

Persoonlijkheidsvragenlijsten zijn veelgebruikte instrumenten voor psychodiagnostiek en psychologen zetten ze op grote schaal in voor belangrijke beslissingen. Er is veel onderzoek uitgevoerd naar de kwaliteit van deze meetinstrumenten. Dit artikel zet deze traditie voort en beschrijft een serie van drie onderzoeken naar het gecontextualiseerd meten van persoonlijkheid. Het toevoegen van een situatie aan items op persoonlijkheidsvragenlijsten lijkt een betere voorspelling te geven voor prestaties, stelt Djurre Holtrop.

## DE RELATIE MET WERK- EN STUDIEPRESTATIES

# HET METEN VAN SITUATIONELE PERSOONLIJKHEID

**P**ersoonlijkheid op het werk staat al ongeveer honderd jaar in de belangstelling van psychologisch onderzoek (Schneider, 2007). Vooral in de jaren tachtig van de vorige eeuw won onderzoek naar persoonlijkheid aan populariteit. Het bekende Big Five-persoonlijkheidsmodel heeft destijds een stempel gedrukt op veel onderzoek dat hierna volgde. Volgens dit model heeft iedereen – in meer of mindere mate – vijf relatief stabiele persoonlijkheidstrekken: Extraversie, Vriendelijkheid, Consciëntieusheid, Emotionele stabiliteit en Openheid voor ervaringen (bijv. Hofstee, De Raad & Goldberg, 1992). Sindsdien was het Big Five-persoonlijkheidsmodel de algemeen geaccepteerde conceptualisatie van persoonlijkheid in de wetenschap en de praktijk. Het afgelopen decennium is evenwel een herzien persoonlijkheidsmodel in opkomst: het HEXACO-persoonlijkheidsmodel, ook weleens het zes factor-model van persoonlijkheid genoemd (Lee & Ashton, 2004). Dit model gaat ervan uit dat mensen zes stabiele en onafhankelijke persoonlijkheidstrekken bezitten die elk uit vier facetten bestaan (zie kader 1).

Het grootste verschil, ten opzichte van de Big Five, is dat het HEXACO-model ook de dimensie Integriteit omvat. Het ontbreken van deze dimensie was een voornaam punt van

kritiek op de Big Five (bijv. Schneider, 2007). Deze nieuwe dimensie beschrijft hoe bescheiden, oprecht, eerlijk en niet hebzuchtig iemand is. Verder verschillen de dimensies Verdraagzaamheid en Emotionaliteit iets van hun Big Five-varianten (Vriendelijkheid en Emotionele Stabiliteit). Het gedeelte dat gerelateerd is aan sentimentaliteit en sensitiviteit is van Big Five Vriendelijkheid naar HEXACO Emotionaliteit verplaatst en het gedeelte dat gerelateerd is aan boosheid en opvliëgendheid is van Big Five Emotionele stabiliteit naar HEXACO Vriendelijkheid verplaatst.

De zes kenmerken van het HEXACO-model liggen ten grondslag aan gedrag en daaruit voortvloeiende prestaties. Meerdere onderzoeken hebben inmiddels laten zien dat vooral Consciëntieusheid voorspellend is voor werkprestaties (bijv. Schmidt & Hunter, 1997) en studieprestaties (bijv. Poropat, 2009) in alle beroepsrichtingen. Dit betekent dat – in het algemeen – consciëntieuze personen beter presteren. De voorspellende waarde van andere persoonlijkheidstrekken voor prestaties lijkt af te hangen van iemands functie. Bijvoorbeeld, Extraversie lijkt gerelateerd aan de prestaties van politieagenten en verkopers. Persoonlijkheid voorspelt ook andere belangrijke organisatie- en studie-uitkomsten. Voor een aantal van deze uitkomsten blijkt Integriteit een

belangrijke voorspeller te zijn, zoals contraproductief gedrag (bijv. Lee, Ashton & De Vries, 2005) en het helpen van collega's (bijv. Bourdage et al., 2012). Door de rol van Integriteit bij het voorspellen van dergelijke belangrijke studie- en werkuitkomsten onderscheidt het HEXACO-persoonlijkheidsmodel zich juist van het Big Five-model.

## 'Ik ben pas tevreden als ik hoge cijfers haal'

### SITUATIONELE PERSOONLIJKHEID

Hoewel persoonlijkheidskenmerken een belangrijke rol spelen bij het voorspellen van gedrag dat uiteindelijk tot prestaties leidt, wordt gedrag niet alleen bepaald door persoonlijkheid. Gedrag wordt juist gevormd door de interactie tussen iemands persoonlijkheid en de situatie waarin iemand zich bevindt (Mischel & Shoda, 1995). Denk aan een persoon die op zijn werk de administratie zorgvuldig bijhoudt, maar thuis een enorme sloddervos is. Deze persoon vertoont op het werk dus veel consciëntieus gedrag en thuis juist weinig consciëntieus gedrag.

Om iemands karakter te onderzoeken worden in een persoonlijkheidsvragenlijst vaak algemene stellingen (items) gebruikt zoals 'Ik stel hoge eisen aan mijzelf'. Kandidaten

kunnen bij deze items aangeven in hoeverre die stellingen op hen van toepassing zijn. De interactie tussen persoonlijkheid en situaties kan worden verwerkt in een persoonlijkheidsvragenlijst middels *contextualisatie*. Dat is een methode waarbij een situatie (ook wel *Frame-of-Reference*) wordt toegevoegd aan een voorheen situatie-loze (algemene) persoonlijkheidsvragenlijst (bv. Schmit et al., 1995).

Contextualisatie van een persoonlijkheidsvragenlijst kan op drie manieren worden uitgevoerd. Het eenvoudigst is om (1) een deelnemer te instrueren aan een bepaalde situatie te denken tijdens het invullen. Dit is de meest zwakke vorm van contextualisatie en biedt geen garantie dat iemand zich aan deze instructies houdt. Het is ook mogelijk om (2) aan alle items in een vragenlijst een *tag* toe te voegen, zoals 'op school' of 'op het werk'. Dit is de meest gebruikte vorm van contextualisatie voor onderzoek. Ten slotte is het ook mogelijk om (3) een item *volledig* te contextualiseren. Elk item in een bestaande vragenlijst wordt dan vertaald naar de gewenste context aan de hand van voorbeelden van praktijk-experts – zie kader 2 voor een paar voorbeelden van contextualisatie.

De gedachte achter contextualisatie is dat persoonlijkheid (gedrag) binnen een bepaalde situatie *prestaties binnen dezelfde situatie* beter voorspelt dan persoonlijkheid in het algemeen. Deze toegenomen voorspellende waarde wordt het contextualisatie-effect of *Frame-of-Reference effect* genoemd. Bijvoorbeeld, persoonlijkheid op het werk geeft een betere voorspelling van werkprestaties dan algemene

KADER 1. DIMENSIES EN FACETTEN VAN HET HEXACO-MODEL VAN PERSOONLIJKHEID (DE VRIES ET AL., 2009)

PERSOONLIJKHEIDSDIMENSIE	FACETTEN
Integriteit ( <i>Honesty-Humility</i> )	Oprechtheid, Rechtvaardigheid, Hebzucht vermijding, Bescheidenheid
Emotionaliteit ( <i>Emotionality</i> )	Angstigheid, Bezorgdheid, Afhankelijkheid, Sentimentaliteit
Extraversie ( <i>eXtraversion</i> )	Sociale zelfwaardering, Sociale bravoure, Sociabiliteit, Levendigheid
Verdraagzaamheid ( <i>Agreeableness</i> )	Vergevingsgezindheid, Zachtaardigheid, Aanpassingsbereidheid, Geduld
Consciëntieusheid ( <i>Conscientiousness</i> )	Ordelijkheid, IJver, Perfectionisme, Bedachtzaamheid
Openheid voor ervaringen ( <i>Openness to experience</i> )	Esthetische waardering, Weetgierigheid, Creativiteit, Onconventionaliteit

## KADER 2. VOORBEELDEN VAN CONTEXTUALISATIE

Geen contextualisatie (algemeen)	Ik stel hoge eisen aan mijzelf
Tagged contextualisatie	Ik stel hoge eisen aan mijzelf <i>op school</i>
Volledige contextualisatie	Ik ben pas tevreden als ik hoge cijfers haal

persoonlijkheid. Dit komt omdat deelnemers bij algemene persoonlijkheidsmetingen ook gedragingen rapporteren in niet-relevante situaties (Lievens et al., 2008) zoals thuis, op school of met vrienden. Lievens en collega's vonden overigens ook dat de voorspellende waarde van een gecontextualiseerde vragenlijst – vanwege dezelfde redenen – afneemt voor prestaties of gedrag buiten de toegevoegde situatie.

## ONDERZOEK

Dat gecontextualiseerde vragenlijsten een hogere voorspellende waarde hebben, is bevestigd door een meta-analytische studie (Shaffer & Postlethwaite, 2012) die de resultaten van zestien studies samenvatte. Het was op dit punt alleen nog niet duidelijk welke methode van contextualisatie de voorkeur verdient – reden voor mij en collega's om dat nader te onderzoeken.

Aan de hand van drie verschillende studies hebben we onderzocht of het beter is om met behulp van een tag of volledig te contextualiseren (Holtrop, 2016). Het uiteindelijke doel was te bepalen welke vorm van contextualisatie (1) de grootste voorspellende waarde voor prestatie en contra-productief studiegedrag en (2) de meest positieve deelnemersreacties oplevert. Bij aanvang van deze studies verwachtten we dat de getagde persoonlijkheidsvragenlijst positievere resultaten zou opleveren dan de algemene persoonlijkheidsvragenlijst in termen van voorspellende waarde en deelnemersreacties. Daarnaast verwachtten we dat de volledig gecontextualiseerde vragenlijst nog positievere resultaten zou opleveren.

In het eerste onderzoek hebben 531 hogeschoolstudenten een algemene, getagde en volledig gecontextualiseerde persoonlijkheidsvragenlijst ingevuld. Er zijn twee verschillende algemene persoonlijkheidsvragenlijsten als basis gebruikt voor de gecontextualiseerde vragenlijsten: de Multicultural Personality Test (MPT-BS; NOA, 2009) en de HEXACO-Personality Inventory Revised (De Vries, Ashton & Lee, 2009). Door de principes van contextualisatie met twee

verschillende persoonlijkheidsvragenlijsten te testen, zijn de bevindingen makkelijker te generaliseren naar andere persoonlijkheidsvragenlijsten.

Beide vragenlijsten meten persoonlijkheid volgens het zes-factor model van persoonlijkheid. Van beide vragenlijsten werden een getagde en een volledig gecontextualiseerde versie ontwikkeld. Bij de getagde vragenlijst werd achter elk algemeen item 'op school' toegevoegd. Bij de volledig gecontextualiseerde vragenlijst werd elk algemeen item volledig veranderd, zodat het zo goed mogelijk aansloot bij de situatie van een student. De volledig gecontextualiseerde vragenlijsten werden in vijf stappen ontwikkeld die staan beschreven in tabel 1.

In het tweede onderzoek hebben 139 apothekersassistenten een algemene, getagde en volledig gecontextualiseerde persoonlijkheidsvragenlijst (HEXACO-PI-R; De Vries et al., 2009) ingevuld. Voor de getagde vragenlijst werd achter elk item 'op het werk' toegevoegd. De volledig gecontextualiseerde vragenlijst werd grotendeels ontworpen volgens de stappen uit het eerste onderzoek. In de eerste stap van het ontwerpproces werden apothekersassistenten en apothekers ingezet als ervaringsdeskundigen. Bijvoorbeeld: het item 'Ik verricht zo min mogelijk werk, maar net genoeg om rond te komen' werd veranderd in 'Ik doe net genoeg, zodat mijn apotheker mij niet aanspreekt op mijn werk'. Het item 'Ik haal me soms problemen op de hals omdat ik slordig ben' werd veranderd in 'Soms maak ik fouten met recepten, omdat ik slordig ben'.

In het derde onderzoek hebben 326 studenten van vier verschillende hogescholen alleen de algemene en de volledig gecontextualiseerde persoonlijkheidsvragenlijst uit het eerste onderzoek ingevuld (MPT-BS; NOA, 2009).

**RESULTATEN** Wat betreft de voorspellende waarde van gecontextualiseerde vragenlijsten vallen vier resultaten op. Allereerst bleek Consciëntieusheid in alle drie de studies een belangrijke voorspeller van studie- en werkprestatie. Integriteit bleek een belangrijke (negatieve) voorspeller van

contraproductief studiegedrag. Deze bevindingen komen overeen met eerder onderzoek naar de voorspellende waarde van algemene persoonlijkheid. Ten tweede bevestigden de twee studies met de hogeschoolstudenten het eerder vastgestelde contextualisatie-effect (bijv. Shaffer & Postlethwaite, 2012) dat gecontextualiseerde vragenlijsten een hogere voorspellende waarde hebben dan algemene persoonlijkheidsvragenlijsten. Ten derde bleek bij de eerste studie dat volledige contextualisatie een iets hogere voorspellende waarde oplevert dan het toevoegen van alleen een tag. Ten vierde – en tegengesteld aan de tweede en derde bevinding – was er geen toegevoegde voorspellende waarde van contextualisatie in de studie met apothekersassistenten. Sterker, de algemene

persoonlijkheidsvragenlijst had in deze studie een hogere voorspellende waarde dan de gecontextualiseerde vragenlijsten. De gevonden correlaties staan in tabel 2.

Contextualisatie lijkt dus niet altijd de voorspellende waarde te verhogen. Terwijl contextualisatie voor de hogeschoolstudenten de voorspellende waarde verhoogde, werd deze lager voor de apothekersassistenten. Mogelijk dat dit verklaard kan worden doordat bij de apothekersassistenten de gecontextualiseerde persoonlijkheidsvragenlijst misschien 'wenselijk' werkgedrag heeft gemeten. Juist in een setting waarbij het heel belangrijk is om precieze handelingen volgens een strikt protocol uit te voeren, beperkt contextualisatie misschien voorspellende waarde van

TABEL 1. STAPPEN OM EEN GECONTEXTUALISEERDE VRAGENLIJST ONTWERPEN (HOLTROP ET AL., 2014)

<b>1</b>	<b>Voorbeelden verzamelen:</b>
	Zeven personen (vier docenten en drie studenten) met ervaring in de hogeschoolsituatie bedachten een voorbeeld voor elk item in de algemene vragenlijst. Dit voorbeeld beschreef welk gedrag representatief was voor een item. Per algemene vraag werden er dus zeven voorbeelden verzameld. Bijvoorbeeld: voor het item 'Ik ben al tevreden als ik net aan de eisen voldoe' werden zeven voorbeelden verzameld. Een student gaf als voorbeeld 'Met een 6 ben ik al tevreden'. Een andere student gaf als voorbeeld 'Een krappe voldoende is voor mij even goed een voldoende'. Een docent gaf als voorbeeld 'Ik ben snel tevreden met mijn studieresultaten'.
<b>2</b>	<b>Een voorlopige vragenlijst samenstellen:</b>
	Het ontwerpteam van de vragenlijst, bestaande uit drie ervaren testontwikkelaars, gebruikte de lijst met voorbeelden om een gecontextualiseerd item te ontwikkelen voor elk algemeen item. Bijvoorbeeld: voor het item 'Ik ben al tevreden als ik net aan de eisen voldoe' werd door het ontwerpteam uiteindelijk gekozen voor 'Ik ben tevreden met een 6'.
<b>3</b>	<b>Terugvertaling:</b>
	Een persoonlijkheidsvragenlijstexpert deelde alle nieuw ontworpen items in op de facetten van de originele vragenlijst. De expert kreeg hiervoor een lijst met alle nieuw ontworpen items en een beschrijving van alle facetten van persoonlijkheid. Vervolgens gaf de expert per item aan bij welk persoonlijkheidsfacet dit item – volgens de expert – hoorde. Bijvoorbeeld: het item 'Ik ben al tevreden als ik net aan de eisen voldoe' werd door de expert correct ingedeeld bij het facet 'Prestatiemotivatie' dat onderdeel is van de dimensie Consciëntieusheid.
<b>4</b>	<b>Herziening:</b>
	Alle items die door de expert aan de verkeerde persoonlijkheidsdimensie waren toegewezen werden door het ontwerpteam nogmaals bekeken en herzien.
<b>5</b>	<b>Laatste check:</b>
	Twee andere persoonlijkheidsvragenlijstexperts deelden alle items opnieuw in op de facetten van de originele vragenlijst. De betrouwbaarheid voor deze terugvertalingen werd berekend en bleek voldoende te zijn.

persoonlijkheid doordat de spreiding, die nodig is om voorspellingen mee te doen, afneemt. Het is voor apothekersassistentes bijvoorbeeld bijna onmogelijk om niet het protocol te volgen (dus niet consciëntieus te handelen) bij het verzamelen en overhandigen van medicijnen. Dit idee wordt ondersteund doordat de apothekersassistentes inderdaad minder variatie in consciëntieus gedrag vertoonden op de gecontextualiseerde vragenlijsten dan op de algemene persoonlijkheidsvragenlijst. Mogelijk heeft contextualisatie dus niet het gewenste effect in zeer gereguleerde (werk)situaties.

**HET CONTEXTUALISATIE-EFFECT BIJ DIVERSE GROEPEN** In de derde studie is ook gekeken naar de voorspellende waarde voor de afzonderlijke groepen autochtone en niet-westerse allochtone studenten. Er zijn namelijk aanwijzingen dat persoonlijkheidsvragenlijsten een lagere voorspellende waarde (ook wel differentiële predictieve validiteit) kunnen hebben voor etnische minderheden (bijv. De Vries, Born & De Vries, 2012). In studie drie is onderzocht of contextualisatie deze lagere voorspellende waarde voor niet-westerse allochtone studenten zou kunnen verminderen. Onze verwachting was dat verschillende etnische groepen andere situaties gebruikten tijdens het invullen van een algemene persoonlijkheidsvragenlijst. Zo verwachtten wij dat de autochtone

meerderheid vaker een situatie gebruikt die relevant is voor de uitkomst (bijv. schoolsituatie voor studieprestatie) en de niet-westerse allochtone groepen vaker een situatie gebruiken die niet relevant is voor de uitkomst (bijv. thuisituatie voor studieprestatie). Deelnemers kunnen bij een gecontextualiseerde vragenlijst niet zelf de situatie kiezen, daardoor hadden wij verwacht dat de voorspellende waarde van deze vragenlijsten gelijk zou zijn tussen etnische groepen.

Uit de resultaten van de derde studie blijkt dat persoonlijkheidsvragenlijsten inderdaad een lagere voorspellende waarde hebben voor niet-westerse allochtone kandidaten, maar dat dit niet wordt verholpen door een vragenlijst te contextualiseren. Wij vonden geen voorspellende waarde voor zowel de algemene als volledig gecontextualiseerde persoonlijkheidsvragenlijst van de prestatie van niet-westerse allochtone studenten ten opzichte van autochtone studenten. Contextualisatie lost de differentiële predictieve validiteit van persoonlijkheidsvragenlijsten dus niet op.

Een alternatieve verklaring voor de verschillende voorspellende waarde van persoonlijkheidsvragenlijsten is dat niet-westerse allochtone minderheden mogelijk een andere responsestijl hebben om vragenlijsten te beantwoorden. Deze gedachte wordt gesteund door de bevinding dat Consciëntieusheid bij niet-westerse allochtone studenten wel sterk correleerde met hun *zelf-gerapporteerde* gemiddelde

TABEL 2. CORRELATIES TUSSEN CONSCIËNTIEUSHEID EN PRESTATIES VOOR VERSCHILLENDE VORMEN VAN CONTEXTUALISATIE

Studie	Substudie	N	CONTEXTUALISATIE		
			Geen	Tag	Volledig
1. Hogeschoolstudenten	MPT-BS	316	.41**	.46**	.48**
	HEXACO	215	.26**	.31**	.31**
2. Apothekersassistentes	HEXACO	139	.29*	.15	.15
3. Hogeschoolstudenten	Alle studenten (MPT-BS)	326 <sup>A</sup>	.15**		.24**
	Autochtone studenten	190	.29**		.39**
	Niet-westerse allochtone studenten	110	-.02		.05

*Noot.* In studie 1 en 3 is het gemiddeld cijfer van de studenten gebruikt als prestatie maat, in studie 2 zijn apothekersoordelen gebruikt als prestatie maat.

<sup>A</sup> In deze volledige steekproef zaten ook 26 westers allochtone studenten.

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

cijfer (algemene persoonlijkheid  $r=.36$ ,  $p<.01$ ; gecontextualiseerd  $r=.40$ ,  $p<.01$ ). Tussen zelf-gerapporteerde persoonlijkheid en een zelf-gerapporteerde prestatie was dus wel een middelsterk significant verband. Een belangrijke implicatie is dat onderzoeken die zelf-gerapporteerde prestaties gebruiken dus de differentiële predictieve validiteit van persoonlijkheid voor niet-westerse allochtone groepen kunnen onderschatten. Hierdoor kunnen instrumenten onterecht worden bestempeld als uniform voorspellend. Bij de validatie van meetinstrumenten moet er dus naar worden gestreefd om zo objectief mogelijke metingen van prestaties te gebruiken.

## Contextualisatie is mogelijk geen geschikte methode voor situaties waarin gedrag wordt bepaald door strenge protocollen

**CONTEXTUALISATIE EN DEELNEMERSREACTIES** Naast de toegevoegde voorspellende waarde van gecontextualiseerde persoonlijkheidsvragenlijsten is het ook belangrijk dat deelnemers de resultaten accepteren. Als deelnemers het nut van een vragenlijst niet inzien, is er meer kans op bezwaren en dat de deelnemers zich negatief uitlaten over de organisatie die de vragenlijst gebruikt. Bij alle drie de onderzoeken naar contextualisatie is daarom aan de deelnemers na elke vragenlijst gevraagd (1) hoe leuk ze de vragenlijst vonden, (2) of de vragenlijst relevant leek voor hun positie (indrukvaliditeit) en (3) of ze de vragenlijst voorspellend vonden voor hun prestaties (waargenomen predictieve validiteit).

Over het geheel genomen werden alle vragenlijsten bovengemiddeld beoordeeld op alle drie de deelnemersreacties. De gecontextualiseerde vragenlijsten werden beide iets hoger beoordeeld op indrukvaliditeit en waargenomen predicatieve validiteit. Deelnemers vonden de gecontextualiseerde vragenlijsten zelf dus iets relevanter en beter voorspellend voor hun rol. Ten slotte vonden de deelnemers de getagde vragenlijst veruit het minst leuk om in te vullen. Dit is geen verrassende bevinding aangezien deze vragenlijst heel repetitief dezelfde tag gebruikt. Over het geheel genomen ontving de volledig gecontextualiseerde vragenlijst de meest positieve reacties van deelnemers.

## CONCLUSIE

Concluderend lijkt het van toegevoegde waarde om persoonlijkheidsvragenlijsten volledig te contextualiseren. Allereerst lijkt de voorspelling van prestatie (iets) te verbeteren, zeker als we eerder onderzoek ook in overweging nemen. Het onderzoek met de apothekersassistentes laat echter duidelijk zien dat contextualisatie in bepaalde situaties ook een afname in voorspellende waarde kan veroorzaken. Het is dus belangrijk om niet alleen bij het ontwerpen van een gecontextualiseerde vragenlijst gestructureerd te werk te gaan, maar ook om de effecten telkens te testen. Contextualisatie is mogelijk geen geschikte methode voor situaties waarin gedrag wordt bepaald door strenge protocollen of zeer sterke normen. In dat geval wordt misschien gemeten hoe iemand zich 'dient te gedragen'.

Daarnaast vinden deelnemers volledig gecontextualiseerde vragenlijsten relevanter en beter voorspellend. In de praktijk raden wij het niet aan om getagde vragenlijsten te gebruiken. Deelnemers lijken die vragenlijsten aanzienlijk minder leuk te vinden en de toegevoegde voorspellende waarde is kleiner of even groot als die van volledig gecontextualiseerde vragenlijsten.

Om een volledig gecontextualiseerde persoonlijkheidsvragenlijst te ontwerpen, hadden wij ongeveer 65 uur nodig (exclusief betrouwbaarheids- en validiteitsonderzoek en het opbouwen van een normgroep). De kleine toegevoegde voorspellende waarde van volledig gecontextualiseerde persoonlijkheidsvragenlijsten ten opzichte van algemene vragenlijsten lijkt hierdoor misschien niet de moeite waard. De tijdsinvestering per deelnemer is echter relatief gering als

## Summary

### THE MEASUREMENT OF SITUATIONAL PERSONALITY D. HOLTROP

Personality inventories usually consist of generic statements, such as 'I am a busy person'. In our research, we added a situation to these generic statements with either a tag or by fully contextualizing the statement. For example, changing the first statement to 'I am a busy person at work' (tagged) or 'I am so busy that I can rarely take a break while working' (fully contextualized). The generic, tagged, and fully contextualized inventories were compared in terms of their predictive validity and participant reactions in a series of three studies. In a Caucasian student sample, a slight increase in predictive validity was found from generic to tagged to fully contextualized. However, this increase was not replicated for pharmacy assistants or ethnic minority students. Finally, compared to the generic inventory, participants found the contextualized inventories more relevant for their role, but did not like filling out the tagged inventory.

de toegevoegde situatie van toepassing is op een grote groep kandidaten. Volledig gecontextualiseerde vragenlijsten worden ook meer indruksvalide gevonden door deelnemers. Hierdoor neemt de weerstand tegen een assessment of selectie wellicht af.

De reeks beschreven onderzoeken hebben een assessment en selectie achtergrond. De invalshoek van de huidige onderzoeken was om prestatie beter te kunnen voorspellen in een werk- of studiecontext. Prestatie is slechts één van de vele uitkomstmaten waarin psychologen geïnteresseerd zijn. Andere gebieden in de psychologie kunnen contextualisatie wellicht ook toepassen op andere uitkomsten of op andere typen vragenlijsten. Bijvoorbeeld: stress in de thuiscontext zou beter verklaard kunnen worden met een situationele persoonlijkheidsvragenlijst gericht op de thuissituatie dan met een algemene vragenlijst. Verder is het principe van contextualisatie waarschijnlijk ook toe te passen op andere typen generieke zelf-rapportagevragenlijsten, zoals waarden- of competentievragenlijsten. Het is in dergelijke gevallen wel belangrijk om te beseffen dat de relevantie voor andere situaties afneemt. Als de voorkeur uitgaat naar een holistische benadering dan is een situationele vragenlijst uiteraard juist niet geschikt.

Samengevat kunnen volledig gecontextualiseerde persoonlijkheidsvragenlijsten een passende oplossing bieden als de prestatie van een grote groep deelnemers moet worden voorspeld en als er veel waarde wordt gehecht aan de deelnemersreacties. Hoewel volledig gecontextualiseerde persoonlijkheidsvragenlijsten afgeleid zijn van bestaande algemene vragenlijsten, blijft het van belang de effecten van de veranderingen nauwkeurig te testen. Bij dergelijk onderzoek moet gestreefd worden om zo objectief mogelijke uitkomsten te gebruiken omdat differentiële validiteit kan worden gemist bij het gebruik van zelf-gerapporteerde prestaties.

#### OVER DE AUTEUR

Djurre Holtrop is als post doctoraal onderzoeker verbonden aan de University of Western Australia waar hij onderzoek doet naar het werven en behouden van vrijwilligers. E-mail: [djurre.holtrop@uwa.edu.au](mailto:djurre.holtrop@uwa.edu.au).

Dit artikel is gebaseerd op zijn proefschrift (Holtrop, 2016) dat hij op 17 mei 2016 met succes verdedigde aan de Vrije Universiteit Amsterdam. Zijn promotoren waren prof. dr. Marise Born, prof. dr. Reinout de Vries en dr. Remko van den Berg en het onderzoek was gefinancierd door stichting NOA. Het volledige proefschrift kan worden gedownload op <http://dare.uvu.vu.nl/handle/1871/54398>.

## Literatuur

- Bourdage, J.S., Lee, K., Lee, J.H. & Shin, K.H. (2012). Motives for organizational citizenship behavior: Personality correlates and coworker ratings of OCB. *Human Performance*, 25, 179-200.
- De Vries, A., Born, M. Ph. & De Vries, R.E. (2012). Conscientiousness and Integrity among ethnic majority and minority students: Score differences and predictive validity. In De Vries, A. (Doctoral dissertation), *Specificity in Personality Measurement* (pp. 45-58).
- De Vries, R.E., Ashton, M.C. & Lee, K. (2009). De zes belangrijkste persoonlijkheidsdimensies en de HEXACO PERSONALITEITSVRAGENLIJST. *Gedrag & Organisatie*, 22, 232-274.
- Goldberg, L.R. (1990). An alternative "description of personality": The big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Hofstee, W.K., De Raad, B. & Goldberg, L.R. (1992). Integration of the big five and circumplex approaches to trait structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 146.
- Holtrop, D. (2016). *Improving personality and interest measurement for purposes of selection and assessment*. Dissertatie, Vrije Universiteit Amsterdam. <http://dare.uvu.vu.nl/handle/1871/54398>
- Holtrop, D., Born, M. Ph. & De Vries, R.E. (2014). Predicting performance with contextualized inventories, no Frame-of-Reference effect? *International Journal of Selection and Assessment*, 22, 219-223.
- Holtrop, D., Born, M. Ph., De Vries, R.E. & De Vries, A. (2014) A matter of context: A comparison of two types of contextualized personality measures. *Personality and Individual Differences*, 68, 234-240.
- Lee, K. & Ashton, M.C. (2004). Psychometric properties of the HEXACO personality inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 39, 329-358.
- Lee, K., Ashton, M.C., & De Vries, R.E. (2005). Explaining workplace delinquency and integrity with the HEXACO and Five-Factor Models of personality structure. *Human Performance*, 18, 179-197.
- Lievens, F., De Corte, W. & Schollaert, E. (2008). A closer look at the frame-of-reference effect in personality scores and validity. *Journal of Applied Psychology*, 93, 268-279.
- Mischel, W. & Shoda, Y. (1995). A cognitive-affective system theory of personality: Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. *Psychological Review*, 102, 246-268.
- NOA. (2009). *Handleiding Multiculturele Persoonlijheids Test - Big Six* [Manual Multicultural Personality Test - Big Six]. Amsterdam: NOA BV.
- Schneider, B. (2007). Evolution of the study and practice of personality at work. *Human Resource Management*, 46, 583-610.
- Schmidt, F.L. & Hunter, J.E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274.
- Schmit, M.J., Ryan, A.M., Stierwalt, S.L. & Powell, A.B. (1995). Frame-of-reference effects on personality scale scores and criterion-related validity. *Journal of Applied Psychology*, 80, 607-620.
- Shaffer, J.A., & Postlethwaite, B.E. (2012). A matter of context: A meta-analytic investigation of the relative validity of contextualized and non-contextualized personality measures. *Personnel Psychology*, 65, 445-494.