

VU Research Portal

Rethinking errors:

Dimitrova, N.G.

2014

document version

Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in VU Research Portal](#)

citation for published version (APA)

Dimitrova, N. G. (2014). *Rethinking errors: How error-handling strategy affects our thoughts and others thoughts about us*. [PhD-Thesis - Research and graduation internal, Vrije Universiteit Amsterdam]. Wöhrmann Print Service.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

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.

E-mail address:

vuresearchportal.ub@vu.nl

DUTCH SUMMARY

Het belangrijkste doel van het onderzoek in deze dissertatie was om een antwoord te krijgen op de vraag: “Beïnvloedt een foutenbenadering de gedachten die mensen hebben en andere uitkomsten die hieruit voortvloeien?” Er zijn twee foutenbenaderingen: (1) foutenmanagement, een strategie gericht op het constateren van fouten, er lering uit proberen te trekken en tegelijkertijd de negatieve gevolgen te minimaliseren, en (2) foutenpreventie, een strategie louter gericht op het voorkomen van fouten. In Hoofdstukken 2 en 3 van de dissertatie keek ik naar de interpersoonlijke effecten van de foutenbenadering van leidinggevend en op hun ondergeschikten wat betreft de gedachten die ze hebben over de leidinggevende (dat wil zeggen, de mate waarin de leidinggevende wordt gezien als warmtevoller, wat zowel sociabiliteit als moraliteit omvat, en de mate waarin de leidinggevende als competent wordt gezien), hun tevredenheid over de leidinggevende, hun motivatie, de mate waarin organisatiedoelen vervuld worden, en hun vertrouwen in de leidinggevende. In Hoofdstukken 4 en 5 onderzocht ik de effecten van een gemanipuleerde foutenbenadering op de eigen gedachten (taakgericht en niet-taakgericht), cognitieve evaluatie (uitdaging dan wel bedreiging) en de daaruit voortvloeiende prestaties op individuele taken (analogical en adaptive transfer performance).

De bevindingen in Hoofdstuk 2 laten zien dat leidinggevend en die een foutenmanagementstrategie hanteren worden waargenomen als warmtevoller wat betreft sociabiliteit (alle studies), en als even competent (Hoofdstuk 2, experimentele Studies 1a en 1b) als, of meer competent (Hoofdstuk 2, Vragenlijststudie 2) dan leidinggevend en die een foutenpreventiestrategie hanteren. Verder was de foutenmanagementstrategie van de leidinggevend en in Studie 2 positief gerelateerd aan enerzijds de mate waarin ondergeschikten tevreden waren met de leidinggevende en anderzijds aan hun motivatie. De mate waarin de leidinggevende als warmtevol werd waargenomen medieerde deze effecten. Ofschoon zowel onderzoekers als mensen uit de praktijk zorgen hebben geuit over hoe het hanteren van een foutenmanagementstrategie de perceptie van een leidinggevende beïnvloedt, kan geconcludeerd worden dat foutenmanagement niet slecht is voor het imago van een leidinggevende. Integendeel, foutenmanagement heeft juist positieve effecten op hoe leidinggevend en worden waargenomen en is gerelateerd aan een hogere tevredenheid en motivatie onder ondergeschikten.

Hoofdstuk 3 liet zien dat voor leidinggevend en die in de ogen van hun ondergeschikten een foutenmanagementstrategie hanteren, er een positieve samenhang is met de mate waarin zij vertrouwen wekken in hun ondergeschikten (Veldstudie 1). Het tegenovergestelde was het geval voor leidinggevend en die in de ogen van hun

ondergeschikten een foutenpreventiestrategie hanteren. De relatie tussen de foutenmanagementstrategie van de leidinggevende en het vertrouwen dat ondergeschikten in de leidinggevende hebben, werd gemedieerd door de waargenomen moraliteit (Veldstudie 1 en experimentele Studie 2) en de competentie van de leidinggevende (enkel Veldstudie 1). Dit laat nogmaals zien dat ondergeschikten positiever denken over leidinggevendens die een foutenmanagementstrategie hanteren. De conclusie die op basis van deze resultaten kan worden getrokken is dat leidinggevendens, van wie wordt waargenomen dat ze een foutenmanagementstrategie hanteren in plaats van een foutenpreventiestrategie, kunnen rekenen op een groter vertrouwen onder hun ondergeschikten omdat ze als moreel en competentier worden gezien.

In Hoofdstuk 4 onderzocht ik de effecten van foutenbenaderingsinstructies op taakgerichte en niet-taakgerichte gedachten (experimentele Studie 1), en op de taakprestatie (experimentele Studie 2), waarbij ik verder onderzocht of taakgerichte en niet-taakgerichte gedachten het effect van foutenbenaderingsinstructies op prestatie medieerden (experimentele Studie 2). De resultaten laten zien dat deelnemers meer taakgerichte gedachten rapporteerden wanneer zij foutenmanagementinstructies ontvingen (beide studies). Studie 2 toonde verder de verwachte positieve effecten van foutenmanagement op analogical en adaptive transfer performance, waarbij dit effect werd gemedieerd door taakgerichte gedachten. Met andere woorden, de bevindingen van Hoofdstuk 4 laten zien dat foutenmanagement niet enkel een positieve invloed heeft op de gedachten van anderen over de persoon die de strategie hanteert, maar ook op de eigen gedachten, die op hun beurt de eigen taakprestatie doen verbeteren.

Het experiment dat gerapporteerd wordt in Hoofdstuk 5 bouwt voort op de bevindingen van Hoofdstuk 4. Hier is onderzocht of de effecten op gedachten en prestatie worden veroorzaakt door positieve effecten van foutenmanagement, negatieve effecten van foutenpreventie, of door beide. De resultaten laten zien dat foutenpreventie positieve effecten afzwakte en negatieve effecten versterkte op gedachten en prestatie (d.w.z., minder taakgerichte gedachten, negatievere zelfgerelateerde niet-taakgerichte gedachten, lagere adaptive transfer performance), terwijl foutenmanagement de negatieve effecten afzwakte (fouten werden als minder bedreigend ervaren). Deze bevindingen laten zien dat foutenmanagement een positievere strategie is om te hanteren, vooral vanwege de negatieve consequenties geassocieerd met een foutenpreventiestrategie. Wanneer je met fouten wordt geconfronteerd is het beter deze te benaderen middels een foutenmanagementstrategie, omdat deze een positievere uitwerking heeft op de eigen cognities en taakprestatie.

Alles tezamen genomen laten de resultaten in deze dissertatie zien dat foutenmanagement een betere strategie is dan foutenpreventie, omdat 1) foutenmanagement een positiever effect heeft op de gedachten die anderen over jou hebben, waardoor ze jou als positiever ervaren, en omdat 2) foutenmanagement je eigen gedachten positiever beïnvloedt, waardoor je je beter op een taak kunt focussen. Bovendien hangt foutenmanagement, in vergelijking tot foutenpreventie, samen met positievere uitkomsten zowel voor de persoon zelf (d.w.z., taakprestatie), alsook voor anderen (hogere motivatie, tevredenheid en hoger vertrouwen). We kunnen dus concluderen dat het zowel in ons eigen belang als in het belang van anderen is, dat we anders over fouten nadenken, namelijk als afwijkingen die we kunnen ‘managen’, in plaats van als obstakels die voorkomen moeten worden.