative. Effects of the initiator and the in- and outgroup are also taken into account. Unfortunately the results are skewed and do not support the assumption that mindset, ingroup and outgroup and initiator affect the support for a pro-social initiative. However, the results do reveal some interesting priming differences for gender. Males seem to be affected by mindset which leads to an effect on the support for the initiative. Males also react opposite to women when it comes to priming.

Keywords: mindset, ingroup, outgroup, initiative, support, pro-social behavior

Samenvatting

In het huidige maatschappelijke klimaat is er steeds meer sprake van polarisatie. Hierdoor is het interessant en van belang om mogelijkheden te onderzoeken die uitsluiting en discriminatie tussen groepen tegengaan en juist pro-sociaal gedrag bevorderen. De invloed van mindset is bewezen effectief bij het verminderen van discriminatie en vijandig gedrag. Daarnaast kan mindset leiden tot een toename in pro-sociaal gedrag. In het huidige onderzoek wordt de invloed van mindset op de steun voor een pro-sociaal initiatief onderzocht. Hierbij worden aan de hand van een fictieve casus tevens effecten van de initiatiefnemer en de ingroup en outgroup bekeken. Er zijn geen effecten voor mindset, soort groep en initiatiefnemer gevonden voor de steun van een initiatief. Wel heeft het onderzoek uitgewezen dat er een verschil is in priming met mindset voor sekse, waarbij mindset voor mannen wel de steun beïnvloedt. Daarnaast blijken mannen en vrouwen tegenovergesteld te reageren op priming met mindset.

Trefwoorden: mindset, ingroup, outgroup, steun, pro-sociaal gedrag, initiatief

Onbewust Pro-Sociaal Handelen:

Beïnvloedt Mindset de Steun voor een Pro-Sociaal Initiatief in een Intergroep-Setting?

Mindset is bewezen effectief voor zowel het bevorderen van academische prestaties als voor het bevorderen van sociale processen zoals, het verminderen van vijandig gedrag tussen groepen en het verminderen van discriminatie (Dweck, 2012). Het zou gunstig zijn wanneer mindset ook een positieve invloed heeft op het daadwerkelijk pro-sociaal handelen. Hoe men handelt wordt tevens beïnvloedt door morele normen en groepsnormen (Godin, Conner, & Sheeran, 2005). Groepsnormen zijn dikwijls karakteristiek voor een groep, waardoor men zich kan identificeren met een groep. Identificatie met een groep en het deel uit maken van een groep zijn belangrijke drijfveren voor het vormen van een positief zelfbeeld en voor het uiten van bepaald gedrag (Baumeister & Leary, 1995; Tajfel & Turner, 1986). Binnen het huidige onderzoek wordt daarom binnen en tussen groepen onderzocht of mindset pro-sociaal handelen beïnvloedt. Waarbij zowel gekeken wordt naar de invloed van mindset op het draagvlak van het initiatief, dat aangeeft in welke mate het initiatief wordt bestempeld als een goed initiatief, als naar de daadwerkelijke steun voor het initiatief.

Menselijk handelen wordt graag bestempeld als iets dat bewust tot stand komt, het meeste gedrag komt echter onbewust tot stand (Greenwald & Banaji, 1995; Haidt, 2001). Onbewust wordt gedrag geleid door impliciete voorkeuren en opvattingen. Bekend zijn de onbewuste opvattingen die men heeft over etniciteit, opleidingsniveau, sekse en school (Dweck, 2012; Mulvey, Hitti, Rutland, Abrams, & Killen, 2014). Impliciete voorkeuren zijn tevens leidend bij het definiëren van groepen (Perdue, Dovidio, Gurtman, & Tyler, 1990). Groepen worden gedefinieerd aan de hand van eigenschappen die karakteristiek zijn voor de groep (Turner, Brown, & Tajfel, 1979). Dit proces is onbewust waardoor het overeenkomsten vertoont met stereotypering.

Stereotypering is een versimpeling van de werkelijkheid, waarbij men opvattingen en overtuigingen heeft over de karakteristieken van een specifieke sociale groep (Weber & Crocker, 1983). Stereotypering leidt er toe dat een groep, anders dan de eigen groep, de 'outgroup' als één geheel wordt gezien; alle groepsleden hebben dezelfde karakteristieken (Levy, Plaks, Hong, Chiu, & Dweck, 2001; Levy, Stroessner, & Dweck, 1998). En omgekeerd geldt dat wanneer de outgroup is te beschouwen als een groep waar alle leden het zelfde zijn discriminatie en uitsluiting wordt vergroot (Denson, Lickel, Curtis, Stenstrom, & Ames, 2006). Aanvullend evalueert men de eigen groep, de 'ingroup', positiever dan de outgroup vanwege de sterke voorkeur voor een positieve identiteit (Perdue et al., 1990; Tajfel & Turner, 1986; Tarrant, MacKenzie, & Hewitt, 2006). Een negatieve associatie met bepaalde outgroups kan bijdragen aan vijandig gedrag, discriminatie en langdurige conflicten (Dweck, 2012). Een manier die effectief lijkt om deze negatieve associaties te verminderen is het primen met 'mindset' (Dweck, 2009).

Mindset

Een mindset bestaat uit de opvattingen en overtuigingen die men heeft over de aangeboren component van toegeschreven eigenschappen, zoals: persoonlijkheid en intelligentie maar ook eigenschappen die worden toegeschreven aan een etnische groep of eigenschappen die worden bestempeld als karakteristiek voor een groep (Dweck, 2009). Binnen mindset is onderscheid te maken tussen de 'fixed-mindset', waarbij men de opvatting heeft dat bijvoorbeeld persoonskenmerken en groepskenmerken vaststaan en dat dit niet te veranderen is. Tegenover de fixed-mindset staat de 'growth-mindset', waarbij men juist de opvatting heeft dat persoonskenmerken en groepskenmerken kunnen veranderen (Dweck, 2009). Voorgaande studies naar de invloed van mindset tonen aan dat priming met de growth-mindset kan leiden tot een vermindering in agressie en een toename in pro-sociaal gedrag (Dweck, 2012).

Een studie van Dweck (2012) naar de vijandigheid tussen Israëliërs en Palestijnen, toonde aan dat priming met een *'growth-mindset'* ertoe leidde dat deze twee conflicterende groepen minder vijandig waren naar elkaar én dat zij zelfs met elkaar in gesprek wilden. In hetzelfde onderzoek komt naar voren dat wraakgevoelens en agressief gedrag als gevolg van pesten afnemen bij studenten nadat zij geprimed zijn met de *growth-mindset*. Hierdoor is het aannemelijk dat priming met mindset een rol speelt bij het nader tot elkaar komen van groepen en het bevorderen van pro-sociaal gedrag. In lijn met voorgaand onderzoek wordt het volgende verwacht:

H1: Mindset beïnvloedt het draagvlak en de steun voor het initiatief, waarbij de *growth-mindset* het draagvlak en de mate van steun vergroot.

Identificatie met de Groep

Men vertoont eerder pro-sociaal gedrag en vertoont meer liefdadigheid jegens leden van de ingroup (Chen & Li, 2009; in Ockenfels & Werner 2014). Vanuit evolutionair perspectief is het verstandiger om een lid van de ingroup te helpen omdat men dan investeert in het groepslidmaatschap wat bescherming kan bieden (Sober & Wilson, 1998; in Leman, Bremner, Parke, & Gauvain, 2012, hoofdstuk 14). Daarnaast komt het helpen van een ingroup-lid ook jezelf ten goede, wat verduidelijkt wordt aan de hand van het wederkerigheidsprincipe (Cialdini, 2002). Het wederkerigheidsprincipe stelt dat wanneer jij iets doet voor een ander, er sociale 'schuld' ontstaat die pas vereffend wordt wanneer de ander iets terug doet. Aangezien je vaker in het gezelschap bent van mensen uit de ingroup is de kans groter dat de 'sociale schuld' binnen de ingroup vereffend wordt. Maar wanneer je iemand van de outgroup helpt verklein je de kans dat je er daadwerkelijk iets voor terug krijgt,

waardoor mensen minder snel geneigd zijn om iets te doen voor een lid van een andere groep (Everett, Faber, & Crockett, 2015).

Daarnaast vertoont men meer pro-sociaal gedrag jegens de ingroup omdat men ervan is overtuigd dat dit de groepsnorm is (Fehr & Fischbacher, 2004). Groepsnormen zijn van belang om je te identificeren met de groep, waarbij er gekeken wordt naar de normen die betrekking hebben op dimensies die relevant zijn voor de groep (Turner et al., 1979). Er is slechts weinig informatie nodig om de eigen groep en de bijbehorende normen saillant te maken (Tajfel, Billing, Bundy, & Flament, 1971). Een voorbeeld waarbij geringe informatie over de ingroup en de outgroup een duidelijk verschil in pro-sociaal gedrag laat zien, is het onderzoek van Stürmer en Snyder (2009, p. 90-91). Zij onderzochten de bereidwilligheid om een student van de Universiteit van Amsterdam [UvA] te helpen met zijn thesis. Wanneer deze student hulp vraagt aan studenten van de Vrije Universiteit [VU] - die ook in Amsterdam is gevestigd - is de bereidwilligheid om te helpen groter wanneer de student zich voordoet als student aan de VU dan wanneer de student onthult dat hij aan de UvA studeert. Behalve dat dit onderzoek bevestigt dat men eerder geneigd is om de eigen groep te helpen, toont dit net als in het onderzoek van Mulvey en collega's (2014) aan, dat school of Universiteit een belangrijke dimensies zijn voor het definiëren van groepen.

Op basis van deze bevindingen worden binnen het huidige onderzoek een ingroup en een outgroup gevormd aan de hand van de universiteit waaraan de initiatiefnemer studeert. Hierbij vormt de Universiteit Utrecht [UU] de ingroup en de Universiteit van Amsterdam [UvA] de outgroup. Hierbij is de verwachting:

H2: De soort groep waaruit het initiatief afkomstig is, beïnvloedt het draagvlak en de steun voor het initiatief, waarbij het draagvlak vergroot en de mate van steun toeneemt wanneer het initiatief afkomstig is uit de ingroup.

Doordat mensen met een growth-mindset er van uit gaan dat persoonskenmerken kunnen veranderen door oefening en moeite, leidt de growth-mindset er toe dat er minder snel groepskenmerken worden toegekend aan alle leden van de groep (Dweck, 2012). Hierdoor worden de groepsleden meer als individu gezien en de groep als heterogeen. Wanneer een groep als heterogeen wordt ervaren in plaats van homogeen, nemen de stereotypes die leiden tot discriminatie af (Weber & Crocker, 1983). De fixed-mindset vergroot juist de opvatting dat de andere groep één geheel is en vergroot zodoende ook de uitsluiting en discriminatie (Denson et al., 2006; Levy et al., 2001; Levy, Stroessner, & Dweck, 1998). Aanvullend worden groepsleden van de ingroup wel als individu gezien waardoor men de ingroup als meer heterogeen ervaart (Brown, 2000, hoofdstuk 7). Zodoende wordt verwacht:

H3: Mindset modereert het effect van het soort groep op het draagvlak en de steun voor het initiatief, waarbij dit effect kleiner is voor de growth-mindset dan voor de fixed-mindset.

Persoonlijke Identificatie

Behalve identificatie met de groep blijkt uit onderzoek naar volggedrag en leiderschap van Steffens, Schuh, Haslam, Pérez, en Dick (2015) dat volggedrag voortkomt uit persoonlijke identificatie met de leider (hier de initiatiefnemer) en het waargenomen charisma van de leider. Deze twee componenten nemen toe wanneer de leider wordt gezien als deel van de groep. Dit kan enerzijds doordat een leider prototypisch is voor de groep op basis van uiterlijke kenmerken of anderzijds doordat de leider zichtbaar de normen, gebruiken en gedragingen van de groep heeft overgenomen (Steffens et al., 2015). Het laatst genoemde biedt een uitkomst voor leiders die niet direct prototypisch zijn voor de groep (denk aan een

vrouwelijke leider in een door mannen gedomineerd bedrijf of een leider afkomstig uit een etnische minderheid in een overwegend blanke samenleving).

Om overeenkomsten te zien in gebruiken, normen en waarden met een mogelijke leider of initiatiefnemer is het van belang om deze persoon als individu te kunnen zien. In het geval van de outgroup wordt dikwijls aan alle groepsleden dezelfde karakteristieken toegeschreven (Levy et al., 2001; Levy, Stroessner, & Dweck, 1998). Zodoende is het lastiger om identificatie te vertonen met een individu uit de outgroup dan uit de ingroup (Levy et al., 2001; Levy, Stroessner, & Dweck, 1998). Aanvullend heeft men impliciete opvattingen over een outgroup waardoor men zich juist distantieert van een outgroup. Wanneer een individu uit een outgroup gedrag vertoont dat niet in lijn is met deze opvattingen en toegeschreven karakteristieken, vormt zich een subtype. Dit subtype beschrijft de uitzondering die de regel bevestigt, waardoor dit individu niet als representatief wordt gezien voor de outgroup, immers dit individu wijkt af van het heersende stereotype. Denk hierbij aan iemand afkomstig uit een etnische minderheid met een hoge status (Obama) in plaats van een lage status (Weber & Crocker, 1983). Wanneer men leiderschap en volgedrag op groepsniveau bekijkt, dan geldt dat men zich eerder conformeert aan de groep dan aan een individu (Aronson, Wilson, Akert, 2010, hoofdstuk 8; Brown, 2000, hoofdstuk 4). De twee vormen van identificatie; de identificatie met de groep en de persoonlijke identificatie in acht nemende, wordt het volgende verwacht:

H4a: De interactie tussen de soort groep en de initiatiefnemer(s) beïnvloedt het draagvlak en de steun voor het initiatief, waarbij binnen de ingroup het draagvlak en de mate van steun toenemen als het een groepsinitiatief betreft. Men conformeert zich immers met de groep.

H4b: Voor de outgroup geldt dat de interactie tussen soort groep en initiatiefnemer(s) leidt tot een groter draagvlak en een grotere mate van steun voor het individuele initiatief. Dit individu vormt immers het subtype dat het stereotype bevestigt.

Tot slot wordt een driewegsinteractie verwacht tussen mindset, soort groep en initiatiefnemer, waarbij een growth-mindset verschil aanbrengt in de mate van steun voor het initiatief wanneer het een individu van de andere groep betreft. Een growth-mindset vermindert immers de mate waarin groepskenmerken als onveranderlijk worden gezien en maakt dat men de individuen ziet binnen de groep (Dweck, 2012).

H5: De drieweginteractie tussen mindset, soort groep en initiatiefnemer verkleint de effecten op steun voor het initiatief en de grootte van het draagvlak voor het initiatief zoals beschreven in H5a,b,c,d.

Huidig Onderzoek

Voorgaande onderzoeken hebben aangetoond dat mindset effectief is bij het verminderen van vijandig gedrag tussen groepen en het bevorderen van contact tussen groepen. Huidig onderzoek zal de invloed van mindset op intergroepsprocessen op een hoger niveau onderzoeken namelijk, het uiten van pro-sociaal gedrag. Hierbij wordt gekeken naar de manier waarop de combinatie van mindset, soort groep en initiatiefnemer de mate van steun en draagvlak voor een pro-sociaal initiatief beïnvloedt.

Methoden

Participanten

Voor het huidige onderzoek zijn 264 studenten van de Universiteit Utrecht geworven, waarvan het overgrote deel de bachelor psychologie volgt (n = 197). De participanten kregen

een proefpersoonuur [PPU] ter compensatie voor hun deelname. Geen enkele participant had voorafgaand aan deelname kennis genomen van het onderzoek. 14 Participanten zijn niet meegenomen in de analyse, wegens het niet serieus invullen van de vragenlijst. Onder de overige participanten bevonden zich 195 vrouwen en 36 mannen, in leeftijd variërend van 17 tot 28 jaar ($M = 20.27$, $SD = 2.11$).

Procedure

De participanten zijn geworven op de campus van de Universiteit Utrecht door het onderzoek te promoten op de daarvoor bestemde prikborden. Daarnaast zijn de participanten online geworven via de Facebookgroep 'UU Psychologie 2013-2016', een e-mail naar de eerstejaars leden van de Studentengroep Sociale Wetenschappen (SGS) en e-mails en Facebookberichten binnen de persoonlijke kennissenkring die de onderzoeker heeft opgebouwd tijdens de studie psychologie aan de Universiteit Utrecht. Wanneer de participanten instemden met de deelname, konden zij direct beginnen met het onderzoek door gebruik te maken van de link naar het online onderzoek, welke in het bericht was verwerkt. Aanvullend is op de papieren berichten een QR-code gedrukt. Deze code leidde participanten na het scannen direct naar het online onderzoek. Het opnemen van de link en de QR-code hadden als doel om de deelname te vergemakkelijken. Daarnaast voorzag de QR-code in de behoefte om het onderzoek met een '*smartphone*' te voltooien.

In de verschillende wervingsberichten is de gemiddelde lengte van het onderzoek genoemd. Aanvullend is vermeld dat studeren aan de Universiteit Utrecht een voorwaarde was voor deelname aan het onderzoek. De participanten konden een PPU toegekend krijgen voor hun deelname wanneer zij hun studentnummer invulden. Als extra stimulans konden de participanten tevens een waardebon van Bol.com winnen ter waarde van €25,-. Om hier kans op te maken dienden de participanten een e-mail te sturen naar de onderzoeker.

Bij aanvang van het onderzoek zijn de participanten voor een tweede maal gewezen op de gemiddelde duur van het onderzoek en de compensatie in de vorm van een PPU. Daarna zijn de participanten er op gewezen dat het onderzoek twee leestaken bevatte. Omdat het van belang was om de tekst volledig te verwerken, is benadrukt dat er geen tijdslimiet verbonden was aan het lezen van de teksten. En dat enkel wanneer de teksten volledig gelezen en begrepen werden, de participanten in staat waren om de vragen te beantwoorden.

Voor alle vragen en de prime-tekst geldt dat deze zijn vertaald vanuit het Engels door de onderzoeker, waarna de vragen door een '*native English speaker*' vanuit het Engels zijn terug vertaald naar het Nederlands. Zodoende is gecontroleerd of de inhoud van de vragen na het vertalen van het Engels naar het Nederlands gelijk is gebleven. Sommige vragen zijn hierna passend gemaakt voor de huidige steekproef. Een voorbeeld van zo'n aanpassing is de verandering van 'deze leider' naar 'deze student'. In Appendix A zijn de originele vragen en de heen en terug vertalingen van de vragen opgenomen.

De participanten deden gemiddeld 10 minuten over drie onderdelen. Het eerste onderdeel had betrekking op 'mindset'. De participanten werden willekeurig toegewezen aan de growth-mindset conditie of de fixed-mindset conditie, waarna de participant één van de twee 'prime-teksten' te lezen kreeg over de aard van groepen, passend bij de betreffende conditie. In Appendix B is de originele prime-tekst weergegeven. In Appendix C is de vertaling naar het Nederlands weergegeven en in Appendix D is de verkorte versie van de prime-tekst zoals gebruikt voor het huidige onderzoek weergegeven.

Het tweede onderdeel had betrekking op 'volggedrag' in de vorm van steun en draagvlak voor het initiatief. Alle participanten in beide mindset condities werden voor een tweede maal willekeurig toegewezen aan één van de vier sub condities, te weten: individu+UU, individu+UvA, groep+UU en groep+UvA. De participant kreeg vervolgens één van de vier casussen te lezen passend bij de willekeurig toegewezen conditie, waarna het de

vragen betreffende steun en draagvlak voor het initiatief diende te beantwoorden. In Appendix E zijn de vier casussen weergegeven.

Het derde onderdeel had betrekking op 'identificatie'. Binnen dit onderdeel diende de participant verschillende vragen en stellingen te beantwoorden. Deze vragen zijn tevens in Appendix A opgenomen.

Na voltooiing van alle onderdelen zijn de participanten schriftelijk bedankt en nogmaals gewezen op het feit dat de informatie vertrouwelijk zou worden verwerkt en dat de gegevens niet voor vervolgonderzoek zouden worden gebruikt.

Design

Huidig onderzoek bestaat uit een 2(mindset: growth vs. fixed) x 2(initiatiefnemer: individu vs. groep) x 2(soort groep: ingroup vs. outgroup) between subjects-design. Het onderzoek bevat dus drie onafhankelijke variabelen, te weten 1) mindset, welke is gemanipuleerd in de prime-tekst, 2) initiatiefnemer en 3)soort groep, welke beide gemanipuleerd zijn in de casus. De casus beschrijft een neutraal tot positief initiatief, te weten: de realisatie van een dependance van de bloedbank op de campus. Uit cijfers van het Centraal Bureau van Statistiek (CBS) onder 18 tot 70 jarigen, blijkt dat 5% van de hoger opgeleiden bloed doneert tegenover 1,5% van de mensen met een lager opleidingsniveau. Daarnaast blijkt uit deze gegevens dat binnen de leeftijdscategorie 18-29 zich, met 5,2%, het grootste aandeel vrouwelijke bloeddonaoren bevindt (van den Berg & Frenken, 2010). Deze cijfers leiden tot de verwachting dat de participanten overwegend positief tegenover het initiatief staan, ondanks dat slecht een klein deel van de hoger opgeleiden daadwerkelijk bloed doneert.

Het huidige onderzoek bevat twee afhankelijke variabelen, te weten: de steun voor het initiatief en het draagvlak voor het initiatief.

Materialen

Binnen het huidige onderzoek zijn drie onafhankelijke variabelen gemanipuleerd.

Mindset. Mindset is geprimed met behulp van een tekst. Hiervoor is een tekst vertaald en ingekort naar voorbeeld van de originele tekst zoals opgenomen in Halperin, Russell, Trzesniewski, Gross, en Dweck, (2011). Binnen de tekst zijn kleine verschillen aangebracht om zodoende dezelfde tekst te kunnen gebruiken als prime voor of een growth-mindset of een fixed-mindset. Ter illustratie volgt een voorbeeld van zo'n kleine verandering binnen deze tekst: "De onderzoeksresultaten tonen zodoende aan dat gedrag *niet een statisch kenmerk is van individuen of groepen, maar meer een gedragspatroon dat beïnvloed wordt door de context en door leiderschap (growth) / een statisch kenmerk is dat diep geworteld is in het individu of de groep (fixed)*. Daarom is het (growth) / is het niet (fixed) te verwachten dat wanneer de leider vervangen wordt, het gedrag van de groep ook verandert".

Initiatiefnemer. De initiatiefnemer is binnen de casus gevarieerd. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen een individu of een groep dat het initiatief neemt. De initiatiefnemer is niet nader gespecificeerd, maar in de casus genoemd als: 'de student' of 'de groep studenten'.

Soort Groep. De soort groep is binnen de casus gevarieerd in ingroup (Universiteit Utrecht [UU]) en outgroup (Universiteit van Amsterdam [UvA]). De combinatie van de variatie in initiatiefnemer en soort groep heeft geresulteerd in vier verschillende casussen, te weten; individu + UU, individu + UvA, groep + UU en groep + UvA.

Manipulatie Checks

Voor de drie bovenstaande manipulaties is met behulp van verschillende vragenlijsten nagegaan of deze hebben gewerkt. Daarnaast is de attitude jegens bloeddonschap gemeten.

Opvatting over Groepen. Dit heeft betrekking op de mindset manipulatie. Aan de hand van vier items ($\alpha = .73$) (zoals: "Hoe vervelend ook, het is lastig om ingesleten gedrag te

veranderen; voor groepen is het haast onmogelijk om hun kernkarakteristieken te veranderen”; “Groepen kunnen dingen anders aanpakken, maar wat ze in essentie zijn, is niet te veranderen”) afkomstig uit Halperin, Russell, Trzesniewski, Gross, en Dweck (2011) is vastgesteld of de manipulatie inderdaad leidde tot een verschil in mindset. De items zijn gemeten op een 7-punts Likertschaal lopende van 1 (*helemaal mee oneens*) tot 7 (*helemaal mee eens*). Van deze vier items is het gemiddelde genomen, waarbij een hogere score aangeeft dat groepskenmerken als onveranderlijk worden gezien en een lagere score aangeeft dat groepskenmerken kunnen veranderen.

Representativiteit van de Initiatiefnemer. De mate van representativiteit van de initiatiefnemer is gemeten met vijf items ($\alpha = .87$) (zoals: “De student is een goed voorbeeld van een Utrechtse student”; “De student vertegenwoordigt dat wat Utrechtse studenten kenmerkt”). Deze vijf items zijn afkomstig uit Van Knippenberg en Van Knippenberg (2005) in De Cremer, Van Dijk en Mayer, (2010). De items zijn gemeten op een 7-punts Likertschaal lopende van 1 (*helemaal mee oneens*) tot 7 (*helemaal mee eens*). Van deze vijf items is het gemiddelde genomen, waarbij een hogere score een grotere mate van representativiteit van de initiatiefnemer weergeeft en een lagere score een lagere mate van representativiteit van de initiatiefnemer weergeeft.

Identificatie met de Ingroup. Aan de hand van vier items ($\alpha = .85$) (zoals: “Ik identificeer mijzelf sterk met andere Utrechtse studenten”; “Ik zie mijzelf als Utrechtse student”) is de mate van identificatie met de ingroup gemeten. Deze items zijn afkomstig uit Doosje, Ellemers en Spears (1995) en gemeten op een 7-punts Likertschaal lopende van 1 (*helemaal mee oneens*) tot 7 (*helemaal mee eens*). Van deze vier items is het gemiddelde genomen, waarbij een hogere score meer identificatie met de ingroup (UU) weergeeft en een lagere score minder identificatie met de ingroup weergeeft.

Belang Groepslidmaatschap. De mate waarin de participant een groepslidmaatschap in het algemeen van belang acht, is gemeten met vijf items ($\alpha = .83$) afkomstig uit Brown, Condor, Mathews en Williams, (1986). De oorspronkelijke vragenlijst bestaat uit tien items, waarvan vijf items de identificatie met een groep bevestigen en vijf items de identificatie met een groep juist ontkrachten. Voor het huidige onderzoek zijn enkel de vijf items die de identificatie met een groep bevestigen (zoals: “Ik zie mijzelf als iemand die de groep belangrijk acht”; “Ik zie mijzelf als iemand die zich identificeert met de groep”) overgenomen. Voor deze vijf items dienden de participanten op een 5-puntsschaal (nooit, zelden, soms, vaak, heel vaak) aan te geven in welke mate de items op hen van toepassing waren. Van deze vijf items is het gemiddelde genomen, waarbij een hogere score een groter belang van groepslidmaatschap weergeeft en een lagere score een kleiner belang van groepslidmaatschap weer geeft.

Attitude jegens bloeddonorschap. De attitude jegens bloeddonorschap is gemeten met vier vragen (zoals “Ben je zelf bloeddonor”; “Zou je in de toekomst bloeddonor willen zijn”). Deze items dienden de participanten met ja of nee te beantwoorden. Wanneer de participanten twee of meer van deze vier vragen met ja beantwoordden, is dit geïnterpreteerd als een positieve attitude jegens bloeddonorschap.

Afhankelijke Variabelen

Steun voor het initiatief. De steun voor het initiatief is gemeten met de vraag: “Steun je het initiatief?”, welke met ja of nee te beantwoorden was.

Draagvlak voor het initiatief. De mate waarin er draagvlak is voor het initiatief, is met een tweetal items ($\alpha = .785$) gemeten, te weten: “In hoeverre vind je het een goed initiatief?” en “In hoeverre zou je dit initiatief in de toekomst steunen?”. Tussen deze twee items is een positieve correlatie $r = .66$, $N = 204$, $p < .001$. Van deze items is het gemiddelde

genomen waarbij geldt dat een hogere score meer draagvlak aangeeft en een lagere score een kleiner draagvlak weergeeft.

Resultaten

Voorafgaand aan de analyses ter beantwoording van de onderzoeksvragen is de data globaal bekeken en zijn er manipulatiechecks uitgevoerd voor de priming met mindset, voor de identificatie met de ingroup (UU), voor het belang van groepslidmaatschap en voor de representativiteit van de initiatiefnemer. Opvallend is de scheve verdeling van sekse, 15,5% van de participanten is man tegen 84,5% vrouwen. Tevens is er een scheve verdeling voor de antwoorden in steun: 85,3% zegt ja tegen het initiatief tegenover 14,7% dat nee zegt tegen het initiatief, wat duidt op een plafondeffect.

Manipulatiechecks

Een onafhankelijke T-toets is gebruikt om de gemiddelde score op ‘opvattingen over groepen’ in de growth-mindset conditie ($n = 97$) te vergelijken met de gemiddelde score op ‘opvattingen over groepen’ in de fixed-mindset conditie ($n = 107$). Een hogere gemiddelde score duidt op een negatieve opvatting over de veranderlijkheid van groepen, een lagere gemiddelde score duidt op een positieve opvatting over de veranderlijkheid van groepen. De opvattingen over groepen in de growth-mindset conditie zijn gemiddeld lager ($M = 3.34$, $SD = 1.04$) dan in de fixed-mindset conditie ($M = 4.20$, $SD = .98$). Dit verschil is significant $t(202) = -6.10$, $p < .001$. Hiermee kan worden aangenomen dat de prime met mindset heeft gewerkt, want zoals eerder is vermeld leidt een growth-mindset tot de opvatting dat groepen hun kernkarakteristieken kunnen veranderen en leidt een fixed-mindset tot de opvatting dat groepen hun kernkarakteristieken niet kunnen veranderen.

Daarnaast is een onafhankelijke T-toets gebruikt om de gemiddelde score op ‘identificatie met de ingroup (UU)’ te vergelijken tussen de participanten in de outgroup conditie ($n = 101$) en de participanten in de ingroup conditie ($n = 101$). Een hogere

gemiddelde score op 'identificatie met de ingroup' geeft een hogere mate van identificatie met de UU aan. Uit de analyse blijkt dat de identificatie met de UU in de ingroup conditie iets hoger is ($M = 4.99$, $SD = 1.08$) dan in de outgroup conditie ($M = 4.94$, $SD = 1.10$). Dit verschil is echter te verwaarlozen en niet significant $t(200) = -.32$, $p = .75$. Hiermee kan worden aangenomen dat de participanten in beide condities zich in dezelfde mate identificeren met de UU. Hiermee wordt de mogelijkheid van een verschil in steun tussen de ingroup conditie en de outgroup conditie bevestigd. Immers, zoals eerder is genoemd, is men sneller bereid om iets te doen voor de groep waarmee men zich identificeert.

Tevens is een onafhankelijke T-toets gebruikt om de gemiddelde score op het 'belang van groepslidmaatschap' te vergelijken tussen de participanten in de ingroup ($n = 101$) conditie en in de outgroup conditie ($n = 101$). Een hogere gemiddelde score geeft aan dat men meer belang toekent aan groepslidmaatschap in het algemeen. Het verschil in de gemiddelde score op het belang van groepslidmaatschap binnen de ingroup conditie ($M = 3.57$, $SD = .56$) en de outgroup conditie ($M = 3.47$, $SD = .69$) is niet significant $t(200) = -1.23$, $p = .22$.

Aanvullend is aan de hand van een T-toets het verschil bekeken van de gemiddelde score op het belang van groepslidmaatschap tussen de growth-mindset conditie ($n = 97$) en de fixed-mindset conditie ($n = 105$). Binnen de growth-mindset conditie wordt gemiddeld minder belang toegekend aan groepslidmaatschap ($M = 3.40$, $SD = .68$) dan binnen de fixed-mindset conditie ($M = 3.63$, $SD = .56$). Dit verschil tussen de growth-mindset conditie en de fixed-mindset conditie is significant $t(200) = -2.68$, $p = .008$. Hiermee kan worden aangenomen dat priming met de fixed-mindset er toe leidt dat men de opvatting heeft dat groepen minder veranderlijk zijn, waardoor men tevens meer waarde toekent aan groepslidmaatschap in het algemeen. Dit kan samenhangen met de voorkeur om bij een groep te horen, de 'need to belong' (Baumeister & Leary, 1995).

De representativiteit van de initiatiefnemer(s) zoals beschreven in de vier casussen is aan de hand van een Anova bekeken. Een hogere gemiddelde score duidt op een hogere mate van representativiteit van de initiatiefnemer, een lagere gemiddelde score duidt op een minder hoge mate van representativiteit. Na uitvoeren van deze analyse blijkt de score op representativiteit voor alle vier de casussen rond het gemiddelde van 3.5 te liggen. Alleen de gemiddelde score op representativiteit van de initiatiefnemer uit casus 1 ($M = 3.18$, $SD = 1.18$) verschilt significant van de gemiddelde scores op representativiteit van de initiatiefnemer uit de andere drie casussen, casus 2 ($M = 3.73$, $SD = .90$), $F(3, 198) = 7.04$, $p = .007$, casus 3 ($M = 3.92$, $SD = .91$), $F(3, 198) = 7.04$, $p < .001$ en casus 4 ($M = 4.02$, $SD = 1.00$), $F(3, 198) = 7.04$, $p < .001$. Zodoende kan worden gesteld dat de initiatiefnemer uit casus 1 als minder representatief wordt gezien dan de initiatiefnemers uit de overige drie casussen. Dit klopt met de verwachting, want casus 1 beschrijft een individu uit de outgroup dat gedrag vertoont dat niet klopt met de negatieve associatie die de outgroup op zou roepen. Om de dissonantie tegen te gaan, ontwikkelt zich een subtype waardoor het individu niet meer als representatief wordt gezien voor de groep. Het voorbeeld dat hierbij gegeven is, is het voorbeeld van een persoon afkomstig uit een etnische minderheid met een hoge status (Obama) in plaats van een lage status.

Hypothesetoetsing

Hoofdeffecten. De hoofdeffecten van mindset, soort groep en initiatiefnemer op de steun voor het initiatief zijn getoetst aan de hand van een logistische regressie, zie Tabel 1 voor een samenvatting van de resultaten. Voor het toetsen van de hoofdeffecten van mindset, soort groep en initiatiefnemer op het draagvlak voor het initiatief is een ANOVA gebruikt, zie Tabel 2 voor een samenvatting van de resultaten.

In tegenstelling tot de verwachtingen, is er geen effect van mindset op het draagvlak of de steun voor het initiatief (**H1**). Dit houdt in dat er geen groter draagvlak was voor het

initiatief en het initiatief niet vaker werd gesteund in de growth-mindset conditie dan in de fixed-mindset conditie. Daarnaast bleef het verwachte effect dat de soort groep het draagvlak en de steun voor het initiatief beïnvloedt uit (**H2**). Hierbij is er dus geen sprake van een groter draagvlak of toename in steun wanneer het initiatief afkomstig was uit de ingroup dan wanneer het initiatief afkomstig was uit de outgroup.

Interactie effecten. Het verwachte moderatie effect tussen mindset en soort groep op het draagvlak en de steun voor het initiatief (**H3**), waarbij in de growth-mindset conditie het verschil in draagvlak en steun voor het initiatief tussen de ingroup en de outgroup verkleind zou worden, is niet significant. Daarnaast is het interactie effect tussen initiatiefnemer en soort groep op het draagvlak en de steun voor het initiatief niet significant, waarbij werd verwacht dat zowel het draagvlak als de steun voor het initiatief binnen de ingroup groter is wanneer het een groepsinitiatief betreft (**H4a**) en er binnen de outgroup juist een groter draagvlak en meer steun voor een individueel initiatief werden verwacht (**H4b**).

Tot slot is, tegen de verwachting in, het effect op de drieweginteractie tussen mindset, soort groep en initiatiefnemer op het draagvlak en de steun voor het initiatief niet significant (**H5**), waarbij binnen de growth-mindset conditie de effecten van H4a en H4b kleiner zouden worden.

Aanvullende resultaten

Vanwege de scheve verdeling in sekse en het plafondeffect voor de steun en het draagvlak voor het initiatief, is de data nader bekeken aan de hand van sekse. Opmerkelijk zijn de onverwachte resultaten wat betreft sekse op het draagvlak voor het initiatief.

De gemiddelde score voor het draagvlak voor het initiatief verschilt niet significant tussen mannen ($M = 5.39, SD = 1.34$) en vrouwen ($M = 5.67, SD = 1.28$). Na uitvoeren van een tweeweg ANOVA met sekse en mindset op het draagvlak voor het initiatief is het effect van sekse op het draagvlak voor het initiatief echter marginaal significant $F(1,200) = 3.02, p =$

.08. Daarnaast is het effect van mindset op het draagvlak voor het initiatief significant $F(1,200) = 4.88, p = .028$. Aanvullend is het interactie effect tussen sekse en mindset op het draagvlak voor het initiatief marginaal significant $F(1,200) = 3.85, p = .051$.

Na het splitsen van de data aan de hand van sekse blijkt het effect van mindset op het draagvlak voor het initiatief alleen voor mannen significant $F(1,24) = 4.81, p = .038$.

Aanvullend is er voor mannen een significant verschil in de gemiddelde score op het draagvlak voor het initiatief tussen de growth-mindset conditie ($M = 4.68, SD = 1.63$) en de fixed-mindset conditie ($M = 5.76, SD = 1.02$), $t(30) = -2.31, p = .028$. Dit effect is tegengesteld aan de verwachting dat er in de growth-mindset conditie een groter draagvlak zou zijn voor het initiatief dan het geval zou zijn in de fixed-mindset conditie.

De effecten voor sekse hebben enkel betrekking op het draagvlak voor het initiatief en niet voor de mate van steun voor het initiatief.

Om te controleren voor het onderwerp van het initiatief, het realiseren van een dependance van de bloedbank op de campus, is gekeken naar de attitude jegens het zelf doneren van bloed. Deze attitude jegens bloeddonschap (bloedattitude) blijkt negatief te zijn, slechts 10% van de participanten staat overwegend positief tegenover bloeddonschap. Daarnaast blijkt de attitude jegens bloeddonschap zowel een significante voorspeller te zijn van het draagvlak voor het initiatief $F(1, 195) = 12.53, p < .001$ als op de steun van het initiatief $OR = .55, p = .01$.

Discussie

Het huidige onderzoek heeft geen van de vijf verwachtingen betreffende de invloed van mindset, soort groep en initiatiefnemer op de steun voor een initiatief en het draagvlak voor het initiatief, kunnen bevestigen. Het initiatief betrof de realisatie van een dependance van de bloedbank op de campus van de Universiteit Utrecht (ingroup) of de Universiteit van Amsterdam (outgroup).

Om te beginnen is er een duidelijk plafondeffect voor de mate van steun voor het initiatief opgetreden. Het plafondeffect voor de mate van steun en het draagvlak voor het initiatief is waarschijnlijk het gevolg van de combinatie van een ander effect van mindset en sociale wenselijkheid. Sociale wenselijkheid refereert naar de neiging van participanten om te antwoorden in lijn met heersende sociale normen. Door bij zelf-rapportage, wat inhoudt dat de participanten hun eigen gedrag beoordelen, sociaal wenselijk te antwoorden, stellen de participanten zich zelf in een positief daglicht. Dit heeft als gevolg dat sociaal onwenselijk gedrag zoals bijvoorbeeld drugsgebruik, wordt onder gerapporteerd. Daartegenover staat dat er een over rapportage is van pro-sociaal gedrag, zoals bijvoorbeeld het scheiden van afval (Sintov & Prescott, 2011). Sociale wenselijkheid is breder onderzocht in combinatie met ongewenst gedrag, toch antwoordt men tevens sociaal wenselijk als het gaat om pro-sociaal gedrag (Sintov & Prescott, 2011; Streb, Burrell, Frederick, & Genovese, 2008).

Binnen het huidige onderzoek werden de participanten eerst geprimed met mindset en daarna gevraagd of zij een pro-sociaal initiatief wilden steunen. De manipulatiecheck heeft aangetoond dat de participanten daadwerkelijk geprimed zijn met een fixed-mindset of een growth-mindset. Mindset is effectief gebleken bij het verminderen van vijandig gedrag tussen groepen, het verminderen van uitsluiting, maar ook bij het verbeteren van academische prestaties (Dweck, 2012). In de context van academische prestaties, maar ook in het vertonen van moreel gedrag komt naar voren dat mensen met een fixed-mindset doelen nastreven waarbij zij zijn gericht op hoe anderen hen beoordelen. Zodoende zullen mensen met een fixed-mindset zich eerder conformeren aan een groepsnorm en eerder gedrag vertonen dat in het verlengde ligt van deze groepsnorm. Het vertonen van pro-sociaal gedrag is een gemakkelijke manier om goedkeuring te krijgen van anderen (Dweck & Leggett, 1988). Doordat mensen met een fixed-mindset meer gedreven zijn om doelen na te streven waarmee

zij waardering van anderen kunnen krijgen, is het bij nader inzien niet vreemd dat er een plafondeffect is opgetreden voor de mate van steun voor het initiatief.

Het werkende mechanisme van mindset dat geleid heeft tot de steun voor het initiatief is waarschijnlijk anders in de fixed-mindset conditie, waar het betrekking heeft op het verkrijgen van goedkeuring van anderen, dan in de growth-mindset conditie, waar het betrekking heeft op een vermindering van vijandigheid tussen groepen, maar het resultaat is hetzelfde. Namelijk: het steunen van het initiatief ongeacht wie het initiatief neemt en uit welke groep het afkomstig is. Deze twee aspecten van mindset hebben in combinatie met sociale wenselijkheid waarschijnlijk geleid tot een plafondeffect voor de mate van steun voor het initiatief, wat mogelijk de invloed van mindset, soort groep en initiatiefnemer op het draagvlak en de steun voor het initiatief heeft vertekend.

Een tweede beperking van het onderzoek kan gevonden worden in de attitude jegens bloeddonschap. De attitude jegens bloeddonschap is opvallend negatief, terwijl men zou verwachten dat een hoge mate van steun en draagvlak voor het initiatief samenhangen met een positieve attitude jegens bloeddonschap. Deze discrepantie tussen de negatieve attitude jegens bloeddonschap en hoge mate van draagvlak en steun voor de realisatie van de dependance van de bloedbank, kan verklaard worden aan de hand van het *not-in-my-backyard* effect. Dit effect houdt in dat men behoefte heeft aan bepaalde voorzieningen, maar dat men hier zelf geen last van wil ondervinden.

Voorafgaand aan de huidige studie is de keuze voor het initiatief gemotiveerd aan de hand van cijfers betreffende bloeddonschap (Van den Berg & Frenken, 2010). Deze cijfers leidden tot de aanname dat het initiatief positieve maar gemiddelde reacties teweeg zou brengen. Hierbij is niet in acht genomen dat het initiatief - het realiseren van een dependance van de bloedbank - een tweeledig initiatief is, te weten: 1) het realiseren van de dependance en 2) zelf bloed doneren. Men kan zich voorstellen dat de realisatie van een dependance van de

bloedbank belangrijk is, waardoor men pro-sociaal gedrag vertoont jegens de initiatiefnemer en het initiatief steunt, echter wanneer men zich een voorstelling maakt van een situatie speelt ook persoonlijk ongemak een rol (Davis, Conklin, Smith, & Luce, 1996). Aangezien het zelf doneren van bloed persoonlijk ongemak met zich mee brengt, kan dit de verklaring zijn voor de discrepantie tussen de steun en het draagvlak voor het initiatief en de negatieve attitude jegens bloeddonschap.

Mindset. Na het uitvoeren van de manipulatiecheck blijkt dat de participanten daadwerkelijk geprimed zijn met een growth-mindset of een fixed-mindset. De twee verschillende mechanismes van mindset die waarschijnlijk gelijktijdig zijn geactiveerd buiten beschouwing latende, kan een verklaring voor het uitblijven van een effect voor mindset gevonden worden in het onderwerp van de prime-tekst. Het onderwerp van de tekst ging over de invloed van een leider op de veranderlijkheid van karakteristieken van een groep. Voorafgaand aan het huidige onderzoek is geen voorstudie gedaan naar hoe studenten van de Universiteit Utrecht de studenten van de Universiteit van Amsterdam beoordelen. Aangezien priming met een mindset tot nu toe is onderzocht in relatie tot groepen die vijandig tegenover elkaar staan, is het mogelijk dat de prime-tekst niet voldoende aansloot bij het onderwerp van de casus, waardoor het effect voor priming is uitgebleven omdat studenten van de UU geen vijandige attitude hebben jegens studenten van de UvA. Het is bij nader inzien goed mogelijk dat beide groepen elkaar niet als concurrent beschouwen, maar eerder als collegae.

Soort Groep. Ondanks dat uit verschillende onderzoeken blijkt dat men meer pro-sociaal gedrag vertoont jegens de ingroup (Chen & Li, 2009; in Ockenfels & Werner, 2014; Cialdini, 2002; Everett, Faber, & Crockett, 2015; Stürmer & Snyder, 2009, p. 90-91) en dat er sprake is van een hogere mate van identificatie met de ingroup (UU), is in de huidige studie geen verschil gevonden tussen de ingroup en de outgroup in de mate van steun en draagvlak voor het initiatief. Het uitblijven van verschillen tussen de ingroup en de outgroup kan het

gevolg zijn van het feit dat studenten van de Universiteit Utrecht de studenten van de Universiteit van Amsterdam niet als outgroup beschouwen. Groepen worden gedefinieerd aan de hand van eigenschappen die karakteristiek zijn voor de groep (Turner et al., 1979), waarbij impliciete voorkeuren leidend zijn (Perdue et al., 1990). Deze impliciete voorkeuren hangen samen met de soort identiteit die saillant is en die betrokken is bij het categoriseren van groepen. Denk hierbij aan de individuele identiteit, een groepsidentiteit of een collectieve identiteit. Welke wijze van categoriseren gebruikt wordt, hangt af van situationele factoren (Turner et al., 1994).

Het definiëren van de ingroup en de outgroup aan de hand van een universiteit is afgeleid van een onderzoek waarbij de Vrije Universiteit en de Universiteit van Amsterdam de ingroup en de outgroup vormden (Stürmer & Snyder, 2009, p.90-91). Vanuit de '*threat hypothesis*' (Xio & Van Bavel, 2012) is het voor zowel de VU als de UvA wenselijk om elkaar als directe dreiging te zien. Beide universiteiten zijn gevestigd in Amsterdam en zijn op veel vlakken elkaars directe concurrent. In het onderzoek van Xio en Van Bavel (2012) werden twee prominente universiteiten uit '*New York City*' tegenover elkaar gezet. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat wanneer de concurrentie en verschillen tussen deze twee universiteiten werden benadrukt, de identiteit in grotere mate werd bedreigd. Wanneer de identiteit wordt bedreigd is er eerder sprake van discriminatie en uitsluiting waarbij de ingroup positiever wordt geëvalueerd (Tajfel & Turner, 1986; Xio & Van Bavel, 2012). Volgens de '*categorization theory*' wordt een groep die bedreigend is voor de identiteit beschouwd als 'ver weg' wanneer deze groep gebruikt wordt om enkel het verschil tussen de ingroup en de outgroup weer te geven (Xio & Van Bavel, 2012). In lijn met de '*categorization theory*' is het aannemelijk dat de UvA geen directe dreiging vormt voor de UU omdat deze groep enkel wordt gebruikt om de ingroup (UU) hiervan te onderscheiden en te benadrukken. Voor het huidige onderzoek waren er wellicht wel effecten gevonden tussen de ingroup en de

outgroup als de Universiteit Utrecht (ingroup) tegenover de Hogeschool van Utrecht (outgroup) was gezet. Deze situatie had in het verlengde gelegen van de *'threat hypothesis'* omdat de fysieke nabijheid en concurrentie tussen beiden groter is.

Initiatiefnemer. De verschillen tussen een individueel en een groepsinitiatief in steun en draagvlak voor het initiatief kunnen uitgebleven zijn wegens het ontbreken van specifieke informatie over de initiatiefnemer(s). Identificatie met een groep of leider gebeurt aan de hand van prototypes. Een prototype is nodig om de overeenkomsten en de verschillen tussen de groepen te accentueren (Hogg, 2014). Leaders die prototypisch zijn voor de normen en waarden van de groep zijn in het voordeel wanneer de groepsleden zich identificeren met de groep én het groepslidmaatschap saillant is (Hogg, 2001). In het geval van het huidige onderzoek is de initiatiefnemer neutraal beschreven en is het groepslidmaatschap niet expliciet saillant gemaakt; er is geen informatie verstrekt over de UU en de UvA, waardoor er wellicht geen specifieke prototypes voor de UU en voor de UvA gevormd zijn bij de participanten. Zodoende kan het zo zijn dat de initiatiefnemer niet is beoordeeld aan de hand van de universiteit waaraan de initiatiefnemer studeert, maar dat de initiatiefnemer is beoordeeld aan de hand van een overkoepelende identiteit, namelijk 'student'. Wanneer men gevraagd wordt om coöperatief gedrag te vertonen, in dit geval het steunen van het initiatief, dan kunnen verschillende groepen waar men zich mee identificeert samengevoegd worden tot één overkoepelende identiteit (Gaertner, Dovidio, Banker, Houlette, Johnson & McGlynn, 2000). De gematigde scores op representativiteit van de initiatiefnemer bevestigen deze aanname.

Sekse. Het onverwachte omgekeerde effect van mindset voor het draagvlak voor het initiatief bij mannen, waarbij er in de growth-mindset conditie minder draagvlak is voor het initiatief dan in de fixed-mindset conditie, kan het gevolg zijn van een contrast effect van priming. De effecten van priming kunnen op twee manieren het gedrag beïnvloeden. Enerzijds kan er assimilatie optreden; men vertoont dan gedrag in lijn met de prime. Anderzijds kan de

prime ook contrasterend gedrag als gevolg hebben; men vertoont dan gedrag dat tegen de prime in gaat (Dijksterhuis, Spears, Postmes, Stapel, Koomen, Van Knippenberg & Scheepers, 1998). Het contrasteffect komt eerder voor als er in plaats van een concept, bijvoorbeeld ouderdom, een specifiek geval, bijvoorbeeld Bach was erg muzikaal, wordt geprimed. Het idee hierachter is dat men zich dan niet kan identificeren met het voorbeeld, in dit geval Bach, waardoor men denkt: “Ik ben niet zoals Bach, dus niet muzikaal.” De prime-tekst van het huidige onderzoek gaat over de invloed van leiderschap op het veranderen van groepen. Omdat de leider in de prime-tekst niet nader gespecificeerd is, kan het zo zijn dat mannen onbewust deze leider mannelijke leiderschapstrekken zoals bijvoorbeeld dominantie hebben toegeschreven terwijl vrouwen juist vrouwelijke leiderschapstrekken, zoals empathie, hebben toegeschreven aan deze leider om zich te kunnen identificeren met de leider (Aronson, Wilson & Akert, 2010, hoofdstuk 9; Hogg, 2014). De initiatiefnemer zoals beschreven in de casus vertoont pro-sociaal gedrag wat eerder in lijn is met vrouwelijke leiderschapstrekken dan mannelijke leiderschapstrekken, waardoor de mannen gedacht kunnen hebben: “Ik ben een dominante leider en dus niet zoals de beschreven leider.” In combinatie met de priming met mindset vertonen de mannen contrasterend gedrag.

Samenvattend zijn uit het huidige onderzoek een aantal aanbevelingen voor toekomstig onderzoek af te leiden. Om te beginnen zou er uitgebreid gekeken moeten worden naar de invloed van sekse. Zeker de invloed van priming en verschil in leiderschapsstijl tussen mannen en vrouwen hebben de aandacht. Daarnaast zou hetzelfde onderzoek uitgevoerd kunnen worden met een meer neutraal initiatief om zo een plafondeffect te voorkomen. Behalve de aanbevelingen die volgen uit het huidige onderzoek, bestaat de kans dat er geen effecten zijn gevonden vanwege het aspect van mindset dat leidt tot het vertonen van sociaal wenselijk gedrag om op deze wijze waardering te krijgen van de omgeving.

Het huidige onderzoek is opgezet vanuit de gedachte dat het steunen van een pro-

sociaal initiatief een intergroepsproces is waarbij tevens leiderschap een rol speelt. Zodoende is uitgegaan van literatuur betreffende de effectiviteit van mindset bij het verminderen van vijandig gedrag tussen groepen. Wanneer de steun voor een pro-sociaal initiatief geen intergroepsproces is, maar een handeling om sociaal aanzien mee te verwerven, dan lijkt mindset niet de juiste manier om verschillen in steun tussen groepen te onderzoeken.

Conclusie

Een samenleving waar mensen begrip hebben voor elkaar en pro-sociaal gedrag vertonen is zeker iets wat iedereen nastreeft. Daarbij is aangetoond dat het primen met mindset discriminatie en uitsluiting tussen groepen kan verminderen en pro-sociaal gedrag tussen groepen kan bevorderen. Het huidige onderzoek heeft getracht de effecten van mindset bij het steunen van een initiatief te onderzoeken, echter wegens beperkingen in het onderzoek is er geen ondersteuning voor de invloed van mindset. Toch dient de driehoeksverhouding tussen mindset, soort groep en initiatiefnemer bij het vertonen van pro-sociaal gedrag nader onderzocht te worden, zeker in de huidige samenleving waarin steeds meer sprake is van polarisatie.

Referenties

- Aronson, E., Wilson, T.D., & Akert, R.M. (2010). *Social Psychology*. New Jersey, Pearson Education.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological bulletin*, 117(3), 497.
- Brown, R. (2000) *Group Processes*. Malden: Blackwell Publishing.
- Brown, R., Condor, S., Mathews, G.W., & Williams, J. (1986) Explaining intergroup differentiation in an industrial organisation. *Journal of occupational psychology*. Vol. 59, pp. 273-286.
- Cialdini, R. B. (2014). *Influence*. Harlow, Pearson Education Limited.
- Davis, M. H., Conklin, L., Smith, A., & Luce, C. (1996). Effect of perspective taking on the cognitive representation of persons: a merging of self and other. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 713. Doi:[10.1037/0022-3514.70.4.713](https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.4.713)
- De Cremer, D., Van Dijk, M., & Mayer, D. M. (2010). Cooperating when “you” and “I” are treated fairly: the moderating role of leader prototypicality. *Journal of applied psychology*, Vol. 95, nr. 6, pp. 1121-1133.
- Denson, T. F., Lickel, B., Curtis, M., Stenstrom, D. M., & Ames, D. R. (2006). The roles of entitativity and essentiality in judgments of collective responsibility. *Group Processes & Intergroup Relations*, 9(1), 43-61.
- Dijksterhuis, A., Spears, R., Postmes, T., Stapel, D., Koomen, W., Knippenberg, A. V., & Scheepers, D. (1998). Seeing one thing and doing another: Contrast effects in automatic behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(4), 862.
- Doosje, B., Ellemers, N., & Spears, R. (1995). Perceived intragroup variability as a function of group status and identification. *Journal of Experimental Social Psychology*, 31, 410–436.

- Dweck, C. S. (2009). Prejudice: How it develops and how it can be undone. *Human Development, 52*(6), 371-376.
- Dweck, C. S. (2012). Mindsets and human nature: Promoting change in the Middle East, the schoolyard, the racial divide, and willpower. *American Psychologist, 67*(8), 614.
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological review, 95*(2), 256.
- Everett, J. A., Faber, N. S., & Crockett, M. (2015). Preferences and beliefs in ingroup favoritism. *Frontiers in behavioral neuroscience, 9*.
- Fehr, E., & Fischbacher, U. (2004). Social norms and human cooperation. *Trends in cognitive sciences, 8*(4), 185-190.
- Gaertner, S. L., Dovidio, J. F., Banker, B. S., Houlette, M., Johnson, K. M., & McGlynn, E. A. (2000). Reducing intergroup conflict: From superordinate goals to decategorization, recategorization, and mutual differentiation. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 4*(1), 98.
- Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological review, 102*(1), 4.
- Godin, G., Conner, M., & Sheeran, P. (2005). Bridging the intention–behaviour gap: The role of moral norm. *British Journal of Social Psychology, 44*(4), 497-512.
- Haidt, J. (2001). The emotional dog and its rational tail: a social intuitionist approach to moral judgment. *Psychological review, 108*(4), 814
- Halperin, E., Russell, A. G., Trzesniewski, K. H., Gross, J. J., & Dweck, C. S. (2011). Promoting the Middle East peace process by changing beliefs about group malleability. *Science, 333*(6050), 1767-1769.
- Hogg, M. A. (2001). A social identity theory of leadership. *Personality and social psychology review, 5*(3), 184-200.

- Hogg, M. A. (2014). From Uncertainty to Extremism Social Categorization and Identity Processes. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 338-342
- Hogg, M. A., Martin, R., Epitropaki, O., Mankad, A., Svensson, A., & Weeden, K. (2005). Effective leadership in salient groups: Revisiting leader-member exchange theory from the perspective of the social identity theory of leadership. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(7), 991-1004.
- Leman, P., Bremner, A., Parke, R. D., & Gauvain, M. (2012). *Developmental Psychology*. Berkshire, McGraw-Hill Higher Education.
- Levy, S. R., Plaks, J. E., Hong, Y. Y., Chiu, C. Y., & Dweck, C. S. (2001). Static versus dynamic theories and the perception of groups: Different routes to different destinations. *Personality and Social Psychology Review*, 5(2), 156-168.
- Levy, S. R., Stroessner, S. J., & Dweck, C. S. (1998). Stereotype formation and endorsement: The role of implicit theories. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1421.
- Mulvey, K. L., Hitti, A., Rutland, A., Abrams, D., & Killen, M. (2014). Context differences in children's ingroup preferences. *Developmental psychology*, 50(5), 1507.
- Ockenfels, A., & Werner, P. (2014). Beliefs and ingroup favoritism. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 108, 453-462.
- Perdue, C. W., Dovidio, J. F., Gurtman, M. B., & Tyler, R. B. (1990). Us and them: social categorization and the process of intergroup bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(3), 475.
- Sintov, N. D., & Prescott, C. A. (2011). The influence of social desirability and item priming effects on reports of proenvironmental behavior. *Ecopsychology*, 3(4), 257-267.

- Steffens, N. K., Schuh, S. C., Haslam, S. A., Pérez, A., & Dick, R. (2015). 'Of the group' and 'for the group': How followership is shaped by leaders' prototypicality and group identification. *European Journal of Social Psychology*, 45(2), 180-190.
- Streb, M. J., Burrell, B., Frederick, B., & Genovese, M. A. (2008). Social desirability effects and support for a female American president. *Public Opinion Quarterly*, 72(1), 76-89.
- Stürmer, S., & Snyder, M. (Eds.). (2009). *The psychology of prosocial behavior: Group processes, intergroup relations, and helping*. John Wiley & Sons.
- Tarrant, M., MacKenzie, L., & Hewitt, L. A. (2006). Friendship group identification, multidimensional self-concept, and experience of developmental tasks in adolescence. *Journal of adolescence*, 29(4), 627-640.
- Turner, J. C., Brown, R. J., & Tajfel, H. (1979). Social comparison and group interest in ingroup favouritism. *European Journal of Social Psychology*, 9, 187-204.
- Turner, J. C., Oakes, P. J., Haslam, S. A., & McGarty, C. (1994). Self and collective: Cognition and social context. *Personality and social psychology bulletin*, 20, 454-454.
- Van den Berg, J., & Frenken, F. (2010, 8 november). *Aandeel bloeddonors onder personen van 18 tot 70 jaar, naar geslacht, leeftijd, gezondheid, opleiding en leefstijl, 2007/2009*. Geraadpleegd op 14 december 2015, van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/gezondheid-welzijn/publicaties/artikelen/archief/2010/2010-3217-wm.htm>).
- Weber, R., & Crocker, J. (1983). Cognitive processes in the revision of stereotypic beliefs. *Journal of personality and social psychology*, 45(5), 961.
- Xiao, Y. J., & Van Bavel, J. J. (2012). See Your Friends Close and Your Enemies Closer: Social Identity and Identity Threat Shape the Representation of Physical Distance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(7), 959-972.

Tabel 1: *Samenvatting van de logistische regressie van de manipulaties op steun van het initiatief.*

Manipulatie	Steun voor het initiatief		
	<i>B</i>	OR	<i>p</i>
Mindset	.05	1.05	.95
Ingroup_Outgroup	1.09	3.00	.21
Individu_Groep	.81	2.26	.36
Mindset * Ingroup_outgroup	-.65	.52	.58
Mindset * Individu_Groep	-.61	.54	.62
Ingroup_Outgroup * Individu_Groep	-1.32	.26	.24
Mindset * Ingroup_outgroup * Individu_groep	.87	2.39	.59

Tabel 2: *Samenvatting van de Anova van de manipulaties op het draagvlak van het initiatief.*

Manipulatie	Belang van het initiatief		
	<i>df</i>	F	<i>p</i>
Mindset	1	1.03	.31
Ingroup_Outgroup	1	.02	.89
Individu_Groep	1	.17	.68
Mindset * Ingroup_outgroup	1	.16	.68
Mindset * Individu_Groep	1	.04	.84
Ingroup_Outgroup * Individu_Groep	1	1.37	.24
Mindset * Ingroup_outgroup * Individu_groep	1	1.36	.24

Appendix A

Vragen zoals gebruikt in de vragenlijst.

Hierbij wordt de vertaling naar het Nederlands voorafgegaan door een pijl (→) en de vertaling vanuit het Nederlands terug naar het Engels in **groen** is weergegeven.

Opvattingen over groepen:

1) “As much as I hate to admit it, you can’t teach an old dog new tricks – groups can’t really change their basic characteristics.”

→ “Hoe vervelend ook, het is lastig om ingesleten gedrag te veranderen; voor groepen is het haast onmogelijk om hun kernkarakteristieken te veranderen.”

Annoying as it might be, it is hard to change standardised behaviour; groups can impossible change their key features.

2) “Groups can do things differently, but the important parts of who they are can’t really be changed.”

→ “Groepen kunnen dingen anders aanpakken, maar wat ze in essentie zijn, is niet te veranderen.”

Groups can approach things differently, but their essence can’t be changed.

3) “Groups that are characterized by violent tendencies will never change their ways.”

→ “Groepen die worden gekarakteriseerd door gewelddadige neigingen, zullen nooit hun gedrag veranderen.”

Groups characterised by violent inclinations, will never change their behaviour.

4) “Every group or nation has basic moral values and beliefs that can’t be changed significantly.”

→ “Elke groep of natie heeft basale morele waarden en overtuigingen die in wezen niet te veranderen zijn.”

Every group or nation has basic moral values and beliefs that essentially can’t be changed.

Beschrijving van de Likertschaal: 1 = helemaal mee oneens, 7 = helemaal mee eens

Belang van groepslidmaatschap:

1) “I’m a person who considers the group important.”

→ Ik zie mijzelf als iemand die de groep belangrijk acht.

I see myself as someone who values the group.

2) “I’m a person who identifies with the group.”

→ Ik zie mijzelf als iemand die zich identificeert met de groep.

I see myself as someone who identifies with the group.

3) “I’m a person who feels strong ties with the group.”

→ Ik zie/beschouw mijzelf als iemand die zich sterk verbonden voelt met de groep.

I see myself as someone who strongly feels connected to the group.

4) “I’m a person who is glad to belong to the group.”

→ Ik beschouw mijzelf als iemand die blij/dankbaar is om bij een groep te horen.

I see myself as someone who is happy/thankful to be part of a group.

5) "I'm a person who sees myself as belonging to the group."

→ Ik beschouw mijzelf als iemand die zichzelf ziet als onderdeel van de groep.

I see myself as someone who sees him/herself as part of the group.

Beschrijving van de Likertschaal: 1 = nooit, 2 = zelden, 3 = soms, 4 = vaak, 5 = heel vaak.

Representativiteit van de initiatiefnemer:

1) "My supervisor is a good example of the kind of people in my team."

→ De student is een goed voorbeeld van een ... student.

The student is a good example of a ... student.

2) "My supervisor has a lot in common with the members of my team."

→ De student heeft veel gemeen met andere ... studenten.

The student has a lot in common with other students.

3) "My supervisor represents what is characteristic about my team."

→ De student vertegenwoordigt dat wat studenten karakteriseert.

The student represents that which characterises students.

4) "My supervisor is very similar to what the members of my team value."

→ De student lijkt erg op datgeen waar studenten van de universiteit van ... waarde aan hechten.

The student is very similar to what the students of the university of ... value.

5) "My supervisor represents what this team stands for"

→ De student vertegenwoordigt waar zijn groep voor staat.

The student represents what his group stands for.

Beschrijving van de Likertschaal: 1 = helemaal mee oneens, 7 = helemaal mee eens

Identificatie met de ingroup:

1) "I identify with other psychology students."

→ Ik identificeer mijzelf sterk met andere studenten.

I identify deeply with other students.

2) "I see myself as a psychology student."

→ Ik zie mijzelf als student.

I see myself as a student.

3) "I'm glad to be a psychology student."

→ Ik ben blij dat ik student ben.

I'm happy to be a student.

4) "I feel strong ties with psychology students."

→ Ik voel me sterk verbonden met andere studenten.

I feel strongly connected to other students.

Beschrijving van de Likertschaal: 1 = helemaal mee oneens, 7 = helemaal mee eens

Appendix B

Originele prime tekst

Reading Comprehension Task Below is part of an article that was published recently in the most prestigious psychological journal in the United States, American Psychologist. After many years of uncertainty regarding the issue, the view presented in the article is considered to be the established opinion among psychologists worldwide. The study's results have far-reaching consequences for political and social processes and therefore have had great influence on researchers as well as political leaders. Please read the article summary carefully and answer the questions at the end of it.

A Group's Character is Not Fixed – Violent Groups Can Change Their Ways (A Group's Character is Like an Anchor – It Never Changes)

In many cases we witness acts of terrorism and other immoral acts, carried out by different groups and nations. In many such cases we hope and believe that at some point these groups and nations will come around and change their ways in a positive direction. The results of a series of comprehensive studies that were recently published in the United States show that this expectation **has justification (has no justification)**. Over the past 20 years Professor Edward Jones and his colleagues at Harvard University have been studying trends and changes in the violent behavior of animals, human beings and groups. As far as is known, this is the most large-scale and detailed study that has been conducted in this field. The major finding in this study is that extreme and violent behavior of the overwhelming majority of subjects **changed dramatically (stayed fixed)** throughout the years and was **greatly (not)** influenced by changes in the political context or internal leadership changes. According to Professor Jones, "The study's results clearly show that extreme and violent behavior **is not a fixed characteristic of individuals or groups, but a behavioral pattern influenced by context and leadership (is a fixed characteristic, inherently entrenched within the nature**

of individuals or groups). For this reason, it **is to (cannot)** be expected that when extreme leadership is replaced with more moderate leaders, the extreme groups will change their behavior and will present more conciliatory and pro-compromise attitudes and behavior." The reason for this, according to the article's authors, is that in most cases in which groups behave fanatically and violently towards other nations, they do it as a result of leaders' manipulations, and not because the **group members' "evil" characteristics (characteristics deeply rooted within their nature and culture)**.

For example, one of the first studies, carried out on monkeys, showed that when violent monkeys were transferred to a friendlier environment and were separated from the extreme group leaders, the level of violence towards their caregivers and other monkeys **decreased dramatically (stayed constant)**. Studies conducted among humans found that groups perceived as extreme or violent towards other groups and nations **changed their behavior significantly (did not change their behavior at all)** when their leaders were replaced. In another study, Professor Jones and his colleagues tried to apply a powerful intervention program in 15 groups. The program's goal was to tone down the group members' attitudes and violence levels. Within the program's framework, the group members were presented with moderate messages that were opposite to those presented to them by the groups' extreme leaders. The study's results showed that this intervention program **led to a cessation of violence and curbing of extreme attitudes in a great majority of cases (did not lead to any change in attitudes and did not curb the extreme attitudes of the group members)**. The researchers back their findings with examples from conflicts that have taken place in the last decades between nations and groups. According to the researchers, both in the Northern Ireland conflict and in the complex and bloody conflict in Yugoslavia, **the change in extreme leadership in one or both sides decreased the violence levels of both sides almost completely (did not change the conflict's violence levels in the least)**. Professor Jones

concluded that when trying to explain behavioral distinctions between groups and nations, it **would be a critical mistake to think of them in terms of each group's basic and fundamental characteristics (is advisable to think of them in terms of each group's basic and fundamental characteristics).**

Appendix C

Vertaling van de prime-tekst

De onderstaande tekst voor het onderdeel ‘begrijpend lezen’ is recentelijk gepubliceerd in het meest prestigieuze psychologisch magazine in de VS, namelijk *The American Psychologist*. Het artikel bespreekt een onderwerp waar lange tijd twijfel en onzekerheid over is geweest. De opvattingen in het artikel worden door psychologen wereldwijd voor waar aangenomen. Het resultaten uit het onderzoek hebben ver dragende consequenties voor zowel politieke als sociale processen. Hierdoor is het onderzoek van invloed op politiek leiders en onderzoekers. Lees de samenvatting van het artikel graag aandachtig en beantwoord daarna de vragen.

De aard van de groep is niet statisch – gewelddadige groepen kunnen hun manier van handelen veranderen. (De aard van een groep is sterk verankerd – het zal nooit veranderen.)

In veel gevallen zijn wij getuigen van terroristische daden en andere immorele handelingen van andere groepen en naties. In veel van deze gevallen willen we geloven en hopen we dat deze groepen en naties tot bezinning komen en hun handelen op een positieve manier veranderen. De resultaten van een aantal samenhangende onderzoeken, die recentelijk gepubliceerd zijn in de VS, tonen aan dat deze opvatting **gerechtvaardigd is (niet gerechtvaardigd is)**.

Al 20 jaar bestuderen professor Edward Jones en zijn collega’s van de Harvard University, deze trends en verandering in gewelddadig gedrag onder dieren, mensen en groepen. Voor zover bekend is het huidige onderzoek het meest grootschalige en gedetailleerde onderzoek dat is afgenomen binnen dit onderwerp. De belangrijkste bevinding van dit onderzoek is dat extreem en gewelddadig gedrag in een absolute meerderheid van de gevallen **veranderd (onveranderlijk is)** gedurende de jaren en **wordt beïnvloed (niet wordt beïnvloed)** door politieke veranderingen of interne veranderingen in leiderschap. Volgens professor Jones

tonen de onderzoeksresultaten aan dat extreem en gewelddadig gedrag **niet een statische karakteristiek is van individuen of groepen, maar meer een gedragspatroon dat beïnvloed wordt door de context en door leiderschap (een statische karakteristiek is die diepgeworteld is in het individu of de groep)**. Daarom is het (is het niet) te verwachten dat wanneer een extreme leider vervangen wordt door een meer gemiddelde leider het extreme gedrag van de groep ook verandert. Extreme groepen **zullen positiever (blijven negatief)** staan tegenover verzoening of bemiddelend gedrag. De oorzaak voor deze verandering, is volgens de auteurs van het onderzoek, dat in de meeste gevallen waarin groepen fanatisme vertonen en gewelddadig gedrag jegens andere groepen of naties, zij dit doen door toedoen van de leider. En dus **niet** vanwege **slechte karakteristieken van de groepsleden (karakteristieken die diepgeworteld zijn binnen hun cultuur en omgeving)**.

Een van de eerste onderzoeken, uitgevoerd onder apen, toont bijvoorbeeld aan dat wanneer gewelddadige apen overgeplaatst werden naar een vriendelijker omgeving en zij gescheiden werden van de extreme groepsleiders de mate waarin zij gewelddadig waren naar hun verzorgers en andere apen **in extreme mate afnam (constant bleef)**. De onderzoeken die afgenomen zijn onder mensen toonden aan dat groepen die beoordeeld werden als extreem of gewelddadig naar andere groepen hun gedrag **significant (totaal niet)** veranderden op het moment dat de groepsleiders vervangen werden. In een ander onderzoek hebben professor Jones en zijn collega's een krachtig interventie programma toegepast binnen 15 groepen. Het doel van het interventie programma was het temperen van de gewelddadige attitudes en het level van geweld van de groepsleden. Binnen het programma werden de groepsleden blootgesteld aan gemiddelde berichten die qua inhoud het tegenovergestelde waren dan de berichten van de extreme leiders. De resultaten van het onderzoek tonen aan dat het interventie programma bij een meerderheid van de groepen **leidde tot het terugdringen zo niet stop zetten van de extreme opvattingen (niet leidde tot het terugdringen of**

veranderen van de extreme opvattingen) van de groepsleden. De onderzoekers zetten hun bevindingen kracht bij met voorbeelden van conflict tussen groepen of naties die de afgelopen decennia hebben plaats gevonden. Volgens de onderzoekers heeft zowel binnen het conflict in Noord Ierland als bij het complexe en bloederige conflict in Joegoslavië de verandering van het extreme leiderschap in een van de twee kampen **gezorgd voor de afname van het level van geweld (zelfs niet voor een kleine verandering in de mate van geweld binnen het conflict geleid).**

Professor Jones concludeert dat men bij het proberen te verklaren van gedrag dat onderscheidend is voor groepen en naties het **een kritieke fout zou zijn om deze verschillen te zien als grondvesten en fundamentele karakteristieken van de groepen (het aan te raden is om het gedrag te benaderen als grondvesten en fundamentele karakteristieken van de groep).**

Appendix D

Ingekorte versie van de prime-tekst zoals gebruikt in het huidige onderzoek

De onderstaande tekst voor het onderdeel ‘begrijpend lezen’ is recentelijk gepubliceerd in het meest prestigieuze psychologisch magazine in de VS, namelijk *The American Psychologist*. Het artikel bespreekt een onderwerp waar lange tijd twijfel en onzekerheid over is geweest. De opvattingen in het artikel worden door psychologen wereldwijd voor waar aangenomen. De resultaten uit het onderzoek hebben ver dragende consequenties voor zowel politieke als sociale processen. Hierdoor is het onderzoek van invloed op politiek leiders en onderzoekers. Lees de samenvatting van het artikel graag aandachtig en beantwoord daarna de vragen.

De aard van de groep is niet statisch – groepen kunnen hun manier van handelen veranderen. (De aard van een groep is sterk verankerd – het zal nooit veranderen.)

Al 20 jaar bestuderen professor Edward Jones en zijn collega’s van de Harvard University trends en verandering in gedrag onder mensen en groepen. Wat maakt dat dit onderzoek het meest langlopende, grootschalige en gedetailleerde onderzoek is over gedragsveranderingen onder groepen. De belangrijkste bevinding van dit onderzoek is dat groepsgedrag in een absolute meerderheid van de gevallen **verandert (onveranderlijk is)** gedurende de jaren en **wordt beïnvloed (niet wordt beïnvloed)** door interne veranderingen in leiderschap. De onderzoeksresultaten tonen zodoende aan dat gedrag **niet een statische karakteristiek is van individuen of groepen, maar meer een gedragspatroon dat beïnvloed wordt door de context en door leiderschap (een statische karakteristiek is die diepeworteld is in het individu of de groep)**. Daarom **is het (is het niet)** te verwachten dat wanneer de leider vervangen wordt, het gedrag van de groep ook verandert.

In een interventie programma binnen 15 groepen, werden de groepsleden blootgesteld aan berichten die qua inhoud het tegenovergestelde waren van de berichten van de leiders. De

resultaten hiervan tonen aan dat het interventie programma bij een meerderheid van de groepen **leidde tot het terugdringen zo niet stop zetten van de opvattingen (niet leidde tot het terugdringen of veranderen van de opvattingen)** van de groepsleden.

Professor Jones concludeert dat men bij het proberen te verklaren van gedrag dat onderscheidend is voor groepen het **een kritieke fout is om deze verschillen te zien als grondvesten en fundamentele karakteristieken van de groepen (het aan te raden is om het gedrag te benaderen als grondvesten en fundamentele karakteristieken van de groep).**

Appendix E

De Casussen***Individu/outgroup***

Een student aan de UvA wil het voor Amsterdamse studenten gemakkelijker maken om bloed te doneren. Want het aantal bloeddonaoren neemt per jaar gestaag af. Het voorstel van deze ene student is om een dependance van de bloedbank te realiseren op de campus. Daardoor hoeven studenten niet meer naar de bloedbank en wordt het doneren van bloed laagdrempeliger. Voor dit individuele initiatief verzamelt de student handtekeningen. Bij genoeg handtekeningen wordt het voorstel gerealiseerd.

Groep/outgroup

Een groep studenten aan de UvA wil het voor Amsterdamse studenten gemakkelijker maken om bloed te doneren. Want het aantal bloeddonaoren neemt per jaar gestaag af. Het voorstel van deze groep studenten is om een dependance van de bloedbank te realiseren op de campus. Daardoor hoeven studenten niet meer naar de bloedbank en wordt het doneren van bloed laagdrempeliger. Voor dit groepsinitiatief verzamelen zij handtekeningen. Bij genoeg handtekeningen wordt het voorstel gerealiseerd.

Individu/ingroup

Een student aan de Universiteit Utrecht wil het voor Utrechtse studenten gemakkelijker maken om bloed te doneren. Want het aantal bloeddonaoren neemt per jaar gestaag af. Het voorstel van deze ene student is om een dependance van de bloedbank te realiseren op de campus. Daardoor hoeven studenten niet meer naar de bloedbank en wordt het doneren van

bloed laagdrempeliger. Voor dit individuele initiatief verzamelt de student handtekeningen.

Bij genoeg handtekeningen wordt het voorstel gerealiseerd.

Groep/ingroup

Een groep studenten aan de Universiteit van Utrecht wil het voor Utrechtse studenten gemakkelijker maken om bloed te doneren. Want het aantal bloeddonaoren neemt per jaar gestaag af. Het voorstel van deze groep studenten is om een dependance van de bloedbank te realiseren op de campus. Daardoor hoeven studenten niet meer naar de bloedbank en wordt het doneren van bloed laagdrempeliger. Voor dit groepsinitiatief verzamelen zij handtekeningen. Bij genoeg handtekeningen wordt het voorstel gerealiseerd.