



HOE EERLIJK DURF JIJ TE ZIJN?

Invloed van methodes van bevraging op sociale
wenselijkheid in een vragenlijst

COLOFON

Lotte Jannink

Psychologie Conflict, Risico en Veiligheid

Mei 2017

Eerste begeleider:

Vries De, Dr. Ir. P.W. (Peter)

Psychologie Conflict, Risico en Veiligheid

Universiteit Twente

Tweede begeleider:

Ufkes, Dr. E.G. (Elze)

Psychologie Conflict, Risico en Veiligheid

Universiteit Twente

UNIVERSITEIT TWENTE.



Summary

Psychological safety plays an important role within the organization, but it is difficult to measure because it is a subjective experience. When employees experience a high degree of psychological safety, they are able to ask for help and are not afraid of making mistakes. If employees do not experience a high level of psychological safety within the organization, this can have negative consequences. Employees can react socially desirable across situations when they do not dare to speak out freely. This is problematic because it gives a distorted picture of the actual situation and so the real experienced psychological safety.

The purpose of this study is to see what methods can be used in a questionnaire to bring social desirability to a minimum. For this purpose, the following research question has been formulated: *"How can socially desirable response tendency be reduced in reports on psychological safety in organizations?"*.

To answer the research question, a study is carried out for which online questionnaires were distributed among police officers of the National Police. Respondents were randomly assigned to one of the four conditions (Internal source x Anonymity emphasized, Anonymity not emphasized, External Source x Anonymity emphasized, Anonymity not emphasized). Besides, all respondents got direct and indirect questions, thus questions about themselves as well as questions about their colleagues.

The dependent variable being tested is psychological safety. For this research, an existing questionnaire was used by De Vries en Ufkes (2016). This questionnaire was developed to measure psychological safety on the workplace. Psychological safety consists of the constructs team identification, social support, involvement and cohesion.

The answers to the questionnaires show a difference between how the questions were presented to the respondent. When asking indirect questions, a lower psychological safety was reported as compared to the direct questions. Type of Source did not show a significant effect on psychological safety. Also Type of Anonymity does not show a significant effect on the dependent variable psychological safety.

It indicates that an indirect question affects answering questions. Based on these results, considering the use of indirect questioning is recommended for conducting questionnaires within the National Police.

Samenvatting

Psychologische veiligheid speelt een belangrijke rol binnen de organisatie, maar is moeilijk meetbaar omdat het gaat om een subjectieve beleving die politiemedewerkers ervaren. Wanneer medewerkers een hoge mate van psychologische veiligheid ervaren zijn zij in staat om te vragen om hulp en zijn zij niet bang voor het maken van fouten. Als medewerkers geen hoge mate van psychologische veiligheid ervaren binnen de organisatie dan kan dit negatieve gevolgen met zich meebrengen. Medewerkers kunnen zich sociaal wenselijk uitlaten over situaties, wanneer zij niet vrijuit durven te spreken. Dit is problematisch, omdat dit een vertekend beeld geeft van de werkelijkheid en dus de werkelijk ervaren psychologische veiligheid.

Het doel van dit onderzoek is om te kijken welke methodes in een vragenlijst kunnen worden toegepast om sociale wenselijkheid tot een minimum te brengen. Hiervoor is de volgende onderzoeksvraag opgesteld: *"Hoe kunnen sociaal wenselijke antwoord tendensen in rapporten over psychologische veiligheid in organisaties kunnen worden verminderd?"*

Om antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvraag is een onderzoek uitgevoerd, waarvoor online vragenlijsten onder politiemedewerkers van de Nationale Politie zijn verspreid. Respondenten zijn random toegewezen aan één van de vier condities (Interne Bron x Anonimiteit benadrukt, Anonimiteit niet benadrukt, Externe Bron x Anonimiteit benadrukt, Anonimiteit niet benadrukt). Tevens kregen alle respondenten een directe en indirecte vraagstelling voorgelegd, dus vragen over zichzelf als ook over zijn/haar collega's.

De afhankelijke variabele die getoetst wordt is psychologische veiligheid. Voor het onderzoek is een bestaande vragenlijst gebruikt van De Vries en Ufkes (2016). Deze vragenlijst is ontwikkeld voor het meten van een veilig werkklimaat op de werkvloer. Psychologische veiligheid bestaat uit de variabelen teamidentificatie, sociale steun, betrokkenheid en cohesie.

Uit de antwoorden op de vragenlijsten blijkt dat er een verschil is gevonden tussen Type Vraagstelling. Bij het stellen van indirecte vragen werd er een lagere psychologische veiligheid gerapporteerd in vergelijking met de directe vraagstelling. Het blijkt dat Type Bron geen significant effect heeft op de afhankelijke variabele psychologische veiligheid. Ook Type Anonimiteit blijkt geen significant effect te hebben op de afhankelijke variabele psychologische veiligheid.

Het duidt erop dat indirecte vraagstelling invloed heeft op het beantwoorden van vragen. Op basis hiervan wordt aanbevolen om bij het afnemen van vragenlijsten, binnen de Nationale Politie, het gebruik van indirecte vraagstelling te overwegen.

Inhoud

Voorwoord	6
1. Inleiding.....	7
2. Theoretisch kader.....	11
3. Methode.....	19
4. Resultaten	25
5. Discussie.....	30
Referenties	35
Appendix.....	42
A. Vragenlijst	42
B. Resultaten interactie effecten.....	60
C. Resultaten MANOVA	61
D. Resultaten logistische regressie.....	62

Voorwoord

Voor u ligt de scriptie 'Hoe eerlijk durf jij te zijn?'. Het onderzoek voor deze scriptie naar psychologische veiligheid op de werkvloer is uitgevoerd bij twee basisteams uit Oost-Nederland van de Nationale Politie. Deze scriptie is geschreven in het kader van mijn afstuderen aan de opleiding Psychologie Conflict, Risico en Veiligheid aan de Universiteit Twente.

Graag wil ik de basisteams Apeldoorn en Arnhem-Noord bedanken voor hun medewerking aan het onderzoek. In het bijzonder Sandra van den Brink van Oost-Nederland, team Apeldoorn. Zij heeft mij geholpen bij het verspreiden van de vragenlijst en heeft mij in contact gebracht met andere teams.

Ook mijn begeleiders van de Universiteit Twente wil ik bedanken voor de fijne samenwerking en ondersteuning tijdens deze scriptie. Mijn eerste begeleider Peter de Vries, voor zijn betrokkenheid, tijd en feedback en ook mijn tweede begeleider Elze Ufkes, voor zijn feedback.

Lotte Jannink

Enschede, mei 2017

1. Inleiding

In september 2013 ontstond er ophef over een interne brief van toenmalig korpschef Gerard Bouman. Volgens de Nederlandse Politiebond (2013) geeft dhr. Bouwman in deze brief aan dat medewerkers bevoegd zijn om informatie met vakbonden en medezeggenschapsraad te delen, maar dat de mate waarin gedeeld mag worden naar zijn mening zeker zijn grenzen en beperkingen heeft. Deze brief veroorzaakte veel opschudding, omdat de politieorganisatie hiermee een signaal afgeeft dat zij het belangrijk vindt dat informatie binnen de organisatie blijft (Nederlandse Politiebond, 2013). Het gevolg is dat medewerkers problemen niet aan het licht willen brengen, uit angst voor negatieve consequenties. De politievakbonden benadrukken dat het belangrijk is dat, wanneer politiemedewerkers problemen op de werkvloer ervaren, dit te allen tijde gemeld moet kunnen worden in het belang van een veilige werkomgeving (Elsevier, 2013).

Doordat de korpschef in een interne brief de opdracht geeft dat het delen van informatie begrenzingen heeft, wordt geïmpliceerd dat politiemedewerkers niet al hun problemen kenbaar kunnen maken binnen de organisatie. Terpstra en Schaap (2011) verklaren dat er een sociaal isolement kan ontstaan tussen medewerkers en leidinggevendenden. Medewerkers durven niet vrijuit te spreken over problemen binnen de organisatie. Terpstra en Schaap (2011) beschrijven dat "bij interne fouten de rijen worden gesloten om de vuile was niet buiten te hangen" (p. 184). De onderlinge solidariteit tussen medewerkers binnen de organisatie wordt hiermee versterkt. Dit zou het gevolg zijn van de kloof die politiemedewerkers ervaren tussen hen en de buitenwereld (Terpstra & Schaap, 2011). Paoline (2003) toont aan dat politiemedewerkers niet alleen te maken hebben met de stress en spanning van hun niet altijd eenvoudige werksituatie, maar dat daarnaast ook veel stress en spanning ervaren wordt vanuit hun organisatie. Hierbij gaat het om de samenwerking met leidinggevendenden en management. Het is belangrijk dat politiemedewerkers zich veilig voelen op de werkvloer, zodat zij zich kunnen uitlaten over zaken of onderwerpen zonder dat dit negatieve consequenties heeft.

Als een team de overtuiging heeft dat er interpersoonlijke risico's kunnen worden genomen zonder negatieve consequenties, dan is er sprake van psychologische veiligheid (Edmonson, 1999). Als de psychologische veiligheid groot is, durven mensen eerder hun mening te geven en handelingen uit te voeren, zonder dat zij bang zijn dat dit negatieve consequenties heeft voor de relaties met collega's (Van Veen, 2016). Het individu zal bij interpersoonlijke risico's gaan afwegen met welk gedrag dit gepaard kan gaan. Hij/zij weegt af of de actie negatieve gevolgen kan hebben. Negatieve gevolgen kunnen bijvoorbeeld zijn dat iemand zich beschaamd voelt of bekritiseerd kan worden. Wanneer er geen negatieve consequenties zijn kan het individu doorgaan met zijn/haar actie

(Edmonson, 2002). Edmonson (1999) ontwikkelde een maat om psychologische veiligheid te meten binnen werkteams. Hackman (1987) beschrijft werkteams als groepen binnen een organisatie, waarbij duidelijk gedefinieerd is wanneer hij/zij als lid tot de groep behoort en er een gedeelde verantwoordelijkheid is voor het volbrengen van een product of dienst. Edmonson (2002) beschrijft psychologische veiligheid op teamniveau. Hierbij gaat het erom hoe de psychologische veiligheid door het team wordt ervaren in plaats van als individuele teamleden. Onderzoek van Edmonson (1999) beschrijft dat de perceptie binnen een team, ten aanzien van psychologische veiligheid, veelal vergelijkbaar is tussen individuen die nauw samenwerken. Teamleden die nauw samenwerken ontwikkelen vaak dezelfde perceptie omdat zij beïnvloed worden door dezelfde contextuele invloeden en gedeelde ervaringen opdoen (Edmonson, 1999).

Recentelijk is onderzoek gedaan naar de psychologische veiligheid op de werkvloer binnen de politieorganisatie. Onderzoek door De Vries en Ufkes (2016) toont aan dat binnen de politieorganisatie politiemedewerkers aangeven een uiterst veilige werkomgeving te ervaren binnen de organisatie. De politievakbonden daarentegen geven aan dat politiemedewerkers problemen bij hen kenbaar maken die juist niet duiden op een veilige werkomgeving (Nederlandse Politiebond, 2013). Er worden verschillende conclusies gegeven ten aanzien van de psychologische veiligheid op de werkvloer binnen de politieorganisatie. De validiteit van de resultaten kan een rol spelen. Het onderzoek van De Vries en Ufkes (2016) schetst een andere weergave van de psychologische veiligheid in vergelijking met uitspraken die door politievakbonden worden gedaan. Om een betrouwbare weergave van de psychologische veiligheid te kunnen schetsen, is het belangrijk dat medewerkers een juist beeld van de organisatie durven weer te geven.

Binnen een organisatie is het van belang dat medewerkers het gevoel krijgen dat zij zich vrij en eerlijk kunnen uitspreken over de organisatie waarin zij werken. Zodra medewerkers het gevoel hebben dat zij zich niet eerlijk kunnen uitlaten over de organisatie, kan dit ertoe leiden dat medewerkers zich zullen uitlaten op een manier die voldoet aan de wensen van de organisatie. Binnen de politieorganisatie speelt psychologische veiligheid een belangrijke rol. Edmonson (2002) verklaart dat psychologische veiligheid niet per se draait om een gezellige omgeving waarin leden van het team goede vrienden moeten zijn of dat er geen druk of problemen mogen zijn. Het gaat erom dat er een klimaat aanwezig is waarin de nadruk ligt op het hebben van productieve discussies, waarbij problemen voorkomen kunnen worden en er gedeelde doelen kunnen worden bereikt (Edmonson, 2002). Walburg (2011) verklaart dat wanneer er een hoge mate van psychologische veiligheid wordt ervaren binnen een team, medewerkers in staat zijn om te vragen om hulp, kennis opvragen en niet bang zijn voor het maken van fouten (Walburg, 2011).

De psychologische veiligheid is moeilijk meetbaar omdat het gaat om een subjectieve beleving die politiemedewerkers ervaren. Als er een hoge psychologische veiligheid wordt ervaren, kunnen medewerkers informatie uitwisselen en kan er over fouten worden gepraat. Hierdoor kan men van elkaar leren (Stasser & Titus, 1987). Als medewerkers het gevoel hebben dat zij geen fouten kunnen maken of het gevoel hebben niet om hulp te kunnen vragen dan kan dit nadelige gevolgen hebben binnen de groep. Individuen gaan uit angst om niet te willen falen een andere houding aannemen. Zij beschermen zichzelf door op de achtergrond te treden en stilzwijgend aan sociale verwachtingen te voldoen. Dit om zowel zijn/haar eigen gezicht te redden, als ook dat van de groep (Goffman, 1955). Brown (1990) verklaart dat het vragen om hulp en feedback door de medewerker als een tekortkoming kan worden ervaren. Medewerkers zouden zich daarom minder snel uitlaten over het toegeven van fouten of vragen om hulp.

Het wordt problematisch wanneer medewerkers sociaal wenselijke antwoorden geven, die een vertekend beeld geven van de werkelijke psychologische veiligheid. Deze uitingsvorm van sociale wenselijkheid kan zich voordoen wanneer medewerkers een vragenlijst moeten invullen die betrekking heeft op de organisatie waarin zij werken. Krumpal (2013) beschrijft dat het bij sociale wenselijkheid niet per se gaat om de gevoeligheid van de vraag maar om de gevoeligheid van het antwoord. Waarbij antwoorden die conform zijn met het normgedrag in veel gevallen worden opgemerkt als sociaal wenselijk. Krumpal (2013) verklaart dat wanneer een individu een vragenlijst invult, hij/zij minder vaak activiteiten zal beschrijven die ongewenst zijn voor de heersende normen die gelden. Daarentegen zal het individu vaker activiteiten beschrijven die gewenst zijn voor de geldende normen. Dit gedrag dat individuen vertonen wordt sociale wenselijkheid genoemd. Er zal rekening gehouden moeten worden met het feit, dat wanneer medewerkers een vragenlijst invullen, er sociale wenselijkheid kan optreden.

Sociale wenselijkheid is één van de meest voorkomende vorm van bias die van invloed is op de validiteit in kwantitatief onderzoek (Nederhof, 1985). Het geven van sociaal wenselijke antwoorden laat zien dat respondenten de neiging hebben om niet hun onwenselijke gedrag te beschrijven, maar in plaats daarvan wenselijk gedrag zullen beschrijven. De antwoorden die respondenten geven zijn gerelateerd aan de culturele normen binnen de groep waarin zij leven. Dit zorgt ervoor dat door het geven van sociaal wenselijke antwoorden zij zichzelf in een positief daglicht zetten (Paulhus, 1991).

Sociaal wenselijke antwoorden geven een vertekend beeld van de werkelijke situatie. Daarom is het van belang dat, binnen een organisatie, de neiging tot het geven van sociaal wenselijke antwoorden tot een minimum terug wordt gebracht. De politie streeft een hoge mate van veiligheid na, zowel binnen de organisatie als buiten in de

samenleving. Het is dan ook noodzaak dat wanneer medewerkers deelnemen aan een onderzoek, het resultaat een juiste weergave schetst van de huidige situatie van de organisatie. Dan zullen resultaten op een goede manier geïnterpreteerd kunnen worden. Aan de hand van de resultaten wordt immers bepaald waar de aandacht naar uit dient te gaan en welke interventies toegepast kunnen worden. Dit is in het belang van de veiligheid van politiemedewerkers en burgers.

In deze studie zal onderzocht worden welke variabelen van invloed kunnen zijn op het verminderen van sociale wenselijkheid bij het invullen van een vragenlijst. Door middel van het toepassen van meerdere methodes, die als doel hebben sociale wenselijkheid te verminderen, wordt gekeken hoe sociale wenselijkheid verholpen kan worden.

Doel en vraagstelling

Doel van dit onderzoek is te onderzoeken welke methodes van invloed kunnen zijn op sociale wenselijkheid met betrekking tot zelfrapportage. Op basis van dit inzicht kunnen aanbevelingen worden gedaan, waarbij gekeken kan worden hoe zelfrapportage kan worden ingezet om sociale wenselijkheid te kunnen verminderen.

Deze doelstelling leidt tot de volgende vraagstelling:

"Hoe kunnen sociaal wenselijke antwoord tendensen in rapporten over psychologische veiligheid in organisaties kunnen worden verminderd?"

2. Theoretisch kader

In dit theoretisch kader worden belangrijke theoretische aspecten met betrekking tot sociale wenselijkheid beschreven. Allereerst worden verschillende vormen van sociale wenselijkheid besproken. Vervolgens wordt gekeken welke middelen ingezet kunnen worden om sociale wenselijkheid tot een minimum te brengen. Tenslotte wordt er stil gestaan bij de methodes die in dit onderzoek zullen worden toegepast. Hierbij worden ook de hypothesen voor dit onderzoek beschreven.

Sociale wenselijkheid

Sociaal wenselijke antwoorden bij het invullen van een vragenlijst maken dat de vragenlijst niet geheel naar waarheid wordt ingevuld. Respondenten geven op een dusdanige manier antwoord op vragen dat ze acceptabel zijn voor de heersende normen of cultuur waarin de respondenten leven (Schermer & Vernon, 2010). Paulhus (1984) verklaart dat er twee factoren zijn die deze vertekening veroorzaken. Deze twee factoren zijn zelfbedrog en impressiemanagement (Paulhus, 1984). Het is belangrijk om een onderscheid te maken tussen de twee factoren, omdat beide factoren een andere vorm van sociale wenselijkheid impliceren.

Zelfbedrog versus impressiemanagement

Het kan zijn dat respondenten antwoorden geven op vragen waarbij zij in de veronderstelling zijn dat deze antwoorden ook daadwerkelijk een juiste weergave van henzelf is, als deze veronderstelling feitelijk inaccuraat is (Millham & Kellogg, 1980). In deze situatie spreken we van zelfbedrog, omdat het hier gaat om het onbewust geven van sociaal wenselijke antwoorden. De respondent heeft een onbewuste neiging om een positief zelfbeeld neer te zetten (Paulhus, 1984). Het is moeilijk om te weten te komen of iemand bewust of onbewust een sociaal wenselijker beeld van zichzelf neerzet.

De respondent kan er ook bewust voor kiezen om sociaal wenselijk te antwoorden. Wanneer een respondent bewust sociaal wenselijke antwoorden geeft op een vragenlijst om zichzelf daarmee in een positief daglicht te zetten spreekt men van impressiemanagement (Paulhus, 1984). Het is belangrijk om een onderscheid te maken tussen zelfbedrog en impressiemanagement, omdat met betrekking tot sociale wenselijkheid, beide factoren een andere aanpak nodig hebben.

Baumeister (1982) toont aan dat zelfbedrog gerelateerd is aan persoonlijke determinanten, zoals attitude en gedragsintentie. De moeilijkheid die optreedt bij zelfbedrog is dat het niet of zeer lastig veranderbaar is, waardoor het alleen mogelijk is om sociale wenselijkheid te detecteren. Sackheim en Gur (1979) ontwierpen een meetinstrument voor zelfbedrog. Hierbij werd gekeken in hoeverre een respondent de neiging heeft om positieve eigenschappen aan zichzelf toe te schrijven. Vragen die werden gesteld waren onder andere "Heb je weleens gedachten waarvan je niet wilt dat

andere mensen ze weten?" of "Zijn er dingen in je leven die je ongelukkig maken?". Deze vragen hebben betrekking op psychologisch bedreigende gedachten en gevoelens die elk individu kan ervaren. Individuen die zichzelf onbewust positieve gevoelens toekennen en een positief zelfbeeld hanteren zullen ontkennend antwoorden op deze vragen (Zerbe & Paulus, 1987).

Impressiemanagement daarentegen is afhankelijk van situationele factoren. Deze factoren hebben betrekking op de sociale en fysieke omgeving, hierbij is het mogelijk dat er in het onderzoek factoren worden beïnvloed. De interventie die dan wordt toegepast kan zich richten op de groep, de sociale normen of de cultuur waartoe het individu behoort (Baumeister, 1982).

De omgeving waarin een respondent zich bevindt kan een belangrijke rol spelen voor het bewust geven van sociaal wenselijke antwoorden. Wanneer een respondent veel waarde hecht aan zijn omgeving kan dit van invloed zijn op de antwoorden die men geeft. Het kan zijn dat de respondent niet direct beoogt om zichzelf in een positief daglicht te zetten, maar dat het in het belang is van de omgeving waarin hij/zij zich bevindt. Men wil zich daarmee positief uitlaten met betrekking tot de groep waartoe het individu behoort. Als iemand zich bedreigt voelt, indien er gevoelige onderwerpen aan bod komen die betrekking hebben op de groep, dan kan het gebeuren dat hij/zij zich verdedigend opstelt. Čehajić-Clancy et al., (2011) beschrijven de tactiek die hier wordt toegepast als groepsaffirmatie.

Groepsaffirmatie

Wanneer het individu de groep wil beschermen waartoe men behoort, dan zal het individu ervoor zorgen dat het positieve beeld van de groep behouden blijft. Deze vorm van affirmatie wordt groepsaffirmatie genoemd (Čehajić-Clancy et al., 2011). Bij groepsaffirmatie gaat het om het behoud van de identiteit van de groep op het moment dat er vragen worden gesteld die een dreiging kunnen vormen voor de groep (Gunn & Wilson, 2011). Tajfel en Turner (1979) verklaren met de sociale identiteitstheorie dat individuen een positief beeld van hun eigen groep wil behouden ten aanzien van andere groepen. Ook als de groep als minder positief wordt beschouwd dan andere groepen. De groep zal zich richten op haar eigen positieve kenmerken of zal negatieve aspecten van de andere groep benoemen (Tajfel & Turner, 1979). Door een positief beeld van de eigen groep te willen behouden, impliceert dit dat wanneer individuen uit een groep vragen moeten beantwoorden over de eigen groep met betrekking tot gevoelige onderwerpen de kans groter is dat zij defensief zullen reageren, omdat zij een positief imago van de groep willen behouden. Deze manier van optreden door individuen kan beschreven worden aan de hand van de sociale identiteitstheorie. Tajfel & Turner (1979) beschrijven dat individuen niet alleen een zelfbeeld creëren aan de hand van hun eigen persoonlijke karakteristieken maar dat zij dit ook doen aan de hand van de karakteristieken van de

groep waartoe zij behoren. De sociale identiteit is belangrijk voor een individu. Dit kan zich uiten binnen verschillende groepen, zoals binnen een organisatie of een sportteam, maar ook geslacht, etniciteit of nationaliteit (Tajfel & Turner, 1986). Dit is ook relevant binnen de politieorganisatie. Rice en White (2010) zeggen *'Apart gezien van de hedendaagse samenleving, ervaart de politieman een sterke neiging om zijn eigen sociale identiteit te vinden in zijn beroepsmatige omgeving'* (p. 21). Daarnaast speelt integriteit een belangrijke rol voor de groep. Hierbij gaat het om de normen en waarden die gelden voor de groep waartoe men behoort. Deze twee aspecten maken deel uit van de cultuur die heerst binnen de groep. Wanneer aan het individu vragen worden gesteld over de groep, dan kan dit ertoe leiden dat hij/zij bewust sociaal wenselijke antwoorden geeft om een positief beeld van de groep te behouden (Harvey & Oswald, 2000).

Het is ook mogelijk dat de antwoorden van de respondent als sociaal wenselijk worden beschouwd, maar dat de respondent niet de intentie heeft gehad om dit gedrag te vertonen. De respondent wordt beschouwd als iemand die sociaal wenselijk gedrag vertoont en kan bestempeld worden als manipulatief, terwijl hij/zij zich niet herkent in dit gedrag. De Vries, Zettler en Hilbig (2014) verklaren dat bij het meten van sociale wenselijkheid de antwoorden op de vragen wellicht een andere interpretatie vereisen. Het is niet altijd zo dat wanneer respondenten sociaal wenselijk antwoorden op een vragenlijst, zij dit daadwerkelijk bewust doen uit redenen of overwegingen om zichzelf positief over te laten komen. Er zou een mogelijkheid kunnen zijn dat respondenten over een persoonlijke eigenschap beschikken die resulteert in het meer of minder geven van sociaal wenselijke antwoorden. De Vries, Zettler en Hilbig (2014) verklaren dat het belangrijk is om te kijken naar de persoonlijke eigenschappen van de respondent, omdat deze eigenschappen van de respondent een rol kunnen spelen bij sociale wenselijkheid.

Integriteit

De Vries et al., (2014) verklaren dat de meeste schalen die zijn ontworpen om sociale wenselijkheid te meten, persoonlijke eigenschappen lijken te meten. De Vries et al., (2014) onderzochten de Balanced Inventory of Desirable Responding (BIDR), welke zelfbedrog en impressiemanagement meet, aan de hand van het HEXACO model. Het HEXACO model kan vergeleken worden met de Big Five van Costa en McCrae (1992). De Big Five bestaat uit vijf dimensies namelijk, openheid, consciëntieus, extraversie, vriendelijkheid en emotionele stabiliteit. Het HEXACO model bestaat uit zes dimensies, namelijk de vijf dimensies uit de Big Five, maar de extra dimensie die aan het HEXACO model wordt toegevoegd is integriteit (De Vries et al., 2014). Ashton, Lee en collega's (Ashton & Lee, 2008; De Vries, Lee & Ashton; 2008) hebben op basis van onderzoek, op de manier hoe ook de Big Five tot stand is gekomen, geconcludeerd dat er niet vijf persoonlijkheidsdimensies zijn maar dat er zes persoonlijkheidsdimensies zijn. Diverse onderzoeken (De Raad, Hendriks & Hofstee, 1992; Hofstee & De Raad, 1991) beschreven

het toevoegen van een zesde factor integriteit.

De Vries et al., (2014) tonen aan dat de persoonlijkheidsdimensie integriteit de meest voorspellende waarde blijkt te hebben voor impressiemanagement. Integriteit wordt door De Vries, Ashton en Lee (2009) omschreven als *"de mate waarin personen oprecht, rechtvaardig en bescheiden zijn en hebzucht vermijden"*. Bij het begrip integriteit gaat het om meer dan alleen het begrip eerlijkheid. Over een individu dat integer is zegt De Vries (2010) *"Hij/zij zal niet geneigd zijn - louter en alleen voor persoonlijk gewin - anderen te manipuleren of regels te overtreden en zal zichzelf niet beter voordoen dan hij/zij werkelijk is"* (p. 3).

De Vries et al., (2014) toonden aan dat impressiemanagement gerelateerd is aan integriteit. Wanneer er sociale wenselijkheid wordt gemeten, dan adviseren De Vries et al., (2014) om ook te kijken naar de dimensie integriteit. Uitkomsten met betrekking tot sociale wenselijkheid kunnen dan een heel andere interpretatie geven (De Vries et al., 2014).

Reduceren van sociale wenselijkheid

Naast verklaringen voor sociale wenselijkheid is er ook onderzocht hoe sociale wenselijkheid kan worden tegengegaan. Nederhof (1985) beschrijft dat er twee mogelijkheden zijn die kunnen worden toegepast ten aanzien van sociale wenselijkheid. Allereerst is het mogelijk om sociale wenselijkheid te detecteren en te onderzoeken hoe een respondent scoort op sociale wenselijkheid. De tweede manier is dat er wordt gekeken hoe sociale wenselijkheid in een vragenlijst tot een minimum kan worden teruggebracht, hierbij gaat het dus om het toepassen van een methode om sociale wenselijkheid te reduceren (Nederhof, 1985).

Het blijkt dat er niet één specifieke methode is die sociale wenselijkheid kan tegengaan. De meeste methodes die worden toegepast richten zich op impressiemanagement omdat het hier, in tegenstelling tot zelfbedrog, gaat om het bewust geven van sociaal wenselijke antwoorden (Nederhof, 1985). In een vragenlijst zouden de vragen daarom zoveel mogelijk gerelateerd moeten zijn aan impressiemanagement, omdat er dan verklaard kan worden in welke mate de respondent bewust sociaal wenselijke antwoorden geeft. Vragen die gericht zijn op zelfbedrog, meten het onbewust geven van sociaal wenselijke antwoorden, en richten zich op persoonlijkheidsdeterminanten (Baumeister, 1982). Als de respondent zich niet bewust is van zijn handelen, is het lastig om maatregelen toe te passen op het gedrag van de respondent. Daarom is het zinvol om maatregelen toe te passen voor impressiemanagement (Paulhus, Bruce & Trapnell, 1995).

In de loop der tijd zijn er diverse methodes ontwikkeld om sociale wenselijkheid te reduceren in een vragenlijst. Het blijkt dat niet alle methodes even bruikbaar zijn. Eén van de eerst ontwikkelde methodes was de geforceerde keuze items (Humm en

Wadsworth, 1939). Het blijkt dat de geforceerde keuze items niet de meest geschikte methode is voor het verminderen van sociale wenselijkheid. Het leidt tot onderlinge afhankelijkheid van schaalscores en de schaalscore geeft niet een goede weerspiegeling van de aanwezige kenmerken van de respondent (Rouckhout, 2011). Een andere methode is de gerandomiseerde response techniek (Warner, 1965). Het nadeel van deze methode is, dat wanneer respondenten gevraagd wordt eerlijk antwoord te geven op de vraag, er niet met zekerheid kan worden gezegd dat dit ook daadwerkelijk een eerlijk antwoord is. Tevens kan het voor sommige doelgroepen lastig zijn om deze methode te begrijpen en toe te passen (Van der Heijden, Van Gils, Bouts & Hox, 2000).

Toegepaste methodes in dit onderzoek

Anonimiteit

Onderzoek heeft aangetoond dat wanneer de anonimiteit in een vragenlijst wordt vergroot, respondenten minder sociaal wenselijk antwoorden (Ong & Weiss, 2000). Op het moment dat respondenten vragen moeten beantwoorden over gevoelige onderwerpen, beantwoorden zij deze vragen eerlijker wanneer zij dit anoniem kunnen doen. Daarnaast blijkt dat respondenten lager scoren op sociale angst en sociale wenselijkheid en een hogere score behalen op zelfvertrouwen, wanneer respondenten deze vragenlijst anoniem invullen ten aanzien van respondenten die de vragenlijst niet anoniem invullen (Joinson, 1999). Onderzoek van Gordon (1987) wijst uit dat anonieme vragenlijsten ervoor zorgen dat respondenten eerlijker antwoorden. Gordon (1987) toont aan dat het gebruiken van extra informatie ten opzichte van een standaardinstructie leidt tot het verminderen van sociale wenselijkheid. Deze extra informatie vertelt de respondent dat het belangrijk is dat er eerlijk wordt geantwoord en dat de gegevens geheel anoniem ingevuld kunnen worden. Door het geven van eerlijke antwoorden, dient de respondent als een belangrijke informatiebron die een bijdrage levert aan de wetenschap (Gordon 1987). In het onderzoek van Gordon (1987) werd geen onderscheid gemaakt tussen zelfbedrog en impressiemanagement. Er kon niet verklaard worden of respondenten zichzelf bewust of onbewust in een positief daglicht wilden plaatsen.

Er dient rekening gehouden te worden met het feit dat anonimiteit een kwestie van perceptie is. Het is afhankelijk van de mate waarin de respondent zich daadwerkelijk anoniem voelt. Dit blijkt zich bijvoorbeeld voor te doen wanneer binnen de organisatie problemen niet altijd vrijuit besproken kunnen worden. Jansen (2013) verklaart dat medewerkers zich niet altijd zeker voelen over de anonimiteit in een onderzoek. Dit gevoel zou zich voornamelijk voordoen binnen organisaties waarin medewerkers hun problemen niet altijd kunnen bespreken (Jansen, 2013).

Anonimiteit is een geschikte methode om toe te passen voor het reduceren van sociale wenselijkheid. Voornamelijk bij gevoelige onderwerpen zijn respondenten eerder

in staat om eerlijker te antwoorden wanneer zij dit anoniem kunnen doen. Wanneer respondenten geheel anoniem een vragenlijst invullen leidt dit vaker tot het beschrijven van sociaal onwenselijke gedragingen, overtuigingen en houdingen (Lelkes, Krosnick, Marx, Judd & Park, 2012). Volgens onderzoekers is dit het bewijs voor toenemende eerlijkheid onder respondenten. Barlett (2015) toont aan dat respondenten die een positieve houding hebben ten aanzien van pesten op het internet en de mogelijkheden hebben om dit anoniem te kunnen doen, dit voorspellende waarde heeft voor toenemend pestgedrag van de respondent.

Hypothese 1: Wanneer anonimiteit gewaarborgd is, zal er een hogere score op psychologische veiligheid worden gerapporteerd, dan wanneer dit niet het geval is.

Indirecte vragen

Het gebruik van indirecte vragen in een vragenlijst is een vorm van projectieve techniek. Door middel van projectie geeft de respondent antwoord op vragen vanuit het perspectief van een ander of de groep (Anderson, 1978). Westfall et al., (1957) verklaart dat door het gebruik van indirecte vragen de mening van de respondent wordt gevraagd, waarbij de vragen gerelateerd zijn aan de buitenwereld en niet direct aan de respondent. Verwacht wordt dat wanneer vragen die ambigue zijn de respondent eerder antwoord geeft dat in lijn ligt met zijn eigen gedrag (Sherwood, 1981). Het gebruik van indirecte vragen kan dienen als middel voor het gebruik van vragen die gerelateerd zijn aan gevoelige onderwerpen. Het is relevant om kennis van de sociale context van de respondent te krijgen door het stellen van directe en indirecte vragen. Dit is belangrijk omdat de manier waarop vragen gesteld worden informatie kan geven over de sociale normen van het gedrag van de respondent (Fisher, 1993). Zo toont recentelijk onderzoek naar het stigma van individuen met een verstandelijk beperking aan dat respondenten die een vragenlijst met indirecte vragen invulden een hogere score behaalden op het onderzochte stigma in vergelijking met respondenten die een directe vragenlijst invulden (Werner, 2015). Het probleem bij het toepassen van deze methode is dat er nog steeds niet duidelijk is wat 'de waarheid' is.

Hypothese 2: Het gebruik van indirecte vraagstellingen zal leiden tot lager gerapporteerde psychologische veiligheid dan het gebruik van directe vraagstellingen.

De bron

Wanneer er binnen een organisatie een vragenlijst wordt verspreid, dan kan deze van verschillende bronnen afkomstig zijn. Het is mogelijk dat er vanuit de organisatie een onderzoek wordt uitgevoerd en dat dit onderzoek uitgevoerd wordt door een medewerker die binnen de organisatie werkzaam is. Het is ook mogelijk dat het onderzoek door een externe organisatie, instelling of onderzoeker wordt uitgevoerd. Ten aanzien van de

onderzoeker zullen medewerkers binnen een organisatie zich eerder identificeren met de onderzoeker die actief is binnen de eigen organisatie, dan met de externe onderzoeker van buiten de organisatie. Hier speelt de sociale identiteitstheorie een rol.

De sociale identiteitstheorie verklaart dat het individu naast een eigen identiteit vaak ook een sociale identiteit heeft. De sociale identiteitstheorie is ontstaan als een theorie over intergroeps-relaties en conflicten en samenwerking tussen groepen. Wat er binnen een groep gebeurt is onlosmakelijk verbonden met wat er tussen groepen gebeurt en vica versa (Tajfel & Turner, 1979). Het behoren tot een sociale groep geeft het individu een identiteit over wie ze zijn, wat ze geloven en hoe zij zich gedragen. Over het individu in de groep zegt Tajfel (1972) *"De kennis dat een individu weet dat hij/zij tot een bepaalde sociale groep behoort met ook emotionele en betekenisvolle waarde voor zijn/haar lidmaatschap van de groep"* (p.292). Er kan daarbij een onderscheid worden gemaakt hoe de in-group zich onderscheidt van de out-group in een sociale context (Tajfel & Turner, 1979). Daarvoor geldt dat individuen van een groep waartoe zij behoren, zichzelf omschrijven als de in-group, waarbij zij hun eigen groep positief beoordelen ten koste van groepsleden uit een andere groep, ook wel de out-group genoemd (Tajfel & Turner, 1986). Er zijn drie processen die bijdragen aan de voorkeur van de in-group. Het eerste proces is categorisatie, hierbij gaat het erom tot welke groep het individu behoort. Het tweede proces betreft het identificeren met de groep, hierbij gaat het erom of het individu het gevoel heeft bij de groep te horen. Bij het derde proces gaat het om groepsvergelijking, waarbij de eigen groep wordt vergeleken met andere groepen (Tajfel & Turner, 1986).

Sociale identiteit wordt uitgedrukt door normatief gedrag. Normen vormen de contouren van de groep en de sociale identiteit en hebben een cognitieve functie om prototypes te beschrijven en te definiëren (Hogg & Smith, 2007). Binnen een groep is er meestal overeenstemming over in-group en out-group prototypes. Groepen worden door individuen gerepresenteerd als prototypes, waarbij gekeken wordt naar samenhangende attributen zoals, attitude, gedrag, kleding etc. Hierbij kijkt het individu naar overeenkomsten binnen de groep en verschillen tussen de groep (McKeown, Haji & Ferguson, 2016)

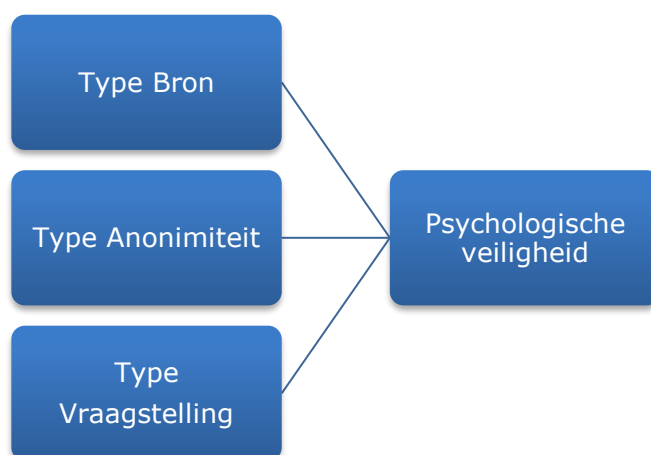
De verschillen die er zijn tussen burgers en politiemedewerkers kunnen zorgen voor een scheiding tussen deze groepen. Als gevolg van deze verschillen hebben politiemedewerkers de neiging om zich uitsluitend te identificeren en socialiseren met andere medewerkers. In deze context ontstaat er een wij versus zij verhouding met de buitenwereld (Kappeler, Sluder en Alpert, 1998). Voor het uitvoeren van een onderzoek binnen de politieorganisatie kan de sociale identiteitstheorie van belang zijn. Hierbij speelt de houding van politiemedewerkers ten aanzien van de opdrachtgever van het onderzoek een belangrijke rol. De opdrachtgever kan van buiten de organisatie komen

(out-group) of het kan iemand van binnen de organisatie zijn (in-group). Wanneer de onderzoeker van buiten de politieorganisatie komt (out-group) dan kan er mogelijk weerstand optreden bij medewerkers binnen de organisatie (in-group). De externe onderzoeker voldoet niet aan het prototype van de in-group. Er zullen dan waarschijnlijk meer verschillen dan overeenkomsten worden gevonden. Binnen de politieorganisatie zou het daarom van belang kunnen zijn wie het onderzoek uitvoert. De houding ten aanzien van de onderzoeker kan gevolgen hebben voor hoe coöperatief de medewerker zich vervolgens opstelt met betrekking tot zijn/haar medewerking aan het onderzoek.

Hypothese 3: Deelnemers in de interne bron conditie zullen een hogere score op psychologische veiligheid rapporteren dan deelnemers in de externe bron conditie.

In het huidige onderzoek zal een vragenlijst worden opgesteld, waarbij gebruik wordt gemaakt van de methode indirecte vragen, anonimiteit en perceptie ten aanzien van de bron. Diverse onderzoeken hebben afzonderlijk aangetoond dat deze methodes een positief effect hebben op het verminderen van sociale wenselijkheid (Gordon 1987; Ong & Weiss, 2000; Joinson, 1999; Fisher, 1993; Werner, 2015). Door het gebruiken van meerdere methodes wordt geprobeerd impressiemanagement tot een minimum te beperken.

Onderstaand is het model weergegeven dat in deze studie getoetst wordt. Het model is een weergave van de methodes op de afhankelijke variabele psychologische veiligheid (Hypothesen 1,2 en 3).



Figuur 1. Conceptueel model

3. Methode

Design

In deze studie werd gebruik gemaakt van een mixed design. In dit onderzoek geldt dat Type Bron en Type Anonimiteit tussenproefpersonen-variabelen zijn en Type Vraagstelling een binnen-proefpersonen-variabele. De afhankelijke variabele in deze studie is psychologische veiligheid. In het onderzoek waren drie onafhankelijke variabelen. Deze onafhankelijke variabelen zijn Type Bron (interne bron vs. externe bron), Type Vraagstelling (directe vragen vs. indirecte vragen) en Anonimiteit van de vragenlijst (anonimiteit benadrukt vs. anonimiteit niet benadrukt). Op Type Vraagstelling werd counterbalancing toegepast. In totaal ontstonden er vier verschillende condities (tabel 1). Door randomisatie werden deelnemers willekeurig toegewezen aan één van deze condities in de vragenlijst.

Tabel 1

Een overzicht van de condities in het onderzoek.

	Anonimiteit benadrukt	Anonimiteit niet benadrukt
Interne bron	Directe/indirecte vraagstelling	Directe/indirecte vraagstelling
Externe bron	Directe/indirecte vraagstelling	Directe/indirecte vraagstelling

Deelnemers

Voor dit onderzoek werden medewerkers binnen de Nationale Politie geworven. In het onderzoek is niet geselecteerd op functie of specifieke kenmerken, dit om zoveel mogelijk deelnemers te werven voor het onderzoek. In totaal zijn 379 deelnemers benaderd voor het onderzoek, waarvan 213 medewerkers uit basisteam Apeldoorn en 166 medewerkers uit basisteam Arnhem-Noord. In totaal hebben 215 medewerkers deelgenomen aan het onderzoek. Dit resulteerde in een response percentage van 56,7%. De analyses in de resultatensectie kunnen soms een verschillend aantal deelnemers bevatten. Hierdoor kunnen er ook verschillen in vrijheidsgraden zijn. De oorzaak hiervan is dat niet alle deelnemers de vragenlijst volledig hebben ingevuld. Er kunnen verder geen demografische gegevens worden gegeven omdat, deze zijn niet meegenomen in de vragenlijst.

Procedure

Om deelnemers te werven voor het onderzoek ontvingen medewerkers van de Nationale Politie, namelijk basisteam Apeldoorn en Arnhem-Noord op hun werkaccount een e-mail waarin zij werden uitgenodigd voor deelname aan het onderzoek. Hierin werd een link meegestuurd naar de online vragenlijst. Ook stelde de e-mail deelnemers op de hoogte van de aard van het onderzoek. Daarbij werd vermeld dat het onderwerp betrekking had op de veiligheid op de werkvloer. Om deelnemers niet te beïnvloeden, werd er voor gekozen om aan de deelnemers niet meer dan de strikt noodzakelijke informatie te verstrekken. De online vragenlijst, die via het programma Qualtrics werd ingevuld, heeft een periode van zes weken online gestaan. Om ervoor te zorgen dat deelnemers niet vergaten de vragenlijst in te vullen, werden zij via een herinneringsmail geattendeerd op het invullen van de vragenlijst.

Voor de start van het onderzoek werden de deelnemers geïnformeerd over het vrijwillige karakter van de vragenlijst en de anonieme verwerking van de gegevens. Hiervoor is goedkeuring verstrekt door de Ethische Commissie van de Universiteit Twente. Tevens werd vermeld dat de gegevens vertrouwelijk werden behandeld door de onderzoeker. Deze anonimiteit werd gewaarborgd door niet naar demografische gegevens van deelnemers te vragen zoals, naam, leeftijd, functie etc.

Materiaal

Voor het onderzoek is een bestaande vragenlijst gebruikt van De Vries en Ufkes (2016). Deze vragenlijst is ontwikkeld voor het meten van een veilig werkklimaat op de werkvloer. De interne betrouwbaarheid van deze vragenlijst was goed, daarom zijn deze variabelen meegenomen in het huidige onderzoek. De huidige vragenlijst bestond uit een selectie van 7 schalen. Namelijk: team identificatie, psychologische veiligheid directe vraagstelling, psychologische veiligheid indirecte vraagstelling, steun, betrokkenheid in de organisatie, cohesie en integriteit. De vragenlijst bestond in totaal uit 69 vragen. Het merendeel van de vragen uit de vragenlijst werd met een 5-punts Likert schaal gemeten, waarbij er de mogelijkheid was om een vraag te beantwoorden met 1 = 'helemaal mee oneens' tot 5 = 'helemaal mee eens'. Indien vragen anders dan met een 5-punts Likert schaal werden gemeten, werd de respondent geïnformeerd hoe te antwoorden. Zie appendix 1 voor de gehele vragenlijst.

Onafhankelijke variabelen

Type Bron

Aan het begin van de vragenlijst werd van het Type Bron gebruik gemaakt. Deelnemers werden random aan een conditie toegewezen, namelijk de groep interne bron en de groep externe bron. De deelnemers die behoorden tot de conditie interne bron ontvingen een introductietekst die afkomstig leek van de organisatie waarin zij werkzaam waren.

Hierbij werd voor vragen verwezen naar een e-mailadres afkomstig van de politieorganisatie en werd het logo van de organisatie weergegeven. De deelnemers die behoorden tot de conditie externe bron kregen een introductietekst die afkomstig was van een externe partij, in dit geval Universiteit Twente. Hierbij werd voor vragen verwezen naar de onderzoeker van de universiteit en werd het logo van de universiteit weergegeven. Nadat de deelnemers akkoord hadden gegeven voor deelname aan het onderzoek, konden zij het vervolg van de vragenlijst invullen.

Type Anonimiteit

De tweede onafhankelijke variabele die werd toegepast was Anonimiteit. Deelnemers werden random toegewezen aan een conditie, waarbij in de ene conditie anonimiteit werd benadrukt en in de andere conditie anonimiteit niet werd benadrukt. De groep waarbij anonimiteit werd benadrukt kreeg extra informatie over het waarborgen van de anonimiteit. Deelnemers werden geattendeerd op het niet vermelden van persoonlijke gegevens. Deelnemers werden als volgt geïnformeerd: *"We garanderen anonimiteit doordat er geen demografische gegevens van u aan de vragenlijst worden gekoppeld. In het kader van anonimiteit gelieve dan ook geen naam of persoonlijke gegevens te vermelden in dit onderzoek. Er zal op een zeer professionele en verantwoorde manier met de vragenlijsten worden omgegaan"*. Daarnaast werd aan deze deelnemers uitgelegd dat hun gegevens veilig werden opgeslagen en dat deze niet te herleiden zouden zijn. Dit werd als volgt beschreven: *"Alle informatie uit de vragenlijsten wordt vertrouwelijk behandeld: Er wordt gebruik gemaakt van een professioneel afgeschermd online omgeving waartoe alleen de betrokken onderzoekers toegang hebben. Er is absoluut geen verband te leggen tussen individuele antwoorden en de identiteit van respondenten. Wij garanderen dat enquêtegegevens die verzameld worden nooit tot individuele personen zijn te herleiden"*. Dergelijke onderzoeken (Ong & Weiss, 2000; Joinson, 1999; Gordon, 1987) hebben aangetoond dat deze vorm van anonimiteit in een vragenlijst de kans op sociale wenselijkheid verkleint. De conditie waarbij anonimiteit niet werd benadrukt kreeg hier geen extra informatie over. De deelnemers in deze groep werden alleen geïnformeerd dat de vragenlijst zou gaan starten. Dit werd als volgt geïntroduceerd: *"Klik op 'Volgende' om verder te gaan met de vragenlijst"*.

Type Vraagstelling

De derde onafhankelijke variabele die werd toegepast was Type Vraagstelling. Ook hier werden deelnemers random aan een conditie toegewezen. Er werd gebruik gemaakt van directe en indirecte vraagstelling, gebaseerd op onderzoek van Fischer (1993). Het was mogelijk dat de deelnemers eerst vragen over zichzelf moesten beantwoorden en daarna vragen over zijn/haar collega's (directe vraagstelling gevolgd door indirecte vraagstelling). Een directe vraag die aan deelnemers werd gesteld: *"In mijn team wordt*

ik soms afgewezen omdat ik anders ben". De andere groep deelnemers kreeg eerst vragen over zijn/haar collega's en daarna vragen over zichzelf (indirecte vraagstelling gevolgd door directe vraagstelling). De indirecte vraagstelling werd als volgt geïntroduceerd: *"De volgende vragen gaan over het gevoel van veiligheid dat anderen binnen uw gehele team mogelijk hebben. Kunt u bij de volgende vragen uw inschatting geven hoe er door anderen binnen uw team over wordt gedacht? Ondanks dat het moeilijk kan zijn om dit te beoordelen, vragen wij u toch om telkens een zo goed mogelijke inschatting te maken"*. Een indirecte vraag die aan deelnemers werd gesteld *"Collega's vinden het moeilijk om anderen om hulp te vragen binnen het team"*. De indirecte vraagstelling vond plaats bij de vragen over psychologische veiligheid. Fisher (1993) verklaart dat het gebruik van indirecte vragen ertoe leidt dat de deelnemer niet het gevoel heeft dat de vragen persoonlijk op hem of haar zijn gericht. Doordat de deelnemer zich verplaatst in de ander kan het er bij het beantwoorden van vragen ertoe leiden dat in ambigue situaties de deelnemer antwoord geeft dat in lijn ligt met zijn/haar eigen bevindingen (Fisher, 1993).

De overige vijf categorieën (team identificatie, steun, betrokkenheid in de organisatie, cohesie en integriteit) zijn alleen gesteld aan de hand van directe bevraging. De keuze voor deze opzet is gemaakt om een beknopte en niet te uitgebreide vragenlijst te hanteren.

Afhankelijke variabele

Psychologische veiligheid directe vraagstelling

Psychologische veiligheid die medewerkers ervaren binnen de organisatie is gemeten met de schaal van Amy Edmondson (1999). De 5 items op de schaal psychologische veiligheid directe vraagstelling geven een cronbach's alpha van .64, en een Lambda-2 .65.

Lambda-2 wordt als extra waarde weergegeven voor een betere afspiegeling van de waarde bij het gebruik van minder items voor een schaal. De schaal werd gemeten aan de hand van een 5-punts Likert schaal, waarbij 1 = helemaal mee oneens tot 5 = helemaal mee eens. De schaal bestond uit vragen als *"Ik vind het moeilijk om anderen om hulp te vragen in mijn team"* en *"Mijn bijdrage wordt gerespecteerd en gewaardeerd binnen mijn team"*.

Psychologische veiligheid indirecte vraagstelling

Psychologische veiligheid die medewerkers ervaren binnen de organisatie is gemeten met de schaal van Amy Edmondson (1999). De 5 items op de schaal psychologische veiligheid indirecte vraagstelling geven een cronbach's alpha van .64, en een Lambda-2 .65. De schaal werd gemeten aan de hand van een 5-punts Likert schaal, waarbij 1 = helemaal mee oneens tot 5 = helemaal mee eens. De schaal bestond uit vragen als *"Ik denk dat collega's in het team soms worden afgewezen omdat ze anders zijn"*.

Teamidentificatie

Teamidentificatie is gemeten aan de hand van de Team Identification Scale van Theodorakis, Dimmock, Wann en Barlas (2010). Een vraag die werd gesteld: *"Ik vind mijn team een deel van wie ik ben"*. De 5 items op de schaal teamidentificatie geven een cronbach's alpha van .86, en een Lambda-2 .86.

Steun

Steun is gemeten aan de hand van de Survey of Perceived Organizational Support van Eisenberger, Cummings, Armeli en Lynch (1997). Een vraag die werd gesteld: *"Mijn team waardeert mijn bijdrage"*. De schaal bestond uit een selectie van 10 items, met een cronbach's alpha van .84, en een Lambda-2 .84.

Betrokkenheid

In het onderzoek van De Vries en Ufkes (2016) is voor de meting van psychologische veiligheid geen schaal gebruikt met betrekking tot betrokkenheid in de organisatie. In deze studie zal een schaal worden gebruikt die de betrokkenheid in de organisatie meet. De schaal zal gemeten worden aan de hand van 6 items die gebaseerd zijn op het 3-componentenmodel van commitment van Allen & Meyer (1990). Vragen in deze schaal werden als volgt gesteld: *"Ik heb het gevoel dat ik echt bij deze organisatie hoor"*. De schaal werd gemeten aan de hand van een 5-punts Likert schaal, waarbij 1 = helemaal mee oneens tot 5 = helemaal mee eens. De 6 items op de schaal commitment geven een cronbach's alpha van .66, en een Lambda-2 .71

Cohesie

Cohesie is gemeten aan de hand van de Group Environment Questionnaire, welke is aangepast door Carless en De Paola (2000). De schaal bestond uit vragen als: *"Mijn team is voor mij één van de belangrijkste sociale groepen waar ik bij hoor"*. De 5 items op de schaal cohesie geven een cronbach's alpha van .43, en een Lambda-2 .46.

Integriteit

In het vorige onderzoek werd opgemerkt dat de schaal voor sociale wenselijkheid geen hoge betrouwbaarheid had (cronbach's alpha van 0,67). In dit onderzoek is deze schaal vervangen door een andere schaal met betrekking tot sociale wenselijkheid. Er werd hier gebruik gemaakt van een schaal over integriteit. De schaal bestond uit een selectie van 10 items, welke gebaseerd zijn op het HEXACO-model van Lee en Ashton (2004) en op items van Terpstra en Schaap (2011) en Kaptein (2001). De schaal integriteit bestond uit vragen als *"Ik zou niet net doen alsof ik iemand mag om te zorgen dat die persoon mij een dienst bewijst"*. De schaal werd gemeten aan de hand van een 5-punts Likert schaal, waarbij 1 = helemaal mee oneens tot 5 = helemaal mee eens. De 10 items op de schaal

integriteit geven een cronbach's alpha van .37. Bij verwijdering van de 4 items van Terpstra en Schaap (2011) en Kaptein (2001) is er een cronbach's alpha van .46, en een Lambda-2 .51. Door de lage betrouwbaarheid wordt de schaal integriteit niet meegenomen in het onderzoek.

Cluster verbeterpunten

Er werd aan de deelnemers één open vraag gesteld. Deze vraag had betrekking op de clusters en of zij hiervoor verbeterpunten hadden. De vraag die werd gesteld "*Hoe zouden we het werken in clusters beter tot stand kunnen brengen?*".

Validiteitsvariabelen

Onderstaand drietal variabelen zijn meegenomen voor het meten van de validiteit met betrekking tot de toegepaste methodes in de vragenlijst. Deze variabelen gelden als controle variabelen om te meten of ze gevoelig zijn voor sociale wenselijkheid en ter controle om het effect van de methodes te meten.

Rijgedrag

Het eerste deel van de vragen had betrekking op het rijgedrag van deelnemers. De deelnemers werd naar hun rijgedrag buiten werktijd gevraagd. Hierbij werd gevraagd of ze de afgelopen maand één of meerdere verkeersregels buiten werktijd hadden overtreden. De score werd berekend aan de hand van een gesloten vraag waarbij er keuze was uit drie antwoordmogelijkheden 1 = ja en 2 = nee of 3 = 'wil ik niet zeggen'.

Vertrouwen

Het tweede deel van de controlevragen had betrekking op het vertrouwen in de onderzoeker. De schaal vertrouwen werd gemeten aan de hand van 6 items. Een combinatie van verschillende items werd gebruikt (Adams & Sartori, 2005; Mayer & Davis, 1999). Vragen in deze schaal werden als volgt gesteld: "*Ik kan vertrouwen op de eerlijkheid van de onderzoeker*". De schaal werd gemeten aan de hand van een 5-punts Likert schaal, waarbij 1 = helemaal mee oneens tot 5 = helemaal mee eens. De 6 items op de schaal vertrouwen geven een cronbach's alpha van .88, een een Lambda-2 .88.

Eerlijkheid

De overige controlevragen hadden betrekking op in welke mate de deelnemer de vragenlijst naar eerlijkheid heeft ingevuld. Deze vragen zijn gebaseerd op onderzoek van Karemaker (2014). Hierbij werden vragen gesteld als: "*Bent u eerlijk geweest in het beantwoorden van de vragen over uzelf?*" en "*Heeft u de vragenlijst serieus ingevuld?*". De 5 items op de schaal eerlijkheid geven een cronbach's alpha van .82, en een Lambda-2 .83.

4. Resultaten

Beschrijvende statistieken

In tabel 2 zijn de gemiddelden, standaardafwijkingen, cronbach's alpha en correlaties van de variabelen weergegeven. Er kan worden opgemerkt dat er hoog wordt gescoord op de variabelen, en dat de gemiddelden van de variabelen boven het gemiddelde van de schaal ($M > 3.0$) liggen. Dit laat zien dat de variabelen, in enige mate, herkend en van toepassing zijn binnen het team. Gemiddeld wordt er hoog gescoord op de afhankelijke variabele psychologische veiligheid en is er weinig spreiding ($M=3.38$; $SD= 0.37$). Daarnaast wordt er gemiddeld hoog gescoord op de onafhankelijke variabelen. Zo wordt er op de variabele psychologische veiligheid (directe vraagstelling) gemiddeld hoog gescoord ($M=3.69$; $SD=0.58$) als ook op de variabele betrokkenheid ($M=3.44$; $SD=0.59$) en integriteit ($M=3.72$; $SD=0.49$). Daarnaast zijn de relaties tussen de variabelen berekend, waarbij de bivariate correlaties zijn onderzocht met behulp van de Pearson correlatiecoëfficiënt. Er is gekeken welke correlaties er zijn met de afhankelijke variabele psychologische veiligheid. De variabelen team identificatie, psychologische veiligheid, sociale steun, betrokkenheid, cohesie en integriteit correleren allemaal met de variabele psychologische veiligheid (tabel 2). Zo is er een significante correlatie tussen team identificatie en psychologische veiligheid ($r= .74^{**}$, $p= .00$) en een significantie correlatie tussen sociale steun en psychologische veiligheid ($r= .75^{**}$, $p= .00$).

Tabel 2

Gemiddelden, standaardafwijking, cronbach's Alpha's en correlaties

	N	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Team identificatie	102	3.43	0.71	1										
2. Psychologische veiligheid direct	102	3.69	0.58	.34**	1									
3. Psychologische veiligheid indirect	102	3.18	0.60	.38**	.56**	1								
4. Sociale steun	102	3.27	0.61	.47**	.45**	.50**	1							
5. Betrokkenheid	102	3.44	0.56	.55**	.35**	.38**	.53**	1						
6. Cohesie	102	3.11	0.52	.40**	.44**	.30**	.23*	.37**	1					
7. Integriteit	102	3.71	0.49	-.06	.13	-.00	.14	.27**	.18	1				
8. Clusters	102	3.20	0.91	.24	.03	.03	.30**	.12	.05	-.06	1			
9. Vertrouwen	102	3.37	0.63	.14	.10	.14	.31**	.14	-.10	.06	.23*	1		
10. Eerlijkheid	102	4.00	0.68	.23*	.21*	.24*	.44**	.25*	.00	.24*	.10	.65**	1	
11. Psychologische veiligheid	102	3.38	0.36	.74**	.72**	.71**	.75**	.74**	.57**	.24*	.18	.19	.36**	1

** Correlatie is significant op een niveau van 0.01 (2-zijdig) * Correlatie is significant op een niveau van 0.05 (2-zijdig)

Psychologische veiligheid

Met behulp van een ANOVA is gekeken wat het effect is van de drie onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabele psychologische veiligheid. Om deze variabelen te toetsen is een repeated measures ANOVA uitgevoerd. De onafhankelijke variabelen zijn Type Bron, Type Anonimiteit en Type Vraagstelling, waarbij Type Vraagstelling een within-variabele is. De afhankelijke variabele die getoetst wordt is psychologische veiligheid.

Er is gekeken wat het effect is van Type Bron (hypothese 1). Uit de repeated measures ANOVA blijkt dat Type Bron geen significant effect heeft op de afhankelijke variabele psychologische veiligheid $F(1,126) = 2,767$, $p = .09$. Deelnemers in de conditie interne bron ($M = 3.37$; $SD = 0.50$) verschillen niet significant in score op psychologische veiligheid ten aanzien van deelnemers in de conditie externe bron ($M = 3.44$; $SD = 0.41$).

De tweede onafhankelijke variabele is Anonimiteit (hypothese 2). Uit de repeated measures ANOVA blijkt dat Anonimiteit geen significant effect heeft op de afhankelijke variabele psychologische veiligheid $F(1,126) = 0,385$, $p = .54$. Deelnemers in de conditie Anonimiteit benadrukt ($M = 3.39$; $SD = 0.43$) scoren niet significant hoger op psychologische veiligheid dan deelnemers in de conditie Anonimiteit niet benadrukt ($M = 3.42$; $SD = 0.47$).

De derde onafhankelijke variabele is Type Vraagstelling (hypothese 3). Type Vraagstelling bestond uit directe en indirecte vragen, waarbij beide typen aan de deelnemers zijn voorgelegd. Uit de repeated measures ANOVA blijkt dat Type Vraagstelling een significant effect heeft op de afhankelijke variabele psychologische veiligheid $F(1,126) = 113,921$, $p = .00$. Deelnemers rapporteren een lagere psychologische veiligheid bij het beantwoorden van de indirecte vragen ($M = 3.18$; $SD = 0.60$) dan bij het beantwoorden van de directe vragen ($M = 3.69$; $SD = 0.58$).

Gekeken is of de volgorde van vragen van invloed is geweest op het beantwoorden van de vragen op psychologische veiligheid. Uit de repeated measures ANOVA blijkt dat de volgorde van vragen stellen geen significant effect heeft op het beantwoorden van de vragen $F(1,126) = 2,242$, $p = .14$. Voor het beantwoorden van de vragen op psychologische veiligheid maakt het geen verschil of deelnemers eerst de directe vraagstelling gevolgd door de indirecte vraagstelling kregen voorgelegd of vice versa.

Daarnaast bleken er geen interactie effecten te zijn op de onafhankelijke variabelen Type Bron, Type Anonimiteit en Type Vraagstelling. Alle F 's $< 3,072$, en alle p 's $> .08$ (zie tabel 3, appendix 2).

Tevens is onderzocht of er een effect was op de veiligheidsgerelateerde variabelen in relatie met de onafhankelijke variabelen. Een MANOVA werd uitgevoerd met als afhankelijke variabelen de veiligheidsgerelateerde variabelen (team identificatie, steun,

betrokkenheid en cohesie) en met als factoren Type Bron, Type Anonimiteit en Type Vraagstelling. Uit de MANOVA blijkt dat er geen significante hoofeffecten zijn. Alle F 's < 2,058 en alle p 's > .09. Daarnaast zijn er geen interactie effecten, alle F 's < 1,546 en p 's > .19 (zie tabel 4 en tabel 5, appendix 3).

Cluster verbeterpunten

Met behulp van een ANOVA is gekeken of er een verschil kon worden opgemerkt tussen het aantal woorden dat de deelnemer gebruikte met betrekking tot het geven van verbeterpunten op de open vraag en de conditie waarin de deelnemer zat. Er is geen significant effect gevonden op het aantal woorden dat werd gebruikt ten aanzien van het geven van verbeterpunten en de conditie anonimiteit $F(1,74) = 0,178$, $p = .67$.

Deelnemers in de conditie Anonimiteit benadrukt ($M=17.21$; $SD= 2.40$) gebruikten niet meer woorden dan deelnemers in de conditie Anonimiteit niet benadrukt ($M=15.75$; $SD=2.49$). Ook werd er geen significant effect gevonden op het aantal woorden met Type bron $F(1,74) = 0,198$, $p = .66$. Deelnemers in de conditie interne bron ($M=17.25$; $SD=2.49$) gebruikten niet meer woorden dan de deelnemers in de conditie externe bron ($M=15.71$; $SD=2.40$).

Rijgedrag

Aan de deelnemers zijn een aantal vragen gesteld met betrekking tot hun eigen rijgedrag buiten diensttijd. Aan de hand van een logistische regressie is gekeken of er een effect was tussen het rijgedrag en Type Bron en Type Anonimiteit. Er werd geen significant effect gevonden op de vragen met betrekking tot rijgedrag en de verschillende condities. Alle B 's < 1,478 en alle p 's > .37 (tabel 6, appendix 4).

Controle vragen eerlijkheid

Aan het eind van de vragenlijst werden deelnemers een aantal vragen voorgelegd met betrekking tot in welke mate de vragenlijst eerlijk was ingevuld. In totaal hebben 114 deelnemers de vragen ingevuld. Alle 114 deelnemers scoren hoog op de vragen over eerlijkheid (Tabel 3). 91,1% van de deelnemers geeft aan eerlijk te zijn geweest in het beantwoorden van de vragen over zichzelf ($M= 4.32$; $SD= 0.81$). Wanneer gevraagd wordt hoe eerlijk zij de vragen over hun collega's hebben beantwoord, dan geeft 91,1% van de deelnemers aan dit eerlijk te hebben ingevuld ($M= 4.31$; $SD= 0.81$).

Er is een ANOVA uitgevoerd om te onderzoeken of er een verschil is tussen de condities Anonimiteit op de vragen met betrekking tot eerlijkheid. Er blijkt geen significant verschil te zijn $F(1,110) = 0.072$, $p = .79$. Ten aanzien van het invullen van de vragen met betrekking tot eerlijkheid verschillen deelnemers in de conditie Anonimiteit benadrukt niet op de gemiddelden van de items in vergelijking met deelnemers in de conditie Anonimiteit niet benadrukt. Tevens is onderzocht of er een verschil is tussen de condities Type Bron op de vragen met betrekking tot eerlijkheid. Er blijkt geen significant

verschil te zijn $F(1,110) = 0,113$, $p = .74$. Ten aanzien van het invullen van de vragen met betrekking tot eerlijkheid verschillen deelnemers in de conditie interne bron niet op de gemiddelden van de items in vergelijking met deelnemers in de conditie externe bron.

Controlevragen waarborging anonimiteit

50% van de deelnemers erop vertrouwden erop dat hun gegevens anoniem verwerkt werden ($M = 3.53$; $SD = 1.02$). 51,8% van de deelnemers gaven aan dat zij het gevoel hadden dat hun anonimiteit niet werd gewaarborgd bij het invullen van de vragenlijst ($M = 3.46$; $SD = 1.03$). Met behulp van een ANOVA is gekeken of de gemiddelde scores op de vragen met betrekking tot waarborging van anonimiteit verschillen per conditie waarin de deelnemer zat. Er bleek geen significant effect te zijn tussen de score op de vragen met betrekking tot waarborging van anonimiteit en de conditie Anonimiteit $F(1,110) = 0,072$; $p = .79$. Deelnemers waarbij de anonimiteit werd gewaarborgd rapporteerden geen hogere score ($M = 3.45$; $SD = 0.12$) in vergelijking met deelnemers waarbij de anonimiteit niet werd benadrukt ($M = 3.50$; $SD = 0.13$).

5. Discussie

Het doel van dit onderzoek was om te onderzoeken welke variabelen van invloed kunnen zijn op sociale wenselijkheid met betrekking tot het invullen van een vragenlijst. Dit is onderzocht door drie verschillende methodes in de vragenlijst toe te passen. Deze drie methodes zijn Type Bron, Type Anonimiteit en Type Vraagstelling.

Uit dit onderzoek blijkt dat Type Vraagstelling effect heeft op het beantwoorden van de vragen. Het blijkt dat deelnemers bij het beantwoorden van indirecte vragen een lagere psychologische veiligheid rapporteerden dan bij het beantwoorden van de directe vragen over psychologische veiligheid. Dit ligt in lijn met de theorie van Fisher (1993). Door het gebruik van indirecte vraagstelling krijgt de deelnemer het gevoel dat hij/zij niet direct persoonlijk wordt benaderd.

Theoretische implicaties van significante resultaten

Dit onderzoek heeft voorzien in de behoefte aan verdere theorie-ontwikkeling over sociale wenselijkheid in een vragenlijst en hoe organisaties methodes kunnen toepassen voor het reduceren van sociale wenselijkheid.

Eerdere onderzoeken (Fisher, 2000; King & Bruner, 2000; Mick, 1996) tonen aan dat het gebruik van indirecte vragen een verschil laat zien in het beantwoorden van vragen over zichzelf als over de ander. Deze bevindingen komen overeen met de resultaten uit dit onderzoek. Neeley & Cornley (2004) beschrijven dat recentere studies naar het effect van vertekening door sociale wenselijkheid gebruik maken van indirecte als directe vraagstelling in een vragenlijst.

De resultaten in dit onderzoek laten zien dat het gebruik van indirecte vraagstelling een geschikte methode is om toe te passen. De resultaten die uit dit onderzoek naar voren komen maken het interessant, omdat het uniek is in de combinatie met het gemeten construct. Psychologische veiligheid speelt een belangrijke rol binnen een bedrijf of organisatie. Als er een lage psychologische veiligheid binnen de organisatie wordt ervaren, dan kan dit ertoe leiden dat medewerkers aan sociale verwachtingen gaan voldoen. Zoals Brown (1990) verklaard zullen medewerkers door het ervaren van een lagere psychologische veiligheid het vragen om hulp of feedback als een tekortkoming ervaren. Medewerkers zullen zich daarom minder snel uitlaten over fouten of om hulp vragen. De ervaren psychologische veiligheid zal dan een rol spelen bij het beantwoorden van de vragen in het meer of minder geven van sociaal wenselijke antwoorden.

De resultaten uit dit onderzoek zijn ook van toegevoegde waarde voor andere organisaties en bedrijven. Voornamelijk bij thema's of onderwerpen waarbij de antwoorden gevoelig zijn voor sociale wenselijkheid. Zo kunnen bijvoorbeeld zorgverzekeraars belang hebben bij de manier van vraagstelling in een vragenlijst. Als individuen een vragenlijst over hun gezondheid moeten invullen om voor een bepaalde

zorgverzekering in aanmerking te komen, dan is het van belang dat vragen naar eerlijkheid worden ingevuld. Voor bedrijven of organisaties waar individuen zich kunnen gaan aanpassen aan sociale verwachtingen is het raadzaam om bij zelfrapportage gebruik te maken van indirecte vraagstelling.

Daarnaast is het interessant om de methode indirecte vraagstelling toe te passen op vakgebieden waar deze in veel gevallen nog niet wordt gebruikt. Binnen het vakgebied Marketing, onderzoek naar consumentengedrag, wordt gebruik gemaakt van directe vraagstelling (Mick, 1996). Fisher (2000) beschrijft dat marketeers het probleem van sociale wenselijkheid meestal negeren en suggereert dat er meestal een gebrek aan interesse is om vertekening door sociale wenselijkheid te decteren. Het toepassen van indirecte vraagstelling kan een heel ander licht werpen op het consumentengedrag dat wordt onderzocht.

Verklaring voor het uitblijven van effect van methodes

Verwacht werd dat met betrekking tot de methode Type Bron, de sociale identiteitstheorie van Tajfel en Turner (1979) een rol zou spelen bij het invullen van de vragenlijst. Uit het onderzoek komt naar voren dat de sociale identiteitstheorie geen effect heeft gehad op de resultaten van de vragenlijst. De sociale identiteitstheorie verklaart waarom het individu een positieve houding en gevoelens heeft voor de in-group. Daarnaast beschrijft de sociale identiteitstheorie ook waarom er minder positief tegen groepsleden binnen de groep kan worden aangekeken. Dit zou verklaard kunnen worden door *de theorie van subjectieve groepsdynamiek*. Individueen die niet geheel aan het prototype voldoen worden in verhouding meer negatief benaderd door andere leden uit de groep die hier wel aan voldoen. Door de leden van de groep worden zij gezien als een dreiging voor de groep (Marques, Abrams & Serôdio, 2001). Zij worden door de rest van de leden uit de groep als minder vertrouwd ervaren en kunnen daarbij met argwaan worden bekeken (Marques, Abrams, Páez & Hogg, 2001). Het kan zijn dat er niet alleen sprake is van een in-group en out-group van politiemedewerkers buiten de organisatie. Ook binnen de organisatie kan er sprake zijn van een in- en out-groep. Het voorleggen van vragen met betrekking tot psychologische veiligheid kan van invloed zijn geweest op de methode Type Bron. Binnen de organisatie zullen medewerkers vaker vragenlijsten invullen die van toepassing zijn op hun ervaringen op de werkvloer, zoals bijvoorbeeld een medewerkerstevredenheidsonderzoek. Medewerkers zullen steeds opnieuw dit soort vragenlijsten worden voorgelegd. Het kan ertoe hebben geleid dat zij minder aandacht hebben besteed aan het Type Bron van de vragenlijst. Het feit dat medewerkers vragen over psychologische veiligheid wordt voorgelegd er niet toe geleid heeft dat de onderzoeker als out-group lid wordt gezien. Dit zou de methode Type Bron doorkruist kunnen hebben.

Daarnaast werd verwacht dat het benadrukken van de anonimiteit effect zou hebben op de resultaten van de vragenlijst. Gordon (1987) toont aan dat het geven van extra informatie effect heeft op het verminderen van sociaal wenselijke antwoorden in een vragenlijst. Het benadrukken van de anonimiteit en het niet opvragen van demografische gegevens heeft geen effect gehad op de resultaten van de vragenlijst. Een mogelijke verklaring voor het uitblijven van een effect op Type Anonimiteit kan zijn dat het waarborgen van de anonimiteit niet het gewenste effect heeft gehad. Uit de controlevragen met betrekking tot anonimiteit gaf de helft van de respondenten aan het gevoel te hebben dat zijn/haar antwoorden niet anoniem zouden worden verwerkt. Het benadrukken van anonimiteit heeft er dus niet toe geleid dat deelnemers zich anders uitlieten in het beantwoorden van vragen ten aanzien van deelnemers waarbij de anonimiteit niet werd benadrukt. Een mogelijk andere verklaring is het gevoel van verantwoordelijkheid. Lelkes, Krosnick, Marx, Judd en Park (2011) beschrijven dat het gebruiken van volledige anonimiteit het gevoel van verantwoordelijkheid ten aanzien van het invullen van de vragenlijst kan doen verminderen. Lerner and Tetlock (1999) beschrijven het gevoel van verantwoordelijkheid als *"de impliciete of expliciete verwachting dat er eerlijk over gevoelens, overtuigingen en handelingen wordt gerapporteerd"* (p. 255). Een verminderd gevoel van verantwoordelijkheid kan de nauwkeurigheid van het invullen van de vragenlijst in gevaar brengen. Verschillende studies (Reicher & Levine, 1994; Schopler et al., 1995) tonen aan dat wanneer de deelnemer identificeerbaar is hij/zij ook een verhoogd gevoel heeft van verantwoordelijkheid met betrekking tot het invullen van de vragenlijst. Ook is er een verhoogd gevoel van cognitieve betrokkenheid wat hij/zij besteed aan het invullen van de vragenlijst (Lelkes et al., 2012). Het niet of in mindere mate ervaren van een gevoel van verantwoordelijkheid bij het invullen van de vragenlijst kan als gevolg hebben dat deelnemers minder optimaal gebruik maken van hun cognitieve vermogen. Deelnemers kunnen vervolgens minder nauwkeurige antwoorden geven, wat ertoe kan leiden dat de resultaten een vertekend beeld geven van de werkelijke situatie (Lelkes et al., 2012).

Beperkingen

Aan dit onderzoek zitten enkele beperkingen. Uit praktische overwegingen heeft dit onderzoek zich beperkt tot twee basisteams van Oost-Nederland. Voor een representatiever beeld van de psychologische veiligheid op de werkvloer en de werking van de methodes die in het onderzoek zijn toegepast, zou het goed geweest zijn om het onderzoek uit te breiden naar meer eenheden of districten.

Door het ontbreken van demografische gegevens konden er geen uitspraken worden gedaan over specifieke groepen binnen de politieorganisatie, zoals bijvoorbeeld verschillen tussen geslacht of leeftijd. In het onderzoek is er bewust voor gekozen om demografische gegevens niet mee te nemen. Dit om de anonimiteit in de vragenlijst

maximaal toe te passen. Het is interessant om te weten of er wellicht een verschil in gerapporteerde psychologische veiligheid is in combinatie met leeftijd. Reuss-Ianni (1983) beschrijft dat er een politiecultuur is waarin nieuwe medewerkers binnen de organisatie met argwaan worden bekeken. Zij worden gezien als een dreiging tegen de groepscohesie. Nieuwe medewerkers worden door huidige medewerkers vaak eerst 'gescand' voordat ze geaccepteerd worden. Het is een mogelijkheid dat medewerkers uit verschillende leeftijdscategorieën verschillend rapporteren over psychologische veiligheid. Er zou aan medewerkers gevraagd kunnen worden hoelang zij in dienst zijn bij de organisatie.

Vervolgonderzoek

Het zou relevant zijn om, binnen de politieorganisatie, gebruik te maken van indirecte vraagstelling bij het afnemen van een vragenlijst. In dit onderzoek bleek er een significant verschil in score te zijn tussen directe en indirecte vraagstelling. Daarbij kan binnen de politieorganisatie onderzocht worden of er verschil kan worden opgemerkt tussen medewerkers die werkzaam zijn 'op straat' en medewerkers die als leidinggevenden werkzaam zijn. Reuss-Ianni (1983) beschrijft dat er een gezamenlijk doel is binnen de politieorganisatie, namelijk een veilige samenleving creëren, maar dat de werkwijze en te behalen doelstellingen verschilt per functie binnen de organisatie. Politied medewerkers op straat hebben andere taken en doelstellingen dan politied medewerkers die leidinggevende functies hebben. Reuss-Ianni (1983) beschrijft dat dit verschil in functies kan worden onderverdeeld in 'straat politie cultuur' en 'management politie cultuur'. Het is mogelijk dat de verschillende culturen elk op hun eigen manier psychologische veiligheid ervaren.

Niet alleen binnen de politieorganisatie kan deze verdeling tussen medewerkers aanwezig zijn. Ook binnen andere bedrijven of organisaties kunnen verdelingen zijn tussen groepen medewerkers met verschillende functies of doelstellingen. Bij een vervolg onderzoek zou de aandacht ook gericht kunnen worden op andere bedrijven of organisaties. Een aspect dat dan kan worden meegenomen is hoe verschillende groepen binnen de organisatie psychologische veiligheid ervaren. Onderzocht kan worden, afhankelijk van de functie of groep waartoe men behoort, of er verschillende houdingen zijn ten aanzien van de werksfeer. Tajfel (1970) beschrijft de theorie van *minimal group paradigm*. Waarbij het gaat om de minimale voorwaarden die nodig zijn voor discriminatie tussen groepen. De kleine gelijkenissen in de groep die zorgen dat je voorkeur hebt voor je eigen groep ten aanzien van de andere groep (Tajfel, 1970). Hoe de psychologische veiligheid door verschillende groepen wordt ervaren kan ook zijn uitwerkingen hebben bij het invullen van een vragenlijst. Afhankelijk van hoe de psychologische veiligheid wordt ervaren, kan dit een rol spelen bij de mate waarin sociaal

wenselijke antwoorden worden gegeven op de vragenlijst. Interessant is om te meten of er verschillen in sociale wenselijkheid tussen groepen kan worden opgemerkt.

Conclusie

De conclusie van dit onderzoek is dat door het toepassen van methodes in een vragenlijst er effect kan optreden met betrekking tot de resultaten. Er is gevonden dat Type Vraagstelling een significant effect heeft op het rapporteren van psychologische veiligheid. Er zijn verschillende methodes die kunnen worden toegepast voor het verminderen van sociale wenselijkheid. Het is belangrijk om in acht te nemen dat het niet volledig mogelijk is om duidelijk uitspraken te doen over de eerlijkheid van respondenten. De waarheid of er eerlijke antwoorden gegeven zijn blijft altijd enigszins diffuus.

Referenties

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Anderson, J.C. (1978). "The validity of Haire's Shopping List Projective Technique". *Journal of Marketing Research*, 15, 644-649
- Ashton, M.C. & Lee, K. (2008). The prediction of honesty-humility-related criteria by the HEXACO and Five-Factor Models of personality. *Journal of Research in Personality*, 42, 1216-1228.
- Barlett, C.P. (2015). Anonymously hurting others online: The effect of anonymity on cyberbullying frequency. *Psychology of Popular Media Culture*, 4(2), 70-79.
- Baumeister, R. F. (1982). A self-presentational view of social phenomena. *Psychological Bulletin*, 91, 3-26.
- Brown, R. (1990). Politeness theory: Exemplar and exemplary. In I. Rock (ed.), *The Legacy of Solomon Asch: Essays in Cognition and Social Psychology*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Cachet, L. & Hogendoorn, M. (2014). De staat van de politiewetenschap. Het tijdschrift voor de Politie, 76(10), 6-12
- Čehajić-Clancy, S., Effron, D.A., Halperin, E., Liberman, V., & Ross, L.D. (2011). Affirmation, acknowledgment of in-group responsibility, group-based guilt, and support for reparative measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(2), 256-270.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.
- De Raad, B., Hendriks, A.J. & Hofstee, W.K. (1992). Towards a refined structure of personality traits. *European Journal of Personality*, 6, 301-319.
- De Vries, P., & Ufkes, E. (2016). *Evaluatieonderzoek Politie Challenge Day*. Rapport ronde 1. Enschede: Universiteit Twente.

- De Vries, R. E., Ashton, M. C., & Lee, K. (2009). De zes belangrijkste persoonlijkheidsdimensies en de HEXACO Persoonlijkheidsvragenlijst. *Gedrag en Organisatie*, 22, 232-274.
- De Vries, R.E., Lee, K. & Ashton, M.C. (2008). The Dutch HEXACO personality inventory: Psychometric properties, self-other agreement, and relations with psychopathy among low and high acquaintanceship dyads. *Journal of Personality Assessment*, 90, 142-151
- De Vries, R.E., Zettler, & I., Hilbig, B.E. (2014). Rethinking Trait Conceptions of Social Desirability Scales: Impression Management as an Expression of Honesty Humility. *Assessment*, 21(3), 286-299
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative science quarterly*, 44(2), 350-383.
- Edmondson, A. C. (2002). The Local and Variegated Nature of Learning in Organizations: A Group-Level Perspective. *Organization Science*, 13(2), 128-146.
- Elsevier. (2013, september 25). Bonden spreken van 'angstcultuur' bij politie. Elsevier. Verkregen op 19 april 2016, via <http://www.elsevier.nl/nederland/news/2013/09/bonden-spreken-van-angstcultuur-bij-politie-1374242W/>
- Fisher, R.J. (1993). Social Desirability Bias and the Validity of Indirect Questioning. *Journal of Consumer Research*, 20(2), 303-315.
- Fisher, R.J. (2000), "The Future of Social-Desirability Bias Research in Marketing," *Psychology and Marketing*, 17, 73-77.
- Goffman, E. (1955). On face-work: An analysis of ritual elements in social interaction. *Psychiatry*, 18, 213-231.
- Gordon, R. A. (1987). Social desirability bias: A demonstration and technique for its reduction. *Teaching of Psychology*, 14(1), 40-42.
- Gunn, G.R., & Wilson, A.E. (2011). Acknowledging the skeletons in our closet: The effect of group affirmation on collective guilt, collective shame, and reparatory attitudes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(11), 1474-1487.
- Hackman, J. R. (1987). The design of work teams. In J. W. Lorsch (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (315-342). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- Harvey, R. D., & Oswald, D. L. (2000). Collective guilt and shame as motivation for White support of Black programs. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 1790-1811.
- Himmelfarb, S., & Lickteig, C. (1982). Social desirability and the randomized response technique. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 710-717.
- Hofstee, W.K. & De Raad, B. (1991). Persoonlijkheidsstructuur: De AB-sub-5C-taxonomie van Nederlandse eigenschapstermen. *Nederlands Tijdschrift voor de Psychologie en haar Grensgebieden*, 46, 262-274.
- Hogg, M. A., & Smith, J. R. (2007). Attitudes in social context: A social identity perspective. *European Review of Social Psychology*, 18, 89-131.
- Humm, D. G. & Wadsworth, G. W. Jr (1939). The Humm-Wadsworth Temperament Scale, Doncaster G Humm, Los Angeles, California.
- Jansen, K. (2013). Anoniem onderzoek: voor- en nadelen. Geraadpleegd op 7 juni 2016, van <https://www.effectory.nl/kennis/blog/anoniem-onderzoek-voor--en-nadelen/>
- Joinson, A. (1999). Social desirability, anonymity, and Internet-based questionnaire. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 31(3), 433-438.
- Kappeler, V. E., Sluder, R. D., & Alpert, G. P. (1998). *Forces of deviance: Understanding the dark side of policing* (2nd ed.). Prospect Heights, IL: Waveland Press.
- King, M.F., & G.C. Bruner. (2000). Social Desirability Bias: A Neglected Aspect of Validity Testing. *Psychology and Marketing*, 17, 79-103.
- Krumpal, I. (2013). Determinants of social desirability bias in sensitive surveys: a literature review. *Quality & Quantity*, 47(4), 2025-2047
- Lee, K., & Ashton, M.C. (2004). Psychometric properties of the HEXACO personality inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 39(2), 329-358.
- Lelkes, Y., Krosnick, J.A., Marx, D.M, Judd, C.M., & Park, B. (2012). Complete anonymity compromises the accuracy of self-reports. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(6), 1291-1299.

- Lerner, J. S., & Tetlock, P. E. (1999). Accounting for the effects of accountability. *Psychological Bulletin*, 125, 255-275.
- Marques, J. M., Abrams, D., Páez, D., & Hogg, M. A. (2001). Social categorization, social identification, and rejection of deviant group members. In M. A. Hogg & R. S. Tindale (Eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Group processes*, 400-424. Oxford, England: Blackwell.
- Marques, J. M., Abrams, D., & Serôdio, R. (2001). Being better by being right: Subjective group dynamics and derogation of in-group deviants when generic norms are undermined. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 436-447.
- McKeown, S., Haji, R., & Ferguson, N. (2016). *Understanding Peace and Conflict Through Social Identity Theory*. Switzerland: Springer International Publishing
- Mick, D.G. (1996). Are Studies of Dark Side Variables Confounded by Socially Desirable Responding? The Case of Materialism. *Journal of Consumer Research*, 23, 106-119.
- Millham, J. & Kellogg, R. W. (1980). 'Need for social approval: Impression management of self-deception?' *Journal of Research in Personality*, 14, 445-457.
- Nederhof, A.J. (1985). Methods of coping with social desirability bias: a review. *European Journal of Social Psychology*, 15, 263-280.
- Nederlandse Politiebond. (2013, september 25). Politiebonden: 'Werkgever, ga aan de slag met een veilige werkplek'. Nederlandse Politiebond. Verkregen op 19 april 2016, via <https://www.politiebond.nl/informatie-zoeken/politiebonden-%E2%80%98werkgever-ga-aan-de-slag-met-een-veilige-werkplek%E2%80%99>
- Neeley, S.M., & Cronley, M.L. (2004). When Research Participants Don'T Tell It Like It Is: Pinpointing the Effects of Social Desirability Bias Using Self Vs. Indirect-Questioning", in NA - Advances in Consumer Research, 31, eds. Barbara E. Kahn and Mary Frances Luce, Valdosta, GA: Association for Consumer Research, 432-433.
- NOA nieuwsbrief (2010). *integriteit als persoonlijkheidsdimensie*. Geraadpleegd op 12 juni 2016, van <http://www.noavu.nl/?watermark=251625f785c4dbc034e1e60b340ccba7>.

- Ong, A.D., & Weiss, D.J. (2000) The Impact of Anonymity on Responses to Sensitive Questions. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 1691–1708.
- Paoline, E.A. (2003). 'Taking stock: toward a richer understanding of police culture'. *Journal of Criminal Justice*, 31(3), 199-214.
- Paulhus, D. L. (1991). Measurement and control of response bias, *Measures of personality and social psychological attitudes*, 1, 17-59
- Paulhus, D. L. (1984). Two-component models of socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 598-609.
- Paulhus, D. L., Bruce, M. N., & Trapnell, P. D. (1995). Effects of self-presentation strategies on personality profiles and their structure. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 21, 100-108
- Reicher, S. D., & Levine, M. (1994). On the consequences of deindividuation manipulations for the strategic communication of self: Identifiability and the presentation of social identity. *European Journal of Social Psychology*, 24, 511-524.
- Reuss-Ianni, E. (1983). Two cultures of policing. New Brunswick, NJ: Transaction.
- Rice, S.K., & White, M.D. (2010). *Race, Ethnicity, and Policing: New and Essential Readings*. New York: New York University Press.
- Rouckhout, D. (2011). *Ipsatieve tests (gedwongen keuze)*. Geraadpleegd op 4 april 2017, van <http://evidencebasedhrm.be/217/>
- Sackeim, H.A., & Gur, R.C. (1979). Self-deception, other-deception, and self-reported psychopathology. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 47, 213-215
- Schermer, J. A., & Vernon, P. A. (2010). The correlation between general intelligence (g), a general factor of personality (GFP), and social desirability. *Personality and Individual Differences*, 48, 187-189.
- Schopler, J., Insko, C. A., Drigotas, S. M., Wieselquist, J., Pemberton, M. B., & Cox, C. (1995). The role of identifiability in the reduction of interindividual-intergroup discontinuity. *Journal of Experimental Social Psychology*, 31, 553–574.
- Sherwood, G.G. (1981). "Self-serving Biased in Person Perception: A Reexamination of Projection as a Mechanism of Defense". *Psychological Bulletin*, 90, 445-459.

- Stasser, G., & Titus, W. (1987). Effects of information load and percentage of shared information on the dissemination of unshared information during group discussion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 81-93.
- Tajfel, H. (1970). Experiments in intergroup discrimination. *Scientific American*. Springer Nature, 223, 96-102
- Tajfel, H., & Turner, J.C. (1986). The social identity theory of intergroup conflict. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations*, 7-24. Chicago: Nelson-Hall.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations*, 33-47. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Tajfel, H. (1972). Social categorization. English manuscript of 'La catégorisation sociale'. In S. Moscovici (Ed.), *Introduction à la psychologie sociale*, 1, 272-302. Paris: Larousse.
- Terpstra, J. & Schaap, D. (2011) Politiecultuur: een empirische verkenning in de Nederlandse context. *Proces*, 90-94
- Van der Heijden, P.G.M., G. van Gils, J. Bouts & J. Hox. (2000). A comparison of randomized response, CASAQ, and direct questioning; eliciting sensitive information in the context of welfare and unemployment benefit. *Sociological Methods and Research*, 28, 505-537.
- Van Veen, A. (2016). *Teamontwikkeling: Wat zijn voorwaarden voor teamleren?* Geraadpleegd op 22 september 2016, van <http://info.mdtcc.nl/blog/teamontwikkeling-en-teamleren>
- Warner, S. L. (1965). 'Randomized response: A survey technique for eliminating evasive answer bias'. *Journal of the American Statistical Association*, 60, 63-69.
- Werner, S. (2015). Public stigma in intellectual disability: do direct versus indirect questions make a difference?. *Journal of Intellectual Disability Research*, 59(10), 958-969.
- Westfall, R.L., Boyd, H.W., & Campbell, D.T. (1957). The Use of Structured Techniques in Motivation Research. *Journal of Marketing*, 22(2), 134-139.

Zerbe, W.J., & Paulhus, D.L. (1987). Socially Desirable Responding in Organizational Behavior: A Reconception. *Academy of Management Review*, 12(2), 250-264.

Appendix.

A. Vragenlijst

De volgende stellingen gaan over uw eigen team. Hiermee wordt het basisteam bedoeld waarbinnen u werkzaam bent. Geef aan in hoeverre u het met de volgende stellingen eens bent.

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens / Niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
Ik vind mijn team een deel van wie ik ben	☐	☐	☐	☐	☐
De successen van mijn team zijn mijn successen	☐	☐	☐	☐	☐
Eigenschappen die mijn team omschrijven zijn ook van toepassing op mij	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn team heeft veel om trots op te zijn	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben trots om deelgenoot te zijn van mijn team	☐	☐	☐	☐	☐

Deze vragen gaan over het gevoel van veiligheid dat u zelf ervaart binnen uw eigen team. Geef aan in hoeverre u het met de volgende stellingen eens bent.

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens / Niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
Als ik een fout maak in mijn team, wordt het mij meestal aangerekend	☐	☐	☐	☐	☐
Ik vind het makkelijk om in mijn team moeilijke kwesties en problemen te bespreken	☐	☐	☐	☐	☐
In mijn team wordt ik soms afgewezen omdat ik anders ben	☐	☐	☐	☐	☐
Ik vind het moeilijk om anderen om hulp te vragen in mijn team	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn bijdrage wordt gerespecteerd en gewaardeerd binnen mijn team	☐	☐	☐	☐	☐

De volgende vragen gaan over het gevoel van veiligheid dat anderen binnen uw gehele team mogelijk hebben. Kunt u bij de volgende vragen uw inschatting geven van hoe er door anderen binnen uw team over wordt gedacht? Ondanks dat het moeilijk kan zijn om dit te beoordelen, vragen wij u toch om telkens een zo goed mogelijke inschatting te maken.

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens / Niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
Ik denk dat als een collega een fout maakt binnen het team, dit hem/haar meestal wordt aangerekend	☐	☐	☐	☐	☐
Ik denk dat collega's het makkelijk vinden om binnen het team moeilijke kwesties en problemen te bespreken	☐	☐	☐	☐	☐
Ik denk dat collega's in het team soms worden afgewezen omdat ze anders zijn	☐	☐	☐	☐	☐
Ik denk dat collega's het	☐	☐	☐	☐	☐

moeilijk vinden om anderen om hulp te vragen binnen het team Ik denk dat bijdragen van collega's worden gerespecteerd en gewaardeerd binnen het team	○	○	○	○	○
--	---	---	---	---	---

De volgende vragen gaan over sociale steun vanuit de organisatie. Geef aan in hoeverre u het met de volgende stellingen eens bent.

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens / Niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
Mijn team waardeert mijn bijdrage	☐	☐	☐	☐	☐
Als mijn team mij kan vervangen voor iemand met een lager salaris dan zou men dan doen	☐	☐	☐	☐	☐
Extra inspanning van mij wordt door het team niet gewaardeerd	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn team houdt rekening met mijn persoonlijke doelen en waarden	☐	☐	☐	☐	☐
Als ik een probleem heb is er hulp beschikbaar vanuit mijn team	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn team	☐	☐	☐	☐	☐

bekommert zich echt om mijn welzijn Zelfs als ik een zaak op m'n best heb afgewerkt zou mijn team dat niet zien Mijn team is welwillend om mij te helpen als ik om een gunst vraag. Mijn team bekommert zich om mijn tevredenheid op het werk Als de kans zich voor zou doen, zou mijn team me gebruiken of uitbuiten	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
--	--	--	--	--	--

De volgende stellingen gaan over hoe u uw betrokkenheid binnen de organisatie ervaart. Geef aan in hoeverre u het met de volgende stellingen eens bent.

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens / Niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
Ik heb het gevoel dat ik echt bij deze organisatie hoor	☐	☐	☐	☐	☐
Ik voel me als een deel van de familie in deze organisatie	☐	☐	☐	☐	☐
Deze organisatie betekent veel voor mij	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb het gevoel dat ik te weinig andere opties heb om nu ontslag te nemen	☐	☐	☐	☐	☐
Als ik niet zo veel van mezelf in deze organisatie had gestopt, zou ik misschien overwegen	☐	☐	☐	☐	☐

ergens anders te gaan werken Ik vind dat ik het aan mijn huidige werkgever verplicht ben om te blijven	☐	☐	☐	☐	☐
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

De volgende stellingen gaan over de meest directe collega's binnen uw team. Geef aan in hoeverre u het met de volgende stellingen eens bent.

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens / Niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
Leden van ons team gaan niet met elkaar om buiten werktijd	☐	☐	☐	☐	☐
Binnen ons team worden geen feestdagen gevierd	☐	☐	☐	☐	☐
Leden van ons team zouden liever op eigen gelegenheid iets leuks doen dan samen als een team	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn team is	☐	☐	☐	☐	☐

voor mij een van de belangrijkste sociale groepen waar ik bij hoor Sommige leden van mijn team zijn goede vrienden van mij	☐	☐	☐	☐	☐
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens / Niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
Ik zou niet slijmen om op mijn werk opslag of promotie te krijgen, zelfs al zou het succes hebben	☐	☐	☐	☐	☐
Als ik iets van iemand wil, lach ik om zijn/haar slechtste grappen	☐	☐	☐	☐	☐
Ik zou niet net doen alsof ik iemand mag om te zorgen dat die persoon mij een dienst bewijst	☐	☐	☐	☐	☐
Veel geld bezitten vind ik onbelangrijk	☐	☐	☐	☐	☐
Ik zou veel plezier beleven aan het bezit van dure luxe goederen	☐	☐	☐	☐	☐

Ik vind dat ik meer recht op respect heb dan de gemiddelde persoon	☐	☐	☐	☐	☐
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

In hoeverre bent u het met de volgende stellingen eens?

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens / Niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
In mijn werk telt solidariteit naar collega's zwaarder dan andere plichten en regels	☐	☐	☐	☐	☐
Het ergste in dit werk is als een collega dingen naar buiten brengt waar mensen van buiten de politie niks mee te maken hebben	☐	☐	☐	☐	☐
Ik verdedig mijzelf wanneer er gevraagd wordt naar problemen binnen de organisatie	☐	☐	☐	☐	☐
Zowel	☐	☐	☐	☐	☐

uitvoerende collega's als collega's in de bedrijfsvoering staan stil bij wat het effect is van hun eigen handelen op de ander					
--	--	--	--	--	--

Eerder dit jaar en vorig jaar hebben er Police Challenge Days (PCD) plaatsgevonden. Deze dagen stonden in het teken van de werkcultuur en een veilig werkklimaat op de werkvloer. Voor het huidige onderzoek willen wij graag weten of aan deze PCDs heeft deelgenomen.

- ☐ Ja
- ☐ Nee

Zo ja, wanneer?

- ☐ Maart 2016
- ☐ November 2015

Kunt u aangeven bij welke eenheid u werkzaam bent?

- ☐ Noord-Nederland
- ☐ Oost-Nederland
- ☐ Midden-Nederland
- ☐ Noord-Holland
- ☐ Amsterdam
- ☐ Den Haag
- ☐ Rotterdam
- ☐ Zeeland - West-Brabant
- ☐ Oost-Brabant
- ☐ Limburg

In welk district bent u werkzaam?

.....

In welk basisteam bent u werkzaam?

.....

Werkt u binnen het basisteam in een cluster?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

De volgende stellingen hebben betrekking op het cluster waarin u werkt. Wilt u aangeven in hoeverre u het met de volgende stellingen eens bent

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens / Niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
Binnen het cluster wordt er meer ingegaan op informatie en ideeën van elkaar, dan dat dit gebeurt binnen één basisteam.	☐	☐	☐	☐	☐
Als cluster functioneren we beter dan als één basisteam	☐	☐	☐	☐	☐
Als clusterteam leveren we een positievere bijdrage aan het functioneren van de organisatie dan als één basisteam.	☐	☐	☐	☐	☐
Ik wil graag in clusters blijven werken in	☐	☐	☐	☐	☐

plaats van zonder clusters als één basisteam. Ik voel meer betrokkenheid bij de collega's in mijn cluster dan met alle collega's in het basisteam	☐	☐	☐	☐	☐
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

De volgende vraag gaat over sociale veiligheid.

Dit heeft betrekking op hoe veilig u zich voelt binnen de organisatie. Hierbij gaat het erom dat u openlijk kunt spreken over fouten, vergissingen of zorgen (bijv. intimidatie of pesten) die u heeft.

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens / Niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
De clusters verhogen het gevoel van sociale veiligheid	☐	☐	☐	☐	☐

Hoe zouden we het werken in clusters beter tot stand kunnen brengen?

.....

We willen u graag een situatie voorleggen. Hieronder vindt u een aantal veel voorkomende verkeersovertredingen die gemaakt worden door bestuurders in het verkeer. Komt het weleens voor dat u deze overtredingen zelf ook begaat buiten werktijd? Heeft u de onderstaande gedragingen in het verkeer in de afgelopen maand vertoond?

	Ja	Nee	Wil ik niet zeggen
Bumperkleven	☐	☐	☐
Door rood rijden	☐	☐	☐
Te hard rijden	☐	☐	☐
Rechts inhalen	☐	☐	☐
Mobiel telefoongebruik tijdens rijden (WhatsApp, e-mail checken etc.)	☐	☐	☐

De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe u tegen de onderzoeker van deze vragenlijst aankijkt. In hoeverre bent u het met de volgende uitspraken eens?

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens / Niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
Ik kan vertrouwen op de eerlijkheid van de onderzoeker	☐	☐	☐	☐	☐
Ik geloof dat de onderzoeker oprecht is	☐	☐	☐	☐	☐
Ik geloof dat de onderzoeker zich aan zijn woord zal	☐	☐	☐	☐	☐

houden					
De onderzoeker is geïnteresseerd in mijn belang, en niet in zijn/haar eigen belang	☐	☐	☐	☐	☐
Ik geloof dat de onderzoeker als doel heeft gesteld te weten te komen wat belangrijk is voor mij	☐	☐	☐	☐	☐
De onderzoeker zal geen toezeggingen doen die hij/zij niet kan waarmaken	☐	☐	☐	☐	☐

De volgende vragen hebben betrekking op de vragenlijst die u heeft ingevuld. In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraken?

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens / Niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
Bent u eerlijk geweest in het beantwoorden van de vragen over	☐	☐	☐	☐	☐

uzelf? Bent u eerlijk geweest in het beantwoorden van de vragen over uw collega's? Heeft u de vragenlijst serieus ingevuld? Heeft u vertrouwen in de onderzoeker en dat uw gegevens anoniem blijven? Heeft u het gevoel gehad dat bij het invullen van de vragenlijst uw anonimiteit is gewaarborgd?	☐	☐	☐	☐	☐
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst.

Vergeet niet de vragenlijst af te sluiten door nog een keer op "volgende" te klikken.

B. Resultaten interactie effecten

Tabel 3.

Interactie effecten van de onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabele

	F	df	p
Direct/Indirect * Bron * Anonimiteit	1,081	1,126	.30
Direct/Indirect * Bron * Vraagstelling	0,306	1,126	.58
Direct/Indirect * Anonimiteit * Vraagstelling	0,591	1,126	.44
Direct/Indirect * Bron * Anonimiteit * Vraagstelling	2,153	1,126	.14

C. Resultaten MANOVA

Tabel 4.

Hoofdeffecten van de veiligheidsgerelateerde variabelen op de factoren

	F	df	p
Bron	0,530	4,111	.71
Anonimiteit	1,815	4,111	.13
Vraagstelling	2,058	4,111	.09

Tabel 5.

Interactie effecten van de veiligheidsgerelateerde variabelen op de factoren

	F	df	P
Bron * Anonimiteit	0,442	4,111	.78
Bron * Vraagstelling	0,238	4,111	.92
Anonimiteit * Vraagstelling	1,546	4,111	.19
Bron * Anonimiteit * Vraagstelling	1,104	4,111	.36

D. Resultaten logistische regressie

Tabel 6.

Geschatte parameters van logistische regressie-modellen

	Type Bron			Type Anonimiteit		
	B	p	Chi ²	B	p	Chi ²
Bumperkleven						
Ja	0,258	.85	0,693	0,656	.63	0,885
Nee	0,667	.59		0,573	.65	
Door rood rijden						
Ja	0,464	.65	0,900	0,239	.82	0,915
Nee	0,352	.71		0,948	.71	
Te hard rijden						
Ja	0,806	.37	0,084	0,494	.58	0,425
Nee	-,367	.72		1,104	.27	
Recht inhalen						
Ja	0,930	.47	0,658	0,279	.83	0,273
Nee	1,014	.39		1,063	.37	
Mobiel telefoongebruik						
Ja	1,478	.42	0,664	0,845	.48	0,637
Nee	1,010	.39		1,010	.39	