

## University of Groningen

### Cooperation and social control

Bakker, Dieko Marnix

DOI:  
[10.33612/diss.98552819](https://doi.org/10.33612/diss.98552819)

**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:*  
2019

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

*Citation for published version (APA):*  
Bakker, D. M. (2019). *Cooperation and social control: effects of preferences, institutions, and social structure*. Rijksuniversiteit Groningen. <https://doi.org/10.33612/diss.98552819>

#### 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.*

# 6

Summary in Dutch

Samenvatting

---



Samenwerking is een bij uitstek menselijke bezigheid. Grootschalige samenwerking, en bereidheid om collectieve belangen voor het eigenbelang te plaatsen, zijn essentieel voor een goed werkende samenleving. Internationaal heeft samenwerking tussen landen geleid tot verdragen over milieubescherming, ontwapening en ontwikkelingshulp. Lokaal helpen burens elkaar om gemeenschappelijke ruimten te onderhouden, ontmoeten kopers en verkopers elkaar op de markt en weigeren verdachten tegen elkaar te getuigen.

Onderzoek naar samenwerking sluit aan bij fundamentele vragen over de aard van de mens en de structuur van samenlevingen. Wat zijn de psychologische drijfveren achter coöperatief gedrag? Is elke vorm van samenwerking uiteindelijk gemotiveerd door eigenbelang? Hoeveel waarde hechten we aan het welzijn van anderen? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat samenwerking op gang komt en in stand blijft? Wanneer blijft samenwerking vanzelf bestaan, en wanneer is bewust ingrijpen nodig om succesvolle samenwerking mogelijk te maken?

In sommige situaties lijkt samenwerking vanzelfsprekend. Een uitwisseling van goederen die voor beide partijen bevredigend is geeft weinig reden om oncoöperatief gedrag te vertonen, en samenwerking tussen naaste familieleden vergroot de kans dat genen die vergelijkbaar zijn met jouw eigen genen blijven voortbestaan (Bowles & Gintis, 2011). In andere omstandigheden lijkt samenwerking op het eerste gezicht onwaarschijnlijk, maar zien we toch dat veel mensen tot samenwerking bereid zijn. We hebben het dan met name over situaties waarin er sprake is van een duidelijke tegenstelling tussen individuele en collectieve belangen (Dawes, 1980; Kollock, 1998; Olson, 1965). Onder deze omstandigheden voelt elk individu de verleiding om mee te liften op coöperatief gedrag van anderen zonder zelf een vergelijkbare bijdrage te leveren. Dit geldt in het bijzonder voor collectieve goederen: collectieve prestaties die alleen tot stand kunnen komen door de bijdragen van meerdere individuen, en die voordelen opleveren waarvan niemand kan worden uitgesloten.

Dit soort situaties komen in onze dagelijkse praktijk overal voor, op grote en kleine schaal. Wie wel eens in een projectgroep moet werken zal weten dat er onvermijdelijk groepsleden zijn die de kantjes er vanaf lopen en graag profiteren van het harde werken van anderen. Tegelijkertijd zien we deze tegenstelling tussen individuele en collectieve belangen terug in grote maatschappelijke problemen zoals klimaatverandering, milieuvuiling en de uitputting van natuurlijke hulpbronnen (Bouma, Bulte, & van Soest, 2008; Hardin, 1968). Hoewel samenwerking onder deze omstandigheden niet vanzelfsprekend is blijkt het wel degelijk mogelijk om samenwerking op gang te krijgen, zelfs wanneer individuele en collectieve belangen in

strijd zijn met elkaar (Balliet, Parks, & Joireman, 2009; Kollock, 1998; Ostrom, 1990; Van Lange, Balliet, Parks, & Van Vugt, 2014). Voorbeelden hiervan zijn massale politieke protesten (Opp, Voss, & Gern, 1995), succesvolle belangenorganisaties (Marwell, Oliver, & Prah, 1988), Wikipedia (Anthony, Smith, & Williamson, 2009) en goed werkende zelfsturende teams (Barker, 1993).

### Belangrijkste bevindingen

Dit proefschrift bestaat uit onderzoek naar samenwerking in situaties met een tegenstelling tussen individuele en collectieve belangen. Hierbij heb ik me gericht op een aantal factoren die kunnen bepalen of samenwerking wel of niet met succes tot stand komt. Een terugkerend thema in dit proefschrift is het belang van sociale controle. Sociale controle is vaak essentieel om binnen een groep collectief wenselijke uitkomsten te kunnen realiseren (Hechter, 1987). Wetend dat groepsleden geconfronteerd worden met de verleiding om hun eigenbelang voor het belang van de groep te laten gaan proberen groepen hun leden te stimuleren om deze verleiding te weerstaan. Om dit te kunnen doen moet de groep goed zicht hebben op het gedrag van haar leden, en moet de groep in staat zijn om gewenst gedrag te belonen en/of ongewenst gedrag te straffen (Hechter, 1987).

Achter elke theorie over sociale controle liggen aannames over het gedrag van individuen in samenwerkingsproblemen en de individuele motivaties die aan dit gedrag ten grondslag liggen (Coleman, 1990; Raub, Buskens, & van Assen, 2011). Wanneer sociale controle bestaat uit het straffen van ongewenst gedrag of het belonen van gewenst gedrag ligt hierachter de aanname dat personen die niet bijdragen aan de samenwerking in een groep gevoelig zijn voor zulke straffen of beloningen omdat zij met name waarde hechten aan hun eigenbelang. In **Hoofdstuk 2** onderzoek ik *Social Value Orientation*, een persoonlijkheidskenmerk dat vaak gebruikt wordt om aan te geven hoe mensen hun eigen belangen afwegen tegen de belangen van anderen. Er zijn meerdere manieren om deze *Social Value Orientation* te meten, en deze verschillende methoden komen niet altijd overeen. In Hoofdstuk 2 vergeleek ik de drie meest gangbare methoden: de *9-item triple dominance measure*, de *ring measure* en de *slider measure* (Au & Kwong, 2004; Murphy & Ackermann, 2012; Murphy, Ackermann, & Handgraaf, 2011; Pletzer et al., 2018). Mijn coauteur en ik laten zien dat er aanzienlijke verschillen zijn tussen de drie methoden. Deze verschillen zitten met name in de manier waarop de drie methoden omgaan met mensen die inconsistente antwoorden geven en in hoe de drie methoden dezelfde personen indelen in categorieën. Een van de belangrijkste conclusies uit dit hoofdstuk is dat

*Social Value Orientation* eigenlijk op een continue schaal gemeten zou moeten worden in plaats van met de categorieën die op dit moment gangbaar zijn. Dit komt overeen met resultaten uit eerder onderzoek (Murphy & Ackermann, 2012; Murphy et al., 2011; Pletzer et al., 2018). Op basis van de resultaten uit dit hoofdstuk lijkt de *slider measure* over het algemeen de meest geschikte methode te zijn om *Social Value Orientation* te meten.

In de rest van het proefschrift heb ik me expliciet gericht op de sociale controle die groepen kunnen uitoefenen op het gedrag van hun leden. Deze sociale controle bestaat uit twee delen: groepen moeten goed op de hoogte zijn van het gedrag van hun groepsleden, en groepen moeten effectieve sancties kunnen uitdelen om dit gedrag te beïnvloeden (Hechter, 1987). In Hoofdstukken 3 en 4 richt ik me op de effectiviteit van deze sancties onder verschillende omstandigheden. In Hoofdstuk 5 staat de beschikbaarheid van informatie over het gedrag van groepsleden centraal.

In **Hoofdstuk 3** bouwen mijn coauteurs en ik voort op eerder onderzoek dat liet zien dat het bestraffen van ongewenst gedrag weliswaar een effectieve manier van sociale controle kan zijn (Chaudhuri, 2011; Fehr & Gächter, 2002) maar dat de effectiviteit hiervan sterk afneemt wanneer gestrafte groepsleden wraak kunnen nemen op de straffers (Nikiforakis, 2008). Het lijkt dat de dreiging van wraak het uitdelen van straffen ontmoedigt, waardoor er geen sprake meer is van effectieve sociale controle en de samenwerking in een groep uiteen kan vallen (Nikiforakis, 2008). In Hoofdstuk 3 onderzoeken we of dit nog steeds geldt wanneer samenwerking, straf en wraak allen ingebed zijn in een langdurige interactie. Wanneer mensen lange tijd in dezelfde groep met elkaar moeten samenwerken is ook wraakneming een risicovolle bezigheid, omdat hierop gereageerd kan worden door opnieuw (en extra zwaar) straf uit te delen. De resultaten uit dit hoofdstuk waren verrassend. We zagen dat veel groepsleden gebruik maken van de mogelijkheid om wraak te nemen, en dat de dreiging van wraak inderdaad leidt tot een afname in het aantal uitgedeelde straffen. In tegenstelling tot eerder onderzoek (Nikiforakis, 2008) bleek dit echter niet te leiden tot het uiteenvallen van de samenwerking in de door ons onderzochte groepen.

In **Hoofdstuk 4** vergelijken we verschillende manieren waarop groepen proberen het gedrag van hun leden te beïnvloeden. Aan de ene kant onderzoeken we individuele strafsysteem, waarin de groep haar leden de mogelijkheid biedt om elkaar te straffen voor ongewenst gedrag. Dit systeem onderzochten we ook in Hoofdstuk 3. Hoewel dit soort individuele straffen vaak gebruikt worden in het soort experimenten dat ik in dit proefschrift bestudeer zijn er niet veel groepen in onze

samenleving die hun leden daadwerkelijk toestaan om elkaar te straffen. In plaats daarvan zien we veel vaker dat het recht om straf uit te delen ligt bij speciaal daarvoor aangewezen autoriteiten. Boetes worden uitgedeeld door politieagenten (of flietspalen), docenten mogen leerlingen laten nablijven en scheidsrechters handhaven de spelregels tijdens een voetbalwedstrijd. In Hoofdstuk 4 onderzoeken we waarom dit soort institutionele strafsysteem vaker voorkomen dan individuele strafsysteem. In het bijzonder onderzoeken we of een deel van de verklaring misschien is dat dit soort instituties niet of minder gevoelig zijn voor wraakneming. De resultaten uit dit hoofdstuk lijken hier inderdaad op te wijzen. Het lijkt met name dat straffen die door een autoriteit worden uitgedeeld meer geaccepteerd worden. We zien dat mensen die door een autoriteit gestraft worden daarna meer gaan bijdragen aan de groep terwijl dit niet geldt voor mensen die gestraft worden door een groepsgeenoot. We zien ook dat de effectiviteit van een individueel strafstelsel sterk afneemt wanneer wraakneming mogelijk is terwijl dit niet geldt voor een institutioneel strafstelsel.

In **Hoofdstuk 5**, tenslotte, richt ik me op de informatie die groepen hebben over het gedrag van hun leden. In experimenteel onderzoek naar samenwerking wordt vaak aangenomen dat deze informatie nagenoeg compleet is, omdat al het relevante gedrag plaatsvindt binnen de groep zelf. In werkelijkheid zijn mensen lid van allerlei verschillende groepen tegelijk en heeft elke groep verschillende verwachtingen over het gedrag van haar leden. Niet alleen zorgt dit ervoor dat groepen soms met elkaar in conflict komen, doordat ze tegenstrijdige belangen hebben, maar ook betekent dit dat groepen geen compleet zicht hebben op het gedrag van hun leden. Uit eerder onderzoek weten we al dat dit het moeilijker maakt om effectieve sociale controle uit te oefenen (Fischer, Grechenig, & Meier, 2016; Grechenig, Nicklisch, & Thöni, 2010; Van Miltenburg, Przepiorka, & Buskens, 2017) omdat het onder deze omstandigheden niet altijd duidelijk is welke groepsleden zich bewust oncoöperatief gedragen. Anderen uit de groep zijn dan minder geneigd straf uit te delen voor ogenschijnlijk egoïstisch gedrag (Bornstein & Weisel, 2010; Patel, Cartwright, & Van Vugt, 2010; Van Miltenburg et al., 2017). Uit de resultaten van Hoofdstuk 5 blijkt dat deze bevindingen, afkomstig uit onderzoek naar enkele groepen, niet zomaar toegepast kunnen worden op een situatie waarin iedereen lid is van meerdere groepen. Er zijn wel aanwijzingen dat personen die weinig bijdragen minder gestraft worden wanneer deze personen ook betrokken zijn bij samenwerking in een andere groep, maar dit lijkt weinig invloed te hebben op de resultaten op groepsniveau.

## Hoe nu verder?

De uitkomsten van deze vier studies illustreren de diversiteit aan factoren die bepalend kunnen zijn voor het succes of falen van samenwerking in sociale groepen. De vier hoofdstukken tonen verschillen tussen personen, wijzen op het belang van de samenstelling van een samenwerkende groep en laten zien hoe de sociale controle die een groep kan uitoefenen bepalend kan zijn voor het slagen van samenwerking. Gezien de veelheid aan factoren die van invloed zijn op samenwerking binnen groepen lijkt het onvoorstelbaar dat het mogelijk is om een definitief antwoord te vinden op de vraag hoe we effectieve samenwerking binnen een groep kunnen stimuleren. Daarnaast laat ander onderzoek, in omgevingen die meer realistisch zijn dan de experimenten uit dit proefschrift, zien dat het relatieve belang van de verschillende factoren sterk afhankelijk is van de precieze context (e.g. Balafoutas & Nikiforakis, 2012; Baldassarri & Grossman, 2011; Englmaier & Gebhardt, 2016; Fehr & Leibbrandt, 2011; Kraft-Todd, Yoeli, Bhanot, & Rand, 2015; Noussair, van Soest, & Stoop, 2015; Winking & Mizer, 2013).

Een eenduidige conclusie over de beste manier om samenwerking op gang te brengen en in stand te houden is dan ook moeilijk te trekken. Toch is het van groot maatschappelijk belang dat de verzamelde kennis op dit gebied omgezet wordt in praktische toepassingen. Samenwerking is immers een kernprobleem bij diverse grote maatschappelijke problemen evenals op veel kleinere schaal binnen allerlei organisaties en sociale groepen. Voor bedrijven geldt in het bijzonder een sterke motivatie om samenwerkingsproblemen op te lossen, aangezien een gebrekkige samenwerking negatieve gevolgen heeft voor de productiviteit binnen een organisatie (Cohen & Bailey, 1997; Hamilton, Nickerson, & Owan, 2003; Petersen, 1992). Daarnaast zijn samenwerkingsproblemen noch zo eenvoudig opgelost dat wetenschappelijke aandacht niet nodig is (e.g. Kollock, 1998), noch zo complex dat het onmogelijk is om realistische interventies te ontwikkelen die samenwerking kunnen bevorderen. Het zal weliswaar niet lukken om complexe problemen op te lossen met de kennis van nu, maar samenwerking binnen kleine en relatief simpele sociale omgevingen biedt een goed startpunt. Teams binnen een bedrijf of groepen studenten die samenwerken aan een project zijn vaak relatief klein, werken binnen duidelijk vastgestelde regels, hebben meestal een eenduidig te evalueren doel, en bevinden zich binnen een duidelijke sociale structuur met naar verhouding weinig externe invloeden. Binnen zulke omgevingen is het wellicht mogelijk om relevante factoren te identificeren en aan de hand van onze opgedane kennis een realistische aanpak te ontwikkelen die samenwerking binnen de groep bevordert.



