



Utrecht University

Zelfbevestiging en Diversiteit

Een onderzoek naar de invloed van zelfbevestiging op identiteitsdreiging en de perceptie van inclusie binnen het kader van verschillende typen diversiteitsbeleid

Mirjam Eilander, 5740649

Bart Gulden, 3904202

Natasja de Winter, 4060172

Aantal woorden: 7479

Faculteit Sociale Wetenschappen

Departement Psychologie

Afdeling Sociale, Gezondheids- &
Organisatiepsychologie

Inleverdatum: 25-06-18

Hoofdbegeleider: Onur Şahin

Tweede beoordelaar: Baran Metin

Samenvatting

Organisaties in Nederland worden steeds meer divers. Dit kan positieve effecten teweeg brengen, zoals creativiteit en probleemoplossend vermogen, evenals negatieve effecten zoals interpersoonlijk conflict, communicatieproblemen, ontwijkend gedrag en afgenomen werkprestaties. Door impliciete bias, zoals identiteitsdreiging, wordt negatieve stereotypering geïnduceerd, wat de negatieve effecten van diversiteit tot uiting laat komen. Er zijn drie verschillende diversiteitsbenaderingen (kleurenblindheid, multicultureel en *All-Inclusive Multicultural*) die deze negatieve effecten proberen te ondervangen, door diversiteit op eigen manier vorm te geven. Verschillende groepen worden hier echter niet geïncorporeerd en/of voelen zich bedreigd in hun identiteit, wat vervolgens de negatieve effecten van diversiteit in de hand kan spelen. Zelfbevestiging is een psychologisch proces dat als buffer kan dienen tegen identiteitsdreiging. Dit onderzoek tracht door middel van zelfbevestiging de ervaren identiteitsdreiging te inhiberen en mate van inclusie binnen deze diversiteitsbenaderingen te faciliteren, om zo te positieve effecten van diversiteit te consolideren. Een digitale vragenlijst is afgenomen ($N=180$) met daarin een zelfbevestigingstaak, een van de types diversiteitsbeleid (vignettes) en twee vragenlijsten om de mate van inclusie en identiteitsdreiging te meten. Er zijn geen significante resultaten gevonden. Er wordt betoogd dit gevolg is van methodologische tekortkomingen. In de resultaten is echter wel een patroon zichtbaar dat overeenkomt met de verwachtingen binnen dit onderzoek. Vervolgonderzoek zal moeten uitwijzen of met meer participanten en een preciezere methodologie toch een effect gevonden kan worden, om zo de positieve effecten van diversiteit te faciliteren.

Abstract

Organizations in the Netherlands are becoming increasingly diverse. This can have positive effects, such as creativity and problem-solving capacity, as well as negative effects such as interpersonal conflict, communication problems, evasive behavior and decreasing work performance. Implicit bias, such as identity threat, induces negative stereotyping, which potentially reflects the negative effects of diversity. There are three different diversity approaches (color blindness, multicultural and All-Inclusive Multicultural) that try to overcome these negative effects by giving shape to diversity in their own way. However, different groups are not included here and/or feel threatened in their identity, which can then play a role in the negative effects of diversity. Self-affirmation is a psychological process that can serve as a buffer against identity threats. This research seeks to inhibit the perceived threat of identity by means of self-affirmation and to facilitate the degree of inclusion within these diversity approaches, in order to consolidate the positive effects of diversity. A digital questionnaire has been administered ($N=180$) containing a self-confirmation task, one of the diversity policies (vignettes) and two questionnaires to measure the degree of inclusion and identity threat. No significant results were found. It is argued this is due to methodological shortcomings. In the results, however, a pattern is visible that corresponds with the expectations within this study. Follow-up research will have to show whether an effect can be found with more participants and a more precise methodology, in order to facilitate the positive effects of diversity.

Inhoudsopgave

● Inleiding.....	3
● Methoden.....	11
○ Participanten.....	11
○ Design.....	12
● Resultaten.....	14
● Discussie.....	17
● Referenties.....	23
● Bijlagen.....	26
○ Bijlage 1: <i>Informed consent</i>	26
○ Bijlage 2: Zelfbevestiging.....	27
○ Bijlage 3: Vignettes.....	29
○ Bijlage 4: Vragenlijsten inclusie en identiteitsdreiging.....	31
○ Bijlage 5: Demografische vragen.....	33
○ Bijlage 6: Syntax.....	35

Inleiding

Organisaties in Nederland worden steeds meer divers. Het aantal werknemers met een niet-westerse herkomst stijgt gestaag. Zo blijkt uit cijfers van het CBS dat niet-westerse migranten in het eerste kwartaal van 2018 11,1% van de banen in Nederland vervulden, tegenover 8,1% in 2005 (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2018). Niet alleen diversiteit op basis van herkomst neemt toe binnen organisaties: ook diversiteit op het gebied van sekse wordt bewerkstelligd. Op de Universiteit Utrecht zijn recentelijk twee vrouwen opgenomen in de sollicitatiecommissie, die tot op heden bestond uit zes mannen en een vrouw en hierdoor als te weinig divers werd gezien (Waterlander, 2017). Het herzien van de samenstelling van deze commissie illustreert de vraag naar diversiteit die hedendaags bestaat binnen organisaties. In het geval van de Universiteit Utrecht werd bevoordeling op basis van sekse naar voren gehaald als kritiekpunt; het grotere aandeel mannen zou leiden tot een mogelijk bevooroordeelde sollicitatieprocedure. Een diverse samenstelling van dergelijke commissies daarentegen kan leiden tot het expliciet maken van mogelijke impliciete vooroordelen op basis van gender. Wanneer men bewust is van deze vooroordelen, kan in het beslissingsproces rekening worden gehouden met de invloed van dergelijke vooroordelen (Perry, Davis-blake, & Kulik, 1994).

Aangezien blijkt dat diversiteit binnen organisaties de laatste jaren is gestegen, is het van belang om te onderzoeken welke effecten diversiteit binnen organisaties kan hebben en manieren te vinden om hiermee om te gaan. Welk type diversiteitsbeleid is bijvoorbeeld effectief voor grote organisaties en om welke reden(en)?

Diversiteit omvat elk attribuut dat een individu gebruikt om zichzelf te vertellen dat een andere persoon anders is (Carter & Phillips, 2017). Personen kunnen anderen van zichzelf onderscheiden op het gebied van zichtbare kenmerken (zoals leeftijd, sekse en etniciteit), maar ook op het gebied van onzichtbare kenmerken (zoals seksuele voorkeuren, variaties in kennis en vaardigheden). Hierdoor kunnen anderen worden geattribueerd als 'zichtbaar' en 'onzichtbaar' anders.

Uit eerder onderzoek is gebleken dat een diversiteit aan werknemers verschillende effecten kan hebben. Een diverse omgeving op de werkvloer kan leiden tot meer innovatie, vernieuwende invalshoeken en betere prestaties. Bij deze (positieve) uitwerking van diversiteit wordt er op de uit te voeren taak gefocust, in plaats van op het aangaan van sociale connecties. Daarnaast zijn verschillen de norm en wordt het perspectief van anderen als uniek gezien. Dit leidt tot een tot een kritische analyse van eigen kennis, wat vervolgens probleemoplossend vermogen en creativiteit faciliteert (Carter & Phillips, 2017).

Hiertegenover staat een negatief effect van diversiteit. Hierbij worden vooroordelen geactiveerd door bijvoorbeeld de dreiging van groepsidentiteit. Dit kan leiden tot negatieve stereotypes, waarbij er bevooroordeeld wordt omgegaan met groepsleden die niet geen prototypische identiteit hebben, wat bijvoorbeeld discriminatie als gevolg kan hebben. Dit leidt tot groepsprocessen die gepaard gaan met interpersoonlijk conflict, communicatieproblemen, ontwijkend gedrag en afgenomen werkprestaties (Gündemir, Homan, Usova & Galinsky, 2017; Carter & Phillips, 2017).

Zowel de positieve als negatieve effecten van diversiteit emaneren uit de onderliggende processen van sociale categorisatie en het similariteit-attractie principe, waarbij de erkenning van diversiteit van dit alles de basis is. Sociale categorisatie veronderstelt dat individuen sociale vergelijkingen trekken in verhouding tot anderen, om een positief zelfbeeld te behouden (Carter & Phillips, 2017). Hiervoor is het noodzakelijk dat individuen zichzelf en anderen categoriseren op basis van kenmerken zoals leeftijd, gender, etniciteit en andere dimensies die relevant zijn binnen de sociale context; zo kan binnen organisationele context het lidmaatschap van een bepaalde afdeling bijvoorbeeld relevant zijn. Op basis van een sociale categorie definieert een individu zijn sociale identiteit (Sherman & Cohen, 2006). Om een positief zelfbeeld te behouden, versterken individuen verschillen tussen de categorie waar zij zichzelf indelen (de *in-group*) en de andere groepen (de *out-group*).

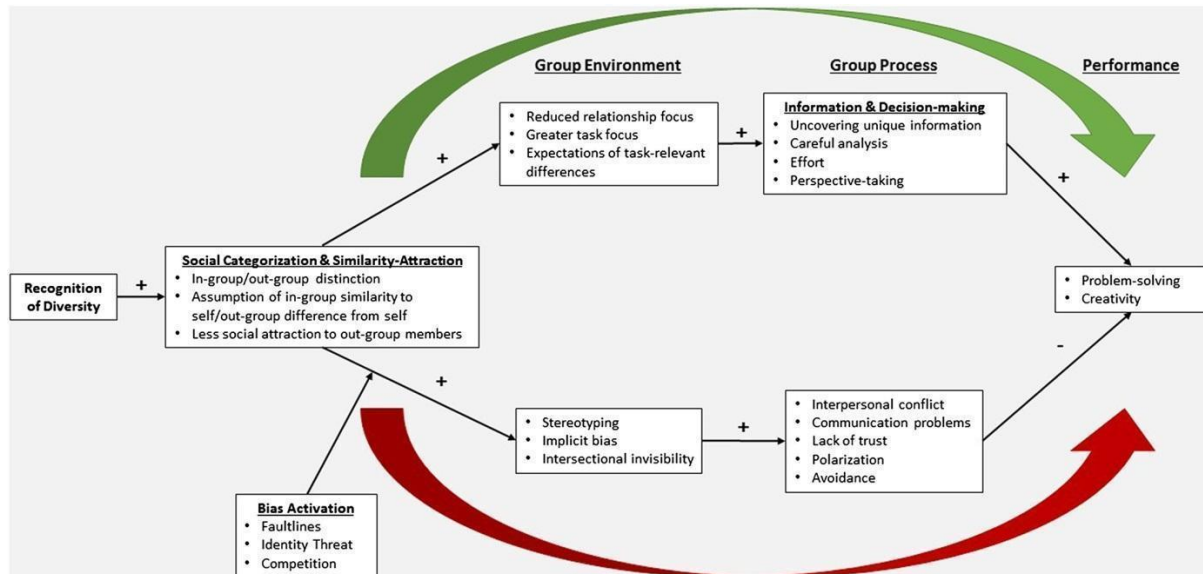
Dit leidt er toe dat individuen leden van de *in-group* als meer heterogeen beschouwen en leden van de *out-group* als meer homogeen (Sherman & Cohen, 2006). Psychologische processen zoals impliciete attitudes kunnen leiden tot het expliciet uitdragen van negatieve stereotypen. Dit kan resulteren in eerder genoemde negatieve gevolgen van diversiteit zoals interpersoonlijk conflict, ontwijkend gedrag, communicatieproblemen en afgenomen werkprestaties (Carter & Phillips, 2017). Hierbij is bias activatie een moderator op dit proces.

Een vorm van impliciete bias is identiteitsdreiging. Identiteitsdreiging is een proces dat optreedt wanneer men ervaart dat een gewaardeerd sociaal aspect van een persoonlijke identiteit, zoals etnische achtergrond, mogelijk gedevalueerd wordt (Sherman et al., 2013). Dit proces kan zich uitkristalliseren in bijvoorbeeld discriminatie en exclusie, waarmee het groepsprocessen kan verstoren. Het speelt daarmee een essentiële rol in de mogelijk negatieve effecten van van diversiteit binnen organisatie, wat niet tot de positieve uitkomsten van diversiteit leidt, zoals in het *dual-pathway* model weergegeven is.

Aangezien er negatieve uitwerkingen aan diversiteit verbonden kunnen zijn, valt er veel winst te behalen wanneer deze negatieve uitwerkingen, zoals de mate van

identiteitsdreiging, kunnen worden geminimaliseerd. Er zijn verschillende beleidstheorieën die diversiteit op effectieve wijze in organisaties proberen vorm te geven. Deze theorieën proberen op eigen wijze de negatieve effecten van diversiteit te minimaliseren en de positieve effecten te maximaliseren.

De algemene werking van deze psychologische processen met betrekking tot diversiteit binnen organisaties laat zich vatten in een model dat door Carter & Phillips (2017) is opgesteld. Dit *Dual Pathway Model of Diversity* is te zien in Figuur 1.



Figuur 1. Dual-pathway model. Overgenomen uit *The double-edged sword of diversity: Toward a dual pathway model* door A.B. Carter en K. W. Philips, 2017, *Social and Personality Psychology Compass*, 11(5).

Er zijn verschillende diversiteitsbenaderingen (kleurenblindheid, multiculturalisme, *All-Inclusive* multiculturalisme) die de negatieve effecten proberen te ondervangen, door diversiteit op eigen wijze vorm te geven. Een van deze diversiteitsbenaderingen is kleurenblindheid. Deze theorie richt zich op het negeren van culturele groepsidentiteiten, of het opnieuw afstemmen van deze culturele groepsidentiteiten door een overkoepelende identiteit. Dit laatste kan worden bereikt door de nadruk te leggen op een hoger doel of hogere identiteit binnen de organisatie. Er wordt benadrukt dat iedereen gelijk is en verschillen worden niet erkend (Stevens, Plaut & Sanchez-Burks, 2008). Meerderheidsgroepen zien deze benadering vaak als positief omdat zij hun eigen identiteit niet hoeven aan te passen en kleurenblindheid hierdoor wordt gezien als een inkluderende vorm van diversiteitsbeleid voor hun groep. Minderheidsgroepen daarentegen wantrouwen de benadering omdat zij deze als exclusief zien voor hun groep en identiteit, waardoor zij hun

identiteit op zouden moeten geven (identiteitsdreiging). Hierdoor zal er eerder activatie van stereotypering optreden die is geassocieerd met meerderheidsgroepen, waardoor culturele groepsidentiteiten juist worden versterkt (Stevens, Plaut & Sanchez-Burks, 2008).

Voor een type diversiteitbeleid is het van belang dat, naast dat individuen zich niet bedreigd voelen, individuen uit iedere groep zich geïncludeerd voelen. In groepsverband versterkt inclusie ons zelfvertrouwen, valideert onze overtuigingen en biedt ons acceptatie (Jansen, 2015). Er is sprake van inclusie wanneer een individu het gevoel heeft zowel authentiek als lid van een groep te zijn (toehoren). Het ervaren van toehoren en authenticiteit is daarmee kenmerkend voor een gevoel van inclusie (Jansen, 2015). Authenticiteit impliceert dat leden van een groep zowel gelijk als verschillend aan elkaar mogen zijn, om zo te worden aangemoedigd om oprecht en trouw te blijven aan zichzelf (Jansen, Otten, van der Zee & Jans, 2015). De behoefte om erbij te horen (toehoren), is een van de basisbehoeften van de mens (Baumeister & Leary, 1995), waarbij zij tevens stellen dat toehoren fungeert als motivatie om sterke, stabiele relaties te vormen en vast te houden. Dit omvat zowel het lid zijn van een groep, als de ervaren affectie met de groep (Allport, 1954). Om te kunnen spreken van inclusie is het noodzakelijk dat een individu niet alleen denkt, maar daadwerkelijk ervaart dat de groep hem of haar ruimte geeft om authentiek te zijn en voldoet aan de behoefte om erbij te mogen horen.

Een diversiteitsbenadering die concreet probeert in te spelen op het ervaren van inclusie in organisaties is multiculturalisme. Deze multiculturele benadering van diversiteit benadrukt de voordelen van een divers team binnen organisaties en ziet de verschillen tussen werknemers juist als positief en nuttig. Verschillen tussen werknemers worden dan ook expliciet erkend en gewaardeerd. Waar minderheidsgroepen deze multiculturele benadering als positief ervaren doordat verschillen expliciet worden erkend, bieden meerderheidsgroepen juist weerstand tegen de benadering. Deze weerstand valt te verklaren doordat de focus wordt gelegd op verschillende culturele identiteiten, terwijl de culturele identiteit van de meerderheidsgroep niet specifiek wordt erkend. Hierdoor wordt de identiteit van de meerderheidsgroep bedreigd en is er in een multiculturele diversiteitsbenadering vanuit de meerderheidsgroep juist vaker activatie van stereotypingen die zijn geassocieerd met minderheidsgroepen (Stevens, Plaut & Sanchez-Burks, 2008).

In beide diversiteitsbenaderingen zijn er groepen die zich niet geïncludeerd voelen. De effectiviteit van een divers klimaat lijkt af te hangen van hoe het klimaat wordt ervaren (Parker et al., 2003). Voor een effectief diversiteitsklimaat dienen zowel minderheidsgroepen, als meerderheidsgroepen zich geïncludeerd te voelen. De *all-inclusive multicultural* (AIM)

benadering veronderstelt dit te bewerkstelligen. Het erkennen van verschillen tussen groepen is volgens AIM essentieel om ondersteuning van de minderheidsgroepen te krijgen voor dit type diversiteitsbeleid. Voor de meerderheidsgroepen is het vervolgens belangrijk om zich niet geëxcludeerd of benadeeld te voelen door het - in hun perceptie - enkel erkennen van minderheidsgroepen. AIM speelt hierop in door te onderschrijven dat de erkenning van verschillen tussen groepen geldt voor leden van alle groepen, inclusief meerderheidsgroepen/niet-minderheden (Stevens, Plaut & Sanchez-Burks, 2008).

Het is echter ook mogelijk om een gevoel van exclusie op een andere manier tegen te gaan. Door een buffer op te bouwen die mogelijke bedreigingen op zelfintegriteit tegenhoudt, kan een individu zich weerbaarder maken tegen negatieve dreigingen zoals identiteitsdreiging of gevoel van exclusie. Het is mogelijk een dergelijke buffer op te bouwen door middel van zelfbevestiging. Zelfbevestiging richt zich namelijk op de zelfintegriteit van een individu.

De *self-affirmation theory* veronderstelt dat individuen gemotiveerd zijn om hun integriteit en zelfwaarde te behouden (Sherman & Cohen, 2006; Derks, Van Laar, Ellemers, 2009; Sherman et al., 2013). Als individuen zich bedreigd voelen binnen een domein van hun zelfconcept kan dit ervaren worden als een inbreuk op hun integriteit of zelfwaarde. Als dit als zodanig wordt ervaren, dan zijn individuen bereid om deze inbreuk te herstellen. Bij zelfbevestiging richten mensen zich op hun persoonlijke positieve waarden, bijvoorbeeld relaties met vrienden/familie, die losstaan van de situatie. Door alternatieve zelfconcepties te gebruiken die irrelevant zijn voor de situatie die als bedreigend wordt ervaren, is het mogelijk om te focussen op domeinen van zelfintegriteit die losstaan van de bedreiging (Sherman & Cohen, 2006; Derks, Van Laar, Ellemers, 2009). Wanneer een individu zijn focus op deze manier verlegt, bevestigt hij opnieuw zijn integriteit aangezien er zo wordt ingezien dat zelfwaarde niet afhangt van implicaties van één specifieke, plotse situatie (Sherman & Cohen, 2006).

Een individu met een sterke zelfbevestiging kan beter omgaan met tegenslagen of kritiek door de situatie te relativiseren, terwijl een individu met een lage zelfbevestiging de schuld vaak bij zichzelf zoekt. Bij een individu met een lage zelfbevestiging kan dit bijvoorbeeld resulteren in het anders interpreteren van algeheel goed bedoelde intenties van anderen. Sherman & Cohen (2006) bevestigen dat zelfbevestiging de neiging tot het vormen van vooroordelen en een defensieve houding ten opzichte van situaties vermindert. Zelfbevestiging kan zorgen voor een verminderde mate van afwijzing van bedreigende informatie en *outgroups*, maar ook voor het stimuleren van een positieve zelfpresentatie (Sherman & Cohen, 2006).

Tevens kan zelfbevestiging, mits goed toegepast, leiden tot minder bias-activatie. Dit komt door het verplaatsen van de nadruk op alternatieve zelfconcepties, om zo de persoonlijke integriteit te kunnen behouden. Hierdoor zullen individuen mogelijk geen beroep doen op specifieke kenmerken, bijvoorbeeld competentie, als verdediging van hun identiteit en zelfconcept waar men mogelijk bedreiging ervaart, wat een gevoel van inclusie bewerkstelligt. Wanneer een individu een hoge mate van zelfbevestiging heeft, herstelt men hun zelfbeeld in situaties die hun zelfbeeld bedreigen, aangezien zij ervan bewust zijn dat zij in andere situaties wel capabel zijn of ertoe doen.

Wanneer een juist beleid geïmplementeerd wordt waardoor identiteitsdreiging niet wordt geactiveerd binnen groepen, kunnen de negatieve effecten van diversiteit geïnhibeerd worden terwijl de positieve effecten worden gefaciliteerd. De verschillende diversiteitsbenaderingen spitsen zich echter toe op andere groepen (meerderheid vs. minderheid). Daardoor zal de ervaren mate van identiteitsdreiging en inclusie per benadering en per groep verschillen en daarmee het effect van zelfbevestiging ook. Door de beperkte mogelijkheden om zo een divers mogelijke steekproef te trekken, wordt in dit onderzoek uitgegaan van een steekproef die voornamelijk zal bestaan uit autochtone, witte, Nederlanders. Zelfbevestiging zal daarom een groter effect hebben in de multiculturele benadering, omdat daar de meerderheid expliciet wordt bedreigd in haar identiteit. Dit in tegenstelling tot het kleurenblindheid diversiteitsbeleid, waarbij voornamelijk de minderheid expliciet de effecten van zelfbevestiging zal ondervinden aangezien daar de minderheid voornamelijk in haar identiteit wordt bedreigd. Omdat AIM-benadering zowel de meerderheid als de minderheid naar verwachting in mindere mate zal bedreigen, zal ook hier effect van zelfbevestiging gematigd zijn voor zowel de minderheid als de meerderheid.

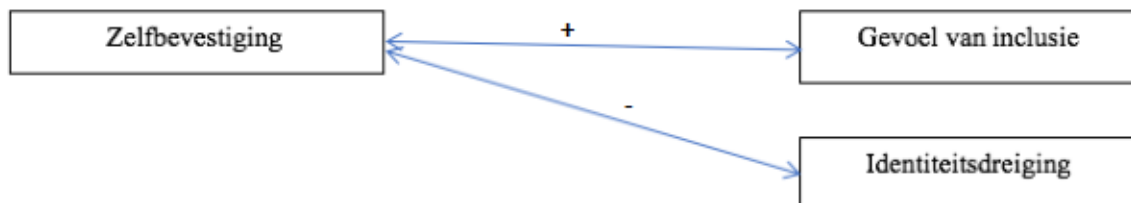
Uiteindelijk wordt verwacht dat zelfbevestiging in alle condities mogelijk zal resulteren in het afnemen van de effecten van het negatieve pad in het *dual-pathway* model van diversiteit. In deze - en vergelijkbare - situatie(s) zal diversiteit mogelijk leiden tot de positieve effecten die met het positieve pad uit het *dual-pathway* model van diversiteit gepaard gaan. Om deze redenen is het interessant om zelfbevestiging te onderzoeken als psychologische buffer tegen zowel mogelijke negatieve percepties, als nadelige effecten van de eerdergenoemde diversiteitsbenaderingen.

Stevens, Plaut & Sanchez-Burks (2008) stellen dat organisaties die identiteitsveiligheid waarborgen (het voorkomen van identiteitsdreiging), individuen een betere kans bieden om zichzelf te ontplooien omdat bij deze organisaties verschillen niet als limiterend worden ervaren (Markus, Steele & Steele, 2000). AIM en multiculturalisme zijn

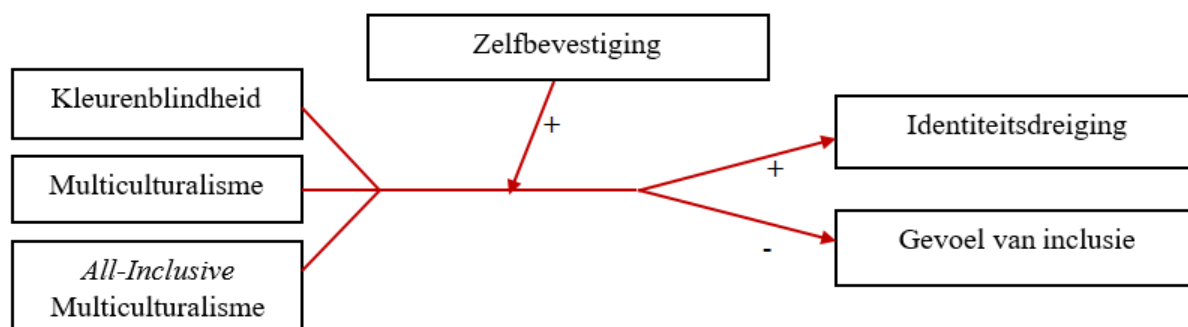
diversiteitsbenaderingen die deze veronderstelling vanuit groepsniveau benaderen. Dit onderzoek tracht zelfbevestiging als een individuele component in de theorie te betrekken. Zelfbevestiging kan potentieel een verzwakkend effect hebben op de negatieve uitwerkingen van het *dual-pathway* model van diversiteit, wat de voordelen van diversiteit in hogere mate kan consolideren. Het doel van dit onderzoek is het onderzoeken of zelfbevestiging van invloed is op de perceptie van de besproken diversiteitsbenaderingen. De onderzoeksvraag luidt als volgt: “Wat is het effect van zelfbevestiging op identiteitsdreiging en de perceptie van inclusie binnen het kader van verschillende typen diversiteitsbeleid?”.

Deze invloed zal worden onderzocht aan de hand van de volgende afhankelijke variabelen: identiteitsdreiging en (perceptie van) inclusie. De perceptie van inclusie omvat zowel authenticiteit als toebehoren als indicatoren. De mate van ervaren identiteitsdreiging indiceert de mate van bias activatie, wat het verloop van het negatieve pad van het *dual-pathway* model van diversiteit impliceert. De onafhankelijke variabelen zijn de drie types van diversiteitsbeleid (multiculturalisme, AIM en kleurenblindheid) en de aan- of afwezigheid van zelfbevestiging. Hierbij wordt onderzocht of zelfbevestiging een buffer vormt tegen de negatieve effecten van diversiteit per type diversiteitsbeleid. Hierdoor wordt er mogelijk een gevoel van inclusie verhoogd, wat zal resulteren in positieve effecten van diversiteit en/of het uitblijven van negatieve uitwerkingen van diversiteit.

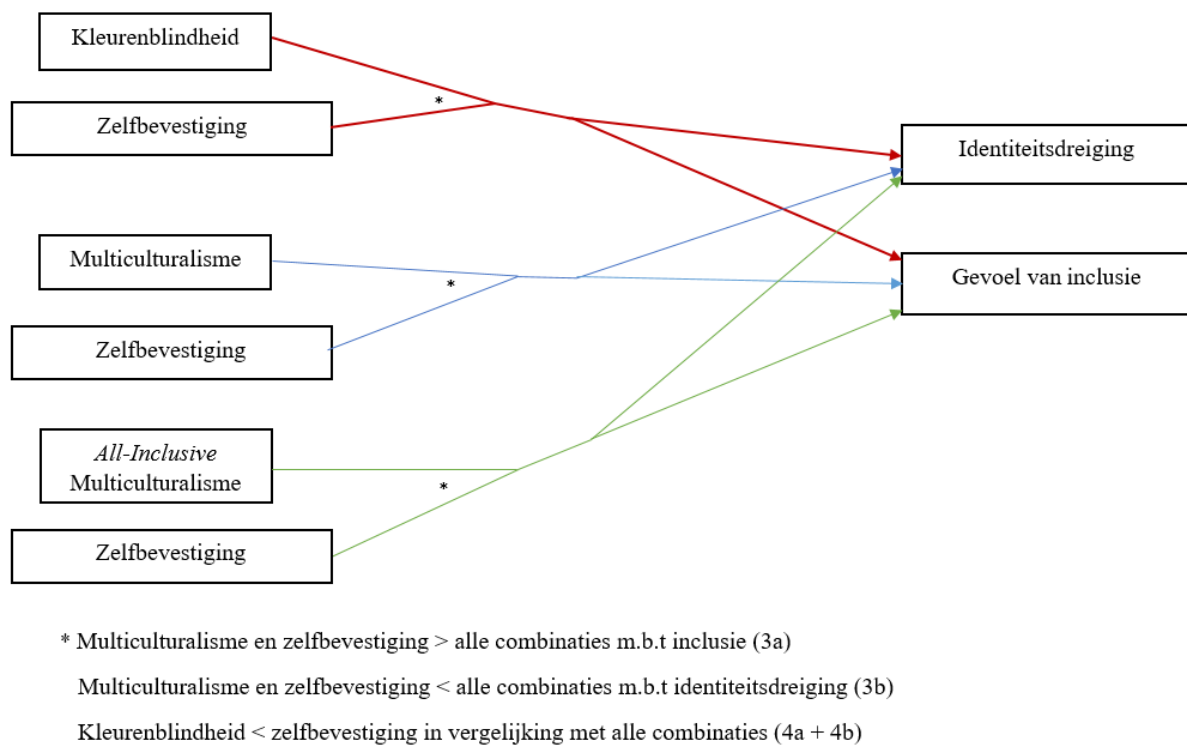
Er wordt verwacht dat participanten in de zelfbevestigingsconditie minder identiteitsdreiging ervaren (hypothese 1a) en zich meer geïncludeerd voelen (hypothese 1b) dan in de controle conditie. Daarbij wordt verwacht dat de aanwezigheid van zelfbevestiging een versterkend effect heeft op het positieve relatie tussen het type diversiteitsbeleid en het ervaren van inclusie (hypothese 2a) en dat de aanwezigheid van zelfbevestiging een verzwakkend effect heeft op de negatieve relatie tussen het type diversiteitsbeleid en de mate van identiteitsdreiging (hypothese 2b). Hierbij wordt verwacht dat bij een multicultureel diversiteitsbeleid de mate van het ervaren van inclusie groter (hypothese 3a) en de mate van identiteitsdreiging kleiner (hypothese 3b) zal zijn door zelfbevestiging dan bij een AIM diversiteitsbeleid en kleurenblind diversiteitsbeleid. Daarnaast wordt er verwacht dat het effect van zelfbevestiging bij het kleurenblind diversiteitsbeleid op de mate van het ervaren van inclusie (hypothese 4a) en identiteitsdreiging (hypothese 4b) het minst is, in vergelijking met het multicultureel- en AIM diversiteitsbeleid.



Figuur 2. Een hypothesenmodel van de verwachting dat participanten in de zelfbevestigingsconditie minder identiteitsdreiging ervaren (hypothese 1a) en zich meer geïncludeerd voelen (hypothese 1b) dan in de controleconditie.



Figuur 3. Een hypothesenmodel van het verzwakkend effect van zelfbevestiging op de negatieve relatie tussen het type diversiteitsbeleid en identiteitsdreiging (2a), en het versterkend effect van zelfbevestiging op de relatie tussen het type diversiteitsbeleid en het gevoel van inclusie (2b).



Figuur 4. Een hypothesenmodel van het verschillend effect van zelfbevestiging tussen de type diversiteitsbenaderingen (hypothesen 3a, 3b, 4a en 4b).

Methoden

Participanten

De steekproef bedroeg Nederlanders van 18 jaar of ouder met zowel een Nederlandse etniciteit, als een westerse- of niet-westerse migratieachtergrond. In zijn totaliteit hebben er 353 participanten deelgenomen aan het onderzoek. 173 participanten hebben de vragenlijst onvolledig ingevuld en zijn om deze reden uitgesloten van de analyse. Daarnaast bleek een participant 17 jaar te zijn en hierdoor niet te voldoen aan het inclusiecriteria van 18 jaar of ouder. Uiteindelijk namen 180 participanten deel aan het onderzoek met een leeftijd van 18 jaar tot 67 jaar, met een gemiddelde leeftijd van 31 ($SD = 12,3$). Hiervan waren 71 man en 107 vrouw, met beide een gemiddelde leeftijd van 31 ($SD = 12,3$). Van de participanten genoot 6% een vmbo-opleiding; 2,8% havo; 1,7% vwo; 7,2% mbo; 21,7% hbo; 33,7% wo Bachelor; 30,3% wo Master en 1,1% een PhD. Twee participanten hebben de demografische gegevens niet ingevuld. Deze participanten zijn wel meegenomen in de analyse, aangezien de participanten voorafgaand aan het onderzoek moesten aangeven dat zij voldeden aan het inclusiecriteria van 18 jaar of ouder. Van de participanten had 87,8% een Nederlandse

achtergrond, 3,9% een niet-westerse migratieachtergrond en 5% van de participanten een westerse migratieachtergrond. Van 3,3% is de etnische achtergrond onbekend.

Design

Dit onderzoek bevat een 2 (zelfbevestiging) x 3 (diversiteitsbeleid) design. Zelfbevestiging wordt verdeeld in twee condities: de experimentele conditie waar zelfbevestiging saillant is door de aandacht op zichzelf te richten en de controleconditie waar men de aandacht niet op zichzelf dient te richten. Zelfbevestiging dient als moderator op het effect tussen het type diversiteitsbeleid en de twee afhankelijke variabelen identiteitsdreiging en inclusie. Het type diversiteitsbeleid kent drie condities, namelijk: multiculturalisme, AIM en kleurenblindheid.

De participanten zijn door middel van de sneeuwbalmethode geworven. Men werd *face-to-face* aangesproken of geworven via verschillende oproepen op sociale media, zoals Facebook, Intranet (een platform voor universitaire medewerkers) en via WhatsApp. Ook zijn er mails verstuurd met de vraag of men wilde participeren. In de oproep werd er een korte toelichting gegeven over het onderzoek; gevolgd door wat er van de participanten werd verwacht; de verwachte duur van deelname en dat deelname geheel vrijwillig en anoniem zou zijn. De potentiële participanten werden daarbij alvast bedankt voor hun deelname. Wanneer de participanten wilden deelnemen, klikten zij op een link naar de online vragenlijst in Qualtrics.

Allereerst verscheen het *informed consent* (zie Bijlage 1). De participanten dienden akkoord te gaan met de vermelde informatie en gaven aan te voldoen aan het inclusie criterium van 18 jaar en ouder voordat ze konden beginnen met het invullen van de vragenlijst. Zij konden hier ook aangeven toch niet mee te willen doen, waarna de vragenlijst stopte.

Na het accepteren van de *informed consent* startte de vragenlijst. Bij aanvang van de vragenlijst werd ofwel de experimentele conditie, ofwel de controleconditie van zelfbevestiging gerandomiseerd - maar evenredig - getoond (zie Bijlage 2).

Vervolgens werd een vignet (zie Bijlage 3) getoond met daarin een van de drie diversiteitsbenaderingen (AIM, multicultureel of kleurenblindheid), verwerkt in een omschrijving van de organisatie. Deze drie vignettes waren gerandomiseerd en werden daartoe willekeurig toebedeeld aan een participant. De drie vignettes zijn met gelijke frequentie getoond, zodat een evenredige verdeling van de drie verschillende condities werd gewaarborgd.

Na het lezen van een van de drie vignettes werden er vier vragen gesteld die de aanwezigheid van identiteitsdreiging onderzochten. Vervolgens werden er acht vragen gesteld om na te gaan in hoeverre er sprake was van een gevoel van toebehoren (*need for belonging*). Daarnaast werden er acht vragen gesteld om de mate van authenticiteit te onderzoeken. Deze drie vragenreeksen (zie Bijlage 4) hadden allen betrekking op de getoonde vignet.

Tot slot werden er nog een aantal demografische vragen gesteld (zie Bijlage 5).

Er is gekozen om de optie *force response* toe te voegen bij elke stap van de vragenlijst, op de demografische gegevens na. Hier is voor gekozen om te voorkomen dat data ongeschikt was om mee te nemen in de analyse. Bij de demografische vragen werd de optie request response toegevoegd, om na te gaan of een participant de vraag inderdaad open wilde laten, of dat de participant de vraag wellicht vergeten was in te vullen.

De afhankelijke variabelen authenticiteit en toebehoren zijn gemeten door *The Perceived Group Inclusion Scale (GIS)* zoals opgesteld door Jansen, Otten, van der Zee en Jans (2015) met een cronbach's alpha van .83. In dit onderzoek bedraagt de Cronbach's alpha van deze vragenlijst .94. De vragenlijst bevatte items als 'De mensen op het werk zullen mij toestaan om mijn eigen zelf uit te drukken' en 'De mensen op het werk zullen mij het gevoel geven erbij te horen' voor authenticiteit en toebehoren, respectievelijk. De oorspronkelijke schaal bevatte als antwoordmogelijkheid een vijfpunts Likertschaal. In dit onderzoek werd er gebruik gemaakt van een zevenpunts Likertschaal waar de score 1 'helemaal niet mee eens' en score 7 'helemaal mee eens' betekende. Er is gekozen voor een verruiming van de schaal zodat er een preciezere indicatie van het gevoel van de participant verkregen kan worden.

De afhankelijke variabele identiteitsdreiging is gemeten door vier items: 'De organisatie ondermijnt mijn gevoel van zelfwaarde'; 'De organisatie doet me minder competent voelen'; 'De organisatie maakt dat ik wie ik ben zou moeten veranderen'; en 'De organisatie laat me minder uniek voelen als een persoon'. De items zijn gebaseerd op de *Identity Process Theory* van Breakwell (1986), die stelt dat een gevoel van dreiging wordt ervaren wanneer de leidende principes van de zelfidentiteit worden ondermijnd. Deze principes betreffen item een, twee, drie en vier, respectievelijk. De antwoordmogelijkheid liep van 1 (helemaal mee eens) tot 7 (helemaal niet mee eens) door middel van een zevenpunts Likertschaal. De gemiddelde Cronbach's alpha in het oorspronkelijke onderzoek bedraagt boven .9 (Murtagh, Gatersleben & Uzzell, 2012). In dit onderzoek bedraagt deze vragenlijst een Cronbach's alpha van .83.

De onafhankelijke variabele ‘zelfbevestiging’, welke fungeert als moderator op de samenhang tussen het type diversiteitsbeleid en het ervaren van inclusie, werd gemanipuleerd door middel van een korte taak die gebaseerd is op de methode in het onderzoek van Sherman, Nelson en Steele (2000), Sherman en Cohen (2006) en Layous et al. (2017). Er werden elf beschrijvende karakteristieken weergegeven (Cohen, Aronson & Steele, 2000), waarbij de participanten in de experimentele conditie de karakteristiek moesten kiezen die het meest op hen van toepassing was. Vervolgens moesten zij omschrijven waarom en in welke situatie deze karakteristiek het meest op hen van toepassing was. Hierdoor werd getracht zelfbevestiging te activeren. In de controleconditie werd er gevraagd om te kiezen voor de karakteristiek die het minst van toepassing was op de participant. Vervolgens moesten de participanten in deze conditie beschrijven waarom deze karakteristiek wel belangrijk zou kunnen zijn voor anderen. Hierdoor werd getracht zelfbevestiging niet te activeren.

Het type diversiteitsbeleid als onafhankelijke variabele werd aangeboden middels vignettes. De participant kreeg een vignet te lezen met een beschrijving van een organisatiebeleid, waarin het diversiteitsbeleid van de organisatie naar voren kwam. De vignet bevatte een AIM-, multicultureel- of een kleurenblind diversiteitsbeleid (zie Bijlage 3). De vignettes met een multicultureel- en kleurenblind diversiteitsbeleid zijn gebaseerd op de vignettes uit het onderzoek van Apfelbaum, Stephens en Reagans (2016). Gündemir, Homan, Usova en Galinsky (2017) hebben (grotendeels) dezelfde vignettes gebruikt in hun onderzoek. De bestaande vignettes uit het onderzoek van Apfelbaum, Stephens en Reagans (2016) zijn vertaald naar het Nederlands en enigszins ingekort. De AIM vignet is exact gelijk gemaakt aan de multiculturele vignet, aangevuld met het zinsdeel “zowel met een Nederlandse achtergrond, als met een migratieachtergrond” (zie Bijlage 3). De keuze om middels een kleine aanpassing in de multiculturele vignet een AIM vignet te creëren, is gebaseerd op de onderzoeken van Jansen, Otten & van der Zee (2015) en Plaut, Garnett, Buffardi & Sanchez-Burks (2011). Binnen beide onderzoeken is dezelfde werkwijze gehanteerd.

Voor het analyseren van de data uit Qualtrics is er gebruik gemaakt van het programma IBM SPSS Statistics (versie 24).

Resultaten

Voor hypothesen 1a en 1b zijn er twee onafhankelijke t-testen uitgevoerd. Allereerst werden de assumpties getest. Hierbij zijn geen *outliers* gevonden. Na visuele inspectie bleek dat de scores op identiteitsdreiging niet normaal verdeeld waren, daar waar de scores op inclusie dat

wel waren. Tevens is er bij beide testen aan de voorwaarde voor homogeniteit van variantie voldaan. Aangezien er bij identiteitsdreiging niet aan de voorwaarde van normaliteit is voldaan, is er gebruik gemaakt van twee losse Mann-Whitney U testen, om vast te stellen of participanten in de zelfbevestigingsconditie minder identiteitsdreiging ervaren (1a) en zich meer geïncludeerd voelen (1b). Hierbij zijn er geen significante effecten gevonden ($U_{inclusie} = 3997.50, z = -.150, p = .881$; $U_{identiteitsdreiging} = 3572.00, z = -1.378, p = .168$).

Hypothesen 1a en 1b dienen hiertoe verworpen te worden. De mediaan van de scores van de desbetreffende hypothesen met bijbehorende standaardafwijking en het aantal participanten zijn weergegeven in Tabel 1.

Tabel 1

De medianen (MDN) en de standaardafwijkingen (SD) van het aantal participanten (N) van de Mann-Whitney U test van zelfbevestiging op identiteitsdreiging en het ervaren van inclusie.

		MDN (SD)	N
Identiteitsdreiging	Zelfbevestiging	2.25 (1.27)	90
	Controle	2.75 (1.35)	90
	Totaal	2.86 (1.27)	180
Ervaren inclusie	Zelfbevestiging	5.25 (.85)	90
	Controle	5.34 (.90)	90
	Totaal	5.31 (0.85)	180

Er is een factoriële MANOVA uitgevoerd voor hypothesen 2a en 2b, in plaats van losse ANOVA's, om de kans op een type I fout te reduceren (Field, 2013). Alvorens de uitvoering van de analyse zijn ook hier de assumpties gecontroleerd. Aan alle assumpties blijkt voldaan, behalve aan de homogeniteit van de covariantie matrices (Box's test, $p = .008$) en de voorwaarde van multivariate normaliteit. Hoewel er niet aan alle assumpties is voldaan, is de MANOVA wel uitgevoerd. De MANOVA is een robuuste analyse wanneer de groepsgroottes gelijk zijn; aan deze assumptie is voldaan (zie Tabel 2) (Field, 2013). Er zijn

geen significante effecten gevonden. Voor het versterkend effect van zelfbevestiging op het de relatie van het type diversiteitsbeleid op het ervaren van inclusie (hypothese 2a) bedraagt de F - waarde 1.545 ($p = .218$). Voor het verzwakkend effect van zelfbevestiging op de relatie van het type diversiteitsbeleid op identiteitsdreiging (hypothese 2b) bedraagt de F -waarde 1.856 ($p = .159$). Hypothesen 2a en 2b dienen verworpen te worden. De gemiddelde scores van de desbetreffende hypothesen met bijbehorende standaardafwijking en participanten zijn weergegeven in Tabel 2.

Tabel 2

De gemiddelden (M) en de standaardafwijkingen (SD) van het aantal participanten (N) van de MANOVA-analyse van interactie tussen zelfbevestiging en de diversiteitsbenaderingen op identiteitsdreiging en het ervaren van inclusie.

		Identiteitsdreiging M (SD)	N	Inclusie M (SD)	N
Zelfbevestiging	Kleurenblindheid	2.98 (1.32)	25	5.04 (.79)	25
	Multicultureel	2.55 (.99)	32	5.47 (.92)	32
	AIM	2.70 (1.23)	33	5.30 (.63)	33
	Totaal	2.72 (1.18)	90	5.29 (.80)	90
Geen zelfbevestiging	Kleurenblindheid	3.19 (1.34)	33	5.22 (1.06)	33
	Multicultureel	3.25 (1.57)	29	5.15 (.84)	29
	AIM	2.53 (.98)	28	5.39 (.74)	28
	Totaal	3.00 (1.35)	90	5.25 (.90)	90

Er zijn twee losse ANOVA's uitgevoerd om de intensiteit van het effect van zelfbevestiging op identiteitsdreiging en inclusie tussen de verschillende diversiteitsbenaderingen te achterhalen (hypothese 3a, 3b, 4a en 4b). Hierdoor werden de groepen binnen de zelfbevestigingsconditie vergeleken. Ook hier zijn geen significante

resultaten gevonden ($F_{\text{identiteitsdreiging}} = .964, p = .385; F_{\text{inclusie}} = 2.123, p = .126$).

Hypothesen 3a, 3b, 4a en 4b dienen hiertoe verworpen te worden.

Hierbij dient de verwachting dat bij een multicultureel diversiteitsbeleid de mate van het ervaren van inclusie groter (hypothese 3a) en de mate van identiteitsdreiging kleiner (hypothese 3b) zal zijn door zelfbevestiging dan bij een AIM diversiteitsbeleid en kleurenblind diversiteitsbeleid te worden verworpen. Daarnaast dient tevens de verwachting dat het effect van zelfbevestiging bij het kleurenblind diversiteitsbeleid op de mate van het ervaren van inclusie (hypothese 4a) en identiteitsdreiging (hypothese 4b) het minst is, in vergelijking met het multicultureel- en AIM diversiteitsbeleid verworpen te worden. De gemiddelde scores van de desbetreffende hypothesen met bijbehorende standaardafwijking zijn weergegeven in Tabel 3.

Tabel 3

De gemiddelden (M) en de standaardafwijkingen (SD) van het aantal participanten (N) van de ANOVA-analyse van de mate van zelfbevestiging tussen de verschillende diversiteitsbenaderingen op identiteitsdreiging en het ervaren van inclusie.

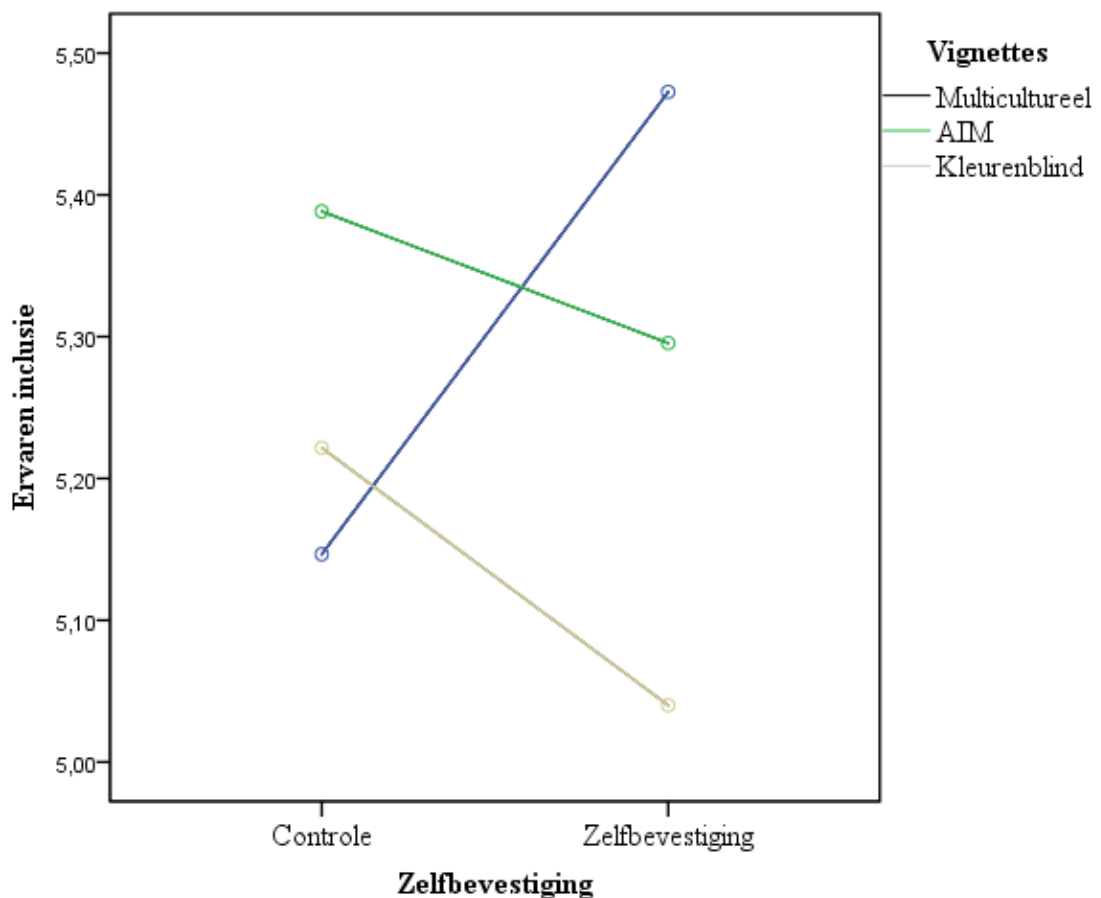
		Identiteitsdreiging M (SD)	Inclusie M (SD)
Zelfbevestiging	Kleurenblindheid x Multicultureel	.43 (.31)	-.43 (.21)
	Multicultureel x AIM	.15 (.29)	.18 (.20)
	Kleurenblindheid x AIM	.28 (.31)	-.26 (.21)

Discussie

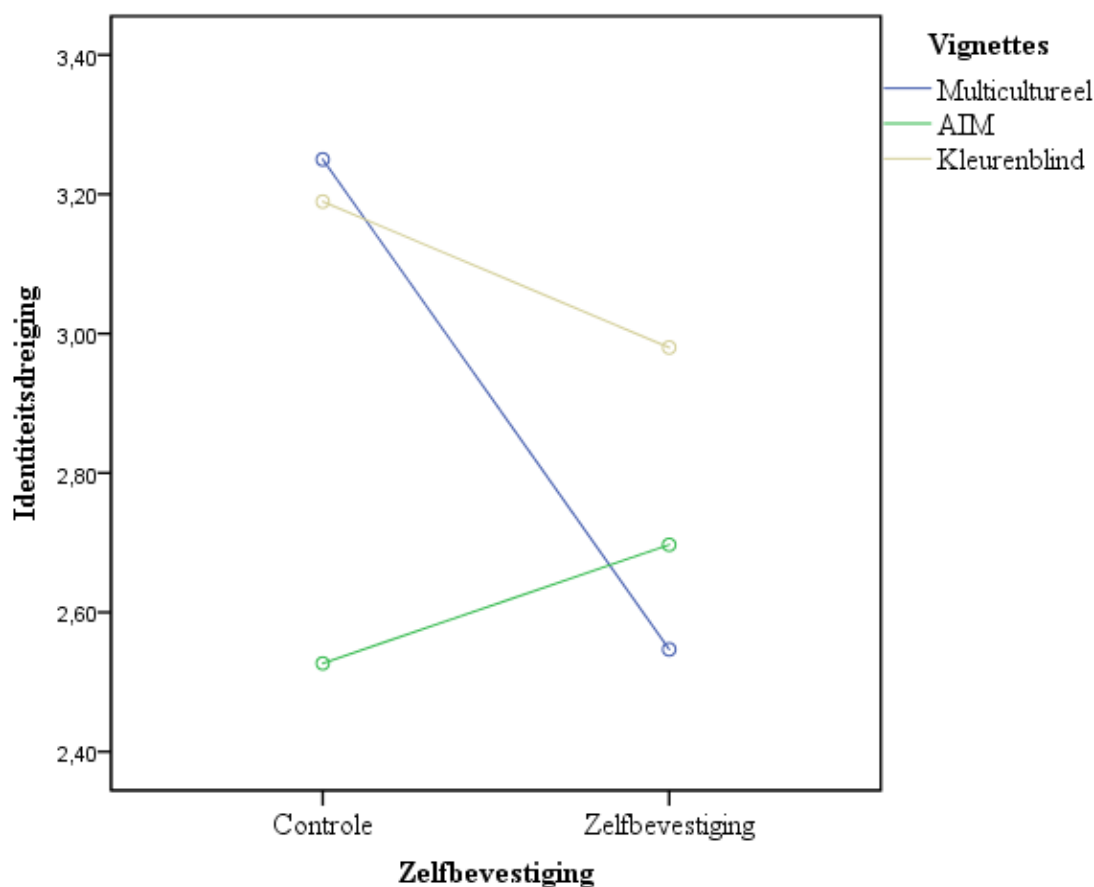
In dit onderzoek stond het effect van zelfbevestiging op identiteitsdreiging binnen het kader van drie diversiteitsbenaderingen centraal.

De resultaten van deze studie geven aan dat er geen verschil is tussen de scores van de participanten in de zelfbevestigingsconditie en de participanten in de controleconditie op identiteitsdreiging (hypothese 1a). Deze bevinding is inconsistent met eerder onderzoek, waarbij wel een effect is gevonden voor zelfbevestiging op identiteitsdreiging (Sherman & Cohen, 2006). Ook is er geen verschil in score gevonden tussen de zelfbevestigingsconditie

en controleconditie met betrekking tot het ervaren van inclusie. Tevens is er geen interactie gevonden van zelfbevestiging op de samenhang tussen het type diversiteitsbeleid en het ervaren van inclusie (hypothese 2a) en identiteitsdreiging (hypothese 2b). Er kunnen dan ook geen verdere uitspraken gedaan worden over de verschillen tussen de samenhang van zelfbevestiging en de verschillende diversiteitsbenaderingen op het ervaren van inclusie (hypothese 3a en 4a) en identiteitsdreiging (hypothese 3b en 4b). Na het uitvoeren van de MANOVA voor hypothesen 2a en 2b bleek er echter wel een patroon zichtbaar in het effect van zelfbevestiging op de twee afhankelijke variabelen (gevoel van inclusie en identiteitsdreiging). Dit patroon is te zien in figuur 5 en figuur 6. Het patroon is met name aanwezig in de conditie met een multicultureel diversiteitsbeleid: na het activeren van zelfbevestiging bleken participanten in het multicultureel diversiteitsbeleid een hoger gevoel van inclusie te ervaren en een lagere mate van identiteitsdreiging. Hoewel er geen significante effecten zijn gevonden, komt het gevonden patroon overeen met hypothese 2.



Figuur 5. Patroon van het effect van zelfbevestiging op de ervaren inclusie per diversiteitsbenadering (vignettes).



Figuur 6. Patroon van het effect van zelfbevestiging op identiteitsdreiging per diversiteitsbenadering (vignettes).

Concluderend kan er worden gesteld dat geen van de resultaten conform de verwachtingen zijn, maar dat er wel een patroon zichtbaar is.

Een eerste verklaring voor deze bevindingen is de manipulatie van zelfbevestiging. Zelfbevestiging werd onderzocht als moderator op de samenhang tussen het type diversiteitsbeleid en het ervaren van inclusie en werd gemanipuleerd door middel van de eerder beschreven methode. Deze methode is gebaseerd op eerder onderzoek (Sherman, Nelson & Steele, 2000; Sherman & Cohen, 2006 en Layous et al., 2017) en het effect van deze methode is voldoende wetenschappelijk onderbouwd. Zelfbevestiging leidt, mits goed toegepast, niet tot bias-activatie. In eerdere onderzoeken is deze toepassing vormgegeven door het rangschikken van beschrijvende karakteristieken in de vorm van een top tien. Bij de top drie moest worden aangegeven waarom deze karakteristieken waren gekozen, waarna werd gevraagd een van deze drie nader toe te lichten. Bij deze karakteristiek moest een kort verhaal geschreven worden die de gebeurtenis en het gevoel beschrijft die de gekozen karakteristiek oproept (Sherman, Nelson & Steele, 2000). In dit onderzoek is deze methode

verzwakt, om de vragenlijst zo toegankelijk mogelijk te houden voor potentiële respondenten. Het was verplicht om voor één karakteristiek te beschrijven waarom deze belangrijk voor de respondent was, in de vorm van 100 tekens. Dit is aanzienlijk minder intensief dan de methode van Sherman, Nelson & Steele (2000). Door de beperkte intensiteit en duur van de taak is het mogelijk dat de manipulatie niet is geslaagd.

Tevens kunnen de omstandigheden waarin de vragenlijst is ingevuld ook de manipulatie hebben beïnvloed. Hoewel de manipulatie van zelfbevestiging is gebaseerd op eerder wetenschappelijk onderzoek, heeft afwezigheid van controle en concentratie de manipulatie mogelijk niet of deels niet doen slagen. De omstandigheden waarin de participanten de vragenlijst hebben ingevuld is namelijk niet gelijk noch gecontroleerd. Omdat de vragenlijst digitaal werd afgenomen, heeft elke participant naar eigen omstandigheden de vragenlijst in kunnen vullen. Daarnaast zijn de participanten niet geobserveerd. Op deze manier kan er niet gecontroleerd worden hoe serieus of geconcentreerd iemand de vragenlijst heeft ingevuld. Hierbij is het onduidelijk of externe, dan wel interne factoren de deelname aan het onderzoek hebben beïnvloed.

Met betrekking tot de manipulatie van de diversiteitsbenaderingen valt het te betwisten of de participanten voldoende persoonlijk zijn aangesproken door de verschillende vignettes. Het is de vraag of de manipulatie middels de vignettes voldoende *priming* teweeg heeft gebracht. De vignettes bestonden uit een organisatiebeschrijving, die mogelijk onvoldoende aanspraak heeft gemaakt op het inbeeldingsvermogen van de participanten en de persoonlijke identificatie met de organisatie. Dit heeft mogelijk onvoldoende *priming* op het gevoel van inclusie en/of identiteitsdreiging teweeggebracht. Voor eventueel vervolgonderzoek is het te overwegen om in de vignettes meer persoonlijke aanspraak te creëren om dit gevoel te manipuleren.

Een volgende kanttekening kan worden geplaatst bij het feit dat de vignettes slechts eenmaal zijn getoond aan de participant. Direct na het tonen van de vignette werd identiteitsdreiging gemeten, gevolgd door inclusie (toebehoren en authenticiteit). Hiervoor is gekozen omdat de manipulatie alleen door middel van een diversiteitsbenadering invloed zou moeten hebben op de ervaring van identiteitsdreiging en inclusie. Bij herhaling van de vignette zouden de participanten misschien teveel focussen op andere factoren die geen onderdeel zijn van de diversiteitsbenadering, waardoor een vertekening in de resultaten zou kunnen optreden.

In onderzoek van Jansen, Otten & van der Zee (2015) is echter na het voorleggen van de vignettes nog een manipulatiecheck uitgevoerd. Hierbij werd de participant expliciet

gevraagd de culturele groepen te noemen die in de desbetreffende vignet werden genoemd. Door het ontbreken van een manipulatiecheck in dit onderzoek kan het niet slagen van de manipulatie niet worden uitgesloten. Bovendien zijn door deze manipulatiecheck de elementen die betrekking hebben op de *priming* benadrukt, wat het slagen van de manipulatie zou kunnen consolideren.

Tevens verschilden de AIM-vignet en de vignet met de multiculturele diversiteitsbenadering slechts gering van elkaar. Zoals reeds toegelicht is deze keuze gebaseerd op het onderzoek van Jansen, Otten & van der Zee (2015) en het onderzoek van Plaut, Garnett, Buffardi & Sanchez-Burks (2011), waarin dezelfde werkwijze is gehanteerd. Het valt echter te betwisten of de AIM-vignet hierdoor voldoende onderscheid vertoonde ten opzichte van de multiculturele vignet, zeker bij het slechts eenmaal tonen van de vignet zonder manipulatiecheck. Voor eventueel vervolgonderzoek is het aan te raden deze keuze nader te onderzoeken of door meerdere bronnen te raadplegen.

In algemene zin is er wellicht een andere, mogelijk betere manier, om de mate van identiteitsdreiging afhankelijk van het soort beleidstype in combinatie met zelfbevestiging te meten. Hierbij dient een methode ontworpen te worden waarbij de verschillende groepen op basis van culturele etniciteit worden ingedeeld. Op deze manier kan er op een adequate manier worden gekeken naar het ervaren van inclusie of identiteitsdreiging per groep en per type identiteitsbeleid. Hoewel de verwachte steekproefpopulatie in acht is genomen bij het opstellen van de hypothesen (richting) binnen dit onderzoek, schetst de geopperde methode met een andere steekproefverdeling een accurater beeld van de mate van (een mogelijke) samenhang tussen de onderzochte variabelen.

Daarnaast kan als methodologische tekortkoming het aantal participanten worden genoemd. Hoewel er in eerste instantie 353 mensen aan het onderzoek meededen, voldeden er uiteindelijk 180 participanten aan het inclusiecriteria. Tijdens de opzet van de methode is er een poweranalyse uitgevoerd, om het benodigde aantal participanten te bepalen voor een accurate analyse en betrouwbare effecten te vinden. De poweranalyse wees echter uit dat er minimaal 250 participanten geworven zouden moeten worden, voor een valide en betrouwbare meting en resultaten. Hier is helaas niet aan voldaan. Uiteindelijk zijn er per conditie ongeveer 30 participanten toegewezen. Het gebrek aan power geeft een mogelijke verklaring aan het feit dat er geen significante effecten zijn gevonden. Een te lage power kan de kans op een type II fout vergroten, waardoor een grotere kans bestaat dat er een resultaat onterecht niet wordt gevonden (Field, 2013).

De methode van dit onderzoek is gebaseerd op eerdere onderzoeken (Sherman, Nelson & Steele, 2000; Sherman & Cohen, 2006 en Layous et al., 2017). Zo is er vaker onderzoek gedaan naar de relatie tussen zelfbevestiging en identiteitsdreiging (Sherman & Cohen, 2006; Sherman et al., 2013). Bij deze onderzoeken werd er wel een relatie gevonden tussen zelfbevestiging en identiteitsdreiging, in tegenstelling tot deze huidige studie. Dit indiceert dat niet zo zeer het theoretisch kader van de huidige studie inadequaat is, maar dat de uitkomst mogelijk aan eerder genoemde externe factoren van dit onderzoek te wijten is, zoals de steekproef en ecologische validiteit. Daarbij is het noemenswaardig dat er in eerder genoemde onderzoeken een ander ontwerp wordt gebruikt om zelfbevestiging te manipuleren. Hierbij werd een zelfbevestigingstaak op een bedreigde groep toegepast.

Deze factoren veronderstellen dat het theoretisch kader in de toekomst mogelijk opnieuw dient te worden onderzocht, mits er een meer nadrukkelijke zelfbevestiging-manipulatie en een andere steekproefverdeling worden gewaarborgd. Wanneer er resultaten conform verwachting worden gevonden voor zelfbevestiging en identiteitsdreiging, kan er een mogelijk effect van zelfbevestiging in combinatie met de types diversiteitsbeleid nauwkeuriger worden onderzocht en mogelijk worden uitgesloten. Door het ontbreken van een effect tussen zelfbevestiging en identiteitsdreiging is het plausibel dat er in dit onderzoek geen interactie tussen zelfbevestiging en de typen diversiteitsbeleid gevonden is. Het ontbreken van een hoofdeffect sluit echter niet uit dat er een interactie zou kunnen bestaan. Wellicht is het huidige aantal deelnemers onvoldoende geweest om de vermeende relatie aan te tonen. Hoewel er een patroon zichtbaar is (Figuur 5; Figuur 6), kan er in dit onderzoek niet worden uitgesloten dat de vermeende relatie op toeval berust.

Concluderend kan worden gesteld dat dit onderzoek geen invloed heeft vastgesteld van zelfbevestiging op de perceptie identiteitsdreiging en inclusie binnen de drie diversiteitsbenaderingen (kleurenblindheid, multicultureel en AIM). Met deze bevinding draagt dit onderzoek niet bij aan het verbeteren van de effectiviteit van diversiteitsbeleid bij organisaties. Vervolgonderzoek zal moeten uitwijzen of het ontbreken van deze invloed aan methodologische tekortkomingen is toe te schrijven. Wellicht kan er, door dichterbij eerdere methodologie te blijven, een effect worden vastgesteld waardoor de positieve bijkomstigheden van diversiteit kunnen worden geconsolideerd.

Referentielijst:

- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Oxford England: Addison-Wesley.
- Apfelbaum, E. P., Stephens, N. M., & Reagans, R. E. (2016). Beyond one-size-fits-all: Tailoring diversity approaches to the representation of social groups. *Journal of personality and social psychology, 111*(4), 547-566.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological bulletin, 117*(3), 497-529.
- Breakwell, G. M. (1986). *Coping with threatened identities*. London: Methuen.
- Carter, A. B., & Phillips, K. W. (2017). The double-edged sword of diversity: Toward a dual pathway model. *Social and Personality Psychology Compass, 11*(5).
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2018, 15 mei). *Arbeidsdeelname; migratieachtergrond*. [Dataset]. Geraadpleegd op 17 mei 2018.
<http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82809ned&D1=a&D2=0&D3=0&D4=0-1,4&D5=10,1&HDR=G4,G3&STB=G1,G2,T&VW=T>
- Derks, B., van Laar, C. & Ellemers, N. (2009). Working for the Self or Working for the Group : How Self- Versus Group Affirmation Affects Collective Behavior in Low-Status. *Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 96, No. 1*, 183–202.
<http://doi.org/10.1037/a0013068>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage.
- Gündemir, S., Homan, A. C., Usova, A., & Galinsky, A. D. (2017). Multicultural meritocracy : The synergistic benefits of valuing diversity and merit. *Journal of Experimental Social Psychology, 73*(446), 34–41.
- Jansen, W. (2015). *Social inclusion in diverse work settings*. University of Groningen.

- Jansen, W. S., Otten, S., & van der Zee, K. I. (2015). Being part of diversity: The effects of an all-inclusive multicultural diversity approach on majority members' perceived inclusion and support for organizational diversity efforts. *Group Processes & Intergroup Relations*, *18*(6), 817-832.
- Jansen, W. S., Otten, S., van der Zee, K. I., & Jans, L. (2015). Inclusion: Conceptualization and measurement. *European journal of social psychology*, *44*(4), 370-385.
- Layous, K., Davis, E. M., Garcia, J., Purdie-Vaughns, V., Cook, J. E., & Cohen, G. L. (2017). Feeling left out, but affirmed: Protecting against the negative effects of low belonging in college. *Journal of Experimental Social Psychology*, *69*, 227-231.
- Markus, H. R., Steele, C. M., & Steele, D. M. (2000). Colorblindness as a barrier to inclusion: Assimilation and non-immigrant minorities. *Daedalus*, *129*, 233-259.
- Murtagh, N., Gatersleben, B., & Uzzell, D. (2012). Self-identity threat and resistance to change: Evidence from regular travel behaviour. *Journal of Environmental Psychology*, *32*(4), 318-326.
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. *Journal of organizational behavior*, *24*(4), 389-416.
- Perry, E. L., Davis-blake, A., & Kulik, C. T. (1994). Explaining Gender-Based Selection Decisions : A Synthesis of Contextual and Cognitive Approaches. *The Academy of Management Review* , Vol . 19 , No . 4 (Oct ., 1994), pp . 786-820
- Plaut, V. C., Garnett, F. G., Buffardi, L. E., & Sanchez-Burks, J. (2011). "What about me?" Perceptions of exclusion and Whites' reactions to multiculturalism. *Journal of Personality and Social Psychology*, *101*(2), 337-353.
- Sherman, D. K., & Cohen, G. V. L. (2006). The Psychology of Self-Defense:

Self-Affirmation Theory. *Advances in Experimental Social Psychology*, 38(06), 183–242.

Sherman, D. K., Hartson, K. A., Binning, K. R., Purdie-Vaughns, V., Garcia, J., Taborsky-Barba, S., ... & Cohen, G. L. (2013). Deflecting the trajectory and changing the narrative: how self-affirmation affects academic performance and motivation under identity threat. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104(4), 591-618.

Sherman, D. A., Nelson, L. D., & Steele, C. M. (2000). Do messages about health risks threaten the self? Increasing the acceptance of threatening health messages via self-affirmation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(9), 1046-1058.

Stevens, F. G., Plaut, V. C., & Sanchez-Burks, J. (2008). Unlocking the benefits of diversity: All-inclusive multiculturalism and positive organizational change. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 116-133.

Waterlander, A. (2017, 22 december). Twee vrouwen toegevoegd aan sollicitatiecommissie nieuwe rector uu. Geraadpleegd op 7 mei 2018.

<https://www.dub.uu.nl/nl/nieuws/twee-vrouwen-toegevoegd-aan-sollicitatiecommissie-nieuwe-rector-uu>

Bijlagen

Bijlage 1.

Informed consent

Beste deelnemers,

Voor onze bachelorscriptie zijn wij geïnteresseerd in hoe mensen op organisatiebeleid reageren. In deze studie onderzoeken wij hoe mensen reageren op teksten die organisaties kunnen gebruiken tijdens het werven van werknemers. Met dat doel vragen we u om een beschrijving van organisatiebeleid te lezen en hier een aantal vragen over te beantwoorden.

Deelname duurt ongeveer 5-10 minuten.

U moet 18 jaar of ouder zijn om mee te kunnen doen aan deze studie. Er zijn geen nadelen of risico's aan deelname verbonden. Hoewel u zelf niet bij dit onderzoek bent gebaat, hopen wij dat onze resultaten bij zullen dragen aan bestaande kennis.

De antwoorden op de vragen worden vertrouwelijk behandeld, samengevoegd met de antwoorden van andere proefpersonen, aan statistische analyse onderworpen en eventueel gebruikt in wetenschappelijke publicaties. In het onderzoek zal nooit een koppeling gemaakt worden tussen uw naam en uw antwoorden.

Deelname aan dit onderzoek is geheel vrijwillig. U kunt op elk moment om welke reden dan ook besluiten om te stoppen met het onderzoek.

Heeft u vragen, opmerkingen of klachten over dit onderzoek of de procedures, dan kunt u contact opnemen met onze begeleider, Onur Sahin, door te mailen naar o.sahin@uu.nl (of te bellen met het nummer 030-2533408).

Wilt u deelnemen aan deze studie? Door op “ja” te klikken, geeft u aan dat u 18 jaar of ouder bent en dat u bovenstaande uitleg hebt gelezen, begrijpt en akkoord gaat met deelname aan dit onderzoek.

Alvast bedankt voor uw deelname,

Bart, Mirjam & Natasja

Bijlage 2.

Zelfbevestiging

Controle-conditie:

De verschillende waarden en karakteristieken uit de lijst hieronder kunnen belangrijk voor u zijn, of juist niet belangrijk. Noem degene die het **minst** belangrijk voor u is en beschrijf waarom het voor anderen wel belangrijk zou kunnen zijn (gebruik in het veld hieronder minstens 100 tekens, +- 20 woorden).

- Artistieke vaardigheden
- Gevoel voor humor
- Relaties met vrienden/familie
- Spontaniteit
- Sociale vaardigheden
- Sporten
- Muzikaal vermogen / waardering
- Fysieke aantrekkelijkheid
- Creativiteit
- Vaardigheden op het werk
- Romantiek

Manipulatie:

De verschillende waarden en karakteristieken uit de lijst hieronder kunnen belangrijk voor u zijn, of juist niet belangrijk. Noem degene die het **meest** van toepassing is op u en beschrijf waarom deze het meest belangrijk voor u is (gebruik in het veld hieronder minstens 100 tekens, +- 20 woorden).

- Artistieke vaardigheden
- Gevoel voor humor

- Relaties met vrienden/familie
- Spontaniteit
- Sociale vaardigheden
- Sporten
- Muzikaal vermogen / waardering
- Fysieke aantrekkelijkheid
- Creativiteit
- Vaardigheden op het werk
- Romantiek

Bijlage 3.

Vignettes

Kleurenblindheid:

Consult B.V. is toegewijd aan het leveren van uitzonderlijke service aan een breed scala cliënten. Consult B.V. beloont succes en het harde werken van al onze werknemers in overeenstemming met hun prestaties. Dankzij onze inzet voor gelijke kansen, kunnen we de meest getalenteerde, goed opgeleide en ervaren mensen in het veld werven en behouden. Alle werknemers, ongeacht hun achtergrond, worden gelijk en eerlijk behandeld zonder te kijken naar ras, sekse, leeftijd, gender, genderidentiteit of -expressie, religie, nationale herkomst, beperking, gehuwde status, seksuele oriëntatie etc. Bovendien zorgt onze blinde evaluatieprocedure ervoor dat onze werknemers op gelijke gronden worden gepromoveerd en gelijke kansen hebben op succes.

Het is onze inzet die er bij Consult B.V. voor zorgt dat gelijke kansen bijdragen aan het succes van onze organisatie. We zoeken de best gekwalificeerde personen om ons team te versterken en hun potentie te verwezenlijken, wat op haar beurt onze werknemers, cliënten en branche als geheel ten goede komt.

Multicultureel:

Opgericht vanuit principes van tolerantie en inclusie, is Consult B.V. ervan overtuigd dat een diverse groep werknemers de organisatie beter in staat stelt om een breed scala aan cliënten van dienst te zijn. Daarnaast schept het een betere arbeidsomgeving voor de eigen werknemers en het personeel. Wij van Consult B.V. geloven dat onze cliënten de beste adviezen en service ontvangen wanneer onze groep werknemers een afspiegeling is van een arbeidsmarkt die steeds diverser wordt. Consult B.V. is actief betrokken bij het rekruteren, behouden en promoveren van werknemers met een diverse achtergrond en ervaringen. We focussen niet alleen op onze inspanningen die inclusie stimuleren; ook ons beleid zorgt ervoor dat al onze werknemers zich gesteund voelen in de werkomgeving.

Het is onze inzet die er bij Consult B.V. voor zorgt dat diversiteit bijdraagt aan het succes van onze organisatie. We koesteren een inclusieve en *open-minded* organisatie die verschillen waardeert, wat op haar beurt onze werknemers, cliënten en branche als geheel ten goede komt.

AIM:

Opgericht vanuit principes van tolerantie en inclusie, is Consult B.V. ervan overtuigd dat een diverse groep werknemers de organisatie beter in staat stelt om een breed scala aan cliënten van dienst te zijn. Daarnaast schept het een betere werkomgeving voor de eigen werknemers en het personeel. Wij van Consult B.V. geloven dat onze cliënten de beste adviezen en service ontvangen wanneer onze groep werknemers een afspiegeling is van een arbeidsmarkt die steeds diverser wordt. Consult B.V. is actief betrokken bij het rekruteren, behouden en promoveren van werknemers met een diverse achtergrond en ervaringen. We focussen niet alleen op onze inspanningen die inclusie stimuleren; ook ons beleid zorgt ervoor dat al onze werknemers - zowel met een Nederlandse achtergrond, als met een migratieachtergrond - zich gesteund voelen in de werkomgeving.

Het is onze inzet die er bij Consult B.V. voor zorgt dat diversiteit bijdraagt aan het succes van onze organisatie. We koesteren een inclusieve en *open-minded* organisatie die verschillen waardeert, wat op haar beurt onze werknemers, cliënten en branche als geheel ten goede komt.

Bijlage 4.

Vragenlijsten inclusie en identiteitsdreiging

Inclusie

De mensen op het werk bij Consult B.V.:

	Helemaal niet mee eens	Niet mee eens	Enigszins niet mee eens	Neutraal	Enigszins mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens
Zullen mij het gevoel geven erbij te horen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zullen mij het gevoel geven onderdeel te zijn van de groep	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zullen mij het gevoel geven erbij te passen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zullen mij behandelen als een insider (iemand die er echt bij hoort)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zullen blij zijn met mij	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zullen mij leuk vinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zullen mij waarderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zullen om mij geven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De mensen op het werk bij Consult B.V.:

	Helemaal niet mee eens	Niet mee eens	Enigszins niet mee eens	Neutraal	Enigszins mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens
Zullen mij toestaan om mijn eigen zelf uit te drukken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zullen mij toestaan om mezelf te laten zien zoals ik ben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zullen mij toestaan om echt mijzelf te zijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zullen mij toestaan om te zijn wie ik ben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zullen mij aanmoedigen om mijzelf te zijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zullen mij aanmoedigen om te zijn wie ik ben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zullen mij aanmoedigen om mijn eigen zelf uit te drukken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zullen mij aanmoedigen om mezelf te laten zien zoals ik ben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Identiteitsdreiging

In hoeverre bent u het eens met de onderstaande stellingen met betrekking tot de gelezen casus? De organisatie Consult B.V....

	Helemaal mee eens	Mee eens	Enigszins mee eens	Noch eens noch oneens	Enigszins mee oneens	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
...ondermijnt mijn gevoel van zelfwaarde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... doet me minder competent voelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... maakt dat ik wie ik ben zou moet veranderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... laat me minder uniek voelen als een persoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bijlage 5.

Demografische vragen

Wat is uw geslacht?

- Man
 - Vrouw
 - Anders
-

Wat is uw leeftijd?

Wat is uw hoogst genoten - of huidige - opleidingsniveau?

- Basisonderwijs
 - VMBO
 - HAVO
 - VWO
 - MBO
 - HBO
 - WO Bachelor
 - WO Master
 - PhD
 - Anders, namelijk:
-

Wat is uw nationaliteit?

- Nederlands
- Anders, namelijk...

Wat is uw cultureel-etnische achtergrond? (Het gaat hierbij niet om uw officiële nationaliteit, maar bij welke cultuur u aansluiting voelt)

CBS definitie van westers: een persoon uit een van de landen in Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika, Oceanië, Indonesië of Japan.

(Meerdere antwoorden mogelijk)

- Nederlands
- Westerse migratieachtergrond, namelijk...
- Niet-westerse migratieachtergrond, namelijk...

Ik voel mij zichtbaar anders dan de meeste mensen op mijn werk/opleiding (bijv. geslacht, etniciteit, leeftijd, uiterlijk, etc.)

- Ja, namelijk
- Nee

Ik voel mij onzichtbaar anders dan de meeste mensen op mijn werk/opleiding (bijv. overtuigingen, seksualiteit/gender, politieke ideeën, cultuur)

- Ja, namelijk
- Nee

Behoort u tot een doelgroep waarvoor organisaties diversiteitsbeleid ontwikkelen? (bijvoorbeeld op basis van uw geslacht, etniciteit, seksuele voorkeur, gender identiteit, fysieke beperking of anderszins?)

- Nee
- Ja, namelijk:

Heeft u vragen of opmerkingen naar aanleiding van dit onderzoek?

Bijlage 6.

Syntax

Syntax ANOVA:

EXAMINE VARIABLES=GemIdentitythreat BY Vignettes

/PLOT BOXPLOT HISTOGRAM NPLOT SPREADLEVEL(1)

/COMPARE GROUPS

/STATISTICS DESCRIPTIVES EXTREME

/CINTERVAL 95

/MISSING LISTWISE

/NOTOTAL.

ONEWAY GemIdentitythreat BY Vignettes

/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY

/MISSING ANALYSIS

/POSTHOC=TUKEY BONFERRONI ALPHA(0.05)

EXAMINE VARIABLES=GemInclusie BY Vignettes

/PLOT BOXPLOT HISTOGRAM NPLOT SPREADLEVEL(1)

/COMPARE GROUPS

/STATISTICS DESCRIPTIVES EXTREME

/CINTERVAL 95

/MISSING LISTWISE

/NOTOTAL.

ONEWAY GemInclusie BY Vignettes

/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY

/MISSING ANALYSIS

/POSTHOC= TUKEY BONFERRONI ALPHA(0.05).

Syntax MANOVA:

GLM GemIdentitythreat GemInclusie BY ConditieSelfAffirmaton Vignettes

/METHOD=SSTYPE(3)

/INTERCEPT=INCLUDE

/EMMEANS=TABLES(ConditieSelfAffirmaton*Vignettes)

/EMMEANS=TABLES(Vignettes) COMPARE ADJ(BONFERRONI)

/EMMEANS=TABLES(ConditieSelfAffirmaton) COMPARE ADJ(BONFERRONI)

/PRINT=DESCRIPTIVE ETASQ HOMOGENEITY

/CRITERIA=ALPHA(.05)

/DESIGN= ConditieSelfAffirmaton Vignettes ConditieSelfAffirmaton*Vignettes

Syntax descriptieven:

FREQUENCIES VARIABLES=ConditieSelfAffirmaton Vignettes Geslacht Leeftijd

Opleiding Q25 Etniciteit

EtniciteitNederlands EtniciteitWesters EtniciteitNietWesters

/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN

/HISTOGRAM NORMAL

/ORDER=ANALYSIS

Syntax Mann Whitney U test inclusie:

NPAR TESTS

/M-W= GemInclusie BY ConditieSelfAffirmaton(0 1)

/STATISTICS=DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

Syntax Mann Whitney U test identiteitsdreiging:

NPAR TESTS

/M-W= GemIdentitythreat BY ConditieSelfAffirmaton(0 1)

/MISSING ANALYSIS.

Syntax medianen Mann Whitney U test

MEANS TABLES=GemIdentitythreat GemInclusie BY ConditieSelfAffirmaton

Betrouwbaarheidsanalyses:

Inclusie:

RELIABILITY

/VARIABLES=jansen_toebehoren_1 jansen_toebehoren_5 jansen_toebehoren_6
jansen_toebehoren_7

jansen_toebehoren_8 jansen_toebehoren_9 jansen_toebehoren_10 jansen_toebehoren_11

jansen_authenticitei_1 jansen_authenticitei_2 jansen_authenticitei_3
jansen_authenticitei_4

jansen_authenticitei_5 jansen_authenticitei_6 jansen_authenticitei_7
jansen_authenticitei_8

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=SCALE CORR.

Identiteitsdreiging:

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Omgepoold_IdentityThreat1 Omgepoold_IdentityThreat2  
Omgepoold_IdentityThreat3  
Omgepoold_IdentityThreat4  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=SCALE CORR.
```