

University of Groningen

The diversity puzzle

Mäs, Michael

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version

Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:
2010

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):

Mäs, M. (2010). *The diversity puzzle: explaining clustering and polarization of opinions*. [Thesis fully internal (DIV), University of Groningen]. [s.n.].

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.

VI. Samenvatting - Dutch summary

Moderne samenlevingen worden gekenmerkt door een grote diversiteit van meningen. Zo tonen langetermijnstudies naar maatschappelijke houdingen van Amerikanen aan dat de meningen over belangrijke onderwerpen als gevoelens ten aanzien van Afro-Amerikanen, opvattingen over seksegelijkheid en de meningen omtrent abortus zeer gevarieerd zijn. De diversiteit van meningen is gedurende enkele tientallen jaren onveranderd zeer groot gebleven en is ten aanzien van een aantal aspecten zelfs alleen maar toegenomen. Ook in kleine sociale groepen speelt de diversiteit van meningen een belangrijke rol. Zo toont onderzoek naar de groepsdynamiek binnen organisaties aan dat teamleden er vaak niet in slagen meningsverschillen binnen het team te verkleinen.

De bestaande theorieën over de dynamiek van meningen zijn niet toereikend om dat patroon te verklaren. Die theorieën gaan uit van de veronderstelling dat mensen zo worden beïnvloed door hun netwerkcontacten dat zij steeds meer op elkaar gaan lijken. Formele modellen met betrekking tot de dynamiek van sociale beïnvloeding binnen grote populaties tonen aan dat meningen als gevolg van sociale beïnvloeding steeds meer naar elkaar toegroeien, wat uiteindelijk leidt tot volstrekte eenvormigheid van meningen.

Dit boek gaat over de tegenstelling tussen de grote diversiteit van meningen die we empirisch waarnemen en de voorspelling, op grond van modellen met betrekking tot sociale beïnvloeding, dat de diversiteit van meningen steeds verder zal afnemen. Ons doel is nieuwe theorieën te ontwikkelen die een verklaring kunnen bieden voor de diversiteit van meningen en waarmee kan worden onderzocht onder welke omstandigheden die diversiteit ontstaat. We willen vooral twee specifieke patronen van diversiteit verklaren die op basis van de bestaande theorieën niet verklaard kunnen worden: clustering van meningen en polarisatie van meningen. Met clustering van meningen wordt bedoeld het hardnekkige bestaan van verschillende subgroepen die intern homogeen zijn maar onderling afwijken. Polarisation van meningen heeft betrekking op het ontstaan van subgroepen die geleidelijk steeds verder van elkaar verwijderde meningen ontwikkelen.

In dit boek richten we ons op drie mechanismen die we verwerken in de bestaande theorieën van sociale beïnvloeding. We ontwikkelen een aantal formele modellen waarmee we computerexperimenten uitvoeren om te testen of en onder welke omstandigheden de afzonderlijke mechanismen clustering en polarisatie kunnen helpen verklaren.

In de eerste plaats richten we onze aandacht op de aanname van *negatieve beïnvloeding*. Op basis van recente bijdragen aan de literatuur over sociale beïnvloeding gaan we ervan uit dat mensen meningsverschillen groter proberen te maken om zich te onderscheiden van anderen. Computerexperimenten tonen aan dat het nieuwe model een verklaring kan bieden voor polarisatie van meningen. Als populaties voldoende gevarieerd zijn, zullen mensen met relatief radicale meningen zich in sterke mate anders voelen dan mensen met een tegenovergestelde mening en zullen zij proberen die verschillen groter te maken door nog radicalere meningen te ontwikkelen. Dat kan invloed hebben op actoren met gematigde meningen. Ze lijken op sommige van de mensen met radicale meningen en zullen positief door hen worden beïnvloed. Ook actoren met een aanvankelijk gematigde mening zullen als gevolg daarvan radicaliseren. Het aantal mensen met een gematigde mening neemt geleidelijk af, tot de populatie is verdeeld in twee groepen die maximaal van elkaar verschillen.

Wij tonen aan dat een model waarin de aanname van negatieve beïnvloeding is inbegrepen een verklaring kan bieden voor polarisatie van meningen. We wijzen er echter ook op dat er tot dusver geen afdoend empirisch bewijs is voor negatieve beïnvloeding. Daarom ontwikkelen we een tweede theorie over polarisatie van meningen. In die benadering is het uitgangspunt dat mensen hun meningen baseren op argumenten en dat zij die argumenten onderling uitwisselen. Wanneer mensen met vergelijkbare meningen met elkaar communiceren, dan is het waarschijnlijk dat ze elkaar nieuwe argumenten aanreiken die hun meningen onderbouwen. Hun meningen worden daardoor radicaler. Wij tonen aan dat het uitwisselen van argumenten kan leiden tot polarisatie van meningen bij mensen die geneigd zijn vooral te communiceren met mensen met vergelijkbare meningen. In de interactie met gelijkgestemden wisselen mensen meestal argumenten uit die elkaars meningen zullen versterken. Actoren met enigszins gematigde opvattingen zullen daardoor geleidelijk radicaliseren. Dat proces kan zich gelijktijdig aan weerszijden van het spectrum van meningen ontwikkelen, waardoor er zich subgroepen vormen met meningen die steeds verder van elkaar verwijderd zijn.

Ons derde model is gericht op clustering van meningen. Vooraanstaande sociologische theorieën en resultaten van empirisch onderzoek suggereren dat mensen

uniek willen zijn en dat zij hun meningen aanpassen wanneer zij merken dat er te veel anderen zijn die dezelfde mening als hen hebben. Wij passen dat idee toe in de structuur van sociale beïnvloeding en tonen aan dat het ontstaan van verschillende homogene clusters met uiteenlopende meningen daardoor kan worden verklaard. Clusters zijn, wanneer ze eenmaal zijn ontstaan, tijdelijk stabiel maar kunnen wel samensmelten. Als dat gebeurt, kan dat weer het ontstaan van nieuwe clusters veroorzaken. Zo is clustering een stabiel resultaat.

Op basis van de nieuwe theorieën over diversiteit van meningen onderzoek wij onder welke omstandigheden meningen polariseren. We richten onze aandacht vooral op de effecten van demografische diversiteit op de dynamiek van meningen binnen werkteams. Onderzoek toont aan dat diversiteit op het gebied van aspecten als etnische achtergrond, religie en geslacht een gunstig effect op teams kan hebben omdat het sociale en culturele kapitaal waarmee teams hun taken kunnen volbrengen, wordt uitgebreid. Tegelijkertijd kunnen demografische verschillen echter ook aanleiding geven tot meningsverschillen en spanningen die de prestatie in gevaar brengen. Deze overwegingen geven aanleiding tot de heel praktische vraag onder welke omstandigheden demografisch gevarieerde werkteams erin zullen slagen meningsverschillen te overwinnen en in staat zullen zijn gebruik te maken van de voordelen die zij bieden.

Onze modellen bekrachtigen het idee dat demografische diversiteit dynamiek veroorzaakt in meningen in werkteams. We tonen echter aan dat ook zeer gevarieerde teams meningsverschillen kunnen overwinnen. We tonen vooral aan dat het effect van demografische verscheidenheid op de polarisatie van meningen afhankelijk is van de mate waarin er onderlinge samenhang bestaat tussen demografische eigenschappen in de groep. Zo is een groep bestaande uit twee zwarte mannen en twee blanke vrouwen vatbaar voor polarisatie van meningen. Die groep bestaat immers uit twee demografisch homogene maar onderling zeer verschillende subgroepen. Die verschillen zouden kunnen leiden tot negatieve beïnvloeding, wat kan leiden tot polarisatie. Een groep bestaande uit een zwarte en een blanke vrouw en een zwarte en een blanke man heeft dezelfde demografische verscheidenheid maar er is geen onderlinge relatie tussen de demografische eigenschappen. De teamleden hebben dus met bijna al hun collega's een aantal demografische eigenschappen gemeen. Die overeenkomsten kunnen negatieve beïnvloeding voorkomen en zo polarisatie afremmen.

Om kort te gaan: dit boek bespreekt nieuwe oplossingen voor het tot dusver onopgelost gebleven vraagstuk van het bestaan van diversiteit van meningen ondanks

sociale beïnvloeding. Er is nog veel werk te doen, maar wij denken dat de theorieën die in dit boek naar voren worden gebracht nieuwe uitgangspunten bieden voor vruchtbaar nader onderzoek. Ze reiken bovendien mogelijk nieuwe benaderingen aan om om te gaan met de dynamiek van meningen in groepen die beroepsbeoefenaren kunnen helpen polarisatie te voorkomen of, indien nodig, een gezonde diversiteit van meningen aan te moedigen.