Sociale cognitie en groepsprocessen

2020 - 2021

Brent Baeyens
UGENT | 2DE BACHELOR PSYCHOLOGIE

Inhoud

HOOFDSTUK 6 – SOCIALE COGNITIE....6
Sociale cognitie, een inleiding....6
De sociaal cognitieve benadering....6
De geschiedenis van de sociale cognitie....7
Het schemabegrip....7
Effecten van schema's op informatieverwerking....8
Automatische processen....11
Inleiding....11
Geschiedenis van het onderzoek naar automatische processen....11
Kenmerken....12
Automaticiteit: affect versus cognitie....13
Individuele verschillen in impliciete reacties....15
De feilbare en onbewuste beslisser....16
'Hot cognition': affect, motivatie en cognitie....17
Affect: emoties en stemmingen....17
De invloed van cognitie op affect....18
De invloed van affect op cognitie....20
Het voorspellen van toekomstig affect....22
De invloed van motivatie en cognitie....22
HOOFDSTUK 7 – ATTITUDES....24
Attitudes: basisbevindingen....24
De 3 componenten van attitudes....24
Attitudesterkte....24
Expliciete en impliciete attitudes....25
Het verband tussen attitudes en gedrag....26
Overreding door communicatie....27
Twee wegen voor overreding....27
De bron....28
De boodschap....30
Het publiek....31
Overtuigen door eigen gedrag....32
Cognitieve dissonantietheorie....32
Toepassingen van de dissonantietheorie op inspanningen en keuzes....33
Randcondities van dissonantietheorie....34
Alternatieve wegen tot zelfovertuiging....34

Reclame en voorlichting 35
Subliminale beïnvloeding 35
Stereotypen 36
Culturele verschillen 37
HOOFDSTUK 11 – DE SOCIAALPSYCHOLOGISCHE BASIS VAN GROEPEN 38
Kenmerken van groepen 38
Basisfuncties van groepen 38
De groep als veilige haven 38
Groepsgrootte 39
Groepsterritorium 39
Groepsstructuur 40
Normen en rollen 40
De affectieve structuur van de groep 41
De communicatiestructuur 42
Groepssamenstelling en diversiteit 42
Macht en leiderschap 43
Macht 43
Klassieke leiderschapsbenaderingen 44
Dynamische modellen van leiderschap 45
Toxisch leiderschap 45
Beslissingen van de leider 46
De aanwezigheid an andere groepen 47
Impact op groepsgedrag 47
Impact op leiderschap 47
Conflictescalatie 47
HOOFDSTUK 12 - GROEPSPRESTATIES 50
Collectieve processen 50
Sociale facilitatie 50
Sociaal lijntrekken 52
Collectieve processen: een integratie 54
Onenigheid en verschillende opinies 54
Opiniedevianten 54
Sociale beslissingsschema's (SBS): naar de essentie van groepsbeïnvloeding 55
Groepspolarisatie: de weg naar extreme posities 57
Prestaties in kleine, taakgerichte groepen 57
Groepsprestatie: het combineren van individuele bijdragen 57

Brainstormen....59
Vertekende steekproeftrekking: ideeën op tafel krijgen....59
Groepsgeheugen: samen onthouden....61
Heuristieken....61
Strategieën die groepsefficiëntie verhogen....61
Groepsdenken....62
Het groepsdenkmodel....62
Empirische onderzoeken....63
Groepsdenken voorkomen....63
HOOFDSTUK 13 – STEREOTYPEN, VOOROORDELEN EN DISCRIMINATIE....64
Belangrijke begrippen....64
De tentakels van vooroordelen....64
Subtiele en grove vooroordelen....64
Impliciete vooroordelen....65
Wederzijdse vooroordelen....65
Individuele verschillen....66
De wortels van vooroordelen....67
Competitie om schaarse middelen....67
Minimale groepen en sociale identiteit....67
Sociale categorisatie en stereotypen....69
Sociale categorisatie....69
Stereotypen....70
Seksisme....73
Geslacht is een fundamentele categorie....74
Waarom blijven geslachtsstereotypen bestaan....74
Ambivalent seksisme....75
HOOFSTUK 14 – DE MULTICULTURELE SAMENLEVING....76
Diversiteit....76
Is diversiteit wel het probleem?....76
Hypersegregatie....77
Interetnisch contact vermindert vooroordelen....77
De contacthypothese - Allport....77
De schooldesegregatie in de VS....78
Langdurig contact en interetnische vriendschappen....79
Cognitieve en affectieve gevolgen van contact....79
Diversiteit en contact....81

Problemen met interetnisch contact 82
Zoeken we elkaar spontaan op? 82
Contactervaringen 82
De sollicitatiesetting 83
Na het contact 83
Multiculturalisme 84
Samenleven in de school en op het werk 85
De ideale school 85
Affirmatieve/Positieve actie 85
Aanvaarding van positieve actie 86
Tegenstanders van positieve actie 86
Psychologie van voorkeursbehandeling 86
Effecten van allerlei goedbedoelde maatregelen, media en wetten en regels 88
Educatie 88
Media 88
Wetten en regels 88
Invloed van mensen om ons heen en sociale normen 89
HOOFDSTUK 15 – DUURZAAMHEID 90
Eigenbelang of rekening houden met anderen 90
Het gevangenendilemma 90
Middelendilemma's 91
Gereduceerde dilemma's 92
Individuele verschillen in prosociale oriëntatie en vertrouwen 92
Sociale dilemma's oplossen 93
Ecologisch handelen 94
Psychische barrières 94
Gedrag aanpassen 95
Interventies 95
Conflicten oplossen 96
Het bevorderen van coöperatie 96
Onderhandelen 97
Hebben of zijn? 100
Geld en materieel bezit 100
Beteknisvolle relaties 101

HOOFDSTUK 6 – SOCIALE COGNITIE

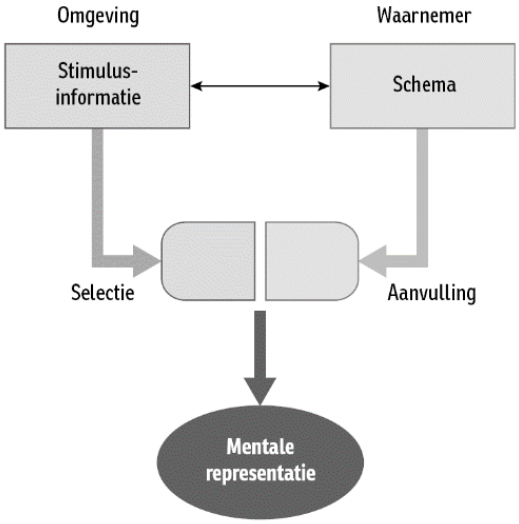
Sociale cognitie, een inleiding

Sociale cognitie = een domein binnen de sociale psychologie dat de cognitieve basis van sociaalpsychologische fenomenen onderzoekt en tracht te begrijpen

De sociaal cognitieve benadering

Gaat uit van 2 belangrijke stellingen

1. **We spelen een actieve rol bij het waarnemen van onze omgeving – ACTIEVE WAARNEMER**
   - **Aanvulling** = informatie aanvullen door de kennis die de waarnemer al heeft *(bv.: niemand denkt dat de prof geen benen heeft wanneer je hem achter het bureau ziet staan)*
   - **Selectie** = we zien slechts een beperkt deel van de stimulusinformatie *(bv.: niemand kijkt naar de slidenummering)*
   - Zowel aanvulling als selectie zorgen voor het vormen van onze **mentale representaties** (= de geselecteerde en aangevulde informatie die "binnen" de waarnemer worden voorgesteld)



2. **Het gedrag van mensen wordt bepaald door de cognities die zij hebben over hun omgeving**
   - Er zijn verschillende manieren om gedrag te interpreteren – bv.: studenten zitten op hun gsm tijdens de les
     - Het is de eerste les, ze laten nog even snel weten aan de ouders hoe het gaat
     - Ze zijn niet geïnteresseerd, de prof denkt dat hij geen les kan geven
   - 2de voorbeeld: self-fullfilling prophecy – Rosenthal
   - **<u>POLICE OFFICER'S DILEMMA – CORREL ET AL.</u>**
     - Een soort computerspel waarbij snel foto's verschijnen waarbij ofwel een blanke/zwarte man gewapend/ongewapend is
     - De bedoeling: zo snel mogelijk de gewapende man neer te schieten ofwel niets te doen bij een ongewapend persoon
     - De reactietijden voor blanke mensen met een pistool zijn systematisch lager dan de reactietijden voor zwarte mensen met een pistool

	# CORRECT	# INCORRECT	AVG. TIME
ARMED			
White	23	1	655
Black	22	1	634
UNARMED			
White	25	0	679
Black	25	0	690

De geschiedenis van de sociale cognitie

- **Behaviorisme = een psychologische stroming die de mens probeert te begrijpen louter in termen van responsen op stimuli**
    - Waren niet geïnteresseerd in wat er tussen de R en S speelde
    - De black box was irrelevant
- Sociale psychologie had al aandacht voor cognitie, denk aan: cognitieve dissonantietheorie, informatie-integratie theorie, attributietheorie, …
- Invloed van de functieleer
    - Onvrede met de black box
    - Steeds duidelijker dat gedrag niet door stimulus maar door perceptie werd bepaald
    - **Cognitieve revolutie**: een toegenomen focus op de studie van cognities in de sociale psychologie
    - Opkomst **computers**
        - Theoretisch: mentale structuren als computersoftware met scripts en regels
        - Methodologisch: steeds nauwkeuriger meten, hardere laboratoriumexperimenten

Het schemabegrip

Schema = een georganiseerde verzameling van kennis over een stimulus of een categorie van stimuli, die wordt gebruikt bij het verwerken van informatie

- Kan verbonden zijn met affect (bv.: tafel – de aangename geur aan de ontbijttafel)
- Verwachtingen en kennis
- 2 soorten verwerking
    - **Top-down**: verwerking d.m.v. schema's
    - **Bottom-up**: verwerking d.m.v. data
- **Ding-an-Sich**: de objectieve stimulus zoals die op zichzelf bestaat
    - Binnenkomende informatie wordt verwerkt aan de hand van schema's
    - De sterkte van een schema varieert van persoon tot persoon → iedereen ervaart de realiteit op zijn/haar eigen manier
    - Kennis ontstaat in de mens door een interactie met de wereld

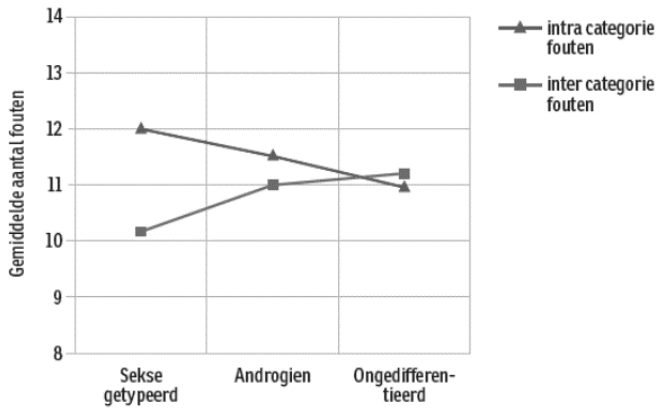
Kenmerken van schema's:

1. Schema's hebben een **inhoudsdomein**
    - Bevat voorbeelden
    - Heeft een *prototype*: combinatie van alle schema-relevante kenmerken
        - Bv.: stoel – zitvlak + poten + rugvlak
    - *Fuzzy boundary*: schema's hebben vage grenzen
        - Concrete exemplaren kunnen bij meerdere schema's horen → overlap
2. Schema's zijn **georganiseerd**
    - Strakheid van de organisatie hangt af van het soort schema
        - Script: schema over een gebeurtenis
            - Sequentieel, logisch, ruimtelijk, strak
            - Bv.: restaurantbezoek
        - Schema's over personen
            - Losser dan sequentiële
            - Bv.: samenvoegen van persoonlijkheidskenmerken

3. Schema's zijn in bepaalde mate **toegankelijk**
    - **Frequency principe** = betere *chronische toegankelijkheid* van een schema door het frequente gebruik ervan
        - Door frequent gebruik van een schema wordt het *chronisch toegankelijk*
        - Deze eigenschappen worden als eerste in het geheugen gevonden
        - Staan centraal in het denken over anderen en zichzelf
    - **Recency principe** = een betere *acute toegankelijkheid* van een schema door het recente gebruik ervan
        - Bv. Door priming
            - Wit, wit, wit, wit, wit… wat drinkt de koe?
            - Mensen antwoorden melk door de priming met het woord wit en koe

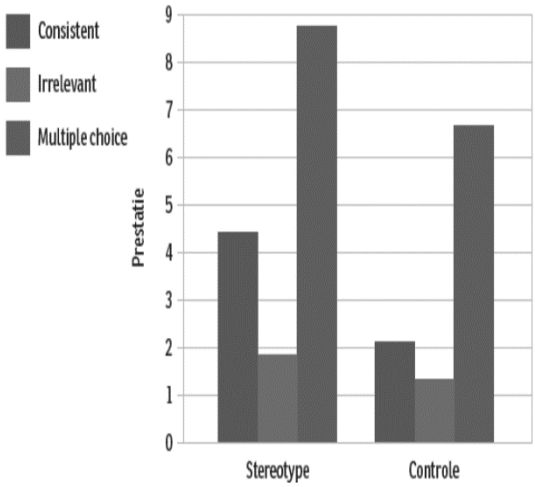
Effecten van schema's op informatieverwerking

- **RICHTEN VAN AANDACHT**
    - Schijnwerper op relevante informatie
    - Zien wat we verwachten te zien
    - Informatie die sterk afwijkt van het schema trekken veel aandacht
    - *Irrelevant < consistent < inconsistent*
- **ENCODEREN:** categorisatie en spontane identificatie na enkele milliseconden
    - **Categorisatie**: proces dat geen inspanning kost en meetbaar is via de 'wie zegt wat methode'
        - Participanten volgen een groepsdiscussie (3 mannen en 3 vrouwen), elke lid draagt enkele argumenten aan, achteraf moeten de participanten de argumenten koppelen aan 1 van de groepsleden
        - Participanten weten niet meer wie wat heeft gezegd, wat ze wel nog weten is het geslacht van de persoon
            - Participanten zullen weinig intercategorie fouten (tussen man en vrouw) maken t.o.v. intracategorie fouten (tussen man en man)
            - Methode maakt duidelijk dat door de afname van een taak achteraf, de kenmerken van de informatieverwerking kunnen worden bepaald
        - **<u>FRABLE & BEM</u>**
            - Seksegetypeerde individuen zijn meer geneigd geslachtscategorie te gebruiken
            - Androgynen en ongedifferentieerden minder



        - **Spontane identificatie/ gevolgrekking**: snelle evaluaties die corresponderend affect oproepen
            - **Online**: spontaan, korte antwoordtijd, mate van spontaniteit wordt nagegaan met een vergelijkingsstandaard
            - **Memory-based**: achteraf oordeel vormen, intentioneel

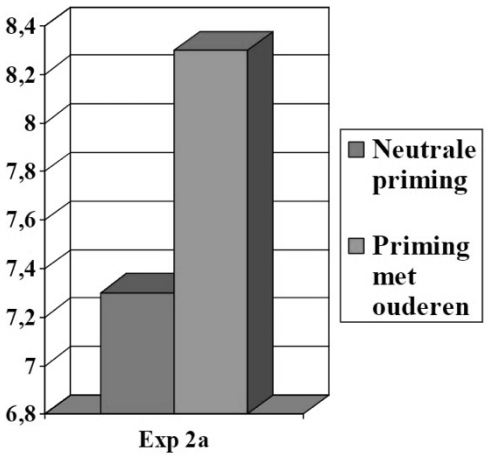
- **ELABORATIE = de grondige en systematische cognitieve verwerking van een stimulus**
    - **Schema's** beïnvloeden de **snelheid** van informatieverwerking en het gemak waarmee dit gebeurt
        - We kunnen zeer snel en makkelijk informatie verwerken als we een schema hebben dat toepasbaar is op de informatie. Als die informatie niet afwijkt van het schema, dienen we er geen verdere aandacht aan te wijden
        - Voordeel: sparen van cognitieve hulpbronnen
        - **<u>MACRAE, MILNE & BODENHAUSEN</u>**
            - Impressievormingstaak waarbij men ofwel de naam van de doelpersoon aanbood (neutraal) of de naam van een sociale categorie (John – skinhead); men kreeg 5 consistente en 5 irrelevante trekken aangeboden
            - Tegelijkertijd hoorden deelnemers informatie over de geografie en economie van Indonesië; achteraf legden ze hierover een multiple choice af
            - Het geheugen werd in een **cued recall** test gemeten
            - Superior recall effect treedt enkel op wanneer er hulpbronnen worden geïnvesteerd om de inconsistente informatie te verwerken



    - **Attributies** worden beïnvloedt door schema's
        - Schema-consistent gedrag: geen attributie-elaboratie nodig
        - Schema-inconsistent gedrag: wel attributie-elaboratie, bij voorkeur een attributie die het schema in stand houdt
- **GEHEUGEN**
    - Beter als:
        - Er meer aandacht aan werd besteed
        - Verankering door encoderen
        - Associatie verbindingen door elaboratie
    - **Recall – herinnering**
        - Schema's bevorderen de vrije herinnering van inconsistente informatie (trekt het meeste aandacht)
        - Superior recall effect voor inconsistente informatie hangt af van
            - **Aard van schema**: sterker bij afwijkingen met minder variabiliteit
            - **Motivatie en capaciteit** (moe of dronken zijn hebben negatief effect)
            - **Individuele verschillen**
                - Behoefte aan cognitie, zekerheid en afsluiting
        - Inconsistent > consistent > irrelevant
    - **Recognition – herkenning**
        - Schema's vullen achteraf gaten in = **retrieval effect**
        - **<u>SNYDER & URANOWITZ</u>**
            - Tijdstip 1: tekst over Betty K
            - Tijdstip 2: label over Betty → lesbisch of hetero

                - Tijdstip 3: herkenningstaak
                - Betere herkenning van schemaconsistente elementen
            - **Reconstructie-hypothese**: effecten van schema's op een herkenningstaak opereren via het retrieval mechanisme, wanneer de informatie uit het geheugen wordt gehaald
            - Consistent > inconsistent > irrelevant
    - **Aanvulling**
        - **Schema-gestuurde aanvulling**: vervorming van herinnering
            - Herorganisatie van elementen
            - Herhaling wordt reconstructie (bv.: het vertellen van een verhaal vervormt de herinnering)
            - **LOFTUS & PALMER**
                - Onderzoek met auto
                - "smashed" vs. "collided", "bumped", "hit"
                - Een week later herinnerden zich meer proefpersonen uit de "smashed"-conditie dat er glas op de weg lag (wat niet het geval was)
        - **Extreme aanvulling**
            - Verkeerde informatie effect
                - Informatie die verkregen werd na de feiten wordt opgenomen in de kennis van de gebeurtenis
                - Vervorming van het geheugen, alsook getuigenis (bv.: onjuiste wenken)
                    - Bugs Bunny maakt reclame over Disneyland; mensen beweren achteraf op de foto te hebben gestaan met Bugs Bunny
            - Kinderen zijn heel erg gevoelig
                - Onjuiste wenken
                - Suggestieve vragen
                - Herhaling van de vraag wijst erop dat het "kind fout zou zijn"
- **BEOORDELING**
    - Direct effect:
        - Afgeleide oordelen:
            - **CARLSTON**: primen van concepten 'behulpzaam' of 'oneerlijk'
            - Participanten lezen over iemand die examenantwoorden doorgeeft
            - Later beoordelen op allerlei trekken
                - Behulpzaam + eerlijk bij primen van behulpzaam
                - Oneerlijk + onbehulpzaam bij primen van oneerlijk
    - Indirect effect:
        - Negatief affect (bv.: stereotypering)
        - Inschatting van wat gepast is
            - Schema's vormen een beoordelingsstandaard
                - Scripts leveren verwachtingen op hoe we ons moeten gedragen
                - Stereotypen hebben een normatieve component

- **GEDRAG**
  - Direct effect (bv.: **ideomotoreffect** = gedachteloze uitvoering of imitatie van gedrag dat aansluit op een geactiveerd schema)
    - **CHEN, BARGH, BURROWS**
      - Conditie 1: neutrale priming
      - Conditie 2: priming met ouderen
      - Participanten uit de tweede conditie deden na afloop van het experiment langer over om door de gang tot de lift te lopen dan participanten uit de eerste conditie



Tijd in sconden om de gang te doorkuisen

  - Indirect effect
    - Bv.: waargenomen oorzaken, student langs de baan of oudere dame langs de baan
    - Bv.: via affect, ga je naast een goed verzorgde man zitten of naar een dakloos iemand?

Automatische processen

Inleiding

- Processen waar we ons vaak **niet van bewust zijn** en **weinig tot geen aandacht** vragen.
- Deze processen impliceren dat we gestuurd worden door dingen waar we geen controle over hebben.
- Laatste decennia is het onderzoek hierrond populairder geworden.

Geschiedenis van het onderzoek naar automatische processen

- Initiële onderzoek in tijdvak waarin **psychoanalyse** populair was. Freudiaanse visie was het meest invloedrijk.
  - **KLEIN ET AL.**
    - Subliminale stimulus onder de vorm van mannelijke/vrouwelijke genitaliën.
    - Na een lange tijd werd een tweede stimulus aangeboden, dit was een tekening van een persoon waarbij het moeilijk was om te zien of het een man/vrouw was.
    - De eerste sublimale stimulus had een effect op de tweede stimulus.
  - **EAGLE**
    - Subliminale aanbieding van een persoon die ofwel blij/boos is.
    - Daarna volgt een neutrale foto.
    - Afhankelijk van de sublimale aanbieding, interpreteren mensen de neutrale foto eerder als blij/boos.
  - **PÖTZL**
    - Subliminale aanbieding van foto's.
    - We zien dat de pp die sublimaal beïnvloedt worden meer elementen kunnen herkennen op een latere taak dan controle-pp.
- Discussiepunt: 'betekent subliminaal dat er geen enkel bewustzijn is, of dat is er sprake van een beperkte mate van bewustzijn?'
  - **Enkelvoudige/mono procesmodellen** stellen dat er een monotone relatie is tussen de stimulusintensiteit en het bewustzijn ervan.

    - **Differentiële/duale procesmodellen** stellen dat er enerzijds een pre-waarnemer en anderzijds een bewuste verwerker aanwezig zijn.
        - Tussen beide zit een filter die enkel de belangrijkste aspecten uit de informatie haalt die de pre-waarnemer ontvangt.
        - Bv.: cocktail-part-fenomeen: je bent op een feestje en hoort overal geroezemoes, tot wanneer je plots je naam hoort.
- Cognitief psychologen maken een onderscheid tussen automatische en gecontroleerde processen.
    - Shiffrin en Schneider stellen dat automatische processen belangrijk zijn in ons functioneren omdat ze geen cognitieve hulpbronnen vragen. Gecontroleerde processen vragen wel aandacht en kunnen enkel plaats vinden als we niet met andere taken bezig zijn.

Kenmerken

BEWUSTZIJN

- **Voorbewuste automaticiteit** = stimuli die aanwezig zijn in het cognitief systeem, maar waarvan we ons niet bewust zijn, kunnen toch een effect hebben.
    - Bv.: subliminaal primen.
- **Nabewuste automaticiteit** = automatische processen die pas optreden nadat de stimulus in het bewustzijn aanwezig was.
    - Bv.: tip of the tongue.
- **Doelafhankelijke automaticiteit** = start als bewust en wordt daarna onbewust
    - Bv.: met de fiets rijden, je start met het doel om te gaan fietsen met een vriend, wanneer je aan het praten bent met die vriend wordt het fietsen eerder onbewust.

EFFICIËNTIE

- Wanneer een proces **nauwelijks of geen cognitieve hulpbronnen** nodig heeft.
- De mate van efficiëntie bepaalt of er andere processen parallel kunnen lopen.
    - Bv.: praten terwijl we knipperen met onze ogen.
    - Bv.: wanneer we leren fietsen moeten we onze aandacht erbij kunnen houden, maar wanneer we het onder de knie hebben kunnen we ons gerust bezig houden met andere activiteiten.
- Onderzocht d.m.v. concurrerende taken af te nemen. Indien efficiënt dan wordt het niet gestoord door een ander proces.

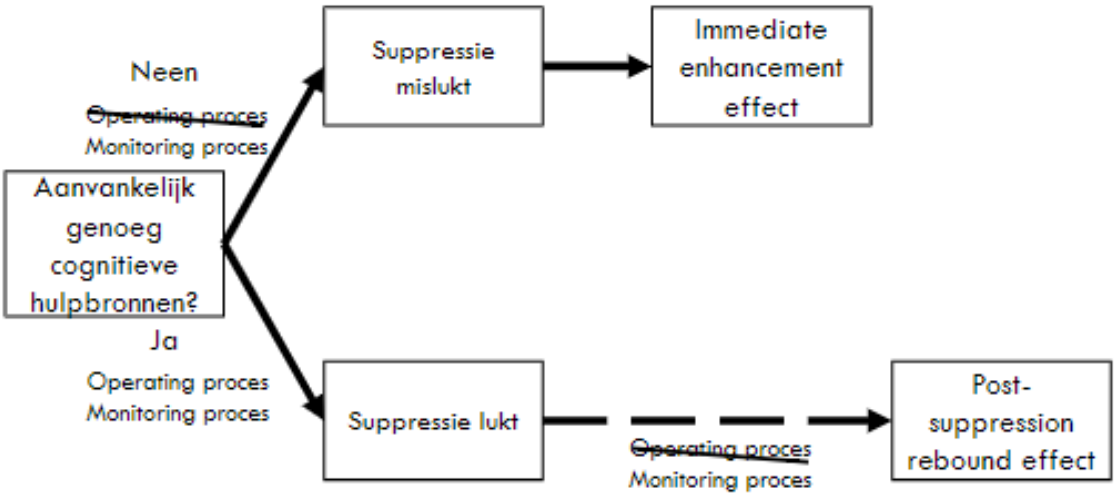
NIET-INTENTIONEEL

- Processen waarbij de wil een rol speelt worden intentioneel genoemd.
- Automatische processen worden buiten onze wil gestuurd.
    - Bv.: het activeren van stereotypes.
    - Bv.: ademen.

MOEILIJK TE CONTROLEREN

- Het stoppen of kunnen bijsturen van een proces.
- Controle hangt nauw samen met bewustzijn.

- Addertje onder het gras volgens Freud: gedachten kunnen verdrongen worden, maar zullen daarna als een **boemerang** terugkeren.
    - Dit effect zien we in het **'witte-beer'-experiment** van Daniel Wegener
    - De stelling was simpel: "denk gedurende 5 minuten niet aan een witte beer", of "denk wel aan witte beren".
    - Telkens wanneer men aan een witte beer dacht moest men op een bel drukken.
    - In de tweede fase van het experiment werden de stellingen omgedraaid.
        - De eerste groep, die niet aan witte beren mocht denken, denkt veel meer aan witte beren dan de tweede groep
    - Wat we hier zien noemen we het **rebound of terugkaatsingseffect** = wanneer je gedachten onderdrukt, komen ze in een latere fase gemakkelijker in het bewustzijn.
    - Wegner stelt dat er 2 processen aanwezig zijn
        - Een intentioneel zoeken naar distractoren (**het operating proces**): men zoekt naar stimuli die niks te maken hebben met de te onderdrukken gedachte
        - Een automatisch zoeken naar de doelgedachte (**het monitoring proces**): zoekt naar de te onderdrukken gedachte in de rij van opkomende gedachte en alarmeert indien nodig.

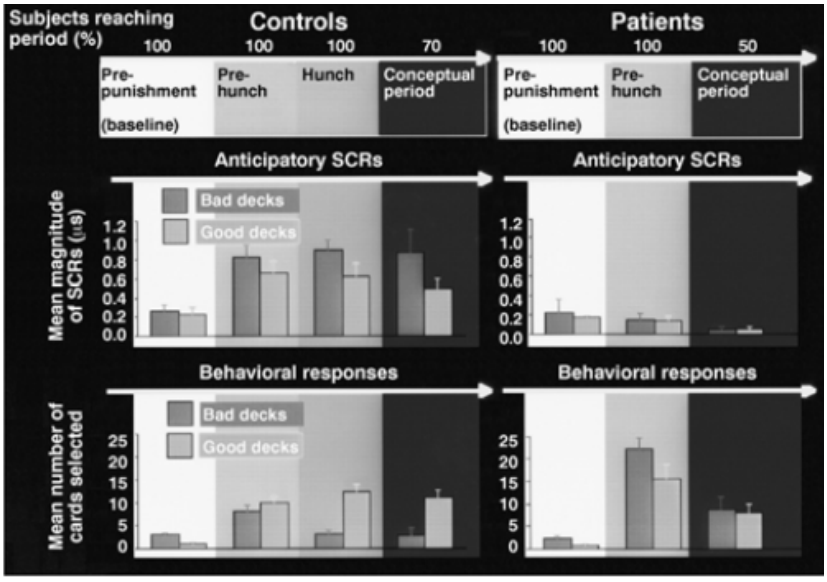


Automaticiteit: affect versus cognitie

Automatische evaluatie

- Zajonc is hier een belangrijke onderzoeker.
- Een snelle, directe evaluatie van een stimulus zonder tussenkomst van cognitieve processen.
- **Mere exposure effect** = mensen waarderen een stimulus meer naarmate ze die vaker gepercipieerd hebben.
    - Effect treedt ook op na herhaalde subliminale aanbieding. Effect zou zelfs sterker zijn dan bij bewuste aanbieding.
- **BARGH ET AL.:** affectieve processen zijn iets meer automatisch dan cognitieve.
    - Woorden subliminaal aanbieden, waarbij de helft van de gevallen extreem kort waren.
    - In een tweede fase moeten pp de vraag of de stimulus positief/negatief is en de vraag of het een synoniem was voor gevecht of huis was beantwoorden.
    - Uit de resultaten bleek een betere prestatie voor affect dan voor cognitie.

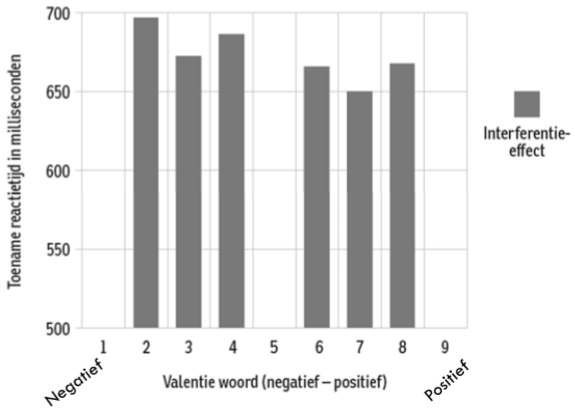
- Neurologische evidentie
  - Dieren worden geconditioneerd angst te hebben voor een beltoon.
    - Zoals verwacht ontstonden er verbindingen tussen de sensorische regio en de sensorische cortex, en tussen de cortex van de emotionele reactie.
    - Maar, er ontstond ook een rechtstreekse weg van de sensorische regio naar de amygdala. Deze rechtstreekse weg laat een snelle, emotionele reactie toe, alvorens men echt weet waarop men reageert.
  - Automatisch, affectieve reacties spelen een belangrijke rol in het nemen van beslissingen
  - **DAMASIO**
    - Bestudeerde patiënten met schade in het gedeelte van het brein dat emotionele reacties controleert (amygdala).
    - Deze personen vertonen geen intellectuele deficieten en zijn perfect in staat de gevolgen van allerlei gedrag in te schatten. Nochtans verliezen ze zichzelf in allerlei risicovol gedrag.
    - Men stelde dat dit veroorzaakt wordt door het ontbreken van automatische affectieve reacties.
  - **BACHERA ET AL.: IOWA GAMBLING TASK**
    - Gokspel met 4 pakjes kaarten. Per kaart die je trekt krijg je een bedrag winst/verlies. Je start met 2000$. A en B zorgen voor hoge winst en hoog verlies, C en D voor kleinere winsten.
    - Normale deelnemers vertoonden een verhoogde huidgeleiding bij A en B, alsof ze een straf verwachtten. Hier spreken we van **anticipatorische arousal**.
    - Deelnemers met hersenschade vertonen geen verhoogde huidgeleiding, zelfs nadat ze zich bewust waren van het gevaar. Ze blijven het onverantwoord gedrag stellen.



De automatische verwerking van positief en negatief materiaal

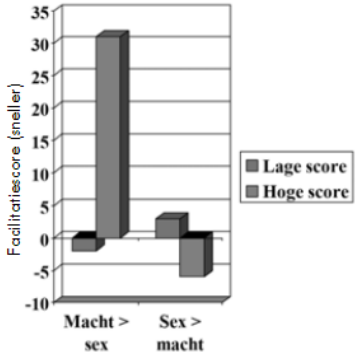
Negatieve stimuli worden sneller verwerkt dan positieve door het evolutionair voordeel die ze hebben.

- **HANSEN & HANSEN**
  - Proefpersonen moeten een afwijkende foto halen uit een reeks van op elkaar gelijkende foto's.
  - We zien dat een boos gezicht sneller uit 'de hoop' wordt gehaald dan een blij of neutraal gezicht.
- **LAVIE ET AL.**
  - Subliminale aanbieding van woorden. Achteraf aangeven of het woord positief/negatief/neutraal was.
  - Betere prestatie voor negatieve woorden.
- **STROOP TEST (JAENSCH)**
  - Deelnemers dienen de kleur van een aangeboden woord te benoemen, zonder op de betekenis van het woord zelf te letten.
  - Er treedt een inferentie-effect op, wat blijkt uit verlengde reactietijden.
  - Dit principe wordt ook toegepast op inhoudelijke woorden:
    - Pratto & John hanteerde positieve en negatieve persoonsbeschrijvende adjectieven.
    - Afhankelijk van de gemiddelde evaluatie verkreeg men andere reactietijden.
    - We zien een automatische waakzaamheidsreactie = de neiging om negatieve stimuli grondiger te verwerken, waardoor we minder snel aandacht hebben voor andere stimuli.



Individuele verschillen in impliciete reacties

- Personen die gevoelig zijn voor subliminale beïnvloeding, hebben vaak een grotere interpersoonlijke oriëntatie, zouden gevoeliger zijn voor innerlijke ervaring en vertonen een verhoogde cognitieve en affectieve openheid.
- **BARGH ET AL.**
  - Deelnemers spraken zo snel mogelijk een woord uit dat op een scherm verscheen.
  - Woord wordt voorafgegaan door machtsgerelateerde of seksgerelateerde subliminale prime.
  - Als een machtsgerelateerde subliminale prime werd aangeboden voor een seksgerelateerd woord, werd het woord veel sneller uitgesproken
    - Geldt voor hoogscoorders op de attractiviteit van seksuele agressie vragenlijst.
    - Enkel in 1 richting → machtsgerelateerde primes deden seksgerelateerde woorden niet sneller uitspreken.



  - Aanvullen van machtswoorden → vrouwelijke handlangers werden aantrekkelijker gevonden door hoogscoorders.
- **IAT** = de meest gehanteerde methode om attitudes te meten die zich op het automatische niveau situeren en hun basis vinden in de organisatie van materiaal in het geheugen. Impliciete attitudes worden hierbij afgeleid uit de snelheid waarmee deelnemers aan de test de categorie goed of slecht associëren met categorieën zoals blank vs. zwart.

    - Blok 1: allochtone en autochtone namen zo snel mogelijk categoriseren onder “Vlaams” of “Vreemd”.
    - Blok 2: positieve of negatieve woorden categoriseren onder “positief” of “negatief”.
    - Blok 3: combinatie van de 2 voorgaande blokken
    - Blok 4: hetzelfde als 1, buit dat de categorieën omgewisseld zijn.
    - Blok 5: de categorieën “Vlaams + slecht” en “Vreemd + goed” waaronder we moeten categoriseren
        - Score berekenen door de reactietijden van blok 5 af te trekken van de reactietijden van blok 3.
- IAT: combinaties van categorieën
    - **Impliciete attitude** – combinatie van een attribuut dimensie en een evaluatieve dimensie.
    - **Impliciet vooroordeel** – combinatie van sociale groep en evaluatieve dimensie.
    - **Impliciet stereotype** – combinatie sociale groep met attribuut dimensie.
    - **Impliciet zelfconcept** – combinatie zelf en attribuut dimensie.
    - **Impliciete zelfwaardering** – combinatie zelf en evaluatieve dimensie.
- Alternatieven voor IAT
    - Problemen met IAT
        - Sterkte van associaties wordt enkel relatief gemeten.
        - Elk concept afzonderlijk gemeten → volgorde effect mogelijk.
        - Deelnemers ontwikkelen strategieën.
    - **EAST**: Extrinsic Affective Simon task
        - Associaties worden niet tussen verschillende blokken vergeleken, maar binnen het blok.
    - **Dot Probe Taak**
        - 2 stimuli worden aangeboden op specifieke plaatsen op het scherm.
        - Stimuli verdwijnen en er blijft alleen nog een bolletje op de plaats van ½ stimuli.
        - Pp ontdekken minder snel het bolletje als die zich op een andere plaats dan de stimulus die de aandacht trok bevindt.
    - **Emotionele strooptaak**

De feilbare en onbewuste beslisser

De feilbare beslisser

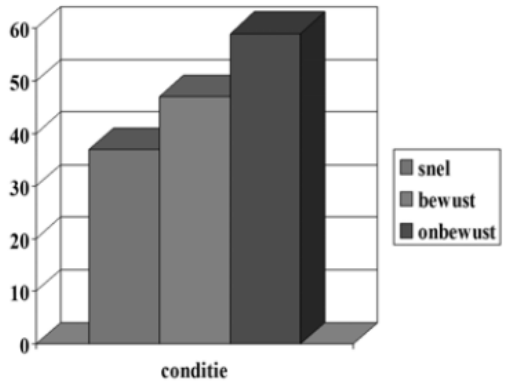
- Kahneman stelt dat er 2 systemen zijn in ons denken.
    - 1: snelle, makkelijke, automatische manier van denken.
        - Gebruik in het dagelijkse leven.
        - Zeer gevoelig aan heuristische fouten.
    - 2: langzame, inspannende, gecontroleerde manier van denken.

De onbewuste beslisser

- **Misconception of chance**: de kans op kop/munt is onafhankelijk van de vorige worp. M.a.w. de kans op kop/munt is overal ½.
- **Insensitivity of sample size**: de kans dat een resultaat substantieel afwijkt van de theoretische kans verkleint bij grotere steekproeven.
- **Conjuction fallacy**: het voorkomen van meerdere specifieke kenmerken kan nooit groter zijn dan het voorkomen van enkele ervan.

- **Basisfrequentievertekening** = het negeren van de basisfrequentie waarmee iets voorkomt in de algemene populatie bij het beoordelen vaneen specifieke gebeurtenis of individu.
- **Monty Hall probleem** = stelling van het spelprogramma en de 3 deuren.

- **DIJKSTERHUIS**: is bewust en diepgaand nadenken altijd beter?
    - Bewuste beslissingen gebaseerd op verbaliseerbare argumenten.
        - Wilson et al.: kiezen van posters: met of zonder expliciete beoordeling op papier.
    - Bewuste heeft beperkte informatieverwerkingscapaciteit.
    - Onbewuste effectiever in wegen van relatief belang van elementen.
    - 3 manieren om beslissingen te maken:
        - **Bewust maar snel en oppervlakkig (intuïtief);**
        - **Bewust en diepgaand (gecontroleerd);**
        - **Onbewust (uitgesteld)** bv.: ik slaap er nog eens een nachtje over.
- **DIJKSTERHUIS EN VAN OLDEN**: kiezen van posters: 3de conditie beter → tussen bekijken en kiezen met iets anders bezig zijn (puzzels).
- **DIJKSTERHUIS**: kiezen van appartementen.
    - Elk appartement heeft 12 kenmerken
        - 3 appartementen hebben 7 slechte + 5 goede
        - 1 appartement heeft 4 slechte + 8 goede
    - Conditie 1: deelnemers denken er snel over na.
    - Conditie 2: deelnemers denken er diepgaand over na.
    - Conditie 3: deelnemers slapen er een nachtje over.
    - Participanten uit de 3de conditie kozen over het algemeen het beste appartement.



'Hot cognition': affect, motivatie en cognitie

- **Cold cognition** = zuiver cognitieve processen.
- **Hot cognition** = cognitieve processen die worden beïnvloed door verlangens en gevoelens.

Affect: emoties en stemmingen

Affect is een globale term die verwijst naar een subjectieve evaluatie van iets op een positieve-negatieve dimensie. Affect omvat 2 concepten: **emoties en stemmingen**. Het grootste onderscheid tussen beiden is dat emoties een duidelijk object (gericht op iets of iemand) hebben en dat ze hevig zijn, dit is niet het geval bij stemmingen.

Emoties

= objectgerichte, affectieve ervaring die gepaard gaat met specifieke gevoelens, gedachten en actietendensen. Emoties zijn eerder kortdurend (makkelijk afleidbaar) en hevig.

- Actiebereidheid = de neiging om bepaalde handelingen al dan niet te stellen (bv. iets kapot willen maken als je boos bent).
- Gevoelens = fenomenologische ervaringen die vaak affectief van aard zijn.
    - Lichamelijke gevoelens zoals honger, pijn en opwinding.
    - Cognitieve gevoelens zoals verbazing, verwarring.
    - Affectieve gevoelens (mild, positief of negatief).
- Gedachten

Stemmingen

= affectieve negatieve of positieve toestand die geen object heeft en dus ook geen specifieke gedachten, gevoelens of actietendensen.

- Vaak het gevolg van een opeenstapeling van gebeurtenissen die afzonderlijk niet sterk genoeg zijn om hevige emoties op te roepen.
- We zien wel algemene actietendensen:
  - **Mood repair** = mensen die een negatieve stemming ervaren, proberen deze ongedaan te maken.
  - **Mood maintenance** = mensen die een positieve stemming ervaren, proberen dit zo te houden.
- Door het algemeen en diffuus karakter, hebben ze de potentie om veel processen te beïnvloeden.

Individuele verschillen in positief en negatief affect & indeling van emoties

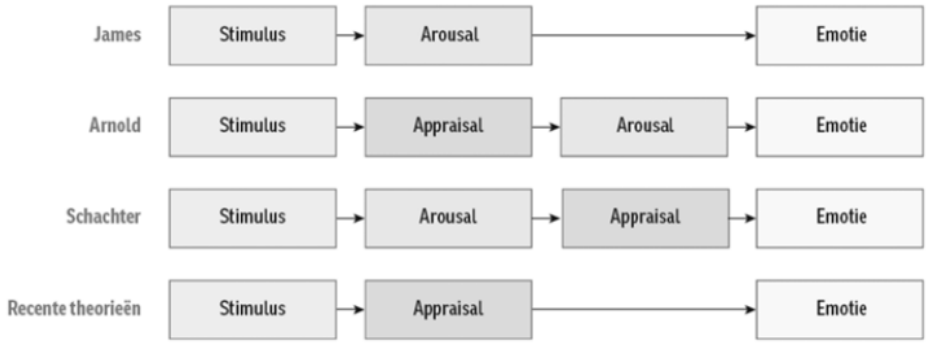
- Er zijn verschillen in de mate waarin mensen positieve en negatieve emoties ervaren
  - Positieve emoties slaan op enthousiasme, energie, …
  - Negatieve emoties slaan op droefheid, angst, walging, …
- De indeling van emoties bestaat uit twee dimensies: positief vs. negatief affect en arousal. Dit vormt een soort circumplexmodel
  - Typisch hoge arousal: hyperactief, opgewonden, …
  - Typisch lage arousal: loom, rustig, …

De invloed van cognitie op affect

Betekenisgeving (appraisal)

- **<u>WILLIAM JAMES</u>**: emoties ontstaan doordat we ons bewust worden van lichamelijke veranderingen.
  - Bij het zien van een beer voelen we een verhoogde opwinding, wat automatisch een vluchtreactie activeert.
  - Er is geen beoordeling van de stimulus nodig om emotie te ervaren.

- **ARNOLD**:
    - Formuleerde twee problemen over de theorie van James:
        - Waarom leiden stimuli tot emoties in de ene situatie, maar niet in andere? (Bv. je vlucht bij een beer in het wild, maar niet bij het zien van een beer in de dierentuin).
        - Sommige stimuli leiden eerst niet tot een emotie, maar door associatie met negatieve ervaringen achteraf wel. (Bv. het luiden van de klokken wekt geen emotie op, maar bv. wanneer een vriend begraven werd zal het luiden van de klokken verdriet opleveren).
    - Volgens Arnold is er sprake van **beoordeling/appraisal** tussen stimulus en emotie.
        - Appraisal = de cognitieve inschatting van een situatie of gebeurtenis.
- **SCHACHTER**: stelt, net zoals Arnold, dat appraisal een belangrijk element vormt in het tot stand komen van emoties, maar het verschil is dat volgens Schachter de appraisal pas later komt.
    - Emotie die door een situatie opgewekt wordt, is dus afhankelijk van hoe die arousal in functie van de situatie beoordeeld wordt.
    - Belangrijk experiment: Brugexperiment van Aaron.
    - Belangrijk experiment: onderzoek met de epinerfinespuit.
- Recente theorieën gaan ervan uit dat:
    - Arousal niet echt belangrijk is.
        - Verklaart waarom eenzelfde situatie verschillende emoties kan oproepen.
        - Bv. een inbreker met een mes vs. mama met een mes in de keuken.
    - Appraisal gebeurt op basis van een aantal criteria/dimensies
        - **Valentie** of plezierigheid.
        - **Agency**: de mate waarin men zich verantwoordelijk voelt.
        - **Nieuwheid** of onverwachtheid van een gebeurtenis.
    - We spreken van 2 soorten appraisal: primary en secondary:
        - Primary appraisal: eest maakt men een onderscheid tussen positieve en negatieve emoties.
            - Positieve emoties zijn vaak minder gedifferentieerd.
            - Meestal soppen we na de primary appraisal, toch in het geval van positieve emoties.
        - Secondary appraisal: bij negatieve emoties gaat men de mate van verantwoordelijkheid na
            - Eigen verantwoordelijkheid: emoties zoals schuld, schaamte en spijt.
            - Verantwoordelijkheid van anderen: emoties zoals boosheid en irritatie.
            - Verantwoordelijkheid van situatie: emoties zoals triestheid en frustratie.



Contrafeitelijk denken

= de neiging om zich mogelijke alternatieve uitkomsten voor te stellen die zicht niet voordeden.

- De versterking van affectieve reacties door contrafeitelijk denken is over het algemeen groter bij negatieve uitkomsten, omdat er bij negatieve uitkomsten sneller tegenfeiten gegenereerd worden.
- Treedt vaak op bij net-niet situaties, bv. wanneer je een 9/20 haalt voor het examen, of wanneer je als tweede eindigt op de olympische spelen, voor brons zien we het omgekeerde, mensen die de bronzen medaille behalen zijn extra euforisch aangezien ze ook net-niet op het podium konden staan.
- Niedenthal et al.: pp moeten zich verplaatsen in een situatie waar het lief van hun beste vriend(in) met hun aan het flirten. Na het inbeelden worden de pp aangezet tot het genereren van contrafeiten.
    - Contrafeiten m.b.t. persoonlijkheid leiden tot emoties als schaamte.
    - Contrafeiten m.b.t. gedrag leiden tot emoties als schuld.

De invloed van affect op cognitie

Stemmingsinductiemethoden

- In onderzoek kunnen zowel emotie als stemming experimenteel geïnduceerd worden. Meestal richt men zich op het induceren van stemmingen.
- Enkele methoden:
    - De velten techniek: pp lezen 60 uitspraken over zichzelf (bv. ‘ik ben dom’, ‘ik ben niets waard’, …).
    - Tonen van een stuk film.
    - Bepaalde lichamelijke uitingen kunnen een stemming veroorzaken (bv. potlood tussen de lippen vs. tussen de tanden).
- De keuze van de methode hangt af van de intensiteit die je wil bekomen. We moeten altijd rekening houden met ethiek en opvallendheid.

Affect-priming en affect als bron van informatie

AFFECT PRIMING – 3 manieren

- **Selectieve aandacht**: affect-congruente informatie krijgt meer aandacht dan affect-incongruente informatie.
- **Selectieve encodering**: doordat negatieve of positieve kenmerken meer toegankelijk zijn in bepaalde affectieve toestanden, worden deze sneller gebruikt om nieuwe informatie te interpreteren.
- **Selectieve herinnering**: men herinnert zich enkel maar negatieve kenmerken van een persoon.

AFFECT ALS BRON VAN INFORMATIE

- Emoties geven een signaal hoe men dient te reageren. Hier vormen emoties een rechtstreeks verband met oordelen, gedragingen, …
- Affect dat geassocieerd wordt met een stimulus is vaak de belangrijkste bron van beslissingen. Men vergeet immers vlug de feitelijke basis van oordeelsvorming
- Stemmingen kunnen ook ten onrechte toegeschreven worden aan een saillante stimulus.

Invloed van affect op informatieverwerking

Mensen die in een positieve stemming verkeren, verwerken informatie vrij oppervlakkig, terwijl mensen die in een negatieve stemming verkeren eerder grondig en diep tewerk gaan. Het gevolg hiervan is dat cognitieve vertekeningen onder invloed van een goede stemming sterker worden. Hiervoor zijn 3 verklaringen:

- Als we in een positieve stemming verkeren, is dat een teken dat alles in orde is.
- Mood maintenance principe: mensen in een positieve stemming willen dit zo houden.
- Positieve stemmingen reduceren de cognitieve capaciteit.

Affect-infusie

Forgas ontwikkelde een model waarin de mate waarin affect een invloed heeft op het oordeel, afhankelijk is van de informatieverwerkingsstrategie.

- Sterke affect infusie:
    - H**euristische verwerking: lage motivatie en/of capaciteit.** Je maakt beslissingen op basis van je buikgevoel/intuïtie, affect dient als directe informatiebron.
    - **Uitgebreide verwerking: hoge motivatie en capaciteit**. Hoe uitgebreider en langer het proces van informatieverzameling is, hoe groter de kans dat affect het beslissingsproces kan beïnvloeden.
- Zwakke affect infusie:
    - **Directe toegang: lage motivatie en mogelijkheid zich te baseren op vroegere beslissingen**.
    - **Gemotiveerde verwerking: specifieke motivatie om welbepaalde beslissingen te nemen**. De term gemotiveerd slaat op een voordelige uitkomst.

Effect van stemming vs. emotie

Emoties zijn duidelijk gericht op en object en generaliseren niet zo vlug naar andere objecten. In vergelijking met stemmingen hebben emoties dan ook meer beperkte en specifieke effecten.

KELTNER ET AL. rapporteerden dat de herinnering aan een negatieve gebeurtenis een duidelijk effect had op zelfbeoordelingen over de algemene levenstevredenheid. Wanneer deelnemers echter werd gevraagd welke emoties ze tijdens de gebeurtenis hadden ervaren, bleek dat ze meer tevredenheid rapporteerden.

Specifieke emoties kunnen leiden tot specifieke reacties, zelfs wanneer hun valentie dezelfde is. Vooral boosheid lijkt te verschillen t.o.v. andere negatieve emoties, wanneer we boos zijn denken we minder na (net zoals bij positieve emoties)

Het voorspellen van toekomstig affect

Onderzoek geeft aan dat we over het algemeen vrij goed in staat zijn om te voorspellen welke emoties we in bepaalde omstandigheden zullen ervaren. We zijn echter minder goed in het inschatten van de duur en de intensiteit van deze emoties.

- **SUH ET AL.:** pp bestuderen gedurende 2 jaar. Ze constateerden dat alleen de positieve en negatieve gebeurtenissen van de laatste 3 maanden correleerden met zelfbeoordelingen over subjectief welbevinden.
- Mensen overschatten zowel voor als na de gebeurtenis hoe intens het positieve affect zal zijn
    - Mitchell et al. vroegen vakantiegangers om voor, tijdens en na hun vakantie aan te geven hoeveel ze zouden genieten. Mensen bleken veel hogere scores te geven voor en na, dan tijdens hun vakantie.

Duurzaamheidsvertekening = de neiging om de intensiteit en de duur van emotionele reacties op toekomstige gebeurtenissen te overschatten.

- **GILBERT ET AL**. ondervroegen 2 groepen studenten:
    - De ene groep had een relatie, de andere had 2 maand geleden gebroken.
    - Aan beiden werd gevraagd hoe gelukkig ze zich voelden.
    - Aan de groep met relatie vroegen ze hoe ze zich zouden voelen moest over 2 maand hun relatie op de klippen lopen.
    - Beide groepen scoorden even hoog op het huidige welbevinden. De relatie-groep vertelde dat ze, moest hun relatie mislukken, er kapot van zouden zijn in 2 maanden tijd.
- 4 mogelijke redenen voor het maken van de overschattingen:
    - We hebben **inaccurate theorieën** over wat ons langdurig blij/verdrietig maakt.
        - Piek en einde regel: we onthouden vooral het piekmoment en het einde van de gebeurtenis.
        - Herinneringen aan emoties worden gekleurd door kennis die men van zichzelf heeft.
    - We misleiden onszelf door **negatieve uitkomsten erger voor te stellen** dan ze in werkelijkheid zijn. Dit motiveert ons om ons best te doen.
    - **Onvoldoende correctie voor tijdseffecten**. We stellen ons vaak voor hoe we ons voelen direct na de negatieve gebeurtenis, nemen dit als referentie en corrigeren te weinig voor het slijten van emoties door de tijd.
    - Mensen houden geen rekening met hun **psychisch afweersysteem**. Je zal bv. na een relatiebreuk sneller de negatieve kanten van je ex in gedachten houden en de voordelen van single zijn ontdekken.

De invloed van motivatie en cognitie

De rol van motivatie is regelmatig impliciet aan bod gekomen. Zo verwijzen actietendensen naar de motivatie om iets te doen en het mood maintenance-principe naar de motivatie om een positieve stemming te behouden.

Motivatie speelt ook een rol in het maken van beslissingen. We willen graag zo accuraat mogelijk oordelen, maar tegelijk zijn we gemotiveerd om bepaalde waarheden te vinden dan andere.

De behoefte aan cognitieve afsluiting

= de behoefte om tot snelle en definitieve beslissingen en oordelen te komen. Om tot deze nood tot afsluiting te komen hebben we twee noden.

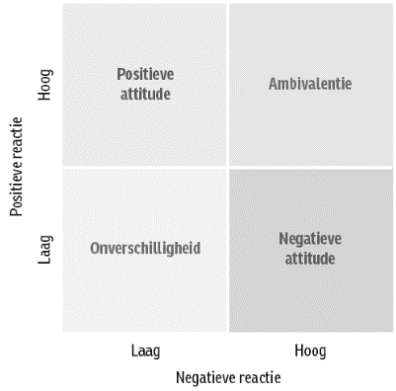
- **Gevoel van urgentie**: zorgt ervoor dat mensen snel een conclusie willen hebben (**SEIZING**).
- **Nood tot permanentie**: het vasthouden van eerdere conclusies en daarbij nieuwe informatie, die de beslissing kunnen veranderen, negeren (**FREEZING**).

Situaties	Individuele verschillen
Tijdsdruk	Nood aan orde
Lawaai	Nood aan voorspelbaarheid
Verveeldheid	Nood aan besluitvaardigheid
Extra belasting	Intolerantie vs. ambiguïteit
Kosten bij fouten	Enggeestigheid

HOOFDSTUK 7 – ATTITUDES

Attitudes: basisbevindingen

Attitude = een aangeleerde, algemene evaluatie van een object, die met een bepaalde intensiteit uitgedrukt wordt. Attitudes kunnen naast objecten ook betrekking hebben tot personen en ideeën. We kunnen positieve en negatieve dimensies ervaren, deze dimensies zijn onafhankelijk van elkaar.



Naast de verschillen op evaluatief vlak, zijn er ook verschillen in de intensiteit. Bij zwakke attitudes duurt het een tijd vooraleer we onze positie bepaald hebben, sterke attitudes daarentegen werken eerder als een soort reflex.

Iedereen heeft attitudes, maar er zijn toch wat individuele verschillen in de mate waarin iemand nood heeft om deze attitudes te huldigen. Dit noemt men de behoefte aan evaluatie.

De 3 componenten van attitudes

Het **multicomponentenmodel** is het meest invloedrijke model over attitudes:

- **COGNITIEF**
  - Het afwegen van de positieve en negatieve kenmerken
  - Staat centraal in de **verwachtingswaardetheorie** van Fishbein en Ajzen
    - De theorie die stelt dat de attitude tegenover een object bepaald wordt door de verwachting dat een attitudeobject bepaalde kenmerken vertoont, maar ook door hoe sterk de kenmerken gewaardeerd worden.
- **AFFECTIEF**
  - Affect meestal het gevolg van een leerproces
    - **Klassieke conditionering**: een neutrale stimulus die samenkomt met een (on)aangename stimulus roept op den duur zelf (on)attractieve emoties op. Bijvoorbeeld: je ziet je favoriete filmster met een bepaalde auto rijden, na verloop van tijd kan het zijn dat je een positief gevoel krijgt bij deze auto
    - **Operante conditionering**: door belonen of straffen stijgt of daalt de attractiviteit van de stimulus. Bijvoorbeeld: opvoedingssituaties
  - Naast leerprocessen zijn er nog andere mechanismen, bv. loutere blootstelling
- **GEDRAGSMATIG**
  - Attitudes brengen gedrag met zich mee maar ontstaan ook door de observatie van het eigen gedrag ten aanzien van een attitude object
  - **EXPERIMENT WELLS & PETTY**: deelnemers moesten 'ja'-knikken of 'neen'-schudden terwijl ze via hoofdtelefoons naar een artikel luisterden. De personen die bevestigend knikten gingen achteraf meer akkoord met het artikel

De 3 componenten zijn sterk met elkaar verbonden, maar ook uniek. De voorkeur voor kledij roept een verschillende componentencombinatie op dan de voorkeur voor een bepaalde religie.

Attitudesterkte

Zoals eerder aangehaald werken de sterke attitudes ongeveer als een reflex, ze zijn belangrijk en komen snel in ons bewustzijn.

- Genetische component (verschillen gevonden in tweelingstudies)
- Psychische kenmerken, zoals eigenbelang, of het feit dat de attitude verbonden is aan filosofische, politieke en religieuze overtuigingen

- Steunen meestal op veel informatie en zijn gestoeld op eigen ervaringen

Expliciete en impliciete attitudes

Expliciete attitudes = attitudes die door een persoon bewust gerapporteerd worden.

Impliciete attitudes = een attitude die zich situeert op het automatische niveau en haarbasis vindt in de organisatie van materiaal in het geheugen.

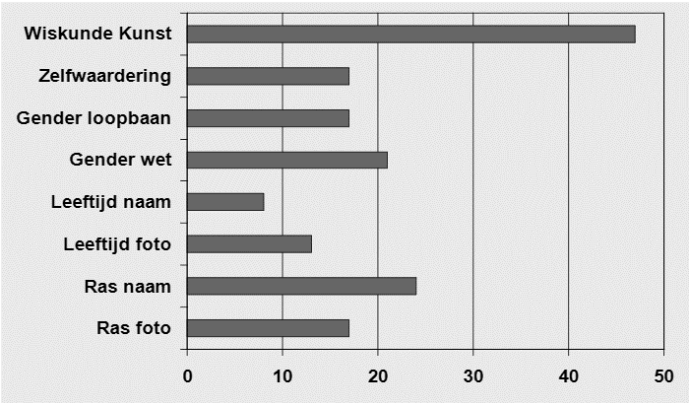
Expliciete attitudes

- **Zelfrapportering** via enquêtes
  - 1 vraag: probleem met woordkeuze, de context waarin ze gesteld wordt, …
  - Lage stabiliteit
- **Attitudeschalen**: deelnemers geven hun voorkeur voor een attitudeobject aan
  - Likertschaal
    - Op een schaal van akkoord tot niet akkoord
  - Semantische differentiaal
    - Gelijkaardig aan de Likertschaal
    - Met positieve en negatieve pool
  - Mogelijke vertekeningen
    - Sociale wenselijkheid
    - Instemmingstendens: de neiging om overal mee akkoord te gaan

Impliciete attitudes

- **Non-verbaal gedrag**
  - Gelaatsuitdrukkingen, stem, lichaamshouding, hoofdbewegingen
  - Nadeel: kunnen min of meer geacteerd worden (bv.: in een gesprek 'ja'-knikken terwijl je eigenlijk wil dat het gesprek ophoudt)
- **Fysiologische metingen**
  - Arousal meten: hartslag, galvanische huidreflex
  - Geeft geen informatie over de richting van de attitude, zegt enkel iets over de intensiteit
- **Gelaatselektromyograaf (EMG**): bv.: negatieve reacties zullen spieren rond mond aanspannen
- **EEG**
- **fMRI**
- **Impliciete Associatie Test (IAT):**
  - Impliciete attitude: een attitude die we niet kunnen rapporteren omdat we er ons niet bewust van zijn
  - IAT: uitwerking zie hoofdstuk 6
  - Blank vs. zwart:
    - Blanke deelnemers hebben zowel impliciet als expliciet een voorkeur voor blanken
    - Zwarte deelnemers hebben een expliciete voorkeur voor zwart, maar een impliciete voorkeur voor blank
  - Jong vs. oud:
    - Expliciet: zeggen geen voorkeur te hebben voor jong boven oud
    - Impliciet: associatie goed en jong blijft sterk ongeacht leeftijd
  - Man-carrière vs. vrouw-gezin:
    - Impliciet: automatische associatie bij vrouwen sterker dan bij mannen

- Correlatie IAT-effecten en expliciete attitudes
  - Afhankelijk van het soort attitude dat men bevraagt
  - Bij niet sociaal gevoelig correleren impliciet en expliciet, maar bij zaken die te maken hebben met bv. ras, is de correlatie heel wat minder



Het verband tussen attitudes en gedrag

De voorspelling van spontaan gedrag

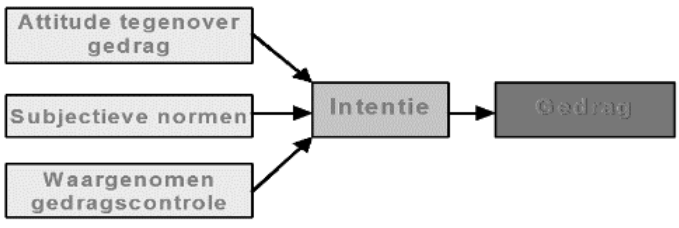
Vaak hebben we niet de mogelijkheid of de motivatie om beredeneerd gedrag te stellen. Attitudes voorspellen spontaan gedrag accuraat indien ze heel toegankelijk (de snelheid waarmee de attitude wordt opgeroepen) zijn.

- **FAZIO, POWELL EN WILLIAMS**:
  - Deelnemers moeten attitudes rapporteren over 10 producten
  - Toegankelijkheid gemeten door attitudevragen
  - Deelnemers mochten 5 producten kiezen als beloning
  - De relatie tussen gedrag en attitude was sterker voor deelnemers die toegankelijke attitudes hadden

Impliciete attitudes vertonen doorgaans een grote, automatische toegankelijkheid. Expliciete attitudes zijn eerder verbonden met beredeneerd gedrag. Asendorph spreekt van een **dubbele dissociatie**, waarbij impliciete en expliciete attitudes verondersteld worden niet of nauwelijks te correleren, evenals spontaan en beredeneerd gedrag, die ook niet gerelateerd zijn.

De theorie van beredeneerd gedrag

= de theorie die stelt dat attitudes ten opzichte van een specifiek gedrag samen met subjectieve normen en waargenomen controle het gedrag bepalen.



I. **ATTITUDES OVER HET SPECIFIEK GEDRAG**
   - Gedrag wordt minder door algemene attitudes beïnvloed
   - Bv.: je studeert doorheen het jaar omdat je een bepaald doel voor ogen hebt

II. **SUBJECTIEVE NORMEN**
   - Opvattingen over wat anderen vinden wat men moet doen
   - Bv.: je studeert na de les omdat iedereen het doet

III. **WAARGENOMEN GEDRAGSCONTROLE**
   - Gedrag wordt bepaald door de mate dat men gedrag onder controle meent te hebben

- Wanneer je denkt dat je het gedrag niet zal kunnen stellen, zal je waarschijnlijk zelfs geen aanstalten maken

Hoewel de combinatie van deze 3 leiden tot **intenties**, voeren we deze intenties niet altijd volledig uit. Hier zien we dat het concept '**implementatie-intentie'** interessant wordt. Dit zijn 'als-dan' plannen voor gedrag waarbij we proberen te specificeren waar en wanneer we het gedrag zullen stellen. Door de intentie specifiek te maken in termen van waar en wanneer het gedrag moet gesteld worden om een bepaald doel te bereiken, stijgt de waarschijnlijkheid dat we het ook effectief doen.

Het **prototype willingness model (PWM)** stelt dat situaties zoals het niet dragen van de gordel prototypische situaties zijn en gaat ervan uit dat mensen vaak rationeel handelen, maar in bepaalde prototypische situaties eerder een gemakkelijk sociaal-reactief pad bewandelen. De neiging om dit pad te volgen wordt uitgelokt door de concrete situatie + de inschatting van de mate waarin je denkt dat anderen dit gedrag ook zouden stellen.

Overreding door communicatie

Twee wegen voor overreding

De centrale overreding = het overredingsproces waarbij ontvangers de boodschap systematisch analyseren en hun attitudes vooral door sterke argumenten worden beïnvloed.

De perifere overreding = het overredingsproces waarbij ontvangers niet zorgvuldig over de boodschap nadenken, maar door uiterlijkheden en oppervlakkige wenken worden beïnvloed.

Overreding is het proces van attitudeverandering. We zien dit proces vooral wanneer we kijken naar politici, adverteerders, drukkingsgroepen enzovoort.

De centrale weg

Ontvangers van overredingsboodschappen zijn aandachtig, actief, kritisch en oplettend. We bekijken enkele aspecten die nodig zijn om overreding mogelijk te maken:

- **BEGRIP (HOVLAND ET AL.)**
  - Een boodschap heeft enkel effect indien de ontvangers de inhoud echt begrijpen
- **GEHEUGEN (MCGUIRE)**
  - Men wordt overtuigd door argumenten die men aandachtig beluistert, begrijpt en in het geheugen vasthoudt
  - Motivatie vereist
- **ELABORATIE (GREENWALD)**
  - Het proces van nadenken, analyseren van de pro & con argumenten die deel uitmaken van de boodschap
  - Elaboratie kan ook leiden tot vertekende verwerking van informatie

Zwakke argumenten doorstaan een kritische en zorgvuldige analyse niet.

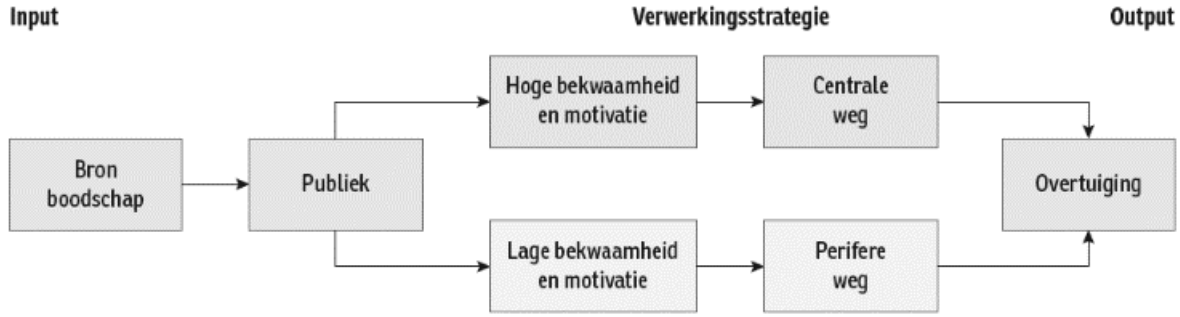
De perifere weg

Le Bon stelde dat bevestiging en herhaling, puur ene eenvoudig, vrij van denken en bewijs een van de beste methodes is om een die bij een publiek in te prenten.

Zowel Le Bon als Hitler geloofden dat mensen incompetente informatieverwerkers zijn. Hitler baseerde zijn propaganda op slogans en uiterlijk vertoon. We zien, volgens de geschiedenis, dat een massa kan worden gemanipuleerd zonder argumentatie.

Op de perifere weg wordt de boodschap niet geëvalueerd, maar hanteren de mensen heuristieken (bv. reputatie, spreekvaardigheid, …)

Selectie van de weg

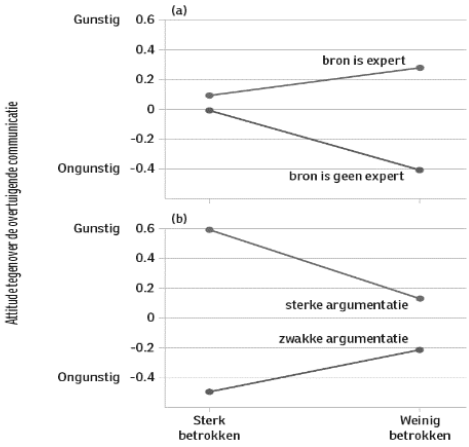


Het **Elaboration Likelihood Model van Petty en Cacioppo** stelt dat het effect van overredende communicatie het resultaat is van 3 componenten: de bron, de boodschap en het publiek.

- De centrale weg kiezen:
  - De bron duidelijk beargumenteren
  - De boodschap belangrijk is voor het publiek
  - Het publiek is bekwaam, aandachtig en betrokken
- De perifere weg kiezen:
  - De bron te vlot spreekt om goed begrepen te worden
  - De boodschap niet relevant is voor het publiek
  - Het publiek afgeleid, gestresseerd, cognitief overladen, gehaast en niet geïnteresseerd is

Het experiment van **PETTY, CACIOPPO EN GOLDMAN** toont aan hoe we een bepaalde weg kiezen:

- Studenten luisterden naar een spreker die vond dat laatstejaars een eindexamen moesten afleggen om hun diploma te kunnen behalen
  - De expertise van de bron was vooral belangrijk wanneer de ontvangers weinig betrokken waren
  - De kwaliteit van de argumenten was belangrijk voor de ontvangers die betrokken waren
  - De persoonlijke betrokkenheid: hoog (nu) en laag (verre toekomst)
- De persoonlijke betrokkenheid van de ontvanger bepaalt of de boodschap belangrijker is dan de bron
- **Onafhankelijke variabelen:**
  - Boodschapper: prof vs. student
  - Argumentatie: sterk vs. zwak
  - Persoonlijke betrokkenheid: hoog vs. laag
- **Afhankelijke variabele**: attitude na communicatie



De bron

Geloofwaardigheid

- Competentie en expertise
- Betrouwbaarheid
- Oordeel over “te vertrouwen” steunt op, bv. stereotypen over beroepen, eigenbelang, …

Naast de **geloofwaardigheid** is de **betrouwbaarheid** ook een belangrijk aspect in het aanvaarden van informatie.

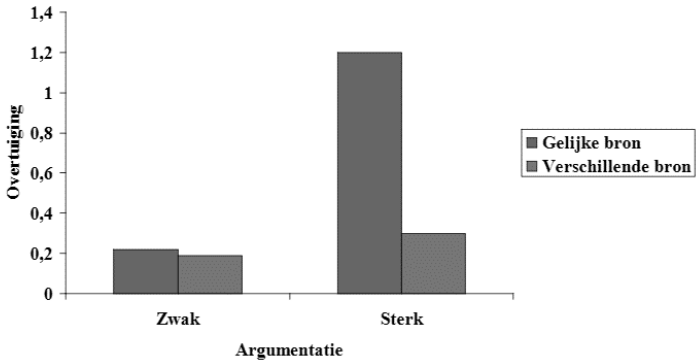
European Trusted Brands (2009): we zien dat mensen meer betrouwbaarheid toekennen aan brandweerlui, vliegtuigpiloten en verpleegkundigen. We kennen de minste betrouwbaarheid toe aan voetbalspelers, autoverkopers en politici… vaak is dit omdat we dat hun poging tot overtuigen te maken heeft met hun eigen profijt.

- **EAGLY, WOOD & CHAIKEN**: deelnemers een tekst laten lezen over een bedrijf dat beschuldigd werd de lokale rivier vervuild te hebben.
    - De tekst werd objectiever ingeschat wanneer deze kwam van een zakenman, dan wanneer de tekst kwam van een milieuactivist.
    - Vertrouwen wordt dus ook verkregen wanneer de bron geen intentie heeft om overredende communicatie te brengen.

Gunstigheid

SIMILARITEIT

- **MACKIE ET AL.**
    - Studenten lezen toespraak die argumenteerde tegen het verder hanteren van een ingangsexamen
    - ½ werd gezegd dat de toespraak kwam van de UGent
    - ½ werd gezegd dat de toesprak kwam van de KU Leuven
    - Men was meer geneigd de attitude te veranderen wanneer men dacht dat de auteur van dezelfde universiteit afkomstig was



FYSIEKE AANTREKKELIJKHEID

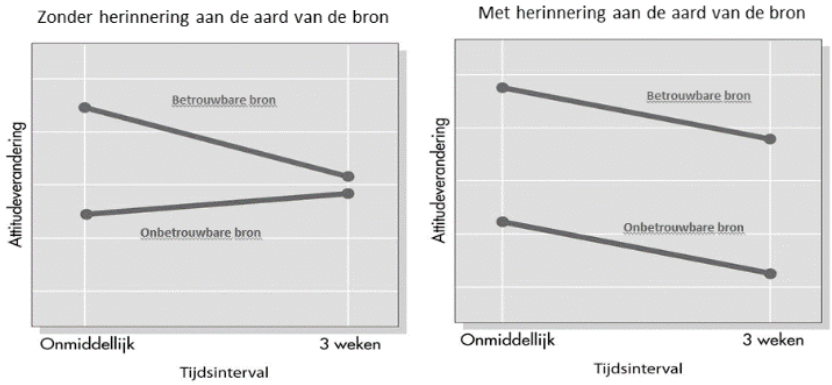
- **CHAIKEN**
    - Handlangers deden zich voor als leden van een organisatie die ijverden voor vegetarische maaltijden in het universiteitsrestaurant
    - 41% tekende de petitie van de aantrekkelijke handlanger
    - 32% tekende de petitie van de onaantrekkelijke handlanger

Fysieke aantrekkelijkheid creëert een positieve gemoedstoestand waardoor men minder nadenkt en ze gemakkelijker te overtuigen zijn (perifeer). Ook niet menselijke schoonheid (bv. landschappen) helpt

Het slapend effect

= de neiging om na verloop van tijd de bron te dissociëren van de boodschap, waardoor overtuigende boodschappen van een ongeloofwaardige bron een uitgestelde impact hebben.

KELMAN EN HOVLAND vonden dat het uitgestelde effect verdween wanneer deelnemers herinnerd werden aan de identiteit van de bron, voordat hun attitudes opnieuw werden bevraagd.



We kunnen het slapend effect verklaren doordat we geneigd zijn de boodschap te herinneren, maar niet de boodschapper. Recent onderzoek heeft het slapend effect echter wel gerelativeerd. Er werd meer bepaald aangetoond dat bij een onbetrouwbare bron het slapend effect vooral optreedt indien deelnemers de identiteit van de bron pas vernemen na het ontvangen van de boodschap.

De boodschap

Informationele strategieën

De doeltreffendheid van een strategie is afhankelijk van welke overtuigingsweg gebruikt wordt om de informatie te verwerken:

- Perifere weg: volume is oppervlakkige cue voor juistheid
- Centrale weg: lengte is alleen belangrijk als de argumentatie sterk is en niet redundant

Ook de volgorde (timing) van de boodschap is belangrijk. Hierbij zien we twee belangrijke concepten opduiken: **het primacy en het recency effect**.

	Condities				*Resultaten*
1. **Bericht 1**	**Bericht 2**	Eén week	Beslissing		**Eerste**
2. **Bericht 1**	Eén week	**Bericht 2**	Beslissing		**Recentste**
3. **Bericht 1**	**Bericht 2**	Beslissing			Gelijk
4. **Bericht 1**	Eén week	**Bericht 2**	Eén week	Beslissing	Gelijk

In het 3de geval spelen zowel het primacy als het recency effect een rol. Dit zorgt ervoor dat beiden elkaar uitspelen en er dus geen effect optreed.

In het 4de punt zien we ongeveer hetzelfde als in het 3de punt.

Discrepantie van de boodschap

- **BOCHNER EN INSKO**: omgekeerde U-curve voor de discrepantie en overtuigingskracht
  - Gematigde discrepantie is beter. Te veel discrepantie overtuigd niet!
- **EDWARDS EN SMITH**: deelnemers lezen extreme informatie (bv. doodstraf)
  - Enkele weken later bevraagd naar de consistentie van de argumenten en het standpunt van de deelnemer
  - Erg discrepante berichten worden kritischer geanalyseerd
  - We zijn geneigd om te afwijkende opvattingen te verwerpen

Negatieve emoties

Het opwekken van negatieve emoties kan overtuigend werken. Gezondheidscampagnes en campagnes die verkeersveiligheid promoten hanteren vaak angstaanjagende oproepen met de bedoeling mensen af te schrikken.

Angst zet vaak aan tot verandering, omdat deze stimuli de aandacht trekken en mensen ertoe aanzetten om zorgvuldig de argumenten te analyseren. Enkele voorwaarden voor afschrikkende boodschappen:

- Mensen moeten zich persoonlijk kwetsbaar achten voor het risico
- Men beschikt over bruikbare en specifieke informatie omtrent de te nemen tegenmaatregelen
- De informatie wordt bewust en zorgvuldig verwerkt via de centrale weg

Positieve emoties

Personen in een goede stemming zijn makkelijker te beïnvloeden (~het effect van positieve emoties op de informatieverwerking)

- **JANNIS ET AL.:** deelnemers gingen vaker akkoord met controversiële standpunten wanneer ze iets mochten eten dan wanneer ze niets mochten eten
- **MATHUR EN CHATTOPADHYAY**: deelnemers rapporteerden de reclame positiever wanneer die in een humoristisch programma zat
- Verklaringen:
    - Positieve emoties **verzwakken de aandacht** voor de boodschap
    - Men is **minder op zijn hoede** en minder geneigd om nieuwe informatie diepgaand te verwerken
    - Men laat de **positieve gevoelens niet bederven** door kritische bedenkingen

Het publiek

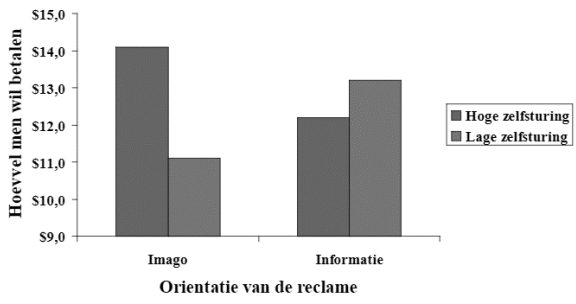
Individuele verschillen in de behoefte aan cognitie en zelfsturing

Individuele verschillen kunnen we onder andere verklaren door **behoefte aan cognitie** (= het genoegen ontleend aan het uitvoeren van cognitieve activiteiten).

- Hoge behoefte → centrale weg, denken meer na; lage behoefte → perifere weg, intuïtie
- Wanneer de boodschapper het niveau aan deze behoefte kent, kan hij de boodschap erop afstemmen.
- **CACIOPPO, PETTY EN MORRIS**: deelnemers met hoge cognitieve behoefte denken meer na, worden door sterke argumenten beïnvloedt.

Zelfsturing:

- Hoge zelfsturing → gericht op situatie; lage zelfsturing → imago minder belangrijk, gebaseerd op eigen opvattingen
- Hoge zelfsturing: gevoeliger voor imago-boodschappen
- **SNYDER EN DEBONO**: onderzoek met 2 soorten reclame
    - Informationele reclame vs. imago-gebaseerde reclame
    - Hoge zelfsturing: meer geneigd tot imago boodschappen; geneigd meer te betalen



Verwittiging en weerstand

Het moeilijkste publiek om te overtuigen is een publiek dat verwittigd is omdat het op voorhand argumenten kan bedenken die niet stroken met die van jou.

- **JACKS EN CAMERON**: 7 strategieën
    - Meest frequent: generen van eigen argumenten die eigen attitude ondersteunen
    - Minst frequent: ondermijnen van de reputatie van de bron
- Thema is belangrijk
    - **FREEDMAN EN SEARS**: reactie van studenten op toespraak
        - Leerlingen ofwel op voorhand gewaarschuwd ofwel niet
        - Gewaarschuwd: minder stemmen op spreker
- Inlichten over het *standpunt* dat de spreker zal innemen
    - **Cognitieve reactie**: tegenargumenten formuleren
    - **Vaccinatiehypothese**: blootstelling aan een zwakke variant van een overtuigend argument verhoogt de weerstand tegen dat argument
- Inlichten over de *poging* tot overtuiging
    - **Psychologische reactantie**: individuen die denken overtuigd te worden, aanzien dit als een bedreiging van hun vrijheid, waardoor ze moeilijker te overtuigen zullen zijn

Een mislukte beïnvloedingspoging is altijd ten koste van de bron. Het vertrouwen in de bestaande attitude stijgt nadat een ontvanger met succes weerstand heeft geboden

- **TORMALA EN PETTY**: studie bij laatstejaarsstudenten
    - Confrontatie met onpopulair voorstel om meer examens te geven
    - Zwakke vs. sterke argumenten; dan tegenargumenten schrijven
    - Sterke argumenten: nog sterker tegen maatregel

Overtuigen door eigen gedrag

JANIS stelt dat attitudeverandering sterk is en houdt zich beter in stand wanneer ze door het eigen gedrag geïnspireerd wordt dan wanneer ze het gevolg is van passieve blootstelling. Uit het onderzoek bleek dan ook dat pp hun attitudes meer aanpassen wanneer ze zelf een toespraak hielden dan wanneer ze ernaar luisterden.

Cognitieve dissonantietheorie

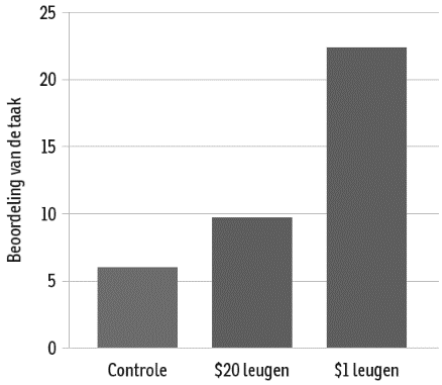
FESTINGER: de theorie die stelt dat dissonante cognities fysiologische opwinding opwekken die we vervolgens willen reduceren. We hebben m.a.w. een sterke motivatie om cognitief consistent te zijn.

- Dissonantie door:
    - **Onvoldoende justificatie**: uit vrije wil uitvoeren van attitudediscrepant gedrag voor een inadequate beloning
    - **Onvoldoende afschrikking**: nalaten om een gewaardeerd gedrag uit te voeren omwille van bedreiging met een milde straf

Onvoldoende justificatie

- **FESTINGER EN CARLSMITH**
    - Fase 1
        - Uitvoeren van vervelende taak voor 30 minuten: staven een kwartslag draaien, terugdraaien, …
        - Dan 2de vervelende taak voor 30 minuten: 12 draadspoelen uit bord nemen en terugplaatsen, …
    - Fase 2
        - Proefleider vraagt om andere deelnemers te vertellen dat de taak interessant is

- 1$: onvoldoende justificatie – hoge dissonantie; je doet iets wat niet overeenstemt en je kan de leugen niet terugdraaien, dus zeggen dat het leuk was
- 20$: meer dan voldoende justificatie – lage dissonantie
- Controle: geen leugen – geen dissonantie



Onvoldoende afschrikking

- **ARONSON EN CARLSMITH**
  - Kinderen worden gevraagd niet te spelen met aantrekkelijk speelgoed
    - Onder bedreiging met milde straf – onvoldoende afschrikking – lage druk – hoge dissonantie
    - Onder sterke bedreiging met straf – voldoende afschrikking – hoge druk – lage dissonantie
    - Controle conditie
  - Meting attitude t.o.v. verboden speelgoed
    - Milde bedreiging: devaluatie van het speelgoed (speelgoed is toch niet zo leuk)
    - Sterke bedreiging: geen attitudewijziging (speelgoed was fantastisch)

Toepassingen van de dissonantietheorie op inspanningen en keuzes

Justificatie van inspanning

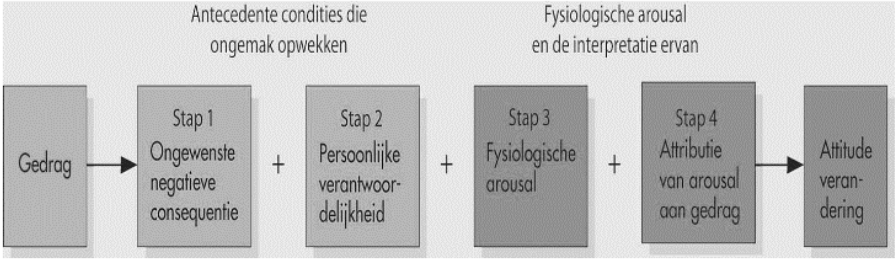
- Veel middelen investeren en inspanningen leveren om iets te bereiken dat toch niet zo denderend is, creëert dissonantie omwille van de discrepantie tussen de inspanning en het resultaat
- **ARONSON EN MILLS**
  - Subjecten worden gevraagd om obscene tekst publiekelijk voor te lezen om te mogen deelnemen aan een discussiegroep over seksualiteit
    - Tekst met expliciete termen: milde initiatie – beperkte inspanning – lage dissonantie
    - Tekst met veel obscene termen: strenge initiatie – grote inspanning – hoge dissonantie
  - Beoordeling vaneen op tape geregistreerde discussiegroep over seksueel gedrag bij lagere diersoorten
    - Mild: weinig belangstelling voor discussiegroep
    - Streng: grote belangstelling voor discussie

Justificatie van moeilijke keuzes

- Wanneer we moeten kiezen tussen twee even (on)aantrekkelijke opties, gaan we naderhand de gekozen optie meer waarderen dan de optie die we verworpen hebben
- **BREHM**
  - Participanten worden gerekruteerd om consumentenartikelen te beoordelen
  - Na de beoordeling mogen ze een van de producten uitkiezen als belonging
    - Kiezen tussen 2 prod. die even waardenvol beoordeeld worden: hoge dissonantie
    - Kiezen tussen 2 prod. die verschillend beoordeeld worden: lage dissonantie

- Opnieuw oordelen van producten naar keuze
  - Hoge: verschillen tussen producten nemen toe; gekozen optie wordt aantrekkelijker
  - Lage: weinig verandering in attitude

Randcondities van dissonantietheorie

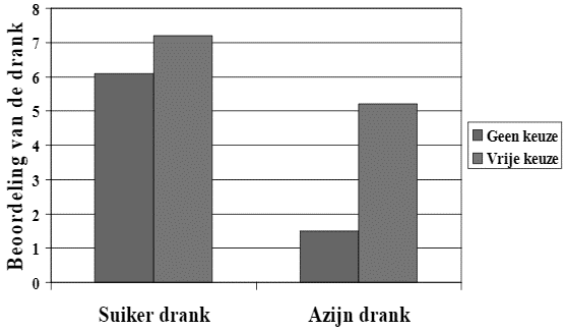


De cognitieve dissonantietheorie heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan ons begrip van hoe mensen hun attitudes kunnen veranderen om attitudediscrepant gedrag, inspanningen en moeilijke beslissingen te rechtvaardigen. We onderscheiden een aantal stappen in het proces van dissonantiereductie:

- Het attitudediscrepant gedrag moet tot negatieve gevolgen leiden
- Er moet een gevoel van persoonlijke verantwoordelijkheid zijn voor de onaangename gevolgen van het gedrag (vrije keuze + mogelijkheid om negatieve effecten van het gedrag te voorzien)
- Er moet fysiologische opwinding zijn
- Het individu moet dit psychisch ongemak ook effectief toeschrijven aan het attitude discrepant gedrag

Onschadelijke inconsistentie

In een experiment met 2 soorten drankjes (azijn vs. suiker) zien we dat wanneer je een vrije keuze maakt er een toename is in de beoordeling van het drankje.



Alternatieve wegen tot zelfovertuiging

- Zelfperceptietheorie (BEM)
  - Attitudes worden afgeleid uit observatie van gedrag en de condities waaronder het gesteld wordt
- Impressiemanagement
  - Niet het motief om consistent te zijn drijft ons maar het motief om consistent te lijken voor anderen
  - Cognitieve dissonantie leidt niet tot authentieke attitudeverandering, maar eerder tot een strategische wijziging in de gerapporteerde attitude
  - Dissonantie-effecten zouden moeten verdwijnen wanneer pp hun attitudes anoniem kunnen melden, of wanneer ze denken dat de proefleider hun ware gevoelens kunnen bepalen
- Zelfbevestiging
  - Als attitudediscrepant gedrag een dreiging vormt voor zelfconcept: schuld hypocriet, oneerlijk
  - Als het beschadigde zelf hersteld kan worden, geen dissonantie (1$ weggeven)

	Cognitieve dissonantie	Zelf-perceptie	Impressie-management	Zelf-bevestiging
Is attitudeverandering gemotiveerd door verlangen om onaangename gevoelens te vermijden?	Ja	Neen	Ja	Ja
Verandert de private attitude van de persoon?	Ja	Ja	Neen	Ja
Moet de verandering direct verband houden met het attitude-discrepant gedrag?	Ja	Ja	Ja	Neen

Reclame en voorlichting

- **LODISH ET AL.**: impact van reclame
  - Nieuwe producten: 60% van de gevallen een stijging in verkoopcijfers
  - Bestaande producten en gevestigde merken: 46% van de gevallen een stijging
  - Verschil in verkoopcijfers tussen mensen die de reclame wel gezien hadden en diegenen die niet blootgesteld werden, was niet minder dan 21%
- Effectiviteit volgt de wetten van het **Elaboration Likelihood Model** (ELM). Reclames spelen dus in op factoren als similariteit en aantrekkelijkheid, effecten van positieve en negatieve emoties, …

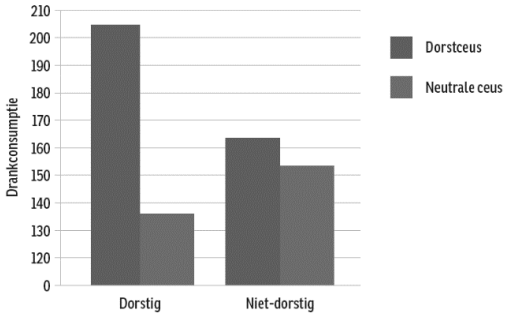
Subliminale beïnvloeding

Subliminaal bericht = een boodschap die slechts tijdens enkele milliseconden gepresenteerd wordt, waardoor het publiek zich niet bewust is an het feit dat de stimulus is aangeboden.

- **JAMES VICARY**: studie in bioscoop
  - Subliminale berichten in de reclame zoals 'drink coke'
  - Zou geleid hebben tot stijging in verkoopcijfers
  - Bleek niet uitgevoerd te zijn
- **NORTH ET AL.**: achtergrondmuziek in de wijnafdeling
  - Duitse vs. Franse achtergrondmuziek
  - Duitse → toename van 83%
  - Franse → toename van 65%
- Subliminale priming in politieke campagnes
  - Bush: het woord 'rats' kwam in beeld bij het woord 'bureaucrats'
  - **WEINBERGER EN WESTEN**
    - Studie 1: RATS: subliminaal aangeboden voor onbekende politicus → negatieve evaluaties
    - Studie 2: Clinton subliminaal aangeboden voor foto van andere democratische kandidaat → positievere evaluaties wanneer het gezin nog geen idee had op wie ze zouden stemmen
- **GREENWALD ET AL.**: geen effect van subliminale berichten
  - Pp luisterden voor 5 weken naar een muziekcassette met een verborgen boodschap om het geheugen te verbeteren of zelfwaardering verhogen
  - ½ cassette met juiste etiket, ½ etiketten omgewisseld
  - Voor en na proefperiode getest + na afloop opvatting bevraagd

- Scores op objectieve metingen van geheugen en zelfwaardering verhoogden niet + deelnemers rapporteerden wel een verbetering

Rol van motivatie



- **STRAHAN ET AL.:**
  - Dorstige studenten nemen deel aan marketingonderzoek. Sommigen kregen water, anderen niet. Vervolgens test op computer, waarin subliminaal aangeboden stimuli verwerkt werden die neutraal of dorstverwant waren.
  - Vervolgens drankjes proeven
  - Dorstverwante stimuli leiden tot meer drankconsumptie tijdens proeverij, maar enkel bij dorstige studenten

KT vs. LT

- Zelfhulpcassettes met subliminale boodschappen hadden geen significante invloed
- De effecten waren enkel zichtbaar op korte termijn, maar de subliminale berichten hadden dus geen effect op lange termijn

Stereotypen

- Reclame en media houden het onderscheid tussen man en vrouw en de traditionele rollenpatronen op verschillende wijzen in stand
- **RUDMAN EN BORGIDA**
  - Mannelijke studenten zagen ofwel een seksistische ofwel een neutrale televisiereclame voor een gelijkaardig product
  - Daarna diende de pp een vrouwelijke sollicitante te interviewen
  - De interactie werd door onafhankelijke waarnemers beoordeeld
  - Mannen die een seksistische reclamespot zagen, scoorden hoger op alle indices van geseksualiseerd gedrag

	Seksistische video	Neutrale video
Nabijheid (Hoe dicht zit hij bij de sollicitante)	4.12	2.66
Dominantie (Controleerde hij de interactie)	4.42	3.13
Geseksualiseerd gedrag (Kijken naar lichaam sollicitante, seksistische opmerkingen…)	4.27	3.13

- **GEIS ET AL.:**
  - Vrouwelijke studenten zaken een reeks van reclamespots
    - Stereotype beeld: vrouw aan de haard of verleidelijk
    - Omgekeerd: man aan de haak of verleidelijk
  - In de daaropvolgende taken toonden vrouwen die stereotype spots hadden gezin een verminderd zelfvertrouwen, zelfstandigheid en loopbaanaspiraties
- **Face-ism** = het fenomeen dat media van mannen eerder het gelaat tonen, terwijl van vrouwen meestal het hele lichaam
  - Gelaat drukt macht en dominantie uit
  - Steeds slanke vrouwen, kan leiden tot bezorgdheid bij andere vrouwen
  - Impact van de media hier is bijzonder negatief voor diegenen die sowieso al bezorgd zijn over hun lichaam of over de reacties van anderen hierover

Culturele verschillen

- Advertenties in individualistische culturen richten zich op
    - Persoonlijke voordelen en zelfontplooiing
    - Unieke van de persoon
    - Zich onderscheiden van de rest en competitie
- Advertenties in collectivistische culturen richten zich op
    - Integriteit
    - Welzijn en prestaties van de groep

HOOFDSTUK 11 – DE SOCIAALPSYCHOLOGISCHE BASIS VAN GROEPEN

Kenmerken van groepen

- **Groep = gewoonlijk omschreven als een verzameling personen die minstens een van de volgende karakteristieken bezitten**
  - Directe interacties met elkaar
  - Gezamenlijk behoren tot eenzelfde sociale categorie (bv. geslacht, ras of etnische groep)
  - Een gedeeld of gemeenschappelijk doel of lot
- **Collectief = mensen begaat met een gemeenschappelijke activiteit maar met minimale directe interactie**
  - *Entitativiteit en sociale integratie*: hoe meer een groep 'een groep' is, hoe hoger de sociale integratie → de groepsleden vertonen een denken en voelen dat volledig in overeenstemming is

Basisfuncties van groepen

- **Affiliatiebehoefte = algemene drijfveer om blijvende, positieve significante interpersoonlijke relaties op te bouwen en in stand te houden**
  - Vervulling door opzoeken van anderen, eventueel in groepsverband
  - Fundamentele behoefte
  - Feit dat we graag in groepen vertoeven, wil niet zeggen dat elke groep gelijk is
    - **MORELAND & MCMINN**: onderscheid in mate van sociale integratie
    - **Sociale integratie = mate waarin groepsleden denken, voelen en zich gedragen als een enkel individu**
- **Evolutionair perspectief**
  - Indien we als soort niet ooit hebben geleerd samen te werken waren we waarschijnlijk allang uitgestorven
  - Belang van groep: bescherming, voedsel, partner vinden, …
- **Medium voor samenwerking**
  - **Sociale interdependentie = situatie waarin groepsleden afhankelijk zijn van elkaars prestatie om gemeenschappelijke doelstellingen te bereiken**
  - Positieve interdependentie: individu streeft resultaat na dat partner ook ten goede komt
  - Geen interdependentie: enkel uit eigenbelang

De groep als veilige haven

- Vooral in **stressrijke situaties** ervaart men een sterke nood om bij anderen te zijn
  - **Externe bedreiging** (bv. elektroshocks) wekt angst op en motiveert om contact te zoeken met anderen die dezelfde bedreiging ervaren (**SCHACHTER**)
    - Geldt niet bij gênant gedrag (bv. moeten zuigen aan fopspeen)
  - **ROFE**: stress verhoogt verlangen naar contact enkel als we vinden dat samenzijn de negatieve impact van de stressvolle situatie verminderd
    - Emotionele reacties vergelijken met anderen en bepalen of hun angst gegrond was
    - Als we ons genegeerd voelen, zal de aanwezigheid van anderen zal de stress eerder verhogen dan verlagen

- Personen die voor een bedreiging staan, anderen opzoek om duidelijkheid te scheppen over het gevaar waarin ze verkeren
  - Bv. patiënten van een openhartoperatie hebben een voorkeur om bij patiënten te liggen dit eenzelfde ingreep al achter de rug hebben
  - Hetzelfde gevonden in laboratoriumsettings: personen die een pijnlijke ervaring verwachten omdat ze de handen in ijskoud water moeten steken, verkiezen het gezelschap van personen die de taak al doorlopen hebben

Groepsgrootte

- **Dunbar's number: de maximale groepsgrootte hangt samen met de cognitieve bekwaamheden waarover men beschikt**
  - Neocortexratio: percentage van het brein dat instaat voor hogere cognitieve functies
    - Gevolg van sociale organisatie
    - Ontwikkeld door evolutionaire druk
- Wat is de cognitieve grens aan het aantal soortgenoten waarmee een individu een stabiele sociale relatie kan onderhouden.
  - Berekeningen van Dunbar suggereren een aantal van 150 personen wat overeenstemt met de geobserveerde groepsgroottes bij hedendaagse clangemeenschappen
  - Groepen van meer dan 150 worden voor ons brein te groot om informatie van alle leden te verwerken → meestal meer algemeen restrictieve wetten, regels en afgedwongen normen nodig
  - **Bij de mens spreken we dus van 150, bij de chimpansee is dit slechts 50 en bij andere soorten ligt het aantal zelfs nog lager!**
- **<u>BRAY ET AL.</u>: functionele groepsgrootte**
  - Hoe groter de groep, hoe groter het aantal niet-actieve groepsleden
  - Het wordt moeilijker om individuele bijdragen in grote groepen efficiënt te combineren

Groepsterritorium

- **Territorium = een specifiek gebied dat door een individu of een groep opgeëist, gemarkeerd en verdedigd wordt tegen indringing van anderen**
  - We hebben natuurlijke neiging om dit te respecteren
    - **<u>KNOWLES</u>**: groep van 2 vs. groep van 4 in een gang
      - Voorbijgangers hadden keuze om rond de groep te lopen vs. door de groep
      - 75% ging rond de groep
      - Controleconditie: vaten in plaats van mensen → 25% gaat rond
  - We dringen enkel groepsterritorium binnen wanneer de afstand tussen de groepsleden groot is of als de groep wordt gezien als een menigte
  - Grenzen brengen comfort en maken het mogelijk om ons veilig en vertrouwd te voelen
    - **<u>BAUM EN VALINS</u>**: twee types studentenhuizen
      - Tweepersoonskamers die uitkwamen op lange gang
      - Blokken van 4 tweepersoonskamers met gemeenschappelijke ruimte
      - Studenten in blokstructuur waren meer tevreden
  - Ook relevant voor het individueel niveau
    - We appreciëren groepscontact, maar te hoge frequentie werkt verstikkend

- **Hoge densiteit: indien te veel mensen te weinig plaats hebben**
    - Experimenten bij ratten toonden aan dat bij hoge densiteit er meer disfunctioneel gedrag optrad dan functioneel gedrag
        - Ook bij mensen negatieve effecten (bv. kindersterfte, jeugddelinquentie, …)
        - Zelfde fenomeen in gevangenissen (meer sterfte, zelfmoord, disciplinaire problemen, …)

Groepsstructuur

Normen en rollen

- **Groepsnormen beperken, stimuleren en reguleren het gedrag van groepsleden**
    - Reiken referentiekader aan, een psychische ruimte waarbinnen gedrag geëvalueerd dient te worden
    - Groepsnormen hebben een prescriptieve en descriptieve component
        - ***Prescriptief***: normen schrijven voor wat je zou moeten doen
            - Meer evaluatief geladen
            - Doen → positief geëvalueerd
            - Niet doen → negatief geëvalueerd
            - Bv. eerlijkheid en beleefdheid
        - ***Descriptief***: geeft aan hoe dingen zijn, wat is
            - Normen zijn beschrijvend: schetsen wat men in een bepaalde situatie zou denken, voelen, doen, geven aan hoe dingen zijn
            - **MACNEIL & SHERIF**: vervolgexperiment op autokinetisch effect
                - Handlanger die extreem oordeel stelt
                - Na enige tijd convergeerde het groepsoordeel naar een meer extreme positie
                - Daarna handlanger vervangen → andere groepsleden behouden het extreme oordeel; nieuwe lid past zich ook aan
- **Groepsrollen zijn de verzameling verwachte gedragingen vanwege groepsleden**
    - Formele rollen aangegeven door titels
    - **BALES**: twee fundamentele (informele) rolpatronen
        - ***Instrumentele***: gericht op bereiken van doelstellingen
        - ***Expressieve***: emotionele ondersteuning, bevorderen van groepsgevoel, groepscohesie – hooghouden van het moreel
    - **Mannen vs. vrouwen**: verschillen m.b.t. het soort rol dat ze in taakgroepen vertonen
        - *Instrumenteel: mannen*
        - *Expressief: vrouwen*
        - Onderzoek: indien mannen en vrouwen zich voor taakgerichte prestaties even competent achten nemen ze vaak dezelfde rollen aan en gedragen ze zich op net dezelfde manier
- **Effecten van status**
    - Bij experiment feedback geven die op hoge competentie duidt → deelnemers worden meer taakgericht
    - Na negatieve feedback, meer sociaal-emotionele rol aannemen
    - Status vaak taakgebonden: bv. bij breien van sjaal achtten vrouwen zich meer competent → zullen de taakgerichte rol eerder opnemen dan mannen die sociaal-emotionele rol op zich nemen

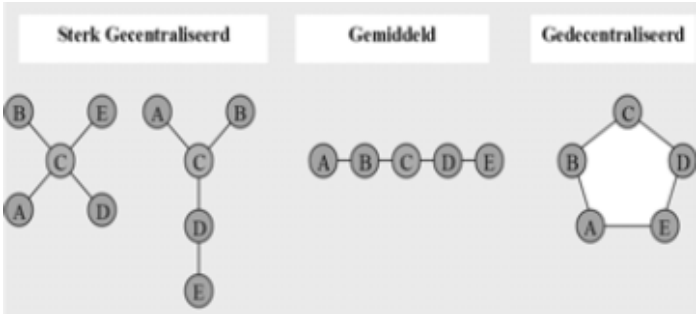
- **Diffuse statuskenmerken = individueel kenmerk waaruit we ten onrechte de bekwaamheid van het individu afleiden**
    - Bv. men gaat er ten onrecht van uit dat vrouwen minder goed zijn voor een bepaalde taak. Hierdoor worden ze dan inderdaad in de sociaal-emotionele rol geduwd of nemen ze die zelf op
        - Vormt een bedreiging voor de groep: rollen op ongelijke basis verdelen
        - Meer relevant voor groep: specifieke **statuskenmerken = eigenschappen die direct gerelateerd zijn aan een goede taakprestatie** (bv. voetballer met goed balgevoel is bijdrage voor het team)
- **Rolambiguïteit = effecten op prestatie en stress**
    - **De mate waarin het groepslid een gebrekkig zicht heeft op welke gedragingen van hem/haar verwacht worden, leidt tot verminderde productiviteit**
    - Leidt tot verminderde niveaus **van extrarolgedragingen = spontane gedragingen ten gunste van de groep of de organisatie**
    - Zorgt voor stress → individu moet rol veranderen, wat tot productieverlies leidt

De affectieve structuur van de groep

- **Cohesie = de mate waarin de leden zich aangetrokken voelen tot elkaar en de groep**
    - De neigingvangroepsleden om in elkaars gezelschap te zijn en te blijven
    - Tal van manipulaties en metingen van het concept
    - Definitie is tweedelig: onderlinge aantrekking enerzijds, groep als geheel anderzijds
        - In de meeste studies zin we dat onderlinge aantrekking wordt gezien als de gemiddelde interpersoonlijke interactie tussen de groepsleden. De sociale aantrekkingskracht tot de groep als geheel situeert zich op collectief niveau
    - Factoren die cohesie verhogen
        - Aantrekkingskracht van groepsleden en gelijkenissen
        - Engagement en betrokkenheid
        - Aantal en intensiteit van interacties
        - Effect van externe factoren: bedreiging, gevaar
            - **Rally around the flag = de kortetermijnsteun van groepsleden voor de leider naar aanleiding van conflict en crisissituaties**
- Effecten van cohesie
    - **Positieve gevolgen**
        - Minder verloop, minder absentie
        - Ondersteunt zelfwaardering en zorgt voor gevoel van veiligheid
    - **Mogelijke negatieve gevolgen**
        - Remt creativiteit
        - Bevordert conformiteit
        - Verwerping van dissidente opvattingen
    - **Sterke verband tussen cohesie en productiviteit**
        - Omgekeerd effect. Groepen worden cohesiever als ze beter presteren
        - Voor taken die inter-afhankelijk zijn (complementariteit)
    - **Richting verband cohesie en productiviteit**
        - Afhankelijk van groepsnormen (defectieve normen vs. pro-productivitetisnormen)

De communicatiestructuur

- **Communicatienetwerken = patronen van informatietransmissie en uitwisseling tussen groepsleden**
    - Maken duidelijk wie met wie verondersteld wordt te spreken en met welke frequentie dit dient te gebeuren
- **<u>Centralisatie</u>**: de mate van centralisatie is het belangrijkste kenmerk van communicatienetwerken
    - *Sterk gecentraliseerde* netwerken: 1 persoon bezit alle informatie
    - *Gemiddeld*: ketting is netwerk met nog geringe mate van centralisatie
        - A communiceert met B, D met E
    - *Gedecentraliseerd netwerk*: alle informatie is voor iedereen beschikbaar, iedereen heeft een gelijke rol in informatietransmissie en -uitwisseling
        - Bij moeilijke taken is dit soort in het voordeel, omdat de centrale positie op den duur te veel informatie moet verwerken waardoor overbelasting ontstaat en de kans op fouten toeneemt

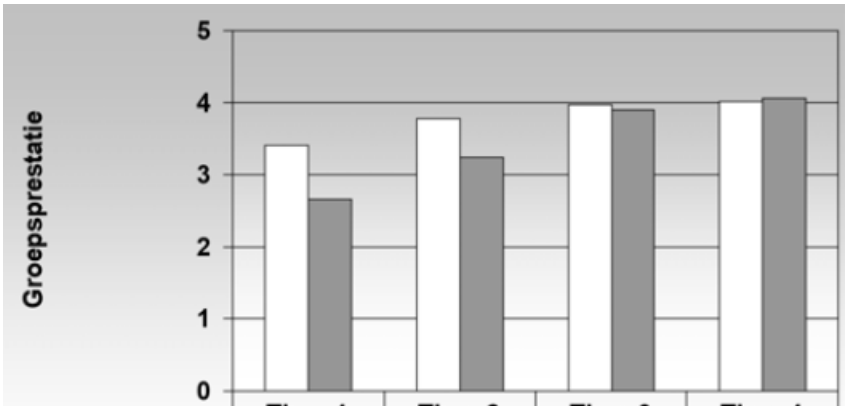


- **<u>Taakcomplexiteit</u>**
    - Gecentraliseerde netwerken bieden een voordeel bij eenvoudige taken
    - Bij moeilijke taken voordeel bij decentralisatie: centrale positie moet anders te veel informatie verwerken
- **<u>Hiërarchische structuren</u>**
    - Onderscheid tussen horizontale communicatie (binnen hetzelfde hiërarchische niveau) en verticale communicatie (tussen hiërarchische niveaus)
    - Neerwaartse communicatie van boven in het systeem naar het lagere statusniveau verschil van opwaartse communicatie. Opwaartse communicatie gebeurt minder frequent en gecontroleerd
        - Medewerkers met lagere status zijn minder geneigd om informatie te melden die ongunstig kan afstralen op hun taakprestaties → goed nieuws bereikt snel de top, terwijl oversten vaak slecht nieuws als laatste te horen krijgen

Groepssamenstelling en diversiteit

- Groepen vormen een medium waarin de talenten, bekwaamheden en motivatie van de groepsleden gecombineerd worden → de goede man/vrouw op de goede plaats
- Som van de bekwaamheden van de individuele groepsleden → goede voorspeller voor groepsprestaties
    - Taakgericht en sociaal-emotioneel

- **Taakgerichte diversiteit = de mate waarin een groep samengesteld is uit leden die verschillen op het vlak van talent en bekwaamheden**
    - Voordelen: mix van bekwaamheden en van gezichtspunten
    - Nadelen: conflicten
- **Categoriale diversiteit = de mate waarin een groep samengesteld is uit leden die verschillen met betrekking tot demografische kenmerken**
    - Toch dikwijls geponeerd als een wenselijk kenmerk, vanwege diverse gezichtspunten
    - Problemen
        - *Diffuus statuskenmerk*: hinderen van de correcte toewijzing van individuen aan groepsrollen, waardoor het langer duurt voordat de juiste persoon de meest geschikte rol krijgt
        - *Similariteit-attractie*: meer geneigd zijn om contact te zoeken met mensen die op onszelf lijken. Kan negatieve effecten hebben op prestatie door misverstanden en kliekvorming bij divers samengestelde groepen
    - **WATSON ET AL**: meting van de prestaties om de maand
        - Vergelijken van etnisch homogene en diverse groepen
        - Homogene teams: blanke teamleden
        - Diverse teams: blank, zwart, latino en niet Amerikaan
        - Leden van homogene groep rapporteren hogere efficiëntie
        - Tijdens laatste deel blijkt dat leden van diverse groepen elkaar gevonden te hebben waardoor prestatie gelijk is aan die van homogene groep
        - Diverse groepen werken best als ze zichzelf niet zien in termen van diversiteit



	Time 1	Time 2	Time 3	Time 4
Homogeen	3,41	3,79	3,97	4,01
Divers	2,66	3,24	3,9	4,06

Macht en leiderschap

Macht

- **Macht = de asymmetrische controle over waardevolle middelen in sociale relaties**
    - Kan impact hebben op individu (= psychische eigenschap)
- 6 bronnen waarop macht kan berusten
    - **Beloningsmacht**: de machthebber kan ondergeschikte belonen
    - **Bestraffingsmacht**: machthebber kan ondergeschikte bestraffen
    - **Legitieme macht**: machthebber heeft bevoegdheid om ondergeschikte een bepaald gedrag toe te schrijven

    - **Referentiemacht**: machthebber heeft macht over ondergeschikte omdat die zich met machthebber identificeert
    - **Deskundigheidsmacht**: machthebber heeft macht omdat de ondergeschikte de machthebber kennis en deskundigheid toeschrijft
    - **Informatiemacht**: de machthebber heeft macht wanneer hij over goede argumenten beschikt die de ondergeschikte overtuigen
- Wanneer mensen denken dat recht en rechtvaardigheid niet samengaan, dan zal de naleving van wetten heel wat moeite kosten omdat burgers steeds maar gecontroleerd moeten worden
- **WARD EN KELTNER:**
    - Macht gemanipuleerd door in groepjes van 3 de opdracht te geven de prestatie van de anderen te beoordelen
    - Op het einde van experiment gaat een bord met koekjes rond
    - Machtige deelnemers nemen vaker het laatste koekje
- **KIPNIS**: 'Mensen worden door macht oneerlijke en corrupt'
    - Machtigen en minder machtigen zien de wereld anders. Over het algemeen wordt aangenomen dat mensen door macht oneerlijk en corrupt worden
    - Zouden minder de neiging hebben om zich in het perspectief van de ander in te leven
    - Worden minder beïnvloedt door anderen en vertonen minder conformiteit
- Ondanks het feit dat er heel wat bewijs is over de negatieve kanten van macht, kan macht ook positief werken → macht versterkt de uiting van individuele tendensen, waardoor slechte mensen nog meer slechte gedragingen stellen en goede mensen beter worden
    - Cf. **DECELLES**: onderzoek morele identiteit: individuen met een hoge morele identiteit die zich machtig voelen vertonen minder egocentrisch gedrag wanneer ze punten moeten verdelen tussen zichzelf en anderen. Onderzoek toonde eveneens aan dat individuen met lage morele identiteit net meer punten voor zichzelf houden wanneer ze macht hebben.
    - **Morele identiteit = mate waarin morele aspecten een belangrijk deel van het zelfconcept vormen**
- **Macht vs. Leiderschap**
    - Leiderschap is geen macht over mensen, het handelt over macht met mensen, over de wederkerige relatie tussen leider en volger

Klassieke leiderschapsbenaderingen

- **Trait modellen/trektheorieën**
    - Leiders bezitten typische individuele eigenschappen waardoor ze als het ware in de wieg gelegd zijn om leider te worden
    - **Grote figuren-theorie = de loop van de geschiedenis wordt door buitengewone individuen bepaald**
- **Situationele benadering van leiderschap/state modellen**
    - Benadering die stelt dat naarmate de behoeften, verwachtingen en de middelen van een groep veranderen, ook het profiel verandert van de persoon die best geschikt is om de groep te leiden
    - Afhankelijk van behoeften van de groep
- **Contingentiemodellen van leiderschap**
    - Theorie die stelt dat de effectiviteit van de leider afhangt van de persoonlijke kwaliteiten van de leider en de mate waarin de leider situationele controle heeft

- **FIEDLER**: onderscheidt twee types van leiderschapsgedrag
- Taakgericht en relatiegericht
- Effectiviteit hiervan hangt af van de situationele controle → relaties in groep loyaal/competitief, groepstaak duidelijk/ambigue en leider sterk/zwak

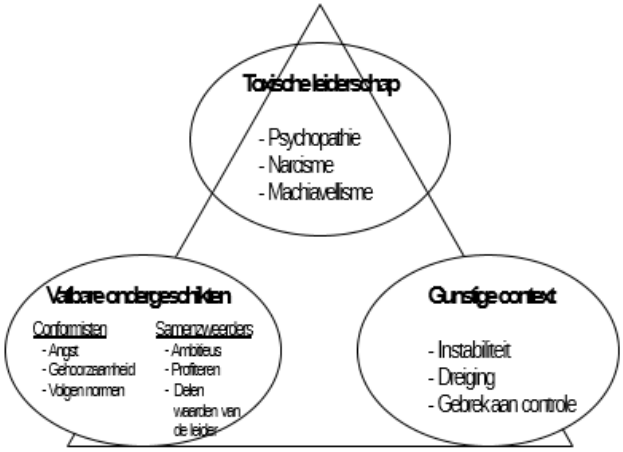
Dynamische modellen van leiderschap

- **HOLLANDER**: leiderschap gekenmerkt door sociale uitwisseling, ook door wederzijdse beïnvloeding
- **Twee belangrijke types van leider-volger stijlen:**
  - *Transactionele leider*
    - Leider formuleert duidelijke doelstellingen, biedt concrete beloningen en hulp in ruil voor de verwachte arbeidsprestaties
    - Transactioneel leiderschap berust op de bereidheid en bekwaamheid van de leider om de ondergeschikten te belonen die hun 'contract' nakomen en diegenen terecht te wijzen die dit niet doen
  - *Transformationele leider*
    - Brengen ondergeschikten ertoe persoonlijke belangen ondergeschikt te maken aan het algemeen belang
    - Vooral in tijden van groei, verandering en crisis
    - Projecteren duidelijke visie op de toekomst en mobiliseren anderen om hen hierin te volgen
- Belangrijke eigenschappen gevonden bij transformationeel leiderschap

Charisma	Heeft een visie, krijgt vertrouwen en is geloofwaardig; bevordert de identificatie van de volgelingen met de groep.
Inspiratie	Verhoogt het optimisme en het enthousiasme en wekt positieve emoties op met zijn/haar communicatie.
Intellectuele aanmoediging	Moedigt actief een herziening aan van bestaande waarden en assumpties; staat voor creativiteit en intellectuele vaardigheden.
Geïndividualiseerde aanpak	De groepsleden voelen zich persoonlijk betrokken; de leider besteedt aandacht aan alle leden, treedt op als raadgever en geeft feedback op een manier die makkelijk te aanvaarden en te begrijpen is, en die relevant is voor de persoonlijke ontwikkeling.

Toxisch leiderschap

- Corruptie, sabotage en manipulatie, alsook onethische, illegale en criminele gedragingen behoren tot het repertorium van toxische leiders
- De groep wordt gehanteerd als middel tot persoonlijke keuzes
- De meerderheid van de groepsleden beschouwt hen als arrogant, egoïstisch, hardnekkig en enggeestig



- Persoonlijkheid van de leider
    - De zogenaamde dark triad traits: narcisme, machiavellisme (manipulatie) en psychopatie
- Volgertypes
    - Samenzweerders: doen mee met de leider om eigen ambities waar te maken
    - Conformisten: laten leider betijen uit angst

Beslissingen van de leider

- Een van de meest fundamentele taken die leiders vervullen hebben te maken met de verdeling van uitkomsten. Deze beslissingen variëren in
    - Distributieve rechtvaardigheid: de mate waarin autoriteiten eerlijk beslissen over de verdeling van materiele uitkomsten
    - Procedure rechtvaardigheid: de mate waarin autoriteiten eerlijk de procedures volgen bij het nemen van beslissingen
- De ervaren procedurele rechtvaardigheid is heel belangrijk als de beslissing als distributief oneerlijk wordt ervaren
    - Feit dat we minder materiele uitkomsten dan gehoopt krijgen kunnen we wel een plaatsje geven, maar dan alleen indien het beslissingsproces eerlijk verlopen is

Procedurele eerlijkheid

Regel	Omschrijving
Inspraak	Groepsleden worden tijdens het beslissingsproces gehoord en naar hun mening gevraagd.
Consistent	Regels worden voor iedereen en altijd toegepast
Vrij van vertekening	Regels bevoordelen niemand op a-prioriwijze.
Accuraatheid	Men gebruikt accurate informatie in het beslissingsproces.
Corrigeerbaar	Bij fouten kan men het beslissingsproces overdoen.
Ethisch	Regels volgen de gangbare ethische en morele normen.

Procedurele eerlijkheid: bevindingen

- Gevolgen procedurele eerlijkheid
    - Hoge PE bevorder coöperatie, extra rolgedrag, interpersoonlijke relaties

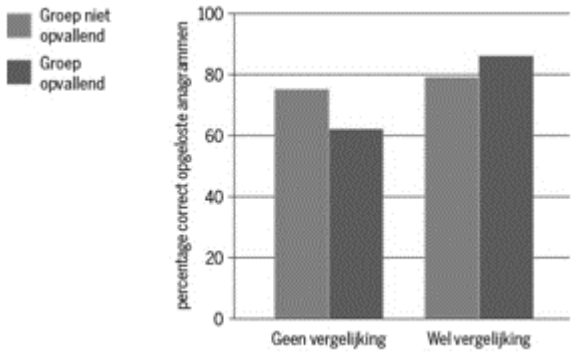
    - Lage PE leidt tot boosheid en frustratie, bevordert negatieve gedragingen
- Theoretische modellen van PE
    - Relationele modellen: PE heeft signaalwaarde voor reputatie en inclusie
    - Onzekerheidsreductie: PE zorgt ervoor dat we meer zeker zijn dat de leider ons positief evalueert, dat de taak goed afgehandeld werd
- Eerlijkheid en ethisch gedrag vanwege leiders zetten groepsleden aan om hun best te doen

De aanwezigheid an andere groepen

De aanwezigheid van andere groepen heeft gevolgen voor de groep zelf. We percipiëren onszelf niet meer in termen van wie we zijn als individu, maar nemen onszelf waar als een lid van een groep → belang van sociale identiteit, in tegenstelling tot persoonlijke identiteit

Impact op groepsgedrag

- Sociale identiteit = iemands bewustzijn om tot een bepaalde sociale groep te behoren, waardoor je jezelf definieert aan de hand van de eigenschappen van die groep
    - Flexibel, op voorgrond in bepaalde context (bv. voetbalsupporters)
- Er is een zekere relativiteit in hoe men naar zichzelf kijkt. Cf. 'Europeaan' voor en tijdens de toetredingsbesprekingen met Turkije
- Op basis van de sociale identiteit is men bereid om beter zijn best te doen. Cf. experiment **JAMES EN GREENBERG**
    - Groep al dan niet opvallend gemaakt door bv. t-shirts
    - Vergelijkingsconditie: aanstalten geven dat het om een competitie gaat
    - Deelnemers lossen meer anagrammen correct op, en doen dus meer hun best, in geval van competitie én wanneer de groepen duidelijk onderscheiden worden



Impact op leiderschap

- **De groepsprototypische positie = de positie die de verschillen tussen de groepen en de gelijkenissen binnen groepen maximaliseert**
    - Dit is dus NIET de meest extreme positie
    - Leiders die dicht staan bij deze positie incarneren de groepsnormen en hebben het meeste invloed
    - Leiders worden gezien als 'een van ons' en men twijfelt minder over hun motieven
- Leiders mogen niet passief binnen de beperkingen van de bestaande groepsidentiteit weren, maar actief het begrip van 'wie we zijn' vormgeven

Conflictescalatie

- Conflictspiraal: gedrag van de ene persoon veroorzaakt vergelding door andere en het conflict escaleert

- Escalatie van conflicten doordat de vijandige acties van de ene partij beantwoordt worden door de wraakacties van de andere partij, wat dan weer de aanleiding vormt voor een nog extremere reactie van de eerste partij

Groepsdynamische factoren

- Intergroep-publiek goed dilemma
  - Keuze tussen intergroep coöperatie of competitie
  - Meer intragroep coöperatie bij intergroepcompetitie en omgekeerd
- Andere groepsprocessen
  - Groepspolarisatie veroorzaakt extremere attitudes en opinies van groepsleden
  - Verstikking met het oog op het rechtvaardigen van de al geleverde inspanningen door het mobiliseren van extra middelen
  - Factoren die de conformiteitsdruk verhogen, zoals groepscohesie en groepsdenken, onderdrukken de oppositie van individuele groepsleden tegen de toenemende agressieve positie van de groep

Onvermogen tot complex denken, vertekende percepties

- Integratieve complexiteit
  - Differentiatie tussen relevante perspectieven ←→ rekening houden met slechts één standpunt
  - Integratie en coherente positie
  - Integratieve complexiteit voorspelt vijandelijkheden
- Sociaal-emotionele processen die van de uitgroep een baarlijke duivel maken
  - Wat we in de vijand zien, ziet deze in ons
  - Vijandig media fenomeen: vertekende perceptie van mediaberichtgeving waarbij we denken dat media de kant kiest van de tegenpartij
  - Groepsdenken
  - Infrahumanisatie en dehumanisatie
    - Dehumanisatie: perceptie van de andere zijn niet menselijk (‘wij’ en ‘zij’)

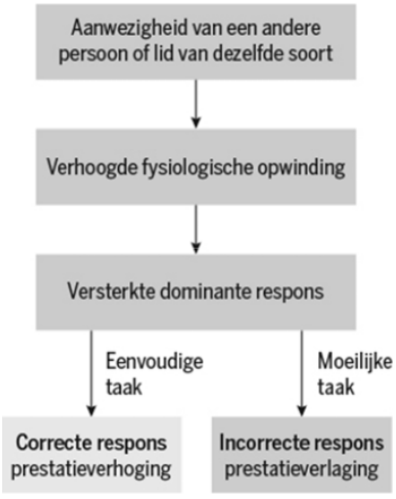
HOOFDSTUK 12 - GROEPSPRESTATIES

- Groep
  - Een groep wordt gewoonlijk omschreven als een set van personen die minstens een van de volgende karakteristieken bezitten
    - Directe interacties met elkaar
    - Gezamenlijk behoren tot eenzelfde sociale categorie (bv. Geslacht)
    - Een gedeeld of gemeenschappelijk doel of lot
- Collectief
  - Mensen begaan met een gemeenschappelijke activiteit maar met minimale directe interactie

Collectieve processen

Sociale facilitatie

- **Coactie = een vorm van samenwerking waarbij de kwaliteit van de individuele prestatie in aanwezigheid van anderen duidelijk identificeerbaar en meetbaar zijn**
- **Sociale facilitatie = het collectieve proces waarbij een individu door de aanwezigheid van anderen eenvoudige taken beter uitvoert, maar gehinderd wordt voor de prestaties op moeilijke taken**
- **<u>TRIPLETT</u>**
  - Constateerde dat wielrenners sneller reden per twee dan alleen
  - Onderzoek gedaan bij kinderen, ze moesten afwisselend alleen of met twee een vislijn oprollen
    - Ook hier geconstateerd dat kinderen sneller werkten wanneer ze in de aanwezigheid waren van anderen
  - Triplett concludeerde dat de aanwezigheid van anderen het competitieve instinct opwekt, waardoor de prestaties verbeteren
- Verder onderzoek leverde gemengde resultaten op; aanwezigheid van anderen leidt niet altijd tot betere prestaties
- **<u>ZAJONC</u>**
  - **Loutere-aanwezigheidstheorie = de theorie die stelt dat de loutere aanwezigheid van anderen voldoende is om sociale facilitatie te veroorzaken**
    - Door de verhoging in arousal wordt de prestatie op makkelijke, bekende en geoefende taken verhoogd, maar vermindert de prestatie op moeilijke, onbekende en nieuwe taken
  - 3-stappenmodel:
    - Loutere aanwezigheid verhoogt arousal
    - Verhoogde arousal → dominante respons (snelste reactie op een stimulus)
    - Op gemakkelijke taken is dominante respons meestal correct. Bij moeilijke taken vaak fout



- **<u>ZAJONC ET AL.</u>**
  - Onderzoek bij kakkerlakken: het was de bedoeling dat de kakkerlakken zich via een koker van de ene naar de ander doos verplaatsten.
  - Kakkerlakken liepen sneller per paar dan alleen in een eenvoudige-loopgang-conditie.

- In de complexe-doorgang-conditie was de buis echter geknikt in een hoek van 90°. In deze conditie presteerden de kakkerlakken beter wanneer ze alleen waren
- Hetzelfde patroon werd gevonden wanneer de kakkerlakken werden onderworpen aan een publiek. Het publiek veroorzaakte evenveel sociale facilitatie

ALLEEN VERSUS PER PAAR		
	Alleen	Coactie
Loopgang	40.6 →	33.0
Doolhof	110.4 →	130.0
ALLEEN VERSUS MET PUBLIEK		
	Alleen	Publiek
Loopgang	62.6 →	39.3
Doolhof	221.4 →	296.6

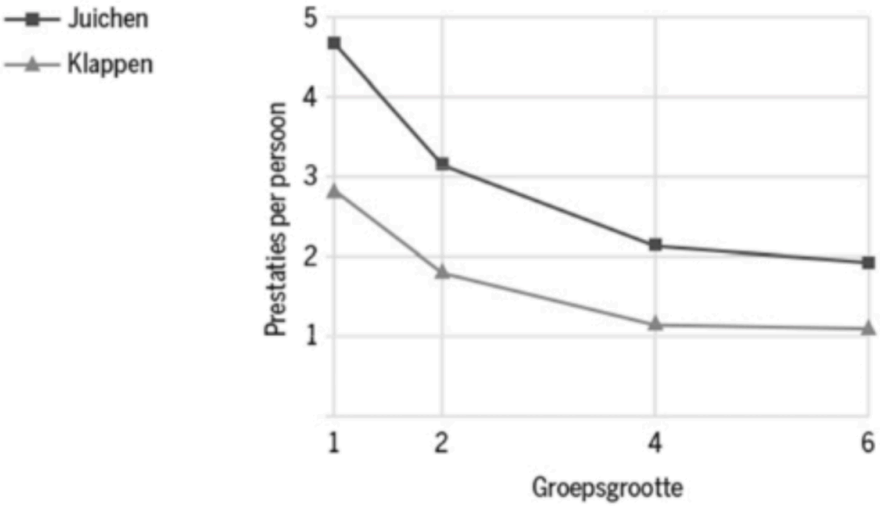
- Tot op vandaag wordt de theorie van Zajonc aanvaard. Echter hebben we wel nood aan een verdere nuancering. Het effect van sociale facilitatie bij eenvoudige taken leidt tot meer productie, maar de kwaliteit ervan neemt niet toe! Bij complexe taken wordt een verlies van zowel kwaliteit als kwantiteit vastgesteld

- 3 theorieën
  - **<u>Loutere aanwezigheidstheorie (ZAJONC)</u>**
    - Alleen sociale stimuli veroorzaken het sociale facilitatie effect
    - Loutere aanwezigheid is voldoende
  - **<u>Verwachte evaluatietheorie (COTTRELL)</u>**
    - De theorie die stelt dat de aanwezigheid van potentiële beoordelaars sociale facilitatie veroorzaakt
      - M.a.w. de verwachting om door anderen beoordeeld te worden is essentieel
    - Sociale stimuli zijn noodzakelijk voor het sociale facilitatie effect
      - Loutere aanwezigheid volstaat niet!
    - Onderzoek bij geblinddoekte pp
      - Taak uitvoeren in bijzijn van twee handlangers of in de aanwezigheid van twee geblinddoekte handlangers
      - Facilitatie-effect werd gevonden in de conditie waar niet-geblinddoekte handlangers aanwezig waren
  - **<u>Distractie-conflict theorie (BARON)</u>**
    - De theorie die stelt dat sociale en non-sociale stimul de aandacht van de taak afleiden en een aandachtsconflict creëren, waardoor sociale facilitatie ontstaat
    - Sociale stimuli zijn niet persé noodzakelijk
    - Loutere aanwezigheid is ook hiet niet voldoende voor sociale facilitatie

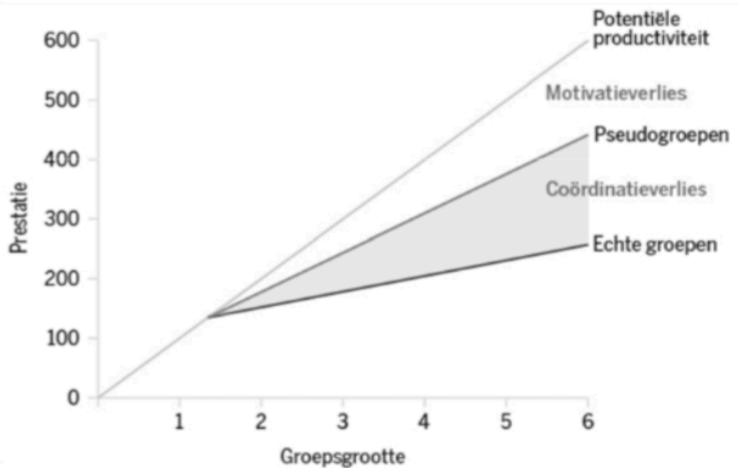
Vragen	Loutere aanwezigheid	Verwachte evaluatie	Distractie-conflict
Is het alleen sociaal?	**Ja**	**Ja**	**Neen**
Volstaat loutere aanwezigheid ?	**Ja**	**Neen**	**Neen**

Sociaal lijntrekken

- Naast coactie ook **collectieve prestaties = enkel de collectieve output van de gemeenschappelijke individuele bijdragen is duidelijk, maar de individuele prestaties kunnen niet gemeten worden**
- **<u>RINGELMANN</u>**
  - Eerste die prestaties op collectieve taken bestudeerde
  - Onderzoek leidde tot de bevinding dat, hoewel de teamprestatie bij grotere groepen stijgt, de gemiddelde individuele prestatie daalt
  - De marginaal toegevoegde waarde van een extra gorepslid wordt kleiner naargelang de groep groter wordt



- **<u>LATANE ET AL.</u>**
  - **Sociaal lijntrekken = een afname in de individuele prestatie voor gemakkelijke taken door de aanwezigheid van anderen als gevolg van het samenvoegen van individuele bijdragen tot een groepsprestatie**
- **<u>RINGELMANN</u>**: 2 verklaringen voor het fenomeen van sociaal lijntrekken
  - **Coördinatieverlies = de afname van de groepsprestatie door een gebrekkige combinatie van de individuele inspanningen**
  - **Motivatieverlies = de afname van de groepsprestatie door de gebrekkige motivatie van de groepsleden, waardoor de individuele input daalt**

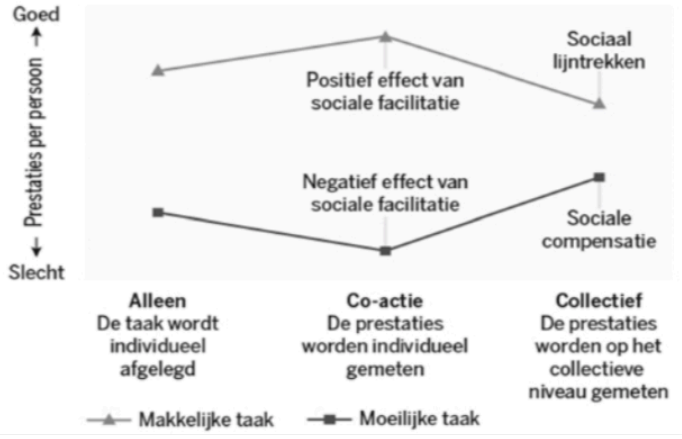


- De twee vormen van verlies werden pas duidelijk in het vervolgonderzoek van LATANE et al.
    - De onderzoekers creëerden pseudogroepen waarin de deelnemers dachten deel uit te maken van een groep, maar dit was in de realiteit niet zo. Ze werden bv. Geblinddoekt en kregen een hoofdtelefoon op
    - Te taak was om zo hard mogelijk te applaudisseren. Afhankelijk van de conditie dachten de deelnemers alleen te applaudisseren of in groep van 2 tot 6 personen
    - De figuur geeft de potentiële prestatie, prestatie in pseudogroepen en de prestatie in echte groepen weer

- **<u>Tegengaan van sociaal lijntrekken</u>**
    - Taaknorm: mensen hebben een standaar beschikbaar waarmee ze hun prestatie kunnen vergelijken
        - Collectieve prestatie wordt bevorderd door grotere inspanning, betere planning, betere controle en toegenomen engagement voor de groep
    - De taak betekenisvol is voor wie ze uitvoert
    - Identificeerbaarheid van de individuele inspanningen
        - Gevoeligheid voor oordelen van anderen kan tot verhoogde inspanning en prestatie leiden. Bij collectieve taken is het best om controles op individuele inspanningen in te bouwen
    - Aanpakken van parasieten
        - Hoe kleiner de groep en hoe meer we denken dat bijdragen voor de groep onmisbaar zijn, hoe kleiner de kans op profiteurs
        - Vermoeden van aanwezigheid van parasieten zorgt voor een daling van inspanning van groepsleden die normeel wel hun best zouden doen = **sukkelaarseffect**
    - Mens gelooft dat eigen inzet onontbeerlijk is voor succesvol resultaat
        - **Sociale compensatie = een verhoging van de motivatie door de aanwezigheid van andere groepsleden van wie we een zwakke prestatie verwachten**
    - De groep sterk gewaardeerd word door de deelnemers
    - De deelnemers vrouwelijk zijn i.p.v. mannelijk (vrouwen zijn minder onderhevig aan het sociaal lijntrekken)
    - De deelnemers afkomstig zijn van Oosterse culturen i.p.v. westerse culturen

Collectieve processen: een integratie

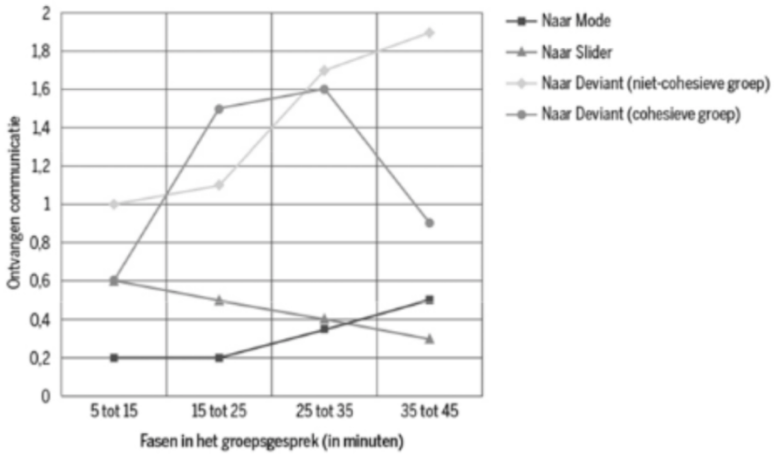
- Sociale facilitatie en sociaal lijntrekken zijn twee fenomenen waarbij de aanwezigheid van anderen een belangrijke rol speelt. Hierom woorden beide modellen verenigt tot een integratief model
- We kunnen stellen dat bij coactie sociale facilitaite optreedt bij gemakkelijke taken, terwijl een zwakke prestatie wordt geleverd bij moeilijke taken. Bij collectieve taken is het patroon net andersom
- Het model kan gehanteerd worden als een praktische leidraad voor het maximaliseren van de te leveren inspanningen



Onenigheid en verschillende opinies

Opiniedevianten

- Men is het niet altijd eens met elkaar. Hoe werkt dit in groepen
    - Klassiek onderzoek van **STANLEY en SCHACHTER**
        - Groep moet oordeel vellen over een delinquent, de case is zo opgesteld dat de groep het zeer waarschijnlijk eens zal zijn over een bepaald oordeel. 5 studenten zijn het eens met dit oordeel, twee niet (handlangers) waarvan 1 slider (iemand die achteraf van mening verandert), en 1 deviant (iemand die hardnekkig bij zijn/haar standpunt blijft), tenslotte is er nog een derde medewerker die zich in het begin van het gesprek bij de meerderheid aansluit
    - Deviante groepsleden zijn het minst populair
        - Na het experiment moesten de deelnemers aangeven met wie ze het experiment nogmaals zouden doorlopen, en wie stel je voor om aan meerdere gelijkaardige experimenten deel te nemen
            - Deviante personen zijn het minst populair/bekwaam ingeschat
            - Opvallend sterk voor groepen die communicatie tegenover deviante personen gestaakt hadden
            - Twee rolspeler waren even attractief en bekwaam beoordeeld als de rest
            - Slider ontving initieel veel communicatie van meerderheid, maar verminderde nadat hij zich bij de groep heeft aangesloten
            - Deviant kreeg globaal 4 keer meer communicatie dan slider, wellicht pogingen om alsnog te overtuigen
            - Vooral groep met hoge cohesie negeerden op het einde de deviant



- Klokkenluiders: illustratie van hoe groep met deviantie omgaan
    - Hechte groepen kunnen zeer afwijzend reageren
    - Klokkenluider zal gestraft worden voor gebrek aan loyaliteit
- **KRUGLANSKI EN WEBSTER**
    - Afwijzing van opiniedeviant vooral in stresserende situaties + waardering van conformerende leden stijgt
    - Stressoren veroorzaken collectieve behoefte aan afsluiting, niet bereiken van consensus → frustratie projecteren op deviant

Sociale beslissingsschema's (SBS): naar de essentie van groepsbeïnvloeding

- SBS tracht regels op te stellen over hoe groepen van een veelheid van beschikbare beslissingsalternatieven bij de aanvang van het groepsproces naderhand tot een besluit komen
    - Gebruiken inidividuele keuzes om het latere groepsbesluit te voorspellen
- De initiële persoonlijke keuzes hebben een impact op het groepsbesluit
- **Concept**: Veel groepstaken hebben een beperkt aantal mogelijke oplossingen die mutueel exclusief en eindig zijn (Aj, j = 1,2 ... n). Bijvoorbeeld, men dient te kiezen uit 6 kandidaten of uit drie ontwerpen. Groepen kennen een aantal leden (r) die elk één van deze alternatieven kiezen. Een SBS representeert de wijze waarop de verdeling van de individuele preferenties verbonden is aan de verdeling van de groepsbeslissingen. M.a.w., voor elke mogelijke verdeling van individuele preferenties voor de groepsbesluitvorming, voorspelt het SBS de waarschijnlijkheid dat de verschilende uitkomsten door de groep gekozen worden

- **Impact van taakonzekerheid**
    - Bij erg ambigue taken worden groepsbeslissingen het best ingeschat volgens de equiprobabiliteitsregel
    - Bij matige onzekerheid of bij een matiggestructureerde taak volgen de groepen een pluraliteitsregel. Bij dergelijke taken is de basis afwezig om eneens te zijn en dient met de voorkeuren op een meer strikte basis te combineren
    - Bij lage onzekerheid of erg gestructureerde taken, worden de beslissingen bepaald door de meerderheidsregel

In de tabel hiernaast zien we hoe de meerderheis-equiprobabiliteitsregel in zijn werk treedt.

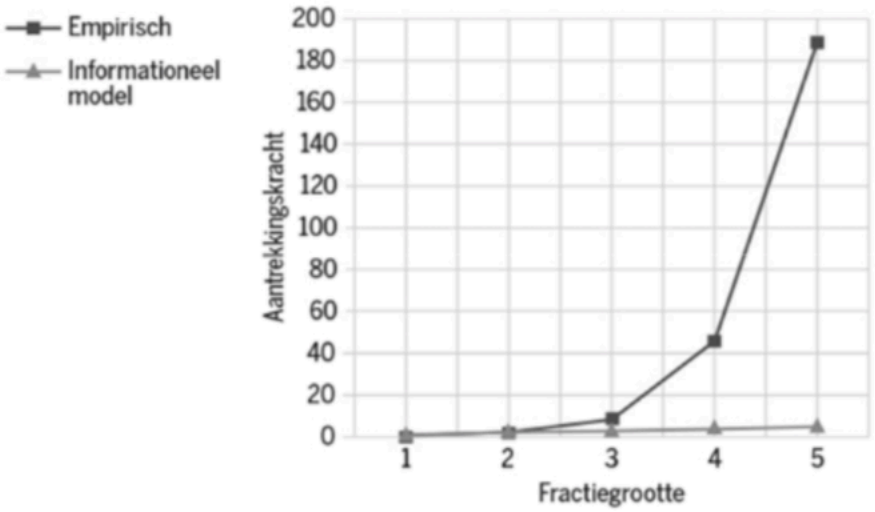
De regel stelt dat wanner een merderheid in de groep een bepaald alternatief kiest , dit het uitendelijke alternatief zal zijn dat de groep kiest.

Indien er geen meerderheid is, dan geldt de equiprobabiliteitsregel: elk alternatief dat door minstens één groepslid gesteund wordt, heeft evenveel kans om door de groep gekozen te worden

	A1	A2	A3
4,0,0	1.00	0.00	0.00
0,4,0	0.00	1.00	0.00
3,1,0	1.00	0.00	0.00
1,3,0	0.00	1.00	0.00
2,2,0	0.50	0.50	0.00
2,0,2	0.50	0.00	0.50
2,1,1	0.33	0.33	0.33
1,2,1	0.33	0.33	0.33
1,1,2	0.33	0.33	0.33

- **<u>Beoordelings- en probleemoplossing taken</u>**
  - Bij een **probleem-oplossingstaak** is een welbepaald alternatief het aanwijsbaar correcte antwoord. Er is een objectief criterium van succes in termen van redenering, logische regels, wiskundige operaties… de best passende SBS is **waarheid wint, mits ondersteunend**
  - Bij een **oordeelstaak** is er geen juist antwoord volgens logische regels. Dergelijke taken betreffen bv. Politieke en esthetische oordelen. Het enige criterium voor succes is de consensus met de andere groepsleden of externen. De best passende SBS is de **meerderheidsregel**

- **<u>Minder- en meerderheden</u>**
  - **<u>GODWIN & RESTLE</u>**
    - Introduceerden Drawing Power (DP)
    - Meerderheidsfracties hebben een veel grotere DP dan kleinere fracties. In een taak diende men te oordelen welke van vier stimuli het meest attractief bevonden werd door een andere groep. Men zou er van kunnen uitgaan dat er een lineaire DP-stijging is met de fractiegrootte (bv.: DP = 2 bij fractie van 2 leden; DP = 3 bij 3 leden, etc.) maar de auterus vonden een ander patroon



    - *Informationeel model heeft weinig verklarende waarde*
      - Grote fracties oefenen meer normatieve druk uit. Groepsleden passen zich aan de meerderheid aan om niet af te wijken

- **<u>Toepassing van SBS in gerechtspsychologie</u>**
    - De macht van aantallen speelt ook bij rechtszaken: jury's beslissen volgens de meerderheidsregel, maar vertonen een neiging tot mildheid
    - Onderzoek gedaan met schijnjury's
    - Mildheid zien we bij gelijke stemming (3 – 3), hier zien we dat er in 51% van de gevallen vrijspraak is. Ook bij de 1-5 zien we mildheid; we veroordelen pas wanneer we 100% zeker zijn

Eerste stemming (schuldig- onschuldig)	veroordeling	vrijspraak	verdeeld
5 – 1	78	7	6
4 – 2	44	26	30
3 – 3	9	51	40
2 – 4	4	79	17
1 - 5	0	93	7

Groepspolarisatie: de weg naar extreme posities

- **Groepspolarisatie = de overdrijving van initiële individuele tendensen door groepsdiscussie**
- Twee verklaringen
    - **De overtuigende argumenttheorie = stelt dat groepspolarisatie het resultaat is van het aantal en de overtuigingskracht van argumenten die in de groepsdiscussie aan bod kwamen**
        - Vooral nieuwe argumenten hebben een grote impact in zoverre ze als juist en geldig worden beschouwd
        - Argumenten die ook het overwegen waard zijn, maar tegen het aanvankelijke standpunt indruisen worden vaak achter wege gelaten
        - Herhaling van de eigen argumenten door andere groepsleden vormen een validering van de eigen redenering wat het vertrouwen in de eigen opvatting verder versterkt
    - **Sociale vergelijking = ontdekken dat anderen jouw uitgesproken mening delen, versterkt je eigen mening en leidt tot een verhoogde motivatie om die norm verder te bevestigen en eventueel te overdrijven (2 stappen)**
        1. Individuen ontdekken dat hun opvatting door andere groepsleden worden ondersteund
        2. De ontdekking leidt tot een verhoogde motivatie om die norm verder te bevestigen en eventueel te overdrijven; dit proces is echter wel begrensd: de neiging om een meer extreme positie in te nemen gebeurt slechts met mate
- Beide processen versterken elkaar

Prestaties in kleine, taakgerichte groepen

Groepsprestatie: het combineren van individuele bijdragen

- **Werkelijke productiviteit = potentiële productiviteit – procesverliezen**
    - Productiviteit hangt af van
        - Aard van de taak en eisen die daardoor aan de samenwerking gesteld worden
        - De mogelijkheid van de groepsleden
    - Procesverliezen kunnen opgesplitst worden in coördinatieverliezen en motivatieverliezen
- Verliezen zijn taakafhankelijk
    - Opdeelbaarheid van de taak
    - Maximaliserende en optimaliserende uitkomsten
    - Combinatieregels individuele bijdragen in groepsproduct

- **Combinatieregels**
  - **Additieve taak = een taak die in aanwezigheid van anderen uitgevoerd wordt en waarbij de totale prestatie de som van de individuele bijdrage is**
    - Groepsprestatie is gelijk aan som van individuele prestaties
    - Bv. Geld geven aan het geode doel en applaudisseren voor een groep
    - Vergen een minimum van interactie
    - Gevoelig voor motivatieverliezen, coördinatieverliezen zijn minder belangrijk
  - **Conjuctieve taak = een taak waaraan ieder groepslid dient bij te dragen of zijn of haar gedeelte van de taak dient uit te voeren en waarbij iedereen van elkaar afhankelijk is**
    - Groepsprestatie bepaald door het groepslid met geringste capaciteiten
    - Groepsleden zijn volledig afhankelijk van elkaar
    - Bv. Een team van bergbeklimmers die samen de top proberen te bereiken
    - Rigide opzet van de taken leidt tot coördinatieverliezen
    - Köhlereffect = zwaksten worden aangezet om harder hun bst te doen, waardoor hun individuele prestatie stijgt
  - **Disjunctieve taak = een taak waarbij groepsleden de keuze moeten maken uit de verzameling van individuele prestaties, bijdragen of kennisinhouden want er is slechts één oplossing mogelijk**
    - Bv. Groepsquiz, probleemoplossende groepen
    - Groepsprestatie afhankelijk van het beste groepslid
    - Hoe meer personen meewerken hoe meer kans dat een oplossing gevonden wordt
    - Procesverliezen zijn grotendeels te wijten aan coördinatieverlies. Groepsprestaties verbeteren wanneer groepen na verloop van tijd de kennis van hun groepsleden beter herkennen en aanwenden
  - **Compenserende taak = een taak waarbij groepsleden een gemiddelde maken uit de individuele bijdragen**
    - Taken waarbij groepsleden hun bijdragen op elke manier die ze maar willen kunnen combineren
    - Bij het bepalen van een gemiddelde presteert de groep meestal goed. Indien een groepsoordeel te veel bepaald wordt door een dominant, maar niet-competent individu, dalen de prestaties

Type taak	Effect op produktiviteit
Additief	Beter dan het beste groepslid
Compenserende	Beter dan de meeste groepsleden
Disjunctief (obj)	Gelijk aan het beste groepslid
Disjunctief (oo)	Slechter dan het beste groepslid
Conjunctief (uni)	Gelijk aan het slechtste groepslid
Conjunctief (deelb)	Beter dan het slechtste groepslid (als subtaken goed verdeeld)

Figuur 1 - obj = objectief; oo = oordeel; uni = unitaire taak; deelb = deelbaar

Brainstormen

- **Brainstormen = een methode waarbij groepsleden aangezet worden om ongeremd en zonder censuur een maximaal aantal ideeën te genereren**
    - Gebruik maken van verhoogde expressiviteit van de leden
    - Nadruk meer op kwantiteit dan kwaliteit
- Basisprincipes → methode ontwikkeld door Axel Osborne
    - Formuleer elk idee dat in je geest opduikt, zelfs als het eerder bizar lijkt
    - Hoe meer ideeën men lanceert hoe beter
    - Maak je geen zorgen omtrent de kwaliteit vna de ideeën, ze kunnen immers achteraf beoordeeld worden op hun kwaliteit
    - Alle ideeën van de groep en iedereen kan dus voortbouwen of gebruik maken van elkaars bijdragen

- **<u>Problemen bij brainstormen</u>**
    - **Productieblokkering** → doordat men naar anderen moet luisteren, brengt men zelf minder ideeën in de groep
    - **Profitariaat** → de motivatie om bij te dragen daalt als anderen productief zijn
    - **Evaluatieverwachting** → vrees voor kritiek van anderen, om als bizar over te komen
    - **Prestatiematching**
        - Zwakke intiële worden door de groepsleden van een brainstorming groep gematcht met even povere gedachten: elke individu spiegelt zich aan de overheersende lage norm
        - De zwaktste prestatie kan door iedereen geëvenaard worden maar de baste prestatie niet, vandaar de nivellering van de groeps-prestatie naar beneden toe

- **<u>Brainstormen: illusie van productiviteit</u>**
    - Leden van brainstormgroepen
        - Evalueren de eigen prestaties positieve dan individuen in nominale groepen (= een aantal individuen dat alleen en onafhankelijk aan een taak werkt)
        - Denken dat de groep beter presteert
        - Vinden de taak leuker

- **<u>Voordelen elektronische brainstorming</u>**
    - Productie blokkering is geringer omdat de discussie parallel verloopt en men zich concentreert op bepaalde discussiedraden
    - Profitariaat kan beperkt worden door online registratie van alle individuele bijdragen
    - Evaluatieverwachting is geringer omdat groepsleden anoniem kunnen bijdragen
    - Prestatiematching is geringer omdat de discussie parallel verloopt via verschillende discussie-aders of draden (threads)
    - Groepsleden worden gestimuleerd door de ideeën van anderen te zien

Vertekende steekproeftrekking: ideeën op tafel krijgen

- Brainstorming bevordert creativiteit, maar niet de objectiviteit en volledigheid van informatieverzameling
- Gedeelde vs. Unieke informatie (STASSER)
    - **Ongedeelde of unieke informatie = informatie die slechts aan één groepslid bekend is. Brengt het groepslid die informatie niet in het gesprek, gaat de kennis verloren**

- **Gedeelde informatie = kennis die door elk groepslid gekend is voorafgaand aan de groepsdiscussie**
- Unieke informatie word disproportioneel weinig vermeld tijdens groepsdiscussies. Deze informatie – als ze vermeld werd – wordt daarenboven veel minder herhaald. Het resultaat is dat unieke informatie weinig impact heeft op de groepsbeslissing

- **Hidden profile**
  - **= een verdeling van informatie waarbij de individuele groepsleden de beste oplossing niet kunnen herkennen, tenzij ze alle informatie uitwisselen**
  - Unieke onderzoeksbevindingen
    - **REIMER ET AL**.: meta-analyse bracht aan het licht dat gemiddeld 54% van de gedeelde en 34% van de unieke informatie aan bod komt
    - Bewustzijn van het ongedeeld karakter van de informatie verhoogt de kans dat ze medegedeeld wordt
    - Groepsnormen kunnen de uitwisseling van unieke informatie bevorderen
    - Naarmate een groep meer ervaring heeft, wordt gedeelde informatie meer beklemtoond

Uitleg bij figuur: A en B zijn alternatieven, G staat voor gedeeld en U voor uniek

	Lid 1	Lid 2	Lid 3	Lid 4	Totaal
A – (G)	2	2	2	2	2
A + (G)	2	2	2	2	2
B – (G)	3	3	3	3	3
B + (U)	1	1	1	1	4
Totaal	8	8	8	8	11

We zien telkens 4 groepsleden met dezelfde unieke informatie (positief/negatie, gedeeld/uniek). We zien bijvoorbeeld dat zowel voor A – G als voor A + G ieder lid 2 items kent en dat de groepsdatabank 2 items bedraagt. Voor B – G en B + U zien we een ander patroon, bij B – G zien we dat elk lid 3 items kent en de groepsdatabank een totaal van 3 items bezit. Voor B + U zien we enkel unieke items per groepslid, dit zorgt voor een databank van 4 items.

In dit voorbeeld is gedeelde informatie gegeven aan elk groepslid, relatief gunstiger voor alternatief A. Maar wanneer men de unieke informatie van elk groepslid in rekening brengt en dan de totale beschikbare informatie beschouwt blijkt dat alternatief B gunstiger blijkt te zijn.

Zoals te zien in de tabel, zijn de positieve items voor B verborgen in de unieke informatie. In dit voorbeeld heeft elk groepslid een uniek, positief item over B ter beschikken, maar om te achterhalen of kandidaat B de beste keuze is, dient de groep deze informatie wel uit te wisselen. Groepen falen hier vaak in en kiezen voor A. Het in de groep brengen van unieke informatie is 1 ding, maar wat de groep verder met die informatie doet, is nog een ander paar mouwen.

- **Status en unieke informatie**
  - Groepen waarin men veel gedeelde informatie bediscussiiert, vinden we dat de andere groepsleden
    - Meer competent zijn
    - Meer taakkennis hebben
    - Meer te vertrouwen zijn

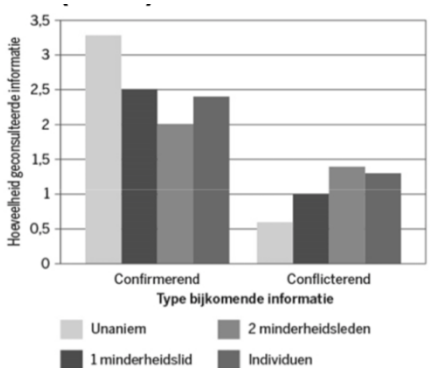
- Status heeft effect op de mogelijkheden om unieke informatie in de groepsdiscussie te brengen
    - Lage status groepsleden hebben de neiging om te vertellen wat iedereen al weet, waardoor zijn in hun kennis met bevestigende knikjes geaffirmeerd worden
    - Unieke infor vanwege experts en hoge statusleden wordt beter herinnerd

Groepsgeheugen: samen onthouden

- **Transactief geheugen = de groep kan de beschikbare informatie verdelen onder de leden, waardoor de leden elk apart een portie van die informatie kunnen onthouden**
    - Best toewijzen aan groepsleden met meer expertise en interesse hebben in dat bepaald gedeelt
    - Transactief geheugen is gerelateerd aan betere taakprestaties, creativiteit
- Grootste bedreiging → inefficiënte toewijzing van informatie
    - Moet bewaakt worden en verbetert over de tijd
    - Groepen leiden onterecht soms expertise af van diffuse statuskenmerken als geslacht
- Voordeel bij complexe taken die simultaan gebruik maken van meerdere informatiebronnen eisen

Heuristieken

- Confirmatievertekening treedt soms meer op bij groepen
    - **DAWES**:
        - Pp moesten zich een oordeel vormen over een scenarie waarin een bedrijf de productieafdeling naar lageloonlanden wou overbrengen
        - Deelnemers ingedeeld in groepen samengesteld uit personen met dezelfde opninie, of met een minderheid van een of twee opniedevianten
        - controlecondtie: pp werken alleen
    - De unanieme groep vertoonden de grootste vertekening → gingen het meest op zoek naar confirmerende informatie → unanimiteit is slechte conditie voor objectief naar informatie te zoeken
    - Groepen met devianten vertoonden minder vertekening



- **Verstikking = escalatie van het engagement voor een falende onderneming om de al gedane investeringen te rechtvaardigen**
    - Groepen gaan zich nog sterker en extremer engageren voor een falend project dan individuen

Strategieën die groepsefficiëntie verhogen

Normen

- Normen die aanzetten tot de kritische en grondige verwerking van informatie
- **GALINSKY EN KRAY**
    - Onderzoek waarbij groepen geprimeerd worden tot tegenfeitelijk denken
    - Komen tot meer accurate oordelen dan groepen die niet geprimeerd zijn
    - Verhoogde motivatie om informatie te verwerken, leidt tot een betere verspreiding en integratie van informatie in de groep waardoor de kwaliteit van de oordelen en beslissingen stijgt
- Normen die een kritische blik op informatie aanmoedigen, verbeteren de besluitvorming

Duidelijke doelstellingen en beloningen

- Duidelijke doelstellingen leiden tot betere groepsprestaties
    - Moeten wel op volgende wijze geformuleerd worden:
        - Specifiek
        - Uitdagend
        - Haalbaar
- Belongingen
    - Gepersonaliseerd, collectief of hybride
    - Tegengestelde effecten op prosociaal gedrag en individuele inspanningen

Planning

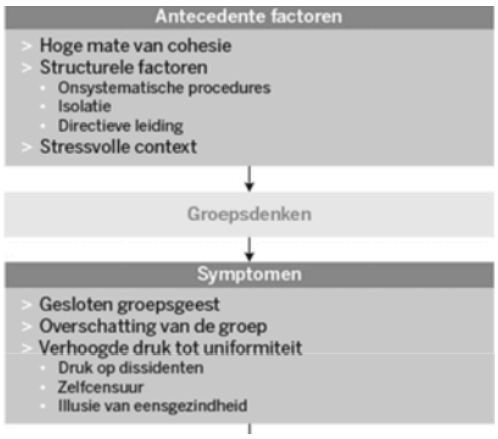
- Groepen beinnen vaak zonder strategie of planning
- **GURTNER ET AL** vonden dat groepsprestaties significant verbeterden wanneer groepen de instructie kregen om expliciet na te denken over de taakprestatie en hoe ze die in de toekomst zouden verbeteren
- **WOOLEY ET AL** toonden aan dat om goed gebruik te maken van de beschikbare expertise, het belangrijk is om de aanpak van de taak expliciet te plannen
    - Vroegen aan groepen van 4 leden om terroristisch complot op te lossen
    - Groepen samengesteld dat ze ofwel een expert in verbaal geheugen en gelaatsherkenning bevatten ofwel geen expert hebben
    - Onderzoekers manipuleerden de instructie om de taak op voorhand te plannen
        - Teams in planningsconditie moesten expliciet bespreken wie voor welke informatie verantwoordelijk was en hoe zij de verschillende soorten bewijs zouden integreren. De andere ontvingen geen instructies
    - *Uit de resultaten blijkt dat planning geen effect op de prestatie van non-expertgroepen had. Groepen met experts daarentegen deden het beter indien ze instructies hadden ontvangen dan wanneer ze geen planning hadden opgesteld*

Groepsdenken

Groepsdenken = een beslissingsstijl van een greop die gekenmerkt wordt door een overdreven tendens onder groepsleden om het eens te zijn met elkaar

Het groepsdenkmodel

- Groepsdenken refereert aan een wijze van denken waarin mensen vast raken wanneer ze lid zijn van een heel hechte groep. Het model onderscheidt een aantal antecedente factoren die aanleiding kunnen vormen tot groepsdenken. Groepsdenken heeft bovendien een aantal kenmerken of symptomen die tot een aantal negatieve gevolgen kan leiden



Empirische onderzoeken

- Succes van model staat niet in verhouding met empirie
    - Methodologische problemen
    - Theoretische ambiguïteiten
    - Operationalisaties concepten onduidelijk
- Case studies en experimenten
    - Geen volledige ondersteuning van het model, noch de ontkrachting ervan

Groepsdenken voorkomen

- Doorbreek isolement
    - Raadpleeg buitenstanders
    - Vraag experten om standpunten van de groep in vraag te stellen
- Doorbreek conformiteit
    - Installeer aparte werkgroepen en commissies elk met een eigen leider, die regelmatig aan de groep rapporteren
    - Laat iemand de rol van “advocaat van de duivel” vertolken
- Leiderschapsstijl
    - Leider blijft onpartijdig tot beslissing genomen is
    - Leiders moedigen kritisch denken aan
- Genereer alternatieven
    - Alle mogelijke reacties van andere partijen worden besproken, ook de positieve reacties
    - Laat de mogelijkheid open om op beslissingen terug te komen

- **<u>Computertechnologie</u>**
    - Computergestuurde discussiegroepen
        - Bevorderen anonimiteit
        - Reduceren statusverschillen
        - Beperken de rol van leiders
        - Verlopen parallel
        - Kunnen geregistreerd worden
        - Richten de aandacht op ideeën i.p.v. op relaties
    - Dit alles kan groepsdenken tegengaan

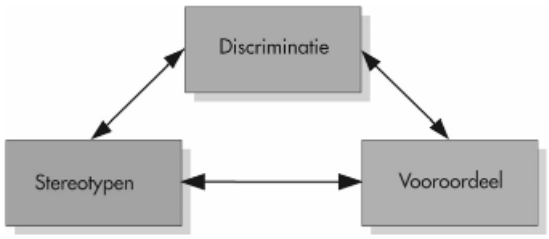
Epiloog

- Groepen slagen er vaak niet in om hun potentieel waar te maken
- Nominale groepen presteren vaak beter
- Beslissingen worden beter gedragen en groepsleden voelen zich verbonden aan groep en haar besluiten

HOOFDSTUK 13 – STEREOTYPEN, VOOROORDELEN EN DISCRIMINATIE

Belangrijke begrippen

- **Stereotype** = mentale constructie over individuen uit een sociale categorie, die welbepaalde kenmerken delen
- **Vooroordeel** = negatief affect tegenover individuen, gebaseerd op hun groepslidmaatschap aan een bepaalde sociale categorie
- **Discriminatie** = gedrag gericht naar individuen, gebaseerd op hun groepslidmaatschap aan een bepaalde sociale categorie



De tentakels van vooroordelen

We zien enkele evoluties in etnische vooroordelen:

- In de VS lijkt het vooroordeel op de terugweg
- In Europa is er een opleving van antimigratiesentiment in de late jaren 1980 en vroege jaren 1990
- Nadien zijn er land-specifieke evoluties, afhankelijk van werkloosheid en migratiestromen

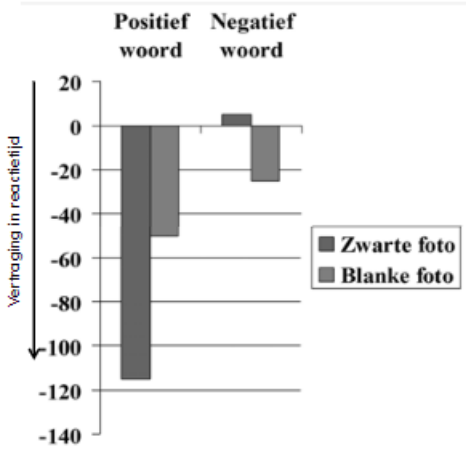
Subtiele en grove vooroordelen

- **Grove** = een combinatie van een positieve attitude tegenover etnische segregatie en uitgesproken negatieve gevoelens tegenover etnische minderheden.
    - Bv.: “migranten zijn niet te vertrouwen”
    - Onderzoek **KATZ EN BRALY**: vragenlijsten bij blanke universiteitsstudenten over Afro-Amerikanen
        - Beschouwden Afro-Amerikanen gemiddeld als bijgelovig, lui, onwetend en dom
        - Vonden het onaanvaardbaar dat een familielid ermee zou trouwen
- **Subtiele** = een negatieve attitude over etnische minderheden die enkel tot uitdrukking komt wanneer de expressie ervan veilig is, sociaal aanvaardbaar lijkt en gemakkelijk te rationaliseren is.
    - Bv.: de ontkenning van discriminatie
    - **MEERTENS EN PETTIGREW**: schaal met 3 concepten
        - **Traditionalisme**: idee dat de uitgroep leden niet slagen in de maatschappij omdat zij waarden onderschrijven die verschillen van de onze
        - **Overdrijven van culturele verschillen**: echte verschillen worden uitvergroot en de uitgroep wordt gezien als een erg aparte groep
        - **Gebrek aan positieve gevoelens**: positieve gevoelens tegenover de uitgroep leden worden onderdrukt
- **MCCONAHAY**: modern racisme schaal
    - Ontkenning van discriminatie
    - Antagonisme m.b.t. de eisen van minderheden
    - Afkeer voor speciale behandeling
- **Concept creep**: concepten die refereren aan negatieve fenomenen worden steeds meer uitgebreid, met nieuwe betekenissen en met minder extreme betekenissen
- **Prevalence-induced concept change**: wanneer een stimulus of fenomeen minder voorkomt reageren mensen vaak met een uitbreiding van het concept

- Paarse stippen worden blauw: na verloop van tijd steeds minder blauwe bollen, maar mensen zien niet minder blauwe bollen maar paarse worden als blauw gezien
- Neutrale gezichten worden bedreigend: in het begin duidelijk onderscheid, naar mate kwade gezichten minder voorkomen worden neutrale gezichten als bedreigend gezien

Impliciete vooroordelen

- We ordenen informatie op een betekenisvolle manier in onze hersenen
  - Bij het woord 'spek' denken we meteen aan 'eieren'
  - Positieve informatie wordt minder snel aan etnische uitgroepen gelinkt
  - IAT wordt meest gehanteerd om impliciete vooroordelen te meten
    - Voorkeur voor blank, man-carrière en jong
- **FAZIO ET AL**.: onderzoek naar impliciet racisme
  - Fase 1: basislijn meting van reactietijd op 12 positieve en negatieve adjectieven, waarvan men diende te oordelen of ze 'goed' of 'slecht' zijn
  - Fase 2: de reactietaak opnieuw uitvoeren, maar nu werd telkens eerst een zwart of blank subliminaal aangeboden
  - Facilitatiescore wordt berekend door reactietijd 2 – reactietijd 1 te doen
  - Hogere scores staan voor meer facilitatie
  - Daarna de kans om vooroordeel op andere wijze uit te drukken
    - Gedurende een interactie met een zwarte proefleider werd de vriendelijkheid van de pp beoordeeld
    - Peilde naar wie verantwoordelijk is voor het incident met Rodney King
    - De 2 maten van vooroordelen correleerden met automatische activatie



- Zowel hoge scores op de IAT als op vragenlijsten houden verband met discriminatiegedrag in het dagelijkse leven. Belangrijk is om op te merken dat onbewuste en bewuste vooroordelen andere vormen van discriminatie aansturen
  - Onderscheid wordt gemaakt in het feit of het gedrag eerder automatisch is of eerder beredeneerd

Wederzijdse vooroordelen

- Etnisch-culturele minderheden hebben evenveel vooroordelen tegenover meerderheid, soms zelfs op een hoger niveau
  - **Reactieve vooroordelen**
    - Verband tussen gediscrimineerd worden en negatieve attitudes hebben tegenover mensen die het gevoel van discriminatie hebben veroorzaakt
    - Je afzetten tegen de dominante groep
  - **Traditionele normen en ideologisch-culturele attitudes in landen van oorsprong**
    - Hoe traditioneler hoe meer vooroordelen
    - Overtuigingen veranderen langzaam onder invloed van de normen en waarden van de gastcultuur
  - Groepsidentiteit is opvallender wanneer je in de minderheid bent
    - Minderheden zorgen ervoor dat je eigen identiteit opvalleder wordt
- Opvallend is dat ook minderheidsleden van de tweede generatie vaak van een sterkere identificatie met het land van herkomst getuigen dan de eerste generatie die zelf migreerde

Individuele verschillen

- Er zijn individuen die stek bevooroordeeld zijn, anderen minder
- Mate van onverdraagzaamheid houdt verband met mate van bevooroordeeld zijn
- Vooroordelen hangen samen, ook met niet etnische en zelfs onbestaande groepen
- Autoritarisme en sociale dominantie oriëntatie zijn sociaal-ideologische attitudes die leiden tot vooroordelen

Autoritarisme

= aanhangen van traditionele waarden, gehoorzaamheid aan leiders en een negatieve oriëntatie tegenover personen die niet aan de algemeen geldende normen voldoen.

- **ADORNO ET AL.**
  - Hoe ontstaat antisemitisme?
  - Aan wat is antisemitisme gerelateerd?
  - Bekend door de **Fascisme-schaal**: 'meet in hoeverre iemand vatbaar is voor extreem rechtste retoriek en beïnvloeding'
    - **Gehoorzaamheid aan de autoriteit**
    - **Autoritaire agressie**
    - **Conventionalisme**
- Moderne versie van autoritarisme schaal is **Altemeyer's Right-Wing authoritariansim schaal (RWA)** die enkel de eerste 3 categorieën van de F-schaal meet

Sociale dominantie oriëntatie

= een algemene en positieve attitude tegenover groepsongelijkheid, waarbij de verschillende groepen hiërarchisch gerangschikt worden.

- **PRATTO ET AL.:** een hoge mate van SDO gaat samen met een voorkeur voor hiërarchische in plaats van egalitaire intergroeprelaties
  - Bv.: sommige sociale groepen zijn eenvoudig weg niet de gelijke van andere groepen

RWA en SDO

- RWA en SDO voorspellen beide soortgelijke **rechts-ideologische fenomenen**
- RWA en SDO zijn **unieke predictoren** van racisme
  - RWA: brede maatschappij
  - SDO: minachting
- Samen verklaren ze **50% van de variantie** in geaggregeerde schalen van conservatisme en racisme
- **RWA hangt samen met een affectieve, defensieve vorm van vooroordeel**
  - RWA is gerelateerd aan negatieve emoties t.a.v. de uitgroep
  - RWA gaat gepaard met een beeld van de wereld alsof deze vol is van bedreigingen
  - RWA is positief gerelateerd aan traditie, conformiteit, veiligheid en religiositeit
- **SDO hangt samen met een relationele, berekende vorm van vooroordeel**
  - SDO is gerelateerd aan een gebrek aan respect voor de uitgroep
  - SDO gaat gepaard meteen beeld dat de wereld een competitieve jungle is
  - SDO is positief gerelateerd aan hedonisme, drang naar macht en ambitie
- **DUCKITT & SIBLEY**: kenmerken van de groep → vooroordelen o.b.v. RWA en/of SDO

De bevooroordeelde persoonlijkheid

- **ALLPORT**: the nature of prejudice, de bevooroordeelde persoonlijkheid
- Later wordt de **Need for Closure (NFC)** geïntroduceerd, deze aspecten sluiten aan bij Allport

Allport	Need for Closure
…like order, especially social order	Preference for Order
…demand clear-cut structure in their world, even if it is a narrow and inadequate structure	Preference for Predictability
…have a marked need for definiteness: they cannot tolerate ambiguity	Desire for Decisiveness
…feel more secure when they know the answers	Discomfort with Ambiguity
…are narrow-minded and fail to see all relevant sides to his problem	Closed-Mindedness

De wortels van vooroordelen

Competitie om schaarse middelen

Realistische conflicttheorie: de theorie die stelt dat de competitie voor schaarse middelen de basis vormt voor vijandigheid tussen groepen

- **SHERIF**: Robbers cave
  - Blanke, 11-jarige jongeren gaan op kamp, waarbij ze activiteiten uitvoeren met hun eigen groep
    - Geselecteerd o.b.v. interviews met ouders en leerkrachten
    - Enkel actieve kinderen uit intacte gezinnen
  - In een tweede week komt er een tweede groep bij, hiermee wordt competitie gevoerd (bv. touwtrekken)
  - Gevolgen:
    - Vijanden binnen een bestek van enkele dagen
    - Vandalisme, beledigingen, …
    - Conflict en vooroordelen uitlokken is gemakkelijk, het reduceren ervan niet
  - Oplossing:
    - Coöperatie om bovengeschikte doelstellingen te bereiken, maakten terug vrienden van hen
    - **Bovengeschikte doelstellingen** = gemeenschappelijke doelstellingen die alleen kunnen worden gerealiseerd als groepen samenwerken
  - We kunnen de gebeurtenissen die zich tussen beide groepen hebben afgespeeld verklaren door die te interpreteren in termen van competitie
    - Ondersteunt realistische conflicttheorie
    - Meer recentere versies van deze competitietheorie leggen meer nadruk op relatieve deprivatie
    - **Relatieve deprivatie** = de overtuiging dat we in vergelijking met anderen slecht bedeeld zijn

Minimale groepen en sociale identiteit

- Competitie is geen noodzakelijke voorwaarde voor wederzijdse vijandigheid
- **Minimale groepen paradigma (Tjafel)** = een experimentele situatie waarin de onderzoeker groepen onderscheidt, maar het groepsconcept een minimale sociale invulling geeft.
  - Groepen ‘uit kleden’ zodat er geen enkele reden voor discriminatie bestaat
  - Pp worden ingedeeld in ‘lege’ groepen, om een basisconditie te creëren
  - Doel: sociale categorisatie van de pp in die groep, en niet in een andere

Tjafel: allocatietaak

	A	B	C	D
Groep A, Lid 5	9	8	7	7
Groep B, lid 12	5	2	9	7

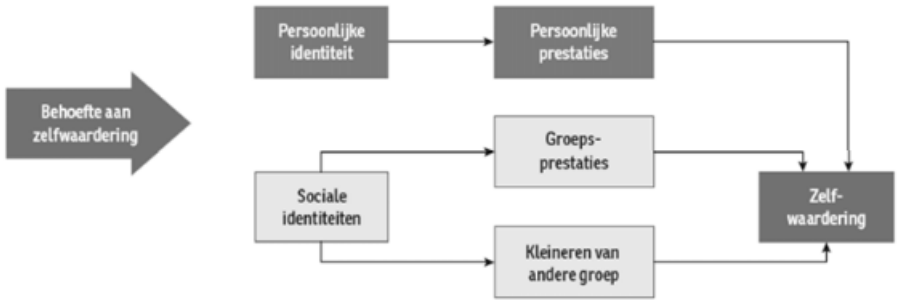
Allocatietaak = het toewijzen van geldsommen aan in- en uitgroepen

- **In plaats van de sommen lukraak uit te delen (C) of ze eerlijk te verdelen (D), bevooroordeeld men de eigen groep (A) of trachtte men het verschil met de uitgroep te maximaliseren (B)**
- Deze setting toont aan dat de deelnemers aan deze 'lege situatie' betekenis verleenden door de categorisatie te hanteren die door de experimentator aangeboden werd
    - Categorisatie op zich is voldoende voor het ontstaan van discriminatie
    - Belangstellingen of het idee dat groepsleden positiever beoordeeld worden, is in deze situatie niet relevant
- Eigen groep bevooroordelen noemen we **ingroepsfavoritisme**
- Verklaring: het is niet de sociale categorie an sich die aansprakelijk is voor het effect, maar wel het feit dat deelnemers zich met de groep identificeren en op basis van die sociale identiteit handelen

Sociale identiteitstheorie (SIT)

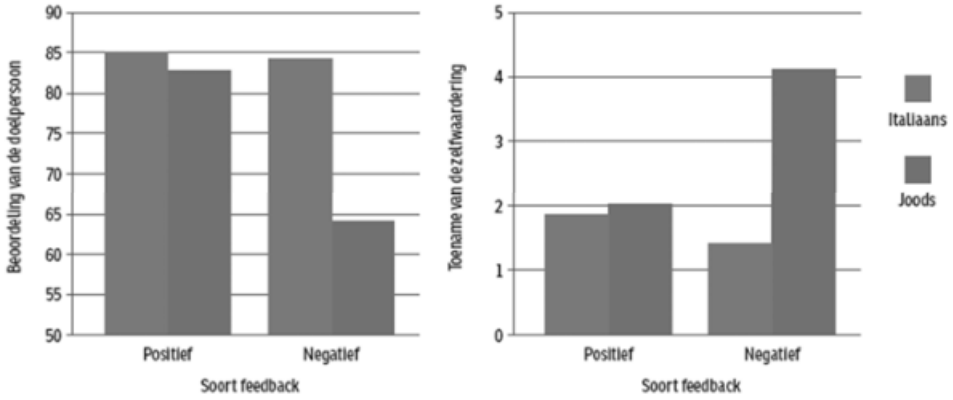
= de theorie die stelt dat iemand zichzelf kan definiëren in temen van twee soorten identiteit, de persoonlijke en sociale. Wanneer iemand zich in termen van zijn of haar sociale groep identificeert, is zijn of haar sociale identiteit de bron van het gedrag.

- Volgens Tjafel streven mensen naar een positieve sociale identiteit: ze willen een gevoel van zelfwaardering ontlenen aan de groepen waartoe ze behoren



Discriminatie herstelt de zelfwaardering

- **FEIN EN SPENCER:** bevestigen de SIT
    - Pp kregen positieve of negatieve feedback en beoordelen een Italiaanse of Joodse sollicitante
    - Er volgde een negatievere beoordeling voor de Joodse sollicitante na het krijgen van een negatieve feedback
    - Deelnemers die de Joodse sollicitante hadden gediscrimineerd, vertoonden na de expert een stijging van de zelfwaardering
    - Dit onderzoekt toont dus 2 resultaten die conform zijn met de sociale identiteitstheorie



De theorie en de praktijk van discriminatie en uitsluiting

- Als Tjafel gelijk zou hebben dan zou het toewijzen van mensen in categorieën tot discriminatie leiden
- Moeilijk om de theorie van Tjafel te toetsen, sociale groepen ontstaan niet uit het 'niets'
- Ook in harmonieuze samenlevingen vinden we discriminatie
- Het minimale groepen paradigma is een artificiële situatie, gelden de conclusies dan?
    - Categorisatie heeft eveneens effecten op andere fenomenen die gepaard gaan met groepsvorming
        - **Ingroep dienende vertekeningen**: successen worden aan eigen groep toegeschreven, mislukking aan de andere groep
        - **Linguistic ingroup bias**: positief gedrag van ingroep leden wordt eerder in abstracte termen beschreven, terwijl bij uitgroep leden positief gedrag in specifieke termen wordt gesteld. Voor negatief gedrag geldt het omgekeerde

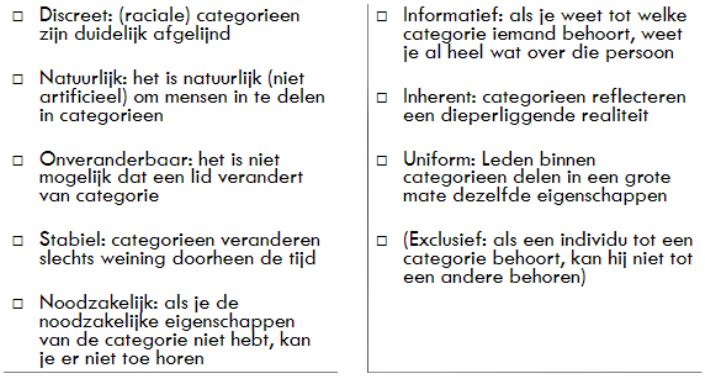
Sociale categorisatie en stereotypen

Sociale categorisatie

= het ordenen van personen in groepen op grond van gemeenschappelijke kenmerken (bv. geslacht, ras, …).

- Categorisatie is een **fundamenteel proces** en het organisme is erop gericht elementen in betekenisvolle groepen te ordenen, dit in de meest uiteenlopende domeinen
    - Biologen categoriseren dieren in families, in de winkel worden de producten ook geclassificeerd, …
    - Maakt het mogelijk snel impressies te vormen en stuurt de interactie op basis van vroegere ervaringen
- Categorisatie o.b.v. 2 fundamentele verschijnselen:
    - **Assimileren** = de verschillen tussen de leden binnen een groep worden geminimaliseerd
    - **Contrasteren** = de verschillen tussen de groepen worden gemaximaliseerd
- Leidt ertoe dat groepen zelf gecontrasteerd worden terwijl de leden van de groep aan elkaar geassimileerd worden
- Dit mechanisme wordt ook weergevonden met niet-sociale stimuli (bv. lijnstukken)
    - Deel 1: moeten inschatten hoe lang de lijnen zijn
    - Deel 2: een letter onder de lijnen. Vanaf hier begon het categoriseren, dit leidde tot inschattingsfouten bij het inschatten van de lengte van de lijnen

- Het minimaliseren van de verschillen binnen sociale groepen gebeurt echter meer voor uitgroepen dan voor ingroepen. Daarom spreken we ook wel van een asymmetrie-effect in de perceptie van de homogeniteit van sociale groepen
    - **Uitgroepshomogeniteitseffect** = de tendens om grotere similariteit tussen de leden van een uitgroep te percipiëren dan tussen die van een ingroep.
    - **Ingroep** = groep waartoe het individu behoort en waaraan het zijn identiteit ontleent
    - **Uitgroep** = groep waartoe het individu niet behoort
- Essentialisme = idee dat dingen binnen een bepaalde categorie een onderliggende gemeenschappelijke essentie delen die betekenisvol is
    - Essentialistische manier van denken bestaat uit 2 componenten:
        - **Onveranderbaarheid/natuurlijkheid**: de indeling van sociale groepen is gebaseerd op een natuurlijke kern en daarom zijn groepen ook onveranderbaar en stabiel
        - **Inductief potentieel**: alle leden van een bepaalde sociale groep bezitten dezelfde essentiële kerneigenschappen. Alle leden zijn in essentie gelijk en wanneer je weet tot welke groep iemand behoort je hiermee ook veel weet over deze persoon of individu
    - Essentialisme kenmerken:



Stereotypen

= de associatie tussen een sociale groep en bepaalde groepseigenschappen.

Denkbeeldige verbanden

= de overschatting van de relatie tussen variabelen die in feite slecht in geringe mate of helemaal niet correleren.

- Gevolg van 2 processen:
    - Wanneer 2 variabelen nu en dan met elkaar geassocieerd worden, we de neiging hebben om deze **associatie te overschatten**, dit geldt in het bijzonder wanneer de variabelen **distinctief** zijn
        - **HAMILTON & GIFFORD**
            - Pp lezen een reeks beschrijvingen waarvan sommige positief, andere negatief
            - Beschrijvingen verdeeld over minderheids- en meerderheidsgroepen
            - Pp moesten inschatten hoeveel positieve en hoeveel negatieve ze hadden gelezen

                - Wanneer evenveel leden van een minderheidsgroep en een meerderheidsgroep zich op een betrekkelijke ongewone, negatieve manier gedragen zijn ze toch geneigd om te denken dat vooral leden van de minderheidsgroep zich vaker gedragen
            - We overschatten het verband tussen distinctieve variabelen zoals minderheidsgroepen en deviant gedrag
        - Mensen hebben de neiging om bij de occasionele associatie van de twee variabelen het verband te overschatten wanneer ze die variabelen **op een betekenisvolle manier met elkaar hebben geassocieerd**
            - **<u>CHAPMAN</u>**
                - Deelnemers krijgen lijst met woordparen
                - Bevraging hoe vaak de woordparen voorkomen
                - Pp waren geneigd om het voorkomen van woordparen met betekenisvolle, verwachte associaties te overschatten, zelfs wanneer de woordparen niet frequent voorkwamen
- Denkbeeldige verbanden versterken stereotypen. Stel dat we groepen niet A en B noemen, maar dat we ze 'allochtoon' en 'autochtoon' noemen, dan wordt het denkbeeldig effect nog groter
    - We bevestigen de aanwezigheid van stereotype kenmerken die we in een bepaalde groep verwachten, door de selectiviteit van onze aandacht
- Onderzoek naar denkbeeldige verbanden helpen niet alleen het ontstaan te verklaren, maar ook de persistentie ervan
    - Zodra een stereotype gevormd is, vinden we maar al te vlug versterkende evidentie

Assimilatie en contrasteffecten

- **Assimilatie-effect** = de neiging om wat we zien in termen van stereotypen te interpreteren en betekenis te verlenen
    - Stereotype opereert als magneet die het gepercipieerde gedrag aantrekt
    - Stereotypen leiden meestal tot assimilatie en dit kan ook gezien worden als het dominante proces bij de werking van stereotypen
    - Factoren met invloed
        - **Ambiguïteit en hoeveelheid informatie**
            - Informatie moet voldoende interpretatievrijheid bieden om de betekenis in de richting van het stereotype te schuiven
        - **Motivatie en acceptatie**
- **Contrast-effect** = de neiging om stimuli die van een schema afwijken, als meer verschillend te zien dan ze in werkelijkheid zijn
    - Niet enkel etnische maar ook geslachtsstereotypen
    - Ann Hopkins: een succesvolle, harde zakenvrouwen is vermoedelijk even kordaat en ambitieus als haar mannelijke collega's, maar van een vrouw wordt dit typisch niet verwacht en daarom beschouwt men haar als arroganter en een slechte teamspeler
    - Stereotype fungeert ook als beoordelingsstandaard, waardoor afwijkingen vaak negatief geïnterpreteerd worden
        - Contrasteffecten zijn als een toevoeging van het woord 'te'
        - **Subtype** = door exemplaren die afwijken van het stereotype in een speciale, distinctieve categorie onder te brengen, blijft het algemene stereotype intact

Confirmatievertekening en zelfvervullende voorspelling

- **TROPE EN THOMSON:**
  - Pp moeten vragen stellen aan andere personen om diens attitudes te leren kennen
  - Er worden minder vragen gesteld als ze dachten dat de andere persoon tot een gestereotypeerde groep behoorde
- Door verwachtingen t.o.v. anderen kunnen we gedrag vertonen dat de andere persoon ertoe aanzet zich in overeenstemming met die verwachtingen te gedragen
  - Zelfvervullende voorspelling genoemd
  - Proces waarbij verwachting van een waarnemer tot zelfvervulling kan leiden
  - Denk aan Rosenthal
  - **SNYDER ET AL.:**
    - Mannen die een telefoongesprek aanknoopten met een vrouw, waren vriendelijker als ze op voorhand dachten dat ze met een knappe vrouw telefoneerden
    - Vrouwelijke interactiepartners werden door onafhankelijke waarnemers als positiever beoordeeld
    - Door de positieve verwachting van de man een vriendelijkere aanpak uitlokte, reageerde de vrouwelijke gesprekspartners op een positieve manier
    - Gelijkaardig voor negatieve verwachtingen
- **CHEN EN BARGH**: processen kunnen subtiel zijn en zelfs doorwerken in interacties waar de gestereotypeerde groep niet aanwezig is
  - Blanke pp gezichten getoond d.m.v. subliminale presentatie
  - Vervolgens opdracht om woordspel te spelen met andere blanke deelnemer die geen gezichten heeft gezien
  - Interacties opgenomen
  - Beoordelaars luisterden naar elke deelnemer apart + beoordelen vijandigheidsgraad
  - Pp die gezichten hadden gezien gedroegen zich vijandiger
  - Door vijandige interactie gedroeg de andere participant ook vijandiger

Automatische processen

- **DEVINE**
  - Toonde aan dat zodra pp in contact komen met leden van groepen met populaire stereotypen ze door dit verhoogde bewustzijn automatisch deze stereotypen activeren, dit treed ook op bij mensen die niet bevooroordeeld zijn
    - Verschil tussen hoog- en laag-bevooroordeelden ligt niet in activatie van stereotype, maar in het gebruik ervan
  - 1e experiment
    - Opschrijven van eigenschappen die inde maatschappij algemeen worden geassocieerd met zwarte mensen. Geen verschil tussen beide groepen
    - Zowel laag- als hoog-bevooroordeelden kennen stereotypes
  - 2e experiment
    - Subliminale aanbieding van woorden gerelateerd aan de zwarte raciale categorie. Gelijke effecten op negatieve beoordeling van een persoon van ongespecificeerd ras in beide groepen
    - Zowel laag- als hoog-bevooroordeelden worden beïnvloed door de automatische associaties

    - 3e experiment
        - Anoniem 20 gedachten opschrijven over de categorie 'zwarte Amerikanen'
        - Indien men bewust is van mogelijke beïnvloeding van stereotypes: enkel bij laag-bevooroordeelden is er zelfcensuur en inhibitie van stereotype-expressie
- De theorie van Devine lokte grote belangstelling uit door de verstrekkende gevolgen die ze suggereerde
    - Wanneer we blootgesteld worden aan een stereotype dat binnen onze cultuur geldig is, is de werking ervan dan onvermijdbaar als we niet expliciet moeite doen om de uiting ervan te onderdrukken?
    - **LEPORE EN BROWN**: vonden dat bij neutrale primes enken bevooroordeelde individuen negatieve aspecten van een stereotype activeerden
- Gevolgen van ondoordachte, automatische stereotype-activatie kunnen misschien weinigzeggend lijken, maar ondoordacht en ongecontroleerd gedrag dat gestuurd wordt door deze automatische activatie kan wel degelijk leiden tot dramatische gevolgen
- **PAYNE + KLAUER EN VOSS:**
    - Toonden aan dat mensen sneller wapens herkennen wanneer ze geprimed werden met foto's van zware gezichten
    - Cf. police officer dilemma – **CORELL ET AL**.
- **PERUCHE ET AL.**
    - Studie met 15 politieagenten
    - In eerste oefening heel wat verkeerde schietbeslissingen maar vergissingen nemen af na training
    - Effect van training ook gevonden bij universiteitsstudenten

Suppressie van stereotypen

- Als we ervan uitgaan dat stereotypen moeilijk te veranderen zijn, kunnen we ons misschien beter richten op de vraag hoe het gebruik van stereotypen voorkomen kan worden
- Een erg eenvoudige wijze om de gevolgen van stereotypen te neutraliseren, is mensen instrueren stereotypen niet meer te gebruiken
- **MACRAE ET AL.:**
    - Pp die een foto van skinhead zagen, werden gevraagd het stereotype te onderdrukken toen ze de doelpersoon beschreven
    - In de volgende fase diende ze een tweede skinhead te beschrijven
        - Onderdrukking in de eerste fase zorgde voor hoger gebruik in de tweede fase + gedragseffecten in vervolgstudie
        - We zien dus een **terugkaatsingseffect**
- **MONTEITH ET AL**.: reboundeffect bij 'gay stereotypes' enkel bij hoog-bevooroordeelden
- Factoren die bijdragen aan **succesvol onderdrukken**
    - Specifieke groep
    - Oefening
    - Interne motivatie
    - Voldoende cognitieve capaciteit

Seksisme

- **Seksisme** = en negatieve oriëntatie tegenover personen, enkel gebaseerd op hun geslacht
- **Geslachtsstereotypen** = ideeën over typische kenmerken, interesses, vaardigheden… voor de verschillende geslachten

- **Geslachtsdiscriminatie** = ongelijke behandeling op basis van geslacht

Geslacht is een fundamentele categorie

- Algemeen aangenomen verschillen tussen mannen en vrouwen
    - Mannen: avontuurlijker, assertiever, agressiever, zelfstandiger en meer taakgericht zijn
    - Vrouwen: gevoeliger, zachter, afhankelijker, emotioneler en meer sociaal gericht
- Kinderen maken onderscheid tussen mannen en vrouwen. Daarna gaat het stereotiepe over naar speelgoed en andere objecten. Daarna hanteren ze die stereotypen om anderen te beoordelen en het eigen geslacht tegenover het andere geslacht te bevooroordelen
- Baby's maken al een onderscheid tussen mannen en vrouwen vanaf 9 maanden
- Vanaf de geboorte worden mannen en vrouwen op verschillende wijze behandeld
    - Meisjes gezien als zachter en kleiner; jongens zijn sterker en groter
    - Interpretatie van babygedrag (overschatting bij jongens)
    - Beoordelen van risicovol gedrag bij kinderen (jongens meer aangemoedigd)
- Geslacht is de eerste sociale categorie die men opmerkt bij een doelpersoon

Waarom blijven geslachtsstereotypen bestaan

Denkbeeldige verbanden, confirmatievertekeningen en zelfvervullende voorspellingen, automatische activatie en terugkaatsing na suppressie zijn ook van toepassing op geslachtsperceptie

Sociale rollentheorie

- Theorie opgesteld door **EAGLY**
    - De theorie die stelt dat de perceptie van geslachtsverschillen wordt bevorderd door de ongelijke verdeling van sociale rollen aan mannen en vrouwen
    - Vroeger arbeid op basis van geslacht (biologische en sociale factoren spelen rol)
        - Mannen: fysieke, sociale en economische macht
    - Onderscheid is blijven bestaan → basis gevormd voor sociale perceptie
- 3 stappen
    - Biologische en maatschappelijke factoren zorgen voor een arbeidsverdeling gebaseerd op geslacht
    - Men gedraagt zich op zo'n wijze dat men in de rol past
    - Geslachten worden geassocieerd met verschillende sociale en economische machten

Geslachtsstereotypering: een dubbele moraal?

- Op mannelijke taken wordt de vrouwelijke prestatie gedevalueerd, en omgekeerd
- Bias om mannen en vrouwen aan te nemen in stereotype, rol-consistente functies
- **GOLDBERG**:
    - Vrouwelijke studenten mening geven over artikel
    - Manipulatie: artikel geschreven door mannelijke of vrouwelijke auteur
    - Mannelijke auteur: hogere gescoord
    - Dit toont dat vrouwen andere vrouwen veroordelen hebben
- **WILLIAM EN CECI:**
    - In de academische wereld is een sterke voorkeur om bij gelijke kwalificaties vrouwen aan te werven

- Ondervertegenwoordiging aanpakken door breder te kijken en de aandacht te richten op andere factoren zoals de perceptie dat bepaalde beroepen niet compatibel zijn met 'vrouwelijkheid'. Vrouwen worden vaak geconfronteerd met een vijandige of weinig respectvolle werkomgeving vooral in hogestatusniveaus
- Recent grootschalig onderzoek toonde aan dat vrouwen evenveel mogelijkheden zagen om macht te verwerven en promotie te maken als mannen.
    - Vrouwen erkennen meer de nadelen die functies met zich meebrengen
    - Mannen zien het als een belangrijk doel
    - Geslachtskloof in doelen die mannen en vrouwen vooropstellen in hun leven en op het werk, met gevolgen voor carrièrekeuzes

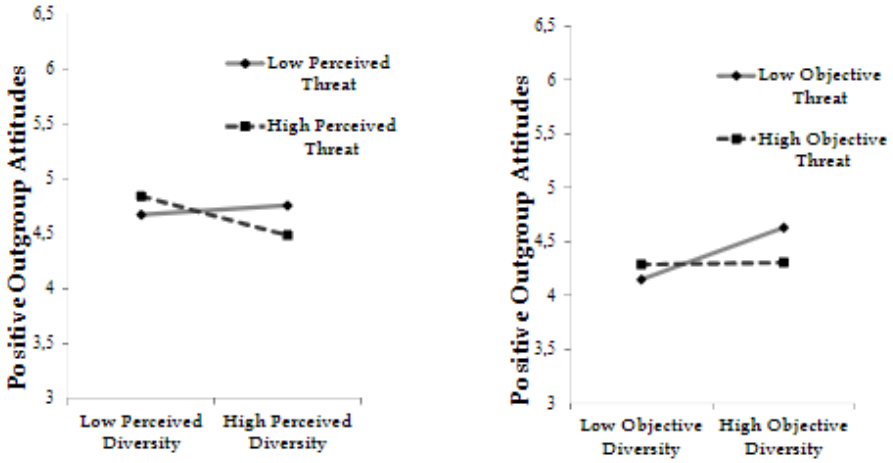
Ambivalent seksisme

- **Attitudes over vrouwen die gekleurd worden door enerzijds negatieve en anderzijds warme, paternalistische overtuigingen en gevoelens**
    - **Vijandig seksisme**: haatdragende, negatieve gevoelens ten overstaan van vrouwelijke waarden en bekwaamheden die de positie van de man bedreigen
    - **Welwillend seksisme**: warme, ridderlijke gevoelens die wortelen in de eerder paternalistische opvatting dat vrouwen bescherming nodig hebben en verdienen
- **GLICK ET AL**.: studie met 15.000 mannen en vrouwen over 19 landen
    - Ondersteuning gevonden voor de prevalentie van ambivalent seksisme over de hele wereld
    - In landen met grootste economische en politieke ongelijkheid vinden we de hoogste niveaus van vijandig én welwillend seksisme
    - In landen met grote ongelijkheid tussen geslachten is de steun voor welwillend seksisme bij vrouwen hoger dan bij mannen

HOOFSTUK 14 – DE MULTICULTURELE SAMENLEVING

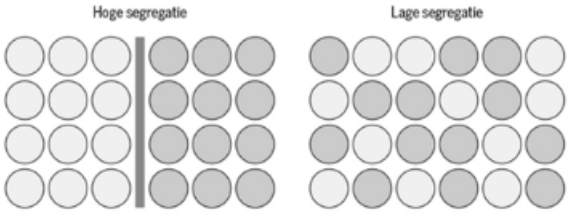
Diversiteit

- **Diversiteit = de relatieve proportie van etnisch-culturele minderheden in de algemene populatie**
- **ROBERT PUTNAM** (2007): onderzoek naar diversiteit
  - Vragenlijsten naar diversiteit en gevoel van bedreiging
  - Conclusie leidt tot:
    - Verminderde solidariteit
    - Verhoogde sociale isolatie
    - Verminderd vertrouwen in minderheidsgroepen
    - Verminderd vertrouwen in mensen
  - Blijft gelden wanneer gecontroleerd voor armoede, opleiding, criminaliteit, taal, …
  - Correlatie gevonden tussen diversiteit en de mate waarin mensen binnenblijven
  - Conclusie van Putnam: diversiteit leidt niet gewoon tot slechte interetnische relaties of raciale conflicten, maar zelfs tot een situatie waarbij alle mensen zich uit de samenleving terugtrekken
- Niet alle studies wijzen op negatieve effecten
  - Bv. studie van **TOLSMA**
    - 30% geen effect
    - 30% negatief effect
    - 40% positief effect
  - De inconsistente resultaten wijzen erop dat de effecten van diversiteit contextafhankelijk zijn
  - Alsook afhankelijk van het individu
    - Negatieve effecten vooral bij hoge scores van autoritarisme
- **VAN ASSCHE ET AL.:**
  - Geen hoofdeffect van de diversiteit t.o.v. minderheden
  - Lage criminaliteit: hoge diversiteit → positief effect
  - Hoge criminaliteit: hoge diversiteit → negatief effect



Is diversiteit wel het probleem?

- **Segregatie = de mate waarin leden van minderheids- en meerderheidsgroepen van elkaar afgescheiden worden**



- Uitleg bij figuur
    - Wanneer elke groep even groot is dan zijn er twee mogelijkheden
        - Bevolking woont zij aan zij in gemengde straten
        - Elk een volledig apart woongebied gevormd
    - In beide gevallen grote diversiteit, maar een verschil in segregatie
- Heel wat onderzoek dat stelt dat negatieve effecten van diversiteit kunnen worden toegeschreven aan segregatie
    - Etnische segregatie is vaak de echte motor achter verlaagde niveaus van sociaal kapitaal
    - Ook bleek dat de negatieve effecten van segregatie op vertrouwen konden worden toegeschreven an verhoogde ongelijkheid
- **Segregatie gaat samen met ongelijkheid, kansarmoede en discriminatie, wat op zijn beurt leidt tot een algemeen verlaagd vertrouwen in de maatschappij**

Hypersegregatie

- **Hypersegregatie = de aanwezigheid van enclaves die exclusief worden bevolk door etnisch-culturele minderheden en waar de normen die in de algemene maatschappij gelden, afwezig zijn**
- Minderheden die geconcentreerd samenleven, ontwikkelen een sterke eigen identiteit, die losstaat van de brede samenleving
    - Hypergesegregeerde gemeenschappen (cfr. ghetto's)
- Hechte groep met veel vertrouwen in elkaar
- Maar: sterk wantrouwen t.o.v. de meerderheid en andere minderheidsgroepen
- Eigen normen, waarden, organisatie die los staat van de algemene maatschappij
    - Verlies van globale maatschappij
    - Gevaar van disfunctionele normen en organisaite
- Negatieve effecten van hypersegregatie
    - Ontstaan van een soort luchtbel waar geen invloeden meer in of uit kunnen
    - Er kunnen negatieve spiralen ontstaan
    - Wantrouwen tegenover eigen minderheidsgroep
- Amerikaanse misdaadstatistieken tonen aan dat er proportioneel gezien heel wat meer geweld gepleegd wordt door zwarte Amerikanen, maar ook de slachtoffers behoren disproportioneel tot deze etnische groep
- Belangrijke asymmetrie: leven in gesegregeerde wijken leidt tot wantrouwen in anderen, maar het feit dat iemand in een geïntegreerde buurt woont, is op zich geen garantie voor een toename in vertrouwen

Interetnisch contact vermindert vooroordelen

De contacthypothese - Allport

- De theorie die stelt dat contact tussen groepen onder bepaalde voorwaarden de wederzijdse vooroordelen zal verminderen
- 4 voorwaarden:
    - Contact in context waar alle groepen van een gelijke status genieten
    - Persoonlijke interactie tussen de leden van de groepen

    - Coöperatief gedrag, teneinde van bovengeschikte doelen te bereiken
    - Ondersteuning door sociale normen en daarenboven vrijwillig
- Tegenwoordig worden deze voorwaarden als faciliterend eerder dan noodzakelijk gezien
    - Onderzoek van **PETTIGREW EN TROPP**
        - Meta-analyse van 100'en studies
        - Contact tussen leden van verschillende groepen kan leiden tot vermindering van wederzijdse vooroordelen
        - Ook bleek dat de voorwaarden van Allport niet noodzakelijk zijn om positieve effecten te verkrijgen, maar ze versterken het effect wel

De schooldesegregatie in de VS

- **Schooldesegregatie = alle scholen moeten alle kinderen toelaten ongeacht hun etnisch-culturele achtergrond**
    - Tot ver in de jaren 50 aparte scholen voor kinderen met andere achtergrond
    - Beslissing door hooggerechtshof van de VS
    - Zorgde voor een soort van sociaal experiment voor de hele natie
- Effect van de regel?
    - Eigenlijk weinig verandering
    - Slechts 13% van de studies rapporteerden een vermindering van de vooroordelen onder de blanke leerlingen
    - Voor 34% was er geen verandering
    - Voor 53% zien we een toename van de vooroordelen
    - Bevindingen zetten contacthypothese ter discussie
- Allport beweerde nooit dat diepgewortelde, negatieve vooroordelen uit te roeien zijn door mensen uit verschillende raciale groepen zomaar bij elkaar te gooien
    - ***1e voorwaarde: gelijke status*** → zwarten en blanken hadden vaak ongelijke statussen
        - Zwarten kregen lagestatusjobs en werken in slechte omstandigheden
        - Ongelijke status zal eerder voor bevestiging van negatieve stereotypen
        - Desegregatiesituaties waarbij contacten tussen personen met dezelfde status werden gelegd, zoals in het leger waren wel succesvol
    - ***2e voorwaarde: persoonlijke ontmoeting*** → kinderen vormden vaak aparte groepjes
        - Formele desegregatie staat niet gelijk aan feitelijke desegregatie
        - Uit observationele studies toonden dat Aziatische kinderen elkaars gezelschap opzochten en samen aan tafels zaten, autochtone kinderen gingen aan andere tafels zitten
        - Slechts 5% gemengde tafels → kinderen hadden geen interesse in elkaar
    - ***3e voorwaarde: coöperatie*** → vaak competitie tussen klasgenoten
        - Individuele prestatie is hetgeen wat telt
        - Dit is nog steeds het geval
    - ***4e voorwaarde: ondersteuning sociale norm*** → controversieel en veel protest
        - Sociaal klimaat was niet aanmoedigend (wilden bv. geen gemengd transport)
        - Ouders proberen tegenwoordig hun kinderen naar scholen te sturen met enkel autochtone kinderen
- We zien nu een hersegregatie die in de hand wordt gewerkt door residentiële segregatie die hoog is in de VS
- Onderzoek heeft ook aangetoond dat er positief contact kan zijn in slechte omstandigheden (cfr. gevangenisstudie – iedereen in hetzelfde schuitje)

Langdurig contact en interetnische vriendschappen

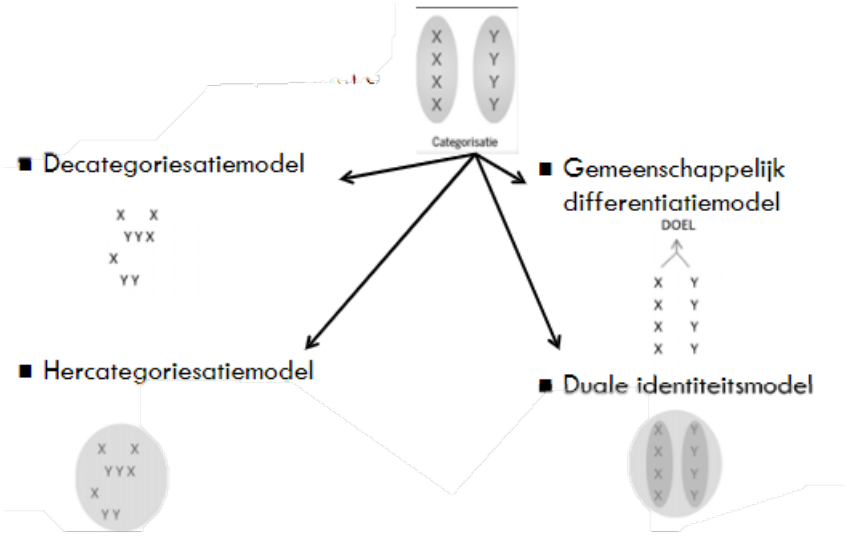
- Dit soort contact is effectief in het verminderen van vooroordelen
- **SIDANIUS ET AL.:** onderzoek op universiteitscampus
    - Nagaan van effecten van interetnisch contact op raciale attitudes
    - Bij de start aan de universiteit: studenten ondervraagd
    - Einde AJ: telefonische enquête
    - Merendeel van de studenten was op toevallige basis toegewezen aan kamers die ze ofwel deelden met studenten van hetzelfde ras ofwel van een ander ras
    - Conclusie van het onderzoek was dat delen van een kamer met een of meerdere personen met een andere achtergrond de onverdraagzaamheid verminderde
- In vriendschapsrelaties zijn bijna alle positieve kenmerken van Allport aanwezig
    - Intergroepsvriendschappen worden beschouwd als zeer effectieve vorm van contact
    - Meer diepgaand contact heeft een groter effect dan een oppervlakkige relatie
- Jackie Robinson
    - Gelijke status (allemaal proefspelers)
    - Persoonlijke interactie (één team)
    - Coöperatief gedrag (winnen)
    - Ondersteuning sociale normen (manager ondersteunde hem)

Cognitieve en affectieve gevolgen van contact

Cognitieve gevolgen

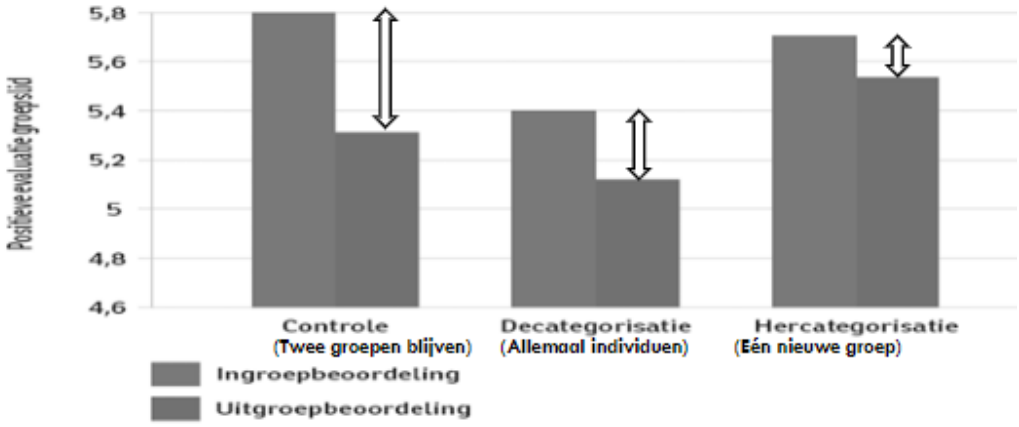
- Het feit dat contact ervoor zorgt dat de groepsleden elkaar op een andere wijze categoriseren, ligt deels aan de basis van de daling van vooroordeel en discriminatie
- **Decategorisatie = het proces waarbij mensen minder aandacht schenken categorieën en intergroepgrenzen, maar de leden van de in- en uitgroep als individuen zien, waardoor die categorieën op den duur minder gebruikt worden in de sociale perceptie en vooroordelen gemilderd worden**
    - M.a.w. wanneer we aandacht richten op het individu en op interpersoonlijke relaties kunnen we gunstige effecten verwachten
    - Nadeel: het beeld van een lid van de andere groep verandert, maar dat het globale stereotype en de vooroordelen tegenover de uitgroep niet noodzakelijk aangepast worden
- **Hercategorisatie = het proces waarbij mensen leden van de in- en uitgroep zien als behorend tot dezelfde inclusieve groep, waardoor zij een deel van ons worden, de oorspronkelijke categorieën minder gebruikt worden en vooroordelen gemilderd worden**
    - **GAERTNER ET AL.**: gebruik van experimentele ad-hocgroepen
        - Hercategorisatie leidt ertoe dat voormalige uitgroepsleden die opgenomen zijn in de nieuwe gemeenschappelijke identiteit, positief evalueren, waardoor de vertekening tegen hen gereduceerd wordt
        - Intergroepscontact zou dus best gestructureerd worden door de nadruk te leggen op wat de in- en uitgroep bindt
    - Beperkingen model
        - Model in labosettings getest
        - In realiteit zijn mensen geneigd om hun oorspronkelijke groepsidentiteit op te geven

- **Gemeenschappelijk differentiatiemodel = door de complementariteit van de identiteiten van zowel de in- als uitgroep te benadrukken, worden niet de categorieën als dusdanig getransformeerd, maar wordt de interdependentie van de groepen beklemtoond, wat tot een daling van vooroordelen leidt**
    - Het moet duidelijk zijn dat elke groep kan bijdragen tot het bereiken van gemeenschappelijke doelstellingen
    - Gevaren
        - Het hanteren van stereotypen tijdens het contact
        - Door het feit dat categorieën opvallend zijn
        - Door grotere angst voor contactsituatie
- **Duale identiteitsmodel = individuen behouden de eigen etnisch-culturele groepsidentiteit maar daarenboven nemen ze ook een overkoepelende, nationale identiteit aan die de verschillende groepen omvat**
    - Studies tonen aan dat minderheidsgroepen zich het meest engageren in groepstaken in een context van duale identiteit
    - Andere experimentele studies bevestigen dat het aannemen of het opvallend maken van een duale identiteit verschillende voordelen oplevert voor intergroeprelaties
    - Model lijkt minder goed te werken voor leden van de meerderheid, die hun vooroordelen onder duale identiteitscondities matig aanpassen



- **<u>GAERTNER ET AL.</u>**
    - Vergelijken van de effecten van decategorisatie en hercategorisatie bij experimentele groepen. De groepen losten eerst een probleem op en kregen dat te horen dat ze dit probleem opnieuw moesten bekijken; 3 condities:
        - Controle: hield men pp van oorspronkelijke groepen naast elkaar en bleven ze hun oude groepsnaam behouden
        - Decategorisatieconditie: alle pp als afzonderlijke individuen behandeld en op geen enkele wijze aan hun oude groep herinnerd
        - Hercategorisatieconditie: individuen van elke groep werken samen aan een taak, maar zaten tussen elkaar en dienden ze voor een nieuwe groep

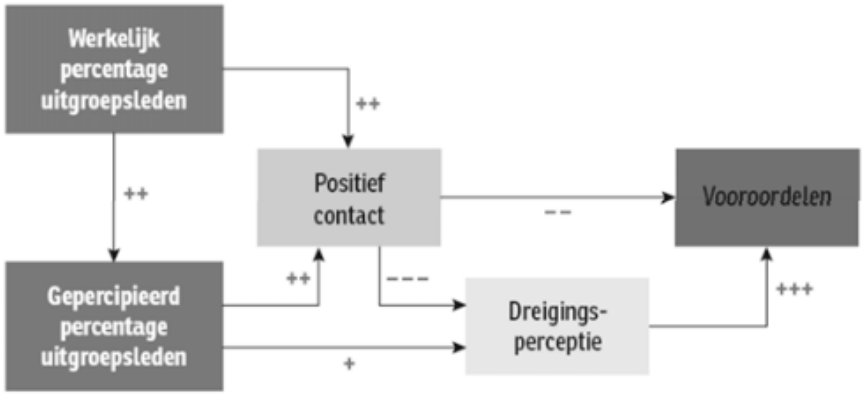
- Resultaat: in controleconditie werden leden van de oorspronkelijke groep positiever geëvalueerd dan leden van de uitgroep. Onderscheid verkleind in de andere twee condities. De hercategorisatieconditie genereerde de beste resultaten, aangezien de beoordelingen hoger lagen



Affectieve gevolgen van contact

- Intergroepscontact leidt eveneens tot een verminderde angst tegenover leden van uitgroepen en tot een hogere mate van empathie
- **Intergroepsangst = negatieve affectieve toestand die wordt ervaren wanner we in interactie gaan met een lid van een uitgroep**
    - Angst gepaard met vernauwde aandacht en bias in informatieverwerking, waardoor positieve effecten ondermijnd worden
    - Bovendien leidt angst tot vermijdingsgedrag
- **Verhoogde empathie = oriëntatie tegenover leden van uitgroepen, waarbij gevoelens van sympathie, genegenheid en medeleven optreden maar ook het vermogen om via verbeelding de wereld te bekijken door de ogen van de ander**

Diversiteit en contact



- Diversiteit kan via 2 paden de vooroordelen leiden
    - Het gepercipieerd percentage van allochtonen in de populatie voor meer percepties van dreiging en vooroordelen
    - Meer mogelijkheden tot contact, waardoor dreigingspercepties en vooroordelen gereduceerd worden

- **Werkelijk percentage uitgroepsleden**: hoe groter de diversiteit, hoe meer kans op positievere intergroep contact en dit leidt tot minder vooroordelen en minder angst, dus minder dreiging
- **Gepercipieerd percentage uitgroepsleden**: diversiteit verhoogde dreigingsperceptie en dit leidt tot meer vooroordelen. Geen positief contact, enkel pad gepercipieerd naar meer vooroordelen

Problemen met interetnisch contact

Zoeken we elkaar spontaan op?

- **Informele segregatie = we kiezen er zelf voor om afstand te nemen van de ander**
- Allport: "people mate with their own kind. They visit with their own kind, they eat, play, reside in homogenous clusters"
    - Sociale psychologie: soort zoekt soort
    - Geldt voor hele reeks aan variabelen
- **De realiteit van intergroep contact**
    - Brandburn et al. **1970**: 81% van de blanken in geïntegreerde wijken hebben geen enkel contact met zwarte wijkbewoners
    - Marsden **1987**: 8% van de blanke Amerikanen bediscussieert 'gewichtige zaken" met mensen van een ander ras
    - Siegelman et al. **1996**: 70% van de blanke Amerikanen heeft geen enkele zwarte Amerikaan als vriend. Zij die er wel hebben, rapporteren ze meestal slechts als 'enkele vrienden'
    - Gibson **2001**: 6.6% van de blanken en 1.5% van de zwarten hebben meer dan een 'klein aantal vrienden van een andere raciale groep'
- Clarck et al.:
    - Observeren waar studenten aan zitten in de eetzaal
    - Ontstaan van clusters waarbij blanken samenzitten, de etnische groepen zitten ook samen
- Dixon & Durkheim:
    - Observeren van de inwoners van Zuid-Afrika
    - Alle raciale afkomsten zijn hier vertegenwoordigd, maar toch allemaal in clusters
- Nederlandse studie (1998-2006)
    - Evolutie in contacten tussen bevolkingsgroepen
    - Aantal ontmoetingen stagneert
        - Positieve evolutie in meer contact
        - Meer etnisch gescheiden wonen

Contactervaringen

- Heel wat minder contactervaringen tussen autochtonen en leden van minderheidsgroepen → zorgt ervoor dat we niet weten hoe we met elkaar om moeten gaan
- Angst om als racist gelabeld te worden is groot → effect op contact met minderheidsgroep
    - Ontstaan van **meta-stereotypen** = hoe je denkt dat de andere groep over je denkt
    - Mensen gaan zich anders gedrag om het beeld te ontkrachten
    - Bv. Extra vriendelijk zijn
    - Hypervigilantie voor signalen die kunnen duiden op antipathie of wantrouwen van de allochtone interactiepartner
    - Ironische effecten: men komt racistisch over in een poging niet racistisch te zijn

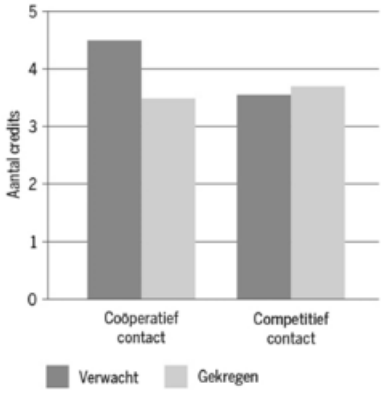
- *Negatief contact:*
    - Meta-analyse toonde aan dat minder positieve attitudes tegenover de interactiepartner, meer negatief affect en minder vriendelijk non-verbaal gedrag veroorzaakt
    - Nood aan positieve contacten want anders worden bevestigen de negatieve ervaringen enkel maar het beeld dat al bestond
    - Meta-analyse wees uit dat de sterkte van het effect van negatief contact vergelijkbaar is met het effect van positief contact
- *Contact bij bevooroordeelde personen*
    - **Betere effecten van positief contact**: hoog sociaal dominante personen profiteerden het meest van contact om hun vooroordelen bij te stellen
    - **Slechtere effecten van negatief contact**: individuen die hoog scoren op autoritarisme of sociale dominantie oriëntatie vertonen na negatief contact ook de grootste stijging van vooroordelen

De sollicitatiesetting

- Een sollicitatie is een unieke interactiesetting met belangrijke gevolgen
    - Sollicitatiecontext verschaft selecteur de mogelijkheid om etnische achtergrond van de kandidaten in rekening te brengen voordat interactie plaatsheeft
    - **Bevooroordeelde selecteurs zijn minder geneigd om sollicitanten uit etnisch-culturele minderheidsgroepen uit te nodigen**
- Tweede probleem: gesprek kan moeizaam verlopen
    - **Positieve verwachtingen** van de interviewer: een open en vriendelijke houding zorgt voor een geruststellend effect op de participant
    - **Negatiever verwachting**: afstand en minder tijd nemen zorgt voor een verhoging in nervositeit en onhandigheid bij de sollicitant
- **Meta-stereotypen**: interviewer die zeker niet bevooroordelend wil overkomen, wordt daardoor overdreven vriendelijk. Sollicitant kan zich er ongemakkelijk bij voelen
- Persoonlijk contact blijkt toch bij te dragen tot een bijstelling van de verwachting

Na het contact

- Kan positief intergroepscontact verandering in de weg staan?
    - Contact verandert relaties maar niet de structuur
    - Positieve relaties leiden de aandacht af voor dieper liggende, structurele ongelijkheden
    - Geven minderheden het vals gevoel dat het goed gaat en vermindert de motivatie tot collectieve actie
    - Positieve relaties creëren hoge verwachtingen bij minderheden, maar die worden niet ingelost
    - **Conflictmodel: versterkt de groepsidentiteit van de benadeelde groep om hen aan te zetten tot actie**
- **<u>SAGUY ET AL.:</u>**
    - Leden van de benadeelde groepen hebben hoge verwachting na positief intergroepscontact
    - Activiteiten gedaan met focus op coöperatie of competitie
        - **Coöperatief contact**: de groep die niks te zeggen had verwachten iets minder dan de helft en kregen minder dan ze verwachten



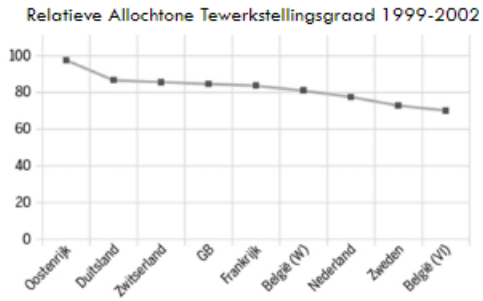
        - **Competitief contact**: groep die niks te zeggen had verwacht niet veel, maar kregen meer dan ze verwachten
    - Maar positief intergroepscontact kan wel leiden tot **solidaire collectieve actie** bij de meerderheid
        - **Meerderheidsgroep onderneemt actie ten gunste van minderheidsgroep**
        - Positief contact → empathie → motivatie om te helpen → actie voor verandering
- Positief contact houd het gevaar in dat het lijkt alsof er geen problemen zijn en dat dit vooral geldt bij de leden van achtergestelde groepen. Door positief contact zijn ze meer geneigd om zich in te zetten voor programma's die gelijkheid promoten

Multiculturalisme

- **Multiculturalisme = beleid gericht op gelijke rechten voor verschillende etnisch-culturele en godsdienstige gemeenschappen. Dit veronderstelt dat de multiculturele groepen onderscheidende kenmerken kunnen blijven hanteren, bv. Op het vlak van kleding, taal of gebruiken**
- Gebaseerd op duale identiteit
    - Bevorderen van groepsidentiteit: bv. ondersteunen van belangenverenigingen, eigen scholen, gebedshuizen, …
    - Bevorderen van de overkoepelende identiteit: bv. makkelijk en snel verlenen van de nationaliteit van het gastland, makkelijke toegang tot sociaal stelsel
- **Assimilatie = beleid gericht op het laten opgaan van leden van minderheden in de gevestigde cultuur van het gastland. Dit veronderstelt bij de geassimileerde groep het verlies van bepaalde onderscheidende kenmerken, bv. op het vlak van kleding, taal of gebruiken**

Multiculturalisme of assimilatie?

		Aanpassing	
		Ja	Nee
Cultuurbehoud	Ja	Integratie	Separatie
	Nee	Assimilatie	Marginalisatie



- Landen die inzetten op assimilatie kunnen op sommige vlakken betere resultaten voorleggen
    - Mogelijke reden: multiculturele benadering zonder veel intergroep-contact en nood aan integratie leidt tot "disfunctionele acculturatiestrategieën" bv. separatie i.p.v. integratie

Multiculturalisme of polyculturalisme

- **Multiculturalisme: geen contact, culturele segregatie**
- **Polyculturalisme: cultuur wordt gezien als iets dynamisch dat kan veranderen, ontstaan nieuwe culturen o.b.v. aspecten van verschillende culturen. Verlies van cultuur als houvast**
- **<u>MORRIS ET AL.</u>**
    - Perspectief op cultuur als niet categorisch en niet stabiel maar partieel en dynamisch
    - Culturen evolueren door invloed van elkaar
- **Kleurenblindheid: iedereen op dezelfde manier behandelen, niet kijken naar verschillende culturele achtergronden en niet gedragen naargelang etnisch culturele achtergronden**

Table 2 Ideologies and policies associated with the three paradigms

Paradigm	Universalism	Culturalism	Polyculturalism
Ideology	Colorblindness	Multiculturalism	Interculturalism
Policy	Establish equality through uniform criteria and treatment	Preserve multiple cultures, side by side, with no group most central	Stimulate intercultural contact and dialogue
As a perceiver	Suppress thoughts about ethnicity	Acknowledge the other's culture	Recognize the other's plurality
As an actor	Drop ethnic habits	Act authentically through hewing to pure traditions	Recombine strands of culture to renew them
GEVAREN	- Negeert onbewuste vooroordelen - Mogelijke rebound effecten - Negeert ongelijke kansen bij zelfde "dominante" standaard	- Vergroot belang van scheidingslijnen tussen culturen - Ontmoedigt subgroepen binnen cultuur - Kan stereotypen verhogen - "Verbiedt" dialoog rond culturele waarden	- Verlies van culturele stabiliteit/epistemische zekerheid? (meerder- en minderheid) - Weigering om anderen toe te laten in cultuur. Cf "culture appropriation" (minderheid)

Samenleven in de school en op het werk

De ideale school

- **Puzzelklas = coöperatieve leermethode, bedoeld om etnische vooroordelen te verminderen door groepsinteractie en gezamenlijke doelen**
    - Leerlingen worden verdeeld in kleine gemengde groepen op basis van geslacht, etnische achtergrond en schoolse prestaties
    - Inhoud van leerstof wordt verdeel in een aantal kleine stukjes en elke leerling krijgt een bepaald stuk van de leerstof toegewezen
    - Elke leerling behandelt zijn stuk leerstof en wordt dan samen geplaatst met de leerlingen uit de andere groepen met hetzelfde stuk leerstof
    - Leerlingen gaan dan terug naar eigen groep en leggen het daar uit aan hun eigen groepsleden
- Voldoet aan ideale contact voorwaarden
    - Studenten evalueerden de school en hun collega's op een positieve wijze, vertoonden hogere zelfwaardering en minder bevooroordeeldheid, terwijl de schoolprestaties van de minderheidsleden stegen
    - Er is een gemeenschappelijke groepsdoelstelling
    - Leerkracht schept positief, ondersteunend klimaat voor contact
- Positieve effecten volgens onderzoek:
    - Betere relaties met leerlingen van andere etnische groepen
    - Meer positieve emoties
    - Kan tot toename in leerprestaties leiden, vooral voor benadeelde leerlingen
- Methode van **SALVIN**
    - Leraar onderwijst eerst volledige klas, daarna opdeling in kleinere groepen tot iedereen leerstof beheerst
    - Vervolgens individueel maken van een test en werden de gemiddeldes berekend en gecommuniceerd
- Over het algemeen aangetoond dat de coöperatieve leermethodes efficiënt zijn

Affirmatieve/Positieve actie

- **Positieve actie = de inspanningen van overheden, privéorganisaties en scholen om discriminatie te bestrijden en gelijke kansen in het onderwijs en op de werkvloer te bevorderen**

- Verschillende niveaus van positieve actie
  - **Mogelijkheden scheppen**
    - Mildste vorm
    - Bv. cursus geven zodanig dat Nederlandse taal geen probleem is
  - **Gelijke kansen verzekeren**
    - Bv. maatschappij die wetten opstelt om juridische discriminatie te straffen
  - **Voorkeursbehandeling**
    - Sterkste vorm
    - **Klein positief gewicht (tiebreak):** bv. 2 gelijke kandidaten dat je dan een persoon aanwerft die uit de minst gerepresenteerde groep komt
    - **Groot positief gewicht**: bv. groepslid met etnische achtergrond één van de criteria naast competentie, motivatie, …
    - **Quota**: vooropgesteld percentage van minderheidsleden moet worden bereikt, los van het feit of die minderheidsleden geschikt zijn of niet

Aanvaarding van positieve actie

- Probleem bij sterke vormen van positieve actie is dat er sprake is van **omgekeerde discriminatie** (nl. het wegwerken van maatschappelijke probleem van achterstelling)
- Belangrijke verschillen tussen individuen
  - Mensen die benadeeld worden door deze maatregelen staan er minder goedgezind tegenover (= **kloof tussen bevoordeelden en benadeelden**)
  - **Politieke en ideologische kloof aanwezig**
    - Aanhangers van links vinden deze ideeën aanzienlijk beter
    - Links vind dit noodzakelijk en eerlijk
    - Rechts betoogt dat het discriminerend en onrechtvaardig is

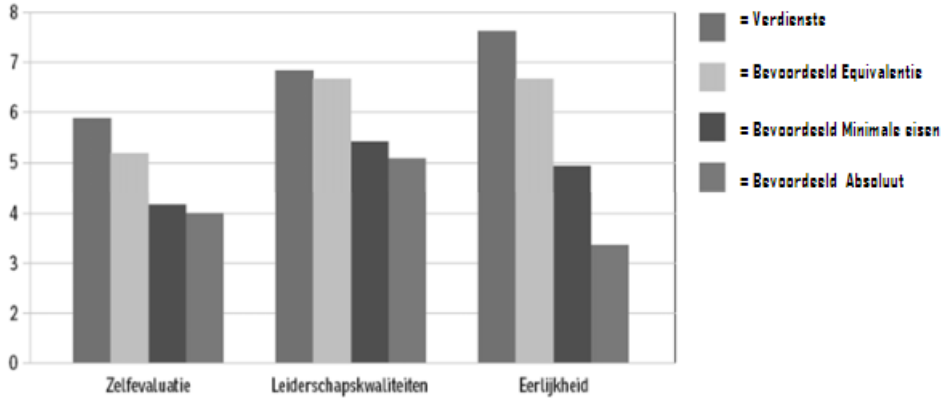
Tegenstanders van positieve actie

- **Meritocratie = de overtuiging dat rechtvaardigheid gediend wordt wanneer iedereen baten verkrijgt op basis van wat hij ingebracht heeft**
  - Bv. mensen die hard werken om hoge kwalificaties en belangrijke competenties te verwerven, hebben meer recht opeen hogere functie
  - Onderzoekt toont dat zulke opvattingen een betere verklaringsgrond zijn voor onze houdingen tegenover positieve actie
- Tegenstanders van positieve actie
  - Bv. iemand krijgt geen functie door allochtone afkomst terwijl ze de beste kandidaat is voor de functie
  - Indien tegenstanders racistisch zouden zijn zouden ze dit voorbeeld rechtvaardig vinden, maar dit is niet het geval
- Tegenstand heeft dikwijls ook te maken met context waarin maatregelen worden uitgevoerd
  - Distributieve onrechtvaardigheid vs. Procedurele rechtvaardigheid
- Wel voorstander van affirmatieve actie wanneer verdienstelijke minderheidsleden “objectief” gediscrimineerd worden

Psychologie van voorkeursbehandeling

- Mogelijke keerzijde voor bevooroordeelde groepsleden: psychologische ondermijning in bepaalde omstandigheden

- Studies over affirmatieve acties o.b.v. geslacht door BROWN ET AL.:
    - Mannelijke en vrouwelijke universiteitsstudenten werden als leider van groep aangeduid
    - ½ werd verteld op basis van voorkeursbehandeling geselecteerd
    - In andere gevallen wijsgemaakt dat leiderschapspositie verkregen werd door hun kwaliteiten
    - Vrouwelijke studentes die dachten voorkeursbehandeling gekregen te hebben toonden lagere inschatting van eigen leiderscapaciteiten
    - Mannelijke studenten met voorkeursbehandeling schatten hun prestaties niet minder hoog in
- 4 verklaringen waarom quotasysteem negatieve effecten heeft
    - **Bevoordeelde vindt procedure onrechtvaardig**
    - **Collega's hebben twijfels over hun competentie**
    - **Neiging om successen minder aan eigen capaciteit toe te schrijven**
    - **Affirmatieve actie is vorm van hulp** → bevestigt gevoel dat anderen hen minder competent vinden, ze hebben hulp nodig want anders lukt het hen niet
- **<u>HEILMAN</u>**:
    - Groepsopdrachten, 1 (vrouwelijke) leider. Reden voor deze keuze leider is afhankelijk van conditie
        - **Verdienste**: beste opdracht gemaakt
        - **Bevoordeeld equivalentie**: even goed gescoord, maar enige vrouw
        - **Bevoordeeld minimale eisen**: voldoet aan minimale vereiste + vrouw
        - **Bevoordeeld absoluut**: enige vrouw dus daarom leider
    - Nadien gevraagd om eigen prestatie te evalueren, leiderschap en eerlijkheid in proces. Op basis van verdienste evalueerden ze zichzelf beter dan bij voorkeursbehandeling, hetzelfde bij leiderschapskwaliteiten



- Gebalanceerde benadering
    - **Omschrijf affirmatieve actie beleid heel nauwkeurig**
    - **Zet sterk in op "lichte vormen"**
    - **Zeker duidelijk dat capaciteiten belangrijke rol spelen en voldoende zijn voor de functie**
    - **Strikte quota vermijden**
        - Wordt moeilijk aanvaard door meerderheid
        - Plaats bevoordeelde mogelijks in een zelf moeilijk te aanvaarden positie

Effecten van allerlei goedbedoelde maatregelen, media en wetten en regels

Educatie

- Doel: kennis over de uitgroep vergroten en/of ervaren wat het is
- Weinig effectief
    - Relatief zwakke en kortdurende effecten
    - Contraproductieve effecten
        - Bij kinderen: filteren van stereotypes, aandacht vestigen op verschillen, impliciete boodschap 'raciaal probleem'
        - Contraproductief bij mensen met neiging tot bevooroordeeldheid
    - Tegengestelde effecten bij individuen met hoge score op autoritarisme
- **JANE ELLIOT**: bruine vs. blauwe ogen
    - Experiment waarbij participanten worden ingedeeld in groepen o.b.v. oogkleur
    - Kinderen moeten ervaren wat het is om gediscrimineerd te worden
    - Over het algemeen een beperkte mate van effectiviteit
- **Conclusie: goed bedoelde educatieve pogingen hebben niet altijd het beoogde effect, kan zelfs averechts werken**

Media

- Extreme gevallen ten slechte: bv. Radio Mille Collines (verspreide haatberichten die versterkend en opzwepend effect had op luisteraars)
- Ten goede?
    - Weinig effect op persoonlijke opvatting
    - Wel effect op perceptie van algemene normen
- **Mogelijke valkuilen:**
    - Ondervertegenwoordiging (werkt marginaliserend)
    - Ongewild stereotype-bevestigend (bv. Marokkaan dat op tv-hangjongere moet spelen)
    - Onrealistisch (er zijn geen interraciale spanningen, wordt op tv als neutraal of positief afgebeeld)

Wetten en regels

- **Straffen van overtreders**
    - Best denkbare effect = ze passen hun gedraag aan, maar hun denkkader en normen blijven hetzelfde
    - Kan averechts werken via onrechtvaardigheidsgevoel (wraakgevoelens)
- **Het brede publiek**
    - *Effect afhankelijk van de perceptie van de sociale norm*
        - Reactantie: afschrikking
        - Sancties op zich kunnen verkeerde sociale norm suggereren (impliciete gedachte dat de meeste burgers zouden discrimineren als er hierop geen straffen waren)
        - Algemeen proces: lage pakkans kan gedrag uitlokken
    - *Enkel effectief als ze breed gedragen worden*: enkel zo effectief om lange termijn in de diepte verandering te brengen

- **Extended contact = contact per associatie**
    - **Wanneer iemand vrienden of kennissen heeft die op hun beurt vrienden hebben uit minderheidsgroepen, waardoor ze onrechtstreeks met minderheidsleden in een sociaal netwerk geassocieerd zijn, reduceert dit vooroordelen**
    - In het bijzonder nuttig bij mensen met weinig direct contact en mensen met hoge RWA (angst)
- **Invloed ouders en vrienden:**
    - Door opvoeding die de ouders meegeven
    - Op latere leeftijd kunnen we ook nog beïnvloed worden
- **Sociale normen:**
    - Enkel als ze breed gedragen worden kunnen ze op termijn individuele attitudes veranderen

HOOFDSTUK 15 – DUURZAAMHEID

Eigenbelang of rekening houden met anderen

- **Sociale dilemma's = een situatie waarin een conflict ervaren wordt tussen het vervullen van egoïstische motieven en het collectieve belang, waarbij egoïsme het voordeligst is voor het individu, maar aanzienlijke collectieve kosten met zich meebrengt**
- Kenmerken
    - Het individu maakt het meeste winst als hij/zij enkel het eigenbelang nastreeft
    - Als elk individu voor zichzelf de meest lonende keuze maakt, heeft dit nadeel voor de anderen
    - De schade die veroorzaakt wordt door het nastreven van het eigenbelang aan het collectief groter is dan de waarde die het niet-coöperatieve individu wint

Het gevangenendilemma

- **Gevangenendilemma = meest bestudeerde dilemma waarin spelers de rol van gevangene spelen en kunnen kiezen tussen coöperatie (zwijgen) en competitie (bekennen). De spelers moeten gelijktijdig kiezen en zijn niet op de hoogte van elkaars keuze**
    - Er moet dus gekozen worden tussen eigenbelang en het collectieve belang
    - Samenwerking (zwijgen) → matige beloning = elk 1 jaar straf
    - Competitief (bekennen) → verliezen beiden = elk 5 jaar straf
    - Als 1 van beide bekent → degene die zwijgt krijgt 10 jaar en de verklikker komt vrij

		Gevangene A: Geen bekentenis (werkt samen met gevangene B)	Gevangene A: Bekentenis (werkt niet samen met gevangene B)
Gevangene B: Geen bekentenis (werkt samen met gevangene A)		A krijgt 1 jaar / B krijgt 1 jaar	A krijgt 0 jaar / B krijgt 10 jaar
Gevangene B: Bekentenis (werkt niet samen met gevangene A)		A krijgt 10 jaar / B krijgt 0 jaar	A krijgt 5 jaar / B krijgt 5 jaar

- De voordeligste keuze is om om beiden te zwijgen en dus coöperatief te werken
- De gevangene heeft er het meeste baat bij als hij gaat bekennen en de ander voor zijn keuze moet opdraaien

- Herhaalde aanbiedingen
    - Wat zou er gebeuren indien we het dilemma met dezelfde persoon meerdere keren zouden moeten spelen?
    - Iteratieve spelen → strategieën onderzoeken

- 2 strategieën
    - **Tit for tat = het beantwoorden van de acties van de tegenpartij door een soortgelijke actie, waardoor coöperatie beantwoordt met coöperatie en competitie met competitie**

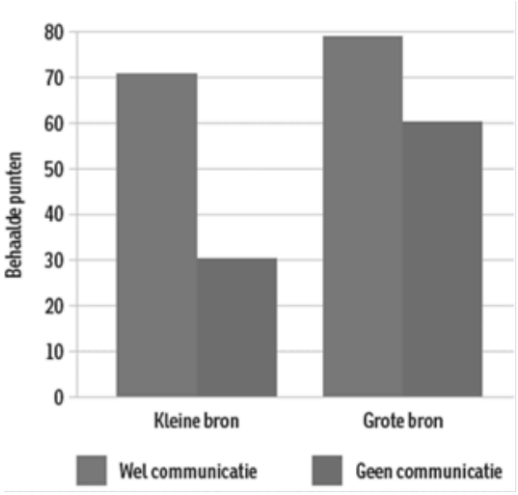
        - Coöperatie en competitie hebben niet dezelfde impact
        - Competitie is een sterkere determinant voor wederkerigheid
        - Tit for tat met vergiffenis: competitieve keuzes van de andere partij worden niet altijd met een competitieve zet beantwoordt, in beperkte gevallen gaan we toch coöperatief reageren, de meest succesvolle manier om in iteratief gevangenenspel de positieve uitkomst te krijgen
    - **Win-stay, lose shift = strategie gebaseerd op het principe van conditionereing, waarbij we coöpereren of competitief ageren zolang dit lonend is, maar overstappen op een andere strategie wanneer we te weinig verdienen**

Middelendilemma's

- Deze dilemma's zijn minder abstract dan het gevangenendilemma en appeleren direct aan de dagelijkse realiteit
- Komen voor in 2 basisvormen
    - Brondilemma's
    - Publiekgoeddilemma's

Commons dilemma of brondilemma

- **Een situatie waarbij iedereen onbeperkt aanspraak kan maken op een gemeenschappelijke bron, die hierdoor dreigt uitgeput te geraken omdat ze zichzelf niet of onvoldoende opnieuw kan genereren**
    - Veelvuldig gebruik van de bron op een korte termijn levert persoonlijk voordeel op, maar op de lange duur zal iedereen hieronder lijden
- **HARDIN**
    - Bestudeerde een middeleeuwse situatie waarbij iedereen dieren op een openbare weide konden laten grazen
    - De boeren/bewoners handelden enkel uit eigenbelang → de weide gaat kapot
- Ook nu te voelen: bv. Ontbossing, overbevissing, ozon
- **BRECHNER**
    - Studenten namen deel in groepen van 3, ze werden verteld dat ze 150 punten konden verdienen waarmee ze voor 3 uur aan experimenten-uren zouden kunnen worden vrijgesteld
    - Ze konden de punten verzamelen door op een knop te duwen, hierdoor ging een lichtje uit in de bak met alle gemeenschappelijke lichtjes in
    - De bron kon regeneren → afhankelijk van de grootte van de bron
        - Wanneer er weinig lichtjes waren duurde het langer, wanneer er veel lichtjes waren ging het sneller
    - Uit de resultaten bleek dat de deelnemers vaak aan overconsumptie deden waardoor de bron vernietigd werd



Publieksdilemma of publieke goederen dilemma

- **Een situatie waarin iedereen verondersteld wordt bij te dragen tot het gemeenschappelijke goed, waarvan iemand echter kan profiteren zonder zelf bij te dragen, waardoor het risico groot is dat er te weinig mensen bijdragen en de bron geëlimineerd wordt**
    - Iedereen kan in geval van nood beroep doen op de bron

    - Indien niemand bereid is het 'publieke goed' ten koste van eigen tijd en middelen in stand te houden, verdwijnt het goed voor iedereen
- **DE CREMER**
    - Groepsleden hadden respectievelijk 50 (arm) en 100 (rijk) punten in hun bezit, Cremer bestudeerde de bijdrage van deze groepsleden aan de groepspot. Het deel dat ze niet in de pot investeerden hielden ze zelf
    - Wanneer het bedrag in de pot hoog genoeg was, werd de pot verdubbeld en terug uitgekeerd aan de leden
        - Meeste ontvangen door eigenlijk niets te investeren
    - Wanneer het provisiepunt (minimumbedrag) niet behaald werd, verdween het geld
    - Resultaten
        - Hoog provisiepunt: werd vaak niet behaald, ook droegen de rijke groepsleden meer bij en dachten ze ook dat hun bijdragen beslissend waren om het publiek goed te onderhouden
        - Laag provisiepunt: rijke groepsleden droegen maar evenveel bij als de arme groepsleden

Gereduceerde dilemma's

- Andere dilemma's zijn gereduceerd omdat ze de interactie tussen twee spelers beperken, ofwel die irrelevant maken. In zulke situaties zijn beide partijen van elkaar afhankelijk, maar zijn er verschillen in de rol die ze vervullen en de macht waarover ze beschikken
- Deze dilemma's werden de sociale psychologie en de economische wetenschappen vaak onderzocht
- Tonen aan dat mensen niet enkel door economische motieven gedreven worden, aangezien ze meestal een deel aan de andere partij schenken

Ultimatumspel

- **Een gereduceerd sociaal dilemma waarbij een speler A een som geld tussen hemzelf en speler B moet verdelen, waarna speler B het bod kan aanvaarden ofwel zijn/haar veto kan stellen. Indien speler B zijn/haar veto stelt, krijgt niemand iets**

Dictatorspel

- **Een gereduceerd sociaal dilemma waarbij een speler een som geld tussen hemzelf en een speler B moet verdelen, terwijl speler B niets kan doen (lees: geen veto kan stellen)**

Individuele verschillen in prosociale oriëntatie en vertrouwen

Prosociale oriëntatie

- KELLEY EN STAHELSKI: twee types personen → coöperatief en competitief
- Later onderzoek: 3 dimensies
    - Bezorgdheid om eigen uitkomst
    - Bezorgdheid om uitkomst van anderen
    - Gelijkheid tussen eigen uitkomsten en die van de andere
- **Prosociale oriëntatie = de neiging om te coöpereren, zodat een zo hoog mogelijke gemeenschappelijke opbrengst ontstaat, waarbij eveneens de gelijkheid tussen uitkomsten wordt nagestreefd**
    - Houden rekening met alle 3 de dimensies
- Verschillen in oriëntatie
    - Prosociale oriëntatie = maximalisatie van de gezamenlijke opbrengst

- Individualistische oriëntatie = de neiging om de eigen opbrengst te maximaliseren, zonder rekening te houden met de opbrengst van andere personen
- Competitieve oriëntatie = de neiging om het maximale verschil in opbrengsten voor zichzelf in vergelijking met die voor andere na te streven

	A	B	C
Jij	480	540	480
Ander	80	280	480

Sociale waarden oriëntatie (SVO)

- Meest eerlijke verdeling:
  - **Gelijke verdeling (equality)** van uitkomsten: vaak gezien als meest eerlijke verdeling
  - **Billijkheidsnorm (equity):** er wordt rekening gehouden met de geleverde bijdragen
- **Might over morality**
  - Egoïstische en prosociale mensen verschillen in de wijze waarop ze die dilemma's percipiëren. Egoïstische individuen hanteren een strikt individualistische logica waarbij ze waarachtig geloven dat winst maken de beste oplossing is, terwijl prosociale individuen gericht zijn op de ethische dimensie en meer bepaald op het welzijn van anderen en de bron
  - Egoïstische individuen verkiezen **might**
    - Individualistische logica waarbij zelfzuchtigheid als sterk en rationeel worden gezien
  - Prosociale individuen verkiezen **morality**
    - Collectieve logica waarbij coöperatie wenselijk is omdat het winst voor de groep voorziet wanneer er sprake is van samenwerking
    - Prosocialen zien dilemmagedrag in termen van een morele plicht

Vertrouwen

- **Wanneer een persoon vertrouwen heeft, dan gelooft hij/zij in de goede intenties van anderen en in het feit dat die anderen in zijn of haar voordeel zullen handelen**
- Informatie over wat de anderen doen, of vermoedelijk zullen doen, is een belangrijke determinant van sociaal gedrag
- Zonder vertrouwen geen coöperatie
  - Wanneer men geen vertrouwen heeft, vreest men geëxploiteerd te worden
  - Vertrouwen reduceert de spanning tussen zelbelang en het belang van anderen

Sociale dilemma's oplossen

- **CONTROLE VAN PUBLIEKE MIDDELEN TOEVERTROUWEN AAN EEN AUTORITEIT**
  - Aanstellen van autoriteiten is de meest gehanteerde oplossing
  - Ze treden controlerend op en beperken of sturen keuzes bij
  - Wanneer ze niet efficiënt zijn → dubbel verlies
    - Verlies van bedreigde middelen
    - Verlies van financiële middelen die werden uitgetrokken om de autoriteit te installeren en te onderstuenen
  - Paradoxaal → we installeren een gerechtigde autoriteit omdat we onze medemens niet vertrouwen, maar hiervoor moeten we opnieuw vertrouwen plaatsen in de medemens nl. de autoriteit

- **IMPLEMENTEREN VAN SANCTIESYSTEEM**
  - Mensen vertonen een bepaald gedrag minder als dat gedrag objectief onaantrekkelijk gemaakt wordt
  - Kan averechts werken
    - Impliciete boodschap van zo'n systeem: mensen moeten van nature gecontroleerd worden
    - Roept weerstand op; dwingend karakter
- **BELONEN VAN COÖPERATIE**
  - Positieve effecten → wel ondergravend effect voor intrinsieke motivatie
  - Kan ervoor zorgen dat we onze intrinsieke motivatie verliezen!
- **PRIVATISEREN**
  - Middelen uit het openbaar of publiek domein overhevelen naar privaat bezit: mensen zijn voorzichtiger met dingen die ze bezitten dan met dingen die van iedereen zijn. Studies dat aantonen dat privébezit minder snel uitgeput wordt dan een vergelijkbaar gemeenschappelijk bezit
  - Meestal positeive effecten, maar niet zonder gevaren
  - **Anticommons dilemma (HELLER)**
    - Een eigendomsregime waarbij iedereen de anderen de toegang tot een beperkte gemeenschappelijke bron kan beperken, die hierdoor niet gebruikt kan worden
    - Commons dilemma leidt tot overgebruik
    - Anticommons leidt tot ondergebruik

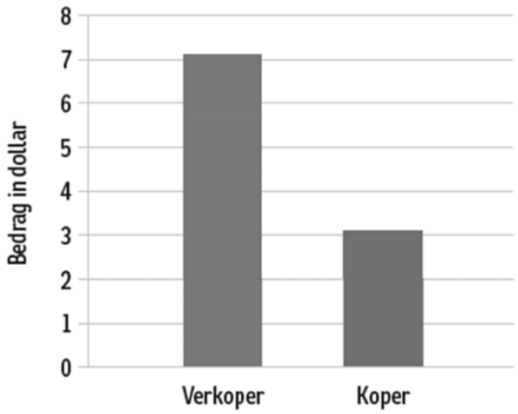
Ecologisch handelen

Psychische barrières

- GLIFORD: stelde een lijst op met een aantal veel voorkomende redenen waarom mensen het nalaten om mileuvriendelijk te handelen
- **Beschrijvende norm** = gedrag wordt bepaald door wat de meeste mensen doen in een specifieke situatie. We doen iets omdat anderen het doen
- **Voorschrijvende norm** = gedrag wordt gesteld omdat een bepaalde groep dit gedrag positief evalueert. We doen iets omdat we ons zo zouden moeten gedragen
- **Eigenaarseffect** = mensen willen meer betalen om een goed te behouden dan dat ze bereid zijn te betalen om ditzelfde goed te verwerven
  - Zodra we investeerden in iets, dan overschatten we als het ware de waarde ervan en is het moeilijk om het niet te gebruiken
  - **KAHNEMAN**: prijs van koffiemok werd ongeveer 2x hoger gewardeerd door diegenen die hem al in hun bezit hadden, vergeleken met de groep die hem nog moest kopen (zie figuur volgende pagina)

Psychische barrière	*Specifieke manifestatie*
Inzicht, interesse en kennis over de milieuproblematiek	• Onwetendheid • Gevoelloosheid tegenover milieuproblematiek • Wegredeneren van het probleem • Gebrek aan langetermijndenken
Wereldbeelden en ideologische overtuigingen	• Rechts-ideologische houdingen • Pro-houding vrijemarktkapitalisme • Onbegrensd geloof in technologie
Wantrouwen	• Wantrouwen in deskundigen • Wantrouwen in andere mensen • Actieve ontkenning van milieuproblemen
Sociale vergelijkings-processen en normzetting	• Beschrijvende normen • Voorschrijvende normen
Engagement ten aanzien van eerder genomen beslis-singen en weerstanden	• Eigenaarseffect • Weerstand • Terugkaatsing

- **Terugkaatsing** = bv. Eigenaars van milieu vriendelijke auto's hebben de neiging om meer km's te rijden dan vroeger



Gedrag aanpassen

- Overtuigen en gedrag
    - Effect-grootte van relatie tussen zelfgerapporteerd mileuvriendelijk gedrag en het werkelijk gedrag is hoog (r = 0.46), maar niet 1
- Gedrag wordt niet alleen door houdingen bepaald, maar ook door vele andere factoren
    - Intentie is niet gelijk aan gedrag
    - Inkomen
    - Gedrag van gezinsleden
    - Andere motivaties: geld besparen, gebruiksgemak
- Sommige gedragingen zijn gemakkelijker te veranderen dan andere:
    - Wanneer mensen hun ecologisch gedrag aanpasen, dan zijn ze geneigd om vooral de lage impactgedragingen te veranderen. Bij het veranderen van laag impactgedrag is het mogelijk dat er een transfereffect optreedt, waarbij mensen die hun best doen om laag impactgedrag te veranderen, later meer geneigd zijn om hun hoge impactgegedrag aan te passen (bv. Recycleren, apparaten afzetten)
- **Gewoontegedrag is buitengewoon resistent aan verandering**
    - Rijgedrag met de auto is een van de meest milieu onvriendelijke, maar gebruik van de auto is zeer moeilijk te veranderen!
    - Isoleren van de woning kan belangrijke winsten opleveren, en mensen laten zich er gemakkelijker toe verleiden
- **Verbruik beperken en kiezen voor efficiënte oplossingen**
    - Verbruik beperken vraagt continue inspanningen (consistent) en moeten dus op lange termijn volgehouden worden
    - Efficiënte oplossingen leiden tot grote energiebesparingen die als het ware instant optreden bv. Zonnepanelen, …
        - *Mogelijk wel terugkaatsingseffecten: neiging om meer te verbruiken omwille van het feit dat we een milieuvriendelijke keuze maakten*

Interventies

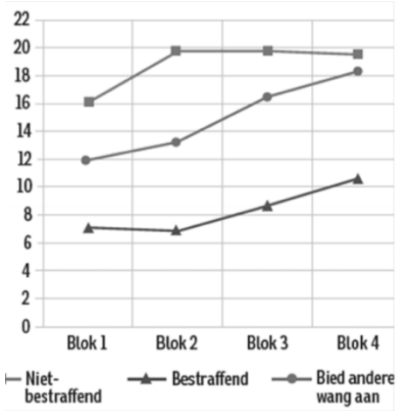
- Informatieve strategieën met als doel: mensen overtuigen, hun interne psychische processen beïnvloeden
- Structurele strategieën met als doel: context veranderen waardoor milieuvriendelijk gedrag meer wordt gesteld

Conflicten oplossen

- Een conflict starten is eenvoudig, maar het oplossen is een heel andere zaak
- Allports contacthypothese: voorspelt dat contact tussen leden van verschillende groepen tot een reductie van de onderliggende vooroordelen leidt
    - Voorwaarden: gelijke status, persoonlijk contact, bovengeschikte doelstellingen en ondersteuning door algemene normne
    - Contact dat aan voorwaarden voldoet kent niet alleen een reductie van vooroordelen maar ook tot verhoging van onderling vertrouwen

Het bevorderen van coöperatie

- intergroepcontacthypothese
    - effecten op vooroordeel, maar ook op vertrouwen en coöperatie
    - toepasbaar op non-raciale conflicten
- **DEUTSCH ET AL.:**
    - Spel met meerdere beurten
    - 3 opties
        - Coöpereren → geld ontvangen
        - Verdedigen → andere speler kon niet aan geld van verdediger
        - Agressie → geld van de ander afpakken
    - 3 condities:
        - **Bestraffend** → de medewerker beantwoord de non-coöperatieve zetten van de deelnemer met een aanval
            - Leverde de slechtste resultaten
            - Zowel voor gemeenschappelijke inkomsten, als voor inkomsten van echte deelnemer
        - **Niet-bestraffend** → elke non-coöperatieve zet wordt beantwoord met verdediging
        - **Bied-de-andere-wang** → elke zet wordt met coöperatie beantwoordt, ookal is de tegenspeler non-coöperatief
            - Sluiten heel dicht aan bij niet-bestraffende conditie, vooral als het spel lang duurde



- **WEBER EN MURNIGHAN**
    - Bij aanwezigheid van een consistent coöperatief individu zal andere groepsleden eveneens aanzetten tot meer coöperatie
- **LENG EN WHEELER**
    - Bestudeerden een aantal (bijna-)conflicten
    - Uit de tabel kunnen we bv. aflezen dat in 6 gevallen waarin een land consistent vrede betrachtte, er 5 gevallen zijn waarin het land in kwestie werd geëxploiteerd en 1 diplomatiek verlies leed
    - In een geval werd het land zelfs aangevallen
        - Te grote nadruk op coöperatie in internationale diplomatie levert slechte resultaten op
    - Consisten competitief is even nutteloos → leidt tot oorlog
    - Tit-for-tat blijkt het meest succesvol. Ook de win-stay, lose-shift blijkt effectief
        - Houden allebij rekening met acties van tegenpartij

Strategie	Verlies	Winst	Compromis	Oorlog
Consistente coöperatie	5	0	0	1
Consistente competitie	0	2	2	9
Tit-for-tat	0	4	6	3
Win-stay, lose-shift	1	0	4	0

- Neville Chamberlain
    - Zwaait met vredesakkoord tussen Tsjechië en de nazi's
    - Geschiedenis zegt dat hij geëxploiteerd werd, waardoor hij in de geschiedenisboeken is verdwenen als een bange duif waarvoor Hitler geen greintje respect af

Graduele wederzijdse initiatieve voor spanningsvermindering (GWIS)

- **Een strategie van unilaterale toegevingen om vertrouwen en samenwerking van een tegenstander uit te lokken, waardoor verdere concessies mogelijk worden**
- 4 stadia
    - Communiceer de intentie om het conflict te reduceren en nodig de tegenpartij uit om hetzelfde te doen. Leidt tot verhoogde druk tot samenwerking
    - Voer de aangekondigde intenties uit, zelfs indien de tegenpartij nauwelijks reageert. De geloofwaardigheid van deze acties kan worden verhoofd door verdere initiatieven voor spanningsreductie te nemen
    - Zodra de tegenpartij de samenwerking beantwoordt, reageer je onmiddellijk met een even groot, of groter coöperatief antwoord
    - Om uitbuiting tegen te gaan, behoud je de optie tot represailles. Wanneer de de tegenpartij een competitieve daad stelt, reageer je met gelijke middelen. Nadien wordt de cyclus van unilaterale inspanningen hervat om het conflict te reduceren
- GWIS is een wederzijdse, tit-for-tat-strategie, waarbij coöperatie beantwoord wordt met coöperatie en competie met competitie → nadruk ligt wel op coöperatie
- Effecten van GWIS zijn meestal van permanent karakter
- Ook toepasbaar op individuele conflicten

Onderhandelen

- Bv. een 50/50-compromis
    - De vakbond wilt 6% opslag en 6 extra dagen betaald verlof
    - De directie wil 2% en 2 extra dagen geven
    - Voorstel voor 4% en 4 extra dagen. Veel mensen zullen hiermee akkoord gaan
    - Kanttekeningen
        - Resultaat is enkel optimaal als beide conflictpunten voor beide partijen net even zwaar wegen
- Collectieve onderhandelingen en multi-laterale onderhandelingen zijn een belangrijk element geworden in de politiek, maar ook in gezinnen, burenruzies, …
- **Integratieve overeenkomst = onderhandelende oplossing voor een conflict, waarbij alle partijen meer van de betwiste middelen verkrijgen dan wat ze bij gelijke verdeling konden verwachten**
    - De onderhandelende partijen hoeven geen concessies te doen om een compromie te behalen

- **Fixed-pie-syndroom = de perceptie van onderhandelaars dat de ene verlies wat de andere wint**
  - **THOMPSON EN HREBEC**: meta-analytische integratie
    - 45% van de onderhandelaars leiden aan fixed-pie, dit leidt tot 20% onderhandelingen die het integratief potentieel niet realiseren
    - Onderhandelaars moesten er toe gebracht worden om onderhandelingen als win-win-situaties te zien

Efficiënte onderhandelaar

- Is goed voorbereid → 80/20 verdeling → 80% van de tijd zit in de voorbereiding
- Voorbereiding:
  - **BATNA (Best Alternative To Negotiated Agreement) = de uitkomst die kan worden bereikt zonder te onderhandelen**
    - Definieert ondergrens, geeft onderhandelaars de kans om onmiddellijk in te schatten of de voorstellen die worden besproken, voldoen
  - Onderzoeken van de behoeftes en noden van de tegenpartij
    - Onderhandelaars die denken aan de tegenpartij kunnen makkelijker een bod forceren
    - Gevolg van focus op eigen behoeften is dat de waarde van de concessies die de andere partij wil maken, worden systematisch onderschat
    - **GALINSKY ET AL**.: inzicht in hoe de andere partij de zaken ziet leidt tot succesvolle onderhandelingen
  - Helpt om 2 kenmerken te vertonen die onderhandelingen succesvol maken
    - Flexibiliteit
      - Vergt complexe informatieverwerking
      - Rigiditeit en koppigheid genereren averechtse effecten, waarbij de tegenpartij het opgeeft om nog tot een deal te komen
      - Rigide onderhandelaars geven zelde de indruk bereid te zijn een compromis te willen sluiten
    - Sterkte
      - Dwingt respect af en is overtuigd van zijn/haar zaak
      - Zachte kant laat zien dat de onderhandelaar open staat voor concessies
      - Ijzeren vuist wijst erop dat de onderhandelaar laat merken voor welke zaken wel of geen onderhandelingsmarge is
      - → zacht zijn met de ijzeren vuist

Communicatie

- **LEARY ET AL**.: 3 thema's die onzekerheid in de hand werken
  - Gebrek aan controle
  - Onvoorspelbaarheid
  - Afwezigheid van feedback
- Onzekerheden leiden vaak tot angst
- In deze setting is het belangrijk vertrouwen op te bouwen, terwijl veel onderhandelaars vertrekken vanuit gezond vertrouwen
  - Daardoor slagen de partijen er vaak niet in hun doelstellinge nen noden kenbaar te maken
  - Ze gaan ervan uit dat deze duidelijk zijn, maar dit is vaak niet zo

- Efficiënte communicatie en pogingen om de standpunten van de ander zijn sleutels tot succesvol te onderhandelen
- Wantrouwen zorgt ervoor dat de partijen zich niet willen blootgeven, uit vrees zwak over te komen en hun macht te verliezen

Individualistische landen	Collectivistische landen
Onderhandelen is zaken doen en geen sociale activiteit	Onderhandelen begint met het opbouwen van een vertrouwensrelatie
Zakelijke overwegingen primeren over sociale en emotionele factoren	Als je niet emotioneel betrokken bent dan is het niet belangrijk
Communicatie is direct en verbaal	Niet verbale signalen zijn soms belangrijker dan verbale
Geschreven contracten zijn bindend, mondelinge niet	Geschreven contracten hebben minder betekenis omdat ze de non-verbale context missen

Individualistische landen	Collectivistische landen
Hedendaagse informatie en ideeën zijn belangrijker dan historische beschouwingen of tradities	Geschiedenis en tradities zijn doorgaans meer waard dan de hedendaagse opvattingen
De afgevaardigden aan de onderhandelingstafel beschikken over een ruime autonomie van hun achterban	Afgevaardigden hebben een beperkte autonomie
Tijd is geld, stiptheid wordt verwacht, deadlines worden vooropgesteld en gerespecteerd	Een relatie opbouwen vergt veel tijd en is belangrijker dan stiptheid. Deadlines zijn een manier om de tegenpartij te vernederen

Mediatie en arbitrage

- Dikwijls wordt een mediator of bemiddelaar ingeschakeld wanneer de partijen niet tot een compromis kunnen komen
    - Helpen de partijen om het conflict op een andere wijze te bekijken
    - Proberen misverstanden uit de weg te ruimen
    - Verhogen de flexibiliteit en leidt dikwijls tot aanvaardbare partijen voor beide partijen
- Sommige onderhandelingen zjin gebaat bij een scheidsrechter of arbiter die een overeenkomst kan opleggen

- **BRETT EN GOLDBERG**
    - Tevredenheid bij mediatie is hoger dan bij arbitrage
    - Bij mediatie hebben de partijen een stem en hebben het gevoelnog controle te hebben

Hebben of zijn?

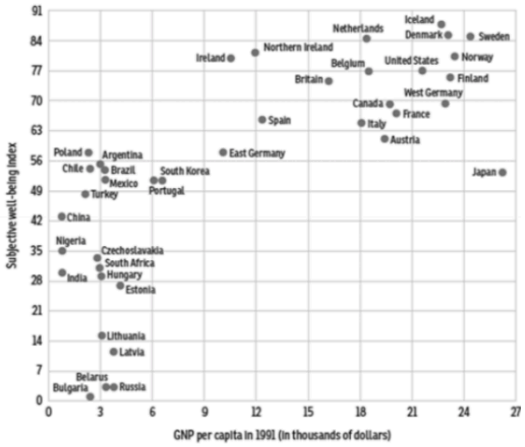
- **ERICH FROMM**: To have or to be
    - Mensen meten zich in termen van hun bezit, maar niet in termen van wie ze zijn. Ze lijken hun ware ik te zijn verloren en zijn verworden tot inwisselbare, karakterloze consumenten
- Twee belangrijke vragen
    - Worden we gelukkiger van luxe?
    - Worden we gelukkiger van leven in conflict, geen rekening houden met anderen?

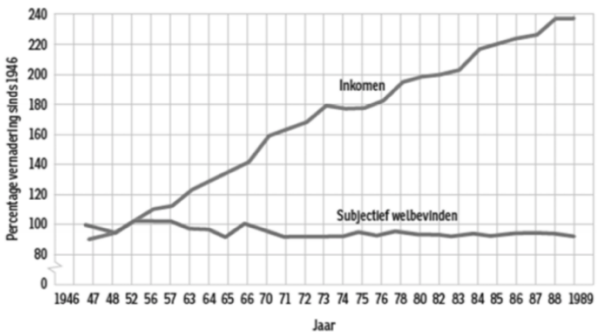
Geld en materieel bezit

- Geluk kan gemeten worden: vragenlijst van subjectief welbevinden van Diener (1980)
- Geld en bezit hebben een kleiner effect op geluk dan dat je op basis van mensenkennis zou verwachten

Leidt rijkdom tot geluk?

- **INGLEHART**: bestudeerde verband tussen gemiddelde inkomen en gemiddeld geluk
    - Representatieve steekproeven getrokken in verschillende landen
    - Relatie is vrij beperkt
    - Wel verband, maar zodra het inkomen een bepaald grens overschrijdt wordt de curve plat en is er nog nauwelijks verban
    - Rijkdom van Amerikaanse burgers stijgt gestaag, zoals bij het jaarlijks inkomen per persoon, maar ze werden niet gelukkiger





Waarom leidt rijkdom niet tot geluk?

- Perceptie van rijkdom is relatief
    - Opwaartse en neerwaartse sociale vergelijking
    - Gelukkige mensen maken meer neerwaartse sociale vergelijkingen dan ongelukkige
- Recent verleden wordt als vergelijkingsbasis gehanteerd
    - Volgens de aanpassingspeiltheorie hangt het huidige niveau van tevredenheid vooral af van wat iemand gewend is

- Hoe meer geld, hoe meer deze persoon verlangt en nodig heeft om het geluk te verhogen. Rijke mensen hebben 'veel meer' geld nodig om een contrast te ervaren met de huidige situatie

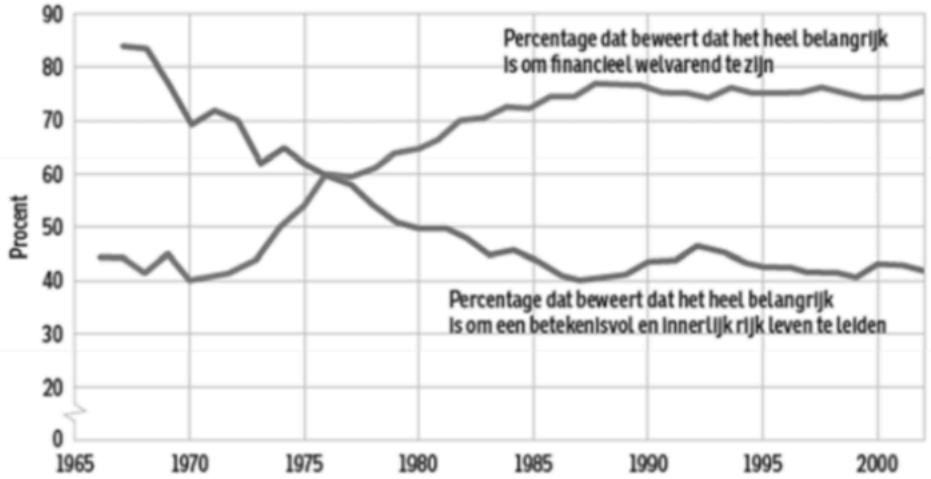
Beteknisvolle relaties

- Sociale relaties maken wel gelukkig: mensen met een actief sociaal leven, hechte vrienden en een gelukkig huwelijk zijn meer tevreden dan diegenen die dergelijke contacten niet hebben
  - AKIN ET AL.: geld maakt wel gelukkiger wanneer we dit geld kunnen besteden aan andere mensen
  - VOHS: primeren met geld in vergelijking met neutrale primes leidt ertoe dat mensen minder sociaal zijn en dat ze minder geven om anderen

Zelf-determinatie theorie

- Mensen die teveel het materiële nastreven, laten na om de echte psychische basisbehoeften te voldoen
  - Autonomie: ervaren van gevoel van verantwoordelijkheid
  - Competentie: ervaren van gevoel van effectiviteit in je acties
  - Verbondenheid: ervaren van gevoel van diepgaande verbondenheid met anderen
- Het bevredigen van deze basisbehoeften leidt wel tot duurzaam geluk

To be or to have doorheen de tijd



Op basis van de data van jaarlijkse peilingen bij Amerikaanse studenten is er een trend naar meer materialisme en minder innerlijke verrijking.