

Een impliciete integriteitstest

In de persoonlijkheidspsychologie is er sinds ongeveer twee decennia steeds meer bewijs dat een zes-dimensionaal model een betere representatie vormt van iemands persoonlijkheid dan de klassieke vijf-dimensionale – Big Five – taxonomie. De zesde dimensie is Integriteit, en betreft de mate waarin iemand eerlijk, oprecht, hebzucht vermijdend en bescheiden is. Uit steeds meer wetenschappelijk onderzoek blijkt dat Integriteit een belangrijke toevoeging is aan de andere vijf persoonlijkheidsdimensies. Zo ook in het domein van studie en werk, waar Integriteit een goede voorspeller is van gedrag en prestatie. In deze domeinen kan het daarom nuttig zijn om iemands mate van Integriteit in kaart te brengen.

Integriteit kun je meten met NOA's MPT-BS persoonlijkheidsvragenlijst of de Integriteitsschaal van de Competentietest (CT). Maar hoe zuiver en compleet zijn deze schalen eigenlijk? Uit veel onderzoek is gebleken dat Integriteit een gevoelig en evaluatief construct is. Het is niet voor niets dat bijna iedereen zichzelf bovengemiddeld Integer vindt. Juist omdat Integriteit zo evaluatief is kunnen mensen onbewust bepaalde tendensen hebben bij het beantwoorden van Integriteits-items. Dat kan voor onzuiverheid zorgen in de metingen. Dat wil absoluut niet zeggen dat de bestaande Integriteitsschalen slecht of nutteloos zijn, want uit veel onderzoek blijkt namelijk dat die schalen goede voorspellers zijn van gedrag en prestatie. Maar we zouden mogelijk meer variantie in Integriteit kunnen vangen door het toevoegen van een impliciete Integriteitstest. Dit hebben we gedaan met de SBT.

Omschrijving en werking van de SBT

De SBT staat voor Situatie Beoordelingstest. Het is een impliciete (of indirecte) test om Integriteit – de beste Nederlandse vertaling van Honesty-Humility – te meten. De test is gebaseerd op de methode van eerdere onderzoekers, maar is daarna amper verder ontwikkeld.¹ Wij hebben daar werk van gemaakt met de SBT. De test bevat 17 items, en een voorbeeld daarvan zie je hieronder. In elk item wordt een

ambigue situatie beschreven waar een persoon wat minder integer handelt. Met name dankzij het ambigue karakter van de situaties verschillen mensen in hoe (on-)integer zij de hypothetische personage vinden. De beoordelingen van een persoon geven iets aan over zijn of haar mate van Integriteit. Namelijk, hoe minder integer iemand de hypothetische personage beoordeelt, hoe meer integer hij of zij zelf is.

Amelia en haar partner zijn recentelijk verhuisd en ze hebben hun oude meubels meegenomen voor tijdelijk gebruik. Ze zijn op zoek naar dure meubels om hun huis mee te renoveren. Amelia wil het liefst pas mensen uitnodigen als hun nieuwe meubels binnen zijn, zodat mensen niet het idee krijgen dat ze niet veel geld hebben.

Hoe egoïstisch vind je Amelia?

- ☐ Helemaal niet egoïstisch
- ☐ Een beetje egoïstisch
- ☐ Middelmatig egoïstisch
- ☐ Behoorlijk egoïstisch
- ☐ Volkomen egoïstisch

Kwaliteit en onderzoek

Als ontwikkelaars en onderzoekers kijken we graag kritisch naar onze instrumenten. We vinden het belangrijk dat onze instrumenten voldoen aan de normen die door het COTAN – een centrale commissie van het NIP met als missie het bevorderen van de kwaliteit van tests en testgebruik in Nederland – zijn gesteld. Daarom hebben heeft onze collega Dan Asfar verschillende studies gedaan naar de psychometrische eigenschappen van de SBT. Hieronder lees je de bevindingen.

Betrouwbaarheid. De betrouwbaarheid van een instrument is een belangrijk aspect van de psychometrische kwaliteit. De betrouwbaarheid duidt aan in hoeverre de meting van een test vrij is van meetfouten. Twee belangrijke vormen van betrouwbaarheid die we hebben onderzocht bij de SBT zijn de interne consistentie en de test-hertest betrouwbaarheid. De eerste methode betreft de samenhang van de testonderdelen en de tweede methode betreft de consistentie van test-scores over tijd. De mate van betrouwbaarheid wordt bij beide vormen aangegeven met een getal tussen de 0 (extreem

¹ Vargas, P. T., Von Hippel, W., & Petty, R. E. (2004). Using partially structured attitude measures to enhance the attitude-behavior relationship. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(2), 197-211.

lage betrouwbaarheid) en de 1 (extreem hoge betrouwbaarheid). Op basis van meerdere studies hebben we een gemiddelde betrouwbaarheids (alfa) coëfficiënt gevonden van .81. Dit duidt op een goede interne consistentie. In een studie hebben we de test-hertest betrouwbaarheid getoetst, en vonden we een waarde van .71. Deze bevindingen tonen aan dat de betrouwbaarheid van de SBT goed is.

Validiteit. Validiteit betreft de mate waarin een test meet wat deze beoogd te meten. Twee belangrijke vormen van validiteit zijn de begripsvaliditeit en de criteriumvaliditeit. De begripsvaliditeit gaat over de mate waarin een test het gewenste construct meet en niet een ander construct, en de criteriumvaliditeit gaat over de mate waarin een test een voorspeller is van uitkomsten die de test zou moeten kunnen voorspellen. In meerdere studies hebben we aangetoond dat de SBT positief samenhangt met Integriteit gemeten met het bekende zes-dimensionale HEXACO-model, en vrijwel niet samenhangt met de andere persoonlijkheidsdimensies. Deze resultaten bieden bewijs voor de begripsvaliditeit van de SBT. Om de criteriumvaliditeit van de SBT te testen hebben we onderzocht in hoeverre de test samenhangt met relevante gedrag- en prestatie uitkomsten van studenten en werknemers. Uit twee studies bleek dat de SBT een goede voorspeller is van contraproductief studie- en werkgedrag, pro-sociaal werkgedrag en taakprestatie. Deze resultaten bieden dus bewijs voor de criteriumvaliditeit van de SBT.

Onpartijdigheid. Naast een goede betrouwbaarheid en validiteit van een instrument is het belangrijk dat het instrument niet partijdig is ten opzichte van bepaalde groepen. Uit intern onderzoek vinden we bijvoorbeeld dat recente vluchtelingen gemiddeld genomen wat lager scoren op de MPT-BS Integriteitsschaal dan andere bevolkingsgroepen. Hoewel het gebruik van verschillende normgroepen een deeloplossing kan zijn voor grote groepsverschillen is het wenselijker dat een instrument zo min mogelijk scoreverschillen vertoont tussen groepen. In ons onderzoek hebben we aangetoond dat de scoreverschillen van kandidaten

van verschillende leeftijden, geslacht en culturele achtergrond klein of afwezig zijn in de SBT, en groter of aanwezig zijn in de HEXACO Integriteitsschaal.

Voordelen

Er zijn verschillende voordelen te benoemen van het gebruik van de SBT ten opzichte van, maar ook als toevoeging aan, een klassieke Integriteitsschaal. Een voordeel is hierboven beschreven, namelijk dat de SBT kleinere scoreverschillen tussen groepen vertoont. Een tweede voordeel is dat de SBT incrementele validiteit vertoont ten opzichte van de Integriteitsschaal en de zes persoonlijkheidsdimensies. Dit betekent dat het toevoegen van de SBT aan de Integriteitsschaal of de hele persoonlijkheidsvragenlijst ervoor zorgt dat je meer variantie in gedrag en prestatie kunt verklaren, oftewel: je kunt gedrag en prestatie nauwkeuriger voorspellen als je de SBT toevoegt aan de persoonlijkheidsvragenlijst. Een ander mogelijk voordeel dat we momenteel aan het onderzoeken zijn gaat over de 'fakability' van de test. Dit is de mate waarin een kandidaat de test sociaal wenselijk kan invullen om zich beter voor te doen dan hij of zij is. Hoewel we nog weinig onderzoeksresultaten hebben over de fakability van de SBT, verwachten we dat de test minder fakable is dan een reguliere Integriteitsschaal. Dit zou met name gunstig kunnen zijn in selectie-contexten.

Toepassing

De SBT is vooral een instrument dat bruikbaar is voor selectiedoeleinden. Zoals aangegeven is de SBT een voorspeller van studie- en werkgedrag en prestatie, en zou hij daarom goed ingezet kunnen worden bij het selecteren van studenten en werknemers. Dit geldt voor alle studiedomeinen of functies, omdat de SBT een voorspellende waarde heeft voor Integriteit-relevante uitkomsten in zowel opleidingen als beroepen.

NOA B.V.

Singel 262

1016 AC Amsterdam

Tel: 020 – 50 40 800

E-mail: info@noa-vu.nl

Website: www.noa-vu.nl

NOA werkt nauw samen met de afdeling Sociale - en Organisatiepsychologie, Vrije Universiteit Amsterdam

