



Universiteit  
Leiden  
The Netherlands

## **Burgemeesters in crisistijd : de invloed van context en persoonlijkheid op het leiderschap van de opperbevelhebber**

Vries, B. de

### **Citation**

Vries, B. de. (2016, December 15). *Burgemeesters in crisistijd : de invloed van context en persoonlijkheid op het leiderschap van de opperbevelhebber*. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/45220>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Licence agreement concerning inclusion of doctoral thesis in the Institutional Repository of the University of Leiden](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/45220>

**Note:** To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Cover Page



Universiteit Leiden



The handle <http://hdl.handle.net/1887/45220> holds various files of this Leiden University dissertation

**Author:** Vries, Bart de

**Title:** Burgemeesters in crisistijd : de invloed van context en persoonlijkheid op het leiderschap van de opperbevelhebber

**Issue Date:** 2016-12-15

## **BIJLAGE 2** Operationalisaties onderzoeksvariabelen studie 1, 2 en 3

**Autocratisch leiderschapsgedrag** (afkomstig uit CLIO, De Hoogh et al., 2004)

$\alpha = .63$  (studie 1) en  $\alpha = .84$  (studie 2 en 3)

1. Ik ben de baas en geef de bevelen.
2. Ik treed hard op als het moet.
3. Ik vind dat er uiteindelijk één de baas moet zijn.
4. \* Ik duld geen afwijkende meningen meer als ik een beslissing genomen heb.

\* item 4 verwijderd na betrouwbaarheidsanalyse

**Participatief leiderschapsgedrag** (Hanges & Dickson, 2004)

$\alpha = .58$  (studie 1) en  $\alpha = .84$  (studie 2 en 3)

1. Ik vraag leden van het beleidsteam om advies aangaande de te volgen strategie.
2. Ik ben bereid om op besluiten terug te komen op basis van de aanbevelingen van de leden in het beleidsteam.
3. \* Ik delegeer verantwoordelijkheden aan de leden van het beleidsteam
4. Ik geef anderen in het beleidsteam een groot aandeel in het vaststellen van de te volgen koers.

\* item 3 verwijderd na betrouwbaarheidsanalyse

### **Transformationeel leiderschapsgedrag** (afkomstig uit CLIO,

De Hoogh et al., 2004)

$\alpha = .70$  (alleen studie 1)

1. \* Ik laat zien overtuigd te zijn van mijn idealen, opvattingen en waarden.
2. Ik ben in staat anderen te mobiliseren voor mijn plannen.
3. Ik heb visie op de strategie die we moeten volgen.
4. Ik geef teamleden het gevoel aan een belangrijke, gemeenschappelijke missie/opdracht te werken.

\* item 1 verwijderd na betrouwbaarheidsanalyse

### **Ethisch leiderschapsgedrag** (De Hoogh en Den Hartog, 2008 en

Brown et al., 2005)

$\alpha = .81$  (alleen studie 1)

1. Ik zorg ervoor dat mijn daden ethisch verantwoord zijn.
2. Ik maak duidelijk wat de consequentie kan zijn van het mogelijk onethisch handelen van mij of de leden van het beleidsteam.
3. Geeft het voorbeeld hoe je dingen in ethisch opzicht op de juiste manier moet doen
4. Ik definieer en praat niet alleen over succes aan de hand van resultaten maar ook aan de hand van de manier waarop ze zijn verkregen.

### **Leiderschapseffectiviteit** (De Hoogh et al., 2005) $\alpha = .96$ (studie 2)

1. Voldeed als leider tijdens deze crisis aan de verwachtingen
2. Was in deze crisis een effectieve leidinggevende
3. Beschikte in deze crisis over leidinggevende kwaliteiten

## Teamprocessen (studie 3)

**Informatiedeling** (De Dreu & Beersma, 2010),  $\alpha = .66$

1. We kregen snel de informatie die we nodig hadden van andere crisisteamleden.
2. Communicatie was een probleem binnen ons crisisteam.
3. Er was vaak sprake van communicatiestoornissen binnen het crisisteam.
4. In het crisisteam informeerden we elkaar uit onszelf over nieuwe informatie.
5. De kwaliteit van de informatie-uitwisseling in het crisisteam was goed.
6. We kregen snel de informatie die we nodig hadden van andere crisisteamleden.

**Informatieverwerking** (De Dreu en Beersma, 2010),  $\alpha = .68$

1. Tijdens de crisis probeerden we alle informatie goed en volledig te verwerken.
2. Tijdens de crisis waren we gemotiveerd om een zo goed mogelijk beeld van de situatie te krijgen.
3. Tijdens de crisis probeerden we grondig en weloverwogen beslissingen te nemen.
4. Tijdens de crisis namen we liever tijd voor een goede afweging dan dat we snel en efficiënt te werk gingen.
5. \* Tijdens de crisis namen we beslissingen vooral op gevoel.
6. Tijdens de crisis hebben we vooral snel en efficiënt oordelen gevormd.
7. Tijdens de crisis wogen we voors en tegens goed af voordat we een beslissing namen.
8. Tijdens de crisis probeerden we vooral de grote lijn in het oog te houden

\* item 5 verwijderd na betrouwbaarheidsanalyse

**Taakgerelateerd conflict** (De Dreu en West, 2001),  $\alpha = .61$

1. We waren het in ons crisisteam meestal eens over hoe taken het best konden worden verdeeld.
2. We hadden in het crisisteam regelmatig verschillende ideeën over hoe de taken tijdens de crisis het best konden worden uitgevoerd/aangepakt.
3. We namen in het crisisteam regelmatig uiteenlopende standpunten in tijdens de taakuitvoering gedurende de crisis.
4. Er waren in het crisisteam weinig meningsverschillen.
5. Binnen het crisisteam speelden weinig conflicten over het uitvoeren van de taak tijdens de crisis.

**Coördinatie** (Beersma, Homan, Van Kleef en De Dreu, 2013),  $\alpha = .78$

1. \* Tijdens de crisis ontwikkelden we als crisisteam een effectieve strategie om onze taken uit te voeren.
2. We benaderden als crisisteam onze taak tijdens de crisis op een georganiseerde manier.
3. We stemden als crisisteam onze reacties op elkaar af.
4. We coördineerden als crisisteam onze inzet goed.

\* item 1 verwijderd na betrouwbaarheidsanalyse

**Teamadaptatie** (Nijstad, Berger-Selman en De Dreu, 2014),  $\alpha = .83$

1. Tijdens de crisis waren we als crisisteam in staat om oplossingen te vinden voor problemen die we tegenkwamen.
2. Tijdens de crisis kwam het team met innovatieve oplossingen voor problemen.
3. Dit crisisteam ontwikkelde creatieve oplossingen voor problemen.
4. We vonden als crisisteam nieuwe oplossingen voor uitdagingen die we tegenkwamen.
5. De teamleden van het crisisteam gingen op een flexibele manier met de taak tijdens de crisis om.
6. Dit crisisteam paste zich gemakkelijk aan wanneer het anders liep dan gepland.

**Teampsychologische Veiligheid** (Nijstad et al., 2014),  $\alpha = .91$   
(studie 3)

1. In dit crisisteam hielpen en ondersteunden we elkaar.
2. In dit crisisteam toonden we respect en begrip voor elkaar.
3. Er was in het crisisteam duidelijk sprake van een teamspirit.
4. De persoonlijke verhoudingen in ons crisisteam waren goed.

**Teameffectiviteit** (De Dreu, 2007; De Dreu & West, 2001),  $\alpha = .91$   
(studie 3)

1. Ik ben tevreden over de samenwerking in het crisisteam.
2. Ik ben tevreden over de prestaties van het crisisteam.
3. Ik vind dat het crisisteam het goed heeft  
gedaan op de taak tijdens de crisis.
4. Ik denk dat ons crisisteam weinig fouten  
heeft gemaakt tijdens de crisis.

