

Commentaar naar aanleiding van reacties op “Overbenutting persoonlijkheidsvragenlijsten”

Paul van der Maesen, mei 2003

De afgelopen weken hebben de volgende personen interessante bijdragen aan de discussie over bovengenoemd onderwerp geleverd: Nico Smid, Jan van Weeren, Tom Luken, Frank Dotman, Paul Vriend, Wouter Schoonman.

Voor het gemak van de lezer bundel ik enkele opmerkingen naar aanleiding van die reacties in één bericht.

- Nico Smid adviseert om big five persoonlijkheidsdimensies uit te splitsen in facetscores om de voorspellende kracht van een vragenlijst te verhogen. Ik denk dat dit inderdaad kan helpen. Er is ook empirische steun geleverd voor het splitsen van twee big five dimensies, namelijk “Extraversie” in deeldimensies “Sociabiliteit” en “Sociale invloed” en van “Consciëntieusheid” in deeldimensies “Prestatiemotivatie” en “Gewetensvolheid”. Bij het opsplitsen ligt het gevaar van onbetrouwbaarheid op de loer, bij slechts vijf vragen per facet kom je volgens mij juist daarmee in de problemen. Een methode die ook te overwegen is, is het toevoegen van functierelevante modules aan de vragenlijst, bijvoorbeeld een extra module voor facet “Sociale invloed” als het gaat om (aspirant) managers.
- Jan van Weeren noemt een belangrijk argument om intelligentietests niet te gebruiken, namelijk het risico om er “dom” uit te komen en daar niets (meer) aan te kunnen doen. Van de associatie met onwrikbaarheid heeft de competentiebenadering geen last en dat verklaart ook voor een deel het (commerciële) succes van die benadering. Ook de succesvolle opkomst van de eigenschap “emotionele intelligentie” is te beschouwen als tegenreactie op de beklemmende boodschap uit de *Bell Curve* (Hernstein & Murray, 1994), dat analytische intelligentie in sterke mate verantwoordelijk is voor succes en falen in studie, werk en daarbuiten (zie Matthews, Zeidner, Roberts, 2002: *Emotional Intelligence: Science or Mythe*, Cambridge, Mass: A Bradford Book).
- Tom Luken veronderstelt dat persoonlijkheid wel eens écht belangrijker zou kunnen zijn dan intelligentie, maar dat het ligt aan de ondeugdelijkheid van de meetinstrumenten dat dit niet tot uiting komt. Ook Frank Dotman lijkt dit standpunt in te nemen. Ik denk dat Luken en Doitman een overtuiging (of impliciete theorie) verwoorden die velen erop nahouden. Steun vanuit de wetenschap is voor die overtuiging echter (nog) niet aanwezig.
- Paul Vriend komt terug op het assessment center. Het toeval wil dat onlangs een meta-analytische studie naar het AC is verschenen: Arthur, Day, McNelly & Eden, 2003, in *Personnel Psychology*, 56, pp 125-154. Eerst zochten deze auteurs naar de dimensies waarover in de meeste AC's uitspraken worden gedaan. Door uitslagen op de best voorspellende dimensies optimaal te wegen werd een predictieve validiteit van .45 bereikt (tegenover .37 van Gaugler et al., 1987). Opvallend is wel dat de dimensie “Probleemoplossen” de best voorspellende dimensie in AC's is. En probleemoplossen in het AC wordt naar alle waarschijnlijkheid goed voorspeld door ... een intelligentietest.
- Wouter Schoonman heeft zijn twijfels over de intelligentietest. De functierelevantie zou niet groot zijn. Ik zou juist beweren dat de relevantie op geen betere manier dan met een hoge predictieve validiteit is aan te tonen. Een tweede opmerking van Wouter is dat niemand weet wat intelligentie is. Volgens mij heeft hij geen gelijk, er is in toenemende mate consensus in de wetenschap over wat intelligentie is. Er wordt zeer veel onderzoek verricht om het drie-lagenmodel van intelligentie dat sinds 1993 door John Carroll is voorgesteld te verfijnen en verder te verankeren. Wouter Schoonman beveelt arbeidsproeven aan als

alternatief instrument. Inderdaad hebben arbeidspoeven een met intelligentietests vergelijkbare validiteit. Nadeel van arbeidspoeven zijn de hoge ontwikkelkosten en de vaak beperkte bruikbaarheid, dus hoge afschrijvingskosten, ervan. Het zijn immers op maat van de functietaken ontworpen tools. Intelligentietests hebben juist een hoge validiteit die generaliseerbaar is over functies.