

HET EFFECT VAN CONFLICTVERMIJDING BIJ TAAKCONFLICTEN EN RELATIECONFLICTEN

Tahnee Heirbaut
s1157981

FACULTEIT GEDRAGSWETENSCHAPPEN
PSYCHOLOGY OF CONFLICT, RISK & SAFETY

1e begeleider: Dr.ir. K.J.P.M. van Erp
2e begeleider: M.A.J. van Dijk MSc.

DOCUMENTNUMMER

-

INHOUDSOPGAVE

Abstract.....	2
Samenvatting.....	3
1. Introductie.....	4
1.2 Conflictvermijding.....	4
1.3 Positieve kant van conflictvermijding.....	5
1.4 Taakconflicten en relatieconflicten.....	6
1.4.1 Taakconflicten.....	6
1.4.2 Relatieconflicten.....	8
2. Methode.....	11
2.1 Deelnemers.....	11
2.2 Procedure.....	11
2.3 Materialen.....	12
2.3.1 Manipulatiecheck.....	12
2.3.2 Conflictvermijding.....	12
2.3.3 Probleem oplossen.....	13
2.3.4 Groepsgevoel.....	13
2.3.5 Gevoelens.....	13
2.3.6 Stress.....	13
2.3.7 Respect.....	14
2.3.8 Demografische gegevens.....	14
2.4 Analyse.....	14
3. Resultaten.....	15
3.1 Manipulatiechecks.....	15
3.2 Beschrijvende statistieken.....	16
3.3 Conflictvermijding in taakconflicten.....	18
3.4 Conflictvermijding in relatieconflicten.....	20
3.5 Interactie-effecten.....	22
4. Discussie.....	25
4.1 Conclusies en implicaties.....	25
4.2 Limitaties en toekomstig onderzoek.....	27
Referenties.....	29
Bijlage: De vragenlijst.....	33

ABSTRACT

Conflict avoidance was found to be a non-constructive strategy to deal with conflicts. Only recently, the positive sides of conflict avoidance have been emphasized. Especially in relationship conflicts, which implies personal differences such as political preference or values, conflict avoidance contributes to team functioning and effectiveness. Also in task conflicts conflict avoidance seems to have a positive effect, but these results are not found consistently. The current study, which is based on the research of De Dreu & Van Vianen (2001), investigates the effects of conflict avoidance on team spirit, respect and psychological aspects (stress and negative affect) in both task conflicts and relationship conflicts among students who live together in a student's house. The participants are randomly assigned to either a scenario of a task conflict or a scenario of a relationship conflict and filled in questionnaire ($n = 121$). It was expected that in task conflicts there was negative relationship between conflict avoidance and team spirit, and a positive relationship between conflict avoidance and stress, negative affect and respect. In relationship conflicts it was expected that there were positive relationships between conflict avoidance and respect en team spirit, and negative relationships between conflict avoidance and negative affect and stress. Hierarchical multiple regression analysis were conducted, but there is not found enough support for the hypothesis. Also, explorative research to the relationship between conflict avoidance and positive affect was performed, and in task conflicts this relationship was found to be significantly negative. This means a higher level of conflict avoidance results in lower levels of positive affect.

SAMENVATTING

Conflictvermijding werd gezien als een non-constructieve manier om met conflicten om te gaan. Recentelijk wordt de positieve kant van conflictvermijding meer benadrukt. Vooral bij relatieconflicten, waarbij het conflict gaat over persoonlijke verschillen, bijvoorbeeld politieke voorkeur of normen en waarden, draagt conflictvermijding binnen organisatieteams bij aan team functioneren en effectiviteit. Conflictvermijding bij taakconflicten lijkt ook een positief effect te hebben, maar dit effect is nog niet eenduidig aangetoond. Dit onderzoek dat gebaseerd is op onderzoek van De Dreu & Van Vianen (2001) onderzoekt de huidige studie wat het effect is van conflictvermijding op groepsgevoel, respect en psychologische aspecten (stress en negatieve gevoelens) bij zowel taakconflicten als relatieconflicten onder studenten die in studentenhuizen wonen. Er zijn twee digitale scenario's opgesteld, een taakconflict scenario en een relatieconflict scenario, waar deelnemers random over verdeeld werden en waarna ze een vragenlijst invulden ($n = 121$). Verwacht werd dat er bij taakconflicten een negatief verband zou bestaan tussen conflictvermijding en groepsgevoel, en een positief verband tussen conflictvermijding en stress, negatieve gevoelens en respect. Bij relatieconflicten werden positieve verbanden verwacht tussen conflictvermijding en respect en groepsgevoel, maar negatieve verbanden tussen negatieve gevoelens en stress. Er zijn hiërarchische meervoudige regressie analyses uitgevoerd, maar er is onvoldoende ondersteuning gevonden voor de opgestelde hypothesen. Er is exploratief onderzoek gedaan naar het verband tussen conflictvermijding en positieve gevoelens bij taak- en relatieconflicten. Bij taakconflicten is een significant negatief verband aangetroffen tussen conflictvermijding en positieve gevoelens. De hogere mate van conflictvermijding gaat samen met een afname van positieve gevoelens.

1. INTRODUCTIE

Conflicten komen overal op kleine en grote schaal voor en kosten de nodige energie en tijd om op te lossen. Soms zijn conflicten niet te voorkomen, maar de manier waarop men met conflicten omgaat maakt degelijk verschil op de uitkomsten. Naar probleemgerichte conflictstrategieën als toegeven, forceren en probleem oplossen is veel meer onderzoek gedaan dan naar de strategie van conflictvermijding, omdat verondersteld werd dat vermijding niet interessant is omdat zowel de zorg voor de relatie tussen de partijen, als de zorg voor de belangen van beide partijen laag is (Carnavale & Pruitt, 1992). Maar volgens Giebels & Euwema (2010) kiest men voor vermijding omdat men eigenlijk het conflict niet aan wil gaan, bang voor de uitkomsten is, of omdat het conflict alleen maar verlies kan opleveren. Vermijden wordt dan niet zozeer gebruikt vanwege de lage zorg voor het eigen belang en het belang van de ander, maar juist wegens zelfbescherming en angst voor de uitkomsten. Hoewel voorheen de nadruk op de destructieve kant van conflictvermijding lag, is er steeds meer focus gekomen op de positieve kant van conflictvermijding. Uit onderzoek naar organisatieteams is naar voren gekomen dat conflictvermijding voornamelijk in relatieconflicten positieve effecten heeft op het team functioneren en effectiviteit (De Dreu & Vianen, 2001). In relatieconflicten gaat het om persoonlijke verschillen zoals politieke opvattingen of normen en waarden (Jehn, 1995; De Dreu & Vianen, 2001). Maar het onderzoek van De Dreu & Van Vianen (2001) richt zich enkel op het effect van conflictvermijding op de effectiviteit en het functioneren van organisatieteams in relatieconflicten en hierbij wordt niet onderzocht wat het effect is van vermijding bij taakgerelateerde conflicten, terwijl deze twee soorten conflicten wellicht andere strategieën vereisen om een constructief team te vormen. Daarom zal in de huidige studie onderzocht worden wat het effect is van conflictvermijding op groepsgevoel en psychologische aspecten bij zowel taakconflicten als relatieconflicten.

1.2 CONFLICTVERMIJDING

Uit verschillende studies blijkt dat conflictvermijding een destructieve strategie is. Het is gerelateerd aan ontevredenheid over de relatie en verminderde betrokkenheid en tederheid in intieme relaties (Bodenmann, Kaiser, Hahweg & Fehm-Wolfsdorf, 1998). Ook werd vermijding gerelateerd aan een verhoogd niveau van relationele stress. Voor constructieve conflictoplossingen is het nodig dat de oriëntatie probleemgericht is (Saphiro & Kulik, 2004) en dat is vermijding niet. Bovendien demonstreert een recentelijk onderzoek van Ubinger,

Handal & Massura (2013) onder adolescenten dat de mate van conflict oplossen in een gezin een voorspeller is van het welzijn, de levensbevredestiging en psychologische symptomen van adolescenten, terwijl conflict vermijding dat juist niet is. Ook rapporteerden jongvolwassenen uit gezinnen waarin meer conflictvermijding voorkwam slechter aanpassingsvermogen dan jongvolwassenen uit gezinnen waarin conflicten opgelost werden (Roskos et al. 2010). Uit onderzoek van Afifi, Joseph & Aldeis (2012) bleken vrouwen vaker ontevreden te zijn dan mannen over hun vermijding in conflictsituaties, wat weer werd geassocieerd met piekergedachten over conflictvermijding. Hoewel het soms lijkt alsof er geen conflict wordt ervaren, kan het zijn dat er wel degelijk een sprake is van een conflictsituatie, maar dat deze verborgen blijft door de vermijdingsstrategie. Traditionele echtgenoten vermijden conflicten liever dan dat ze de negatieve uitkomsten riskeren (Kluwer et al. 1997) en dus blijven de conflicten verborgen. Samengevat blijkt dat het vermijden van conflicten vaak negatieve uitkomsten met zich meebrengt. Echter klinkt er een tegengesteld geluid uit recentelijk onderzoek, waar voornamelijk gewezen wordt op de mogelijke positieve kanten van conflicten.

1.3 POSITIEVE KANT VAN CONFLICTVERMIJDING

Verscheidene onderzoeken benadrukken de positieve kant van vermijdingsgedrag in verscheidene situaties. Ten eerste zou conflictvermijding functioneren als beschermingsmechanisme om het huidige niveau van tevredenheid en harmonie te behouden (Afifi et al. 2009) en het zou toegepast worden om negatieve uitkomsten zoals rigiditeit, polarisatie en escalatie te omzeilen (Kluwer et al. 1997). Ten tweede kunnen er naast het beschermen van de relatie veel meer motivaties schuilgaan achter vermijdingsgedrag, zoals respect, ontzag of grote betrokkenheid (Wang, Fink & Cai, 2010) wat induist tegen het dual-concern model dat ervan uit gaat dat de zorg voor de uitkomsten en belangen laag is. Ook wordt het gebruik conflictvermijding beïnvloed door culturele waarden. In collectivistische culturen staan groepsbelangen hoog aangeschreven ten opzichte van individueel belang. Uit onderzoek naar organisatieleden blijkt dat mensen uit oosterse culturen vanuit dit oogpunt liever niet voor zichzelf opkomen in conflictsituaties, omdat het de groepssamenhang en de sociale harmonie zou kunnen verstoren (Tjosvold & Sun, 2002; Ohbuchi & Atsumi, 2010). Men past zichzelf liever aan (accommoderen) om de relatie met de ander te beschermen dan de reputatie van de groep te beschadigen. Maar ook vertrouwen in de ander en respect werden als motivaties genoemd in het onderzoek van Tjosvold & Sun (2002). Vooral als de relaties tussen werknemers al sterk was en de band eerder al productief was, bleek conflictvermijding

een constructieve functie hebben. Daarom is vermindering een gebruikelijke strategie om met (organisatie-)conflicten om te gaan bij Japanners (Ohbuchi & Atsumi, 2010). Zorg voor de relatie blijkt ook een verklaring te zijn voor conflictvermindering van expats (emigranten) en hun partner. Onderzoek van Van Erp et al. (2011) liet zien dat vermijdingsgedrag van expats en hun partner de relatie tussen conflict en psychologische aanpassing zodanig modereert, dat het negatieve effect van conflict op psychologische aanpassing verminderd wordt. Conflictvermijdingsgedrag beperkt de negatieve gevolgen van conflict, zodat psychologische aanpassing in het nieuwe land beter gaat. Dus conflictvermindering lijkt een strategie die door mensen toegepast wordt als men zich de gevolgen van een conflict kan indenken. Dit blijkt ook uit onderzoek van Murnighan & Conlon (1991) over conflicten bij strijkkwartetten. De succesvolste strijkkwartetten leken zich te realiseren dat conflicten alleen maar afleiden van het groepsdoel en daarom vermeden ze deze conflicten. De spelers van het strijkkwartet herkenden de conflicten maar gingen er in stilte mee om terwijl ze hun muziek speelden - hun primaire doel.

1.4 TAAKCONFLICTEN EN RELATIECONFLICTEN

Het onderzoek van Murnighan & Conlon (1991) naar strijkkwartetten ging voornamelijk over relationele conflicten. Relationele conflicten gaan over persoonlijke verschillen, normen en waarden en kwesties zoals persoonlijke smaak, politieke voorkeur, geaardheid, religie, etc. (De Dreu & Van Vianen, 2001). Naast relationele conflicten worden ook taakconflicten onderscheiden, die gaan over onenigheden over het uitvoeren van taken en de uitkomsten daarvan.

1.4.1 TAAKCONFLICTEN

Hoewel taakconflicten ook negatieve effecten hebben, zoals gebrek aan focus op de taak, onzekerheid en piekergedachten wordt verondersteld dat een taakconflict een constructief soort conflict is omdat het conflict doelgericht en taakgericht is. Een positieve kant van taakconflicten is dat deze conflicten innovatie en betere besluitvaardigheid in de groep faciliteren, omdat ze voorkomen dat er te vroeg consensus wordt bereikt (Jehn, 1995). Het stimuleert dus tot kritisch nadenken en perspectief nemen. Daarom werd ook verondersteld dat een coöperatieve respons bij taakconflicten voor een toename zou zorgen in het functioneren van het team (Carnavale & Pruitt, 1993). Maar de effecten van taakconflicten zijn niet eenduidig. Vermijdingsgedrag in een taakconflict zou ook kunnen zorgen voor een toename van negatieve gevoelens. Maar omdat taakconflicten in teams als iets constructiefs

wordt beschouwd, wordt in de huidige studie verwacht dat het vermijden van taakconflicten zorgt voor een toename van negatieve gevoelens:

- **H1a:** In een taakconflict is conflictvermijding positief gerelateerd aan negatieve gevoelens.

Een taakconflict kan naast negatieve gevoelens ook stress opleveren, doordat de uitdagingen en de verschillende opvattingen die in een conflict naar voren komen ervaren kunnen worden als een negatieve beoordeling van competenties door de groepsleden (Yang & Mosholder, 2004). Bovendien zou een vluchtrespons (vermijding) bij een conflictsituatie geassocieerd zijn met meer gevoelens van stress, welke leiden tot verminderd welzijn (Dijkstra, Van Dierendonck & Evers, 2005). Hieruit komt de volgende hypothese voort:

- **H1b:** In een taakconflict is conflictvermijding positief gerelateerd aan stress.

Uit een meta-analyse van De Wit, Greer & Jehn (2012) blijkt dat taakconflicten een negatieve relatie hebben met zogenaamde proximale groepsuitkomsten (zoals groepsvertrouwen, groepssamenhang, leefbaarheid, intenties van de groepsleden, groepstevredenheid en toewijding van groepen) Dit betekent dat een toename van taakconflicten samengaat met een afname van psychosociale en affectieve factoren, zoals groepsharmonie en groepsgevoel. Toch blijken taakconflicten ook goede positieve effecten te hebben. Volgens Behfar, Mannix, Peterson & Trochim (2011) zijn taakconflicten positief voor groepstevredenheid, waardoor verwacht wordt dat het vermijden van taakconflicten geen goede strategie is, namelijk dat er minder groepsgevoel ervaren wordt naarmate men meer conflictvermijding toepast. We verwachten daarom in de huidige studie:

- **H1c:** In een taakconflict is conflictvermijding negatief gerelateerd aan groepsgevoel.

Taakconflicten zijn negatief gerelateerd aan coöperatief gedrag, en positief met competitief gedrag in teams (O'Neil, Allen & Hastings, 2013). Dat betekent dat in bij taakconflicten gedragingen die gericht zijn op samenwerken afnemen als het conflict intenser wordt, terwijl het competitieve, vijandige aspect dan toeneemt. Maar voor het behalen van een gezamenlijk doel is een coöperatieve houding van belang. De meta-analyse van De Wit et al. (2012) laat zien dat taakconflicten onder bepaalde omstandigheden ook positieve bijdragen hebben op groepsuitkomsten, bijvoorbeeld als taakconflict en relatieconflict een zwakke correlatie hebben; als het taakconflict plaatsvindt onder hoger management personeel ten opzichte van personeel wat lager in de organisatiehiërarchie staat. Een verklaring kan zijn dat mensen in

hogere managementfuncties weten te voorkomen dat taakconflicten omslaan in relatieconflicten. Dit komt doordat mensen in deze functies iets meer politieke know-how hebben, beter in staat zijn om complexe conflictsituaties aan te pakken en meer baat hebben bij het sneller oplossen van conflictsituaties (Lazear & Rosen, 1981). Chinese managers passen conflictvermijding toe omdat men graag harmonie wil bewaren in het team en wil laten zien dat men elkaar als teamgenoot respecteert en waardeert. En hoewel dit vooral in Oost-Azië geldt, lijkt dit fenomeen ook in het westen van belang te zijn. Mensen vinden het niet prettig om gepest, geïntimideerd of niet gerespecteerd te worden, ongeacht cultuur (Tjosvold, Hui & Sun, 2004). Een taakconflict kan leiden tot het gevoel negatief beoordeeld te worden door de groepsleden (Yang & Mosholder, 2004) en gevoelens oproepen niet gewaardeerd of gerespecteerd te worden, waardoor wellicht het respect jegens elkaar afneemt in de groep. Verwacht wordt dat het toepassen van conflictvermijding bij taakconflicten samen gaat met een toename van wederzijds respect:

- **H1d:** In een taakconflict is conflictvermijding positief gerelateerd aan wederzijds respect.

1.4.2 RELATIECONFLICTEN

Relatieconflicten zijn vaak emotioneler en heftiger dan taakconflicten omdat relatieconflicten raken aan de identiteit van een persoon. Relatieconflicten voelen daarom bedreigender aan (De Dreu & Van Vianen, 2001) en vanuit dat oogpunt zullen de groepsuitkomsten, zoals herkenning, vertrouwen en groepstoewijding vaak negatiever zijn dan bij taakconflicten (De Wit, Greer & Jehn, 2012). Het praten over relatieconflicten zorgt namelijk niet voor een open sfeer van acceptatie en vergeving, maar het risico dat het conflict escaleert neemt toe. Hoe meer erover gepraat wordt, des te meer het aantal conflicten en des te sterker de intensiteit (Jehn, 1995). Het lijkt in relatieconflicten daarom soms een goede strategie om conflicten te vermijden omdat het ervoor kan zorgen dat negatieve consequenties verminderd worden (Rispens, Greer & Jehn, 2007) en respectvol gedrag toeneemt. Daarom volgen de hypothesen:

- **H2a:** In een relationeel conflict is conflictvermijding positief gerelateerd aan respect.

Uit de meta-analyse van De Wit, Greer en Jehn (2012) kwam naar voren dat naast taakconflicten, ook relatieconflicten een negatievere relatie hebben met groepssamenhang, leefbaarheid, intenties, groepstevredenheid en toewijding, oftewel de proximale groepsuitkomsten. Conflictvermijding wordt in relatieconflicten toegepast omdat het teveel

energie kost om deze inter-persoonlijke onverenigbaarheden op te lossen (O'Neil, Allen & Hastings, 2013). Dit komt overeen met het onderzoek van De Dreu en Van Vianen (2001) waarbij teams in een relatieconflict hogere prestaties verkregen door conflictvermijdende strategieën toe te passen. Een vermijdingsrespons in relatieconflict werd positief gerelateerd aan het naleven van teamdoeleinden. En deze vermijdingsresponsen in relatieconflict werden geassocieerd met meer helpend gedrag. Jehn (1995) beschrijft dat een hogere mate van relatieconflict gerelateerd is aan een lager gevoel van tevredenheid met de groep, elkaar aardig vinden en intentie om in de groep te blijven. De variabelen van Jehn (1995), tevredenheid met de groep, elkaar aardig vinden en intentie om in de groep te blijven, worden in dit onderzoek 'groepsgevoel' genoemd. Aangezien relatieconflicten een negatieve invloed hebben op groepsgevoel (Jehn, 1995), en conflictvermijding bij relatieconflicten leidt tot meer helpend gedrag en het naleven van teamdoeleinden (De Dreu & Van Vianen, 2001), veronderstellen we dat conflictvermijding in relatieconflicten zorgt voor een toename van groepsgevoel. Hieruit volgt de volgende hypothese:

- **H2b:** In een relationeel conflict is conflictvermijding positief gerelateerd aan groepsgevoel.

Relatieconflicten zorgen voor stress en vijandigheid tussen groepsleden, wat leidt tot terugtrek gedrag (Jehn, 1995), en het beïnvloedt de motivatie en het vermogen van groepsleden om te gaan met uiteenlopende taakgerelateerde opvattingen, wat zorgt voor rigiditeit en vervormde informatieverwerking (De Wit, Jehn & Scheepers, 2013). Groepsleden kunnen ook frustratie, spanning en ongemak voelen als ze niet aardig gevonden worden door anderen, dus een relatieconflict kan negatieve gevoelens opwekken (Walton & Dutton, 1969; Jehn, 1995) en stress. De strategie conflictvermijding zou ervoor kunnen zorgen dat in relatieconflicten negatieve gevoelens en ervaren mate van stress verminderd kunnen worden. We stellen daarom de volgende hypothesen op:

- **H2c:** In een relationeel conflict is conflictvermijding negatief gerelateerd aan stress.
- **H2d** In een relationeel conflict is conflictvermijding negatief gerelateerd aan negatieve gevoelens

Samengevat worden bij taakconflicten een positieve verbanden verwacht tussen conflictvermijding en stress, negatieve gevoelens en respect, maar een negatief verband tussen conflictvermijding en groepsgevoel. Dus hoe meer conflictvermijding toegepast wordt bij taakconflicten, des te meer ervaren stress, des te meer negatieve gevoelens en des te meer

wederzijds respect, maar des te minder groepsgevoel. Dat betekent dat conflictvermijding voornamelijk een destructieve conflictmanagement strategie is in taakconflicten, met uitzondering voor respect. Bij relatieconflicten worden tegenovergestelde negatieve verbanden verwacht tussen conflictvermijding en stress en negatieve gevoelens, maar een positief verband tussen conflictvermijding en groepsgevoel en respect. Dus conflictvermijding is in relatieconflicten voornamelijk een constructieve strategie, omdat verwacht wordt dat stress en negatieve gevoelens afnemen door conflictvermijding, en respect en groepsgevoel toenamen door conflictvermijding in relatieconflicten.

2. METHODE

Deze studie richt zich op de relatie tussen conflictvermijding en stress, negatieve gevoelens, groepsgevoel en respect in zowel relatieconflicten als in taakconflicten. Er is gebruik gemaakt van een twee verschillende scenario's en vragenlijsten.

2.1 DEELNEMERS

Deelnemers zijn geworven via het Sona Systems van de Universiteit Twente en via e-mail en sociale media. De proefpersonenpool van Sona Systems bestaat uit studenten die als onderdeel van hun studie meedoen aan wetenschappelijk onderzoek. Voor het deelnemen via Sona Systems kregen de studenten 0,5 proefpersoonpunt, wat gelijk staat aan maximaal 30 minuten werk. De enige voorwaarde die gesteld werd was dat de deelnemers ten tijde van het meedoen met de studie in een studentenhuis woonden, omdat het scenario in de context van een studentenhuis plaatsvindt en zo een meest natuurlijk resultaat te krijgen. Er hebben in totaal 145 mensen deelgenomen aan het onderzoek. Nadat de incomplete vragenlijsten zijn verwijderd en alleen de deelnemers die in studentenhuisen wonen zijn overgebleven zijn er in totaal 121 complete vragenlijsten waarop de analyses gedaan zijn. De gemiddelde leeftijd van de deelnemers is 20,55 jaar ($SD=2,07$) en het overgrote deel, 73,6%, is vrouw. Van de deelnemers heeft 52,1% een Nederlandse nationaliteit en 47,1% de Duitse nationaliteit, 0,8% had een andere nationaliteit. Het opleidingsniveau van de deelnemers liep uiteen van middelbare school (5,8%), MBO (4,8%), HBO (33,1%) en WO (57,0%). Het overgrote deel (95%) van de deelnemers volgde een niet-technische studie.

2.2 PROCEDURE

De vragenlijst werd voorafgegaan door een begeleidend schrijven, waarin kort uitleg gegeven werd over het doel van het onderzoek. Ook wordt de deelnemer voordat de vragenlijst begint geïnstrueerd hoe te antwoorden en wat te doen bij twijfel. De anonimiteit van de deelnemers werd gegarandeerd en na het begeleidend schrijven voorafgaand aan het onderzoek gaven de deelnemers toestemming met een informed consent. Allereerst werd gevraagd naar demografische gegevens zoals leeftijd, sekse, opleidingsniveau en nationaliteit. Daarna lazen de deelnemers een scenario waarin een conflictsituatie geschetst werd. In 50 procent van de gevallen was dit een scenario van een taakconflict en in de andere 50% een scenario van een relatieconflict. Er werd random één van de twee scenario's aan elke deelnemer toebedeeld en er werd aan de deelnemer gevraagd zich in te leven in de situatie die beschreven wordt in het scenario.

Scenario taakconflict:

Stel je jouw studentenhuis voor.

Jullie hebben een roulerend schoonmaakrooster waarop staat wanneer wie wat moet schoonmaken. Sommige van jullie huisgenoten zijn ontevreden over hoe het toilet wordt schoongemaakt. Sommige huisgenoten vinden dat de hele toiletruimte en de wc met chloor schoongemaakt moet worden, terwijl andere huisgenoten niet willen werken met chloor en het voldoende vinden om alleen de pot schoon te maken.

Scenario relatieconflict:

Stel je jouw studentenhuis voor.

Jullie eten elke dag samen om gezellig te kletsen en de dag door te nemen. Jullie zitten allemaal aan tafel terwijl de laatste huisgenoot de kamer binnen komt, maar hij struikelt ergens over en valt op de grond. Jij schiet direct te hulp, terwijl andere huisgenoten in lachen uitbarsten. Jij en de gevallen huisgenoot irriteren je aan de lachende reacties. Het is toch niet grappig om te lachen om andermans lijden, dat is toch geen humor? Maar ze zeggen dat ze er niks aan kunnen doen dat ze moeten lachen, het was toch ook grappig om te zien?

2.3 MATERIALEN

2.3.1 MANIPULATIECHECK

Om te controleren of de manipulatie gelukt is, zijn er een manipulatiechecks uitgevoerd, bestaande uit vijf stellingen met een vijfpunt likertschaal. Eén stelling om te meten of de deelnemers daadwerkelijk een conflict ervoeren. Voor het relatieconflict zijn twee stellingen opgesteld om te controleren of ze een relatieconflict ervoeren, voorbeeldstelling: "Er was onenigheid over iets persoonlijks" ($\alpha=.585$). Voor het taakconflict zijn ook twee stellingen opgesteld, voorbeeldstelling: "Er was onenigheid over een taak" ($\alpha=.616$).

2.3.2 CONFLICTVERMIJDING

Conflicthantering strategie conflictvermijding werd gemeten met een schaal voor conflictvermijding van de Dutch Test for Conflict Handling (DUTCH, Van Vliert & Janssen, 1996). De schaal voor conflictvermijding bestaat uit de vier vragen met $\alpha=.889$. Een voorbeeldvraag is: "Ik probeer de confrontatie met mijn huisgenoten zoveel mogelijk te vermijden." Voor de antwoorden is gebruik gemaakt van een vijfpunt likertschaal (1 =

helemaal mee oneens; 5 = helemaal mee eens). Voor de context van dit onderzoek is het woord collega in alle stellingen veranderd in huisgenoot.

2.3.3 PROBLEEM OPLOSSEN

Er is exploratief onderzoek gedaan naar de conflict management strategie probleem oplossen. Probleem oplossen is ook gemeten met de DUTCH (Van Vliegt & Janssen, 1996) met vier vragen met een α van .864. Een voorbeeldvraag is: "Ik kom op voor zowel mijn eigen doelen als voor de doelen van mijn huisgenoten." Voor de antwoorden is gebruik gemaakt van een vijfpunt likertschaal (1 = helemaal mee oneens; 5 = helemaal mee eens).

2.3.4 GROEPSGEVOEL

Voor groepsgevoel zijn de volgende delen van de vragenlijst van Jehn (1995) gebruikt: tevredenheid met de groep (de huisgenoten), elkaar aardig vinden, intentie om te blijven (in het studentenhuus) en overeenkomstige doelen ($\alpha=.731$). Deze items meten groepsaspecten die gericht zijn op organisatieteams, maar door het woord collega te veranderen in huisgenoot zijn de items toepasbaar gemaakt op studentenhuuscontext. De antwoorden bestaan uit een likertschaal van 5 punten (1 = mee oneens; 5 = mee eens). Voorbeeldvraag (omgeschaald): "Er is weinig groepsgevoel in ons huis."

2.3.5 GEVOELENS

Negatieve gevoelens worden gemeten met de PANAS-20 van Watson & Clarke (1994). Origineel bestaat de PANAS-20 uit 10 negatieve en 10 positieve gevoelens, maar er zijn 4 negatieve emoties aan toegevoegd, namelijk geïrriteerd, afkeer, ontmoedigd en minachtend, omdat deze kunnen voorkomen door de manipulatie en relevant zijn. De deelnemers geven voor elk van de 14 negatieve gevoelens aan in welke mate ze deze gevoelens ervaren na het inleven in het scenario, bijvoorbeeld: Angstig, zenuwachtig, vijandig. ($\alpha=.897$). Voorbeelden van de 10 positieve gevoelens ($\alpha=.812$) uit de PANAS-20 zijn: geïnteresseerd, vastbesloten, trots. Hoewel er geen hypothese is opgesteld met betrekking tot positieve gevoelens, zullen positieve gevoelens worden meegenomen in de analyse voor exploratief onderzoek. Er wordt gebruik gemaakt van een vijfpunt likertschaal (1 = helemaal niet; 5 = heel erg).

2.3.6 STRESS

Naast negatieve gevoelens wordt gekeken naar de mate van ervaren stressniveau. De vragenlijst die hiervoor gebruikt is, is de Waargenomen Stress Schaal van Cohen (1983) en er wordt wederom gebruik gemaakt van een vijfpunt likertschaal. De betrouwbaarheid van de schaal in deze studie is $\alpha=.686$. Een voorbeeldvraag is: "In welke mate voel je je gestrest?"

2.3.7 RESPECT

Ook wordt de mate van ervaren wederzijds respect voor verschillen gemeten met de Couple's Respect Questionnaire (CRQ) van Eckstein, D., Eckstein, S., & Eckstein, D. (2014). Hoewel deze stellingen toegespitst zijn op romantische stellen, is het toepasbaar gemaakt op huisgenoten door het woord partner te veranderen in huisgenoten. Een voorbeeldstelling is: "Ik neem het niet persoonlijk op als mijn huisgenoten andere meningen hebben." Er wordt weer gebruik gemaakt van een vijfpunt likertschaal (1 = mee oneens; 5 = mee eens). De betrouwbaarheid van deze schaal in deze studie is $\alpha=.600$.

2.3.8 DEMOGRAFISCHE GEGEVENS

Er zijn verschillende demografische gegevens gevraagd, zoals leeftijd, sekse (0 = man, 1 = vrouw), opleidingsniveau (1 = middelbare school, ..., 5 = Phd.) en nationaliteit (1 = Nederlands, 2 = Duits, 3 = Anders). De volledige vragenlijst is te vinden in de bijlage.

2.4 ANALYSE

De gegevens die verzameld zijn met het online programma Qualtrics software (versie 59780, 2014) zijn geëxporteerd naar IBM SPSS versie 20. Allereerst zijn negatieve items omgeschaald en foutieve vragenlijsten eruit gehaald (van deelnemers aangaven niet in een studentenhuis woonden). Daarna zijn er beschrijvende statistieken uitgevoerd betreffende gemiddelden, standaarddeviaties en minima en maxima. Pearson Correlaties zijn gemeten om te zien in welke richting de verbanden wezen tussen de variabelen. Hierna is de samenhang verder geanalyseerd met vijf hiërarchische meervoudige lineaire regressieanalyses voor het taakconflict en vijf voor het relatieconflict. De voorspellers in het eerste blok waren leeftijd, sekse, opleidingsniveau, nationaliteit en probleem oplossen. In blok 2 werd conflictvermijding toegevoegd. De afhankelijke variabelen waren stress, groepsgevoel, positieve gevoelens, negatieve gevoelens en respect. Tenslotte werd er opnieuw vijf keer een hiërarchische regressieanalyse gedaan waarbij in blok 3 een productvariabele van conflictvermijding en type scenario werd toegevoegd als interactie variabele.

3. RESULTATEN

3.1 MANIPULATIECHECKS

Om te onderzoeken of er in de scenario's daadwerkelijk een taak- of relatieconflict werd ervaren zijn er manipulatiechecks gedaan voor beide scenario's. Er is een ANOVA uitgevoerd met als afhankelijke variabelen ervaren relatieconflict en ervaren taakconflict en het scenario als factor. In tabel 3.1 staan de resultaten van de manipulatiechecks weergegeven. De score op ervaren taakconflict (de manipulatiecheck voor taakconflict) was in de groep met het taakconflict scenario gemiddeld 4,19 en in de groep met het relatieconflict scenario gemiddeld 3,08. En de mate van ervaren relatieconflict (de manipulatiecheck voor relatieconflict) was in de groep met het scenario van relatieconflict gemiddeld 3,82 en in het taakconflict scenario gemiddeld 3,14. Er was sprake van een significant verschil tussen de groepen op de manipulatiechecks ($p < .001$). De deelnemers in het relatieconflict scenario scoren gemiddeld 1,05 punt hoger op ervaren taakconflict dan op ervaren relatieconflict, terwijl de deelnemers in het relatieconflict gemiddeld 0,74 punt hoger scoren op ervaren relatieconflict dan op ervaren taakconflict. De manipulatie van de twee typen conflicten zijn dus geslaagd.

Tabel 3.1

ANOVA manipulatiechecks

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Ervaren taakconflict			58,40***	0,000
Scenario relatieconflict	3,08	0,85		
Scenario taakconflict	4,19	0,73		
Ervaren relatieconflict			19,32***	0,000
Scenario relatieconflict	3,82	0,85		
Scenario taakconflict	3,14	0,84		

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

3.2 BESCHRIJVENDE STATISTIEKEN

In tabel 3.2.1 worden de beschrijvende statistieken van de variabelen weergegeven. Hierin is te zien dat er gemiddeld 2,91 ($SD = 1,14$) gescoord werd op conflictvermijding en 4,73 ($SD=0,79$) op probleem oplossen op een schaal van 1 tot 6. Om de richting van de te onderzoeken verbanden te analyseren is een Pearson correlatie uitgevoerd welke te zien zijn in tabel 3.2.2. Bij het relatieconflict scenario correleert conflictvermijding niet of heel zwak met de variabelen en de verbanden zijn niet significant. Bij het taakconflict scenario correleert conflictvermijding significant negatief met groepsgevoel ($r = -0,28$) en positieve gevoelens ($r = -0,31$). Dit is in lijn met de verwachting dat conflictvermijding destructief is in taakconflicten en constructief in relatieconflicten. In tegenstelling tot conflictvermijding correleert probleem oplossen in het relatieconflict scenario significant positief met groepsgevoel ($r = 0,32$) en respect ($r = 0,34$). Ook in het taakconflict correleert probleem oplossen significant positief met groepsgevoel ($r = 0,29$) en respect ($r = 0,38$). Respect heeft significant middelsterke tot sterke positieve correlaties met probleem oplossen en groepsgevoel en een negatieve correlatie met stress, zowel in het taakconflict scenario als in het relatieconflict scenario. Negatieve gevoelens correleert significant positief met stress in zowel het taakconflict scenario ($r = 0,70$) als het relatieconflict scenario ($r = 0,65$).

Tabel 3.2.1

Beschrijvende statistieken van de variabelen

	Bereik	<i>M</i>	<i>SD</i>	Min	Max	<i>N</i>
Conflictvermijding	1-6	2,91	1,14	1,00	6,00	121
Probleem oplossen	1-6	4,73	0,79	2,00	6,00	121
Groepsgevoel	1-5	3,72	0,49	2,44	4,56	115
Stress	1-5	2,58	0,59	1,25	3,88	119
Respect	1-5	3,74	0,49	2,00	5,00	115
Negatieve gevoelens	1-5	2,09	0,66	1,00	3,65	120
Positieve gevoelens	1-5	2,51	0,65	1,00	4,30	120

Tabel 3.2.2

Correlaties en cronbachs alfa's van de variabelen

	1	2	3	4	5	6	7
1. Conflictvermijding	0,89	-0,18	0,13	-0,16	-0,28*	-0,31*	0,21
2. Probleem oplossen	-0,14	0,86	-0,07	0,38**	0,29*	-0,03	-0,13
3. Stress	0,21	-0,03	0,69	-0,40**	-0,09	0,12	0,65**
4. Respect	0,06	0,34*	-0,31*	0,60	0,58**	-0,15	-0,36**
5. Groepsgevoel	-0,11	0,32*	-0,27*	0,77**	0,73	0,02	-0,14
6. Positieve gevoelens	-0,04	0,13	0,22	0,00	-0,02	0,81	0,43**
7. Negatieve gevoelens	0,06	-0,25	0,70**	-0,43**	-0,28*	0,32*	0,90

* p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001

Noot: Cronbachs alfa's op de diagonaal. Correlaties onder diagonaal voor relatieconflict, correlaties boven de diagonaal voor taakscenario.

3.3 CONFLICTVERMIJDING IN TAAKCONFLICTEN

Om de hypothesen 1a tot 1d te toetsen zijn vijf meervoudige hiërarchische lineaire regressieanalyse uitgevoerd waarvan de resultaten weergegeven zijn in tabel 3.3. In hypothese 1a werd gesteld dat er een positieve relatie bestaat tussen conflictvermijding en negatieve gevoelens in taakconflicten. Uit tabel 3.3 is te zien dat er geen significant positief verband is gevonden tussen conflictvermijding en negatieve gevoelens, dus er is geen ondersteuning voor hypothese 1a.

In hypothese 1b werd een positieve relatie verondersteld tussen conflictvermijding en ervaren stress in taakconflicten. Conflictvermijding droeg niet significant bij aan de variantie van de mate van ervaren stress in taakconflicten. Het verband tussen conflictvermijding en stress in taakconflicten was zoals verwacht, positief ($\beta = 0,13$), maar dit verband is niet significant, dus hypothese H1b wordt niet ondersteund.

In hypothese 1c werd gesteld dat er een negatieve relatie bestaat tussen conflictvermijding en groepsgevoel in taakconflicten. De variantie van groepsgevoel bleek in het totale model voor 21% van de variantie verklaard te worden door nationaliteit ($\beta = -0,35$; $p = 0,04$), maar conflictvermijding ($\beta = -0,23$, $p = 0,08$) droeg slechts marginaal significant bij aan de variantie met α van 0.05 die in deze studie gehandhaafd wordt, maar zou bij een α van 0.10 wel de hypothese ondersteunen. Maar in dit geval is er onvoldoende ondersteuning voor hypothese H1c.

In hypothese 1d werd gesteld dat er een positief verband bestaat tussen conflictvermijding en respect in taakconflicten. Bij respect bleek 27% van de variantie in het totale model verklaard te worden door nationaliteit ($\beta = -0,40$; $p = 0,02$) en probleem oplossen ($\beta = 0,33$; $p = 0,02$). Conflictvermijding droeg niet significant bij aan de verklaarde variantie, maar de strategie probleem oplossen wel. Probleem oplossen heeft een middelsterk positief verband met respect in taakconflicten ($\beta = 0,33$; $p = 0,02$).

Er is exploratief onderzoek gedaan naar de relatie tussen conflictvermijding en positieve gevoelens in taakconflicten, maar hier is geen hypothese voor opgesteld. Toch bleek bij positieve gevoelens 29% van de variantie van het totale model verklaard te worden door conflictvermijding ($\beta = -0,33$; $p = 0,007$), sekse ($\beta = 0,35$; $p = 0,007$) en opleidingsniveau ($\beta = 0,31$; $p = 0,04$).

Tabel 3.3

Meervoudige regressies van de constructen bij taakconflicten

	Model 1			Model 2		
	<i>R</i> ²	<i>F</i>	β	<i>R</i> ²	<i>F</i>	β
Stress	0,02	0,22		0,04	0,34	
Leeftijd			0,04			0,06
Sekse			0,11			0,11
Opleidingsniveau			0,05			0,05
Nationaliteit			-0,02			-0,02
Probleemoplossen			-0,10			-0,08
Conflictvermijding						0,13
Respect	0,26	3,70**		0,27	3,13*	
Leeftijd			-0,10			-0,11
Sekse			-0,02			-0,02
Opleidingsniveau			-0,06			-0,06
Nationaliteit			-0,40*			-0,40*
Probleemoplossen			0,35*			0,33*
Conflictvermijding						-0,08
Groepsgevoel	0,17	2,05		0,21	2,32*	
Leeftijd			-0,03			-0,06
Sekse			-0,03			-0,03
Opleidingsniveau			-0,15			-0,15
Nationaliteit			-0,35*			-0,35*
Probleemoplossen			0,27			0,22
Conflictvermijding						-0,23†
Positieve gevoelens	0,19	2,51*		0,29	3,69**	
Leeftijd			0,05			0,01
Sekse			0,34*			0,35**
Opleidingsniveau			0,31*			0,31*
Nationaliteit			0,27			0,28†
Probleemoplossen			-0,12			-0,18
Conflictvermijding						-0,33**
Negatieve gevoelens	0,09	1,07		0,12	1,24	
Leeftijd			-0,08			-0,06

Sekse	0,19	0,19
Opleidingsniveau	0,22	0,22
Nationaliteit	0,10	0,10
Probleemoplossen	-0,18	-0,15
Conflictvermijding		0,19

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; † < 0.10

Noot: meetwaarden voor nationaliteit (1 = Nederlands, 2 = Duits, 3 = Anders) en sekse (0 = man; 1 = vrouw)

3.4 CONFLICTVERMIJDING IN RELATIECONFLICTEN

De hypothesen 2a tot 2d zijn getoetst door middel van vijf meervoudige hiërarchische lineaire regressieanalyses, waarvan de resultaten weergegeven zijn in tabel 3.4. In hypothese 2a werd gesteld dat er een positief verband bestaat tussen conflictvermijding en respect in relatieconflicten. Conflictvermijding blijkt geen significant verband te hebben met de mate van respect ($\beta = 0,08$), dus hypothese 2a wordt niet ondersteund. De conflictmanagement strategie probleem oplossen heeft in relatieconflicten echter wel een significant matig positief verband met respect ($\beta = 0,35$; $p = 0.011$).

In de hypothese 2b werd gesteld dat er een positief verband bestaat tussen conflictvermijding en groepsgevoel in relatieconflicten. Conflictvermijding blijkt geen significant verband te hebben met de mate van groepsgevoel ($\beta = -0,06$). Dus ook voor hypothese 2b is geen ondersteuning gevonden. Probleem oplossen heeft in relatieconflicten een significant matig positief verband met groepsgevoel ($\beta = 0,29$; $p = 0.034$).

In hypothese 2c werd gesteld dat er een negatieve relatie bestaat tussen conflictvermijding en ervaren stress in relatieconflicten. Het verband tussen conflictvermijding en ervaren stress ($\beta = 0,22$) heeft wel de verwachte positieve richting, maar ook dit verband is niet significant en biedt geen ondersteuning voor hypothese 2c.

Hypothese 2d hield in dat er een negatieve relatie bestaat tussen conflictvermijding en negatieve gevoelens in relatieconflicten. Het verband tussen conflictvermijding en negatieve gevoelens is niet significant gebleken ($\beta = -0,08$). Voor hypothese 2d is ook geen ondersteuning gevonden. Maar probleem oplossen bleek wel significant matig negatief gerelateerd te zijn aan negatieve gevoelens ($\beta = -0,27$; $p = 0.047$).

Tussen conflictvermijding en positieve gevoelens is ook geen significant verband gevonden ($\beta = -0,04$).

Tabel 3.4

Meervoudige regressies van de constructen bij relatieconflicten

	Model 1			Model 2		
	<i>R</i> ²	<i>F</i>	β	<i>R</i> ²	<i>F</i>	β
Stress	0,06	0,65		0,10	0,98	
Leeftijd			-0,11			-0,36
Sekse			0,14			0,19
Opleidingsniveau			0,01			0,02
Nationaliteit			-0,15			-0,14
Probleemoplossen			-0,06			-0,03
Conflictvermijding						0,22
Respect	0,16	1,91		0,16	1,62	
Leeftijd			-0,22			-0,01
Sekse			-0,08			-0,06
Opleidingsniveau			0,00			0,01
Nationaliteit			-0,17			-0,17
Probleemoplossen			0,34*			0,35*
Conflictvermijding						0,08
Groepsgevoel	0,15	1,74		0,15	1,46	
Leeftijd			0,11			0,1
Sekse			0,09			0,08
Opleidingsniveau			-0,01			-0,01
Nationaliteit			-0,23			-0,23
Probleemoplossen			0,30*			0,29*
Conflictvermijding						-0,06
Positieve gevoelens	0,04	0,38		0,04	0,32	
Leeftijd			0,09			0,01
Sekse			-0,12			-0,13
Opleidingsniveau			0,06			0,06
Nationaliteit			0,08			0,07
Probleemoplossen			0,14			0,13
Conflictvermijding						-0,04
Negatieve gevoelens	0,11	1,31		0,12	1,14	
Leeftijd			0,04			0,05

Sekse	0,18	0,20
Opleidingsniveau	0,13	0,13
Nationaliteit	0,10	0,10
Probleemoplossen	-0,28*	-0,27*
Conflictvermijding		0,08

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; † < 0.10

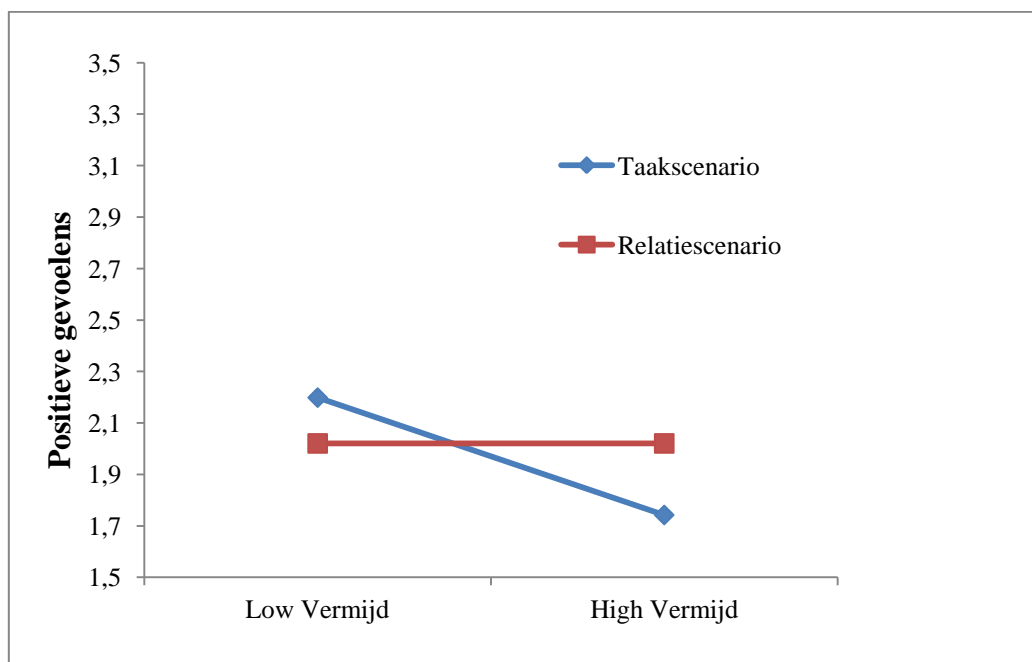
Noot: meetwaarden voor nationaliteit (1 = Nederlands, 2 = Duits, 3 = Anders) en sekse (0 = man; 1 = vrouw)

3.5 INTERACTIE-EFFECTEN

In tabel 3.5 is te zien dat er geen significante interactie-effecten zijn gevonden tussen type conflict en conflictvermijding. Bij positieve gevoelens is slechts een marginaal significant interactie-effect gevonden ($\beta = 0,25$; $p = 0,069$) van type conflict op de relatie tussen conflictvermijding en positieve gevoelens. Dit betekent dat de relatie tussen conflictvermijding en positieve gevoelens beïnvloed wordt door het type conflict. In figuur 3.5 is te zien dat voor het relatiescenario er geen relatie tussen conflictvermijding en positieve gevoelens, maar in het taakconflict is dat wel het geval. In het taakscenario is er sprake van een negatief verband tussen conflictvermijding en positieve gevoelens, dat betekent dat in het taakscenario positieve gevoelens afnemen naarmate men meer conflictvermijding toepast.

Figuur 3.5

Moderatie-effect van conflict type op de relatie tussen conflictvermijding en positieve gevoelens



Tabel 3.5

Interactie-effecten tussen type conflict en conflictvermijding

	Model 1			Model 2			Model 3		
	R2	F	β	R2	F	β	R2	F	β
Stress	0,03	0,71		0,06	1,02		0,06	0,91	
Leeftijd			-0,04			-0,01			0,00
Sekse			0,12			0,14			0,14
Opleidingsniveau			0,03			0,03			0,04
Nationaliteit			-0,11			-0,10			-0,10
Probleemoplossen			-0,09			-0,06			-0,06
Conflictvermijding						0,18†			0,13
Type scenario						0,02			0,02
Vermijding*Scenario									0,07
Respect	0,19	5,10***		0,19	4,21*		0,19	3,68*	
Leeftijd			-0,02			-0,01			-0,01
Sekse			-0,04			-0,04			-0,03
Opleidingsniveau			-0,04			-0,03			-0,03
Nationaliteit			-0,26*			-0,26*			-0,26*
Probleemoplossen			0,35***			0,35***			0,35***
Conflictvermijding						0,00			-0,08
Type scenario						0,08			0,08
Vermijding*Scenario									0,10
Groepsgevoel	0,14	3,62**		0,17	3,02**		0,17	2,70*	
Leeftijd			0,05			0,02			0,03
Sekse			0,02			0,01			0,02
Opleidingsniveau			-0,08			-0,08			-0,08
Nationaliteit			-0,25*			-0,26*			-0,25*
Probleemoplossen			0,29**			0,27**			0,26**
Conflictvermijding						-0,15†			-0,23†
Type scenario						0,03			0,03
Vermijding*Scenario									0,10
Positieve gevoelens	0,04	0,94		0,06	1,10		0,09	1,40	
Leeftijd			0,03			0,00			0,01
Sekse			0,10			0,08			0,09

Opleidingsniveau		0,18		0,18		0,19†
Nationaliteit		0,15		0,14		0,16
Probleemoplossen		0,03		0,00		0,00
Conflictvermijding				-0,16†		-0,34*
Type scenario				0,03		0,04
Vermijding*Scenario						0,25†
Negatieve gevoelens	0,09	2,19†		0,12	2,08†	0,12 1,87†
Leeftijd			-0,03		0,01	0,01
Sekse			0,18		0,20*	0,19*
Opleidingsniveau			0,15		0,16	0,16
Nationaliteit			0,10		0,11	0,10
Probleemoplossen			-0,24*		-0,22*	-0,22*
Conflictvermijding					0,13	0,20
Type scenario					0,11	0,11
Vermijding*Scenario						-0,09

* p<0.05; ** p<0.01; † <0.10

Noot: meetwaarden voor nationaliteit (1 = Nederlands, 2 = Duits, 3 = Anders) en sekse (0 = man; 1 = vrouw)

4. DISCUSSIE

In deze studie is gekeken wat de rol is van conflictmanagement strategie conflictvermijding en of het toepassen van deze strategie destructief of constructief is. Conflictvermijding werd voorheen vooral gezien als een passieve en destructieve manier om met conflicten om te gaan, maar uit recenter onderzoek is naar voren gekomen dat conflictvermijding ook positieve effecten heeft. In dit onderzoek is er onderscheid gemaakt tussen relatieconflicten, die over persoonlijke verschillen en opvattingen gaan, en taakconflicten, die over taakgerelateerde kwesties gaan. Van taakconflicten werd verondersteld dat het een constructief soort conflict zou zijn in organisatieteams (Jehn, 1995) en in taakconflicten is nog niet eenduidig aangetoond of conflictvermijding een constructieve strategie is. Van relatieconflicten is al bekend dat conflictvermijding een constructieve strategie is in succesvolle teams (Murnighan & Conlon, 1991), omdat relatieconflicten vaak heftiger van aard zijn dan taakconflicten en meer negatieve gevolgen hebben voor groepsuitkomsten zoals groepstevredenheid, groepssamenhang en leefbaarheid (De Wit, Greer & Jehn, 2012). In deze studie is het verband tussen conflictvermijding en afhankelijke variabelen stress, groepsgevoel, respect en negatieve gevoelens onderzocht in zowel taakconflicten als relatieconflicten door middel van een scenariostudie. Verwacht werd dat conflictvermijding in taakconflicten een destructief effect zou hebben en zou zorgen voor een toename van negatieve gevoelens en stress, maar ook voor een afname van het groepsgevoel. Maar taakconflicten blijken ook positief uit te pakken, voornamelijk bij hoger management personeel. Bovendien zou conflictvermijding toegepast worden vanuit respect voor teamgenoten (Tjosvold, Hui & Sun, 2004), dus werd er een positief verband verwacht tussen conflictvermijding en respect bij zowel taakconflicten als relatieconflicten. Omdat relatieconflicten vaak over onoplosbare zaken gaan zoals persoonlijke verschillen, werd verwacht dat conflictvermijding in relatieconflicten een constructieve strategie is en zorgt voor een toename van het groepsgevoel en respect, en een afname van negatieve gevoelens en stress. Er zijn acht hypothesen opgesteld om de relaties tussen conflictvermijding en de vier afhankelijke variabelen in zowel een taakconflict situatie als in een relatieconflict situatie te onderzoeken.

4.1 CONCLUSIES EN IMPLICATIES

Voor geen van de acht hypothesen is voldoende ondersteuning gevonden. Hoewel de verbanden veelal zwak tot middelsterk en niet significant waren, zijn de richtingen van enkele verbanden zoals werd verwacht. Vooral bij het taakconflict werd een redelijk sterke negatieve relatie tussen conflictvermijding en groepsgevoel gevonden, maar dit resultaat was

slechts marginaal significant. Toch geeft het aan dat het toepassen van conflictvermijding in taakconflicten waarschijnlijk zorgt voor een afname van het groepsgevoel. Dit is belangrijke informatie, met name voor organisatieteams en conflicten op de werkvloer over taakgerelateerde kwesties. Het behalen van doelen en het omgaan met taakconflicten in teams kan een bedrijf meer geld kosten dan nodig is, dus meer inzicht en onderzoek over conflictvermijding in taakconflicten is zeker van belang. Ook werd er verwacht dat negatieve gevoelens toe zouden nemen bij een hogere mate van conflictvermijding in taakconflicten. Er werd een middelsterk positief verband tussen conflictvermijding en negatieve gevoelens gevonden, dus het verband wees in de richting die verwacht werd, maar het resultaat was niet significant en de hypothese is niet bevestigd.

De strategie probleem oplossen blijkt een constructieve strategie te zijn in zowel taakconflicten als relatieconflicten. Het toepassen van probleem oplossen bij een relatieconflict zorgt voor een afname van negatieve gevoelens, en voor een toename van groepsgevoel en respect. Terwijl eerder onderzoek stelt dat het praten over relatieconflicten niet noodzakelijkerwijs zorgt voor een open sfeer en oplossingen, maar dat het risico op escalatie juist kan toenemen (Jehn, 1995). Ook Murnighan en Conlon (1991) stelden in hun onderzoek dat succesvolste strijkkwartetten juist de strategie conflictvermijding toepasten in relatieconflicten, omdat proberen het probleem op te lossen volgens de musici alleen maar afleidde van het groepsdoel. Toch wijzen de resultaten uit de huidige studie niet in dezelfde richting.

Een opvallende en onverwachte uitkomst is dat in taakconflicten een significant negatief verband is gevonden tussen conflictvermijding en positieve gevoelens. Dit betekent dat hoe meer huisgenoten taakconflicten vermijden, des te minder positieve gevoelens huisgenoten ervaren, maar dit is geen oorzakelijk verband. Het kan ook zo zijn dat als huisgenoten minder positieve gevoelens ervaren dat ze meer vermijding toepassen als strategie bij taakconflicten, omdat ze het positieve gevoel en het optimisme missen dat het conflict oplosbaar is en het aangaan van het conflict daarom overschatten. Dit is belangrijke informatie voor mensen die in teamverband werken, bijvoorbeeld in teamsporten of werkgerelateerde teams. In taakconflicten heeft conflictvermijding een destructief effect op het positieve gevoel van de leden van de groep en kan ten koste van de werksfeer gaan. De verwachting van de huidige studie was dat negatieve gevoelens toe zouden nemen bij een hogere mate van conflictvermijding in taakconflicten, maar dat bleek niet gegrond. Hoewel negatieve gevoelens niet toenemen bij een hogere mate van conflictvermijding, nemen positieve

gevoelens af bij een hogere mate van conflictvermijding in taakconflicten. Maar een afname in positieve gevoelens is niet hetzelfde als een toename van negatieve gevoelens omdat ze niet de extremen zijn van dezelfde schaal en deze resultaten moeten dus ook los van elkaar gezien worden.

Het verrassende verband tussen conflictvermijding en positieve gevoelens bij taakconflicten kan ook verklaard worden door de volgorde van de vragenlijst. De vragenlijst over negatieve en positieve gevoelens werd voorafgegaan door vragen over de conflictstrategie probleem oplossen. Deze stellingen zijn positief geformuleerd met betrekking tot coöperatief gedrag. Deze stellingen kunnen de deelnemers geprimed hebben om negatieve gevoelens anders aan te schrijven dan positieve gevoelens. Bovendien werden de stellingen voorafgegaan met de instructie dat de deelnemer zich moesten inbeelden hoe hij/zij zich zou voelen na het beschreven conflict terwijl ze de vragen beantwoordden. Dit kan onnatuurlijk aanvoelen waardoor de antwoorden anders uitvallen dan in een natuurlijke situatie waarbij ze niet een voorgeschreven situatie in hun achterhoofd moeten houden.

4.2 LIMITATIES EN TOEKOMSTIG ONDERZOEK

Het zou kunnen dat het negatieve verband tussen conflictvermijding en groepsgevoel in taakconflicten slechts marginaal significant is gebleken, doordat het construct groepsgevoel is samengesteld uit vragen van Jehn (1995) over tevredenheid met de groep, elkaar aardig vinden, intentie om in de groep te blijven, en overeenkomstige doelen. Wellicht dat het uitsplitsen van dit construct duidelijker en gericht resultaat zal geven dan samengevoegd als het construct groepsgevoel. Ook de relatief lage Cronbach's alfa's van de gebruikte meetinstrumenten is een beperking van de huidige studie. Vooral voor het meten van stress ($\alpha=0,69$) en respect ($\alpha=0,60$) zijn de Cronbach's alfa's niet zo hoog gebleken.

Een grotere steekproef zou kunnen leiden tot meer significant resultaat. Met een betrouwbaarheidsniveau van 0.95, is het aantal respondenten aan de lage kant voor betrouwbare resultaten (Faul, 2009). Bovendien is de variatie in deelnemers beperkt gebleven, doordat het grootste deel van de deelnemers is geworven via het Sona-Systems van de Universiteit Twente en een kleiner deel via sociale media. Het overgrote deel van de deelnemers zijn daardoor (hoogopgeleide) vrouwelijke studenten van de opleiding psychologie en communicatiewetenschappen. Hierdoor is er geen representatieve steekproef gevormd wat een vertekend beeld kan geven van de resultaten. Ook kwam naar voren dat nationaliteit negatief samenhangt met respect bij taakconflicten, maar niet bij

relatieconflicten. Nationaliteit bestond uit 3 meetwaarden (1 = Nederlands, 2 = Duits, 3 = anders). Dus een hogere score op nationaliteit ging samen met een afname van wederzijds respect. Dit zou kunnen betekenen dat Nederlandse en Duitse studenten andere respectgevoelens en stresservaringen hebben bij taakconflicten en wellicht is dit resultaat toe te schrijven aan cultuurverschillen. Naast demografische gegevens kan de samenstellingen van een studentenhuis invloed hebben op de werking van het taakscenario. Bekend is dat bijvoorbeeld op de campus van de Universiteit Twente veel studenten eigen sanitaire voorzieningen hebben die ze niet hoeven te delen, waardoor men zich mogelijk moeilijker kan inleven in het taakscenario. Bovendien is het niet onwaarschijnlijk dat de studenten heftiger op het conflict zouden reageren als het daadwerkelijk gebeurt dan bij het inleven in een scenario. Een manier om de scenario's krachtiger en realistischer te maken is door het gebruik van filmpjes met acteurs waarbij de conflictsituatie visueel wordt gemaakt, of een lab studie waarbij deelnemers in een realistisch opgezette conflictsituatie komen te zitten.

Er is gekozen voor studentenhuisen omdat huisgenoten min of meer een team vormen waarin men bepaalde gezamenlijke normen, waarden en doelen heeft. Net als in een organisatie team moeten er in studentenhuisen taken uitgevoerd worden en ligt de nadruk vaak op saamhorigheid. Maar wellicht is de theorie dat conflictvermijding in taakconflicten geen goed idee is en in relatieconflicten wel een goed idee is, niet passend in de context van huisgenoten in studentenhuisen. Toch geeft het resultaat dat er onvoldoende ondersteuning is gevonden voor de acht opgestelde hypothesen aan dat er nog te weinig bekend is op het gebied van conflictvermijding en de effecten van deze strategie in taakconflicten en relatieconflicten. Voor toekomstig onderzoek is het goed om conflictvermijding in taakconflicten te onderzoeken in een andere context of andere doelgroepen. Zeker voor organisatie teams met gezamenlijke doelen kan onderzoek naar conflictvermijding in relatieconflicten en taakconflicten belangrijke informatie verschaffen ten behoeve van de werksfeer en groepsprestaties.

REFERENTIES

- Afifi, T. D., Joseph, A., & Aldeis, D. (2012). The 'standards for openness hypothesis': Why women find (conflict) avoidance more dissatisfying than men. *Journal Of Social And Personal Relationships*, 29(1), 102-125. doi:10.1177/0265407511420193
- Afifi, T. D., McManus, T., Steuber, K., & Coho, A. (2009). Verbal avoidance and dissatisfaction in intimate conflict situations. *Human Communication Research*, 35(3), 357-383. doi:10.1111/j.1468-2958.2009.01355.x
- Behfar, K. J., Mannix, E. A., Peterson, R. S., & Trochim, W. M. K. (2002, June). *A multi-faceted approach to intragroup conflict issues of theory and measurement*. Paper presented at the 15th Annual Conference of the International Association for Conflict Management, Salt Lake City, UT.
- Bodenmann, G., Kaiser, A., Hahweg, K., & Fehm-Wolfsdorf, G. (1998). Communication patterns during marital conflict: A cross-cultural replication. *Personal Relationships*, 5, 253-269.
- Carnevale, P. J., & Pruitt, D. G. (1992). Negotiation and mediation. *Annual Review Of Psychology*, 43, 531-582. doi:10.1146/annurev.ps.43.020192.002531
- Cohen, Sheldon, Tom Kamarck, and Robin Mermelstein. 1983. "A global measure of perceived stress." *Journal Of Health And Social Behavior* 24, no. 4: 385-396.
- De Dreu, C. W., & Van Vianen, A. M. (2001). Managing relationship conflict and the effectiveness of organizational teams. *Journal Of Organizational Behavior*, 22(3), 309-328. doi:10.1002/job.71
- De Dreu, C. K. W., & Weingart, L. R. (2003b). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88, 741-749. doi:10.1037/0021-9010.88.4.741
- Eckstein, D., Eckstein, S., & Eckstein, D. (2014). Creating respect in couples: The Couple's Respect Questionnaire (CRQ). *The Family Journal*, 22(1), 98-104. doi:10.1177/1066480713505062

- Van Erp, K. M., Giebels, E., van der Zee, K. I., & van Duijn, M. J. (2011). Let it be: Expatriate couples' adjustment and the upside of avoiding conflicts. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 24(5), 539-560. doi:10.1080/10615806.2011.571768
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), pp. 1149-1160.
- Giebels, E., Euwema, M. (2010). *Conflictmanagement. Analyse, diagnostiek en interventie*. Tweede druk, Noordhoff Uitgevers bv Groningen/Houten. 57-79
- Jehn, K. A. 1995. A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly*, 40: 256–282.
- Kluwer, E. S., Heesink, J. M., & Van De Vliert, E. (1997). The marital dynamics of conflict over the division of labor. *Journal Of Marriage And The Family*, 59(3), 635-653. doi:10.2307/353951
- Lazear, E. P., & Rosen, S. (1981). Rank-order tournaments as optimum labor contracts. *Journal of Political Economy*, 89, 841–864.
- Murnighan, J., & Conlon, D. E. (1991). The dynamics of intense work groups: A study of British string quartets. *Administrative Science Quarterly*, 36(2), 165-186. doi:10.2307/2393352
- Ohbuchi, K., & Atsumi, E. (2010). Avoidance brings Japanese employees what they care about in conflict management: Its functionality and 'good member' image. *Negotiation And Conflict Management Research*, 3(2), 117-129. doi:10.1111/j.1750-4716.2010.00052.x
- O'Neill, T. A., Allen, N. J., & Hastings, S. E. (2013). Examining the “pros” and “cons” of team conflict: A team-level meta-analysis of task, relationship, and process conflict. *Human Performance*, 26(3), 236-260. doi:10.1080/08959285.2013.795573
- Pruitt, D.G. (1983). Strategic choice in negotiation. *American Behavioral Scientist*, 27, 167_194. doi:10.1177/000276483027002005
- Roloff, M. E., & Ifert, D. E. (2000). Conflict management through avoidance: Withholding complaints, suppressing arguments, and declaring topics taboo. In S. Petronio (Ed.) *Balancing*

the secrets of private disclosures (pp. 151-163). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers

Roskos, P., Handal, P. J., & Ubinger, M. E. (2010). Family conflict resolution: Its measurement and relationship with family conflict and psychological adjustment. *Psychology, 1*(5), 370-376. doi:10.4236/psych.2010.15046

Shapiro, D., & Kulik, C. T. (2004). Resolving disputes between faceless disputants: New challenges for conflict management theory. In M. J. Gelfand & J. M. Brett (Eds.), *The handbook of negotiation and culture* (pp. 177–192). Stanford, CA: Stanford Business Books

Tjosvold, D., & Sun, H. F. (2002). Understanding conflict avoidance: Relationship, motivations, actions and consequences. *International Journal Of Conflict Management, 13*(2), 142-164. doi:10.1108/eb022872

Tjosvold, D., Hui, C., & Sun, H. (2004). Can Chinese Discuss Conflicts Openly? Field and Experimental Studies of Face Dynamics in China. *Group Decision And Negotiation, 13*(4), 351-373. doi:10.1023/B:GRUP.0000042892.76805.8

Ubinger, M. E., Handal, P. J., & Massura, C. E. (2013). Adolescent adjustment: The hazards of conflict avoidance and the benefits of conflict resolution. *Psychology, 4*(1), 50-58. doi:10.4236/psych.2013.41007

Walton, Richard E., and John M. Dutton 1969 "The management of interdepartment conflict: A model and review." *Administrative Science Quarterly, 14*: 73-84.

Wang, Q., Fink, E. L., & Cai, D. A. (2012). The effect of conflict goals on avoidance strategies: What does not communicating communicate?. *Human Communication Research, 38*(2), 222-252. doi:10.1111/j.1468-2958.2011.01421.x

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*, 1063-1070.

de Wit, F. C., Jehn, K. A., & Scheepers, D. (2013). Task conflict, information processing, and decision-making: The damaging effect of relationship conflict. *Organizational Behavior And Human Decision Processes, 122*(2), 177-189. doi:10.1016/j.obhdp.2013.07.002

Yang, J., & Mossholder, K. W. (2004). Decoupling task and relationship conflict: The role of intragroup emotional processing. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 589–605

Qualtrics software (versie 59780) of the Qualtrics Research Suite. Copyright © 2014 Provo, Utah, USA

BIJLAGE: DE VRAGENLIJST

Q1 Beste deelnemer, Wat doe je bij een meningsverschil met je huisgenoten? Hoe ga je om met onenigheid in je studentenhuis? Je krijgt eerst een scenario te lezen, een stukje waarin een situatie geschetst wordt. Daarna komen er een aantal vragen. Bij de meeste vragen wordt naar je eigen mening gevraagd. Er zijn dan ook geen goede of foute antwoorden. Het gaat telkens om je eerste indruk, dus lang nadenken is niet nodig. Wanneer je twijfelt over het antwoord op een vraag, probeer dan het antwoord te geven dat het best van toepassing is. Het invullen van de vragenlijst duurt maximaal 20 minuten. De antwoorden zullen volledig anoniem verwerkt worden en zijn dan niet meer te herleiden naar wie de vragenlijst heeft ingevuld. Voor dit onderzoek is het van belang dat je in een studentenhuis woont. „Ik verklaar hierbij op voor mij duidelijke wijze te zijn ingelicht over de aard en methode van het onderzoek, zoals uiteengezet in de bovenstaande informatie. Mijn vragen zijn naar tevredenheid beantwoord. Ik stem geheel vrijwillig in met deelname aan dit onderzoek. Ik behoud daarbij het recht deze instemming weer in te trekken zonder dat ik daarvoor een reden hoeft op te geven en besef dat ik op elk moment mag stoppen met het experiment. Indien mijn onderzoeksresultaten gebruikt zullen worden in wetenschappelijke publicaties, dan wel op een andere manier openbaar worden gemaakt, zal dit volledig geanonimiseerd gebeuren. Als ik nog verdere informatie over het onderzoek zou willen krijgen, nu of in de toekomst, kan ik me wenden tot Tahnee Heirbaut (t.heirbaut@student.utwente.nl). " Voor eventuele klachten over dit onderzoek kunt u zich wenden tot de secretaris van de Commissie Ethiek van de faculteit Gedragwetenschappen van de Universiteit Twente, mevr. J. Rademaker (telefoon: 053-4894591; e-mail: j.rademaker@utwente.nl, Postbus 217, 7500 AE Enschede).

Ik ga akkoord (1)

Q2 Allereerst vragen we je enkele achtergrond gegevens zoals leeftijd en opleidingsniveau.

Q3 Wat is je leeftijd?

Q4 Ik ben een...

- Man (1)
- Vrouw (2)

Q5 Wat is het niveau van je huidige opleiding?

- Middelbare school (1)
- MBO (2)
- HBO (3)
- WO (4)
- Phd. (5)

Q6 Volg je een technische studie?

- Ja (1)
- Nee (2)

Q7 Wat is je nationaliteit?

- Nederlands (1)
- Duits (2)
- Anders, namelijk (3) _____

Q8 Woon je momenteel in een studentenhuis?

- Ja (1)
- Nee (2)

Q9 Relatieconflict

Stel je jouw studentenhuis voor. Jullie eten elke dag samen om gezellig te kletsen en de dag door te nemen. Jullie zitten allemaal aan tafel terwijl de laatste huisgenoot de kamer binnen komt, maar hij struikelt ergens over en valt op de grond. Jij schiet direct te hulp, terwijl andere huisgenoten in lachen uitbarsten. Jij en de gevallen huisgenoot irriteren je aan de lachende reacties. Het is toch niet grappig om te lachen om andermans lijden, dat is toch geen humor? Maar ze zeggen dat ze er niks aan kunnen doen dat ze moeten lachen, het was toch ook grappig om te zien? Hoe voel jij je nu en wat doe je?

Q10 Taakconflict

Stel je jouw studentenhuis voor. Jullie hebben een roulerend schoonmaakrooster waarop staat wanneer wie wat moet schoonmaken. Sommige van jullie huisgenoten zijn ontevreden over hoe het toilet wordt schoongemaakt. Sommige huisgenoten vinden dat de hele toiletruimte en de wc met chloor schoongemaakt moeten worden, terwijl andere huisgenoten niet willen werken met chloor en het voldoende vinden om alleen de pot schoon te maken. Hoe voel jij je nu en wat doe je?

Dutch Test for Conflict Handling (DUTCH, Van Vliert & Janssen, 1996).

Q11 Je hebt je ingeleefd in een situatie die je net hebt gelezen. Stel je voor hoe jij je hierbij voelt en geef aan in hoeverre je het eens bent met de volgende stellingen.

	Helemaal mee oneens (1)	Mee oneens (2)	Beetje mee oneens (3)	Beetje mee eens (4)	Mee eens (5)	Helemaal mee eens (6)
Ik ga de discussie uit de weg (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik probeer de confrontatie met mijn huisgenoten zoveel mogelijk te vermijden (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik probeer zoveel mogelijk aan het conflict voorbij te gaan (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik houd me niet of nauwelijks bezig met het conflict (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Dutch Test for Conflict Handling (DUTCH, Van Vliert & Janssen, 1996).

Q12 Je hebt je ingeleefd in een situatie die je net hebt gelezen. Stel je voor hoe jij je hierbij voelt en geef aan in hoeverre je het eens bent met de volgende stellingen.

	Helemaal mee oneens (1)	Mee oneens (2)	Beetje mee oneens (3)	Beetje mee eens (4)	Mee eens (5)	Helemaal mee eens (6)
Ik verken zowel mijn eigen ideeën als die van mijn huisgenoten, tot we op een punt komen dat optimaal is voor ons allemaal. (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik probeer tot overeenstemming te komen waarbij zowel aan mijn mening als aan de mening van mijn huisgenoten tegemoet wordt gekomen. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ga gezamenlijk met mijn huisgenoten een uitweg zoeken waar we beide mee ingenomen zijn. (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kom op voor zowel mijn eigen doelen als voor de doelen van mijn huisgenoten (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Negatieve en positieve gevoelens (PANAS-X, Watson & Clark 1994)

Q13 Je hebt je ingeleefd in situatie die je net hebt gelezen. Geef aan hoe jij je voelt direct na of tijdens deze situatie.

	Helemaal niet (1)	Bijna niet (2)	Een beetje (3)	Best wel (4)	Heel erg (5)
Geïnteresseerd (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bedroefd (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opgewonden (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Overstuur (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sterk (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schuldig (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Angstig (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vijandig (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geïrriteerd (9)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Afkeer (10)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prikkelbaar (11)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alert (12)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beschaamd (13)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geïnspireerd (14)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nerveus (15)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vastbesloten (16)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aandachtig (17)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zenuwachtig (18)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actief (19)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bang (20)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ontmoedigd (21)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trots (22)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minachtend (23)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enthousiast (24)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De waargenomen stress schaal (Perceived Stress Scale, Cohen, 1983)

Q14 Je hebt je ingeleefd in een situatie die je net hebt gelezen. Stel je voor hoe je je voelt direct na of tijdens deze situatie en beantwoord de onderstaande vragen. In welke mate...

	Helemaal niet (1)	bijna niet (2)	een beetje (3)	best wel (4)	heel erg (5)
voel je je geërgerd? (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
voel je dat je geen controle hebt? (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
voel je je nerveus of gestrest? (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
voel je je zelfverzekerd over de capaciteiten waarop je problemen aanpakt? (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
voel je dat de dingen gaan zoals jij het wil? (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
voel je dat je niet goed om kunt gaan met de situatie? (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
voel je dat je irritaties de baas kunt zijn? (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
voel je je boos omdat er dingen gebeuren buiten je controle? (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Groepsharmonie (Jehn, 1995)

Q15 Denk weer terug aan de situatie waarin jij je ingeleefd hebt. De volgende vragen gaan over je mening over je huisgenoten tijdens of direct na deze situatie.

Q16 Kun je aangeven hoe tevreden je bent met je studentenhuis?

- Tevreden (1)
- Beetje tevreden (2)
- niet tevreden / niet ontevreden (3)
- Beetje ontevreden (4)
- Ontevreden (5)

Q17 Selecteer het gezichtje dat aangeeft hoe jij je voelt over wonen in dit studentenhuis.

- 1 (1)
- 2 (2)
- 3 (3)
- 4 (4)
- 5 (5)

Q18 Geef aan in welke mate je het eens bent met de volgende stellingen.

	Mee oneens (1)	beetje mee oneens (2)	niet mee oneens / niet mee eens (3)	beetje mee eens (4)	Mee eens (5)
Ik vind mijn huisgenoten aardig (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn huisgenoten zijn mijn vrienden (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er is weinig groepsgevoel in ons huis (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn huisgenoten vinden het prettig om deel te zijn van dit studentenhuis (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q19 Als je mocht kiezen, zou je dan nog in dit studentenhuis wonen over 3 jaar?

- Ja (1)
- Nee (2)

Q20 In hoeverre heb je overwogen om te verhuizen naar een ander studentenhuis sinds je in dit studentenhuis woont?

- Zeer vaak (1)
- Vaak (2)
- Soms (3)
- Zelden (4)
- Nooit (5)

Q21 Geef aan in welk mate je het eens bent met de volgende stellingen.

	Mee oneens (1)	Beetje mee oneens (2)	niet mee oneens / niet mee eens (3)	Beetje mee eens (4)	Mee eens (5)
Ik en mijn huisgenoten hebben hetzelfde doel (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De hoofddoelen van mijn studentenhuis zijn hetzelfde voor alle huisgenoten (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik en mijn huisgenoten zijn het allemaal eens over wat belangrijk is in onze groep (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Couple's Respect Questionnaire (CRQ) van Eckstein, D., Eckstein, S., & Eckstein, D. (2014).

Q22 De volgende vragen gaan over onderlinge verschillen en verschil in mening. Geef aan in hoeverre je het eens bent met de volgende stellingen

	Mee oneens (1)	Beetje mee oneens (2)	Noch mee eens / noch mee oneens (3)	Beetje mee eens (4)	Mee eens (5)
Ik communiceer niet op een laagdunkende of minzame manier (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan voor mijn eigen mening opkomen, in plaats van niks te zeggen om te voorkomen dat mijn huisgenoten geërgerd worden (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik neem het niet persoonlijk op als mijn huisgenoten andere meningen hebben (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik laat zien dat ik om mijn huisgenoten geef door kritiek en negatieve reacties voor me te houden (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben me bewust van mijn eigen gevoel en dat van mijn huisgenoten en kan wachten tot we allemaal kalm zijn om serieus te praten (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik mag anders zijn en een andere mening hebben en respecteer ook van mijn huisgenoten dat ze anders zijn en hun eigen mening hebben (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik bouw zelf-respect op door mijn eigen ding te doen (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik probeer de neiging te onderdrukken mijn huisgenoten de schuld te geven en te beoordelen, door het te veranderen in respect voor onderlinge verschillen (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het is belangrijk voor me dat mijn huisgenoten zich iets van mij aantrekken (9)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn huisgenoten hebben respect voor mij (10)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Manipulatiechecks

Q23 De laatste vraag gaat over de situatie waarover je hebt gelezen. Beantwoord de volgende stellingen.

	Mee oneens (1)	Beetje mee oneens (2)	Noch eens / noch oneens (3)	Beetje mee eens (4)	Mee eens (5)
Er was sprake van onenigheid of een meningsverschil (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er was onenigheid over een taak (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn huisgenoten en ik moesten een keuze maken (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er was onenigheid over iets persoonlijks (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er was sprake van verschillende emoties in de situatie (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q24 Bedankt voor het invullen van de vragenlijst. Onderzocht wordt wat de invloed is van conflictvermijding op groepsgevoel, stress en negatieve gevoelens in taakconflicten en relatieconflicten. Tenslotte kun je hieronder je proefpersoonnummer van Sona Systems invullen voor het toekennen van de punten. Klik op verder om de vragenlijst in te leveren.