

Het effect van het uiten van boosheid op conflictgedrag: de rol van de aan- en afwezigheid van een relatie

Marit Petronella Johanna Aleida van 't Hullenaar

Universiteit Utrecht

Marit van 't Hullenaar (5670276)

Thesisbegeleider: Bart de Vos

Tweede beoordelaar: Jojanneke van der Toorn

Aantal woorden: 7911

Datum: 23-06-2017

Abstract

Het communiceren van groeps-gebaseerde boosheid kan binnen bepaalde context zorgen voor het verhogen van empathie en het verhogen van constructief conflictgedrag. Reeds verschenen literatuur over de invloed van de aanwezigheid of afwezigheid van een relatie op positief conflictgedrag bij het uiten van boosheid laat een paradox zien. Enerzijds lijkt een bestaande relatie essentieel voor de positieve effecten van het uiten van boosheid, anderzijds lijkt een bestaande relatie juist geen voorwaarde. Huidig onderzoek toont door middel van een 2 (voorafgaande relatie: afwezig vs. aanwezig) x 2 (gecommuniceerde boosheid: afwezig vs. aanwezig) tussen-proefpersonenopzet aan dat het hebben van een relatie voorafgaand aan een conflict een belangrijke invloed heeft op conflictintenties. De resultaten van de huidige studie laten zien dat uiten van boosheid meer positieve effecten heeft wanneer er een relatie aanwezig is, dan wanneer deze relatie niet aanwezig is. Het communiceren van boosheid bij de aanwezigheid van een relatie lijkt ervoor te zorgen dat mensen het conflict minder gaan vermijden dan wanneer er geen sprake is van een relatie.

Trefwoorden: Emoties, boosheid, relatie, intergroepsconflict, conflictintenties, empathie

Abstract

The communication of groups-based anger in intergroup conflict can evoke empathy and increase constructive conflict behaviour. Previous studies on the influence of the presence or absence of a relationship prior to conflict on positive conflict behavior when expressing anger show a paradox. On the one hand, a relation prior to conflict seems to be essential to reach positive effects of the expression of anger. On the other side, a relation prior to conflict does not seem to be necessary for the positive effects of the expression of anger. This study shows that having a relationship prior to the conflict is important regarding to conflict intentions according to a 2 (relation: absence vs presence) x 2 (communication anger: absence vs. presence) between-participant design. Results of this study show that communication of anger creates more positive effects when a relationship is present instead of absent. Expressing anger in the presence of a relationship seems to ensure that people tend to avoid conflict less often than when there is no relationship prior to conflict.

Keywords: Emotions, anger, communication, relation, intergroup conflict, conflict intentions, empathy

Het Effect van het Uiten van Boosheid op Conflictgedrag: de Rol van de Aan- en Afwezigheid van een Relatie

Emoties spelen een centrale rol binnen conflicten tussen groepen, met boosheid als meest krachtige en meest voorkomende emotie (Bar-Tal, 2007). Boosheid wordt vaak gezien als een emotie met negatieve associaties (Plutchick, 2013). Wanneer boosheid geuit wordt, kan dit gepaard gaan met het beschadigen van een relatie tussen personen (DiGuieppe & Tafrate, 2003). Daarentegen, laten recente onderzoeken zien dat het uiten van boosheid kan leiden tot constructief conflictgedrag. Empirische bevindingen tonen aan dat onder bepaalde omstandigheden boosheid kan zorgen voor een verhoging van constructieve acties zoals lange-termijn verzoening (Fischer & Roseman, 2007). Tevens kan het uiten van boosheid de waarde van een positieve relatie aanduiden, waardoor empathie gecreëerd wordt met als gevolg verhoging van positief conflictgedrag (De Vos, Van Zomeren, Gordijn & Postmes, 2013).

Het is van essentieel belang om te begrijpen wanneer het uiten van boosheid leidt tot effectief, constructief gedrag en wanneer dit leidt tot ineffectief, escalerend gedrag. Deze studie focust zich op de vraag wanneer het uiten van boosheid voor positieve effecten zorgt met oog op conflicthantering. Voorgaand onderzoek van De Vos en collega's (2013) liet zien dat boosheid kan aangeven dat er iets mis is met de relatie, maar dat deze relatie tegelijkertijd belangrijk wordt geacht en herstel nodig is. Een vraag die deze bevinding oproept, is of boosheid ook voor positieve effecten kan zorgen wanneer er *geen* relatie voorafgaand aan het conflict bestaat. Empirisch onderzoek over de effecten van het uiten van boosheid bij de aan- en afwezigheid van een bestaande relatie op conflictgedrag ontbreekt. De huidige studie tracht de bevindingen van voorgaand onderzoek van De Vos en collega's (2013) te repliceren en te laten zien dat het uiten van boosheid in een conflictsituatie, onder bepaalde omstandigheden kan zorgen voor positieve conflictintenties. Aanvullend wordt specifiek aandacht gegeven aan de invloed van de aan-en afwezigheid van een relatie voorafgaand aan het conflict bij het communiceren van boosheid op conflictgedrag.

Emoties

Emoties zijn complex en hebben belangrijke functies. Zo hebben emoties een cruciale sociale functie omdat zij communiceren hoe individuen zich voelen en zich achten te gedragen ten opzichte van anderen. De sociaal-functionele benadering van emoties (Frijda, 1986) geeft aan dat de expressie van emoties informatie verschaft aan de observeerder, waardoor het gedrag van de observeerder beïnvloed kan worden. Het EASI (Emoties Als Sociale Informatie) model, dat geworteld is in de sociaal-functionele benadering van emoties,

HET EFFECT VAN HET UITEN VAN BOOSHEID OP CONFLICTGEDRAG: DE ROL VAN DE RELATIE

beschrijft twee processen die hierbij betrokken zijn: inferentiële processen en affectieve reacties (Van Kleef, 2009). Het eerste proces geeft aan dat de observeerder informatie kan krijgen over de gevoelens, attitudes, relationele oriëntatie en gedragsintenties van de ander door het observeren van emotionele expressies. Dit gegeven kan het gedrag van de observeerder beïnvloeden. Het tweede proces, affectieve reacties, geeft aan dat emotionele uitdrukkingen ook interpersoonlijke invloed kan uitoefenen door het uitlokken van affectieve reacties. Ook tussen groepen spelen emoties een belangrijke rol, emoties gebaseerd op groepslidmaatschap zijn van belang kijkend naar de manier waarop mensen andere groepen waarnemen en hoe zij op elkaar reageren. (Dumont, Yzerbyt, Wigboldus, & Gordijn, 2003; Branscombe & Doosje, 2004).

Doordat emoties een essentiële rol spelen in het reguleren van sociale interacties en interactie tussen groepen, spelen zij ook een grote rol binnen conflicten. Een conflict kan gedefinieerd worden als een situatie waarin de doelen waarnaar een partij streeft, geblokkeerd of belemmerd worden door de doelen van een andere partij (Deutsch, 1973). Een belangrijk element hierin is dat een partij uitkomstvermindering ervaart (De Dreu, 2010). Jones (2000) onderstreept dat een conflict van nature een emotioneel proces is en dat niet de situatie maar de interpretatie hiervan verscheidene emoties oproept. Van alle emoties die opgewekt worden binnen een conflict, is boosheid de meest krachtige en meest voorkomende emotie (Allred, Mallozzi, Matsui & Raia 1997; Bar-Tal, 2007).

Lang was men in de veronderstelling dat een rationele handelwijze centraal moest staan en (negatieve) emoties beter niet geuit konden worden om conflicten effectief op te lossen. Boosheid wordt vaak gezien als een emotie die negatieve associaties met zich meebrengt. Het uiten van boosheid kan volgens onderzoek van Diguisepe en Tafrate (2003) de relatie schaden. Daarentegen kan het uiten van emoties, waaronder boosheid, ook zorgen voor het versterken van relaties als mensen een dreiging van de relatie ervaren (Averill, 1983; Mikulincer, 1998). Boosheid is een unieke emotie aangezien het een toenaderingsemotie is; het richt zich op het aanpakken van een situatie. Wanneer iemand boosheid vertoont, gaat deze persoon de dialoog of de confrontatie aan om de gevoelens van onrechtvaardigheid die worden ervaren te uiten. Op deze manier onderscheidt boosheid zich van andere emoties zoals angst, verdriet of minachting. Deze laatste drie emoties richten zich meer op het vermijden van de confrontatie (Carver & Harmon-Jones, 2009).

Functies van boosheid; sociale, strategische & relationele functie

Literatuur omtrent de functies van het uiten van boosheid beschrijft verscheidene positieve functies van het uiten van boosheid. Zo heeft het tonen van de emotie boosheid een

HET EFFECT VAN HET UITEN VAN BOOSHEID OP CONFLICTGEDRAG: DE ROL VAN DE RELATIE

sociale functie. De sociale functie van boosheid is het bereiken van een betere uitkomst door het forceren van een verandering van het gedrag van een ander (Fischer & Roseman, 2007). Op deze manier gaat de persoon die de boosheid uit de confrontatie aan en uit zijn ervaren onrechtvaardigheid van de situatie.

Van Kleef (2009) omschrijft de strategische functie van boosheid in onder andere onderhandelingsituaties. In dit perspectief bevat het uiten van boosheid een competitief karakter om persoonlijke doelen te bereiken door middel van overredingskracht en dwang. Door het uiten van boosheid in onderhandelingen wordt vanuit dit strategische perspectief geïmpliceerd dat iemand hoge onderhandelingslimieten heeft. In zo'n situatie wordt verwacht dat iemand minder snel geneigd is om eigen belangen in te leveren in de onderhandeling. Dit maakt het een effectieve manier om tot een compromis te komen (Van Kleef & Côté, 2009).

In tegenstelling tot de strategische functie focust de relationele functie van boosheid zich niet alleen op persoonlijke optimale doelen, maar meer op gedeelde doelen. Het uiten van boosheid kan juist voordelig zijn voor het behouden en verbeteren van relaties (Fischer & Roseman, 2007). Deze relationele functie van boosheid speelt een grote rol bij de positieve effecten van het uiten van groeps-gebaseerde boosheid in conflicten tussen groepen. Onderzoek van De Vos en collega's (2013) liet zien dat het uiten van boosheid aangeeft dat de partij die de boosheid communiceert de situatie als onrechtvaardig ervaart. Op deze manier probeert de partij die de boosheid communiceert de andere partij aan te duiden om stappen te zetten richting het oplossen van het conflict. De partij die de boosheid ontvangt, ziet deze boosheid als een signaal dat de andere partij het belangrijk vindt om een positieve relatie te behouden. Dit zorgt ervoor dat de partij die de boosheid ontvangt het perspectief van de andere partij neemt en empathie voelt voor hen. Op deze manier vermindert het uiten van boosheid, door zijn relationele functie, de escalatie van conflicten doordat de empathie van de andere partij toeneemt. In het onderzoek van De Vos en collega's (2013) werden de mate van het gecommuniceerd belang en empathie gezien als variabelen die invloed hebben op de positieve effecten van het uiten van boosheid in een conflict. Het gecommuniceerd belang is de mate waarin de ontvanger van de emotie inschat dat de communicerende groep de relatie belangrijk vindt. Wanneer dit gecommuniceerd belang aanwezig is, zorgt dit voor verhoging van de mate van empathie, met constructief conflictgedrag als gevolg. Met de mate van empathie wordt verwezen naar de hoeveelheid empathie van de partij die de boosheid ontvangt, naar de partij die de boosheid uit. Empathie is het vermogen om mee te kunnen voelen met de emoties van anderen en hun situatie te kunnen begrijpen (Duan & Hill, 1996). De toename van empathie kan gezien worden als een belangrijke stap richting de de-escalatie

HET EFFECT VAN HET UITEN VAN BOOSHEID OP CONFLICTGEDRAG: DE ROL VAN DE RELATIE

van conflicten tussen groepen (Pettigrew & Tropp, 2008). Perspectief nemen van de ander en de verhoging van empathie zorgt voor motivatie om te bewegen naar de partij die de boosheid communiceert. Op deze manier oefent het uiten van boosheid invloed uit op het reduceren van conflicten tussen groepen (De Vos et al., 2013).

De situatie waarin boosheid geuit wordt, moet volgens De Vos en collega's (2016) aan twee voorwaarden voldoen om ervoor te zorgen dat het positieve effecten creëert. Ten eerste moet de ontvanger van de boosheid de omstandigheden waarin de boosheid wordt geuit zien als onrechtvaardig. Tevens moet er consensus zijn in de groep met betrekking tot de boosheid die gecommuniceerd wordt. Is de situatie rechtvaardig en/of is er geen consensus, dan leidt dit niet tot de positieve effecten.

De context waarin de boosheid geuit wordt is dus van essentieel belang voor de positieve effecten van het uiten van boosheid. Onderzoek van De Vos en collega's (2013), dat de relationele functie van boosheid aantoonde, hield echter maar beperkt rekening met de context waarin de boosheid geuit werd. Zo ging het onderzoek de vraag voorbij of een voorafgaande relatie noodzakelijk is voor de positieve effecten van het uiten van boosheid. De Vos en collega's (2013) omschrijven dat boosheid de relatie benadrukt, echter is de vraag of er ook daadwerkelijk een relatie van tevoren aanwezig moet zijn om de relatie te benadrukken. Wetenschappelijk onderzoek naar de effecten van het communiceren van boosheid zonder voorafgaande relatie op conflictoplossend gedrag ontbreekt. Dit onderzoek richt zich op dit ontbrekende stuk. De vraag die in deze studie centraal staat is dan ook wat daadwerkelijk de relationele functie van boosheid is; wanneer zorgt het uiten van boosheid voor positieve effecten? Enerzijds kan gesteld worden dat de relationele functie het benadrukken is van een relatie die al bestaat. Een voorafgaande relatie is nodig voor de relationele functie, dus de positieve effecten van het uiten van boosheid. Anderzijds kan gesteld worden dat het uiten van boosheid al voldoende is om een relatie te creëren. De conflictsituatie zelf zorgt voor een wederzijdse afhankelijkheid en biedt op deze manier al voldoende grond voor de relationele functie van boosheid (Van Zomeren, 2016).

Een vooraf bestaande relatie niet essentieel voor de relationele functie van boosheid

Van Zomeren (2016) geeft aan dat het uiten van boosheid positieve effecten kan creëren. Zelfs bij de afwezigheid van een relatie is er al de mogelijkheid om met het uiten van boosheid iets positiefs teweeg te brengen. Van Zomeren (2016) kijkt naar verzoening tussen partijen via een relationeel perspectief. Dit stelt dat verzoening tussen verschillende groepen niet gepaard gaat met veranderingen die in het individu zelf plaats vinden, maar met veranderingen die gepaard gaan met de sociale structuur waarin individuen zich begeven.

HET EFFECT VAN HET UITEN VAN BOOSHEID OP CONFLICTGEDRAG: DE ROL VAN DE RELATIE

Vanuit het relationele perspectief wordt dan ook niet alleen gekeken naar het individu met de universele behoefte om ergens bij te horen, maar ook naar het feit dat mensen gemotiveerd zijn om relaties te reguleren. Het relationele perspectief suggereert dat de beste manier om een structurele relatie in conflicten tussen groepen te veranderen, is om de individuen van beiden groepen te laten interacteren met elkaar en dus zo een relatie vast te stellen. Door te interacteren wordt de relatie vastgesteld en door actieve relatie regulatie processen kan verzoening plaatsvinden. Dit komt doordat er connectie tussen partijen gevoeld wordt. Samenvattend stelt Van Zomeren (2016) dus dat een conflictsituatie waarin de partijen met elkaar interacteren al voldoende grond biedt voor positieve effecten van boosheid, aangezien de interactie tussen de partijen de relatie vast stelt.

Een vooraf bestaande relatie is essentieel voor de relationele functie van boosheid

Van Zomeren (2016) theoretiseerde dat ieder contact, zowel negatief als positief van aard, grond biedt voor positieve effecten van het uiten van boosheid. Echter geven verscheidene onderzoeken de indicatie dat het bestaan van de relatie *wel* invloed heeft op conflictintenties. Onderzoek van Leung (1988) laat zien dat de relatie tussen partijen die in conflict zijn een factor is die van invloed is op het conflictgedrag. Hij onderzocht wanneer mensen geneigd zijn conflicten voort te zetten en toonde aan dat mensen die in conflict zijn met vreemden het conflict eerder willen voortzetten dan wanneer het om vrienden gaat. Deze studie geeft aan dat groepen of organisaties die een voortdurende relatie en wederzijdse afhankelijkheid hebben een grotere waarschijnlijkheid hebben om tot een compromis van het conflict te komen in plaats van het conflict voort te zetten (Leung, 1988). Bij vrienden weegt het belang van de relatie op tegen het aanhouden van een conflict, aangezien bij het aanhouden van het conflict het risico groter is dat de relatie verslechtert en/of verbroken wordt. Ondanks dat Leung (1988) niet specifiek aandacht geeft aan het uiten van boosheid, geeft dit onderzoek de indicatie dat het aanwezig zijn van een relatie wel invloed heeft op conflictgedrag.

De Vos en collega's (2013) lieten de relationele functie van het uiten van boosheid zien, waarbij zij ook aandacht schonken aan het belang van de relatie. De relationele functie van boosheid geeft aan dat de partij die de boosheid ontvangt, de boosheid ziet als een signaal dat de andere partij het belangrijk vindt om een positieve relatie te behouden. Op basis van dit gegeven zou gesteld kunnen worden dat wanneer boosheid als een signaal gezien wordt om een positieve relatie te behouden, er bij voorbaat wel een positieve relatie aanwezig moet zijn. In tegenstelling tot wat Van Zomeren (2016) stelt, zou de conflictsituatie dus niet genoeg zijn om te spreken over een positieve relatie. Wanneer alleen de conflictsituatie niet

HET EFFECT VAN HET UITEN VAN BOOSHEID OP CONFLICTGEDRAG: DE ROL VAN DE RELATIE

genoeg is om van een relatie te spreken, is er helemaal geen reden om de relatie te behouden, omdat er simpelweg niets te behouden valt.

Onderzoek van Thompson (2005) geeft een indicatie dat de aard van de relatie een rol speelt in conflictintenties. In zijn onderzoek laat hij zien dat positieve relaties zorgen voor meer positieve conflictintenties dan negatieve relaties. Dit komt doordat partijen met een positief contact meer moeite willen doen om het contact positief te behouden en meer vertrouwen hebben in de huidige relatie. Rognes en Schei (2010) deden onderzoek naar de invloed van het benoemen van een partnerschap op conflictintenties. Ook dit onderzoek liet zien da. Dit komt doordat het benoemen van partnerschap meer motivatie opwekt om het partnerschap te behouden. De studies van Thompson (2005) en Rognes en Schei (2010) gingen met name over de kwaliteit van de relatie en niet zozeer over de aan-en afwezigheid van een relatie. Echter kan het gegeven dat partijen bij positief contact en aanduiding van een partnerschap meer moeite willen doen om deze relatie te behouden en meer vertrouwen hebben in de huidige relatie tevens een rol spelen wanneer gekeken wordt naar de aan- of afwezigheid van een relatie. De aanwezigheid van een relatie zou erop kunnen duiden dat partijen meer moeite willen doen om de relatie te behouden dan wanneer de relatie afwezig is, wat volgens Thompson (2005) en Rognes en Schei (2010) leidt tot meer positief conflictgedrag.

Huidige studie

De huidige studie focust zich op het effect van het uiten van boosheid op conflictoplossend gedrag. Het onderzoek probeert de bevindingen van voorgaand onderzoek van De Vos en collega's (2013) te repliceren. Op basis van dit onderzoek is de hypothese dat communiceren van boosheid ertoe leidt dat de ontvangende partij inschat dat de communicerende partij de relatie belangrijk vindt. Hierdoor wordt empathie opgewekt bij de ontvangende partij naar de communicerende partij, wat leidt tot positieve conflictintenties.

Tevens probeert het onderzoek meer inzicht te geven over omstandigheden waarin de relationele functie van boosheid van toepassing is. Hierbij wordt gefocust op de invloed van de aan- of afwezigheid van een relatie voorafgaand aan het conflict. Deze studie tracht de schijnbare paradox in de literatuur hierover te onderzoeken. Getoetst wordt dan ook of het hebben van een voorgaande relatie een voorwaarde is voor de positieve effecten van het uiten van boosheid op conflictgedrag. Nooit eerder is empirisch onderzoek gedaan naar de invloed van de aan- of afwezigheid van de relatie op de positieve effecten van het uiten van boosheid. Enkel Van Zomeren (2016) theoretiseert over deze invloed. Hij beargumenteert dat een bestaande relatie voorafgaand aan het conflict niet nodig is om de positieve effecten van het

HET EFFECT VAN HET UITEN VAN BOOSHEID OP CONFLICTGEDRAG: DE ROL VAN DE RELATIE

uiten van boosheid te bereiken. De interactie tussen de groepen die plaatsvindt gedurende de conflictsituatie en hiermee de wederzijdse afhankelijkheid tussen de partijen, zal volgens Van Zomeren al voldoende bodem creëren voor de positieve effecten van het uiten van boosheid op conflictgedrag. Deze theorie zal door middel van dit empirisch onderzoek getoetst worden.

Methode

Participanten

De onderzoekspopulatie bestond uit 201 participanten (144 vrouw; M leeftijd = 30.28; $SD = 12.67$) met een Nederlandse nationaliteit. De participanten werden random toegewezen aan één van de vier condities gebruikt in het onderzoek.

Design

Deze studie gebruikte een 2 (voorafgaande relatie: afwezig vs. aanwezig) x 2 (gecommuniceerde boosheid: afwezig vs. aanwezig) tussen-proefpersonenopzet. De belangrijkste afhankelijke variabelen zijn de conflictintenties. Tevens werd de mate van empathie en het belang van de gecommuniceerde relatie gemeten, aangezien voorspeld werd dat deze een mediator zou kunnen zijn tussen de onafhankelijke en de afhankelijke variabele.

Procedure

Participanten werden benaderd door middel van een online link met een vragenlijst die verspreid was via sociale media en persoonlijke berichten. Schriftelijke informed consent was verkregen aan het begin van de vragenlijst. De participanten vulden online een vragenlijst in die bestond uit een situatieschets waarover zij een serie van vragen moesten beantwoorden. De situatieschets beschreef een carrièrebeurs voor studenten waarin participanten zich moesten voorstellen dat zij onderdeel waren van het bedrijf 'Direct'. Voorafgaand aan de beurs had ieder bedrijf een eigen locatie toegekend gekregen, waarbij sommige locaties een wat gunstigere ligging hadden dan andere. Participanten lazen dat bedrijf 'Direct' tegen de afspraken in de plek van een ander bedrijf, bedrijf 'Blijf Groeien' had ingenomen. Het bedrijf 'Blijf Groeien' reageerde op deze situatie door toenadering te zoeken met bedrijf 'Direct'. In de conditie van aanwezigheid van de relatie werd beschreven dat bedrijf 'Blijf Groeien' en bedrijf 'Direct' een samenwerkingsband hadden en werkzaam waren in dezelfde sector. In de conditie van afwezigheid van de relatie werd beschreven dat bedrijf 'Blijf Groeien' nog nooit gehoord had van bedrijf 'Direct' en dat zij afkomstig waren uit verschillende sectoren. De manipulatie van de communicatie van boosheid vond plaats in de manier waarop werknemer van het bedrijf 'Blijf Groeien', Peter, reageerde op de situatie waarin bedrijf 'Direct' de plek van het bedrijf 'Blijf Groeien' had ingenomen. In de conditie

HET EFFECT VAN HET UITEN VAN BOOSHEID OP CONFLICTGEDRAG: DE ROL VAN DE RELATIE

van de afwezigheid van boosheid reageerde Peter op de situatie door geen boosheid te tonen en rustig weg te lopen (*“Deze gang van zaken is niet eerlijk, jullie hebben jullie niet aan de plattegrond gehouden en zonder overleg de beste en grootste plek bemachtigt. Dit is ten koste gegaan van onze plek en dit is niet volgens de afspraak”*). In de conditie van het communiceren van de emotie boosheid reageerde Peter op de situatie door boosheid te uiten en boos weg te lopen (*“Deze gang van zaken is niet eerlijk, jullie hebben jullie niet aan de plattegrond gehouden en zonder overleg de beste en grootste plek bemachtigt. Dit maakt me boos en dit is niet volgens de afspraak”*).

Metingen

Ieder item in de vragenlijst dat gebruikt is voor het experiment werd gemeten op een 7-punts Likert schaal, van 1 ‘Helemaal niet’ tot 7 ‘Heel erg’. Twee manipulatie-checkvragen werden gesteld om de effectiviteit van de boosheid manipulatie (In hoeverre was Peter, de werknemer van het andere bedrijf ‘Blijf groeien’ boos?) en de relatie manipulatie (In hoeverre was er sprake van contact tussen jouw bedrijf ‘Direct’ en het andere bedrijf ‘Blijf groeien’, *voorafgaande* aan de carrièrebeurs?) te controleren.

De belangrijkste afhankelijke variabele conflictoplossend gedrag werd gemeten door middel van zestien stellingen. Deze waren verdeeld in een vierdeling van toenadering, vermijding, tegenin gaan en niets doen (Horney, 1945; De Vos et al., 2013). Stellingen die toenadering omvatten hebben betrekking op een positieve constructieve conflictintentie naar de andere partij in het conflict ($\alpha = 0.80$). Een voorbeeld van een stelling die toenadering omvat is ‘In hoeverre zou je een gesprek met iemand van het bedrijf ‘Blijf Groeien’ aangaan om het conflict uit te praten’. Stellingen die tegenin gaan omvatten hebben betrekking op destructieve conflictintenties ($\alpha = 0.84$). Een voorbeeld van een stelling die tegenin gaan omvat is ‘In hoeverre zou je ruzie willen maken met iemand van het bedrijf ‘Blijf groeien’ om je frustratie af te reageren?’. Stellingen die vermijding omvatten hebben betrekking op het ontwijken of uit de weggaan van een conflict ($\alpha = 0.70$). Een voorbeeld van een vermijding stelling is ‘In hoeverre zou je iemand van het bedrijf ‘Blijf groeien’ willen ontwijken?’. Tot slot beschreven stellingen die niets doen situaties omvatten situaties waarin geen actie ondernomen werd ($\alpha = 0.73$). Een voorbeeld van een niets doen stelling is ‘In hoeverre zou je de situatie onveranderd willen laten’.

De beoogde mediator empathie, werd gemeten door middel van twee stellingen ($r(190) = 0.604, p < 0.001$). Deze stellingen waren: ‘In hoeverre leef je mee met werknemers van het andere bedrijf ‘Blijf groeien’ en ‘In hoeverre sta je onverschillig

HET EFFECT VAN HET UITEN VAN BOOSHEID OP CONFLICTGEDRAG: DE ROL VAN DE RELATIE

tegenover werknemers van het andere bedrijf ‘Blijf groeien’, het laatst genoemde item werd gehercodeerd. De tweede beoogde mediator, het belang van gecommuniceerde relatie, werd gemeten door middel van drie items over het verbeteren van de relatie ($\alpha = 0.78$) (‘In hoeverre denk je dat werknemers van het andere bedrijf ‘Blijf groeien’ erop uit zijn om het contact te verbeteren. Tot slot werd gevraagd door middel van drie items naar de rechtvaardigheid van de situatie ($\alpha = 0.86$) (In hoeverre vond je de situatie terecht?)

Resultaten

Manipulatie checks

De resultaten van een variantie analyse (ANOVA) liet significante verschillen zien in het niveau van waargenomen boosheid tussen de condities, $F(1,182) = 47.65, p < .001, \eta_p^2 = .21$. Participanten gaven aan meer boosheid te zien bij Peter in de conditie waarin boosheid werd geuit ($M = 5.69, SD = 1.07$), dan in de conditie waar geen boosheid werd geuit ($M = 4.40, SD = 1.45, t(182) = 6.903, p < .001$). Dit resultaat indiceert dat de manipulatie van het communiceren van boosheid is gelukt.

De resultaten van een variantie analyse liet tevens significante verschillen zien in het niveau van een waargenomen voorafgaande relatie tussen de condities, $F(1,182) = 166.85, p < .001, \eta_p^2 = .48$. Participanten gaven aan dat er meer sprake was van een vooraf bestaande relatie tussen het bedrijf ‘Blijf groeien’ en het bedrijf ‘Direct’ in de conditie waarin een relatie bestond ($M = 4.64, SD = 1.78$) dan waar dat niet zo was ($M = 1.76, SD = 1.24$), $t(182) = 12.91, p < .001$. Ook dit resultaat laat zien dat de manipulatie van het bestaan van een relatie voorafgaand aan de situatie gelukt is.

Conflictintenties

Een 2 x 2 ANOVA voor constructieve toenadering conflictintenties liet een significant hoofd effect zien op het hebben van een relatie, $F(1,191) = 8.01, p = .005, \eta_p^2 = .04$.

Participanten rapporteerden meer positieve conflictintenties wanneer er voorafgaand aan het conflict een bestaande relatie bestond ($M = 5.62, SD = 1.22$) dan wanneer er voorafgaand aan het conflict geen bestaande relatie bestond ($M = 5.03, SD = 1.09$).

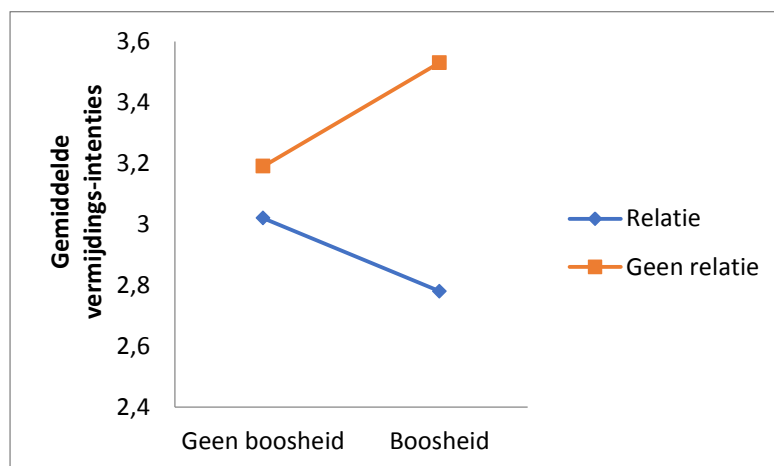
Een 2 x 2 ANOVA voor constructieve toenadering conflictintenties liet, tegen de verwachting in, geen significant hoofdeffect zien op het communiceren van boosheid, $F(1,191) = 8.01, p = .317, \eta_p^2 = .01$. De effectiviteit van boosheid bleek ook niet afhankelijk te zijn van het wel of niet aanwezig zijn van een relatie aangezien het interactie-effect niet significant was, $F(1,191) = 0.59, p = .442, \eta_p^2 = .03$.

Voor de schaal vermijding conflictintenties werd een significant hoofdeffect

HET EFFECT VAN HET UITEN VAN BOOSHEID OP CONFLICTGEDRAG: DE ROL VAN DE RELATIE

gevonden op het hebben van een relatie, $F(1,190) = 7.00$, $p = .009$, $\eta_p^2 = .04$. Dit hoofdeffect ging gepaard met een marginaal significant tweewegs-interactie-effect, $F(1,190) = 2.82$, $p = 0.095$, $\eta_p^2 = .02$. Simple main effect analyses lieten zien dat de communicatie van boosheid tot minder vermijdingsintenties leidt wanneer er een voorafgaande relatie is ($M = 2.77$, $SD = 0.97$) dan wanneer deze er niet is ($M = 3.53$, $SD = 1.35$), $F(1,190) = 9.95$, $p = .002$.

Anderzijds, wanneer er geen communicatie van boosheid was, dan was er geen significant verschil tussen de aanwezigheid van de relatie ($M = 3.02$, $SD = 1.25$) en de afwezigheid van de relatie ($M = 3.19$, $SD = 1.23$), $F(1,190) = 0.44$, $p = .508$. Dus alleen wanneer er communicatie van boosheid plaatsvindt, lijkt de aanwezigheid van een relatie te leiden tot minder vermijdingsintenties en de afwezigheid van een relatie te leiden tot meer vermijdingsintenties.



Figuur 1. Gemiddeldes van vermijding intenties als functie van de aan- en afwezigheid van boosheid en voorafgaande relatie.

Voor de schaal tegenin gaan conflictintenties werden geen significante verschillen gevonden voor de variabele relatie, $F(1,190) = 0.18$, $p = .671$, $\eta_p^2 = .001$, boosheid, $F(1,190) = 0.23$, $p = .632$, $\eta_p^2 = .001$ en het interactie-effect, $F(1,190) = 0.01$, $p = .928$, $\eta^2 = .000$.

Een marginaal significant verschil werd gevonden op de schaal niets doen conflictintenties voor relatie, $F(1,190) = 3.19$, $p = .08$, $\eta_p^2 = .02$. Participanten rapporteerden meer niets doen conflictintenties bij de afwezigheid van een voorafgaande relatie ($M = 3.43$, $SD = 1.20$), dan bij de aanwezigheid van een voorafgaande relatie ($M = 3.14$, $SD = 1.12$). Significante verschillen voor boosheid, $F(1,190) = 0.52$, $p = .474$, $\eta_p^2 = .003$ en het interactie-effect, $F(1,190) = 0.02$, $p = .893$, $\eta_p^2 = .001$ ontbraken.

HET EFFECT VAN HET UITEN VAN BOOSHEID OP CONFLICTGEDRAG: DE ROL VAN DE RELATIE

Tabel 1 *Gemiddeldes en standaard deviaties van de afhankelijke variabelen op de onafhankelijk variabele conflictintenties.*

	Boosheid/ Relatie		Boosheid/ Geen relatie		Geen boosheid/ Relatie		Geen boosheid/ Geen relatie	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Toenadering	5.62	1.22	5.03	1.09	5.66	1.09	5.32	1.25
Vermijding	2.78	0.97	3.53	1.35	3.02	1.25	3.19	1.23
Tegenin gaan	2.13	0.93	2.19	1.27	2.20	1.25	2.29	1.26
Niets doen	3.18	1.10	3.50	1.19	3.08	1.16	3.36	1.22

Empathie

Tegen de verwachting in, liet een ANOVA geen significante verschillen zien voor de onafhankelijke variabele relatie op de empathie schaal, $F(1,187) = 0.42$, $p = .518$, $\eta^2 = .002$. Ook boosheid, $F(1,187) = 0.03$ $p = .867$, $\eta^2 = .000$ en het interactie-effect, $F(1,187) = 0.43$, $p = .512$, $\eta^2 = .002$ waren niet significant.

Gecommuniceerd belang van de relatie

Een ANOVA liet een significant verschil zien voor de variabele relatie op de schaal verbeteren van de relatie, $F(1,182) = 15.09$, $p = .000$, $\eta_p^2 = .08$. Participanten ervoeren dat werknemers van het andere bedrijf 'Blijf Groeien' meer belang hechtten aan de relatie wanneer zij voorafgaande aan het conflict een bestaande relatie hadden ($M = 3.71$, $SD = 1.25$) dan wanneer zij geen relatie voorafgaand aan het conflict hadden ($M = 2.98$, $SD = 1.28$). Tegen de hypothese in liet een ANOVA geen significant zien voor de variabele boosheid op de schaal verbeteren van de relatie, $F(1,182) = 0.16$, $p = .689$ en $\eta_p^2 = .001$. Daarnaast werd ook geen significante interactie gevonden, $F(1,182) = 1.50$, $p = .223$, $\eta_p^2 = .01$.

Rechtvaardigheid van de situatie

Geen significant verschil tussen de verschillende condities relatie, $F(1,181) = 1.24$ $p = .267$ $\eta^2 = .01$ en boosheid, $F(1,181) = 1.22$ $p = .271$ $\eta_p^2 = .01$ werd gevonden door middel van een ANOVA voor de rechtvaardigheid van de situatie. De interactie was tevens niet significant, $F(1,181) = 0.069$, $p = .794$, $\eta_p^2 = .001$.

Discussie

De huidige studie onderzocht wanneer het uiten van boosheid gedurende een intergroepsconflict zorgt voor constructief conflictgedrag, waarbij gefocust werd op de invloed van de aan- of afwezigheid van een relatie voorafgaand aan het conflict. Het onderzoek liet zien dat het hebben van een relatie voorafgaand aan een conflict tussen groepen een belangrijke rol speelt binnen conflictintenties. Het hebben van een relatie voorafgaand aan het conflict leidt tot meer toenaderingsintenties en minder vermijdingsconflictintenties. Zoals verwacht kan het communiceren van boosheid een positieve bijdrage leveren aan conflictsituaties. Wanneer boosheid geuit wordt, heeft het positieve effecten op conflictintenties mits er een bestaande relatie aanwezig is. Bij een bestaande relatie voorafgaand aan het conflict lijken mensen minder vermijdingsintenties te vertonen. Daarentegen lijken mensen meer geneigd vermijdingsintenties te vertonen wanneer boosheid geuit wordt zonder het bestaan van een voorafgaande relatie.

Theoretische en praktische implicaties

Het is van essentieel belang om het onderliggende mechanisme te begrijpen wanneer boosheid leidt tot effectief, conflictoplossend gedrag of tot destructief, conflictescalerend gedrag. Dit onderzoek heeft hier een bijdrage aan geleverd en laat het belang van het hebben van een relatie voorafgaand aan een conflict op conflictintenties zien. Tevens laat het onderzoek zien dat in conflictsituaties, die vaak gepaard gaan met gevoelens van boosheid, het beter is om deze boosheid alleen te uiten wanneer er voorafgaand aan het conflict een relatie is. Binnen bestaande relaties lijkt er meer voedingsbodem te zijn voor de positieve effecten van boosheid.

De bevinding van het belang van het hebben van een bestaande relatie voorafgaand aan het conflict, komt in dit onderzoek niet volledig overeen met de argumentatie van Van Zomeren (2016). Hij theoretiseerde dat iedere relatie, ongeacht de kwaliteit ervan, mogelijke grond biedt voor positieve effecten van boosheid dankzij de wederzijdse afhankelijkheid die gecreëerd wordt door de conflictsituatie. Vanuit het relationele perspectief gezien, is de beste manier om relaties te veranderen en verzoening tussen partijen te bewerkstelligen door partijen te laten interacteren met elkaar en te laten vaststellen dat ze een relatie met elkaar hebben, ongeacht of dit nu een positieve of negatieve relatie is (Van Zomeren, 2016). Dit is echter niet bevestigd in het huidig onderzoek. Bij het uiten van boosheid leek de afwezigheid van een relatie juist te leiden tot meer vermijdingsintenties, een vorm van destructief conflictgedrag. Dit zou te maken kunnen hebben met een andere factor die van invloed is op verzoening tussen partijen, namelijk de perceptie van de onveranderbare aard van de partij

HET EFFECT VAN HET UITEN VAN BOOSHEID OP CONFLICTGEDRAG: DE ROL VAN DE RELATIE

waarmee men in conflict is. Halperin en collega's (2011) geven aan dat de inschatting van de veranderbaarheid van de targetgroep een cruciale factor is bij het bereiken van positieve effecten van het uiten van emoties. Deze factor is sterk gerelateerd aan de manier van attributie voor negatief gedrag van de andere groep. Groepen die intern attribueren (het linken van gedrag aan onveranderlijke interne karakteristieken van de andere groep), zullen geneigd zijn over te gaan tot destructieve reacties (Halperin et al., 2011). Groepen die extern attribueren (het linken van gedrag aan veranderlijke externe karakteristieken van de andere groep), geloven vanwege deze vorm van attributie dat de andere partij wel in staat is om te veranderen en zullen eerder constructief conflict gedrag vertonen. Bij de eerste ontmoeting, waarbij nog geen relatie aanwezig is, is men geneigd om gedrag van een onbekende eerder toe te schrijven aan onveranderlijke interne factoren dan aan externe factoren (Visser, 2009). Het destructieve conflictgedrag bij de afwezigheid van de relatie in de huidige studie kan veroorzaakt zijn door interne attributie.

Van Zomeren (2016) schenkt minimale aandacht aan de perceptie van de onveranderlijke aard van de partij waarmee men in conflict is. Hij merkt op dat, idealiter, de interactie tussen partijen en daarmee de vaststelling van een relatie dient te gebeuren nadat de partijen hun opvattingen over de onveranderbare aard van de andere partij hebben veranderd. Het huidige onderzoek in combinatie met het onderzoek van Halperin en collega's (2011) en de theorie van Visser (2009) geeft indicaties dat Van Zomeren (2016) de waarde van perceptie van de veranderlijke aard van de andere partij voorafgaand aan de interactie en het bevestigen van de relatie kan hebben onderschat. In plaats van te spreken over 'een ideale situatie' zou dit een voorwaarde kunnen zijn voor het bereiken van constructieve conflictintenties, ongeacht de kwaliteit van de relatie. Om hier sterkere uitspraken over te doen, zal specifiek onderzoek gedaan moeten worden naar de combinatie van de manier van attributie, de aard van de relatie en de invloed van de perceptie van veranderbaarheid van de andere partij op conflictintenties.

De onderzoeksresultaten van het experiment boden geen sterke ondersteuning voor de hypothese dat het communiceren van boosheid positievere effecten heeft op conflictintenties dan het niet communiceren van boosheid. Het onderzoek liet wel positieve effecten van het uiten van boosheid zien middels een interactie effect tussen het uiten van boosheid en het hebben van een relatie. Verwacht werd dat de positieve effecten en daarmee de relationele functie van boosheid sterker naar voren zou komen. Voorgaand onderzoek van De Vos en collega's (2013) naar de relationele functie van boosheid liet zien dat de partij die de boosheid ontvangt de boosheid ziet als een signaal dat de andere partij het belangrijk vindt

HET EFFECT VAN HET UITEN VAN BOOSHEID OP CONFLICTGEDRAG: DE ROL VAN DE RELATIE

om een positieve relatie te behouden. De partij die de boosheid ontvangt, neemt het perspectief van de andere partij aan en voelt empathie voor hen (De Vos et al., 2013). Het opwekken van empathie is een voorwaarde waaraan moet worden voldaan om de positieve effecten van boosheid op te wekken. Bekend is dat de communicatie van een op een groep gebaseerde boosheid empathie opwekt onder twee voorwaarden, namelijk waargenomen oneerlijke behandeling van de out-groep en hoge waargenomen consensus in de communicatie van de out-groep (De Vos et al., 2016). De onderzoeksresultaten van de huidige studie kunnen er op wijzen dat de omstandigheden waarin het uiten van boosheid tot positief conflictgedrag leidt, aan meer voorwaarden onderhevig zijn dan tot op heden bekend is. Bekend is dat bijvoorbeeld vooroordelen over ras, religie en afkomst empathische gevoelens tijdelijk kunnen onderdrukken (Haaxma, 2016). Conflictsituaties gaan vaak gepaard met stereotypering of discriminatie (Fiske, 1998). Het zou zo kunnen zijn dat vooroordelen over bijvoorbeeld het andere bedrijf dusdanig de situatie kleuren, dat het uiten van boosheid niet meer haar positieve effecten behoudt. Discriminatie en vooroordelen kunnen er voor zorgen dat de situatie niet als rechtvaardig wordt gezien, en het uiten van de boosheid niet meer haar positieve effecten behoudt. Een suggestie voor vervolgonderzoek zou dan ook zijn om de factoren die van invloed zijn op het opwekken van empathie in conflictsituaties beter in kaart te brengen.

Het huidige onderzoek heeft een aantal implicaties voor de praktijk. Het laat zien dat, het uiten van boosheid in een conflictsituatie met een groep mensen waarmee van te voren een relatie bestaat, ervoor kan zorgen dat mensen het conflict minder vermijden. Toch zijn er situaties waarin een conflictsituatie ontstaat tussen mensen die van tevoren geen relatie hebben. Hierbij kan gedacht worden aan een plotselinge samenwerking tussen voor elkaar onbekende partijen of teams. Conflictsituaties zijn emotionele processen waarbij de emotie boosheid vaak ervaren wordt, toch lijkt het uiten van deze boosheid niet altijd bevorderlijk. Wanneer aan de ene kant als doel wordt gesteld om het conflict op te lossen, bijvoorbeeld in situaties waarbij teams of groepen in de toekomst nog samen moeten werken, suggereren de onderzoeksresultaten dat het beter zou zijn om de boosheid niet te uiten. Het uiten van boosheid in een conflictsituatie bij de afwezigheid van een relatie lijkt namelijk te leiden tot meer vermijdingsgedrag ten opzichte van het conflict, waardoor minder conflictoplossend gedrag vertoond wordt. Wanneer als doel wordt gesteld om het conflict op te lossen, zouden adviezen zijn om met elkaar in gesprek te gaan zonder het uiten van boosheid, of voorafgaand aan het uiten van boosheid een relatie te vormen. Echter, in de toekomst zal specifiek onderzoek gedaan moeten worden over wanneer gesproken kan worden van een relatie.

HET EFFECT VAN HET UITEN VAN BOOSHEID OP CONFLICTGEDRAG: DE ROL VAN DE RELATIE

Wanneer aan de andere kant het doel niet het oplossen van het conflict is maar men meer persoonlijke doelen nastreeft, bijvoorbeeld bij een eenmalige ontmoeting, kan het uiten van boosheid een sociale functie vervullen. Het uiten van boosheid zal in dit geval niet direct leiden tot het oplossen van conflict, maar vervult wel de sociale functie waarbij een betere persoonlijke uitkomst bereikt wordt door het forceren van een verandering van het gedrag van een ander. De ervaren onrechtvaardigheid wordt geuit en op deze manier kan het eigenbelang vastgesteld worden.

Limitaties en toekomstig onderzoek

Huidig onderzoek laat voor effecten op empathie een gemiddeld niveau van 4.0 op een 7 punts Likert schaal zien, wat duidt op een gematigd niveau van empathie voor de andere partij. De beperkte mate van empathie in dit onderzoek kan een reden zijn waardoor de positieve effecten van het communiceren van boosheid ten opzichte van het niet communiceren van boosheid in dit onderzoek niet opgaat. Verklaring van de beperkte mate van empathie kan tweeledig zijn. Ten eerste zou het kunnen zijn dat het onderzoek niet voldoet aan de voorwaarden van het opwekken van empathie, namelijk waargenomen oneerlijke behandeling en consensus (De Vos et al., 2016). De voorwaarde van waargenomen oneerlijke behandeling van de out-groep werd gemeten in het onderzoek door middel van het meten van de rechtvaardigheid van de geschetste situatie. De rechtvaardigheidsmeting van de situatie liet zien dat de participanten de situatie niet geheel rechtvaardig noch onrechtvaardig ervoeren. Met een gemiddeld niveau van 4.0 op een 7 punts Likert-schaal (1 – helemaal niet en 7 heel erg) kan niet gesteld worden dat de participanten de situatie als volledig onrechtvaardig beoordeelden, waardoor er mogelijk niet aan de eerste voorwaarde van het opwekken van empathie bij het communiceren van boosheid voldaan werd. Effectief betekent dit dat boosheid wellicht niet als gepast werd gevonden, gegeven de ingeschatte onrechtvaardigheid van de situatie of het gebrek hieraan. Tevens kan niet met zekerheid gezegd worden dat aan de voorwaarde van de aanwezigheid van hoge waargenomen consensus in de communicatie van de out-groep voldaan is. Deze voorwaarde werd niet specifiek gemeten in het onderzoek, dus het is lastig om een uitspraak over te doen. Echter kan de verwoording in de geschetste situatie, waarin Peter zijn eigen boosheid uit met de uitspraak ‘dit maakt *mij* boos’, indiceren dat gedacht wordt dat maar één individu van de groep boos is. Dit maakt het voor de andere partij makkelijker om dit individu te negeren of te ontwijken als slechts een enkeling zijnde, waardoor de empathie voor de groep in zijn geheel niet toeneemt (De Vos et al., 2016).

Een voorstel voor vervolg onderzoek betreft studies naar de specifiekere invloed van

HET EFFECT VAN HET UITEN VAN BOOSHEID OP CONFLICTGEDRAG: DE ROL VAN DE RELATIE

de kwaliteit van de relatie op conflictintenties. Dit onderzoek is enkel gericht op de aan- en afwezigheid van een relatie en het geeft indicaties dat de aanwezigheid van een relatie een voorwaarde is voor de positieve effecten van het communiceren van boosheid.

Vervolgstudies zouden zich kunnen richten op de kwaliteit van de relatie op de invloed van effecten van boosheid binnen conflictsituaties. Onderzoek van Thompson (2005) en Rognes & Schei (2010) geven indicaties dat de aard van de kwaliteit (positief vs. negatief) invloed heeft op conflictintenties. Rognes en Schei (2010) lieten zien dat het benoemen van een bestaand partnerschap het vertrouwen in de relatie verhoogde, wat zorgde voor positieve conflictintenties. Thompson (2005) liet in zijn onderzoek gelijksoortige resultaten zien. Hij beargumenteerde dat het hebben van een positieve relatie leidt tot meer positieve conflict relaties dan het hebben van een negatieve relaties. Hij impliceert in zijn studie dat dit te maken heeft met de perceptie van het vertrouwen in de andere groep. Bij een positieve relatie is het vertrouwen in de huidige relatie met de andere groep groter, waardoor meer moeite gedaan werd om deze positieve relatie te versterken. Huidig onderzoek keek enkel naar de mate waarin de groepen de relatie wilden verbeteren. De meting van het willen verbeteren van de relatie in dit onderzoek liet een significant verschil zien tussen de aan- en afwezigheid van de relatie. Dit onderzoek geeft dus indicaties dat het bij het bestaan van een relatie voorafgaand aan het conflict de relatie eerder verbeterd wil worden, dan wanneer er geen sprake is van een relatie. De huidige studie keek echter niet naar de mate van vertrouwen in de huidige relatie. Vervolgstudies die zich richten op de invloed van de kwaliteit van de relatie zouden de mate van vertrouwen als variabele kunnen gebruiken aangezien voorgaand onderzoek voorspelt dat deze van invloed kan zijn.

Ook de contact-hypothese (Pettigrew & Tropp, 2006) suggereert dat bestaand contact weldegelijk een rol speelt binnen het oplossen van conflicten. De theorie stelt dat conflicten tussen verschillende groepen of mensen zullen afnemen als zij regelmatig contact met elkaar hebben. Stereotypen, vooroordelen en discriminatie worden verminderd onder bepaalde condities door direct contact tussen leden van verschillende groepen. Dit onderzoek heeft zich niet specifiek gericht op de rol die vooroordelen en discriminatie kunnen spelen bij het bereiken van positieve effecten van het uiten van boosheid. Een suggestie voor vervolgonderzoek zou dan ook kunnen zijn om dit wel te doen en op deze manier de contact-hypothese met betrekking tot het uiten van boosheid te toetsen.

Een laatste suggestie voor vervolgonderzoek betreft een studie naar de invloed van het hebben van een toekomstige relatie op de positieve effecten van het uiten van boosheid op conflictintenties. Dit onderzoek geeft aan dat het hebben van een relatie een belangrijke rol

HET EFFECT VAN HET UITEN VAN BOOSHEID OP CONFLICTGEDRAG: DE ROL VAN DE RELATIE

speelt binnen conflictintenties en een voorwaarde lijkt te zijn voor de positieve effecten van het uiten van boosheid binnen een conflict tussen groepen. Een andere voorwaarde voor deze positieve effecten van boosheid zou het hebben van een toekomstige relatie kunnen zijn. Onderzoek van De Vos en collega's (2013) toonde aan dat de relationele functie van boosheid gericht is op het in stand houden én verbeteren van een relatie. Dit impliceert dat er ook in de toekomst iets moet zijn dat in stand gehouden kan worden. Bij een kortstondige ontmoeting zonder een afhankelijkheid van elkaar in de toekomst, zou gesteld kunnen worden dat er niets in de toekomst is om in stand te houden. Dit gegeven kan wijzen op het feit dat naast een aanwezigheid van een huidige relatie, ook een aanwezigheid van een toekomstige relatie aanwezig moet zijn voor de positieve effecten van het communiceren van boosheid. Toekomstig onderzoek zal zich dan ook kunnen focussen op de invloed van de aanwezigheid van een toekomstige relatie en de afwezigheid van een toekomstige relatie op de effecten van het uiten van boosheid binnen conflictsituaties.

Conclusie

Boosheid is de meest voorkomende emotie binnen conflicten. Om deze reden zou het ideaal zijn als juist deze emotie, die toch al voorkomt en gevoeld wordt binnen conflicten, gebruikt kan worden bij het oplossen van conflicten. In deze studie werd onderzocht wanneer de meeste positieve effecten uit het communiceren van boosheid gehaald kunnen worden, ondanks negatieve associaties die mensen vaak hebben met boosheid. Het onderzoek liet zien dat een voorafgaande relatie een belangrijke rol speelt bij conflictintenties. De aanwezigheid van een relatie voorafgaand aan een conflict, leidt tot meer constructieve conflictintenties en tot minder destructieve conflictintenties. Echter, in het dagelijks leven kunnen partijen ook in conflict raken wanneer zij geen voorafgaande relatie met elkaar hebben. Met het oog op het oplossen van een conflict kan boosheid bij de afwezigheid van een relatie beter niet geuit worden. Dit lijkt er namelijk toe te leiden dat de partij die de boosheid ontvangt het conflict gaat vermijden. De aanwezigheid van een relatie daarentegen, lijkt ervoor te zorgen dat de partij die de boosheid ontvangt het conflict minder gaat vermijden, wat bevorderlijk is voor het oplossen van een conflict. Vervolgonderzoek is nodig voor een verklaring van hoe de aanwezigheid van een relatie zorgt voor de positieve effecten van boosheid met het oog op positieve conflictintenties. Wanneer we ons meer bewust zijn van de aspecten van een relatie die ervoor zorgen dat het uiten van boosheid leidt tot positief conflictgedrag, kunnen we deze meer gaan toepassen. Want ook dit onderzoek toont het aan: het uiten van boosheid is zo slecht nog niet!

Referenties

- Allred, K. G., Mallozzi, J. S., Matsui, F., & Raia, C.P. (1997). The influence of anger and compassion on negotiation performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 70(3), 175-187. doi: 10.1006/obhd.1997.2705
- Averill, J. A. (1983). Studies on anger and aggression. *American Psychologist*, 38(11), 1145–1160. doi: 10.1037/0003-066x.38.11.1145
- Bar-Tal, D. (2007). Societal-psychological foundations of intractable conflicts. *American Behavioral Scientist*, 50(11), 1430-1453. doi: 10.1177/0002764207302462
- Branscombe, N. R. (2004). A social psychological process perspective on collective guilt. In N. R. Branscombe & B. Doosje (Ed.), *Collective guilt: International perspectives* (pp. 320– 334). New York: Cambridge University Press.
- Carver, C. S., & Harmon-Jones, E. (2009). Anger is an approach-related affect: Evidence and implications. *Psychological Bulletin*, 135(2), 183-204. doi: 10.1037/a0013965
- De Dreu, C. K. W. (2010). Social value orientation moderates ingroup love but not outgroup hate in competitive intergroup conflict. *Group Processes & Intergroup Relations*, 13(6), 701–713. doi: 10.1177/1368430210377332
- De Vos, B., Van Zomeren, M., Gordijn, E. H., & Postmes, T. (2013). The communication of “pure” group-based anger reduces tendencies toward intergroup conflict because it increases outgroup empathy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(8), 1043–1052. doi: 10.1177/0146167213489140
- De Vos, B., Van Zomeren, M., Gordijn, E. H., & Postmes, T. (2016). When does the communication of group-based anger increase outgroup empathy in intergroup conflict? The role of perceived procedural unfairness and outgroup consensus. *Group Processes & Intergroup Relations*, 39(8), 1-16. doi: 10.1177/0146167213489140
- Deutsch, M. (1973). *The resolution of conflict*. New Haven, CT: Yale University
- DiGuiseppe, R., Tafrate, R. C. (2003). Anger treatment for adults: A meta-analytic review. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(1), 70-84. doi: 10.1093/clipsy.10.1.70
- Duan, C., & Hill, C. E. (1996). The current state of empathy research. *Journal of Counseling Psychology*, 43(3), 261–274. doi: 10.1037/0022-0167.43.3.261

- Dumont, M., Yzerbyt, V., Wigboldus, D., & Gordijn, E. H. (2003). Social categorization and fear reactions to the September 11th terrorist attacks. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(12), 1509–1520. doi: 10.1177/0146167203256923
- Fischer A. H., Roseman I. J. (2007). Beat them or ban them: The characteristics and social functions of anger and contempt. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(1), 103-115. doi: 10.1037/0022-3514.93.1.103
- Fiske, S. T. (1998). Stereotyping, prejudice, and discrimination. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (4th ed, pp. 357–411). Boston: McGraw-Hill.
- Frijda, N.H. (1986). *The emotions*. Cambridge, England: Cambridge University Press
- Haaxma, R.(2016). Empathie doet wat met je. *Tijdschrift voor Neuropsychiatrie en Gedragsneurologie*, 3(3), 88-91. doi: 10.1007/s40533-015-0017-6
- Halperin, E., Russell, A.G., Dweck, C.S., & Gross, J.J. (2011). Anger, hatred, and the quest for peace: Anger can be constructive in the absence of hatred. *Journal of Conflict Resolution*, 55(2), 274-291. doi: 10.1177/0022002710383670
- Horney K. (1945). *Our inner conflicts*. Oxford, UK: Norton.
- Jones, T.S. (2000). Emotional communication in conflict. In W.F Eadie & P.E. Nelson (Ed.) *The language of conflict and resolution* (pp. 81-98). Oxford, Oxford University Press
- Leung, K. (1988), Some Determinants of Conflict Avoidance. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 19(1), 125–36. doi: 10.1177/0022002188019001009
- Mikulincer, M. (1998). Adult attachment style and affect regulation: Strategic variations in self-appraisals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(2), 420–435. doi: 10.1037/0022-3514.75.2.420
- Pettigrew, T.F. & Tropp, L.R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(5), 751-183. doi: 10.1037/0022-3514.90.5.751
- Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2008). How does intergroup contact reduce prejudice? Meta-analytic tests of three mediators. *European Journal of Social Psychology*, 38(6), 922-934. doi: 10.1037/0022-3514.90.5.751

- Plutchick, R., (2013). *Theories of emotion*. Cambridge, England: Academic Press
- Preacher, K. J., Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891. doi: 10.3758/BRM.40.3.879
- Rognes, J.K., Schei, V. (2010). Understanding the integrative approach to conflict management, *Journal of Managerial Psychology*, 25(1), 82-97. doi: 10.1108/02683941011013885
- Selye, H. (1936). A syndrome produced by diverse nocuous agents. *Nature*, 138, 32-36. doi: 10.1038/138032a0
- Thompson, L. (2005), *The Mind and Heart of the Negotiator* (3rd ed.), Saddle River, NJ :Prentice-Hall.
- Van Kleef G. A. (2009). How emotions regulate social life: The emotions as social information (EASI) model. *Current Directions in Psychological Science*, 18(3), 184-188. doi: 10.1111/j.1467-8721.2009.01633.x
- Van Kleef, G. A., Côté, S. (2007). Expressing anger in conflict: When it helps and when it hurts. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1557-1569. doi:10.1037/0021-9010.92.6.1557
- Van Zomeren, M. (2016). Beyond individual emotion regulation and reconciliation: Toward an essentially relational perspective. *Psychological Inquiry*, 27(2), 133–135. doi:10.1080/1047840x.2016.1160761
- Visser, J. (2009). Mensen zijn op elkaar gericht: interactie. In J. Stapel, & R. Keukens(Red.), *Sociologie voor gezondheidszorg en verpleegkunde* (7e herziene druk, pp. 28-38). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Bijlage 1

Beste deelnemer,

Hartelijk dank dat je mee wilt werken aan dit onderzoek. Dit onderzoek vindt plaats in het kader van mijn afstudeeronderzoek voor de master Sociale- en Organisationspsychologie aan de Universiteit Utrecht.

Het onderzoek bestaat uit een fictieve situatieschets waarover vragen gesteld zullen worden. De vragenlijst inclusief het lezen van de fictieve situatieschets zal gemiddeld tien minuten in beslag nemen. Ik stel het zeer op prijs als je de vragenlijst serieus invult, er bestaan geen goede of foute antwoorden.

Bij het invullen van deze vragenlijst zal je anonimiteit gewaarborgd worden. Tevens zal alle verkregen informatie strikt vertrouwelijk behandeld worden. De resultaten zullen uitsluitend worden gebruikt voor doeleinden binnen mijn afstudeeronderzoek. Het is te allen tijde mogelijk de vragenlijst af te sluiten zonder deze volledig te hebben doorlopen. In dit geval beëindig je de deelname aan dit onderzoek en zullen je gegevens niet mee genomen worden in de analyse.

Als je verder gaat, ga je akkoord met bovenstaande gegevens en zou je me enorm helpen!

Ik hoop je hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en wil je alvast hartelijk danken voor je deelname.

Met vriendelijke groeten,

Marit van 't Hullenaar

Masterstudent Sociale- en Organisationspsychologie

Universiteit Utrecht

HET EFFECT VAN HET UITEN VAN BOOSHEID OP CONFLICTGEDRAG: DE ROL VAN DE RELATIE

De onderstaande tekst omvat een fictieve situatieschets. Ik wil je vragen deze tekst geconcentreerd en zorgvuldig door te lezen. Na het lezen van deze situatieschets zullen vragen hierover gesteld worden.

Carrière dag Universiteit Utrecht

Ieder jaar vindt de Carrière dag plaats in opdracht van de Universiteit Utrecht. Op deze dag kunnen organisaties bekendheid creëren bij studenten. Dit doen de organisaties door middel van het plaatsen van een stand. Hoe zichtbaarder de stand, hoe zichtbaarder het bedrijf, des te meer aanspraak van studenten. Voorafgaand aan de Carrière dag heeft Universiteit Utrecht een plattegrond gemaakt waarbij ieder bedrijf een plek in de ruimte toebedeeld heeft gekregen. Alle uitgenodigde bedrijven hebben de instructie gekregen om om half 9 aanwezig te zijn en hun stands op de toebedeelde plek op te zetten.

Jouw bedrijf, bedrijf 'Direct' - Personeelspsychologie

Het bedrijf waar je voor werkt, Bedrijf Direct, is een organisatie in de sector personeelspsychologie. Bedrijf Direct is uitgenodigd voor de Carrière dag van Universiteit Utrecht. Jouw bedrijf is niet tevreden met de indeling van de stands. Om deze reden besluiten jij en je collega's zonder overleg met de Universiteit Utrecht een half uur eerder aanwezig te zijn. Jullie negeren de toebedeelde plek en kiezen zelf de grootste en zichtbaarste plek. Hierbij hebben jullie een deel van de plek van een ander bedrijf 'Blijf groeien' toegeëigend.

Bedrijf 'Blijf groeien' – Duurzaamheid

Het bedrijf 'Blijf groeien' is een bedrijf dat zich bezighoudt met duurzaamheid. Jouw bedrijf, Bedrijf 'Direct' heeft nog *nooit* gehoord van dan wel samengewerkt met het bedrijf 'Blijf groeien'. Peter is een werknemer van bedrijf 'Blijf groeien'. Wanneer Peter de zaal van de Carrière dag binnenloopt ziet hij dat jullie een deel van zijn plek ingenomen hebben. Peter hoort dat jouw bedrijf zonder overleg eerder naar Universiteit Utrecht gekomen is en vindt dat dit niet eerlijk is.

Conflictsituatie: Bedrijf 'Blijf groeien' voelt zich oneerlijk behandeld

Er ontstaat een conflictsituatie waarin Peter, van het voor jou totaal onbekende bedrijf 'Blijf groeien', naar je toeloopt en zegt zonder vertoon van emotie: *'Deze gang van zaken is niet eerlijk, jullie hebben jullie niet aan de plattegrond gehouden en zonder overleg de beste en grootste plek bemachtigt. Dit is ten koste gegaan van onze plek en dit is niet volgens de afspraak'*. Vervolgens loopt Peter rustig weg en begint met het opzetten van de stand van zijn eigen bedrijf 'Blijf groeien' aangezien de studenten binnen een half uur binnen zullen lopen.

HET EFFECT VAN HET UITEN VAN BOOSHEID OP CONFLICTGEDRAG: DE ROL VAN DE RELATIE

De onderstaande tekst omvat een fictieve situatieschets. Ik wil je vragen deze tekst geconcentreerd en zorgvuldig door te lezen. Na het lezen van deze situatieschets zullen vragen hierover gesteld worden.

Carrière dag Universiteit Utrecht

Ieder jaar vindt de Carrière dag plaats in opdracht van de Universiteit Utrecht. Op deze dag kunnen organisaties bekendheid creëren bij studenten. Dit doen de organisaties door middel van het plaatsen van een stand. Hoe zichtbaarder de stand, hoe zichtbaarder het bedrijf, des te meer aanspraak van studenten. Voorafgaand aan de Carrière dag heeft Universiteit Utrecht een plattegrond gemaakt waarbij ieder bedrijf een plek in de ruimte toebedeeld heeft gekregen. Alle bedrijven hebben de instructie gekregen om om half 9 aanwezig te zijn en hun stands op de toebedeelde plek op te zetten.

Jouw bedrijf, bedrijf 'Direct' - Personeelspsychologie

Het bedrijf waar je voor werkt, Bedrijf Direct, is een organisatie in de sector personeelspsychologie. Bedrijf Direct is uitgenodigd voor de Carrière dag van Universiteit Utrecht. Jouw bedrijf is niet tevreden met de indeling van de stands. Om deze reden besluiten jij en je collega's zonder overleg met de Universiteit Utrecht een half uur eerder aanwezig te zijn. Jullie negeren de toebedeelde plek en kiezen zelf de grootste en zichtbaarste plek. Hierbij hebben jullie een deel van de plek van een ander bedrijf 'Blijf groeien' toegeëigend.

Bedrijf 'Blijf groeien' – Duurzaamheid

Het bedrijf 'Blijf groeien' is een bedrijf dat zich bezighoudt met duurzaamheid. Jouw bedrijf, Bedrijf 'Direct' heeft nog *nooit* gehoord van dan wel samengewerkt met het bedrijf 'Blijf groeien'. Wanneer Peter de zaal van de Carrière dag binnenloopt ziet hij dat jouw bedrijf 'Direct' een deel van de plek van zijn bedrijf 'Blijf groeien' ingenomen heeft. Peter hoort dat jouw bedrijf zonder overleg eerder naar Universiteit Utrecht gekomen is. Hij vindt dat dit niet eerlijk is en het maakt hem boos.

Conflictsituatie: Bedrijf 'Blijf groeien' is boos en voelt zich oneerlijk behandeld

Er ontstaat een conflictsituatie waarin Peter, van het voor jou totaal onbekende bedrijf 'Blijf groeien', naar je toeloopt. Het is duidelijk te zien dat hij boos is en zegt: *'Deze gang van zaken is niet eerlijk, jullie hebben jullie niet aan de plattegrond gehouden en zonder overleg de beste en grootste plek bemachtigt. Dit maakt me boos en dit is niet volgens de afspraak'*. Vervolgens loopt Peter boos weg en begint met het opzetten van de stand van zijn eigen bedrijf 'Blijf groeien' aangezien de studenten binnen een half uur binnen zullen lopen.

De onderstaande tekst omvat een fictieve situatieschets. Ik wil je vragen deze tekst geconcentreerd en zorgvuldig door te lezen. Na het lezen van deze situatieschets zullen vragen hierover gesteld worden.

Carrière dag Universiteit Utrecht

Ieder jaar vindt de Carrière dag plaats in opdracht van de Universiteit Utrecht. Op deze dag kunnen organisaties bekendheid creëren bij studenten. Dit doen de organisaties door middel van het plaatsen van een stand. Hoe zichtbaarder de stand, hoe zichtbaarder het bedrijf, des te meer aanspraak van studenten. Voorafgaand aan de Carrière dag heeft Universiteit Utrecht een plattegrond gemaakt waarbij ieder bedrijf een plek in de ruimte toebedeeld heeft gekregen. Alle bedrijven hebben de instructie gekregen om om half 9 aanwezig te zijn en hun stands op de toebedeelde plek op te zetten.

Jouw bedrijf, bedrijf Direct - Personeelspsychologie

Het bedrijf waar je voor werkt, Bedrijf Direct, is een organisatie in de sector personeelspsychologie. Bedrijf Direct is uitgenodigd voor de Carrière dag van Universiteit Utrecht. Jouw bedrijf is niet tevreden met de indeling van de stands. Om deze reden besluiten jij en je collega's zonder overleg met de Universiteit Utrecht een half uur eerder aanwezig te zijn. Jullie negeren de toebedeelde plek en kiezen zelf de grootste en zichtbaarste plek. Hierbij hebben jullie een deel van de plek van een ander bedrijf 'Blijf groeien' toegeëigend.

Bedrijf 'Blijf groeien' – Duurzaamheid

Het bedrijf 'Blijf groeien' is een ander bedrijf in de sector personeelspsychologie. Het bedrijf 'Blijf groeien' en jouw bedrijf 'Direct' kennen elkaar al jaren en werken meerdere malen per jaar samen. Peter is een werknemer van bedrijf 'Blijf groeien'. Wanneer Peter de zaal van de Carrière dag binnenloopt ziet hij dat jouw bedrijf 'Direct' een deel van de plek van zijn bedrijf 'Blijf groeien' ingenomen heeft. Peter hoort dat jouw bedrijf zonder overleg eerder naar Universiteit Utrecht gekomen is en vindt dat dit niet eerlijk is.

Conflictsituatie: Bedrijf 'Blijf groeien' voelt zich oneerlijk behandeld

Er ontstaat een conflictsituatie waarin Peter, van het voor jou zeer bekende bedrijf 'Blijf groeien', naar je toeloopt en zegt zonder vertoon van emotie: *'Deze gang van zaken is niet eerlijk, jullie hebben jullie niet aan de plattegrond gehouden en zonder overleg de beste en grootste plek bemachtigt. Dit is ten koste gegaan van onze plek en dit is niet volgens de afspraak'*. Vervolgens loopt Peter rustig weg en begint met het opzetten van de stand van zijn eigen bedrijf 'Blijf groeien' aangezien de studenten binnen een half uur binnen zullen lopen.

HET EFFECT VAN HET UITEN VAN BOOSHEID OP CONFLICTGEDRAG: DE ROL VAN DE RELATIE

De onderstaande tekst omvat een fictieve situatieschets. Ik wil je vragen deze tekst geconcentreerd en zorgvuldig door te lezen. Na het lezen van deze situatieschets zullen vragen hierover gesteld worden.

Carrière dag Universiteit Utrecht

Ieder jaar vindt de Carrière dag plaats in opdracht van de Universiteit Utrecht. Op deze dag kunnen organisaties bekendheid creëren bij studenten. Dit doen de organisaties door middel van het plaatsen van een stand. Hoe zichtbaarder de stand, hoe zichtbaarder het bedrijf, des te meer aanspraak van studenten. Voorafgaand aan de Carrière dag heeft Universiteit Utrecht een plattegrond gemaakt waarbij ieder bedrijf een plek in de ruimte toebedeeld heeft gekregen. Alle bedrijven hebben de instructie gekregen om om half 9 aanwezig te zijn en hun stands op de toebedeelde plek op te zetten.

Jouw bedrijf, bedrijf Direct - Personeelspsychologie

Het bedrijf waar je voor werkt, Bedrijf Direct, is een organisatie in de sector personeelspsychologie. Bedrijf Direct is uitgenodigd voor de Carrière dag van Universiteit Utrecht. Jouw bedrijf is niet tevreden met de indeling van de stands. Om deze reden besluiten jij en je collega's zonder overleg met de Universiteit Utrecht een half uur eerder aanwezig te zijn. Jullie negeren de toebedeelde plek en kiezen zelf de grootste en zichtbaarste plek.

Hierbij hebben jullie een deel van de plek van een ander bedrijf 'Blijf groeien' toegeëigend.

Bedrijf 'Blijf groeien' – Personeelspsychologie

Het bedrijf 'Blijf groeien' is een ander bedrijf in de sector personeelspsychologie. Het bedrijf 'Blijf groeien' en jouw bedrijf 'Direct' kennen elkaar al jaren en werken meerdere malen per jaar samen. Peter is een werknemer van bedrijf 'Blijf groeien'. Wanneer Peter de zaal van de Carrière dag binnenloopt ziet hij dat jouw bedrijf 'Direct' een deel van de plek van zijn bedrijf 'Blijf groeien' ingenomen heeft. Peter hoort dat jouw bedrijf zonder overleg eerder naar Universiteit Utrecht gekomen is. Hij vindt dat dit niet eerlijk is en het maakt hem boos.

Conflictsituatie: Bedrijf 'Blijf groeien' is boos en voelt zich oneerlijk behandeld

Er ontstaat een conflictsituatie waarin Peter, van het voor jou zeer bekende bedrijf 'Blijf groeien', naar je toeloopt. Het is duidelijk te zien dat hij boos is en zegt: *'Deze gang van zaken is niet eerlijk, jullie hebben jullie niet aan de plattegrond gehouden en zonder overleg de beste en grootste plek bemachtigt. Dit maakt me boos en dit is niet volgens de afspraak'*. Vervolgens loopt Peter boos weg en begint met het opzetten van de stand van zijn eigen bedrijf 'Blijf groeien' aangezien de studenten binnen een half uur binnen zullen lopen.

31. In hoeverre vind je de situatie voor het andere bedrijf 'Blijf groeien' terecht?

Helemaal niet			Neutraal			Heel erg
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33. In hoeverre was Peter, de werknemer van het andere bedrijf 'Blijf groeien' boos?

Helemaal niet			Neutraal			Heel erg
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

34. In hoeverre was er sprake van contact tussen jouw bedrijf 'Direct' en het andere bedrijf 'Blijf groeien', *voorafgaande* aan de carrière dag?

Helemaal niet			Neutraal			Heel erg
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tot slot volgen nog enkele algemene vragen.

35. Wat is je geslacht?

Man

Vrouw

36. Wat is je leeftijd in jaren? ____

37. Wat is je hoogst afgeronde opleiding?

Geen

Basis onderwijs

Voorbereidend Middelbaar Beroeps Onderwijs (VMBO)

Hoger Algemeen Voortgezet Onderwijs (HAVO)

Voorbereidend Wetenschappelijk Onderwijs (VWO)

Middelbaar Beroeps Onderwijs (MBO)

Hoger Beroeps Onderwijs (HBO)

Wetenschappelijk Onderwijs (WO)

38. Wat denk je dat middels dit onderzoek gemeten is?

39. Heb je nog opmerkingen? Dan kun je die hieronder kwijt.

Je bent aan het eind gekomen van deze vragenlijst. Nogmaals hartelijk dank voor je medewerking!

Mocht je nog vragen hebben of de uitkomsten van het onderzoek graag willen ontvangen, kun je contact opnemen met mij via m.p.j.a.vanhullenaar@students.uu.nl.